



الجامعة العامة
للمعادن و الالكترونيك

نحو بناء صناعة سيارات مع العمّال أكثر قدرة على المنافسة والاستدامة قوامها العمل اللائق

سعيد بن سدرين ومنجى عمامي

سبتمبر 2022



نحو بناء صناعة سيارات مع العمّال أكثر قدرة على المنافسة والاستدامة قوامها العمل اللائق

سعيد بن سدرين ومنجى عمامي

سبتمبر 2022



غير قابل للبيع

منظمة فريدريش إيبارت تونس 2022

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 فريدريش إيبارت.

شكر

يتقدم المؤلفان بفائق عبارات الشكر والامتنان للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك ولفروعها الجهوية لتفضلها بالمساعدة على انجاز هذه الدراسة. كما يتوجهان بالشكر الجزيل إلى جميع النقابات الأساسية التي تفضلت بالإجابة عن الاستمارة التي وزعت عليها للغرض، وإلى المشاركات والمشاركين في الندوة الملتئمة يومي 18 و19 ماي 2022 الذين أثروا بملاحظاتهم ما ورد بالدراسة من تشخيصات واقتراحات، وكذلك إلى فريق منظمة فريدريش إيبرت ونقابة المعادن بألمانيا لما قدمته من دعم على امتداد مراحل انجاز هذه الدراسة.

الشكر موصول أيضا إلى مديري ومسؤولي ونقايي شركة « ليوني » وشركة كرومبارغ -شوبارت الذين التقينا بهم خلال الزيارة الميدانية وتباحثنا معهم حول مختلف المواضيع التي أثرناها ووفروا لنا برحابة صدر ما يكفي من الوثائق والمعلومات التي أردناها.

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

سعيد بن سدرين ومنجي عمامي

فهرس

مقدمة

12

15

الفصل الأول : صناعة السيارات أو قاطرة النهوض بقطاع الميكانيك والإلكترونيك

16

1. الخصائص الرئيسية للقطاع

16

1.1. مساهمة متزايدة للقطاع في الناتج المحلي الإجمالي

17

2.1. استقطاب الشراكة الصناعية في فرنسا وإيطاليا وألمانيا عامل اندماج في الاقتصاد العالمي

18

3.1. تحتل صناعة الكهرباء والإلكترونيك المرتبة الأولى في مجال خلق مواطن الشغل النظامية

19

2. ظهور وتطور صناعة السيارات في تونس

19

1.2. التشريع المتعلق بتوريد السيارات عامل أساسي لظهور صناعة السيارات

21

2.2. نموذج المناولة العالمية لا يستجيب لتطلعات طالي الشغل والعمال

23

3. عوامل تغيّر النموذج الصناعي زمن التحول الرقمي والتنمية المستدامة

24

1.3. الانتقال البيئي والتحديات التكنولوجية للحدّ من الانبعاثات الحرارية

24

2.3. الاقتصاد القائم على تقاسم الأعباء أو التخفيض المكثف للتكاليف المرتبطة بالنقل

25

3.3. ربط السيارات بالبنية التحتية لحركة المرور وركابها

25

4.3. القيادة الذاتية: استخدام البرمجيات في السيارات المتصلة بالإنترنت (الذكية)

26

5.3. التوزيع غير المتكافئ للتكنولوجيات الرقمية في صناعة السيارات

28

4. التوجهات الإستراتيجية لميثاق التنافسية الخاص بصناعة السيارات والتحديات القائمة في مجال مناخ الأعمال

28

1.4. التوجهات الإستراتيجية لميثاق التنافسية الخاص بصناعة السيارات

29

2.4. التحديات التي تحول دون تأمين شروط تقدم صناعة السيارات في سلاسل القيم

33

3.4. حوكمة المؤسسات العمومية والمصالح العمومية أو العقبة العرضية لمناخ الاستثمار

34

4.4. النقابات مطالبة بأن تساهم في تحسين مناخ الاستثمار وفي خلق المزيد من فرص العمل اللائق

الفصل الثاني : نظرة النقابات لواقع القطاع: التكلفة الاجتماعية للجمود الصناعي في أسفل سُلّم القيمة المضافة

37

38 1.الأجر غير المجزي وتنظيم أوقات العمل، الرافعتان الرئيسيتان لتنافسية المؤسسات

38 1.1. تكلفة اليد العاملة التونسية، العامل الأساسي للتنافسية في تونس

39 2.1. ممارسات غير لائقة في مجال التأجير تساهم في التقليل من تكلفة العمل

40 3.1. تنظيم وقت العمل يترك القليل من الوقت للحياة الخاصة والحياة العائلية

43 2. عدم المساواة في الحماية الاجتماعية

43 1.2. العمل غير المصرح به لدى الضمان الاجتماعي أو الانحراف بالاقتصاد المنظم إلى الاقتصاد غير المنظم

44 2.2. غياب الحماية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية والنقص في استرداد مصاريف التأمين على المرض

45 3.2. جائحة كوفيد19 تهديد جديد يضاف للأمراض المهنية

47 3. الأمومة تفتقر إلى الحماية في أماكن العمل

47 1.3. مدّة عطلة الأمومة دون الحدّ الأدنى المنصوص عليه في اتفاقية العمل الدولية

48 2.3. مدة عطلة الأمومة غير الكافية تزداد تفاقماً بسبب ظروف الرضاعة الصعبة في مكان العمل

50 3.3. تمييز كبير تجاه النساء الحوامل والأمهات المرضعات

51 4. حماية شبه غائبة ضدّ خطر فقدان موطن الشغل

51 1.4. 44 % من النقابات تعتبر أن نسبة عقود العمل محدّدة المدة عالية

52 2.4. تداعيات جائحة كوفيد-19: فقدان موطن الشغل، أكثر المخاطر وطأة في ظلّ غياب منظومة التأمين على البطالة في تونس

53 5. العوامل التي تقف وراء التفاوت في جودة الحوار الاجتماعي

53 1.5. محتوى الحوار الاجتماعي ونوعية أدائه يكشفان خصائص النموذج الصناعي

55 2.5. العوامل التي تقف وراء التفاوت في جودة الحوار الاجتماعي

الفصل الثالث : حتى نجعل من العمل اللائق مقوما مركزيا من مقومات ميثاق تنافسية صناعة السيارات

61

62 1. الحماية الاجتماعية حقّ بشري يقوّه العقد الاجتماعي التونسي

62 1.1. تونس تعترم إرساء أرضية للحماية الاجتماعية تغطّي الجميع

64 2.1. الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية تساهم في الانتقال بالاقتصاد غير المنظم
إلى الاقتصاد المنظم

66 2. من الضروري والمتأكد أن تكون الحماية الاجتماعية إحدى أولويات الأجندا النقابية

66 1.2. مقاومة العمل غير المعلن لدى الضمان الاجتماعي في الاقتصاد المنظم

67 2.2. تنظيم العاملين بالاقتصاد غير المنظم في قطاع الميكانيك والإلكترونيك بالرجوع
إلى دروس التجربة النقابية العالمية

70 3.2. خلق شبكة للشراكة بين النقابات والمصالح العمومية من أجل الحماية
الاجتماعية

72 3. حماية الأمومة في أماكن العمل

72 1.3. من أجل حماية أفضل للمرأة بواسطة التفاوض الجماعي في غياب إصلاح مجلة
الشغل

73 2.3. المواظبة على المطالبة بالمصادقة على المعايير الدولية المتعلقة بحماية حقوق
النساء وتفعيلها

74 4. خلق أماكن عمل آمنة وسليمة تعزز المساواة بين النساء والرجال

74 1.4. إرساء نظام لإدارة الصحة والسلامة في العمل داخل المؤسسات

75 2.4. تطوير المراقبة الطبية للنساء في سنّ الإنجاب والنساء الحوامل المعرّضات
للمواد الكيميائية

76 3.4. الاعتراف بكوفيد 19 كمرض مهني

77 4.4. يمكن للروبوتات أن تساهم بشكل كبير في تحسين ظروف الصحة والسلامة
المهنية

78 5.4. التوفيق بين وقت العمل والصحة والحياة العائلية للعمال

80 5. الاتفاقيات الإطارية العالمية وقوانين العناية الواجبة حول حقوق الإنسان تعزز
الموارد القانونية للنفوذ النقابي

80 1.5. الاتفاقية الإطارية العالمية أداة للنهوض بالعمل اللائق

2.5. القانون الألماني والقانون الفرنسي حول العناية الواجبة بحقوق الإنسان من بين المصادر القانونية الجديدة للنفوذ النقابي

82

الفصل الرابع : التكوين على مدى الحياة ينمي تشغيلية العمال وقدرة المؤسسات التنافسية

85

1. الاستثمار في الرأسمال البشري لرسم ملامح مستقبل العمل في صناعة السيارات

1.1. غياب اليد العاملة المتخصصة عائق أمام التحول الرقمي والبيئي للمؤسسة

86

2.1. مراجعة وتحسين محتوى التكوين المهني الأساسي والمستمر لتأمين مستقبل العمال

88

3.1. التعلم أثناء مباشرة العمل يجب أن يكون هدف المقاربة البيداغوجية للتكوين الأساسي والمستمر

89

2. تفعيل وتعزيز التكوين على مدى الحياة كمسلك نحو عمل الغد

89

1.2. الاستغلال الأفضل لآليات تمويل التكوين المهني

90

2.2. وضع نصوص وطنية لتثمين المؤهلات والكفاءات المهنية

91

3.2. استثمار البرنامج الوطني للشراكة ثلاثية الأطراف حول التكوين المهني لدعم قدرة النقابات في مركزها كشريك اجتماعي ناشط وفعال

92

الفصل الخامس : مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية بواسطة الحوار الاجتماعي

95

1. الحوار الاجتماعي السبيل الوحيد للخروج من الجمود الصناعي

96

1.1. تشجيع المؤسسات على اختيار نهج المسؤولية الاجتماعية

96

2.1. الدفع بالأجراء للإقبال على المشاركة في صيرورة التحول الرقمي للمؤسسة

98

2. مستقبل الحوار الاجتماعي مرتبط بحيوية النقابات في أماكن العمل

99

1.2. الدعم الجاري لتمثلية الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك نموذج يمكن الاحتذاء به

99

2.2. التكوين النقابي يعزز قدرة النقابات الأساسية على أداء وظيفتها على أحسن وجه داخل المؤسسة

100

3.2. دور الوساطة الذي تقوم به الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك يحوّل نزاعات الشغل إلى فرص للنهوض بالحوار الاجتماعي

101

4.2. الشبكات النقابية تعزز النفوذ النقابي وتساهم في النهوض بالحوار الاجتماعي داخل المؤسسة

103

106

الخاتمة

109

مراجع بليوغرافية

116

فهرس جداول البيانات

118

فهرس الرسوم

مقدمة

مثل تحول تونس نحو اقتصاد المعرفة، من خلال التوجه نحو مجالات ذات قيمة مضافة عالية هدف الإستراتيجية الصناعية الوطنية لعام 2016، التي وقع إعدادها سنة 2008¹. كانت صناعة الطيران والمكونات الإلكترونية من بين القطاعات ذات الأولوية، وخاصة تلك الموجهة منها لصناعة السيارات وصناعة الأدوية وصناعات النسيج والملابس وصناعة الخدمات الأخرى، ومنها بالخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصال والسياحة. وكان لا بد أن توفر الإصلاحات المتعلقة بمنظومة التربية والتكوين المهني الكفاءات التي يحتاجها الاقتصاد الوطني المندمج في منطقة التبادل الحر مع الاتحاد الأوروبي عبر جميع منتجاته الصناعية². وقد كان الرهان الاجتماعي للإستراتيجية الصناعية، أن يصبح القطاع الخاص وجهة مهنية جذابة للآلاف من حاملي الشهادات الباحثين عن عمل قار بمعنى عمل لائق.

وعلى الرغم من تبدل الأوضاع، استمر اعتماد هذه الإستراتيجية الصناعية كمرجع للاستراتيجيات التي تلت ثورة 2011. لكن المآل كان نفسه، حيث بقيت مجرد حبر على ورق، فزاد الضغط على القطاع العام الذي أصبح منذ أواخر الثمانينيات عاجزا عن استيعاب الأعداد المتوافدة من خريجي التعليم العالي المرشحين للفوز بعمل قار³، الأمر الذي أدى في النهاية إلى ارتفاع معدل البطالة في صفوف هؤلاء من 17 بالمائة إلى 30 بالمائة ما بين 2006 و2020. وهو ما جعل من البطالة طويلة الأمد لدى هؤلاء، إلى جانب العجز المسجل في العمل اللائق في صفوف اليد العاملة المؤهلة، كلفة اجتماعية ساهمت بشكل كبير في إبقاء الأنشطة الصناعية في أسفل سلم القيمة المضافة.

وعلى إثر أشغال لجنة التحاليل الاقتصادية التي بعثت من طرف رئاسة الحكومة، انبثق ميثاق النهوض بالقدرة التنافسية، الذي يستهدف 14 فرع نشاط صناعي⁴. لكن جائحة كوفيد 19 والأزمة السياسية التي عرفتها البلاد سنة 2021، تسببا في تأجيل برنامج تنفيذ هذا الميثاق في مستوى قطاع صناعة السيارات الذي أعدته الحكومة ومنظمة أصحاب العمل دون مشاركة الجامعة النقابية المعنية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل، وذلك بالرغم من أن « ميثاق التنافسية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية » الذي يمثل الإطار المرجعي للمواثيق القطاعية المشار إليها أعلاه، ذكر من بين أهدافه الأساسية « تعبئة الشركاء الاجتماعيين » حول تحقيق أهداف الاستثمار والتصدير والتشغيل والتجديد والمسؤولية الاجتماعية⁵. لقد

1 MIEPME(2016) Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016

2 Conclu entre la République Tunisienne et l'Association Européenne de Libre Echange le 17 décembre 2004, ratifié le 17/05/2005. En date du 1er janvier 2008, tous les produits industriels sont totalement exonérés.

3 Ben Sedrine Saïd & Plassard Jean Michel (Ed) (1998) Enseignement supérieur et insertion professionnelle. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1998

4 APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magasine Le Courrier de l'industrie, n°130, janvier 2016.

5 République tunisienne Présidence du Gouvernement(2019).. Conseil d'analyses

كان الرهان إذن في أن نجعل من الميثاق «أداة لسياسة اقتصادية جديدة مجسدة للجمهورية التعاقدية»!⁶

وتشهد صناعة السيارات اليوم، على الصعيد الدولي، ثورة جذرية هائلة. فالتقدم التكنولوجي بصدد إعادة تعريف النقل، من خلال تطوير صناعة الميكانيك التقليدية نحو النقل المعقد والمتصل بواسطة الإلكترونيك والبرمجيات. ولكي يحافظ مصنعو السيارات على مكانتهم في هذه السوق المتحركة، أصبحوا ملزمين بمراجعة مقارباتهم من جميع الجوانب المتصلة بتصميم وتطوير وتصنيع المنتجات. ففي عصر الصناعة 0.4 أصبح التحول الرقمي للمؤسسة رهانا حقيقيا بالنسبة لتلك التي تأمل في المحافظة على قدراتها التنافسية. لكن هذا التحول يبقى مصدر انشغال كبير بالنسبة للنقابات جزاء ما قد يطرأ من تجاوزات وانتهاكات في حق شروط العمل اللائق وخصوصا من حيث فقدان مواطن الشغل وهشاشة التشغيل.

وبطلب من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل تم إنجاز هذه الدراسة التي تقدم تشخيصا اقتصاديا واجتماعيا لقطاع الميكانيك والإلكترونيك، أين لعبت صناعة السيارات دورا محوريا في تطويره خلال السنوات الأخيرة الماضية. وهكذا تستعرض الدراسة كشافا ضافيا عن النقائص التي تسم العمل اللائق والانتهاكات التي طالت مختلف جوانبه، وذلك على قاعدة استبيان ميداني لدى النقابات الأساسية للقطاع، والذي يبرز التحديات الاجتماعية التي يتعين على ميثاق تنافسية صناعة السيارات معالجتها. وتستعرض الدراسة أيضا جملة المعوقات التي تشلّ كامل دورة حياة المؤسسة وبالتالي تقدمها في سلاسل القيمة.

ويوفر اندماج الاقتصاد التونسي في النظام الاقتصادي العالمي فرصة لتغيير المنوال التنموي الحالي من خلال التدرج بالعلاقة مع كبرى المجامع الصناعية للانتقال من موقع المناولة الدولية إلى «صفة الشريك المنتج» والذي يسمح 'بنقل التكنولوجيا وبتقاسم القيمة المضافة'⁷، ويكمن الرهان الاجتماعي من هذا التمشي في خلق المزيد من مواطن الشغل اللائق لجعل القطاع الخاص وجهة مهنية جاذبة. وفعلا، فإن العمل اللائق يختزل طموح كل عامل وعاملة لمباشرة عمل منتج مقابل أجر مجز في ظلّ ظروف تؤمن الصحة والسلامة داخل أماكن العمل والحماية الاجتماعية والتعليم والتكوين على مدى الحياة للمحافظة على مواطن الشغل والنهوض بتنافسية المؤسسة. وتقتضي هذه الإمكانيّة المساواة في الفرص بين النساء والرجال واحترام حرية العمل النقابي من أجل رفع التحديات الاقتصادية والتكنولوجية والبيئية بفضل الحوار الاجتماعي. واعتمادا على تشخيص الصعوبات والعراقيل التي تحول دون العمل اللائق في قطاع الميكانيك والإلكترونيك تستعرض الدراسة مختلف مكونات هذا

économiques. Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale. Octobre 2019, p14

6 Ibid. p13

7 IPEMED (2017) Le rééquilibrage de la balance commerciale en Tunisie dans une perspective d'industrialisation et de coproduction au sein de l'espace euro-méditerranéen. Paris, Tunis Août 2017, p40

المقوم الاجتماعي.

ويبقى التحدي أمام الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في إدماج هذا المقوم الاجتماعي كمكون قائم الذات من مكونات ميثاق تنافسية صناعة السيارات، وفي تنزيل النضال من أجل مقاومة العراقيل التي تحول دون الاستثمار لبناء صناعة سيارات أكثر تنافسية واستدامة وقائمة على العمل اللائق. ويتطلب هذا التحدي إعادة تجديد موارد النفوذ النقابي على الصعيد القطاعي وفي أماكن العمل للتأثير على التوجهات الاقتصادية والاجتماعية للسياسة العمومية.

الفصل الأول.

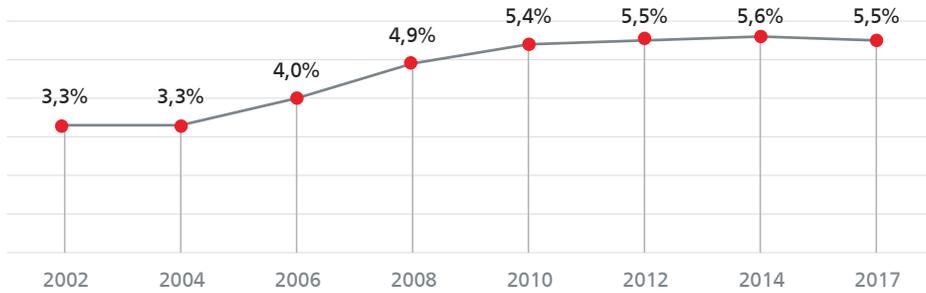
صناعة السيارات أو قاطرة النهوض بقطاع الميكانيك والإلكترونيك

1. الخصائص الرئيسية للقطاع

1.1. مساهمة متزايدة للقطاع في الناتج المحلي الإجمالي

منذ سنة 1995، وعلى الرغم من توقيع تونس على اتفاقية المنظمة العالمية للتجارة المتعلقة باستيراد السيارات، قررت الدولة اتخاذ إجراءات حمائية واضحة لتطوير صناعة السيارات المحلية. وبموجب ذلك تم إخضاع الوكلاء العاملون في السوق المحلية لشروط تلزمهم بالتعاون الفني واحترام نظام الحصص لاستيراد السيارات، بما يشجع مصنعي السيارات على المشاركة في تطوير الصناعة الميكانيكية والكهربائية التونسية. وقد سجلت مساهمة الصناعات المعدنية والميكانيكية والكهربائية والإلكترونية في الناتج المحلي الإجمالي التونسي ارتفاعا ملحوظا ما بين 2002 و2017 حيث تطورت من 3,3% إلى 5,5%.

رسم 1: تطور مساهمة قطاع صناعات المعادن والميكانيك والكهرباء والإلكترونيك في الناتج المحلي الإجمالي ما بين 2000 و2017.



Source : Ernst & Young Advisory in TAA Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020

كما سجلت حصة قطاع الميكانيك والإلكترونيك في التشغيل من إجمالي التشغيل الصناعي ارتفاعا متسقا، حيث تطورت ما بين 2002 و2018 من 16% إلى 29% أي بزيادة 19 نقطة كاملة. بالتوازي، وعلى امتداد السنوات الماضية، سجلت حصة قطاع النسيج والملابس تراجعاً ب 15 نقطة حيث انخفضت من 51% إلى 36% (انظر رسم 2). هكذا ما فتئت درجة الانفتاح التجاري لتونس واندماجها في سلاسل القيمة المضافة تنمو وتتعزز، منذ أواسط التسعينيات بفضل المنتجات الإلكترونية والميكانيكية⁸. وقد ساهمت صناعة السيارات في هذا التطور منذ بداية الألفية الثالثة.

8 Cf. OCDE (2018) Insertion de la Tunisie dans les chaînes de mondiales et rôle des entreprises offshore, 25 juin 2018

رسم 2: تطور حصة قطاع صناعات المعادن والميكانيك والكهرباء والإلكترونيك وحصة قطاع صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية في إجمالي العمالة بقطاع الصناعات المعملية

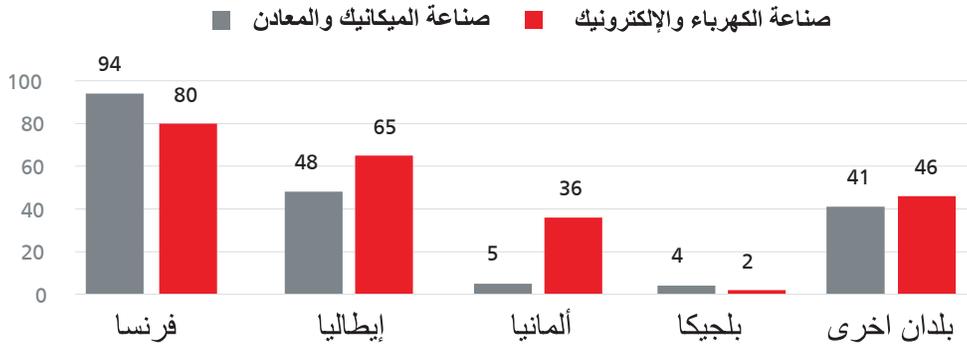


Source : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019

2.1. استقطاب الشراكة الصناعية في فرنسا وإيطاليا وألمانيا عامل اندماج في الاقتصاد العالمي

تمثل فرنسا وإيطاليا وألمانيا في سياق الاندماج العالمي للقطاع، بلدانا رئيسية في الشراكة مع مؤسسات هذه الأخيرة. وتحتل فرنسا المرتبة الأولى في صناعة الميكانيك والمعادن من حيث عدد المؤسسات، تليها إيطاليا. أما ألمانيا فهي حاضرة بالأساس في الصناعات الكهربائية والإلكترونية وخصوصا في إنتاج أسلاك وكابلات السيارات.

رسم 3: توزيع المؤسسات بحسب البلدان الشريكة

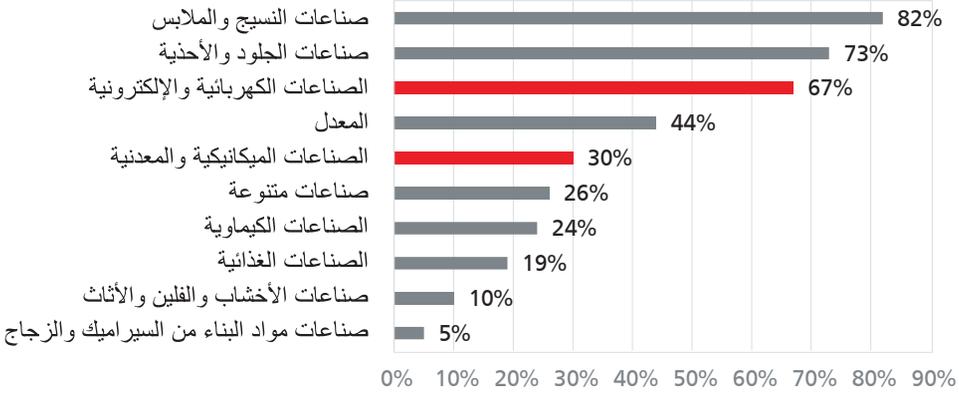


Source : APII- Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=01>

ومن بين مجموع المؤسسات الصناعية المنتصبة في تونس تعمل 44 % منها للتصدير كليا، أي تحت نظام الإنتاج الموجه للسوق الخارجية الذي تم وضعه من أجل تشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة. وبلغت حصة مؤسسات الصناعة الكهربائية والإلكترونية التي تعمل في ظل هذا النظام 67 % من مجموع مؤسسات هذا القطاع، وذلك في شهر أكتوبر من سنة 2021، لتحتل المركز الثالث خلف صناعة النسيج والملابس. في حين قدرت نسبة المؤسسات الموجهة للتصدير في

قطاع الصناعات المعدنية والميكانيكية بـ 30 % فقط، أي بأقل من 14 نقطة من المعدل العام في القطاع الصناعي (انظر رسم 4). أما بقية فروع النشاط الصناعي فهو موجه بالأساس إلى السوق المحلية.

رسم 4: نسبة المؤسسات المصدرة كليًا والمشغلة لما فوق 10 أجراء بحسب قطاع النشاط (بالنسبة المئوية للمؤسسات). فيفري 2021

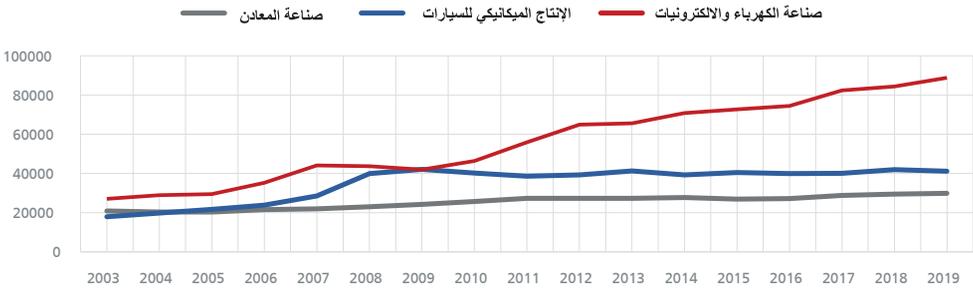


Source APII Tissus industriel tunisien. Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>

3.1. تحتل صناعة الكهرباء والإلكترونيك المرتبة الأولى في مجال خلق مواطن الشغل النظامية

بدأ عدد أجراء صناعة الكهرباء والإلكترونيك في التزايد بقوة بعد سنة 2010، في حين لازم التشغيل مكانه في الإنتاج المعدني والميكانيكي الموجه لصناعة السيارات⁹. فقد ارتفع عدد العاملين في الصناعة الكهربائية والإلكترونية ما بين 2010 و2019 من 37060 إلى 88814 أجيرا. ويعود السبب في هذا الارتفاع الكبير إلى التواجد المتميز للمؤسسات متعددة الجنسيات في هذه الصناعة والتي تشغل آلاف العمال لإنتاج حزم الكابلات.

رسم 5: تطور التشغيل المؤجر المنظم لقطاع الميكانيك والإلكترونيك. ما بين 2003 و2019.



Source : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Édition 2020

9 نجد في السجل الوطني للمؤسسات، أن عدد الأجراء اقتصر على المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من قبل المؤسسة وهو ما يضيف على هذا العدد صفة العمل المنظم.

وفي سنة 2021 سجل قطاع الصناعات الكهربائية والإلكترونية تشغيل 105445 عاملة وعاملا، محتلا بذلك المرتبة الثانية من مجموع العاملين بالقطاع الصناعي، في حين احتلت الصناعات المعدنية والميكانيكية المرتبة الخامسة بـ 45277 عاملة وعاملا. ويمثل كامل قطاع الميكانيك والإلكترونيك بمختلف فروعها في مجال التشغيل حوالي 29 % من مجموع القطاع الصناعي. (انظر جدول 1).

جدول 1: توزيع مواطن الشغل بحسب حالة تصدير الشركات المشغلة لـ 10 أجراء فما فوق

نسبة التصدير من مجموع التشغيل	%	المجموع	التشغيل الموجه جزئيا للتصدير	تشغيل للتصدير كليا	فرع النشاط	
91 %	29,70 %	152625	14360	138265	صناعة النسيج والملابس	1
92 %	20,50 %	105445	8102	97343	صناعة الكهرباء والإلكترونيك	2
22 %	14,20 %	73073	56768	16305	صناعة الجلود والأحذية	3
51 %	10,90 %	55778	27054	28724	الصناعات الغذائية	4
46 %	8,80 %	45227	24358	20869	الصناعات المعدنية والميكانيكية	5
3 %	5,00 %	25577	24821	756	صناعة مواد البناء والبلور	6
42 %	4,70 %	24385	14107	10278	صناعات مختلفة	7
93 %	4,50 %	23123	1575	21548	صناعات كيميائية	8
25 %	1,70 %	8841	6613	2228	صناعة الخشب	9
65 %	100 %	514074	177758	336316	المجموع	

Source APII Tissus industriel tunisien. Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissus.asp>

2. ظهور وتطور صناعة السيارات في تونس

1.2. التشريع المتعلق بتوريد السيارات عامل أساسي لظهور صناعة السيارات

في المرحلة السابقة لإنتاج الشركات متعددة الجنسيات الكبرى، كان نشاط تجارة التوريد يقتصر على الأشخاص الطبيعيين والمعنويين من دون الجنسية التونسية. وتخضع رخصة توريد السيارات لنظام حصص مقيدة بشراءات تعويضية محمولة على الشركة المصنعة لفائدة مصنعي السيارات المنتصبين بالبلاد. وقد كانت هذه السياسة المعتمدة مفيدة بالنسبة لقطاع الصناعات الميكانيكية والكهربائية من خلال جعل شركات تركيب السيارات تتزود بما تحتاجه من المكونات والأجزاء لدى الشركات المصنعة المحلية، وهو الأمر الذي ساعد على ظهور « جيل من الأبطال

الصناعيين الوطنيين الذين لديهم علاقات دولية متجذرة»¹⁰

وقد سجلت صناعة مكونات السيارات في تونس خلال العشرية الماضية معدل نمو سنوي يساوي 12 % . ويعد هذا القطاع أكثر من 260 مؤسسة، 66 % منها مصدرة كليا، وأكثر من 130 منها أجنبية وتشغل جميعها أكثر من 80000 عاملة وعاملا. وقد حقق هذا القطاع ملياري أورو بفضل تصدير قطع غيار السيارات¹¹. ويغطي قطاع السيارات مجالا واسعا من الأنشطة المختلفة المرتبطة بكامل حلقات سلسلة القيمة: مكونات كهربائية والإلكترونية، كابلات، محركات، ومكونات المحركات ومكونات أخرى ميكانيكية وبلاستيكية ومطاطية ومنسوجات وجلود وتركيب السيارات وكذلك أنظمة البرمجيات والتصميم. وقد ساهم النسق المنتظم للنمو في تطوير العديد من المهن المرتبطة بمكونات السيارات والتي تشمل مختلف الأنشطة الاقتصادية، وخصوصا قطاع الصناعات الميكانيكية والإلكترونية. ويوفر هذان الفرعان من النشاط الصناعي لوحدهما 76 % من المؤسسات و 86 % من مواطن الشغل في قطاع السيارات خلال سنة 2017 (انظر جدول 2).

جدول 2: توزيع مؤسسات صناعة السيارات والتشغيل بحسب قطاع النشاط في سنة 2017.

فرع النشاط	عدد المؤسسات	%	عدد المشتغلين	%
الصناعات المعدنية والميكانيكية	95	37	12113	18
الصناعات الكهربائية والإلكترونية	100	39	45994	68
الصناعات الكيماوية	38	15	4252	6
صناعة النسيج والملابس	12	5	1822	3
صناعات أخرى	10	4	3446	5
المجموع	255	100	67627	100

Source : APII (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018, p13

وخلال السنوات الأخيرة، شهدت صناعة السيارات حركية جديدة في ديناميكية تطور صناعة السيارات بفضل بعث وحدة تجميع في تونس. فقد قامت الشركة المصنعة «بيجو» التي تربطها عشرات السنين من التعاون مع شريكها المورد التونسي ستافيم باستثمار مشترك لاستحداث وحدة تجميع بالجنوب التونسي لإنتاج سيارة «بيجو بيك. آب Peugeot pick_up»، وهو نموذج موجه خصوصا إلى الأسواق المغاربية وغرب إفريقيا وجنوب الصحراء. وقد دخلت هذه الوحدة طور الإنتاج منذ سنة 2018 موفرة بذلك 400 موطن شغل مباشرة وبصفة غير مباشرة لتحقيق إنتاج سنوي يساوي 4000 سيارة بيجو بيك آب بداية من 2019.

ويبرز الدور المحوري لصناعة السيارات في تطور قطاع الميكانيك والإلكترونيك من خلال تطور الصادرات ما بين 2010 و2016. فقد بلغ متوسط معدل النمو السنوي لقيمة تصدير مكونات

10 Cf. Ibrahim Debache (2021) Basculer vers les nouvelles technologies automobiles in Magazine WMC (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021

11 APII (2018) Composants automobiles http://www.investintunisia.tn/Fr/presentation_128_641#?.

السيارات 19.77 % أثناء هذه الفترة. وتتصدر قيمة صادرات فرع إنتاج أسلاك وحزم الكابلات قائمة المنتجات المصدرة، حيث ارتفعت من 1850 م.د.ت إلى 3348 م.د.ت، أي بمعدل نمو سنوي يساوي 10.36 % خلال هذه الفترة. كما سجلت المكونات الميكانيكية أيضا ارتفاعا للصادرات ما بين 2010 و 2018 من 427 م.د.ت. إلى 1072 م.د.ت، أي بمعدل نمو سنوي يساوي 16.5 %.

جدول 3: تطور الصادرات بحسب فرع النشاط (2010 . 2016)

معدل النمو السنوي	قيمة الصادرات 2016	قيمة الصادرات 2010	فرع النشاط
16,50 %	1072,61	427,44	المكونات الميكانيكية للسيارات
43,07 %	7,44	0,86	القطع الممغنطة
10,35 %	3348,48	850,31 1	أسلاك وحزم الكابلات الكهربائية
-76,48 %	0,01	61,11	ممتصات الصدمات
15,5 %	106,38	77,03	أجهزة الأشغال والتشغيل والإشارات الكهربائية وأجهزة ومعدات العربات
6,37 %	8,38	5,66	مقاعد من النوع المستخدم للسيارات
-29,87 %	4,44	37,64	إطارات مطاطية
10,74 %	4547,74	2460,05	المجموع

Source : APII. (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018

2.2. نموذج المناولة العالمية لا يستجيب لتطلعات طالبي الشغل والعمال

شهدت صناعة كابلات السيارات في تونس قفزة هائلة إلى الأمام خلال العشرية الأخيرة بعد وصول شركات معدات السيارات الكبيرة متعددة الجنسيات. وتمثل حصة إجمالي صادرات صناعة الأسلاك وحزم الكابلات وصناعة الميكانيك في عام 2016 على التوالي، 74 % و 24 % (انظر الجدول 4).

وتصنف طريقة عمل شركات صنع حزم الكابلات التونسية ضمن نظام المناولة العالمية، بما يعني أن المؤسسة التونسية تستورد تقريبًا جميع المواد الخام من الشركة صاحبة الطلب وتصدر إليه كامل إنتاجها. ويتعلق الأمر في غالب الأحيان بتجارة بين الشركات، بين الشركة الأم التابعة للشركة متعددة الجنسيات وفرعها المقيم في تونس،

جدول 4. هيكل قيمة صادرات مكونات السيارات 2016

مكونات السيارات	
23,59	المكونات الميكانيكية للسيارات
0,16	قطع الغيار الممغنطة والتغليف
73,63	الأسلاك وحزم الكبلات الكهربائية
0,00	ممتصات الصدمات
2,34	أجهزة الإشعال والتشغيل والإشارات الكهربائية وأجهزة
0,18	مقاعد من النوع المستخدم للسيارات
0,10	إطارات مطاطية جديدة
100,00	المجموع

Source : APII (2018)

من فضائل الشركات متعددة الجنسيات أنها أدخلت على النسيج الصناعي التونسي ثقافة التصرف في الجودة المعممة على جميع أعوانها. فقد ارتفعت نسبة الشركات الحاملة لشهادة الجودة من 16 % إلى 58 %، ما بين سنة 1999 و2016 بالنسبة إلى مجموع الشركات. وقد تكون هذه النسبة في الواقع أعلى لواقع احتساب الشركات المصدرة كليا فقط، الملزمة تحديدا بحيازة شهادة الجودة (انظر الجدول الموالي).

جدول 5. تطور نسبة الشركات الحاصلة على شهادة الجودة في فرع نشاط صناعة السيارات ما بين 1999 و2016

2016	2006	1999	
255	200	124	1. مجموع الشركات
171	126	33	2. عدد الشركات المصدرة
148	76	20	3. عدد الشركات الحاصلة على شهادة الجودة
% 58	% 38	% 16	(3/1)
% 87	% 60	% 61	(3/2)

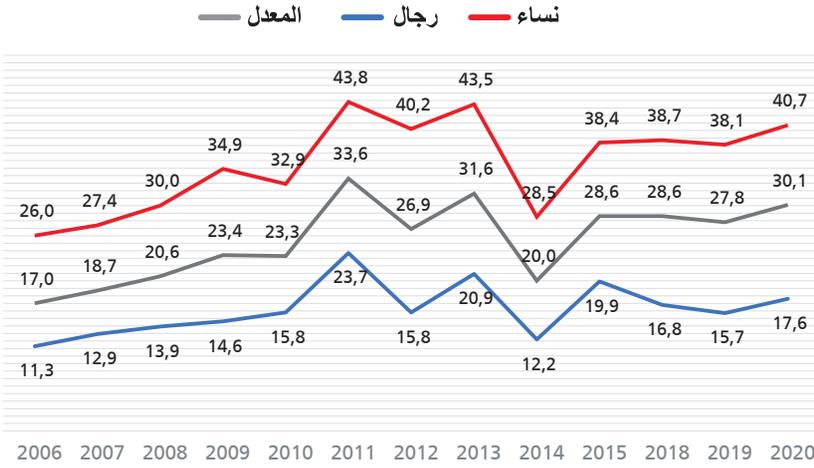
Source : APII (2018). Calcul des auteurs

إلا أنّ صناعة مكونات السيارات ذات الكثافة العمالية العالية لها حساسية كبيرة تجاه ارتفاع أجور العمال ذوي المهارات المتدنية، ذلك أن المواد الأولية تمثل لوحدها 70 % من كلفة الإنتاج. وتمثل الحوافز الضريبية التي يتمتع بها الاستثمار الأجنبي المباشر، وقرب تونس من أوروبا، والتدفق المتزايد للخريجين من فنيين ومهندسين، جميعها عوامل جاذبة للشركات متعددة الجنسيات المختصة في صناعة السيارات. غير أن عروض الطلب من المهندسين لا تصدر عادة إلا من جانب الشركات الكبيرة المهتمة بتأطير يدها العاملة قليلة التأهيل، وذلك لضمان احترام مواصفات الجودة التي يفرضها الحرفاء¹².

12 Chez LEONI, la part des ingénieurs atteint 6 % du total de l'emploi en 2022.

واللافت أن معدل نسبة بطلالة خريجي التعليم العالي بلغت 30، 1% سنة 2020، وقد بلغ معدل بطلالة الإناث منهم 40,7% مقابل 17,6% للذكور أي بفارق كبير يساوي 23 نقطة. ويستنتج من ذلك أن السياسة الصناعية، على المستوى الاجتماعي تشكو من إعاقة مضاعفة: فهي عاجزة عن تعبئة اليد العاملة المؤهلة بما فيه الكفاية وهي، وكما سوف نراه لاحقا، تعرض ظروف عمل غير لائقة وموغلة في الهشاشة والتميز بالنسبة لليد العاملة المنتدبة وخصوصا اليد العاملة النسائية.

رسم 6. تطور نسبة بطلالة حاملي شهادات التعليم العالي بحسب الجنس (ب%)



Source : INS Base de données

3. عوامل تغير النموذج الصناعي زمن التحول الرقمي والتنمية المستدامة

منذ القرن الماضي، كان النموذج التقني الاقتصادي لصناعة السيارات مؤسسا على إمكانية الوصول إلى الطاقة الأحفورية وتقبل مستويات الانبعاثات الحرارية المرتفعة التي تسمح باستعمال محركات الاحتراق الكلاسيكية وباختيار نظام تنقل فردي قائم على امتلاك سيارة خاصة. غير أن الندرة المتزايدة للمواد الأولية وتنامي الدعوات لحماية البيئة والسلوك الجديد في مجال الاستهلاك التعاوني والتطور الحضري المتزايد إلى جانب العديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، سوف تغير جذريا السلوكيات الفردية في مجال التنقل وكذلك بالنسبة لنماذج الإنتاج لدى شركات السيارات.

وتمثل جميع هذه التغيرات فرصا لظهور صناعة جديدة تتمحور حول التنقل 4.0 والتي تحيل إلى الحاجة للاتصال المرتبط بالتنقل (الاتصال عبر الأنترنت، الهاتف، إلخ.) وإلى التنقل الخالي من الكربون والذي يحيل بدوره إلى التنقل قليل أو عديم الاستهلاك للطاقة الأحفورية وقليل الانبعاثات الدفينة. ما يلاحظ أيضا، ظهور التنقل متعدد الوسائط المرتبط بإمكانية الاتصال بين مختلف وسائل النقل. وهكذا، من المنتظر أن تتدخل العديد من العوامل المتشابكة والمعقدة للتأثير في تطور الطلب على السيارات خلال السنوات القادمة. ومما لا شك فيه أن هذا التطور يتطلب الكثير من الابتكارات والإبداعات في مجال المنتجات والخدمات المرتبطة بمسارات

الإنتاج الصناعي.

3. 1. الانتقال البيئي والتحديات التكنولوجية للحدّ من الانبعاثات الحرارية

تضمن القواعد الجديدة التي وضعها الاتحاد الأوروبي أن النزول بمعدل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون من السيارات الجديدة سوف يكون بداية من سنة 2030 دون 37.5 % مما كان عليه في سنة 2021. وعلى امتداد الفترة المتراوحة بين 2025 و2029 سوف ينخفض معدل انبعاث ثاني أكسيد الكربون من السيارات والشاحنات الصغيرة ب 15 % . وبداية من سنة 2030 يتوجب أن يكون معدل انبعاث ثاني أكسيد الكربون من الشاحنات الصغيرة الجديدة دون 31 % بالنسبة لما كان عليه الحال في سنة 2021¹³.

وحسب المنظمة الدولية لمصنعي السيارات، فقد طور مهندسو السيارات تكنولوجيا عالية الجودة والدقة لمراقبة الانبعاثات بما ساهم في تواجد المزيد من السيارات النظيفة على الطرقات. كما استمر مصنعو السيارات في تطوير نماذج عديدة تشغل بواسطة محروقات بديلة مثل الديزل النظيف والديزل الحيوي والإيثانول والهيدروجان والغاز الطبيعي المضغوط أو الذي يشتغل وفق تكنولوجيا هجينة (مختلطة) تستعمل في ذات الوقت المحركات التي تعمل بالمحروقات التقليدية (بنزين أو ديزل) والمحركات الكهربائية.¹⁴

وتعتبر بطاريات الجر المستخرجة من الليثيوم أيون (Li-ion)-من صميم تطوير القدرة الإلكترونية باستعمالها الثلاثة: خزن الطاقة المعادة إلى المحرك الكهربائي المشتغل «الثابت» لتيسير احتياجات الكهرباء في سياق الشبكات الذكية والتجديد الممكن لبطاريات الرصاص 12 فولت لمحركات الاحتراق الداخلي. ويحق في هذا السياق تصور آفاق كبيرة لتحقيق تقدم تكنولوجي هائل في المستقبل من أجل التخفيف من وزن البطاريات والزيادة في قوتها. ومن بين الرهانات المنظورة، ضمان التزود من المواد الأولية. وقد تساهم إعادة الرسكلة، على المدى البعيد، في تأمين هذا التزود. لذلك فإن إنشاء بنية تحتية للشحن يبدو محورا إستراتيجيا في سياق التخطيط الهادف إلى تطوير النقل الكهربائي.

3. 2 . الاقتصاد القائم على تقاسم الأعباء أو التخفيض المكثف للتكاليف المرتبطة بالنقل

يعتمد الاقتصاد التعاوني على تقاسم أو بيع الخيرات أو المعدات أو الخدمات بين الأفراد بالاعتماد في أغلب الأحيان على المنصات الرقمية. وتدر هذه المعاملات المختلفة الكثير من الأرباح النقدية وغير النقدية، وتسمح بذلك من تقاسم مصاريف الاستخدام أو كسب أرباح إضافية.

13 Conseil de l'UE (2019). Normes d'émissions de CO2 pour les voitures et les camionnettes : le Conseil confirme un accord sur des limites plus strictes. Communiqué de presse 16 janvier 2019.

<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2019/01/16/co2-emission-standards-for-cars-and-vans-council-confirms-agreement-on-stricter-limits/>.

14 Cf. OICA Sources d'énergies alternatives. <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/alternative-fuels/>

ويرى المخترعون أن المستقبل سيشهد ظهور حضائر سيارات تدار من طرف مهنيين بإمكانهم التخفيض بشكل كبير من التكاليف المرتبطة بالتنقل. فهدف بعض الشركات مثل أوبار Uber أو ليفت Lyft، هو جعل تقاسم استخدام السيارات غير مكلف وعملي للغاية، بحيث يصبح مربحا اقتصاديا للفرد أكثر من امتلاك سيارة لوحده. إن مثل هذا التحول من شأنه أن يقلل من الازدحام في حركة المرور داخل المناطق العمرانية ومن العبء الاقتصادي الذي قد يترتب عنه، وأن يزيد من راحة المستهلك ويساعد على التحكم في التهيئة العمرانية ويقلل من التلوث¹⁵. وهكذا، ستشهد وسائل النقل تحولات كبرى مع دخول السيارات الأوتوماتيكية والاقتصاد القائم على تقاسم الأعباء طور الاستعمال.

3.3 . ربط السيارات بالبنية التحتية لحركة المرور وركابها

يعد الربط بين التجهيزات والأشياء نقطة البداية لإرساء العديد من تكنولوجيات الصناعة الرقمية 0.4. ومن المنتظر أن يحدث ذلك بطرق مختلفة بين السيارات والبنية التحتية لحركة المرور وركاب السيارات. وسوف يكون، لامحالة، لرقمنة القطاع العملي الناجم عن قوة الحوسبة والاتصال والأشكال الجديدة للتفاعل بين الإنسان والآلة، تأثيرا واسع النطاق وعميقا للغاية. وتوفر الصناعة الرقمية 0.4. للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة خلق نماذج تسويق جديدة والاندماج في سلاسل القيمة العالمية. لأجل ذلك، يستغرق التحول الرقمي للمؤسسة وقتا كبيرا.

3.4 . القيادة الذاتية: استخدام البرمجيات في السيارات المتصلة بالإنترنت (الذكية)

تصنف السيارات التي تستعمل البرمجيات فقط لتنقلها بحسب درجة الاستقلالية المخولة من طرف مجمع مهندسي السيارات Society of Automotive Engineers. وحسب مواصفات هذا المجمع فإن قدرة أتمتة السيارات تراوح بين درجة 0، دون استقلالية، إلى درجة 5 التي تمثل الأتمتة الكاملة. وتشمل خصائص الدرجة 1 المساعدة على وقوف السيارة والمساعدة على تغيير المسار ومكثيف السرعة. بعض السيارات من الدرجة 3 تحتوي على قدرات السياقة المستقلة الكاملة ولكنها تحتاج إلى تدخل بشري في الوضعيات المعقدة كحالة الازدحام. وإلى اليوم لم يتم اعتماد أية سيارة من الدرجة 4 أو 5 للتنقل على الطرقات العادية بالرغم من وجود هذا الصنف من السيارات كسيارة وايمو Waymo لمالكها غوغل Google، والتي لا تزال في مرحلة التطوير¹⁶. ويبقى الرهان قائما في ميدان تنمية البحث والتطوير حول السيارة مستقلة الحركة.

لقد أصبحت أدوات وإدارة البرمجيات رائجة الاستعمال على نطاق واسع من طرف قطاع السيارات. فمن الصعب اليوم العثور على سيارة لا تحتوي على برنامج تشخيص شامل. وهذه

15 Brookings (2016) Transforming transportation with autonomous vehicles and the sharing economy: Are we ready?

Featuring keynote remarks by Rep. Earl Blumenauer 5 Dec 2016 <https://www.brookings.edu/events/transforming-transportation-with-autonomous-vehicles-and-the-sharing-economy/>.

16 Robert Seamans (2021) Autonomous vehicles as a "killer app" for AI. Brookings Tuesday, June 22, 2021. <https://www.brookings.edu/research/autonomous-vehicles-as-a-killer-app-for-ai/>.

الأدوات تحديدا هي التي تنبه صاحب السيارة لوجود عطب وتعرض عليه أيضا الحلول الممكنة للمراقبة الرقمية لبعض الجوانب المعينة من السيارة.

3. 5. التوزيع غير المتكافئ للتكنولوجيات الرقمية في صناعة السيارات

يعتبر قطاع صناعة السيارات والطيران جزءا لا يتجزأ من الأنشطة الصناعية التي شملها المسح الذي قام به المنتدى الاقتصادي العالمي حول مستقبل العمل في مختلف أنحاء العالم¹⁷. علما وأن الخمسون شركة التي تعد من الشركات الكبرى متعددة الجنسيات لها فروعاً محلية أو إقليمية.

وحسب هذا المسح فإن صناعة السيارات سجلت في رصيدها تطورات تكنولوجية مميزة كان لها تأثير إيجابي على نمو وازدهار الشركات خلال الفترة المتراوحة بين 2018 و2022. ويتعلق الأمر تحديدا بالتكنولوجيات التالية المصنفة حسب وتيرة استخدامها من قبل الشركات (انظر الرسم الموالي):

– التعلّم الآلي الذي يمثل مجالا للبحث حول الذكاء الاصطناعي.

– تحليل البيانات الضخمة (Big data)

– أنترنت السيارة والتي تحيل إلى كامل البنية التحتية وجميع التقنيات التي وُضعت لتشغيل الأشياء المختلفة من خلال الربط بالإنترنت بواسطة حاسوب أو هاتف ذكي أو جهاز لوحي (Tablette).

– الواقع المعزز، ويحتل أيضا مكانة مركزية في استثمارات الشركات على اعتبار أنه معتمد من طرف 71 % منها (انظر رسم 7). وتشتغل هذه التكنولوجيا من خلال محطة تصور العالم الحقيقي وتضيف له كائنات افتراضية حية ورسوم متحركة ونصوص وبيانات وأصوات يستطيع المستخدم رؤيتها على الشاشة. ويمكن أن يتعلق الأمر بهاتف ذكي أو جهاز لوحي أو زوج من النظارات أو خوذة أو نظام عرضي رأسي. أن مجالات تطبيق هذه التكنولوجيا عديدة ومتعددة. وفي ميدان التكوين يمكن أن تساعد هذه التكنولوجيا الفنيين على تعلم طرق عمل جديدة في ظروف حقيقية. وعلى سبيل المثال، يمكن للشخص وهو يواجه جهازا جديدا أن يكتشف طريقة للتفكيك خطوة بخطوة من خلال الاطلاع على المعلومات المعروضة حينها وفي الوقت الفعلي.

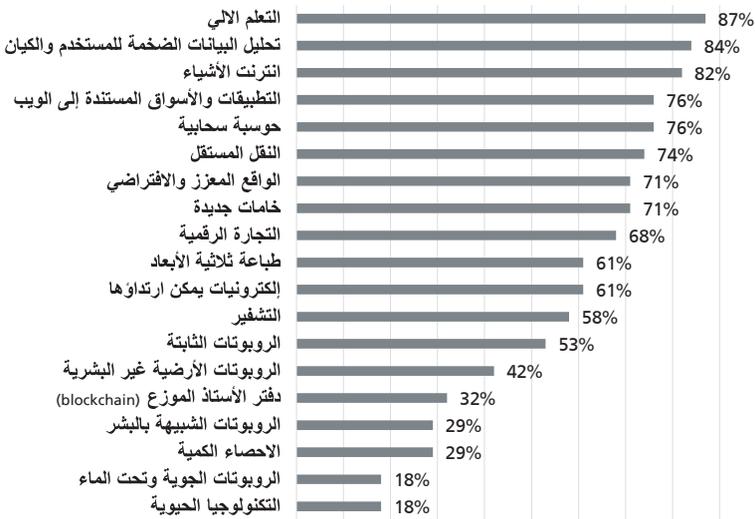
– إن التقدم التكنولوجي، آنف الذكر، يُوفر فرصة ثمينة لتطوير النقل المستقل ولازدهار التجارة الإلكترونية في قطاع صناعة السيارات.

17 تتكون العينة من 12 مجموعة صناعية و20 اقتصادا تمثل المناطق التالية: آسيا الوسطى وشرق آسيا ومنطقة المحيط الهادي وأمريكا اللاتينية والكاريبي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأمريكا الشمالية وجنوب آسيا وإفريقيا وجنوب الصحراء الكبرى وأوروبا الغربية. وإجمالا فإن مجموعة بيانات التقرير سالف الذكر تتوافق مع 313 إجابة واحدة من الشركات العالمية التي تمثل بشكل جماعي أكثر من 15 مليون موظف.

إضافة إلى هذه التكنولوجيا فإن الشركات التي تستخدم التكنولوجيا السحابية (حوسبة سحابية)، وهي بنية تحتية أين تدار فيها قوة الحوسبة والتخزين بواسطة خوادم بعيدة يتصل بها المستخدمون عبر رابط مؤمن بالإنترنت والطباعة ثلاثية الأبعاد. وتستعمل هاتان التكنولوجيتان على التوالي من قبل 71% و61% من شركات صناعة السيارات. أما الروبوتات الثابتة غير القادرة على التنقل فُتستخدم من قبل 53% من الشركات. في المقابل، لا يزال اللجوء للأصناف الأخرى من الروبوتات محدودا نسبيا، من ذلك الروبوتات الأرضية البشرية غير الشبيهة بالإنسان (42%) والروبوتات البشرية الشبيهة بالإنسان (29%).

إن التقدم التكنولوجي، أنف الذكر، يُوفر فرصة ثمينة لتطوير النقل المستقل ولازدهار التجارة الإلكترونية في قطاع صناعة السيارات.

رسم 7. اعتماد التكنولوجيا في صناعة السيارات والطيران (حصة الشركات التي شملتها الدراسة)



Source : FEM (2018) The Future of Jobs Report 2018, p42.

يتجسد تحول صناعة السيارات من خلال الطباعة ثلاثية الأبعاد. فهذه التكنولوجيا تسمح لمصنعي السيارات التقليص من التكلفة ومن وقت التصنيع والتخفيف من وزن أجزاء السيارة التي باتت أكثر فأكثر تعقيدا، بما يجعل السيارات أقل استهلاكاً للطاقة وأقل تدفقاً للانبعاثات الحرارية. كما يسمح التصنيع الإضافي أيضا من إضفاء الطابع الشخصي على مستوى التصميم، وبالتالي دفع نطاق الإبداع لتجاوز الطرق التقليدية، وذلك للتكيف مع قطاع أكثر فأكثر تنافسية. وفعلا، فالمستهلكون أصبحوا اليوم يفضلون السيارات الجذابة والمريحة وسهلة الاستعمال والتي تحتوي على مميزات تجمع بين السلامة والأداء الجيد.

ويعتبر البلاستيك حليفاً بالغ الأهمية في قطاع السيارات. فيوما بعد يوم، يقع استعاضة المواد التقليدية التي تستخدم لتلبية انتظارات واحتياجات المستهلكين بمواد بلاستيكية، وعلى وجه الخصوص

بما يهتم المجال البيئي. فالرغوة البلاستيكية تُعد من المواد الخفيفة والمرنة وتستخدم عموماً في قطاع السيارات لتصنيع العديد من القطع المختلفة: تصنيع ألواح الأبواب ومساند الرأس وسنّدات مقاعد السلامة المخصصة للأطفال ومعدات الخزن في شكل صندوق لحفظ الأدوات. بل يمكن أن نجد الرغوة البلاستيكية داخل السيارة الكهربائية لصناعة حواجز الخلايا وأسلاك رابطة بل وعلب كاملة لجملة من البطاريات. وبما أن البلاستيك عادة ما يكون قابلاً للرسكلة فمن الممكن استخدامه عدّيد المرات لتصنيع قطع وأجزاء جديدة¹⁸. وأخيراً فإن المواد البلاستيكية توفر إمكانيات لا متناهية في مجال التصميم سواء من حيث الشكل أو من حيث اللون.

4 . التوجهات الإستراتيجية لميثاق التنافسية الخاص بصناعة السيارات والتحديات القائمة في مجال مناخ الأعمال

1.4 . التوجهات الإستراتيجية لميثاق التنافسية الخاص بصناعة السيارات

تمّ بناء ميثاق الشراكة بين القطاعين العام و الخاص لصناعة مكونات السيارات إلى غاية 2025 على قاعدة دراسة تمّ إعدادها تحت إشراف لجنة تضم ممثلين عن وزارة الصناعة والتجارة ووكالة النهوض بالاستثمار الخارجي FIPA Tunisia ووكالة النهوض بالصناعة والتجديد والجمعية التونسية للسيارات والتي تمثل شركات القطاع¹⁹. وهكذا، وقع استثناء ممثلي العمال ولم يقع تسريكتهم في إعداد هذه الدراسة.

وتقوم الإستراتيجية على الركائز التالية: الإطار القانوني والتحفيزي، والبنية التحتية، والتمويل والتشغيل والتكوين، والتطوير التكنولوجي والتجديد، والنهوض بصورة تونس في الخارج²⁰. ومع ذلك، توجد ركيزة سادسة في الميثاق العام الذي نشرته الحكومة والوارد تحت عنوان « تدابير اجتماعية»²¹ لكنها لا تظهر في وثيقة الجمعية التونسية للسيارات التي تقدم ميثاق صناعة السيارات.

وتهدف الإستراتيجية إلى تبسيط الإجراءات الإدارية والمناخ التنظيمي للشركات من أجل المساعدة على خلق قفزة نوعية من جديد في مجال الاستثمار بما يمكن القطاع من مزيد الاستفادة من إعادة نقل المعامل التابعة للمجامع العالمية الكبرى. وتتمثل الأهداف التي صُبطت لغاية 2025، في تحقيق 12,6 مليار دينار من الصادرات، واستثمارات بحوالي 26 % من الناتج المحلي الإجمالي

18 KNAUF Automotive(2021). Production plus responsable dans l'automobile – à la recherche de nouvelles technologies.23 JUIN 2021 <https://knaufautomotive.com/fr/production-plus-responsable-dans-lautomobile-a-la-recherche/>

19 الجمعية التونسية للسيارات جمعية تونسية غير ربحية تأسست في فيفري 2016 بمبادرة من مصنعي مكونات السيارات بتونس ووكالة النهوض بالاستثمار الخارجي من أجل تعزيز المبادلات والتعاون والتأزر فيما بين شركات قطاع صناعة السيارات ومرافقة السلطة التونسية لتطوير وازدهار القطاع في تونس.

20 TAA (2020) Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19 Jeudi 23 Juillet 2020

21 République tunisienne. Présidence du Gouvernement (2019). Conseil d'analyses économiques. Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale. Octobre 2019.

لقطاع السيارات، وخلق 120 ألف موطن شغل، مع نسبة تأطير تساوي 26 % ومعدل اندماج للأنشطة الاقتصادية بـ 50 %، وذلك للتقدم في سلاسل القيمة. كما تم التخطيط لتحقيق خمسة انجازات جديدة: وحدة تركيب نهائية للسيارات الكهربائية واثنين من مزودي السيارات من المستوى الأول ومركزين لتكوين الكفاءات²². وتطمح الإستراتيجية إلى تسجيل تقدم في سلاسل القيمة عبر تأمين الانتقال بعمليات التجميع إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أفضل. وهو ما يفترض مستقبلا توجيه المستثمرين نحو المجالات التالية في قطاع السيارات²³:

– أنظمة الإبحار والقيادة المتقدمة

– الميكاترونكس

– المواد المبتكرة

– النجاعة الطاقية

وتتطلب السيارة الكهربائية بنية تحتية لشحن الكهرباء تغطي كامل التراب التونسي. وقد تعهدت الوكالة الوطنية للتحكم في الطاقة بمباشرة برنامجا تجريبيا يشمل 70 ألف سيارة، وهو ما يستوجب تركيز محطات شحن على جزء من التراب التونسي. لكن وإلى اليوم “لا حياة لمن تنادي” فقد بقت دار لقمان على حالها. ذلك ما صرح به السيد إبراهيم دباش رئيس الغرفة النقابية لوكلاء ومصنعي السيارات²⁴. وقد تسببت جائحة كوفيد 19 الوبائية وما لحقها من اضطرابات ساهمت في تأجيل تنفيذ ميثاق التنافسية الخاص بصناعة السيارات بل وكذلك بقيت الموثائق القطاعية تراوح مكانها في الرفوف.

2.4 . التحديات التي تحول دون تأمين شروط تقدم صناعة السيارات في سلاسل القيم

هناك العديد من التحديات التي يتوجب مواجهتها وتخطيها لخلق مناخ استثمار يفضي إلى الارتقاء بصناعة السيارات في سلاسل القيمة. وسنحاول تناول أهم المسائل ذات العلاقة كما هي موثقة في تقرير ممارسة الأعمال التجارية Doing Business لسنة 2020. ويُلقى التقرير الخاص بتونس²⁵ نظرة على العوامل التي تؤثر على حياة المؤسسة منذ نشأتها إلى غلقها وتصفيته: بعث المؤسسة، والحصول على رخصة البناء، والربط بالشبكة الكهربائية، وتسجيل الملكية، والحصول على قرض، وحماية صغار المستثمرين، وتسديد لادعاءات والضرائب والتجارة العابرة للحدود، وتنفيذ العقود، وتسوية الإعسار (انظر الرسم الموالي). وتساهم جميع هذه المسائل التي تغطي مختلف الميادين في الحيولة دون خلق المزيد من مواطن شغل ذات جودة أفضل في القطاع

22 TAA (2020)

23 APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magasine Le Courier de l'industrie, n°130, janvier 2016

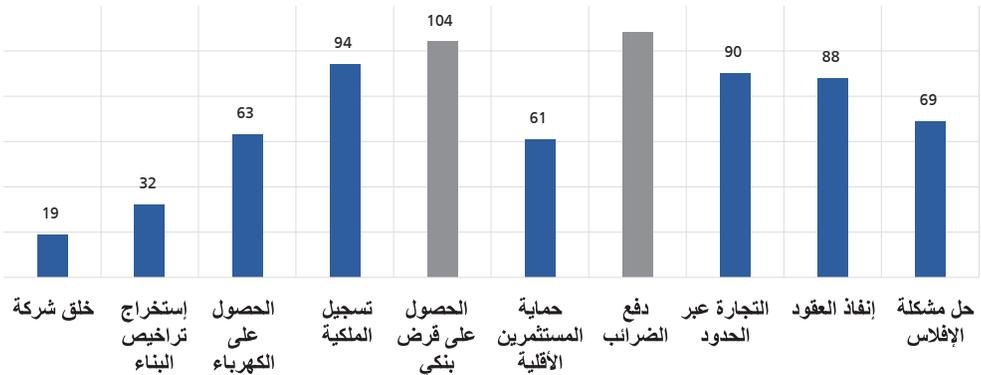
24 Ibrahim Debache (2021) op.cit. p27

25 Doing Business 2020 Tunisia

الخاص. وبالتالي فإن مسألة مناخ الأعمال بتونس لا بدّ أن تشغل لا فقط المؤسسات ولكن أيضا النقابات.

ويبيّن ترتيب تونس في مجال بعث المؤسسات أنه أمر هيّن، ومع ذلك فإن رداءة الخدمات العمومية في مجال تسجيل الملكية والربط بشبكة الكهرباء تساهم كثيرا في عرقلة انطلاق الأشغال. فعدد الأيام اللازمة للحصول على رخصة بناء لا تقل عن 133 يوما وهو عدد يفوق المعدل المسجل في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (123,6 يوما)²⁶. وفيما يخص الربط «بشبكة الكهرباء»، فإن المشكل الرئيسي الذي يجب معالجته يكمن في تحسين أداء خدمات الشركة التونسية للكهرباء والغاز للتقليل من التكلفة المطلوبة لاستكمال كل عملية ربط بالشبكة. ولترجمته كنسبة مئوية من دخل الفرد فإن هذه التكلفة تبلغ في تونس 719,1 مقابل 61,1 في البلدان ذات الدخل العالي التي تنتمي إلى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. كما يتوجب على تونس ضمان الجدوى من التوريد وشفافية التعريفات بشكل أفضل. فمؤشر الجدوى في هذا الميدان يقدر ب 6 مقابل 7,4 في البلدان ذات الدخل العالي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ولكنه أفضل مما هو عليه الحال بالنسبة للمؤشر في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (4,4)²⁷. أما الوقت المستغرق لاستكمال كل عملية نقل للملكية أو للعقار فيساوي 35 يوما مقابل 23,6 يوما في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عالية الدخل. وتمثل تكلفة هذه العملية 6,1 % من قيمة الملكية مقابل 4,2 % في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. الأمر كذلك بالنسبة لجودة الخدمات والأداءات العقارية. فهي لا تزال رديئة حيث يقدر مؤشرها ب 13,5 مقابل 23,5 في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية²⁸.

رسم 8. ترتيب تونس في مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال 2020 مقارنة ب 190 اقتصادا



Source : Doing Business Tunisia 2020

26 Ibid. p10

27 Ibid. p17

28 Ibid.p22

إن ترتيب تونس في المرتبة 104 من حيث سهولة الحصول على قرض يُعدّ أسوأ ترتيب يسجل في مجال تقييم مناخ الأعمال. فالقطاع البنكي يضم 36 مؤسسة بنكية تشكل قلة احتكارية ريعية محمية ومحصنة من قبل الدولة. فالقطاع تهيمن عليه مجموعات عائلية من خلال المساهمات المشتركة في البنوك الرئيسية، وبالتالي ليس لهذه المجموعات أية مصلحة من ازدياد حدة المنافسة. فهي تستغل البنوك كاحتياطي من السيولة الخاصة بها لضمان قدرتها على تسديد ديونها كلما اقتضى الأمر ذلك، ولتأمين مردودية أنشطتها وبالتالي تمويل مؤسساتها بالدرجة الأولى. أما بقية مؤسسات القطاع الخاص فيصعب عليها، إن لم نقل يستحيل عليها، الحصول على قروض للإستثمار في الميادين الاقتصادية التي تهيمن عليها هذه المجموعات العائلية الاحتكارية²⁹. وترى 50 % من الشركات التابعة لقطاعي الصناعة والخدمات، أنّ الحصول على قرض يعدّ أمراً صعباً وعائقاً كبيراً في ظل مناخ الأعمال السائد بسبب الضمانات المطلوبة والأجال الطويلة للحصول عليه والتمويل الذاتي المطلوب من قبل البنوك. وتشير أغلب الشركات (74%) إلى التكلفة العالية للقرض بسبب ارتفاع نسبة الفائدة المتداولة لدى البنوك³⁰. وهكذا فإن المنافسة المقيّدة تمكّن البنوك من الحصول على نسبة أرباح مرتفعة بعد خصم الضرائب قد تصل إلى حدود 30 % مقابل خدمات بنكية رديئة ومصاريف خيالية³¹.

ويعود تقييد التمويلات البنكية أيضاً بالفائدة على الدولة ومؤسساتها العمومية للتحكم في العجز الذي ما انفكت تشكو منه موازاناتها خلال السنوات الأخيرة. وفعلاً، فإنّ القروض الممنوحة للمؤسسات العمومية تمثل حوالي 30 % من الدخل المحلي الإجمالي³². هكذا تساهم المجموعات العائلية الاحتكارية والدولة في تجفيف منابع الموارد المالية بالنسبة لبقية الاقتصاد.

وتحتلّ تونس المرتبة 108 في مؤشر «دفع الضرائب» وهو أسوأ ترتيب تحصل عليه سنة 2019 ضمن شبكة المؤشرات المتعلقة بمناخ الأعمال. في حين تبوأ الأداء المغربي في مجال السياسة الضريبية المرتبة 24 بنتيجة تفوق ب 87,2 نقطة النتيجة التي حصلت عليها تونس وهي 17,8 نقطة³³. ويبلغ معدل الضريبة والمساهمة (ب% من الأرباح التجارية)، 60,7 % مقابل 32,5 % و39,9 % على التوالي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وبلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ذات الدخل العالي³⁴. وقد سجلت الفترة المزروحة بني 2011 و2016 صدور 530 إجراء ضريبياً تضمنتها القوانين المالية المتتالية³⁵. وهكذا أصبح الضغط الضريبي القوي إلى

29 Voir Anis Marrakchi L'Economie de rente en Tunisie, conférence donnée en janvier 2019. Tunisian Think Tank

<https://tunisianthinktank.com/publications/>.

30 Cf. ITCEQ (2021) 21ème enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises : principaux résultats, novembre 2021 <http://www.itceq.tn/files/climat-des-affaires-competitivite/2021/presentation-resultats-enquete-2021.pdf>.

31 Anis Marrakchi op cit.

32 OCDE (2022) op.cit., p32

33 Doing Business Tunisia 2020, p.38

34 Ibid. p38

35 HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha (2017) « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation

جانب ضبابية السياسة في هذا المجال عبئا لا يطاق إلى حدّ الحثّ على التهرب الضريبي وعلى الفساد. أخيرا، فإنّ الأجل النهائي لاسترداد الضريبة على القيمة المضافة بلغ حدّ 62 أسبوعا سنة 2019³⁶. وهو ما يفرض على المؤسسة « تخصيص موارد كبيرة لهذه المهمة الشاقة والمكلفة من حيث الوقت والمال»³⁷.

إضافة إلى ذلك فإنّ تردّي جودة البنية التحتية المادية والخدمات المقدمة للشركات ترمي بكامل ثقلها لتحديد من قدرة تونس التنافسية. الأمر يتعلق خصوصا برداءة وتدهور جودة وسلامة البنية التحتية التجارية ووسائل النقل (من موانئ وسكك حديدية وطرق). وفي هذا الصدد بالذات، فقدت 70% من شركات التصدير والمنضوية إلى الغرفة التجارية التونسية الألمانية العديد من الطلبات بسبب التأخير في الموانئ، وأرغم نصفها على التوجه إلى الشحن الجوي الأكثر جدوى ولكنه الأكثر تكلفة³⁸.

وتحتل تونس المرتبة 61 ضمن التصنيف الدولي في مؤشر «حماية المستثمرين الأقلين». وهذا المؤشر يتعلق بقياس مستوى حماية الأقليات المساهمة للحدّ من المخاطر ولتجنب التجاوزات ضدّ سوء استخدام أصول الشركة من قبل أعضاء مجلس الإدارة والمديرين لفائدة أغراض شخصية. ويعتبر احترام حقوق المساهمين والحوكمة والشفافية من المقومات الأساسية التي يجب أن تتوفر لدى المؤسسة للحدّ من المخاطر ولتجنب التجاوزات.

ولا تزال عديد الصعوبات قائمة في مجال تنفيذ العقود. فضبابية التصرف في الملفات وغياب رقمنة المحاكم تفسر إلى حدّ بعيد رداءة الأداء التونسي في مجال تنفيذ العقود.

أخيرا، وفي مجال حماية البيئة، فإنّ ترتيب تونس يبقى سيئا ودون المستوى على الصعيد الدولي (انظر الجدول الموالي). فمن حيث الصحة البيئية، يمثل تعرض التونسيين للتلوث بالمعادن الثقيلة وخاصة الرصاص، أكبر خطر على صحتهم، على اعتبار أن البلاد التونسية تحتل المرتبة 138 في المؤشر المرتبط بهذا الموضوع. أما المشكل الثاني الذي يجب معالجته فهو المتعلق بسوء التصرف في النفايات الصلبة، وهو ما يعني أن النفايات العائلية والتجارية التي تفرزها البلاد لا يتم معالجتها بالشكل الذي يسمح بمراقبة المخاطر البيئية التي قد تترتب عنها³⁹. ويمثل افتقار المواطنين لمرافق صحية ملائمة وللمياه الصالحة للشرب الخطر الثالث الذي لا يزال يهدد صحّة المواطنين بسبب التقدم الضعيف المسجل في مجال حمايتهم منه: فعلى امتداد عشر سنوات لم تتحسن النتيجة إلّا بـ 1.9 نقاط فقط. وفي أغلب ميادين حماية حيوية النظام البيئي،

des ressources », 2017, p6 www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf.

36 Doing Business Tunisia 2020, p.38

37 Cf. Business News (2021). La Conect inquiète face à la suspension du régime d'exonération de la TVA des sociétés exportatrices. 23/12/2021. (Conect est une organisation patronale). <https://www.businessnews.com.tn/la-conect-inquiete-face-a-la-suspension-du-regime-dexoneration-de-la-tva-des-societes-exportatrices,520,115083,3>

38 AHK World Business Outlook, 2021.

39 يحسب هذا المؤشر النفايات، « كنفایات» استوفت المراقبة إذ تمت معالجتها عبر الرسكلة أو التسميد أو الهضم اللاهوائي أو الحرق أو التخلص منها بوضعها في مصبات تخضع للمراقبة. وقد اعتمد هذا المؤشر لأول مرة سنة 2020، لذلك من المستحيل قياس التغيير على مدى 10 سنوات.

يبدو ترتيب تونس هو الآخر سيئاً نسبياً في مجموع الـ 180 بلداً التي يشملها الأداء البيئي.

جدول 6: نتيجة مؤشرات الأداء البيئي حسب المجال في تونس 2020

المكونات	الرتبة 2020	النتيجة 2020	تغير النتيجة على امتداد 10 سنوات
مؤشرات حماية البيئة	71	46,5	6.4
الصحة	67	49,2	5.2
المعادن الثقيلة	138	36,5	5.7
التصرف في النفايات الصلبة	81	39,6	-
التطهير ومياه الشرب	75	52,6	1.9
جودة الهواء	61	48,7	8.3
حيوية النظام البيئي	92	45	7.1
خدمة النظام البيئي	149	22,5	-15,8
التنوع البيولوجي	142	37.1	5
الزراعة (مؤشر التصرف المستدام).	141	24,3	-6.4
تغير المناخ	54	60,2	16.1
الانبعاثات الملوثة	44	84,2	17.6
الموارد المائية	44	43	-
الصيد البحري	29	18.3	4.6

Source : Résultats de l'IPSE 2020. Profil Tunisie. <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi>

4.3. حوكمة المؤسسات العمومية والمصالح العمومية أو العقبة العرضية لمناخ الاستثمار

تعتبر حوكمة المؤسسات العمومية مسألة ملحة وحاسمة للنمو الاقتصادي والاجتماعي في تونس. ويكشف تقرير البنك العالمي لسنة 2014 حول الموضوع عن وجود حلقة مفرغة حقيقية أفقدت المؤسسات نجاعتها وتسببت في استئراء ممارسات التحيل والغش والاختلاس في تونس⁴⁰. وتبين هذه المقاربة كيف يفصّل نظام الحوكمة المختل في الأصل إلى سوء التصرف في الموارد العمومية مما يؤدي بالسلطة العمومية إلى تشديد إجراءات المراقبة لكنها تعتمد في ذات الوقت تبرة مسيري هذه المؤسسات من أية مسؤولية. ومن دون إصلاح كامل المنظومة فإن هذا المنطق الفاقد للنجاعة والمردودية سوف يستمر لا محالة، وسوف يترجم دائماً بالمزيد من الدعم المالي من طرف الدولة (في شكل إعادة رسملة أو منح تصرف إدارية).

إن سوء حوكمة الإدارة العمومية تحمّل المؤسسة تكلفة عالية. فالمتاعب والعراقيل الإدارية

40 Banque Mondiale (2014a) Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie, Rapport 78675-TN, Mars 2014. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403271468108834785/pdf/768750WPOP13380ubliques000Mars02014.pdf>

تستنفذ حوالي 30% من أنشطة المؤسسة في قطاع صناعة الميكانيكا والإلكترونيك، وهو ما قد يحدّ كثيرا من قدرتها التنافسية وقدرتها على التجديد، في ظلّ العولمة المستشرية⁴¹. ولتجاوز هذه العراقيل تجد المؤسسات نفسها مرغمة على تقديم الرشاوي (العمولات) خلال معاملاتها مع مختلف الهياكل العمومية سواء في مجال الربط بشبكة التطهير أو بشبكة الكهرباء والمواصلات والماء⁴².

وتبيّن جميع مؤشرات دوينغ بزنس Doing - Business 2020، إن مناخ الأعمال يبقى موسوما بتعدد العراقيل التي تحول دون الارتقاء في سلاسل القيمة العالمية. وفي تصريح أدلى به السفير السابق للاتحاد الأوروبي بتونس، باتريس برغاميني، لصحيفة لوموند Le Monde أنه « لما نتحدث عن المنافسة الحرة والنزاهة والشفافة فذلك يعني التونسيين بالدرجة الأولى. وإذا كان من اللازم معاضدة الانتقال الاقتصادي أو فرضه أو دفعه فلأن هناك مواقف التقاء وتفاهم واحتكار لدى بعض المجموعات العائلية ليس لها مصلحة في أن ترى بعض المشغلين الشباب يعبرون عن أنفسهم ويفرضون وجودهم»⁴³. إنّ دعم النزاهة وترسيخها في عالم الأعمال يبعث رهانا رئيسيا لبناء مستقبل أفضل للصناعة التونسية.

4.4 . النقابات مطالبة بأن تساهم في تحسين مناخ الاستثمار وفي خلق المزيد من فرص العمل اللائق

هناك فرصة جديدة متاحة لتونس للنهوض بصناعة السيارات بعد التعثر الذي أصاب سلاسل الإمداد العالمية خلال جائحة كوفيد-19. فالشركات وأصحاب القرار العموميين في أوروبا تدرك جيدا الفوائد الجمة التي قد تنجر عن نقل أو إعادة نقل الأنشطة الأساسية لقطاع السيارات والإلكترونيات الدقيقة نحو البلدان الأقرب إلى الإتحاد الأوروبي⁴⁴. لذلك، فإن إلغاء العراقيل التي تحول دون جلب الاستثمار هو السبيل الوحيد لكسب ثقة المستثمرين الأوروبيين. وقد بينا فيما سبق أن حوكمة المؤسسات والمصالح العمومية لها شديد التأثير على العديد من المجالات ذات العلاقة بمناخ الاستثمار. وقد تعهدت الدولة بموجب ميثاق تنافسية الاقتصاد الوطني بوضع تدابير على مختلف المستويات لتحسين مناخ الاستثمار⁴⁵.

وتهدف الإجراءات المتعلقة بالإطار التشريعي إلى تحسين مناخ الأعمال في تونس من خلال رقمنة وتبسيط الإجراءات الإدارية وخصوصا الخدمات الجمركية والضريبية. ومن شأن هذه الإجراءات

41 ITCEQ (2020) Enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020, p28

42 ما بني 59 و19% من المؤسسات ملزمة بتقديم عمولات. Cf. ITCEQ Enquête annuelle sur le climat des affaires. et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020, p14

43 Le Monde (2019) « Face aux turbulences régionales, l'Europe ne veut pas perdre le soldat Tunisie ». Propos recueillis par Frédéric Bobin le 09 juillet 2019. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/07/09/face-aux-turbulences-regionales-l-europe-ne-veut-pas-perdre-le-soldat-tunisie_5487381_3212.html

44 Eurofound, European Reshoring Monitor, 2021, <https://reshoring.eurofound.europa.eu/>.

45 République tunisienne. Présidence du Gouvernement(2019) op.cit.

التقليل من الإيرادات الاقتصادية المستمدة من الإطار القانوني.

ومن المفترض أيضا اتخاذ إجراءات بشأن البنية التحتية بما يسمح بتنمية المناطق الصناعية وأقطاب القدرة التنافسية والبنية التحتية للطرق والموانئ والمطارات. إنّ هذا الركن من الميثاق يكتسي طابعا إستراتيجيا لدعم وتشجيع عناقيد الوحدات الصناعية التي تتمثل مهمتها في تنظيم وتنسيق التعاون فيما بين الشركات، ومعاودة الشركات الناشئة التي تعتبر أرضا خصبة للتنوع والابتكار⁴⁶. إنّ تنظيم الشركات الناشئة في مجموعات من شأنها توفير بيئة غنية بالاقتصاديات الخارجية (القرب من مراكز التكوين ومن المراكز الفنية، التدريب المستمر بفضل التفاعل اللصيق فيما بين الحرفاء والمزودين وأهل الاختصاص، وسهولة الوصول إلى وسائل النقل، وفي بعض الأوساط الأمن والحماية).

ويتعيّن على البلاد التونسية في المستقبل العمل على مزيد حماية البيئة⁴⁷. ويتعلق الأمر خصوصا بمقاومة ملوثات الهواء الناجم عن المعادن الثقيلة وانبعاثات ثاني أكسيد الكربون والتصرف بنجاعة في النفايات الصلبة والنفايات العضوية والنهوض بالطاقات المتجددة.

إنّ تحسين الجودة والإنصاف في مجال خدمات المؤسسات والمصالح العمومية، ذات العلاقة بهذه الميادين، أصبح أمرا ضروريا ومتأكدا لجلب المستثمرين. وبصفة أعمّ، فإن إصلاح حوكمة المؤسسات والمصالح العمومية من شأنها أن تساهم في تحسين القدرة الشرائية للعاملات والعمال وللمواطنين عموما، بما يعني القدرة على التنقل بسهولة والحصول على مسكن موصول بشبكة الكهرباء وشبكة الماء الصالح للشرب والعلاج وتربية الأبناء والانتفاع بالترفيه.

وتعتبر مساهمة النقابات في وضع نموذج جديد لحوكمة القطاع العمومي واجبا مفروضا. ذلك لأن الحركة النقابية طالما دافعت وتمسكت بدورها في هذا القطاع كعنصر تعديل في ظلّ اقتصاد السوق، وذلك لحماية حقّ المواطن في ظروف عيش لائقة ولتوجيه الاستثمار لفائدة التنمية الجهوية والمحلية. إنّ تعبئة نقابات القطاع الخاص والقطاع العام حول هذا الهدف من شأنه أن يكسب العمل النقابي المزيد من المصداقية ومن الاحترام والتعاطف داخل المجتمع التونسي، ويسفه من يسعى إلى استعدائه وشيظنته. إنّ التشجيع على مشاركة الأعوان في إدارة شؤون المؤسسة من خلال التفويت لهم بجزء من رأس المال من شأنه تحفيز هؤلاء وتعبئتهم من أجل الانخراط الواعي والمسؤول في الجهود الرامية لتحسين الأداء الاقتصادي.

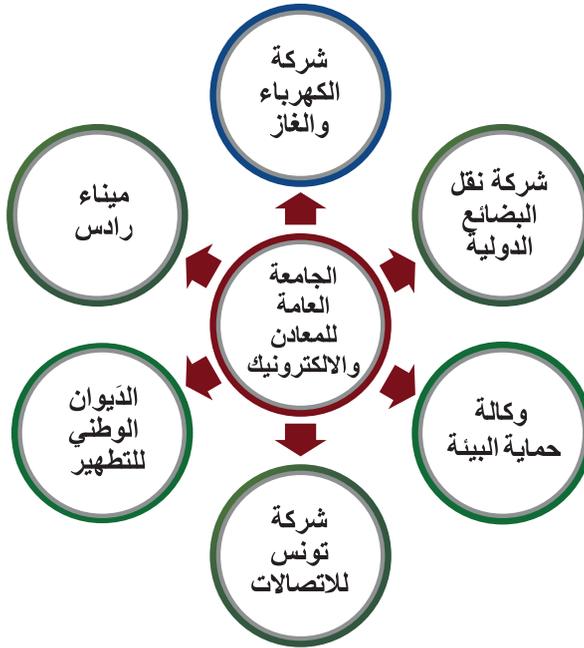
وفي هذا السياق فإنّ الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك مدعوة لتطوير علاقات الشراكة مع المؤسسات العمومية التي تغطي مختلف المجالات ذات العلاقة بمناخ الاستثمار. إنّ الهدف من هذه الشراكة، توفير خدمات للشركات الخاصة من أجل تحسين مناخ الاستثمار لفائدتها (انظر الرسم الموالي). ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى مثال الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وميناء

46 مصطلح عام يعرّف به اليوم منوال التنظيم التعاوني بني المنشآت المستقلة ومؤسسات المعرفة، وهو يعنى بثلاث خصائص كبرى وهي: التخصص في الأعمال الأساسية والبعد الترابي والتعاون فيما بين الصناعيين ولكن أيضا مع المؤسسات الداعمة للتجديد والتكوين.

47 صادقت تونس على إتفاقية باريس في فيفري 2017.

رأى الذي يمثل أدائه عائقا كبيرا أمام المبادلات التجارية بين المؤسسة التونسية ونظيراتها في الخارج. فالمؤسسة الخاصة التي تنخرط إراديا في الحوار الاجتماعي بغاية تحسين التنافسية بفضل العمل اللائق لا بد أن تجد السند من قبل نقابتها للاستفادة من الخدمات التي توفرها هذه الشراكة. ومما لاشكّ فيه أن الإجراءات العملية لوضع هذا النوع من الشراكة حيز التنفيذ يتطلب دراسة معمقة بشأن إمكانية إرساء هذه الشراكة مع الأطراف المعنية. وتؤكد الشهادة التي أدلت بها إحدى النقابات أهمية مثل هذه الشراكة، حيث تدخلت هذه الأخيرة بنجاح لدى نقابة الشركة التونسية للكهرباء والغاز للحصول على موافقة ربط إحدى البنايات الجديدة للشركة التي تنتمي إليها بالشبكة الكهربائية وذلك لتلبية الطلبات المتزايدة من طرف العملاء⁴⁸.

رسم 9. الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وبعض الشركات العمومية حول تحسين مناخ الاستثمار



المصدر: المؤلفان

48 تم الحصول على هذه الشهادة خلال تقديم نتائج هذه الدراسة لنقائبي الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في الندوة الملتزمة يوم 18 و 19 ماي 2022.

الفصل الثاني.

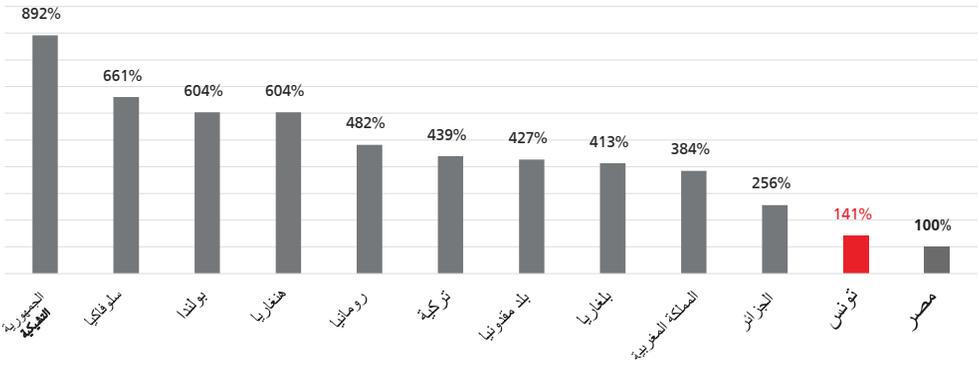
نظرة النقابات لواقع القطاع: التكلفة الاجتماعية للجمود
الصناعي في أسفل سُلّم القيمة المضافة

1. الأجر غير المجزي وتنظيم أوقات العمل، الرافعتان الرئيسيتان لتنافسية المؤسسات

1.1. تكلفة اليد العاملة التونسية، العامل الأساسي للتنافسية في تونس

يمثل العمال والموظفون غير المختصين مجتمعين 60% من اليد العاملة المستخدمة في الصناعات الكهربائية والميكانيكية⁴⁹. وتعتبر تكلفة هذه اليد العاملة عامل جذب مركزي بالنسبة للمؤسسات التي تعتمد أنشطتها على تشغيل يد عاملة غير مختصة. وتقدر التكلفة السنوية للمشغل التونسي ب 141% مقارنة مع معدل التكلفة السنوية للمشغل المصري. أما متوسط التكلفة السنوية الأقصى فيقدر ب 892% وهي التكلفة التي يتحملها المشغل المهني التشيكي (انظر الرسم الموالي).

رسم 10. مقارنة التكلفة السنوية للعامل المحترف

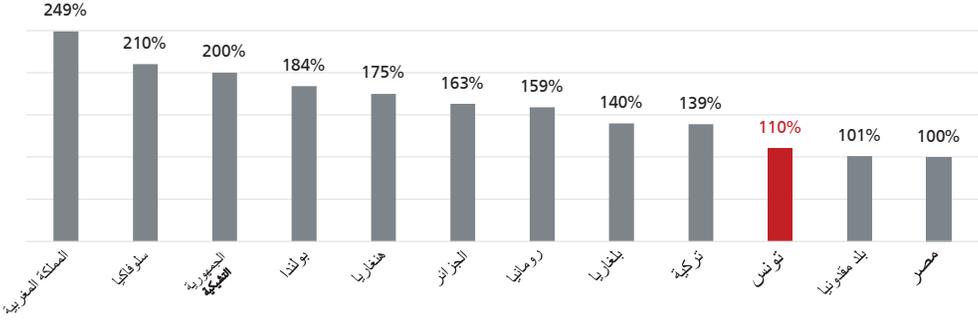


Source : République tunisienne Ministère de l'Économie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel. [https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA %20VALUE %20PROPOSITION/AG %20AUTO %20FR.pdf](https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf)

وباستثناء المهندسين المصريين والماسيدينونيين، فإن التكلفة السنوية للمهندسين التونسيين تبدو جاذبة جدا هي أيضا بالنسبة للمستثمرين. فهي تفوق ب 10% فقط معدل التكلفة الدنيا هناك، في حين أن تكلفة المهندسين الجزائريين والمغربيين تفوق ذلك بكثير (انظر الرسم الموالي).

وهكذا فإن تكلفة اليد العاملة التونسية مهما كانت درجة تأهلها، تجعل من تونس حاضنة ذات قدرة تنافسية عالية مقارنة ببقية الجهات المنافسة. وبالتالي، فإذا قررت إحدى الشركات الأجنبية مغادرة التراب التونسي فبسبب عوامل أخرى مرتبطة بمناخ الاستثمار، من ذلك مثلا طريقة أداء ميناء رادس.

رسم 11. مقارنة التكلفة السنوية للمهندس - كبير المهنيين



Source : République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel. [https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA %20VALUE %20PROPOSITION/AG %20AUTO %20FR.pdf](https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf)

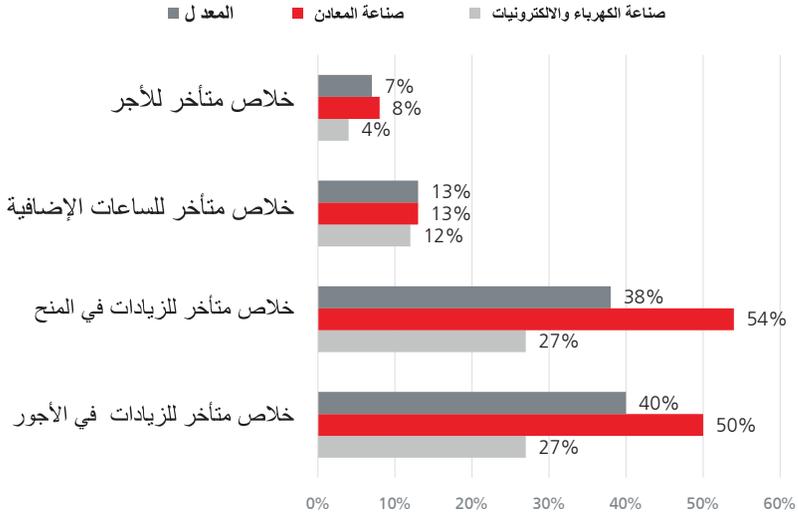
2.1 . ممارسات غير لائقة في مجال التأجير تساهم في التقليل من تكلفة العمل

تغطي معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجور جميع الجوانب المرتبطة بالأجر. فهي تنص بوجه خاص على ضرورة تسديد الأجور بانتظام، وحماية الأجور في حالة إعسار صاحب العمل، وضبط الحد الأدنى للأجور. وتعدّ الأجور، إلى جانب وقت العمل، من بين شروط العمل الأكثر تأثيراً مباشراً والأشدّ وقعا على الحياة اليومية للعمال وعائلاتهم.

وتسجل الممارسات غير اللائقة في مجال أجور العمال بشكل أكثر تواتر نسبيا في صناعات الميكانيك والمعادن مما هو عليه الحال في الصناعات الكهربائية والإلكترونية. وتتعلق هذه الممارسات بالتأخير في خلاص الأجر والساعات الإضافية والزيادات في الأجور والمنح المكتسبة بفضل المفاوضات الجماعية. وقد بلغت هذه الانتهاكات في حق القانون التعاقدية درجة مرتفعة خصوصا في مجال التأخير في خلاص الزيادات في الأجور والمنح المكتسبة بعد معاناة طويلة من تدهور القدرة الشرائية والتهاب الأسعار واكبتها نضالات نقابية طويلة. وعموما، فإن 40% من النقابات أكدت وجود مثل هذه الانتهاكات في حق القانون التعاقدية للعمل. لكن يبقى الفارق بين فروع الأنشطة مرتفعا بالنسبة لهذا المتوسط بمعنى 50% في الصناعات الميكانيكية والمعدنية مقابل 27% في الصناعات الكهربائية والإلكترونية. (انظر رسم 12).

ونجد أثرا لهذا المشكل أيضا في قطاع النسيج والملابس، حيث يشير على التوالي 29% و 33% من نقابات القطاع خلال سنة 2021 إلى تسجيل تأخير في خلاص الزيادات في الأجر والزيادات في المنح (انظر الجدول الموالي). هكذا يبدو الوضع في صناعة المعادن قريبا جدا مما هو عليه الحال في صناعة النسيج والملابس.

رسم 12. التأخير في خلاص أجور العمال بحسب قطاع النشاط (ب% للنقابات) 2022



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

جدول 7. الخلاص المتأخر للزيادات في أجور العمال في قطاع النسيج والملابس المكتسبة بفضل المفاوضات الجماعية حسب ما صرحت به النقابات 2021 (ب%)

%	
29%	خلاص متأخر للزيادة في الأجور
33%	خلاص متأخر للزيادة في المنح
13%	خلاص متأخر للأجور

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

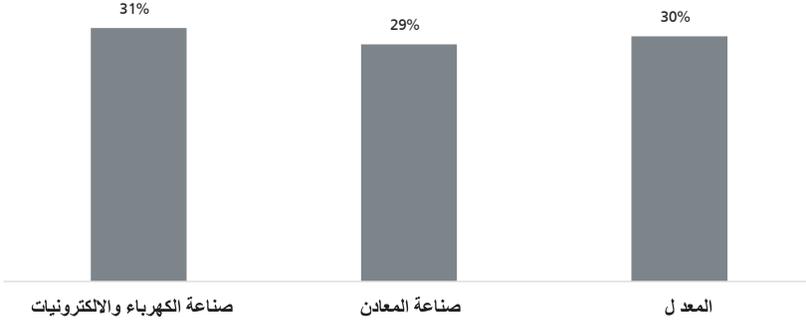
3.1 تنظيم وقت العمل يترك القليل من الوقت للحياة الخاصة والحياة العائلية

من بين أقدم المشاغل المتعلقة بقانون العمل ذلك المتعلق بتنظيم مدة العمل. ويعود السبب إلى أن الاستمرار في العمل لساعات طويلة يمثل خطراً على صحة العمال وعلى عائلاتهم. وفي قطاع الميكانيك والإلكترونيك المشغّل الأساسي لليد العاملة النسائية، ينتقل الإرهاق والضغط النفسي خلال العمل مع العامل أو العاملة إلى المنزل ويؤثران في الحياة العائلية والعكس بالعكس. وعادة ما تتسبب الصعوبة في التوفيق بين الواجبات المهنية والواجبات العائلية في الكثير من المعاناة التي تعيشها النساء الحوامل والأمهات المرضعات كما ستراه لاحقاً.

وحسب 30% من النقابات الأساسية، لا يسمح نظام توقيت العمل المعمول به بالتوفيق بين الوقت المخصص للعمل والوقت المخصص للحياة العائلية. والحقيقة أنه لا وجود لاختلاف

بشأن هذا الموضوع بين مختلف فروع الأنشطة الصناعية.

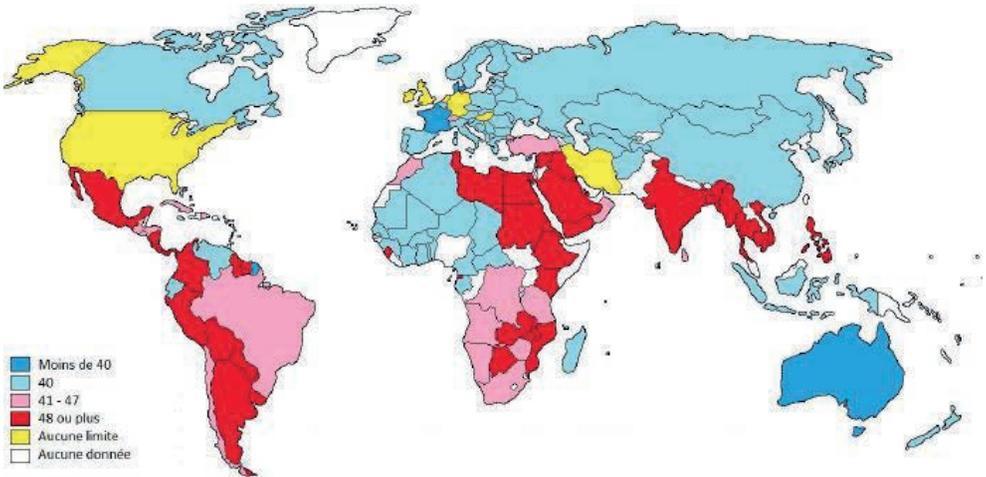
رسم 13. نسبة النقابات التي تعلن صعوبة التوفيق بين وقت العمل والحياة الأسرية



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2002

إن مدة العمل بنظام 48 ساعة في الأسبوع لا تحمي العاملات والعمال ضد الإرهاق المفرط، ولا تمنحهم الوقت اللازم للترويح عن النفس، وللترفيه والاسترخاء والعيش حياة اجتماعية طبيعية. بعكس ذلك تقل مدة العمل الأسبوعية العادية القانونية في أغلب البلدان الإفريقية عن 48 ساعة (انظر الرسم الموالي).

رسم 14. وقت العمل الأسبوعي القانوني حول العالم (2017)



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

إن تنظيم وقت العمل حسب الثلاثة فرق رائج جدا في قطاع الميكانيك والإلكترونيك⁵⁰. والجدير بالملاحظة أن العمل بالليل في ظل نظام تنظيم العمل بالتناوب هذا، يؤدي إلى اختلال كبير بين الفترة التي لا يعمل فيها الأجير والفترة التي يحتاجها أفراد عائلته للقائه، وهو ما من شأنه أن يسبب الكثير من الضغط النفسي بل أحيانا تفكك العائلة والطلاق.

لقد أثرت هذه الظاهرة من طرف 67% من نقابات الصناعات الميكانيكية والمعدنية مقابل 31% من النقابات في الصناعات الكهربائية والإلكترونية. (انظر جدول 9).

جدول 8. نسبة النقابات التي تصرح بوجود نظام الفرق في كل من شركاتها حسب النشاط الصناعي (ب%)

%	
31 %	صناعة الكهرباء
67 %	صناعة الميكانيك والمعادن
49 %	المجموع

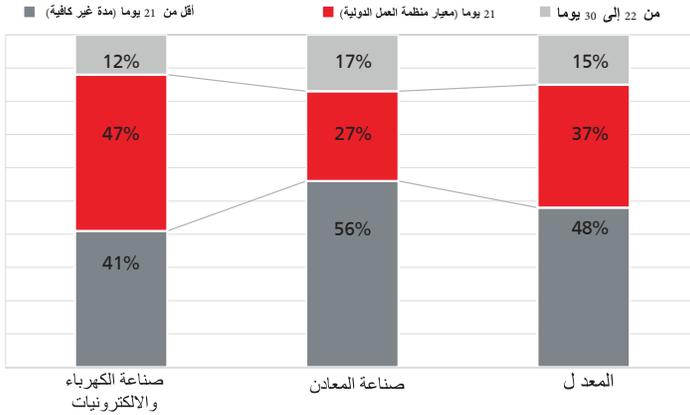
المصدر: بن سدرين سعيد ومنجي عمامي: استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية في الكهرباء والإلكترونيك. (2202).

وأخيرا، فإن العطلة السنوية خالصة الأجر تكتسي أهمية بالغة بالنسبة لصحة ورفاهة العاملات والعمال في الوسط العائلي. وينص الفصل 3، فقرة 1 و3 من الاتفاقية رقم 132 حول العطل خالصة الأجر (معدل) لسنة 1970، على ألا تقل مدة العطلة، بأي حال من الأحوال، عن ثلاثة أسابيع عمل عن كل سنة نشاط منجز⁵¹. وتؤكد لجنة الخبراء المكلفة بمراقبة تطبيق الاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية على « الأهمية القصوى لتأمين حق التمتع بعطلة سنوية خالصة الأجر طويلة بما فيه الكفاية لا تقل عادة عن ثلاثة أسابيع لجميع العمال»، وذلك ليتمكنوا من الراحة ومن استعادة حيويتهم⁵². وفي المتوسط فقد صرحت 37% من النقابات إن مدة هذه العطلة خالصة الأجر محددة بثلاثة أسابيع، وهي تفوق هذه المدة بالنسبة 14% فقط من المؤسسات. في حين تقل هذه العطلة السنوية خالصة الأجر عن الحد الأدنى المنصوص عليه في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بالنسبة ل 48% من المؤسسات. ونجد هذه الممارسات أكثر تداولا في صناعة الميكانيك والمعادن بنسبة 56% مقارنة بصناعة الكهرباء والإلكترونيك 41%.

50 العمل بنظام الفرق هي طريقة لتنظيم العمل، يتداول بموجبها العمال على مراكز العمل في فرق الواحد تلو الآخر بطريقة تؤمن للمؤسسة التمديد في ساعات مزاولة النشاط إلى ما بعد مدة العمل المخصصة لكل عامل أو عاملة. وذلك لمواجهة فترات الذروة. ويمكن تصنيف نظام العمل بالفرق إلى صنفين رئيسيين: نظام عمل بمركز العمل القار حيث يقوم فريق معين من العمال بالعمل لنفس المدة المطلوبة في مركز العمل نفسه. أما نظام العمل بالتداول فإن العمال يوزعون إلى فرق ويتداولون على العمل بالتناوب على امتداد كامل اليوم (على سبيل المثال ينتقل فريقا الصباح وبعد الظهر للعمل في توقيت المساء والليل). وهذا هو نظام الثلاث فرق التي تعمل بالتناوب لمدة 8 ساعات لكل فريق منها والجاري العمل به في بعض المؤسسات.

51 هذه الاتفاقية لم يقع المصادقة عليها من طرف البلاد التونسية. انظر منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 132 المتعلقة بالعطل خالصة الأجر (معدلة). (NO:113.1970:11300:0:1000:fr/f?p=1000:11300:0:11300_INSTRUMENT_ID:312277 (consulté le 21.02.2022).

رسم 15. توزيع النقابات حسب مدة العطلة السنوية خالصة الأجر الجاري بها العمل في مؤسساتها بحسب فرع النشاط (ب%)



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2002

2. عدم المساواة في الحماية الاجتماعية

1.2. العمل غير المصرح به لدى الضمان الاجتماعي أو الانحراف بالاقتصاد المنظم إلى الاقتصاد غير المنظم

أن الخضوع لنظام الأجراء غير الفلاحيين وللنظام الذي يغطي حوادث الشغل والأمراض المهنية مرتبط بشديد الارتباط بالعمل المؤجر (الفصل 35 من قانون عدد 60 / 30 بتاريخ 12/14 / 1950 والفصل 4 من قانون 28 / 94 بتاريخ 21 / 2 / 1994). ويكتسي الانحراف بموجب هذين النظامين طابعا إلزاميا بالنسبة للشركات الخاضعة للقانون. ومن اللازم أن يحصل هذا الانحراف خلال الشهر الذي يلي انتداب العون الأجير.

ويتعين على المؤجر وجوبا، تسليم ما يثبت التصريح بأجرائه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كل ثلاثة أشهر، وذلك بتعمير نموذج للغرض من طرف هذا الأخير، يذكر فيه بالنسبة لكل أجير رقم الانحراف (أو على الأقل تاريخ إرسال مطلب الانحراف بالنسبة للعمال المعلقين)، والاسم واللقب، والأجر المسدد خلال الثلاثية، على أن يحمل هذا النموذج ختم وإمضاء صاحب العمل. ويرمي هذا التسجيل إلى ثلاثة أهداف: إعلام مصالح الضمان الاجتماعي في بداية وأثناء العمل بالأشخاص المضمونين، وتسجيل مطالبهم لدى هيكل الضمان الاجتماعي المعنية، والكشف عن الأشخاص الذين لم يستوفوا شروط التصريح كما تقتضي الإجراءات المعمول بها.

ويتكفل المؤجر باقتطاع مساهمات جميع العاملين لديه، وهو مخول باقتطاع هذه المساهمات المدينون بها لدى الصندوق من رواتبهم عند خلاص الأجر. وعادة ما تقترن هذه المسؤولية بواجب احتساب مبلغ المساهمات المطلوبة وتحويلها وجوبا إلى هيكل الضمان الاجتماعي المعني. وبناء على ذلك، فإن المؤجر مطالب بالتحلي بالنزاهة والعدل عند احتساب الأجر وجميع

ملحقاته وبقية المنافع العينية (الفصل 42 من قانون 60/30 بتاريخ 14/12/1960) وتحويلها في الآجال المحددة.

العديد من أصحاب العمل لا يصرحون لدى الضمان الاجتماعي بجزء من أجور عمالهم وعمالاتهم وفق ما تقتضيه أحكام القانون. هذا الاحتيال لا يطبق فقط في الاقتصاد غير المنظم وإنما أيضا في 19 % من المؤسسات التي تتواجد فيها نقابات، وهو ما يلحق الضرر بجزء متفاوت الأهمية بأجرائها. وعلاوة على هذا القصور في مجال الحماية الاجتماعية، ما يتعرض له جميع عمال الاقتصاد غير المنظم في قطاع الميكانيك والإلكترونيك، والذين يمثلون في سنة 2019. 16 % من مجموع العاملين بالقطاع، وذلك حسب ما ورد في المسح الذي أجراه المعهد الوطني للإحصاء حول العمل غير المنظم في تونس⁵³.

2.2 . غياب الحماية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية والنقص في استرداد مصاريف التأمين على المرض

عملا بالفصل 152 . 2 من مجلة الشغل، فإن كلّ مؤجر مطالب باتخاذ الإجراءات الضرورية والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية. فهو مطالب بأن يسهر على صحة العمال في أماكن العمل، وضمان ظروف عمل ملائمة، وبيئة عمل لائقة، وتوفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة، وإعلام وتوعية العمال بمخاطر المهنة التي يزاولونها بإعطاء تعليمات واضحة ودقيقة للأجراء الضعفاء أو من هم على اتصال مباشر مع الغير. وتتناول مجموعة النصوص القانونية ذات العلاقة، التعريف بحوادث الشغل والأمراض المهنية والتغطية والمساهمات الإجماعية والمنافع العينية والنقدية، والضمانات الإضافية.⁵⁴

ويعتبر نصف النقابات الأساسية بقطاع المعادن والإلكترونيك أن العمال والعاملات لا يتمتعون بالحماية الكافية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية (انظر جدول 9). ومن ناحية أخرى، يشير نفس الاستبيان إلى أن أغلبية كبيرة من النقابات تعتبر أن مصاريف التأمين على المرض التي يقع استردادها غير كافية بنسبة 77 % في صناعة المعادن والميكانيك، وبنسبة 76 % في صناعة الكهرباء والإلكترونيك.

53 INS indicateurs de l'emploi informel 2019

54 CNSS (2005). 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.

جدول 9. هل يتمتع الأجراء بما يكفي من الحماية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية؟

المجموع	لا	نعم	
100	45	55	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
100	46	54	صناعة الميكانيك والمعادن
100	45	55	المجموع

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمالي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهرباء والإلكترونيك. (2202)

يقدم الصندوق الوطني للتأمين على المرض معلومات دقيقة حول عدد ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية. وتشير آخر الإحصاءات التي نشرها الصندوق الوطني للتأمين على المرض إلى تسجيل 5965 تصريحاً حول حوادث شغل حصل منها 3533 حادثاً في قطاع الصناعة المعدنية والميكانيكية، أي بنسبة 59% من مجموع الحوادث التي سُجلت سنة 2018. وخلال نفس السنة، بلغ مجموع ضحايا الأمراض المهنية 274 حالة من بينها 30% سُجلت في صناعة المعادن والميكانيك، وهو ما يمثل في هذه الحالة، نسبة أقل من تلك المسجلة في صناعة الكهرباء والإلكترونيك.

وعلاوة على ما تسببه هذه الحوادث والأمراض من معاناة كبيرة في صفوف العمال وعائلاتهم، فإن التكلفة الاقتصادية ذات العلاقة مرتفعة ومثقلة لكاهل المؤسسة المشغلة والبلاد، بسبب الخسائر الناجمة والمرتبطة بالتعويضات، وبأيام العمل الضائعة، وبتكرّر حالات التوقف في الإنتاج، وبإعادة تأهيل العملة، وكذلك بنفقات العلاج الصحي.

ومع ذلك، فمن الممكن تجنب هذه الحوادث التراجيدية بالاعتماد على البرامج التي توفرها هيكل الضمان الاجتماعي لمنظوريها⁵⁵، حيث تقدم هذه البرامج لأصحاب العمل وللعمال الوسائل الضرورية للوقاية من حوادث الشغل ومن الأمراض المهنية.

جدول 10. عدد ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية في قطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهرباء والإلكترونيك

أمراض مهنية			حوادث شغل			
2018	2017	2016	2018	2017	2016	
192	208	153	2432	2517	2505	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
82	75	68	3533	3998	4174	صناعة المعادن والميكانيك
274	283	221	5965	6515	6679	المجموع

Source : CNAM (2018) Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018. NB La CNAM n'a pas publié la mise à jour de ces données

3.2. جائحة كوفيد19 تهديد جديد يضاف للأمراض المهنية

على امتداد تفشي جائحة كوفيد-19، أقرت الحكومة جملة من قواعد السلامة في أماكن العمل

55 معهد الصحة والسلامة المهنية. الصندوق الوطني للتأمين على المرض والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

تغطي جميع القطاعات الاقتصادية، (حواجز السلامة التباعد الجسدي، حمل الكمامة). كما أعدّ معهد الصحة والسلامة المهنية أدلة لفائدة مهنيي الصحة والوظيفة العمومية وأسلاك مهنية أخرى.

بقي أن 20% من المؤسسات التي تتواجد فيها نقابات لم تتخذ أي إجراء للحماية ضدّ كوفيد-19.

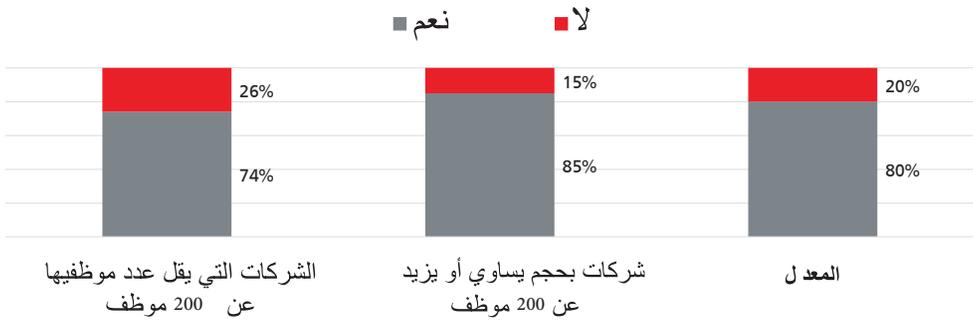
جدول 11. هل اتخذت مؤسستك إجراءات للتوقي ضدّ جائحة كوفيد 19 وللحدّ من مضاعفاتها داخل أماكن العمل؟ ب%.

المجموع	لا وجود لإجراءات حمائية	تمّ اتخاذ إجراءات حمائية	
100	31	69	صناعة الميكانيك والمعادن
100	10	90	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
100	20	80	المجموع

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية في قطاع الصناعات المعدنية والميكانيكية والكهرباء والإلكترونيك 2022.

مثل هذا السلوك نجده أكثر تداولاً لدى مؤسسات الصناعة الميكانيكية والمعدنية، أي بنسبة 31% مقابل 10% في صناعة الكهرباء والإلكترونيك. وحسب ما صرحت به النقابات، فإن العمال الأقل حماية، يتواجدون في المؤسسات التي تشغل أقل من 200 عاملاً: 26% مقابل 15% من مجموع المؤسسات التي تشغل ما يساوي أو أكثر من 200 عاملاً، أي بفارق 11 نقطة من النسبة المئوية ما بين هذين الصنفين من المؤسسات (انظر رسم 16).

رسم 16. هل اتخذت مؤسستك إجراءات للتوقي ضدّ جائحة كوفيد 19 في أماكن العمل؟ (ب% للنقابات).



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

ومن جملة المؤسسات التي اتخذت إجراءات للحماية ضدّ هذه الجائحة فإن هذه الإجراءات لم تكن ناجعة في 33% من مؤسسات صناعة الميكانيك والمعادن مقابل 22% في مؤسسات

صناعة الكهرباء والإلكترونيك.

جدول 12. تقييم نجاعة إجراءات الحماية ضدّ جائحة كوفيد 19 حسب النقابات. (%)

المجموع	إجراءات غير ناجعة	إجراءات حماية ناجعة	
100	33	67	صناعة الميكانيك والمعادن
100	22	78	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
100	100	100	المجموع

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهرباء والإلكترونيك 2022.

إن غياب إجراءات الحماية ضدّ كوفيد-19 أو عدم فعاليتها إن وجدت، يعرّض العمال لمخاطر كبيرة، وخاصة المصابين منهم بأمراض مزمنة (السكري)، وأمراض القلب والأوعية الدموية المزمنة والالتهابات الرئوية المزمنة والأمراض العقلية إلخ..)، والتي تشهد تزيّدا مستمرا في تونس. وعموما فإن 64% من النقابات ترى بضرورة إدراج كوفيد-19 ضمن جدول الأمراض المهنية (انظر الجدول الموالي).

جدول 13. هل يجب اعتبار الإصابة بفيروس كوفيد-19 مرضا مهنيا من طرف السلطة العمومية؟

المجموع	لا	نعم	
100	29	71	صناعة الميكانيك والمعادن
100	22	78	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
100	26	64	المجموع

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع الصناعة الميكانيكية والمعدنية والكهرباء والإلكترونيك (2022).

ففي فرنسا مثلا، تمّ تضمين الأمراض المرتبطة بعدوى SARS – Cov 2 في «الجدول 100 من قانون الضمان الاجتماعي» كأمرض مهنية منذ سبتمبر 2020.⁵⁶ وبموجب ذلك، فإن الأشخاص المصابين بفيروس كوفيد-19 في إطار نشاطهم المهني، يمكن لهم الانتفاع بكفالة خاصة بالمرض المهني. وتخص إجراءات الاعتراف بعدوى كوفيد-19، كمرض مهني، جميع المهنيين المشتغلين بقطاع الصحة، والأشخاص الذين لا يعملون بالقطاع الصحي في حالة إصابتهم بعدوى كوفيد19، وذلك في إطار مباشرتهم لعملهم وإذا ما ترتب عن ذلك المرض إصابة خطيرة.

3. الأمومة تفتقر إلى الحماية في أماكن العمل

3.1. مدّة عطلة الأمومة دون الحدّ الأدنى المنصوص عليه في اتفاقية العمل الدولية

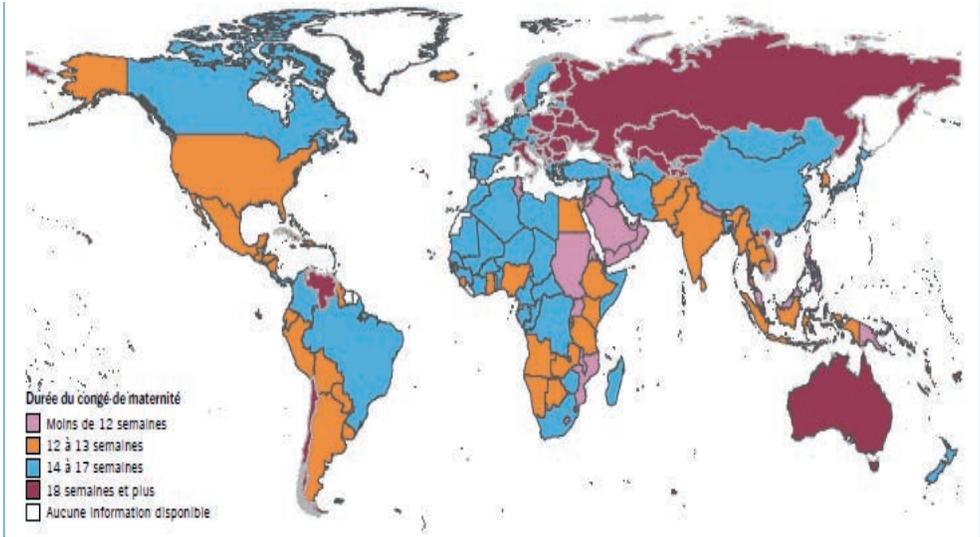
سجلت البلاد التونسية على امتداد عقود تحسنا مطردا للتشريعات الرامية إلى القضاء على التمييز

56 France (2020) Code de la sécurité sociale : Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 Version en vigueur depuis le 16 septembre 2020.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042329374

تجاه النساء. وقد صادقت تونس في هذا السياق على الاتفاقيتين الدوليتين رقم 100 و111. إلا أن هذه الانجازات لم يكن لها التأثير المنتظر في أماكن العمل. فاتفاقية منظمة العمل الدولية الأخيرة حول مدة عطلة الأمومة⁵⁷ تنصص على عطلة أمومة لمدة أربعة عشر أسبوعاً على الأقل. وهي مدة ضرورية وأساسية معترف بها دولياً لتمكين الأمهات من استعادة حيويتهن بعد الولادة، ومن استئناف عملهن مع مواصلة رعاية أطفالهن في ذات الوقت. لكن لما تكون العطلة قصيرة المدة كما هو الحال في تونس، فقد يتعذر على الأمهات استئناف عملهن بعد الولادة، وقد يؤدي بهنّ الأمر إلى الانقطاع عن العمل ومغادرة عالم الشغل. وتُعدّ تونس من بين البلدان التي تقل فيها المدة القانونية لعطلة الأمومة عما نصصت عليه اتفاقية العمل الدولية ذات العلاقة، والمقدرة بـ 14 أسبوعاً (انظر الرسم الموالي). وفعلاً، فإن الاتفاقية القطاعية المشتركة لقطاع الميكانيك والإلكترونيك لا تقرّ إلا بعطلة أمومة مدتها 30 يوماً يمكن التمديد فيها كل مرة بـ 15 يوماً بعد الاستظهار بشهادة طبية في الغرض.⁵⁸

رسم 17. المدة القانونية لعطلة الأمومة في العالم. 2013 (185 بلد ومقاطعة)



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

3. 2. مدة عطلة الأمومة غير الكافية تزداد تفاقماً بسبب ظروف الرضاعة الصعبة في مكان العمل.

يحقّ للمرأة المرضعة التمتع براحتين بنصف ساعة لكل واحدة منهما، خلال ساعات العمل لتتمكن من إرضاع وليدها، إحداهما في حصة العمل الصباحية والأخرى في حصة ما بعد الزوال.

57 الفصل 4. الفقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 183.

58 القطاع تحكمه خمس اتفاقيات جماعية قطاعية تعتمد جميعها نفس المدة المخصصة لعطلة الأمومة وفق الفصل 64 من مجلة الشغل.

ويمكن أن تأخذ الأم المرضعة الحصتين في ساعات تعين بالاتفاق بينها وبين المؤجر. وتعتبر حصتنا الراحة ساعات عمل خالصة الأجر (الفصل 64، الفقرة ب من مجلة الشغل). كما ينص نفس الفصل على أنه «يجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة» والتي يجب أن تتوفر فيها الشروط التي تضبط بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي المنظمات المهنية المعنية. والغاية من ذلك النهوض بالرضاعة الطبيعية⁵⁹.

والحقيقة، أن ظروف عمل المرأة لا تسمح ببلوغ هذا الهدف. ففي 96 % من المؤسسات التي تتواجد فيها نقابات، لا تتوفر للنساء قاعة رضاعة. وفي هذه الحالة بالذات لا يوجد فرق ملحوظ بين مؤسسات صناعة الكهرباء والإلكترونيك وصناعة الميكانيك والمعادن. ومن ناحية أخرى ترى 69 % من النقابات أن ساعة الرضاعة التي يقرها القانون غير كافية (انظر الجدول الموالي).

جدول 14. ظروف الرضاعة في المؤسسات التي تتواجد بها نقابات منتسبة إلى الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك

المؤسسات التي تفتقر إلى قاعة رضاعة	نسبة المؤسسات أين تعتبر ساعة الرضاعة غير كافية
صناعة الكهرباء والإلكترونيك	98
صناعة الميكانيك والمعادن	94
المجموع	96

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لصناعة الميكانيك والمعادن والكهرباء والإلكترونيك (2022).

وتفيد بعض الشهادات، التي أشرفت على تجميعها تيسير بن نصر، إلى حالات من المعاناة التي تعيشها النساء في هذا المجال⁶⁰:

- «عندما استأنفتُ العمل مازلتُ أنزف دما » لقد ولد ابني يوم 8 أكتوبر، وفي 27 نوفمبر من نفس السنة عدتُ إلى العمل»
- «لم يتجاوز عمره الشهرين بعد، وكان عليّ تركه والابتعاد عنه. إنه أمر صادم عنيف ومؤلم سواء بالنسبة للطفل أو للأم»

59 الرضاعة الطبيعية هي أفضل طريقة لتمكني الرضع من المغذيات التي يحتاجونها وذلك حسب المنظمة العالمية للصحة، حيث توصي هذه المنظمة بالرضاعة الطبيعية حتى يبلغ الطفل ستة أشهر من العمر ومواصلة الرضاعة بالتوازي مع اعتماد مواد غذائية تكميلية حتى السنة الثانية من عمره.

Cf. OMS Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Durée optimale de l'alimentation au sein exclusive. Recommandations pratiques. 1er mai 2001. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1

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

– «عزائي الوحيد أنّ ابني كان في رعاية حماتي. لكنّ هذه الفرصة لا تتوفر لجميع النساء. ولو كان عليّ شخصياً أن أودعه إلى دار الحضانة لانتهي بي الأمر إلى الاستقالة. إنه من باب اللأ إنسانية إخضاع رضيع في عمر الشهرين إلى نسق إنسان بالغ». «لقد أصبت بصدمة جراء التجربة مع طفلي الأول».

– «أحسستُ بإرهاق تام: بين الرضاعة الطبيعية والليالي البيضاء التي أقضيها دون أن يغمض لي جفن والقلق المشروع لكوني أما لأول مرة.. كان عليّ الاستعداد أيضاً للعودة إلى العمل .. هذا كثير....»

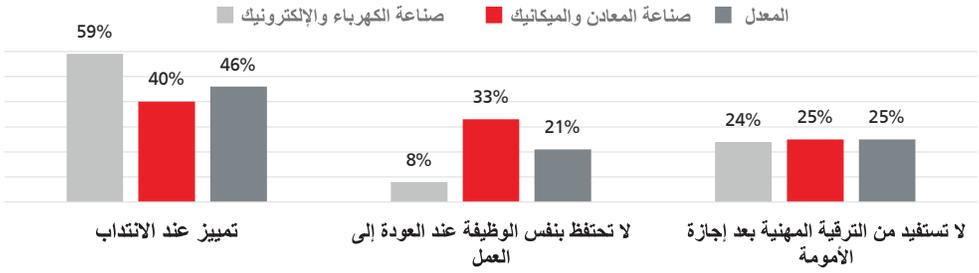
– « مع 45 دقيقة أقضيها في للتنقل ما بين محل سكناي ومقر العمل، وبعد ساعات عمل مضنية وشاقة كان من المستحيل العودة إلى عملي بعد شهرين من الولادة. لذلك قررت اضطراراً ترك عملي ولا أدري إن يمكنني بسهولة العثور على عمل من جديد عندما تبلغ ابنتي سنّ الستة أشهر أو السنة.»

3.3 . تمييز كبير تجاه النساء الحوامل والأمهات المرضعات

لا تكتفي الاتفاقية الدولية رقم 183 حول حماية الأمومة بالدعوة إلى وجوب حماية عمل النساء أثناء فترة حملهن، وأثناء عطلة الأمومة وفترات الراحة المتتالية بعد العودة إلى العمل فحسب، بل وأيضاً إلى ضرورة اتخاذ إجراءات تسمح بالتأكد من أن الأمومة لا تمثل مصدر تمييز في مجال العمل. وتؤكد نفس الاتفاقية في هذا الصدد أن التمييز يمكن أن يحصل كذلك في مستوى الانتداب والتوظيف من خلال معاقبة النساء الباحثات عن شغل. وقد تترتب عن ذلك عديد المشاكل نظراً لغياب الحماية الكافية لعمل النساء. وحسب الشهادات التي أدلت بها النقابيات فإن التمييز تجاه النساء يتجلى بأكثر حدّة خلال مرحلة الانتداب في القطاعين الصناعيين وعادة ما تكون هذه الممارسة أكثر تداولاً في صناعات الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 59 % مقابل 44 % في صناعات الميكانيك والمعادن.

وتتواصل ممارسة التمييز عند العودة للعمل، ولكن بأقل حدّة في القطاعين. فالمرأة لا تحتفظ بمركز عملها، وقد لا تحصل على مركز عمل جديد يعادله حسب إجابة 33 % من نقابات المعادن والميكانيك مقابل 8 % من نقابات صناعة الكهرباء والإلكترونيك. كما تحرم المرأة من الترقية المهنية بنفس الوتيرة في قطاعي النشاط الصناعي (انظر الرسم الموالي).

رسم 18. نسبة النقابات بحسب قطاع النشاط الصناعي التي تصرح بوجود تمييز تجاه المرأة (بال%)



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

وعلى إثر الحملة التي نظمها المجتمع المدني بالاشتراك مع الاتحاد العام التونسي للشغل، أقر مجلس الوزراء المنعقد يوم 06 مارس 2019 مشروع قانون حول عطلة الأمومة والقرابة Parenté مطابق لفحوى الاتفاقية الدولية رقم 183. لكن هذا المشروع الذي باشرت وزارة المرأة إعدادة منذ سنة 2017 لا يزال معطلا إلى اليوم. وتفسر وزيرة المرأة هذا التأخير بالصعوبات المالية التي تحول دون وضع مقتضيات مشروع القانون حيز التنفيذ: «ليس لدينا الاعتمادات والوسائل الضرورية التي تسمح لنا بتغطية التكاليف الإضافية التي قد تترتب عن ذلك، بالرغم من أهميته على جميع المستويات، وخاصة في مجال حماية الطفل، هذا علاوة على أنه يسمح بضمن المساواة بين النساء العاملات في القطاعين العام والخاص»⁶¹

4. حماية شبه غائبة ضدّ خطر فقدان موطن الشغل

4.1. 44% من النقابات تعتبر أن نسبة عقود العمل محدّدة المدة عالية

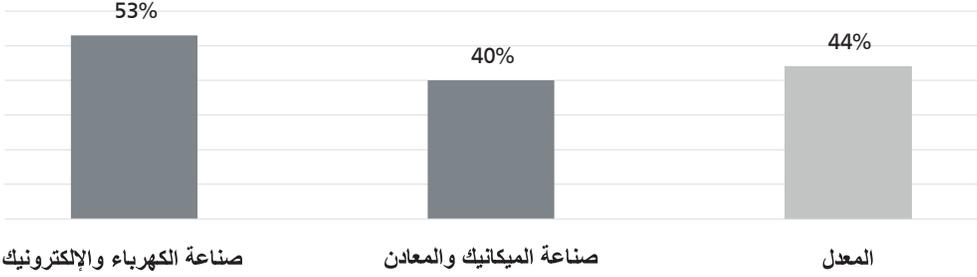
يمثل عقد العمل محدّد المدة اليوم صيغة التشغيل الأكثر رواجاً. وحول هذا الموضوع تشير 53% من النقابات في صناعة الكهرباء والإلكترونيك إلى لجوء المؤسسات المفرط لهذا النمط من العقود، مقابل 40% في صناعة الميكانيك والمعادن. وتقضي أحكام مجلة الشغل بأن لا تتجاوز مدة هذا العقد الأربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار دون الخضوع لفترة تجربة. لذلك، يفضل أصحاب العمل أن لا يتحول عقد العمل معين المدة إلى عقد قار غير معين المدة خوفاً من تحمل تكاليف الأجر تحت عنوان هذا النوع الأخير من عقود العمل.

وكلّ ما ازداد عدد المؤسسات التي تسعى إلى الإمعان في مرونة التشغيل كلّ ما ازداد عدد العمال والعاملات المعرضين لفقدان مواطن شغلهم لأسباب لا إرادية، وذلك في ظلّ افتقار تونس إلى

61 Imen Houimel (2021). Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement ! Business News 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>.

منظومة للتأمين على البطالة. وكثيرا ما تتلازم مدة عقود الشغل القصيرة مع ظاهرة إعادة التشغيل لدى نفس المؤجر الذي يركّز أكثر على تشغيل النساء والأقل تأهيلا من بينهم.

رسم 19. نسبة النقابات التي تشير إلى ارتفاع نسبة الأجراء العاملين بعقود محددة المدة بحسب فرع النشاط (ب% للنقابات)



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

2.4. تداعيات جائحة كوفيد-19: فقدان موطن الشغل أكثر المخاطر وطأة في ظل غياب منظومة التأمين على البطالة في تونس

شهد سير سوق الشغل اضطرابا شديدا بسبب الانخفاض في عدد ساعات العمل المنجزة، وتوقّف الأنشطة لأسباب قاهرة، وخاصة بسبب فقدان مواطن الشغل. وخلال الثلثية الثانية لسنة 2020، قدّر المعهد الوطني للإحصاء عدد مواطن الشغل المفقودة ب 51.900 في قطاع الصناعات المعملية و 51.100 في قطاع الخدمات التجارية و 46.800 في قطاع البناء والأشغال العامة و 12.000 فقط في قطاع الفلاحة (انظر الجدول الموالي). وفي قطاع الخدمات التجارية بلغت مواطن الشغل المفقودة في قطاعي النقل والنقل على التوالي 16.900 و 16.700، وهو ما يمثل 66% من مجموع مواطن الشغل المفقودة في هذا القطاع. في حين كانت صناعة الميكانيك والإلكترونيك في قطاع الصناعات المعملية الأكثر تأثرا وتضررا بفقدان 24.100 مواطن شغل، وهو ما يمثل 46% من مجموع مواطن الشغل في هذا القطاع.

ومما لا شكّ فيه، أن فقدان موطن الشغل يعتبر الوضع الأسوأ والأكثر ضررا بالنسبة للعامل والعاملة، لأن التغطية الحالية للمخاطر الاجتماعية من طرف الضمان الاجتماعي تهتم كافة فروع النشاط المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية باستثناء التأمين على البطالة، بالمعنى الذي حددته تلك الاتفاقية الدولية، أي نظام تأمين على البطالة يشغل وفق مبدأ بناء يلبّي مقتضيات معايير منظمة العمل الدولية.

مقابل ذلك، تمنح مساعدات اجتماعية قدرها 200 دينا رابعنوان التعويض عن النفقات المحمولة على المؤجر العاجز عن الوفاء بدينه، وهي مساعدة مشروطة بالموافقة المسبقة لتفقدية الشغل. ويُعتبر هذا المبلغ زهيدا جدا مقارنة بمبلغ الأجر الأدنى المضمون للعمال من الجنسين البالغين من العمر 18 سنة على الأقل. علما وأن الأجر الأدنى المهني المضمون كان في سنة 2020 يساوي

429.312 ديناراً في الشهر بالنسبة للأجراء العاملين بنظام 48 ساعة في الأسبوع، و 365.732 ديناراً في الشهر بالنسبة للأجراء العاملين بنظام 40 ساعة في الأسبوع⁶².

جدول 15. فقدان مواطن الشغل بحسب القطاعات خلال الثلاثية الثانية من سنة 2020

القطاعات	فقدان مواطن الشغل (بآلاف الأشخاص)
الخدمات	-52,7
من بينها	
النزل والمطاعم النقل والاتصالات	-16,9
النقل والاتصالات	-16,7
التجارة	-9,3
الصناعات المعملية	-51,9
من بينها	
النسيج والملابس والجلود والأحذية	-6,2
صناعة الميكانيك والإلكترونيك	-24,1
صناعات غذائية	-14,3
صناعة غير معملية	-46,8
من بينها	
البناء والأشغال العامة	-46,8
المناجم والطاقة	+0,1
الفلاحة والصيد البحري	-11,9

Source : INS Indicateurs de l'emploi et du chômage du deuxième trimestre 2020. Impact de la pandémie du Covid-19 sur le marché de l'emploi Tunisien. Août 2020, p5

5. العوامل التي تقف وراء التفاوت في جودة الحوار الاجتماعي

1.5. محتوى الحوار الاجتماعي ونوعية أدائه يكشفان خصائص النموذج الصناعي

أ. التقليل من تكلفة العمل هدفا مركزيا في مجال التصرف في الموارد البشرية لمؤسسات قطاع الميكانيك والإلكترونيك

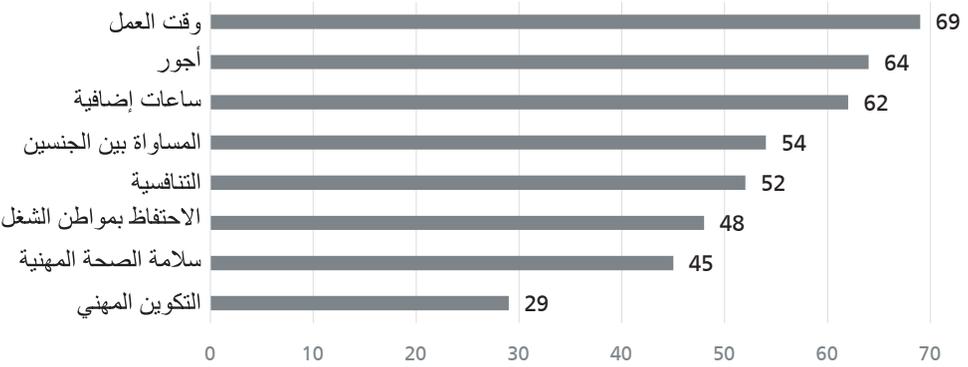
يمثل الأجر وتنظيم وقت العمل الرافعتان التكميليتان لهذه الإستراتيجية. فالأجر ووقت العمل والساعات الإضافية هي العناصر الأكثر تداولا في المفاوضات الجماعية بنسبة على التوالي : 69 % و 62 % و 64 % من مؤسسات القطاع التي تتواجد بها نقابات أساسية (انظر الرسم الموالي). فتدني الأجر يفرض على اليد العاملة خيار الإقبال على المزيد من العمل للتعويض عن تدهور قدرتها الشرائية، مضحية هكذا بصحتها وبالوقت المخصص لحياتها العائلية.

ويأتي التفاوت بين الشركاء الاجتماعيين حول المساواة بين الرجل والمرأة والتنافسية المرتبة الثانية وذلك على التوالي بنسبة 54 % و 52 % من المؤسسات. في حين يحتل التفاوت حول

حماية مواطني الشغل والحماية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية المرتبة الثالثة بنسبة 48% و45%، على التوالي، من مجموع المؤسسات. وهو ما يمثل تضحية أخرى يقدمها العمال لمجابهة تدهور قدرتهم الشرائية.

وأخيراً، فإن الحوار حول تكوين اليد العاملة لا يقع التداول بشأنه بشكل مستمر إلا في مستوى 29% من المؤسسات، وهو ما يعني غياب بُعد آخر من أبعاد العمل اللائق. ومن المؤسف حقاً أن تبقى مهمة النهوض بالتكوين على مدى الحياة غائبة دائماً في قائمة المطالب النقابية. لذلك، يصبح من العادي جداً أن تكون المبادرة بالتكوين لدى المؤجر محدودة جداً، في ظلّ النموذج الصناعي القائم على المناولة. والحال أنّ من واجب العمال التمسك بتأمين مستقبلهم من خلال الدفاع عن حقهم في التكوين والمبادرة بذلك. وما من شكّ أن هناك معضلة قانونية بشأن هذا الموضوع، لكن أليس من دور النقابات أن تعمل، في إطار المفاوضات الاجتماعية على خلق المزيد من الحقوق لفائدة العمال⁶³. إن تنازل العمال عن البعض من مقومات العمل اللائق إلى جانب الصعوبات التي تعترض النقابات أثناء أدائها لمهامها داخل المؤسسة لها تأثير كبير على جودة الحوار الاجتماعي.

رسم 20. تقييم تواتر المواضيع المتداولة بصفة منتظمة داخل المؤسسة أثناء الحوار الاجتماعي (ب%) لتصريحات النقابات



المصدر: سعيد بن سدرين سعيد ومنجي عمامي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

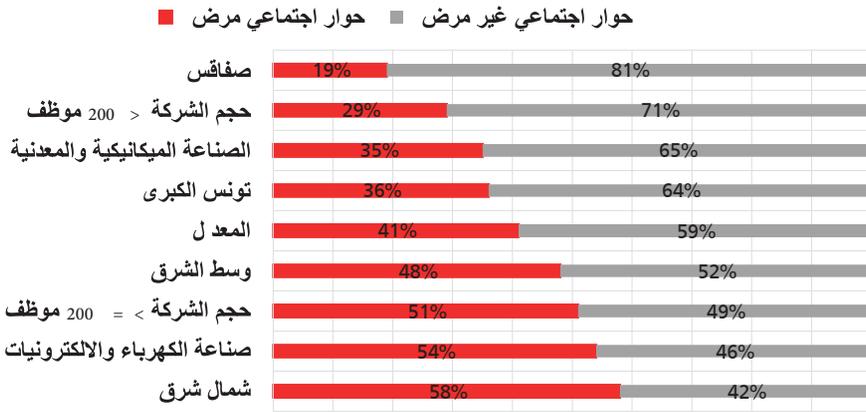
ب. الحوار الاجتماعي لا يحظى بالرضا خصوصاً في المؤسسات الموجهة أعمالها نحو السوق المحلية

عبرت النقابات عن رضاها تجاه الحوار الاجتماعي بنسبة 41%. وفاق مستوى الرضا في مؤسسات صناعة الكهرباء والإلكترونيك هذه النسبة ليصل 54%، و51% في المؤسسات المشغلة لـ 200 أجيرو فما فوق، وفي تلك المنتسبة في الشمال الشرقي بنسبة 58% وفي الوسط الشرقي بنسبة 48%. وفي هذا الجزء تحديداً نلاحظ ظهور الممارسات الجيدة في مجال الحوار الاجتماعي (انظر

رسم 24). وتعد الشركات متعددة الجنسيات من ضمن هذا الجزء: « في المتوسط، ومقارنة مع الشركات الوطنية، توفر فروع الشركات متعددة الجنسيات الأجنبية أكثر إنتاجاً، وتقدم أجوراً أعلى وأكثر اقتصاداً للطاقة، وتشغل نسبة أعلى من اليد العاملة النسائية في تونس»⁶⁴.

وعادة ما يرتبط استياء النقابات من الحوار الاجتماعي بمؤسسات صناعة الميكانيك والمعادن، المشغلة لأقل من 200 أجراء، والمنتصبة بحسب الترتيب التصاعدي لدرجة الاستياء، في صفاقس بنسبة 81%، ثم في تونس الكبرى بنسبة 64%. وتتميز هاتان المنطقتان بالحضور القوي للأنشطة الصناعية المعدنية والميكانيكية وبحضور المؤسسات التونسية الموجهة أعمالها للسوق المحلية.

رسم 21. تقييم النقابات للحوار الاجتماعي حسب خصوصيات المؤسسة وموقعها الجغرافي



المصدر: بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

2.5 . العوامل التي تقف وراء التفاوت في جودة الحوار الاجتماعي

أ. مزيد الاعتراف بالدور النقابي ووظيفته من طرف صاحب العمل يساعد على تحسين جودة الحوار الاجتماعي

هناك نوعان من التسهيلات التي يمكن تقديمها للنقابات لتيسير أدائها لوظيفتها داخل المؤسسة. بداية أن يكون لديها مكتب عمل، وتكون قادرة على الوصول إلى جميع أماكن العمل لعرض بلاغاتها وتوزيع أدبياتها النقابية بما يسمح بتمتين العلاقة بين النقابة ومنظورها لمزيد الإلمام بمشاغلهم وتطلعاتهم والدفاع بشكل أفضل عن حقوقهم في عمل لائق.

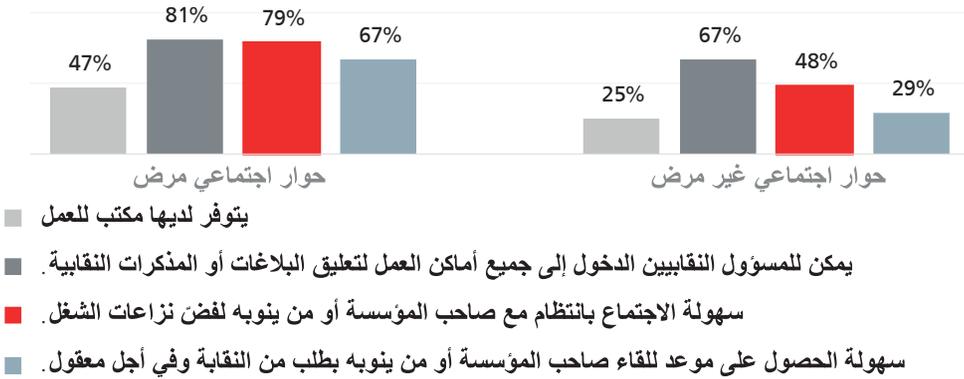
ثم الحصول على اجتماع مع صاحب المؤسسة أو من يُنيبه بطلب من النقابة في أجل معقول، أو الحصول على اجتماعات منتظمة في حالة نشوب نزاعات تشغيلية. إن توفر هاتين الإمكانيتين من

شأنه أن يساعد على تحسين التواصل والاتصال بين النقابة وإدارة المؤسسة ويسمح عندئذ بفض المشاكل التي قد تحصل بين العمال والإدارة.

إن التسهيلات التي تُمنح للنقابات عادة ما تتوفر أكثر في المؤسسات التي يحظى فيها الحوار الاجتماعي بالرضا ولاستحسان. خلافا لذلك، فإن هذه التسهيلات عادة ما تكون أقلّ في المؤسسات التي يكون فيها الحوار الاجتماعي معطلا ومحل استياء عام (انظر الرسم الموالي).

إن الاعتراف بالحقّ النقابي داخل المؤسسة ومرافقته بمجهود لدعم قدرة النقابات على الاتصال والحوار والتفاوض مع الإدارة من ناحية، وبوساطة من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك، في إدارة النزاعات التشغيلية من ناحية أخرى، تمثل روافد أساسية من شأنها أن تساعد على تحويل النزاعات إلى فرصة للنهوض بالحوار الاجتماعي، بل قد تساعد على خلق المزيد من مواطن الشغل. هذا ما استنتجته كلوديا رحمان من خلال متابعتها لعدد من المؤسسات الألمانية متعددة الجنسيات الناشطة في صناعة السيارات، بعد ثورة 2011 في تونس⁶⁵.

رسم 22. نسبة النقابات المنتفعة بتسهيلات لأداء مهامها داخل المؤسسة حسب جودة الحوار الاجتماعي (ب%)



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

القراءة: على سبيل المثال، 47% من النقابات في الشركات التي يكون الحوار الاجتماعي فيها مُرضياً لديها مكتب عمل مقارنة بـ 25% في الشركات التي يكون الحوار فيها غير مُرضٍ.

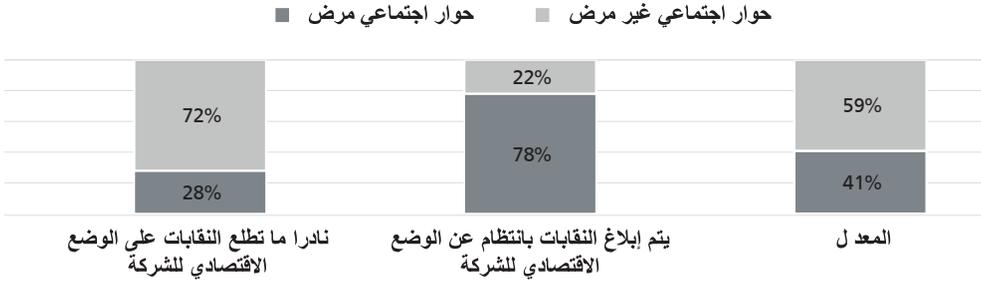
ب. الشفافية الاقتصادية للمؤسسة تبني الثقة المتبادلة فيما بين الشركاء الاجتماعيين

عبّرت 78% من نقابات المؤسسات التي تتحلّى بالشفافية الاقتصادية عن رضاها تجاه مجرى الحوار الاجتماعي، فيما عبّرت 28% من نقابات المؤسسات الفاقدة للشفافية الاقتصادية عن ذلك، أي

65 Claudia Rahman Plus d'emplois grâce à la paix sociale. 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-101-109.

بفارق 50 نقطة كاملة بين الصنفين من المؤسسات (انظر الرسم الموالي).

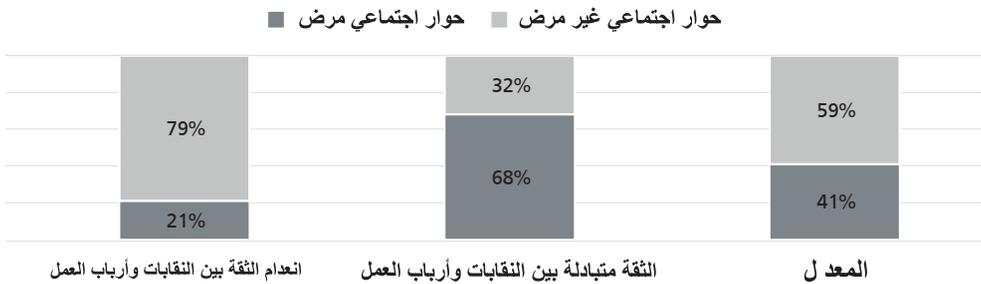
رسم 23. نسبة رضا النقابات بشأن الحوار الاجتماعي حسب اطلاعهم أو عدم اطلاعهم على الوضع الاقتصادي للمؤسسة.



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

ويبيّن الرسم 22 أن النقابات في المؤسسات التي تسود فيها الثقة المتبادلة بين الشركاء الاجتماعيين أبدت رضاها تجاه الحوار الاجتماعي بنسبة 68 %، في حين بلغت هذه النسبة 21 % فقط في المؤسسات التي لا وجود فيها لهذه الثقة، أي بفارق 47 نقطة، وهو فارق يساوي في أهميته ما سجل في الحالة، المشار إليها أعلاه، وهو ما يترجم عن التلازم الوثيق بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة والثقة المتبادلة بين الشركاء الاجتماعيين.

رسم 24. نسبة النقابات الراضية عن الحوار الاجتماعي حسب توفر الثقة من عدمها بين الشركاء الاجتماعيين



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

ج. توخّي الشفافية الاقتصادية يشجع على الحوار المسترسل حول التنافسية والمساواة بين الرجل والمرأة وتكوين العمال

إن الاعتراف الفعلي بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسة يقود المؤسسة إلى التحلّي بالشفافية الاقتصادية واحترام مقتضيات العمل اللائق كما هو منصوص عليه في مجلة الشغل الوطنية وفي معايير العمل الدولية. وفعلا، ففي 74 % من المؤسسات التي تتوخّى الشفافية، كثيرا ما يتطرق

فيها الحوار الاجتماعي وباستمرار إلى موضوع المساواة بين الرجل والمرأة. وتكون هذه النسبة دون ذلك بكثير في المؤسسات التي يسودها التعتيم أي بنسبة 49 % فقط (انظر الرسم الموالي).

رسم 25: العلاقة بين الشفافية الاقتصادية داخل المؤسسة ومكانة موضوع المساواة بين الرجال والنساء في الحوار الاجتماعي. (ب% للنقابات)

- موضوع المساواة بين الرجل والمرأة غير مدرج في الحوار الاجتماعي
- المساواة بين الرجل والمرأة موضوع متداول بانتظام في الحوار الاجتماعي



نقابات مطلة بانتظام على الوضع الاقتصادي للمؤسسة. نقابات غير مطلة على الوضع الاقتصادي للمؤسسة.

المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

وتكشف نتائج الاستبيان الميداني أن للشفافية الاقتصادية للمؤسسة تأثير كبير على مكانة القدرة التنافسية كموضوع يتم التداول حوله باستمرار وبانتظام في الحوار الاجتماعي، بنسبة 89 % في المؤسسات التي تتوخى الشفافية مقابل 40 % في المؤسسات التي تتوخى التعتيم، أي بفارق 49 % بين الصنفين من المؤسسات (انظر الرسم الموالي).

رسم 26: العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التنافسية في الحوار الاجتماعي. (ب% للنقابات).

- موضوع التنافسية غير مدرج في الحوار الاجتماعي
- التنافسية موضوع مدرج بانتظام في الحوار الاجتماعي



نقابات غير مطلة على الوضع الاقتصادي للمؤسسة

نقابات مطلة بانتظام على الوضع الاقتصادي للمؤسسة

المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

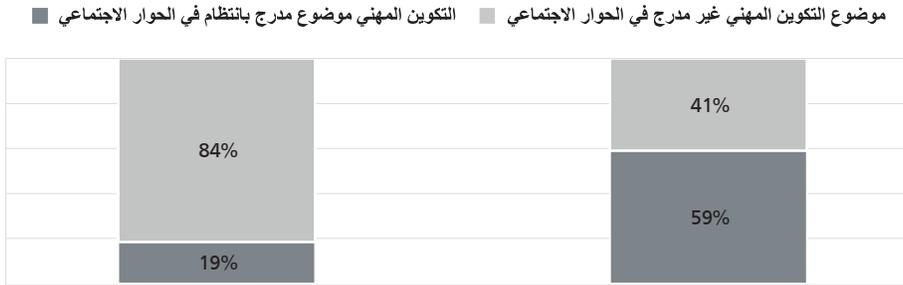
ويظهر التأثير الإيجابي للشفافية الاقتصادية أيضا من خلال مكانة تكوين العمال في الحوار الاجتماعي. ف 59 % من بين المؤسسات التي تتوخى الشفافية الاقتصادية تتطرق بانتظام إلى موضوع التكوين، مقابل 19 % فقط من المؤسسات الفاقدة للشفافية، أي بفارق 40 نقطة بين الصنفين

من المؤسسات (انظر الرسم الموالي).

إن تمثي الجودة الذي تعتمد المؤسسات يشجع على التحلي بالشفافية الاقتصادية والنهوض بتكوين أجرائها. ويركز التكوين بالخصوص على تطوير المهارات المهنية ومواصفات الجودة التي يشترطها العملاء. بل إن إرضاء العملاء مسألة مطلوبة من المرشحين للعمل كغاية مشتركة بالنسبة للمؤسسة كما بالمسبة للأعوان، وهو ما يجعل منها بندا أساسيا من بنود عقد العمل. هذا ما تؤكده مثلا تجربة الشركة متعددة الجنسيات الألمانية «ليوني» التي أقرت هذا البند ضمن الشروط المطلوبة لانتداب أعوانها: «إذا أنت ترغب في استثمار حياتك المهنية ضمن مجموعة رائدة على مستوى العالم تتبني الابتكار التكنولوجي والجودة وتطوير المتعاونين معها خدمة لإرضاء عملائها، فالتحق بنا»⁶⁶.

وتؤكد نتائج الاستبيان الميداني المنجز لدى النقابات هذه الخصائص المميزة لحسن السلوك في مجال الحوار الاجتماعي، والتي تبيّناها من خلال أعمالنا الدراسية السابقة⁶⁷. إن الارتقاء بمستوى المؤسسة والاعتماد الفعال لمنهج الجودة يساعدان على تعزيز الإدارة التشاركية للمواد البشرية داخل المؤسسة، وبالتالي الاعتراف بالحق النقابي، وهو ما من شأنه أن يساهم في تعبئة النقابات للمشاركة في رفع التحديات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة. أن احترام الاتفاقات المبرمة، من جانب صاحب المؤسسة كما من جانب نقابة المؤسسة، كفيل وحده بدعم الثقة المتبادلة، وبذلك تأمين ديمومة الحوار الاجتماعي.

رسم 27. العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التكوين المهني في الحوار الاجتماعي (ب% للنقابات)



نقابات غير مطّعة على الوضع الاقتصادي للمؤسسة

نقابات مطّعة بانتظام على الوضع الاقتصادي للمؤسسة.

المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجي للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

66 LEONI RECRUTE <https://www.recruiter.tn/poste/leoni-recrute-16/>. LEONI est un fournisseur mondial de produits, solutions et services pour la gestion de l'énergie et des données dans le secteur automobile et d'autres industries. La chaîne de valeur comprend des fils, des fibres optiques, des câbles standardisés, des câbles spéciaux et des systèmes assemblés ainsi que des produits intelligents et des services intelligents.

67 Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd (2018). 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 218, pp-49-55.

نحو بناء صناعة سيارات مع العمّال أكثر قدرة على المنافسة والاستدامة قوامها العمل اللائق

الفصل الثالث.

حتى نجعل من العمل اللائق مقوما مركزيا من مقومات
ميثاق تنافسية صناعة السيارات

1. الحماية الاجتماعية حقّ بشري يقرّه العقد الاجتماعي التونسي

1.1. تونس تعترم إرساء أرضية للحماية الاجتماعية تغطّي الجميع

على امتداد العقود الأخيرة تغلغل العمل غير المنظم وتفشى داخل الاقتصاد المنظم. هكذا اعترفت 19 % من النقابات الأساسية التابعة للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بوجود العمل غير المصرح به لدى الضمان الاجتماعي صلب مؤسساتها، وذلك بنسب متفاوتة، على الرغم من أن الأمر يتعلق بحقّ إنساني معترف به كحقّ كونيّ يجسّده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948، خصوصاً في فصليه 22 و25:

لكل شخص بوصفه عضواً في المجتمع، الحقّ في الضمان الاجتماعي « {...} لكل شخص الحقّ في مستوى معيشي يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة من حيث المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحقّ في ما يحميه ضدّ البطالة والمرض والعجز أو الترمّل أو الشيخوخة أو غيرها من الحالات الخارجة عن إرادته»

وقد تمّ إدراج مشروع الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية في المخطط الخماسي للتنمية 2016-2020، كواحد من الإصلاحات ذات الأولوية التي أعدتها وزارة الشؤون الاجتماعية. ويرمي هذا الإصلاح إلى وضع الضمانات الأولية لتأمين انتفاع الجميع بسلّة من الرعاية الصحية اللازمة وتوفير الحدّ الأدنى من الدخل لكل عائلة يسمح لها بالحصول على السلع والخدمات الضرورية⁶⁸. وتتكون أرضية الحماية الاجتماعية من العناصر التالية⁶⁹:

– رعاية صحية للجميع

– حماية اجتماعية لجميع الأطفال

– دعم لجميع الأشخاص في سنّ العمل والذين هم في حالة بطالة أو أمومة أو إعاقة أو حادث شغل.

– جريات تقاعد لجميع المسنين.

إن جملة هذه الضمانات الأولية التي تقتضي بالأساس قاعدة صلبة لخدمات الضمان الاجتماعي غير القائمة على الاشتراكات، من شأنها أن تمثل عنصراً أساسياً في منظومة الحماية الاجتماعية التونسية. وتشمل هذه المنظومة التي تذهب إلى أبعد من الأرضية، آليات أخرى منها بالخصوص التأمين الاجتماعي القائم على الاشتراكات، والتي تمنح مستويات أعلى من الحماية الاجتماعية⁷⁰. (انظر الرسم الموالي).

68 CRES-BAD Note d'orientation. Des pistes de réformes pour l'instauration d'un Socle de Protection sociale.

69 BIT (2015) Mettre en place des socles de protection sociale pour tous. Département de protection sociale du BIT. Programme phare mondial Genève 2015.

70 CRES, UNICEF et OIT (2019). Les garanties du socle national de la protection sociale : faisabilité, coût et financement. Note d'orientation Août 2019. <https://www.unicef.org/tunisia/media/2491/file/note-dorientation-les-garanties-du-socle-national-de-la-protection-sociale-2019.pdf>.

مستويات أعلى من الحماية الاجتماعية المساهمة



Source : CRES, UNICEF et OIT (2019). p8

ومن المفترض أن تؤمّن منظومة الحماية الاجتماعية التونسية إمكانية وصول الجميع ماليًا إلى الرعاية الصحية الأساسية سواء عبر التأمين على المرض أو عن طريق المساعدة الطبية لفائدة العائلات المعوزة وذات الدخل المحدود التي توجد خارج منظومة الضمان الاجتماعي القائم على الاشتراكات.

وتقر أرضية الحماية الاجتماعية منحة للأطفال. ويعلّل التركيز على الطفولة في هذه الأرضية بارتفاع مستويات الفقر عند الأطفال وهشاشة هؤلاء أمام الأزمات التي تمرّ بها عائلاتهم من ناحية وبأهمية مساندة جهود العائلات في الاستثمار لتنمية الرأسمال البشري لأطفالها من جهة أخرى.

ويمكن تأمين دخل أدنى للأشخاص المعوزين الذين هم في سنّ العمل، كالأشخاص ذوي الإعاقة والمصابين بأمراض مزمنة، من خلال توسيع التغطية لتشمل هذه الفئات في إطار البرنامج الوطني لمساعدة العائلات المعوزة والتي تمثل جزءًا من البرنامج الجديد «الأمان الاجتماعي»، ومن خلال تحسين آلية الاستهداف الخاصة بها. ومع ذلك فإنّ العاطلين عن العمل يمثلون فئة أخرى من السكان في سنّ العمل الفاقدين للدخل والذين لم يحسب لهم حساب في منظومة الحماية الاجتماعية.

إن إقرار حدّ أدنى من الدخل لفائدة الأشخاص المسنين، ووضعه حيز التنفيذ يعني التقدم في هذا الجانب من البرنامج نحو إرساء منحة اجتماعية للشيخوخة تمنح على أساس فردي. وتستهدف هذه المنحة الأشخاص في سنّ 62 سنة فما فوق والذين يعيشون تحت عتبة الفقر.

ومن الضروري أن يتمّ إنشاء أرضية الحماية الاجتماعية بمراعاة أولويات وموارد الدولة التونسية. وقد قدرّت دراسة الجدوى حول تنفيذ هذه الأرضية تكلفة المشروع على أساس تنفيذه بالتدرّج

بما يعني «الحدّ من ارتفاع التكلفة لتبقى في مستوى متواضع نسبياً خلال السنوات الأولى من برنامج الانجاز (وخاصة ما بين 2020 و2023)»، وذلك بالنظر للقيود المفروضة على الميزانية⁷¹. وقد مُنحت الأولوية في البداية وفي المقام الأول للضمانة الأولى للأرضية، وهي حصول الجميع على العلاج، وهو يستجيب للتعهد الدستوري بتأمين الحقّ في الصحة. أمّا الأولوية الثانية فهي الانطلاق في إسداء منحة الأطفال وتعميمها تدريجياً بحسب الشرائح العمرية نظراً لارتفاع مستوى الفقر في صفوف الأطفال وللضرورة الإستراتيجية للاستثمار في الرأسمال البشري للطفولة.

وأخيراً، ومن خلال البرنامج الوطني لمساعدة العائلات المعوزة، يستوجب دعم توسيع نطاق الخدمات بما يضمن الدخل الأدنى للمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الفقيرة والضعيفة ممن هم في سنّ العمل. إنّ تعميم هذا البرنامج حتى يشمل ذوي الإعاقة بداية من سنة 2022، سوف يرفق بدعم آلية الاستهداف لضمان التغطية الاجتماعية، قدر المستطاع، لكافة المواطنين المستهدفين والحدّ من أخطاء الدمج الإقصاء⁷².

2.1. الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية تساهم في الانتقال بالاققتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

تُعتبر التوصية رقم 202 حول أرضية الحماية الاجتماعية ملائمة جداً، أيضاً، في هذا المجال، عل اعتبار أنها ترمي إلى توسيع نطاق الانتفاع بالضمانات الأولية للضمان الاجتماعي لفائدة الأطفال والأشخاص في سنّ العمل وكبار السنّ، بقطع النظر عن تاريخ اشتراكهم. ويكتسي هذا الإجراء أهمية خاصة بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم المستثنون عادة من الأنظمة القائمة على الاشتراكات والمستهدفون للفقر أكثر من أولئك الذين يعملون بصفة قانونية.

وإدراكاً منها لعدم ملائمة مصطلح «قطاع غير منظم»، قررت منظمة العمل الدولية استبداله بعبارة «اقتصاد غير منظم»، والمعرّف بشكل مفصل في التوصية رقم 204 المتعلقة بانتقال الاقتصاد غير المنظم نحو الاقتصاد المنظم والصادرة سنة 2015. ويُفضّل مصطلح «الاقتصاد غير المنظم» على مصطلح «القطاع غير المنظم» لالشيء إلاّ لأنّ العمال والمؤسسات المعنيون لا ينتمون إلى نفس القطاع بل يتوزعون على عدد كبير من القطاعات، علاوة على أنّ حاجيات العمال تختلف من فئة إلى أخرى. إلاّ أنّ جميع العمال يتقاسمون خاصية مشتركة، فهم لا ينتفعون بأيّ حماية تُذكر في مجال الضمان الاجتماعي والعمل أو أنّ هذه الحماية غير كافية مما يجعل منهم شريحة عمالية تعاني الهشاشة والحرمان.

71 CRES, UNICEF et OIT (2019), p25

72 عادة ما وسمت الزبائنية السياسية صيرورة تنفيذ البرنامج الوطني لمساعدة العائلات المعوزة قبل وبعد الثورة.

وتقترح التوصية رقم 204، المصادق عليها في 2015 إستراتيجيات هامة لتيسير عملية الانتقال بالاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم مع الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية:

أ- تنوع خصائص الاقتصاد غير المنظم⁷³

ب - خصوصية وضعية واحتياجات العاملين في الاقتصاد غير المنظم⁷⁴

ج - ضرورة مراعاة تنوع الوضعيات حتى يتم إعداد مقاربات على المقاس⁷⁵

د - النهوض بالحماية الفعلية لحقوق الإنسان⁷⁶

هـ - تحقيق العمل اللائق للجميع

و - النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز

ز - وضرة الإحاطة الخاصة ببعض الفئات الضعيفة على غرار النساء والشباب والمهاجرين وكبار السن.

وقد تكون التوصية مفيدة جدا أثناء المسار الانتقالي، بما أنها تقر صراحة بالطابع المتنوع للاقتصاد غير المنظم وبأهمية الحلول المبتكرة والملائمة لتوسيع نطاق الحماية لتغطي العمال غير النظاميين. فالتوصية تقر بأن تولى الدول الأعضاء اهتماما خاصا باحتياجات ووضعيات الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم أثناء إرساء أرضية الحماية الاجتماعية وتثبيت دعائمها، فهي أداة ثمينة للغاية لما تصبح الإرادة السياسية للإصلاح شأنا عاما بين الشركاء الاجتماعيين من أجل الانتقال من القول إلى الفعل.

73 تقرّ هذه الإستراتيجية بعدم تجانس الاقتصاد غير المنظم.

74 إن طبيعة عدم تجانس الاقتصاد غير المنظم تعني أن السياسات والإستراتيجيات لا بدّ أن تأخذ بعين الاعتبار حاجيات المجموعات ذات الخصوصية في الاقتصاد غير المنظم. فحاجيات عمال المنازل مثلا، « ليست نفس حاجيات الباعة المتجولين في الاقتصاد غير المنظم ».

75 تقرّ هذه الإستراتيجية بأن التدابير المطبقة على عمال الاقتصاد المنظم قد لا تتناسب دائما مع عمال الاقتصاد غير المنظم وقد صممت أنظمة الحماية الاجتماعية لعدد البلدان على مقاس الأشخاص الذين يشغلون عملا منظما. إن غياب العلاقة بين المؤجر والأجير في الاقتصاد غير المنظم يمكن أن تفيد أن على العامل المساهمة مرتين للانتفاع بمثل هذا النظام. لكن، ونظرا لأن المداخيل الضعيفة وغير المنتظمة للعديد من عمال الاقتصاد غير المنظم، ولاحتمال ضعف قدرتهم على المساهمة، فإن أهمية الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية تبدو متأكدة للتأقلم مع خصائص الاقتصاد غير المنظم.

76 من بني العناصر الرئيسية للممكن القانوني تلك التي تتعلق باستعادة هؤلاء العمال ممارسة حقوقهم.

2. من الضروري والمتأكد أن تكون الحماية الاجتماعية إحدى أولويات الأجندة النقابية

2.1. مقاومة العمل غير المعلن لدى الضمان الاجتماعي في الاقتصاد المنظم

من الطبيعي أن يؤدي العمل غير المعلن لدى الضمان الاجتماعي إلى تشويه شروط المنافسة العادلة والنزاهة، وتعطيل الأداء الطبيعي لسوق العمل، في ظلّ اقتصاد حيث الاشتراكات والمساهمات القائمة على العمل تمثل مكونا هاما من تكلفة إنتاج المؤسسات. وتعمدّ توظيف أشخاص غير معلنين لدى الضمان الاجتماعي، تهرب الشركات من مسؤولياتها القانونية وتستطيع بذلك الاستفادة بشكل غير لائق وغير نزيه من كلفة عمل تقلّ عن تلك المعمول بها في الشركات الملتزمة بالقانون. وهكذا يمكن أن تفقد قطاعات كاملة توازنها ويلحقها الضرر.

وتقدر تداعيات العمل غير المعلن أيضا من حيث الخسائر التي تلحق صناديق الضمان الاجتماعي التي تتصرف في نظام عام ممول من الاشتراكات والمساهمات المقطعة من الأجور. وقد قدرّت هذه الخسائر المترتبة عن العمل غير المعلن في القطاع الخاص (بما فيه القطاع غير المنظم) في سنة 2014، ب 21,6 و 19% من إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك على التوالي بالنسبة لنظام الأجراء غير الفلاحيين ونظام غير الأجراء على قاعدة الأجر الأدنى الصناعي المضمون والمقدر ب 330 د.ت. خلال نفس السنة⁷⁷. إن ملأ الفراغات في منظومة الحماية الاجتماعية يعدّ أولوية مطلقة إذا ما أردنا تأمين نمو اقتصادي عادل ومنصف، وتماسك اجتماعي، وعمل لائق لجميع النساء والرجال.

إن مقاومة العمل غير المعلن في الاقتصاد المنظم بهم جميع فروع نشاط القطاع الخاص. ولا بدّ أن يدرج واجب مقاومته ضمن أولويات العمل النقابي لكافة الجامعات النقابية المتدخلة في هذا القطاع. وفي هذا الإطار نقترح فيما يلي أربع توصيات ذات أبعاد إستراتيجية:

أ- لا مركزية برامج تكوين النقابات الأساسية ومنح هذه الأخيرة نفس فرص المشاركة في تلك البرامج (من ذلك مثلا تجنب التركيز على مشاركة نفس النقابات في الدورات التكوينية دون غيرها). وفي هذا الخصوص تحديد، فإن استعمال المعلوماتية لتسجيل المشاركين في هذه الدورات قد يساعد على إدارة هذا النشاط الإستراتيجي بشكل أفضل، وعلى التحكم أقصى ما يمكن في استغلال الموارد المتاحة.

ب. تعبئة الاتحادات الجهوية والمحلية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل لمعاوضة النقابات الأساسية التي تطلب المساندة والدعم لتأدية وظيفتها، وخاصة أثناء النزاعات الشغلية. وقد تمت إثارة هذه المسألة فعلا من طرف النقابات الأساسية لمختلف فروع الأنشطة الاقتصادية التابعة للقطاع الخاص.

77 Nidhal Ben Cheikh (2016) L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 Tableau 15, p.69 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016, p71. http://www.cres.tn/fileadmin/user1/doc/Secteur_informel_Tunisie.pdf

ج. مواصلة تجديد نظام عمل الجامعات المهنية القطاعية، حيث بدأت تأتي أكلها على امتداد السنوات الأخيرة من حيث ارتفاع كثافة الحضور النقابي في القطاع الخاص، ومن حيث تزايد الدعم المقدم للنقابات من أجل أداء وظيفتها بأكثر فعالية.

د. وضع برنامج شراكة مع صناديق الضمان الاجتماعي يرمي إلى تحقيق هدفين اثنين متكاملين: مساعدة عمال الاقتصاد المنظم للحصول على حقوقهم المكتسبة بموجب قانون العمل والضمان الاجتماعي من جهة، والمشاركة في إطار عملية إرساء الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية، من خلال تطوير الجانب الخدماتي للعمل النقابي في مجال الحماية الاجتماعية من ناحية ثانية (انظر الفقرة 2.3).

2. 2. تنظيم العاملين بالاقتصاد غير المنظم في قطاع الميكانيك والإلكترونيك بالرجوع إلى دروس التجربة النقابية العالمية

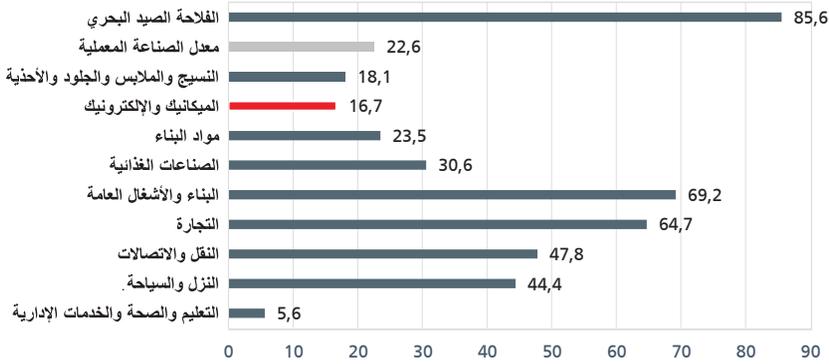
يشكل العمل غير المنظم بتونس النسبة الأكبر في القطاع الفلاحي (85 %)، وفي قطاع البناء (69 %)، وقطاع الخدمات التجارية (64,7 %). كما يتسم قطاع النقل وقطاع المقاهي والمطاعم بحضور قوي للعمل غير المنظم، أي وعلى التوالي 48 % و44 % (انظر الرسم الموالي). أما الثقل النسبي للعمل غير المنظم في صناعات الميكانيك والإلكترونيك فيبلغ 17,7 %⁷⁸ أي بنسبة أقل من المعدل المسجل في الصناعات المعملية (22,6 %).

وعلى الرغم من ذلك، فقد اعتمدت بعض البلدان سياسات رائدة لتيسير الانتقال بمجال أو بقطاع معين إلى الوضع الرسمي والقانوني. ومن بين هذه السياسات تلك التي تهدف إلى تمديد حماية الضمان الاجتماعي لتشمل فئات عمالية محرومة منها. وتعمل منظمة العمل الدولية على تشجيع كل المبادرات النقابية التي ترمي إلى تنظيم العمال المحرومين من الحماية في الاقتصاد غير المنظم. لأجل ذلك، تم إعداد دليل في الغرض موجه للنقابات ويستند إلى بعض الدروس العملية والتطبيقية المستوحاة من التجارب النقابية في هذا المجال⁷⁹.

78 هذه النسبة تتوافق مع 26600 عاملا غير نظاي. ويقدر مجموع السكان الناشطين حوالي 159282 شخصا.

79 BIT (2019) Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats Guide à l'intention des organisations syndicales. ACTRAV Bureau des activités pour les travailleurs BIT Genève 2019.

رسم 29: نسبة العمل غير المنظم بحسب القطاع. الثلاثية الرابعة لسنة 2019 (ب%)



Source : INS Indicateurs de l'emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020, Tableau 4 p5.

أ - الأمر يتعلق أولاً بالبداية في اختيار فئة من العمال لها قابلية أكثر على التنظيم.

وتعلّل هذه النصيحة بالرجوع إلى الصعوبات التالية:

– أن انتظارات العمال غير النظاميين يمكن أن تؤدي بهم للتطرق إلى مسائل تختلف عن المشاكل التي تترتب عن ظروف العمل العادية، من ذلك مثل « تطوير الفرص التجارية بواسطة الحصول على قرض وعلى مهارات التصرف والإدارة الأساسيتين. وهي من الحاجيات التي تمّ التعبير عنها من قبل العمال المستقلين والمؤسسات. الصغرى والمتوسطة المرتبطة بعلاقة تشغيلية مع عدد مهم من عمال الاقتصاد غير المنظم والتي يمكن للنقابات محاولة تمثيلهم .

– يمكن أن تصبح الجهود المبذولة لتنظيم العمال غير النظاميين مصدر نزاع وتجاذب كبير داخل النقابات.

– وقد يرى بعض المقاولين ومجموعات من أصحاب العمل المتزعمة لهياكل جهرية أو محلية أنهم ممثلين بشكل أفضل من قبل منظمات أصحاب العمل.

ب - ثم فيما بعد، طرح السؤال التالي، كيف السبيل لتنظيم الفئة المستهدفة؟

إن المقاربات الأكثر تداولاً في هذا الصدد هي تلك المتمثلة على التوالي:

– تنظم العمال والناشطين في الاقتصاد غير المنظم داخل النقابات بشكل فرديّ.

– تشريك أو إلحاق جمعيات الاقتصاد غير المنظم كنقابات وضمّها إلى المركزية النقابية الوطنية.

إشراك مجموعات المشغّلين في الاقتصاد غير المنظم ضمن تعاونيات أو تعاوضيات. وتعتبر طريقة التنظيم الأكثر رواجاً تلك التي تتمثل بالنسبة للنقابات في تشريك أو إلحاق جمعيات

الاقتصاد غير المنظم المتواجدة. وتختلف نجاعة عملية الإلحاق بالعمل النقابي بحسب قدرة النقابات على التركيز حول المنافع التي تجنيها لفائدة العاملين بالاقتصاد غير المنظم، وهو ما يقتضي الإلمام بحاجياتهم وانتظاراتهم لإقناعهم بجدوى التنظم في نقابة.

ج - يجب تعديل القانون الأساسي للمركزية النقابية

والهدف من ذلك تجنب خطر إحساس العمال غير النظاميين بالعزلة والتهميش داخل المركزية النقابية. وبالتالي يجب أن يضمن تعديل القانون الأساسي تمثيلية منصفة وعادلة للعمال والناشطين النظاميين وغير النظاميين دون أن تمثل مسألة الاشتراك عائقا أمام هذه التمثيلية المنصفة والعادلة. وفي هذا الصدد، فإن الصعوبة تكمن في تعديل مبلغ الاشتراك الذي يتوجب على العامل في الاقتصاد غير المنظم دفعه مقابل عضويته.

د - ويحصل في كثير من الأحيان أن تضطر النقابات إلى اتخاذ إجراءات تعويضية على المدى القريب على الأقل، لدعم اشتراكات عضوية المنخرطين من عمال الاقتصاد غير المنظم.

ويوجد للتوصل إلى ذلك، أربع مقاربات رئيسية:

– نفس الحقوق مقابل نفس مبلغ الاشتراك في العضوية وهي مقارنة معتمدة في الأرجنتين وجزر فيجي والنبال والبيرو.

– نفس الحقوق مقابل مبلغ اشتراك مخفّض، وتقوم هذه المقاربة على مبدأ التضامن القويّ والمتمين في صفوف النقابات بين العمال النظاميين والعمال غير النظاميين. وهي مقارنة معتمدة في كل من تزانيا وأوغندا.

– حقوق محدودة مقابل مبلغ اشتراك مخفّض، وهي مقارنة معتمدة في سريلانكا، .

– ضبط حدّ أدنى للاشتراك وهي مقارنة معتمدة في غانا.

هـ - الخدمات التي يمكن تقديمها من طرف النقابات يجب أن تلبي حاجيات العمال غير النظاميين.

إن تنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم يوفر للنقابات إمكانية الزيادة من عدد المنتسبين إليها وهو ما يعني أيضا مواجهة المزيد من الانتظارات والطلبات، وهو ما يقتضي منها امتلاك الوسائل الضرورية لتلبيتها.

إنّ عمال الاقتصاد غير المنظم في حاجة أكيدة لجهات قوية تتكلم باسمهم، وإلى مرافقة دائمة للتمرس على التعامل مع المقترضات التقليدية الأساسية للنقابات العمالية في مجال التمثيلية النقابية والتفاوض أو الوساطة لما يقتضي الأمر تدخل هذه النقابات لدى الإدارة أو لدى السّلط المحليّة (شرطة ومراكز الضرائب بالخصوص)، بشأن إسناد مساحات البيع، وتوظيف ضرائب عادلة، وتوفير المرافق الصحية إلخ.. ويمكن أن تعتبر هذه الخدمات كأيسر ما يمكن تقديمه، على

اعتبار أنها لا تتطلب من النقابات سوى توسيع مجال تمثيليتها والتفاوض من أجل التوصل إلى اتفاق مع السلط المحلية. ومما لا شك فيه أن استعمال الموارد والكفاءات الداخلية المتوفرة (من ذلك المختصين في المفاوضات الجماعية والمكونين شبه القانونيين)، يمكن أن يساعد النقابات على تلبية حاجيات الاقتصاد غير المنظم.

وبعدّ الانتفاع بالخدمات المالية وبالقروض الصغرى والتدريب على الأعمال التجارية وزيادة الأعمال من بين الخدمات التي يسعى إليها العمال غير النظاميين. وفي إطار هذا المسعى يمكن للنقابات أن تعمل على الاستعانة بالخارج لتأمين تلك الخدمات، وهو ما يستوجب منها بناء شبكة من الممولين والمنظمات الخارجية كمراكز التكوين المهني والمؤسسات البنكية والمالية.

إن العمل على خلق مناخ مناسب للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم موكول بالدرجة الأولى لمسؤولية الحكومة. فالتخفيض من الضرائب، وإلغاء الرخص بالنسبة للأنشطة الاقتصادية التي لا تؤثر على الأمن العام، والتخفيض من المعاليم الجمركية، من شأنها أن تساعد على هذا الانتقال. كذلك، فإن وضع نظام لتسجيل ميسر للعقارات في السجل العقاري، ونظام ميسر لتسجيل الأصول التجارية من شأنه أيضا أن يثمن قيمة الرأسمال العقاري واللامادي للمؤسسات الصغرى⁸⁰ من أجل الحصول على التمويل البنكي لأنشطتها.

3.2. خلق شبكة للشراكة بين النقابات والمصالح العمومية من أجل الحماية الاجتماعية

إن الوضع المتعلق بالعضوية النقابية في تونس غير عادي داخل القطاع الخاص. فنسبة الانتماء النقابي ضعيفة على الرغم من أنّ نسبة تغطية الاتفاقيات الجماعية للقطاع تصل حدها الأقصى، على اعتبار أن هذه الاتفاقيات تطبق آليا على جميع الأجراء الأعضاء وغير الأعضاء في الاتحاد العام التونسي للشغل، وذلك بموجب أحكام مجلة الشغل. وفي ظل هذا الوضع، تستجيب الزيادة في نسبة العضوية لهدفين اثنين: الأول يتمثل في جعل النقابات أكثر تمثيلية لتنوع السكان النشطين المشتغلين، والذين تتطلب حاجياتهم من استحقاقات العمل اللائق إجابات نقابية ملائمة. ويتمثل الهدف الثاني في ضمان الحصول العادل على المكتسبات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية على اعتبار أن فعالية القانون تخضع للحضور النقابي في أماكن العمل أكثر مما تخضع لقدرة تفقدية الشغل على المراقبة.

إن التوجه نحو خيار استنفار العمل النقابي للأخذ بيد العاملات والعمال في حياتهم المهنية والمعيشية من خلال ما يمكن أن توفره لهم من خدمات وتوجيهات ومساعدات، هو أحد الوسائل الناجعة لتجديد موارد النفوذ التنظيمي للجامعة العامة للمعاند والإلكترونيك، ذلك أن الزيادة في نسبة العضوية تفترض تقديم مكافآت حقيقية للأجراء وخصوصا الأكثر عرضة منهم لانتهاكات

80 تمثل الممتلكات العقارية والتجارية الخارجة عن القانون في سنة 2012 ما قيمته 115 مليار دولار أمريكي، (أي ما يساوي 4 مرات قيمة الاستثمارات الأجنبية المباشرة المتراكمة منذ 1976 أو 11 مرة القيمة الرأسمالية للشركات المدرجة في بورصة تونس في سنة 2010)

Cf. De Soto Hernando (2013), L'économie informelle. Comment y remédier. Une opportunité pour la Tunisie, Tunis, Cérès Editions, 2013.

شروط العمل اللائق. وبالتالي فإن إنشاء شبكة للشراكة بين النقابات والمصالح العمومية في مجال الحماية الاجتماعية يوفر الفرصة للنقابات للاستجابة كأفضل ما يكون لحاجيات العمال وخاصة الأكثر هشاشة وتضرراً منهم.

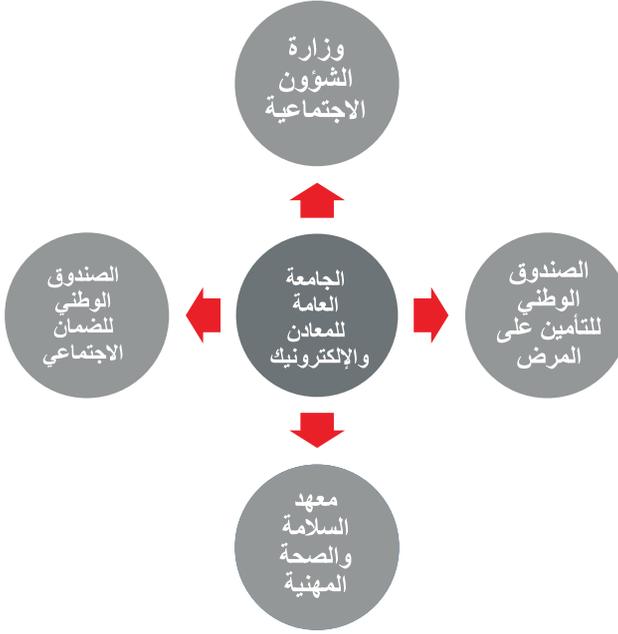
يتم تأمين الضمان الاجتماعي اليوم في شكل أنظمة تأمين تقدمها ثلاثة صناديق: الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية بالنسبة للقطاع العمومي، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة للقطاع الخاص والصندوق الوطني للتأمين على المرض الذي يتكفل بخدمات التأمين على المرض والأمومة وحوادث الشغل وبرامج المساعدة غير القائمة على المساهمات (مساعدات العائلات المعوزة والانتفاع بالرعاية الصحية).

توجد العديد من أنظمة الحماية الاجتماعية الموافقة لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية⁸¹. وينتفع إجراء قطاع الميكانيك والإلكترونيك بنظام الأجراء غير الفلاحيين الذي يديره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والذي يقدم الخدمات التالية: الرعاية الصحية، والأمومة، والمرض والوفاة، والاستفادة من حالة الوفاة، والتقاعد، والمنافع العائلية، وحوادث الشغل والأمراض المهنية، والتي يتكفل الصندوق الوطني للتأمين على المرض بإسداء خدماتها. وتدير المصالح العمومية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية البرنامج الوطني لمساعدة العائلات المعوزة والذي يرمي إلى مكافحة الفقر. ويمكن أن تنتفع عائلات بعض الأجراء بخدمات هذا البرنامج، وهو ما يبرر الفائدة من الشراكة مع هذه المصالح. وسوف يكون لهذه الأخيرة مكانة مركزية في سياق إرساء الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية.

ومن بين مهام شبكة الشراكة بين النقابات والهيكل المذكورة أعلاه، إعلام وتوجيه ومساعدة العمال لتوفير أفضل الطرق للحصول على حقوقهم في مجال الحماية الاجتماعية. ويعتبر تواجد المصالح العمومية الاجتماعية ومقرات الاتحاد العام التونسي للشغل في كامل جهات البلاد ميزة مهمة لفائدة بناء شبكة لامركزية تؤمن القرب الجغرافي من أجل عرض خدماتها لعموم العائلات والعمال. ويمكن أن تمتد الشراكة مع المصالح العمومية لتشمل مجالات أخرى تغطي مختلف أبعاد العمل اللائق كالتشغيل والتكوين المهني وتفقد الشغل والصحة العمومية. وهكذا فإن مقارنة العمل النقابي للخدمات الاجتماعية من أجل مزيد الإحاطة بظروف العمل والأوضاع الاجتماعية للعمال، وكذلك مقارنته لتحديث الأداء التنظيمي للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك الجاري، يتكاملان مع مهمة الدفاع الأفضل والأنجع عن حقوق العمال عبر المساهمة في تجسيد فعالية القانون داخل قطاع الميكانيك والإلكترونيك.

81 نظام الأجراء غير الفلاحي. نظام الأجراء الفلاحي المحسن. نظام العملة من غير الأجراء. نظام العملة ذوي الدخل الضعيف.

رسم 30: الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وهياكل الضمان الاجتماعي



المصدر: المؤلفان

3 . حماية الأمومة في أماكن العمل

3.1 . من أجل حماية أفضل للمرأة بواسطة التفاوض الجماعي في غياب إصلاح مجلة الشغل

تنصص أحدث اتفاقية لمنظمة العمل الدولية حول مدة عطلة الأمومة⁸² على أن تكون مدة العطلة 14 عشرة أسبوعاً على الأقل. وتعتبر هذه المدة ضرورية لتمكين الأمهات من استعادة قواهنّ بعد الإنجاب واستئناف عملهنّ مع مواصلة تأمين الرعاية الضرورية لأطفالهنّ. ولما تكون العطلة قصيرة جداً، كما هو الحال في تونس، فقد لا تكون الأمهات مستعدات للعودة إلى العمل ويفضّلن ترك عالم الشغل.

وعلى إثر الحملة التي قادها المجتمع المدني بالاشتراك مع الاتحاد العام التونسي للشغل، أقرّ مجلس الوزراء في اجتماعه يوم 6 مارس 2019، مشروع قانون حول عطلة الأمومة والروابط الأسرية موافق لمقتضيات الاتفاقية رقم 183. غير أنّ هذا المشروع، الذي انطلق مسار إعداده سنة 2017 من طرف وزارة المرأة، لا يزال معطلاً إلى اليوم. وتفسر وزيرة المرأة هذا التعطل بالصعوبات المالية التي تحول دون تنفيذ مقتضيات مشروع هذا القانون «إننا لا نملك الوسائل الكفيلة بتغطية التكاليف الإضافية التي قد تترتب عن ذلك، بالرغم من أهمية هذا المشروع على جميع الأصعدة، وخاصة في مجال حماية الطفل. هذا علاوة على أن مشروع القانون يسمح أيضاً

82 الفصل 4. الفقرة 1 من الاتفاقية رقم 183.

بتأمين المساواة بين النساء العاملات في القطاعين الخاص والعام»⁸³.

وفي انتظار إصلاح قانون الشغل، أصبح من المهم ضمان حماية جيّدة للأمومة في أماكن العمل عبر المفاوضات الجماعية. ويتعلق الأمر أساساً بـ:

– ضبط مدة عطلة الأمومة وفق مقتضيات الاتفاقية الدولية للعمل رقم 183 (14 أسبوعاً على الأقل).

– لتمديد في مدة الرضاعة إلى أكثر من ساعة في اليوم.

وتدعو الاتفاقية رقم 183 حول حماية الأمومة إلى اتخاذ إجراءات تسمح بالتأكد من أن الأمومة لا تمثل مصدر تمييز في مجال التشغيل. ومن وجهة نظر النقابات فإن التمييز تجاه المرأة عادة ما يتجلى:

– عند الانتداب في 46 % من المؤسسات

– في عدم الاحتفاظ بنفس الخطة عند العودة للعمل وذلك بنسبة 21 % من المؤسسات.

– في عدم الانتفاع بالترقية المهنية بعد عطلة الأمومة بنسبة 25 % من المؤسسات.

الأمر يتعلق طبعاً بالمؤسسات التي تتواجد فيها نقابات منتسبة إلى الجامعة العامة للمعاند والإلكترونيك. وبالتالي، لا بدّ من العمل على وضع إستراتيجية نقابية صلب هذه المؤسسات لمكافحة كل أشكال التمييز.

3. 2 . المواظبة على المطالبة بالمصادقة على المعايير الدولية المتعلقة بحماية حقوق النساء وتفعيلها

تنادي المركزية النقابية بالتعجيل في المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 183 حول حماية الأمومة والاتفاقية رقم 189 حول العمال والعاملات المنزليين وحديثاً الاتفاقية رقم 190 المتعلقة بالعنف والتحرش. كما تطالب بتأمين تنقل العاملات الفلاحيات في ظروف لائقة من أجل حمايتهن من مخاطر النقل غير الآمن. وقد تمّ تنظيم مبادرات للغرض بالتعاون مع المجتمع المدني.

وتتوفر لتونس ترسانة قانونية حول حماية حقوق المرأة تجسّد مناصرتها لهذه الحقوق. فالدستور الجمهوري لسنة 2014 ينصّ في فصله 21 أن «المواطنين والمواطنات متساوون أمام القانون دون تمييز». وحسب الفصل 46 من الدستور فإن «الدولة مطالبة باتخاذ الإجراءات الضرورية للقضاء على العنف تجاه النساء». وللتذكير فقط، فإن القانون الجنائي التونسي يجرّم الاغتصاب

83 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-entrevu-par-le-manque-de-financement>, 520, 106311, 3

والاعتداء الجنسي الموصوف والتعدي على الأخلاق الحميدة والتحرش الجنسي. وقد تمّ اعتماد قانون أساسي للقضاء على كلّ أشكال العنف ضدّ النساء، تمت المصادقة عليه يوم 11 أوت 2017 وأصبح نافذاً بداية من فيفري 2018. ويشمل هذا القانون كلّ أشكال العنف المادية والاقتصادية والجنسية والمعنوية والسياسية. والمعلوم أن تونس صادقت ورفعت كلّ التحفظات بشأن اتفاقية الأمم المتحدة حول إلغاء جميع أشكال التمييز تجاه النساء، بل وصادقت على بروتوكولها الاختياري.

4. خلق أماكن عمل آمنة وسليمة تعزز المساواة بين النساء والرجال

4.1. إرساء نظام لإدارة الصحة والسلامة في العمل داخل المؤسسات

تبين إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين على المرض أن التداعيات الاقتصادية والإنسانية لظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية لا تزال مؤثرة في قطاع الميكانيك والإلكترونيك. ومع ذلك فإن التأثير الإيجابي لإدراج أنظمة التصرف في الصحة والسلامة داخل المؤسسة، سواء في مستوى الحدّ من الأخطار والمخاطر أو في مستوى الإنتاجية، يبقى معترف به في التشريع التونسي.

إن الصحة والسلامة في العمل بما فيها المضمونة في نطاق احترام أحكام التشريعات الوطنية، تعود مسؤولية وواجب الالتزام بمقتضياتها إلى كلّ مؤسسة. ويعتمد تحسين أداء «الصحة والسلامة» على مراعاة الجوانب التنظيمية والترتيبية إضافة إلى الجوانب التقنية والسلوكية. وبناء على ذلك فإنّ المؤسسة مطالبة بأن تلعب دوراً رائداً وأن تقوم بما هو ضروري لإرساء نظام تصريف ناجح وفعال يمكن من:

- التعرف على المخاطر المهنية داخل مؤسستك وتقديرها للمحافظة على صحة وسلامة الأعوان عند مباشرتهم لنشاطهم اليومي.
- الأخذ بعين الاعتبار المقتضيات القانونية والترتيبية والتعاقدية التي تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم.
- تثمين وتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال خلق الظروف الملائمة للتشجيع على مشاركة الأعوان في هذا المشروع.
- تحسين وتجويد سياسة التحكم في المخاطر عبر نشر ثقافة وقائية أكثر تطوراً، والتقدم بقيم المؤسسة بصفة متواصلة ودائمة.

وتعتبر شهادة ILO-DSH 2001 مرجعية دولية وضعها مكتب العمل الدولي. فهي بمثابة الضمانة الأمثل والأكثر فعالية لتأمين الصحة والسلامة في العمل. وهي الضمانة المحفزة على مواصلة اتخاذ المزيد من الخطوات المطمئنة لفائدة أعوان المؤسسة. فحصول المؤسسة على شهادة ILO-DSH 2001، يؤهلها لتحسين جاذبيتها (عملاء ومتعاونون جدد) ولتجذب إليها المزيد من الكفاءات الجديدة، وفي ذات الوقت، يشجع على الحوار الاجتماعي. وتعتمد الحكومة وضع إستراتيجية وطنية في مجال الصحة والسلامة في العمل قصد الحدّ من حوادث الشغل وبلوغ

أهداف التنمية المستدامة، وتُعد هذه الإستراتيجية جزءاً من المقوم الاجتماعي لميثاق التنافسية والعدالة الاجتماعية. وفي هذا الصدد بالذات فإن الصندوق الوطني للتأمين على المرض ومعهد الصحة والسلامة المهنية مطالبان بتقديم الدعم والمؤازرة للمؤسسات في هذا الميدان. ومن الممكن تنزيل ذلك في إطار الإستراتيجية الوطنية.

2.4 . تطوير المراقبة الطبية للنساء في سنّ الإنجاب والنساء الحوامل المعرضات للمواد الكيميائية

إن اليد العاملة النسائية حاضرة بقوة في صناعة السيارات، ومن أوكد الأولويات الأخذ بعين الاعتبار تنوع اليد العاملة بما في ذلك الاختلاف في النوع الاجتماعي، إذا أردنا تأمين الصحة والسلامة لجميع العمال، نساء ورجالاً. ويستوجب هذا الأمر اتخاذ إجراءات وقائية ورقابية مرتبطة بالاختلاف البيولوجي⁸⁴ والاجتماعي بني النساء والرجال. وهذه هي الحال لما يتعلق الأمر بحماية النساء في سنّ الإنجاب والنساء الحوامل.

وقد أعد معهد الصحة والسلامة في العمل دليلاً حول المراقبة الطبية للنساء في سنّ الإنجاب والنساء الحوامل مُوجه لأطباء الشغل بغاية توجيههم نحو المحافظة على صحة النساء المعرضات للمواد الكيميائية وصحة ذريتهن⁸⁵. ويتمثل الهدف من هذه المراقبة الطبية في متابعة مدى موافقة مركز وظروف عمل الأجيعة مع شروط البقاء في حالة صحية جيدة، ومع السير العادي لمسار الحمل. ففي صناعة الإلكترونيك، حيث تسجل اليد العاملة النسائية حضوراً كبيراً، فإن التعرض لتأثيرات المواد الكيميائية في شكل مزيج من المواد المعدنية (زئبق ممزوج بمعادن أخرى)، ومواد تكثيف مركبة شديدة التنوع. ولمواجهة هذا الخطر يصبح دور طبيب الشغل مهماً جداً لمتابعة المراحل الأربعة الضرورية لحماية المرأة في سنّ الإنجاب والنساء الحوامل المعرضات لهذه المواد الكيميائية:

المرحلة الأولى: تقييم الخطر: البحث في ظروف التعرض للخطر ودرجة خطورته ومدته. ويتعين في هذه المرحلة تقدير احتمالية أن تكون المرأة المتزوجة في سنّ الإنجاب أو المرأة الحامل، معرضة إلى مضاعفات من شأنها أن تؤثر على خصوبتها أو على نمو جنينها.

المرحلة الثانية: التكفل بالعاملات الأجيئات وأعلامهن: ويقوم التكفل على قاعدة مراقبة طبية خاصة وعلى الإعلام واستعمال وسائل الوقاية الجماعية والفردية بالتنسيق مع الطبيب المباشر.

المرحلة الثالثة: فالمرأة أثناء الحمل يجب إخراجها من مكان عملها لحمايتها من بعض أنواع المواد الكيميائية. و بخصوص أصناف المواد الأخرى ، فيمكن أن تبقى في مكان عملها إذا ثبت أن المعلومة بشأن الخطر يتداول الإعلام حوله بشكل دائم ويتجدد بانتظام، وإذا تمّ تحسين تدابير

84 الخصائص البيولوجية والفزيولوجية التي يمكن تحديدها بواسطة الجينات والمحيط البيئي تسمح بالتمييز بني النساء والرجال: (أ) عادة ما يكون معدل الرجل أكبر في الطول وفي الوزن وأقوى من المعدل لدى النساء. (ب) للنساء والرجال أجهزة تناسلية مختلفة (فيمكن للرجال التخصيب وللنساء الإنجاب). (ج) للنساء والرجال نظام هرموني مختلف.

85 ISST Institut de santé et sécurité au travail. Plan national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Guide n°6. La surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques.

الوقاية، وإذا كانت درجة التعرض الفردي لا تفضي إلى وضعية حرجة. وفي حالة ما تقرّرت المرأة مشروع الحمل يتعين على طبيب الشغل توجيه رسالة إلى طبيب النساء المباشر لها لإشعاره بتعرض المرأة لمواد كيميائية.

المرحلة الرابعة والأخيرة: ضمان المتابعة: وفي هذا الصدد يتعين على طبيب الشغل تدوين جميع مراحل المتابعة بدقة في بطاقة المراقبة الطبية الخاصة (قرار مؤرخ في 2009/7/21)، وفي سجل المراقبة الطبية الخاص. ويحبذ في هذا الصدد الحصول على موافقة الأجيّة. ولضمان متابعة خصوبة المرأة وقدرتها على الإنجاب، يوصى باستشارة طبيب الشغل كلّ ثلاثة أشهر في حالة الحمل بهدف تحيين الملف الطبي ومتابعة تطور مراحل الحمل. ويوجد للغرض نموذجاً لبطاقة متابعة الحمل يقع تعميمها بموافقة العاملة الأجيّة المعنية.

ويصفة عامة، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تستفيد بما فيه الكفاية من خدمات معهد الصحة والسلامة المهنية. وفي هذا الصدد يستحسن العمل على:

– تطوير الشراكة بين هذا المعهد والجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك من أجل حماية أفضل للنساء ضدّ مخاطر حوادث الشغل والأمراض المهنية.

– تطوير الشراكة بين الصندوق الوطني للتأمين على المرض والجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك للاستفادة من برنامج النهوض بالصحة والسلامة المهنية والحصول على البيانات الإحصائية الدقيقة والمنظمة حسب الجنس بشأن حوادث الشغل والأمراض المهنية في قطاع الميكانيك والإلكترونيك، وذلك للتركيز كأحسن ما يكون على مقاومة هذه المخاطر.

– تشجيع النساء على المشاركة في الحياة النقابية وفي الأنشطة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مختلف الاختصاصات.

– تمكين النقابات الأساسية من التكوين الملائم ومن المعلومات المرتبطة بخصائص كل من الجنسين في إطار شراكة الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك مع معهد الصحة والسلامة المهنية والصندوق الوطني للتأمين على المرض.

وتفترض جميع هذه الأعمال تشريك أصحاب العمل والعمال الملزمون بموجب القانون باحترام قواعد الصحة والسلامة المهنية (الفصل 2.152 والفصل 3.152 من مجلة الشغل).

4 . 3 . الاعتراف بكوفيد-19 كمرض مهني

من المتعارف عليه اليوم أن عدوى سارس . كوف 2 تنتشر بسرعة، وخاصة فيما بين الأفراد لما يكون الشخص المصاب باتصال لصيق مع شخص آخر. ويمكن أن ينتشر الفيروس لما تقذف جزيئات صغيرة سائلة من فم أو من أنف الشخص المصاب عند سعاله أو عطسه أو الكلام أو الغناء أو التنفس بعمق. وعادة ما تكون هذه الجزيئات الصغيرة السائلة مختلفة الحجم وتتراوح بين الكبيرة « قطرات أو رذاذ» صادرة عن الجهاز التنفسي، و« غبار جوي» أقل حجماً. ويمكن

أن يؤدي الاقتراب من الأشخاص استنشاق الفيروس عبر الفم أو الأنف أو العين. ويرتفع خطر العدوى في أماكن العمل كما أثناء الانتقال نحو مناطق تكثر فيها التجمعات محليا أو في الطريق إلى العمل.

وتطالب الأغلبية الساحقة لنقابات قطاع الميكانيك والإلكترونيك بإدراج كوفيد-19 ضمن قائمة الأمراض المهنية، وهو ما يُحمّل المؤجرين والأجراء مسؤولية احترام إجراءات الحماية التي أقرتها وزارة الصحة العمومية⁸⁶، وذلك وفق ما تقتضيه أحكام مجلة الشغل في مجال الصحة والسلامة المهنية.

4.4 . يمكن للروبوتات أن تساهم بشكل كبير في تحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية

الاضطرابات العضلية الهيكلية المرتبطة بإنجاز العمل شائعة كثيرا. ويمكن أن يسبب أي وضع للجسم بعض الإزعاج والإرهاق إذا بقي الإنسان في وضعية معينة لمدة طويلة. وقد تؤدي التهيئة غير الملائمة لمكان العمل وبعض المهام إلى إجبار العمال على اتخاذ وضعيات غير طبيعية عند مباشرتهم لعملهم. وتزيد مخاطر المعاناة من الاضطرابات العضلية الهيكلية المرتبطة بالعمل كلما زادت مدة البقاء في نفس الوضعية ثابتة ومقيدة للجسم. ولكن، وبفضل التقدم التكنولوجي أصبحت الروبوتات تنجز مهام خطيرة وتكرارية في حين يتجه تركيز العامل إلى المهام التي تتطلب المزيد من التدقيق والمهارة. إن استثمار المؤسسة لاقتناء بعض الروبوتات يمكن أن يلاقي التشجيع في إطار الإستراتيجية الوطنية للصحة والسلامة المهنية من أجل مقاومة الاضطرابات العضلية الهيكلية والتي يعاني منها 61,3% من العمال المصابين بأمراض مهنية سنة 2018⁸⁷.

تتحمل الروبوتات الحمولة الثقيلة وتنجز أعمالا مملة ومتكررة، وفي كثير من الأحيان غير مريحة. فهي تذهب للبحث عن الحمولات وتنقلها إلى وجهتها، وتقوم بمهام كثيرا ما تسبب الشد العضلي لدى الإنسان. والروبوتات أيضا تقوم بجمع ونقل مواد التصنيع واللوجستيك.

وتساعد الروبوتات على تحسين أداء عملية التصنيع. فهي تساهم في توفير الرفاهية العامة بتمكين العمال من التركيز على مهام أكثر تشويقا وإرضاء للنفس. وفي عملية التصنيع، أصبحت هذه الروبوتات تعمل أكثر فأكثر مباشرة مع العملة كمساعدين لهم. وأغلب هذه الآلات من نوع «كوبوتات» وهي روبوتات صغيرة الحجم خفيفة الوزن مع أطراف دائرية بشكل خاص، قادرة على الإبطاء أو التوقف عندما يدخل العامل في مجال عملها. وتقوم هذه الكيبوتات بإنجاز الأجزاء غير المريحة التي يتولاها العامل، في حين يقوم هذا الأخير بإنجاز بقية المهام ويتأكد من حسن سير وتنفيذ مسار الإنتاج. وللمزيد من الفعالية يجب ربط هذه التكنولوجيات بالعامل المنتج. وتقدم المواصفة الدولية ISO TS 15066 مبادئ توجيهية لوضع فضاء تعاوني للعمل من شأنه أن يحد من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص⁸⁸.

86 تم إصدار العدد من البروتوكولات والتعليمات تحسبا لانتشار العدوى في أوساط الجماهير.

87 Cf. CNAM (2018) op.cit. p.27

88 ISO Nouvelle spécification technique ISO pour la collaboration avec les robots.2016
<https://www.iso.org/fr/news/2016/03/Ref2057.html>

الهيكل الخارجية يمكن أن تتحمل الضغط. ويتعلق الأمر هنا بروبوتات محمولة معتمدة أكثر فأكثر في التصنيع واللوجستيك. ويتم استعمال هذه الروبوتات للرفع وللعمل في وضعيات صعبة وغير مريحة، من ذلك مثلا شدّ الأجزاء في الأماكن العالية. كما توجد أيضا مناضد آلية محمولة تسمح للعامل بالجلوس لمّا ينهي جزءا من عمله وهو في وضع ثابت. وتثبّت هذه الهياكل الخارجية عند القدمين والوركين ومثبتة عند خصر وصدر حاملها. وهي قابلة للتمدد لتساعد على المشي ثم تتقلص لتأخذ وضع الجلوس المريح عندما يثني حاملها ركبتيه (انظر رسم 31).

رسم 31: كرسي آلي



4. 5. التوفيق بين وقت العمل والصحة والحياة العائلية للعمال.

إنّ المزيد من العمل بسبب اللجوء إلى الساعات الإضافية على حساب صحة العامل والوقت الذي يجب تخصيصه للحياة العائلية إنما هو خيار مفروض على العمال جراء الأجور المتدنية التي يقوم عليها نموذج المناولة الصناعية التنافسي. فالصعود في سلاسل القيمة العالمية يفترض خلق المزيد من الثروات وأن يرفق بتحسين مستوى الأجور وظروف العمل عبر ممارسة الضغط النقابي.

إنّ المدة الأسبوعية القانونية للعمل المقدر بـ 48 ساعة يجب الانتقال بها إلى حدود 40 ساعة للاقتراب من الحدّ المعمول به والأكثر تداولا على الصعيد الدولي⁸⁹.

كما أنّ العمل بالليل والعمل بنظام الفرق هما أيضا معضلتان تؤكدان الوجه غير اللائق لوقت العمل في قطاع الميكانيك. وبالتالي، لا بدّ أن ينكبّ الحوار الاجتماعي على تنظيم وقت العمل

بشكل لا يلحق الضرر بصحة العمال وبجودة وتوازن الحياة العائلية.

وتكتسي العطلة السنوية خالصة الأجر أهمية بالغة في تنظيم وقت العمل. فالفصل 3، الفقرة 10 والفقرة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 132 حول العطل خالصة الأجر (منقحة) لسنة 1970 ينصص على ألا تقل مدة العطلة، بأية حال من الأحوال، عن ثلاثة أسابيع عمل مقابل سنة عمل⁹⁰. لكننا نجد معدل هذه المدة دون الحد الأدنى المنصوص عليه في الاتفاقية لدى 48 % من المؤسسات التي تتواجد بها نقابات تابعة للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك، حيث تقدر بنسبة 56 % في مؤسسات صناعة المعادن والميكانيك، وبنسبة 41 % في مؤسسات صناعة الكهرباء والإلكترونيك. ويمثل هذا الجانب من تنظيم وقت العمل محورا إستراتيجيا بالنسبة للعمل النقابي في المستقبل من أجل تحسين ظروف العمل في قطاع الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك.

وأخيرا، فإن العمل عن بعد وغيره من الأشكال المرنة الأخرى لتنظيم العمل في صناعة السيارات، وإن يمكن لها أن توفر للعمال توافقا أفضل بين حياتهم المهنية وحياتهم العائلية فإنها قد تتحول، في غياب الضوابط القانونية إلى تعدد صراخ يضايق هامش الوقت المخصص للحياة الخاصة.

وبما أن العمل عن بعد يشمل مباشرة المؤجرين كما الأجراء، فقد أعد الاتحاد العالمي للصناعات المعملية IndustriALL مبادئ وخطوط توجيهية لمعاوضة النقابات في مفاوضاتها حول القوانين والسياسات والاتفاقيات ذات العلاقة بالعمل عن بعد⁹¹.

وتغطي هذه الخطوط والمبادئ التوجيهية مواضيع في غاية الأهمية، من بينها على سبيل المثال، أشكال العمل عن بعد، وقابلية ارتداد العمل عن بعد، والحقوق النقابية الأساسية، والمساواة في المعاملة، والسياسات المتعلقة بالعمل عن بعد والصحة والسلامة المهنية، والتوازن والتوافق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، والمعدات والتكاليف ذات الصلة. إن هذه العناصر مهمة جدا لتمكين العمال من الانتفاع بالفوائد المحتملة للعمل عن بعد دون الوقوع في فخ أنماط العمل المبتدعة التي قد تستنفذ في نهاية المطاف الفوائد المكتسبة بكثير من المعاناة في مكان العمل. إن المبادئ الرئيسية لا بد أن تمثل قاعدة التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي للتوفيق بين مطالبه العمال بالمزيد من المرونة ومقتضيات ضمان مختلف أوجه الحماية في العمل⁹².

90 هذه الاتفاقية لم تصادق عليها تونس. Cf. OIT Ratifications de C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés. (révisée), 1970. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_\(ID:312277](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_(ID:312277) (consulté le 21.02.2022)

91 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.

92 Ibid., p6

5. الاتفاقيات الإطارية العالمية وقوانين العناية الواجبة حول حقوق الإنسان تعزز الموارد القانونية للنفوذ النقابي

5.1. الاتفاقية الإطارية العالمية أداة للنهوض بالعمل اللائق.

على إثر نداء الأمم المتحدة من أجل صناعات أكثر استدامة، ومن أجل الالتزام القوي والشامل للشركاء الاجتماعيين⁹³، سجلت الصناعات في العالم تقدماً ملحوظاً في مجال اختبار أشكال جديدة من التعاون ومن الحوار الاجتماعي العابر للحدود.

وقد حدد مخطط عمل الاتحاد العالمي للصناعات المعملية IndustriALL-GlobalUnion الذي وقع تبنينه أثناء مؤتمره التأسيسي في شهر جوان 2012 بكوبنهاغن، الإستراتيجيات السياسية العامة التالية آخذاً في الاعتبار ما ورد بالاتفاقيات الإطارية العالمية⁹⁴:

- تطوير حملات الانتداب والاشترك النقابي العابر للحدود عبر استعمال الشبكات النقابية في الشركات متعددة الجنسيات والاتفاقيات الإطارية العالمية.
- البحث عن إبرام اتفاقيات مع الشركات متعددة الجنسيات لوضع آليات منتظمة للحوار الاجتماعي على الصعيد العالمي أو الإقليمي وللتوصل إلى إرساء علاقات اجتماعية بناءة تفضي إلى مفاوضات على المستوى العالمي.
- وضع الإجراءات التنظيمية الضرورية من أجل إبرام اتفاقيات تتجاوز حدود الشركات متعددة الجنسيات والاتفاقيات الإطارية العالمية.
- استعمال كل الإمكانيات المتاحة وبالخصوص الاتفاقيات الإطارية العالمية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.
- ومن المفترض أن ينص الاتفاق الإطاري العالمي بصريح العبارة عن الاعتراف بالحقوق المضمنة في اتفاقيات وأحكام منظمة العمل الدولية وكذلك الحقوق المضمنة في إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998. وتشمل هذه الاتفاقيات:
- الحرّية النقابية وحقّ التفاوض الجماعي. (الاتفاقيتان رقم 87 و 98).
- الالتزام بعدم ممارسة التمييز (الاتفاقيتان رقم 100 ورقم 111)
- الالتزام بعدم اللجوء إلى عمل السخرة (الاتفاقيتان رقم 29 و 105)

93 حفز تبنى مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة سنة 2012 للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة المتعلقة بالشركات وحقوق الإنسان العديد من المؤسسات على مراجعة وإعادة النظر «مدى مسؤوليتها الاجتماعية».

94 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

– الالتزام بعدم تشغيل الأطفال (الاتفاقيتان رقم 138 و182)

ومن الواجب أن تعلق معايير العمل الدولية وأحكام منظمة العمل الدولية على التشريع الوطني لما يكون هذا الأخير أقل نفعاً مما تقتضيه اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن المهم جداً أن يستهدف الاتحاد العالمي للصناعات المعملية . الشبكة العالمية، الاعتراف بالمعايير الدولية الأساسية للعمل المذكورة أعلاه وبحقوق الإنسان الأساسية على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المنفتحة والموجهة للشركات متعددة الجنسيات، وإعلان المبادئ الثلاثي الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمؤسسات وحقوق الإنسان لمنظمة الأمم المتحدة، والميثاق العالمي للأمم المتحدة. ومن الضروري أن تستجيب الاتفاقيات الإطارية العالمية للمقتضيات التالية:

- تغطية كامل العمليات التي تقوم بها المؤسسات على وجه الأرض دون استثناء
- إدراج التزام قاطع وبات ودون لبس من طرف الشركات متعددة الجنسيات المعنية بضمان اعتماد واحترام مزوديها ومناوليها لجملة هذه المعايير لفائدة عاملاتها وعمالها.
- ضمان التزام المؤسسة بمعاملة النقابات بشكل إيجابي والامتناع عن كل ممارسة معادية للعمل النقابي والتقييد بالحياد التام تجاه حرية اختيار العاملين لديها للانتماء أو مواصلة الانتماء للمنظمة النقابية التي يريدونها والانفصال عنها لفائدة منظمة أخرى أو قطع العلاقة مع منظمة من هذا النوع.
- ضمان دخول النواب النقابيون، وفي حدود الإمكان، إلى أماكن العمل.
- وضع آلية ناجعة للتنفيذ والتطبيق وكذلك اتخاذ إجراءات ملزمة للحدّ من النزاعات.

ومن واجب الشركات متعددة الجنسيات المعنية السهر على نشر وتوزيع الاتفاقية الإطارية التي تعنيها في اللغات التي تتوافق مع حضورها المحلي، على جميع العمال والمسؤولين والمزودين ومناوليها وأن تحرص على تنظيم دورات تربية وتكوينية بشأن مضامينها وسبل وضعها حيز التنفيذ من طرف مختلف هذه المجموعات. كما يتعين أن تقرّ هذه الاتفاقيات الإطارية العالمية آليات تنفيذ متفق حولها بما في ذلك إنشاء هيكل عالمية مشتركة فيما بين المؤسسة والنقابة. ومن المفترض أن تشرف المنظمات الأعضاء على وضع هذه الاتفاقيات الإطارية العالمية حيز التنفيذ بالتنسيق والاتصال مع الأمانة العامة.

وفي حالة التظلم أو انتهاك مقتضيات الاتفاق الإطاري العالمي، يمكن تطبيق ميثاق التضامن الصادر عن الاتحاد العالمي للصناعات المعملية بالتوازي مع الآليات ذات الصلة.

2.5 . القانون الألماني والقانون الفرنسي حول العناية الواجبة بحقوق الإنسان من بين المصادر القانونية الجديدة للنفوذ النقابي

بعد مرور عشر سنوات عن تبني المبادئ التوجيهية المتعلقة بالشركات وحقوق الإنسان من طرف الأمم المتحدة، ما انفك واجب اليقظة، الذي فرض مسؤوليات جديدة على الشركات في مجال حقوق الإنسان، يثير جدلا مفتوحا في البلدان الأوروبية، في محاولة لإدراجه ضمن منظوماتها القانونية. وقد ظهرت هذه المسؤولية على إثر حوادث خطيرة وانتهاكات كبيرة أخرى في حق حقوق الإنسان خلال العقود الماضية. وكنتيجة لذلك، أصبح المجتمع المدني أكثر حرصا وإصرارا على التصدي لهذه الانتهاكات، مطالبا المؤسسات بأن تأخذ بعين الاعتبار، عند اتخاذها لقراراتها وقيامها بأنشطتها، كل ما يتعلق بحقوق الإنسان دون انتقاء أو استثناء لحقوق أو لأخرى، وبالتالي أن لا تقتصر على المسائل التي تناسبها وتلبي مصالحها فقط، بل أن تأخذ بعين الاعتبار أيضا مصالح وانظارات الأطراف المعنية التي تتعامل معها بشكل أو بآخر. وقد قادت هذه اليقظة عددا متزايدا من المؤسسات متعددة الجنسيات إلى القبول عن طواعية بتبني وتطبيق المبادئ الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان في مستوى معاملاتها التجارية وخصوصا في مستوى تنظيمها الذاتي.

والحقيقة أن القليل من الشركات فقط عملت فعليا على اتخاذ مبادرات جوهرية لإرساء وتفعيل العناية الواجبة كإجراء روتيني معمول به. وعلى ضوء هذه النتائج المخيبة للآمال، مضت بعض البلدان قدما وأقرت تشريعات إلزامية حول العناية الواجبة، كما هو الحال بالنسبة لفرنسا مع قانونها المؤرخ في 27 مارس 2017 والمتعلق بواجب اليقظة للشركات الأم والمؤسسات الأمرة⁹⁵، ثم ألمانيا مع قانونها المنظم لواجب اليقظة الخاص بالمؤسسات في سلاسل الإمداد، والذي من المنتظر أن يصبح نافذا بداية من سنة 2023.

وتعني العناية الواجبة، في مجال حقوق الإنسان، أن تتخذ المؤسسة جميع الإجراءات الضرورية المناسبة والناجعة لمعرفة وتقييم تأثيرات قراراتها وأنشطتها السلبية الحاصلة فعلا والمحملة على حقوق الإنسان في مستوى كامل لسلسلة القيمة الخاصة بها: استباق أو تخفيف أو وضع حدّ لهذه الآثار، ومتابعة ومراقبة نجاعة وفعالية الإجراءات التي اتخذتها، ومكاشفة الجمهور حول الأنشطة التي تقوم بها والإجراءات التي تتخذها في الغرض. كما يتعين على المؤسسة أيضا تعويض الأضرار الناشئة. وهكذا، فإن مسؤولية المؤسسة تمرّ تدريجيا من مجرد معيار ينعت بـ«مرن» ومضمّن في القانون الدولي إلى أحكام قانونية ملزمة تضبط بقوانين وطنية أو بفقهاء قضاء يتجاوز الإطار الوطني البحث.

وقد سبق وبينّا في تقرير خاص حول سبل تفعيل القانون الألماني، أنه يمثل فرصة بالنسبة للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل من أجل تعزيز حضورها صلب جميع المؤسسات الألمانية⁹⁶. ويقترح التقرير أيضا برنامجا لتكوين النقابات الأساسية حول:

95 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>

96 Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi (2022) Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique Rapport spécial La

– تبسيط محتوى القانون الألماني

– خصائص مستلزمات التشخيص حول حقوق الإنسان المطلوب من المؤسسات إقرارها وتفعيلها عبر الاستئناس بالتجربة الدولية في مجال وضع نظام تنبيه محترف،

– السياق القانوني التونسي الموسوم بالصعوبات التي تحول دون تفعيل القانون الأساسي عدد 2017 . 10 بتاريخ 7 مارس 2017، المتعلق بالتبليغ عن حالات الفساد وحماية المبلغين.

ويعتبر مشروع التكوين الذي نقترحه وسيلة لتعبئة النقابات التونسية من أجل تفعيل القانون وتعزيز علاقات التعاون مع النقابات الألمانية ممثلة بالأساس في جامعة الصناعات المعدنية IG Metal، وخصوصا في مجال تطوير عمل الشبكة الدولية للنقابات المتواجدة في مواقع إنتاج الشركات الأم والشركات الآمرة. وأخيرا فإن التقرير يبيّن أن المقاربة المعتمدة في قطاع الميكانيك والإلكترونيك يمكن تعميمها على بقية فروع القطاع الخاص لتوسيع نطاق تفعيل القانون الألماني بل وكذلك القانون الفرنسي المتعلق بواجب اليقظة من جانب الشركات الأم والمؤسسات الآمرة. ومن شأن هذه المقاربة أن تُعدّ النقابات التونسية للمشاركة في الدعوة إلى اتخاذ مبادرة أوروبية في المستقبل القريب حول واجب اليقظة وحول حقوق الإنسان.

نحو بناء صناعة سيارات مع العمّال أكثر قدرة على المنافسة والاستدامة قوامها العمل اللائق

الفصل الرابع.

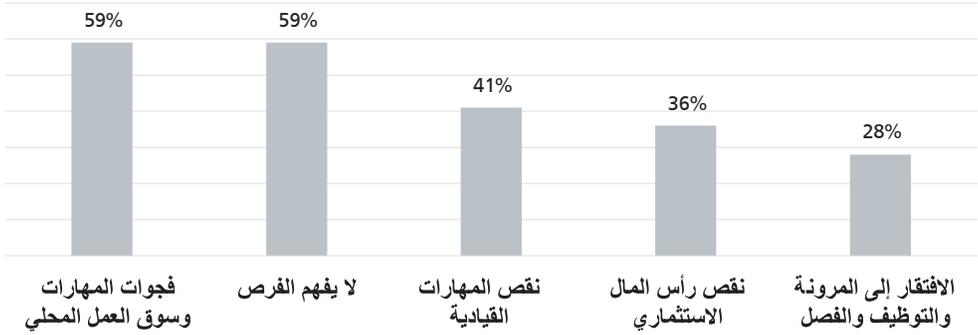
التكوين على مدى الحياة ينمي تشغيلية العمال
وقدرة المؤسسات التنافسية

1 . الاستثمار في الرأسمال البشري لرسم ملامح مستقبل العمل في صناعة السيارات

1.1 . غياب اليد العاملة المتخصصة عائق أمام التحول الرقمي والبيئي للمؤسسة

تساهم الرقمنة في تحوّل المؤسسة من خلال تغيير مساراتها وتنظيمها بل وأيضا علاقاتها مع عملائها ومزوديها، وهو ما يؤثر على حاجياتها من الكفاءات. وقد كشف استبيان المنتدى العالمي الاقتصادي لدى المؤسسات أن 59% من هذه الأخيرة تلامي صعوبات في إدراج تحوّل رقمي داخل مؤسساتها بسبب نقص الكفاءات في سوق العمل المحلية، وأن 41% منها تؤكد بالخصوص الحاجة إلى أصحاب الكفاءات في مجال القيادة، و28% منها فقط تتذمر من غياب مرونة التشريعات في مجالي الانتداب والتسريح (انظر الرسم الموالي).

رسم 32: العوائق المرتبطة باعتماد التقنيات الجديدة (حصة الشركات التي شملتها الدراسة)



Source : FEM The Future of Jobs Report 2018, p42.

يفرض غياب المرشحين للحصول على عمل يستجيب لشروط استعمال الروبوتات والتحكم في التكنولوجيات الرقمية، إعادة تأهيل اليد العاملة بالمؤسسة، حيث أن أكثر من نصف اليد العاملة بقطاع السيارات (55%) في حاجة إلى إعادة تأهيل تختلف مدّتها بحسب المستوى والتصنيف المهني وطبيعة المهنة الجديدة التي سيتكفل بها المرشح للعمل⁹⁷.

ويبين الاستبيان الذي قامت به منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في تونس سنة 2019، أن مؤسسات قطاع السيارات تجد صعوبة في العثور على عمال يمتلكون الكفاءات المطلوبة؛ فأكثر من نصف المؤسسات تذكر أن طالبي الشغل من خريجي المنظومة التربوية والتكوين المهني يفتقرون إلى المؤهلات المطلوبة، أو أنها تلقت القليل من مطالب الشغل أو لم تتلق أي طلب في الغرض⁹⁸. ومن بني الكفاءات التي يصعب العثور عليها:

— الحوسبة المهنية

97 Cf. FEM The Future of Jobs Report 2018, p43

98 OCDE (2022) op.cit. p 134

- حل المشاكل
- الاتصال الشفوي أو المكتوب
- تقني أو مهني
- لغات أجنبية
- العمل في إطار المجموعات

ويمثل نقص الكفاءات في مجال الحوسبة المهنية عائقا كبيرا يقف أمام المشاركة الفعلية صلب المجتمع المرقم، حيث يبلغ معدل الشباب والكهول الذين يعرفون «قراءة برنامج كومبيوتر يستخدم لغة برمجة متخصصة» نسبة 14,7 %، في حين لا تتعدى نسبة النساء 5,5 %⁹⁹.

والحقيقة أن النقص في الكفاءات المطلوبة من طرف المؤسسات، إنما هو نتيجة منطقية لفشل إصلاح النظام التربوي ونظام التكوين المهني، اللذان جُعلا لتلبية حاجيات اقتصاد المعرفة من الكفاءات، وبالتالي تحقيق أقصى قدر ممكن من فرص الاندماج المهني لحاملي الشهادات. وبناء على ذلك، يتعين على مراكز التكوين المهني الانتقال من نظام مغلق على نفسه إلى نظام منفتح على نظام الإنتاج وعلى محيطه من خلال تطوير الشراكة مع المؤسسات. لقد كان من المنتظر أن يفضي هذا النموذج الجديد من التنظيم الموعد إلى أربعة تغييرات أساسية:

- تحميل المزيد من المسؤولية للمراكز المهنية حول النتائج عوض وسائل التنفيذ. ويمكن في هذا الإطار اعتماد وتطوير ثقافة إدارة قائمة على التصرف بحسب الأهداف.
- زيادة إشراك الفروع الاقتصادية المهنية في إدارة المراكز من خلال تكليفها برئاسة مجالس التأسيس.
- اعتماد تنظيم جديد يفترض أن ينمي بالخصوص وظائف التدريب والتوجيه المهني وتقييم اندماج حاملي الشهادات.
- التصرف في الميزانية بحسب الأهداف وهو الأداة المالية لدعم الإدارة بحسب الأهداف ولتطوير الموارد الذاتية المطلوب استثمارها من أجل تحسين جودة الخدمات المقدمة للشركاء وللمؤسسات.
- وعلى الصعيد البيداغوجي، ينصص الإصلاح على تأهيل المكونين وجميع الموظفين. لكن هذا الإصلاح البيداغوجي وكذلك إصلاح حوكمة مراكز التكوين المهني، الضامنتان الأساسيتان لتفعيل المقاربة بحسب الكفاءات ونموذج التدريب في المؤسسة، لم يتحققا للأسف الشديد.

99 Voir UIT Les indicateurs ODD TIC de l'UIT, Indicateur 4.4.1
<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/SDGs-ITU-ICT-indicators.aspx>

1. 2. مراجعة وتحيين محتوى التكوين المهني الأساسي والمستمر لتأمين مستقبل العمال

مثل مسار الرقمنة ميزة واضحة وجليّة بالنسبة للشركة المصنعة كما بالنسبة للمستهلك. وجاء هذا المسار حمّالا للعديد من التغييرات بالنسبة للعمال. ففي شهر أفريل من سنة 2016 وقّع اتحاد نقابات المعادن الألماني IG Metall ، ومنظمة أصحاب العمل Gesamtmetall والجمعية الألمانية للميكانيك والمنشآت (VDMA) والجمعية المركزية لصناعة الكهرباء والإلكترونيك (ZVEI) ، على اتفاق تحت عنوان « التكوين والتأهيل للصناعة الرقمية 4.0: إدارة التغيير بأقصى قدر ممكن ». وفي إطار تحديث مناهج التكوين في صناعة المعادن والكهرباء، صدرت نشرية في عام 2021 عن الشركاء الاجتماعيين، استعرضت العناصر الأساسية لجملة الكفاءات المتعلقة بمهن المعادن ومهن الكهرباء والميكاترونيك¹⁰⁰.

فبالنسبة لمهن المعادن. يتناول التكوين موضوع الكفاءات الضرورية لتوسيع وتحسين أنظمة الإنتاج: بدءا بتحديد متطلبات تكامل المكونات (مثل أجهزة الاستشعار والمحركات) مروراً باختبار الحلول وتشغيلها في الآلات والأنظمة حتى مرحلة الاختبار. كما يقع التركيز على الكفاءات التي تسمح بدمج عناصر جديدة أو إضافية في عملية مراقبة الأنظمة الميكاترونيكية المعقدة. وتشمل هذه الأخيرة المهارات التي تتراوح بين تحليل الطلب الفني والتخطيط والتشغيل إلى تكييف وتعديل مسارات الإنتاج في الشبكات الرقمية إلى تركيب وتشغيل الأنظمة الفيزيائية الإلكترونية (CPS). وأخيرا مهارات ومعارف أكثر تجديدا للقيام بتعديلات التثبيت بمساعدة الكومبيوتر لإنتاج الأنابيب والقضبان أو أجزاء التثبيت أو البناء بواسطة الصفائح المعدنية.

وبالنسبة لمهن الكهرباء والميكاترونيك. يقع التركيز على متطلبات الشبكات الرقمية والبرمجة وأمن تكنولوجيا المعلومات. تعتبر الشبكة الرقمية موضوعا مركزيا بالنسبة للصناعة 4.0. فالمهارات المنقولة تسمح بربط العالم المادي بالعالم الافتراضي. ويتم ربط الكائنات ببعضها البعض في الأنظمة السيبر-فيزيائية أو مع أنظمة أخرى. ويكتسي اكتساب المهارات في مجال البرمجة أهمية بالغة نظرا لرقمنة بيئة العمل المتزايدة. ومن المنتظر أن يكون موضوع أمن تكنولوجيا المعلومات حاضرا بالضرورة وعلى الدوام بالنسبة لكل مستعمل للأنظمة المعلوماتية. إن تحقيق أقصى ما يمكن من المعلومات المرتبطة بالأنظمة والشبكات، والحوسبة السحابية، والخدمات المصرفية، عبر الأنترنت، وغيرها من الخدمات التجارية المحوسبة، أصبح أمرا متأكدا. وبالتالي فإن اتخاذ الإجراءات الأمنية المناسبة والتخلي بالسلوك السليم والمسؤول قد يضمنان أقصى ما يمكن من الأمن والسلامة.

أخيرا، يركز التكوين على طرق التصنيع الجديدة سواء بالنسبة لمهن صناعة المعادن أو بالنسبة لمهن صناعة الكهرباء والميكاترونيك. وتسمح المؤهلات المنقولة بصنع نماذج المكونات ذات الصلة بإعداد وتنفيذ عمليات التصنيع الإضافية (الطباعة ثلاثية الأبعاد).

100 IG Metall, GESAMTMETALL, VDMA, ZVEI (2021) Fachkräftequalifizierung FÜR DIGITALISIERUNG UND INDUSTRIE 4.0 (Qualification de spécialiste pour la digitalisation et l'industrie 4.0). August 2021, p5 https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/flyer_fachkraeftequalifizierung-fuer-digitalisierung-und-industrie-40_final_0.pdf

وتعتبر المهن التالية معنية بهذه التدريبات الإضافية:

- ميكانيكي مصنع
- تقني في الإلكترونيك لتكنولوجيا الأتمتة
- تقني في الإلكترونيك للهندسة الصناعية
- تقني في الإلكترونيك للمباني وأنظمة البنية التحتية
- تقني في الإلكترونيك للأجهزة والأنظمة
- تقني في الإلكترونيك لتكنولوجيا المعلومات والأنظمة
- ميكانيكي صناعي
- ميكانيكي بناء
- ميكانيكي ميكاترونكس
- ميكانيكي أدوات ومعدات
- ميكانيكي آلة القطع.

ويقع دمج التدريبات الإضافية في اللوائح الفيدرالية ك معايير تأهيل وطنية التي يتعين استعمالها في تكوين العمال داخل المؤسسة.

3.1 . التعلم أثناء مباشرة العمل يجب أن يكون هدف المقاربة البيداغوجية للتكوين الأساسي والمستمر

بخلاف الدروس والتكوين والدورات التقليدية، فإن المشاركين في التكوين المستمر المنجز أثناء مباشرة العمل، فإنّ العمال يتعلمون بصفة رئيسية داخل مكان العمل. وتعتبر التحديات التي تطرأ خلال مباشرة العمل اليومي، وعن وعي، كتحديات معلومة ومستعملة كتحديات تدريبية في التكوين المستمر المتمحور حول صيرورة العمل. ويمكن التأكد من المؤهلات المكتسبة والإقرار بها في إطار التكوين المهني. فهناك آليات للتكوين على مدى الحياة يتعين على الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك استغلالها في إطار الشراكة مع المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

2 . تفعيل وتعزيز التكوين على مدى الحياة كمسلك نحو عمل الغد

من الضروري اتخاذ الإجراءات اللازمة للنهوض بالتكوين المستمر كمسلك نحو عمل الغد، لتجنب الطرد خلال مرحلة التحول الرقمي للعمل. مثل هذه الإجراءات تبدو ضرورية مقابل الإعانات التي تمنحها الدولة لتمويل إستراتيجية التحول الرقمي للمؤسسات. ومن الضروري أن يساهم تكوين

العمال في تأهيلهم للاضطلاع بمهام جديدة داخل المؤسسة تجنبهم التسريح من العمل.

2.1. الاستغلال الأفضل لآليات تمويل التكوين المهني

يمول التكوين المهني من الضريبة التي تدفعها الشركات بعنوان التكوين المهني، والتي يتمثل هدفها المعلن في تحفيز هذه الأخيرة على تطوير التكوين المهني المستمر. ويقوم التحفيز على استعادة هذه الضريبة مقابل انجاز أنشطة تكوينية. وقد وُضعت آليات تمويل لهذا الغرض ومقاييس لأهلية القيام بهذه الأنشطة ولاختيار المستفيدين منها لها تأثير على مقدار هذا الخصم. وتمثل هذه الآليات فيما يلي:

التسبقة على الأداء: وهي تسبقة على ضريبة التكوين المهني يساوي مقدارها على أقصى تقدير 60% من الضريبة المستحقة على السنة التي تسبق انجاز عمليات التكوين. وتسمح التسبقة على الأداء للمؤسسات المساهمة في هذا النظام بشكل إرادي باستعمال مقدار التسبقة مباشرة لتسوية مصاريف التكوين والأنشطة المؤهلة وهي كالتالي:

– التكوين الأساسي: التدريب والتكوين بالتداول على العمل والدراسة والتربصات التطبيقية الوجيهة.

– التكوين المستمر في تونس والخارج.

– التكوين من أجل الترقية المهنية

– الدراسات والاستشارات في مجال التكوين

– نشاط المكلف بالتكوين داخل المؤسسة لمدة 3 سنوات.

– التكوين في المراكز المندمجة.

ويتعيّن على المؤسسة فيما بعدّ إيداع تقرير بيداغوجي ومالي لدى المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية يستعرض عمليات التكوين المنجزة. ومن دون ذلك فهي مدعوة لسداد السلفة المخصصة بالإضافة إلى غرامة التأخير.¹⁰¹

حقوق السحب، ويسمح للمؤسسات الاقتصادية الخاصة بالانتفاع بتمويل مباشر من الدولة بعنوان أعمال وأنشطة تكوينية منجزة لفائدة أعوانهم، مقابل مساهمتها في التكوين الأساسي (التدريب والتكوين بالتناوب والتربصات الوجيهة). أما المؤسسات المستفيدة من هذه الآلية فهي:

101 بُعث المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية سنة 1995 ليتكفل بمهمة النهوض بالتكوين المستمر داخل المؤسسة عبر ترسانة من آليات التمويل. وبالإضافة إلى ذلك يقدم هذا المركز دورات تكوين تتوج بشهادات فردية للعمال تساعد على الترقية المهنية بفضل سبع معاهد للترقية العليا للعمل. وتقدم هذه المعاهد تكويناً مع الإقامة أو عن بعد عبر الأنترنت ومن خلال المدرسة المفتوحة للعمال.

– المؤسسات الخاصة الخاضعة للأداء على التكوين المهني الذي يقل مقداره السنوي عن ألف دينار.

– المؤسسات الخاصة الذي يساوي أو يفوق المقدار السنوي للأداء على التكوين المهني المستحق الألف دينار والتي لم تستعمل التسبقة على أداء التكوين المهني بالنسبة للسنة المعنية بانجاز أنشطة تكوينية.

– المؤسسات الخاصة التي استنفذت استعمال التسبقة على أداء التكوين المهني بالنسبة للسنة المعنية بانجاز أنشطة تكوينية.

– المؤسسات غير الخاضعة أو المعفاة من الأداء على التكوين المهني.

وتوجد آلية تمويل أخرى مرتبطة بالفصل 39 من مجلة التشجيع على الاستثمار والتي تتعلق بعمليات التكوين المترتبة عن الاستثمارات التكنولوجية في قطاعات الصناعة الفلاحية والصيد البحري بهدف التحكم في التقنيات الجديدة وتطويرها أو تحسين الاندماج المحلي والإنتاجية. وتنتفع عمليات التكوين المعنية بمساعدة مالية تُقدر حسب مقياس الأداء على التكوين المهني في حدود 125,000 دينار. لكن هذه الآلية يكاد يستحيل الانتفاع بها نظرا لتعدد الإجراءات الإدارية المتصلة بها.

وتبين دراسة علي شلبي سنة 2017 أن 20 % فقط من اقتطاعات الأداء على التكوين المهني يُستعمل لتمويل التكوين المستمر، و 20 % لتمويل التكوين الأساسي¹⁰². أما البقية (60 %) فتحال إلى خزينة الدولة¹⁰³. وبالتالي فإن الأداء على التكوين المهني يُعدّ بمثابة الضريبة أكثر مما هي أداء للتحفيز على النهوض بالتكوين المستمر. وهذا ما يفسر الإجراءات الإدارية البيروقراطية للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية للتقليل من الخصم. وقد كان هذا المنطق الجبائي السبب الأصلي في انفصال سياسة التكوين المستمر عن إستراتيجية إصلاح التكوين المهني.

ويتعيّن في هذا الصدد، على الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك الضغط من أجل تخصيص قسط هام من موارد الأداء على التكوين المهني لتمويل وتأهيل العمال والعاملات في إطار برنامج يُعدّ ويُدار بصفة تشاركية وبعبءا عن التعقيدات الإدارية البيروقراطية.

2.2 . وضع نصوص وطنية لتثمين المؤهلات والكفاءات المهنية

خلال الفترة المتراوحة بين 2005 و2007 تم إعداد مشروع للإقرار بمكتسبات الخبرة من طرف الوزارة المكلفة بالتكوين المهني، وذلك بدعم فرنسي ثمّ من الاتحاد الأوروبي. وقد تمّ بناء مسار الإقرار بمكتسبات الخبرة وفق سبع مراحل ووقع اختباره في بعض مراكز التكوين المهني.

102 Chelbi Ali (2017) 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.

103 يجمع صندوق النهوض بالتكوين المهني والتدريب من خلال اقتطاع الأداء على التكوين المهني حوالي 150 مليون دينارا تونسيا في السنة.

ويمثل القانون عدد 102008 المؤرخ في 11 فيفري 2008، والمتعلق بالتكوين المهني، الإطار القانوني للإقرار بمكتسبات الخبرة. وينص الفصل 61 منه على الشهادات التالية التي يمكن تسليمها عن طريق الإقرار بالمؤهلات المكتسبة في نطاق الحياة النشيطة وهي : شهادة الكفاءة المهنية (CAP)، وشهادة تقني مهني (BTP)، وشهادة تقني سامي أو دبلوم معادل (BTS)، وشهادة الكفاءة (CC). لكن، بالتوازي، لم يتطرق القانون عدد 19 2008 المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتعلق بالتعليم العالي، لموضوع الإقرار بمكتسبات الخبرة، وهو الأمر الذي أعاق تنفيذ مسلك الإقرار بمكتسبات الخبرة في منظومة التكوين المهني بالرغم مما تحقق من استثمارات في الغرض بدعم من التعاون الدولي.

لذلك من الضروري إكمال نظام VAE للسماح بالوصول إلى دبلوم الهندسة وتهيئة الظروف التي تشجع العمال على متابعة التكوين مدى الحياة:

- إعطاء قيمة لتجربتهم المهنية في مختلف مستويات التأهيل.
- . تمكين العمال من الوقت اللازم للتحكم في المؤهلات التي يتطلبها النظام المرجعي «للتكوين».
- الاستفادة من مجانية التكوين، بما يعني أن العمال يحافظون على ما يساوي أجورهم أثناء فترة التكوين المنظم في إطار ثلاثي الأطراف (الحكومة وأصحاب العمل والعمال).
- ضمان الحصول على عمل بعد تسلّم دبلوم يشهد باكتساب العامل أو العاملة للمؤهلات التي تتطلبها المهنة بفضل نظام إعادة إدماج العمال الذي يجب استحداثه.
- وأخيرا، فإن هذه الآلية ترمي إلى ضمان حقّ وواجب التكوين على مدى الحياة دون تمييز أو إقصاء. ويتّرجم مؤشر «المستفيدات النساء من النظام سنويا» مخاوف الشركاء الاجتماعيين وحرصهم على بلوغ هذا الهدف.
- ومن واجب الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك المطالبة بوضع هذا النظام المدرج ضمن النتائج المنتظرة لبرنامج تفعيل العقد الاجتماعي في مجال التشغيل والتكوين المهني (انظر المؤطر)

مؤطر: الأولوية 2 - التشغيل والتكوين المهني

النتيجة 2.5. منظومة وطنية لتثمين المؤهلات والكفاءات المهنية التي تمّ استحداثها. وستكون هذه النتيجة مدعومة من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

المؤشرات:

مؤشر 2.5.1. عدد المستفيدين من المنظومة في السنة

مؤشر 2.5.2. نسبة المستفيدين من النساء

المنتجات:

المنتج 2.5.1. تمّ إنشاء نظام تمويل مستدام للإشهاد والتكوين المستمر الضروري للإشهاد،

المنتج 2.5.2. وقع وضع تصور نظام تنمية وتأهيل وإدماج العمال المطرودين.

المنتج 2.5.3. تمت مراجعة النصوص القانونية المكرسة لحقّ وواجب العمال في التكوين على مدى الحياة في إطار ثلاثي الأطراف.

المنتج 2.5.4. تمّ إنشاء نظام الإقرار بمكتسبات الخبرة يسمح بالحصول على دبلوم التكوين المهني والتعليم العالي،

المنتج 2.5.5. تمت مراجعة التشريع الجاري به العمل الذي يخول لحاملي شهادات التكوين المهني مواصلة تعليمهم العالي.

المصدر: الجمهورية التونسية، الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، الاتحاد العام التونسي للشغل. منظمة العمل الدولية (2017) العقد الاجتماعي. مثال مبتكر لبرنامج العمل اللائق بحسب كل بلد الخاص بتونس 2017

2022، جويلية 2017

3.2. استثمار البرنامج الوطني للشراكة ثلاثية الأطراف حول التكوين المهني لدعم قدرة النقابات في مركزها كشريك اجتماعي ناشط وفعال

يتعيّن على النقابات أن تكون أكثر نشاطا وتحفزا في سياق تنفيذ برنامج الدعم الخاص بالإدماج والتكوين المهني، موضوع اتفاقية الشراكة الفرنسية التونسية الممضي سنة 2019 بين الجمهورية التونسية والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وشركائهم الفرنسيين (الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل-UIMM). وترمي هذه الشراكة إلى تفعيل إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين. وبالتالي، فإن جزءا من هذا البرنامج يهدف إلى دعم قدرات الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل على المستويين المركزي والمحلي، مع تركيز وحدات دعم للتكوين داخل هاتين المنظمتين. ومن المنتظر أن يتعهد البرنامج بتمويل الآليات الضرورية

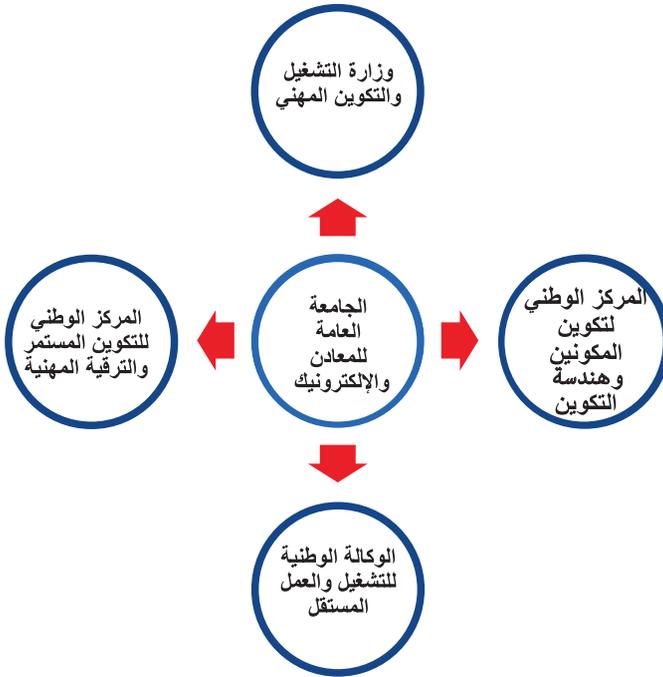
لإدارة التكوين من خلال توفير متطلبات المؤسسات من الكفاءات: إعداد مدونة الكفاءات المهنية وميثاق التدريب على مدى الحياة ونظام الإقرار بمكتسبات التدريب.

إن التعاون بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية يوفر للنقابات التونسية استكشاف آليات التكوين على مدى الحياة مثل الإقرار بالتأهيل المشترك (CQFP) في فرنسا ونظام الإشهاد في تونس والإقرار بمكتسبات الخبرة¹⁰⁴.

لذلك، فإن مشاركة النقابات يجب أن تكون نشيطة وفعّالة في البرنامج القادم «التكوين وسوق الشغل» الممول من طرف ألمانيا، والذي سيجتد الشركاء الاجتماعيين حول النهوض بالتكوين المهني بحسب المتطلبات من الكفاءات والمؤهلات في سوق العمل¹⁰⁵.

ويتمكن الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك تطوير شراكتها مع المصالح العمومية المكلفة بالتكوين والتشغيل لتعبئة الموارد التقنية والمادية والمالية لسياسة التكوين المهني العمومي.

رسم 33: الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والمصالح العمومية للتكوين المهني والتشغيل



المصدر: المؤلفان

104 UGTT, AFD et CFDT (2020) Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle Programme 04-06 Février 2020. C'est un séminaire destiné aux représentants des fédérations syndicales du secteur privé.

105 تمّ الإعلان عن هذا المشروع خلال حفل اختتام مشروع « التحالف من أجل النمو الاقتصادي والتشغيل والحوار الاجتماعي ». تونس في 25 فيفري 2012.

الفصل الخامس.

مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية
بواسطة الحوار الاجتماعي

إن غياب ممثلي العمال خلال إعداد ميثاق النهوض بالقدرة التنافسية لصناعة السيارات في أفق 2025، مخالف للأولوية الخامسة من العقد الاجتماعي الممضى سنة 2013، والذي يرمي إلى النهوض بالحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف حول القضايا الاقتصادية والاجتماعية. لكنّ هذا الميثاق «لا يزال إلى يومنا هذا غير موقع»¹⁰⁶ بسبب الأزمة الصحية الناجمة عن جائحة كوفيد19، وغياب الاستقرار السياسي في البلاد. لذلك أصبح من العاجل أن تحدد الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك رؤيتها لمستقبل القطاع وأن تفرض حقّ مشاركتها في تصور وتنفيذ الإستراتيجية الصناعية الجديدة لمواجهة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي تشهدها صناعة السيارات في العالم.

1. الحوار الاجتماعي السبيل الوحيد للخروج من الجمود الصناعي

1.1. تشجيع المؤسسات على اختيار نهج المسؤولية الاجتماعية

يؤدي الصعود في سلم قيمة الأنشطة إلى تحسين إنتاجية العمل بشكل كبير، على أن يكون مسنودا باحترام مقتضيات العمل اللائق، و باحترام معايير الجودة المطلوبة من العملاء. ويُعتبر الحوار الاجتماعي إحدى الوسائل التي من شأنها تأمين الترابط بين المقتضيين الاثنين، ذلك لأنه لما يتردى ويتأزم المناخ الاجتماعي تصبح المؤسسات عاجزة عن تلبية متطلبات الأسواق الجديدة (الإنتاج في الوقت المناسب وبالتدفق الدائم). ويصبح الأجراء غير متحمسين لتحسين إنتاجيتهم وتأمين المستوى المطلوب من الجودة. وهكذا، فإن القدرة التنافسية الداخلية للمؤسسات مرتبطة بشديد الارتباط بمدى توفر المناخ الاجتماعي الملائم والسليم الذي يقوم هو نفسه على حسن السلوك في أداء العمل وعلى وجود حوار اجتماعي ببناء بين الشركاء الاجتماعيين.

وتتأثر القدرة التنافسية الخارجية للمؤسسة بالصورة التي تعطيها هذه الأخيرة حول مدى احترامها وتقنيدها بمعايير العمل الدولية على صعيدي السوق المحلية والسوق العالمية. فالسوق العالمية تتأثر كثيرا بموقف المستهلك النهائي المهتم بشكل متزايد بالظروف التي يتمفي ظلها إنتاج السلع والخدمات التي يشتريها. وقد دعا الميثاق العالمي الذي أعلن عنه الأمين العام السابق لمنظمة الأمم المتحدة كوفي عنان سنة 1999، ألى ضرورة التزام المؤسسة بتسع مبادئ أساسية منبثقة عن اتفاقيات مقبولة ومصادق عليها دوليا حول حقوق الإنسان والعمل والبيئة. ولا يزال هذا الميثاق إلى اليوم مدعوما بقوانين ملزمة للمؤسسة بواجب اليقظة فيما يخص حقوق الإنسان والتي وُضعت لمكافحة الأشكال الجديدة والمبتدعة للتهرب من العقاب والمتعلقة بعولمة المبادلات.

وأخيرا، فقد دعت منظمة العمل الدولية حديثا بأن تعطى الأولوية لخلق مواطن الشغل اللائق كسبيل لتحقيق التنمية المستدامة: « إن العمل الأخضر عمل لائق في كل قطاع اقتصادي يساهم في المحافظة وإصلاح وتحسين جودة البيئة. فهو يقلل من تأثير المؤسسات والقطاعات الاقتصادية على البيئة من خلال التشجيع على الاستعمال الناجع للطاقة وللمواد الأولية والموارد المائية

106 Cf. TAA (2021) Une situation préoccupante appelant une réflexion globale. 7 juillet, 2021. <https://taa.tn/une-situation-preoccupante-appelant-une-reflexion-globale>

وتنظيف البيئة من ثاني أكسيد الكربون والحدّ من الانبعاثات الغازية الدفيئة والتقليل أو تجنب كلّ أشكال النفايات والتلوث بحماية أو إصلاح النظام البيئي والتنوع البيولوجي وبتوفير إمكانية التأقلم مع التغيّر المناخي»¹⁰⁷.

ومن الضروري بل من الواجب، أن لا يقتصر « ميثاق تنمية صناعة مكونات السيارات»، الذي أعدته الحكومة وأصحاب العمل، على المحاور الخمسة ذات الصلة التي ترمي إلى خلق مناخ أعمال ملائم للاستثمار، وإنما لابدّ من استكمالها بإضافة المقوم الاجتماعي كما هو منصوص عليه في الميثاق العام الذي تمّ إعداده ليكون مرجعا للمواثيق القطاعية. وينصص هذا الميثاق تحديدا على أن « النهوض بالحوار الاجتماعي وإرساء إستراتيجية وطنية في مجال الصحة والسلامة المهنية ووضع برنامج دعم ومرافقة سوف يمكن 100 مؤسسة من الالتحاق بالميثاق العالمي حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة»¹⁰⁸.

وتترجم أخلاقيات المؤسسة عمليا، حسب المبادئ التوجيهية للمواصفة الدولية إيزو ISO 26000 بمصطلح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على اعتبار أنها مسؤولية داخلية تجاه المتعاونين والأجراء، وبمصطلح المسؤولية المجتمعية على اعتبار أن مسؤولية المؤسسة تغطي أيضا كل أشكال المسؤولية تجاه المجتمع ومكوناته المدنية.

أ- مبادئ المسؤولية المجتمعية

على المؤسسة أن تقبل المساءلة بشأن تأثيرات قراراتها وأنشطتها على المجتمع وعلى البيئة وأن تجيب عنها.

على المؤسسة التحلي بالشفافية حول طبيعة ومكان أنشطتها وحول العناصر التي تعتمد عليها والتأثيرات المعروفة والمحتملة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع.

وعليها احترام مصالح الأطراف المعنية.

وعليها التحلي بالسلوك الأخلاقي في معاملاتها.

وعليها احترام القانون والتقييد بمقتضيات المعايير الدولية

وعليها احترام حقوق الإنسان.

ب - من هي الأطراف المعنية التي ينبغي الحوار معها؟

إنه من الأساسي أن تعمل المؤسسة، من منطلق مسؤوليتها المجتمعية، على أن تتحقق من أطرافها المعنية وأن تتحاور معها. ويوجد عموما خمسة فئات من الأطراف المعنية: الدولة

107 BIT Foire aux questions sur les emplois verts https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_FR/lang--fr/index.htm.

108 République tunisienne. Présidence du Gouvernement (2019). Op.cit., p18.

والعملاء وممثلو العملة والمزودون والمناولون والجمعيات

ت - المواضيع الجوهرية السبعة للمسؤولية المجتمعية

تتناول المواصفة الدولية إيزو 26000 سبع مواضيع جوهرية تتعلق بالمسؤولية المجتمعية والتي تمثل الخطوط التوجيهية لوضع إستراتيجية المسؤولية المجتمعية: حوكمة المنشأة وحقوق الإنسان وعلاقات وظروف العمل والبيئة والممارسات الجيدة في مجال الأعمال والمسائل المتعلقة بالمستهلك والعلاقة بالوسط المحلي.

ث - كيف السبيل لوضع المواصفة إيزو 26000 حيز التنفيذ؟

يستحسن لهذا الغرض دراسة المبادئ التوجيهية للمسؤولية المجتمعية (الفصلان 3 , 4) والتحقق من مدى مسؤولية المنشأة المجتمعية في مستوى دائرة نفوذها والتحقق من أطرافها المعنية وعلاقتها معها (الفصل 5) والتحقق من المواضيع الجوهرية ومجالات العمل ذات الصلة بكل منها (الفصل 6) ثم كيفية دمج المسؤولية المجتمعية في قرارات المنشأة مع الأخذ بعين الاعتبار الخطوط التوجيهية للمواصفة (الفصل 7).

وتعتبر المسؤولية المجتمعية مقاربة مؤسسة للتقدم تنزل في صيرورة البحث للنهوض بالأداء الشامل للمؤسسة، كالححد من المخاطر وجودة الحوار الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بوسطها المحلي وجاذبيتها بالنسبة للأجيال القادمة من طالبي الشغل وتحسين العلاقات مع المؤسسات الشبيهة ومع المزودين والشركاء والوسط المحلي الذي تشتغل صلبه والإنتاجية. وتُحفّز المقاربة المؤسسة على العمل بطريقة مختلفة ومميزة للفوز بثقة واحترام جميع الأطراف. ويتعين على المؤسسة التي تختار النهج الذي رسمته المواصفة إيزو 26000، احترام تشريعات العمل: مجلة الشغل والاتفاقيات الجماعية القطاعية واتفاقيات المؤسسة إن وجدت. وليس على النقابات بصفتها طرفا معنيا في المقاربة أن تدافع عن حقوق الأجراء فحسب وإنما أيضا الدفاع عن مصالح المستهلكين والمجتمع فيما يتعلق بحماية البيئة والإحاطة بالوسط المحلي وبحقوق الإنسان. وتوفر هذه المهمة الجديدة فرصة ثمينة للنقابات من أجل تجديد وتعزيز موارد نفوذها من خلال تجنّدها للدفاع في ذات الوقت عن الحق في العمل اللائق وعن تطوير القدرة التنافسية للمؤسسة وعن المصالح العليا للمجتمع.

1. 2 . الدفع بالأجراء للإقبال على المشاركة في صيرورة التحول الرقمي للمؤسسة

تنتقل الصناعة الرقمية 4. 0 . بالمؤسسة من نظام عمل صارم وموسوما بالجمود، موروثا عن التaylorية، إلى نظام عمل مرن ومتحرك. ويتمثل التحدي الأكبر في كيفية مرافقة التحول داخل المؤسسة بواسطة إدارة تعاونية. ووفق مقتضيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة أصبح من الضروري الدفع بالإجراءات للإقبال، عن وعي، على المشاركة لإرساء تمشّ تشاركي ومسارات اجتماعية موزعة على 6 مراحل حسب ما تقترحه نقابة قطاع المعادن التابعة للكنفدرالية

1. القيادة: التفاوض بشأن اتفاق حول طريقة ضبط إطار المقاربة المطلوبة.

2. الفهم: يقوم الشركاء الاجتماعيون بانجاز كشف للوضع الراهن يوضح الظروف الذي تشتغل فيه المؤسسة ثم القيام بتشخيص على قاعدة تحليل يحدد نقاط القوة والفرص المتاحة التي يمكن البناء بمقتضاها ونقاط الضعف والمخاطر التي سيتعاملون معها.

3. التخيل: تخيل العديد من السيناريوهات المتعلقة بمستقبل العمل وآفاق تحوّل يمكن استعراضها مع العمال والاحتفاظ بالسيناريو الذي يتفق حوله الشركاء الاجتماعيون.

4. التصرف: وضع أدوات مشتركة واتفاقيات متفق عليها لمرافقة التحوّل.

5. التقييم: الاتفاق على مؤشرات يضبطها الشركاء الاجتماعيون تسمح بتقدير جدوى وفعالية المقاربة وبإدخال تعديلات عليه عند الاقتضاء.

6. التكوين: تكوين الإدارة وممثلي العملة حول تمثلي المشاورات الاجتماعية. وبالتالي وسوف يسمح هذا التمثلي للنقابات بالمساهمة في رسم مستقبل العمل في ظل الانتقال الرقمي للمؤسسة.

2. مستقبل الحوار الاجتماعي مرتبط بحيوية النقابات في أماكن العمل

1. 2. الدعم الجاري لتمثيلية الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك نموذج يمكن الاحتذاء به

تركز اهتمام الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك خلال السنوات الماضية على المؤسسة لتحسين تمثيليتها في القطاع الخاص. فقد بدأت باعتماد نموذج تنظيم جديد يرمي إلى تقسيم أفضل للعمل فيما بين أعضائها، وتحسين طرق عملها مع التخطيط الإستراتيجي ودعم قدرات المسؤولين النقابيين لأداء مهامهم على الوجه الأفضل كممثلين للعمال على الصعيدين القطاعي والجهوي وفي مستوى المؤسسة.

ويساعد التخطيط الإستراتيجي المتمثل في ضبط الأهداف والنتائج المنظورة وتقييم عملية تنفيذ المخطط من منظور المؤشرات المتفق عليها مسبقا، على رفع تحدي التحديث النقابي المطلوب¹¹⁰، هذا إذا وقع التقييم لاستخلاص العبر والتعلّم من الأخطاء من أجل تحسين النتائج التي تمّ التوصل إليها.

كما يساعد توسيع القاعدة النقابية بفضل حملات الانخراط للأعضاء الجدد وتشريك النقابات الأساسية نحو المزيد من التنسيق والتعاون فيما بينها، على تعزيز نفوذها النقابي ويساهم بالتالي

109 Agora Industrie Révolution humaine ? Un nouveau rôle pour les hommes et les femmes de l'industrie du Futur. Livre blanc 2018 de l'Agora Industrie p18

110 Cf. FGME, IG Metall et FES (2021) Programme de la coopération tripartite IGM -FGME- FES. Année 2021

في تعديل موازين القوى في مستوى علاقات العمل داخل المؤسسة، وهو أمر ضروري للنهوض بالحوار الاجتماعي حول سبل النهوض بأداء المؤسسة الاقتصادي من خلال احترام مقتضيات العمل اللائق.

وستتناول فيما يلي ثلاث مبادرات أساسية للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والتي من شأنها أن تساهم في النهوض بالحوار الاجتماعي داخل المؤسسة وهي: تطوير مهمتها كوسيط في فضّ نزاعات الشغل وبعث شبكات جهوية للنقابات في مستوى مختلف فروع الشركات متعددة الجنسيات المقيمة بالبلاد والتكوين الموجه للمسؤولين النقابيين.

2. 2 . التكوين النقابي يعزز قدرة النقابات الأساسية على أداء وظيفتها على أحسن وجه داخل المؤسسة

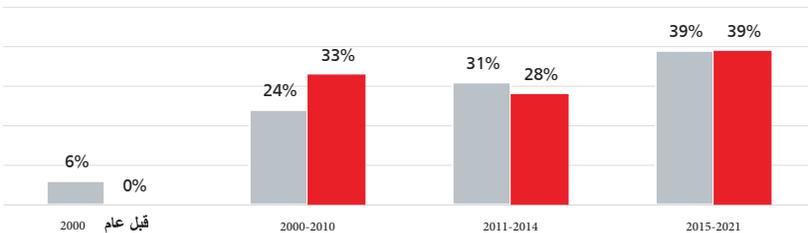
يتزايد وعي الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بأهمية تعزيز نظم عملها وتنمية قدرات الأعضاء التابعين لها لدعم تأثيرها السياسي وقوتها العددية في خدمة العدالة الاجتماعية. ويحتل التكوين، وخاصة التكوين الموجه إلى النقابات الأساسية، مكانة إستراتيجية في تقوية نضالية النقابات الأساسية والتي التحق 70 % من أعضائها حديثا بالاتحاد العام التونسي للشغل، أي بعد الثورة، و39 % منهم منذ 2015 فقط (انظر الرسم الموالي).

وتقر الإستراتيجية التي وقع اعتمادها في سنة 2021 :

- ◀ تكوين المكونين لدعم كفاءات ومؤهلات أكبر عدد من النقابات.
- ◀ تمكين المفاوضين من تكوين خاص حول الإطار القانوني وتقنيات التفاوض.
- ◀ تمكين المنتخبون الجدد في النقابات الأساسية من تكوين نقابي متلائم مع وظيفتهم كنواب للعملة داخل المؤسسة.
- ◀ تمكين النساء والشباب وذوي الاحتياجات الخصوصية من تكوين يمكنهم من المشاركة بصفة نشيطة في الحياة النقابية لقطاع المعادن والإلكترونيك.

رسم 34: توزيع الأعضاء المنتخبين في النقابات القاعدية حسب الجنس حسب سنة العضوية في الاتحاد العام التونسي للشغل 2022

■ رجال ■ نساء



المصدر: مسح بن سدرين سعيد وعمامي منجى للنقابات القاعدية في قطاع المعادن والإلكترونيات، 2022

يشهد اليوم التعاون بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك ونقابة المعادن IG Metall الألمانية ومنظمة فريدريش إيبيرت، حالة استنفار قصوى لتأمين الظروف المادية والبيداغوجية لإنجاز هذه الأنشطة التكوينية التي من شأنها أن تحسن الأداء النقابي في أماكن العمل. فالتكوين يعزز ويرسخ التجربة ويكسب ممثلي العمال الثقة في النفس بما يساعد على الارتقاء بالنضال النقابي نحو الأفضل. ذلك هو الحال بالنسبة للتدريب على تنظيم حملات المشاركة في العمل النقابي وعلى تطوير شبكات العمل المشترك وعلى الوساطة لفض نزاعات الشغل وعلى التفاوض والحوار.

ونظرا لأهمية التكوين المهني في ظل الانتقال الرقمي للعمل، من الواجب توجيه التكوين النقابي نحو العمل أكثر على تبسيط المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بجوانب الإصلاح في هذا الميدان، من ذلك مثلا؛ التكوين على مدى الحياة والإقرار بمكتسبات الخبرة والإطار الوطني للمهارات والتكوين بالتداول إلخ... إن تجسيد هذه المفاهيم على أرض الواقع يجب استكشافه انطلاقا من شهادات النقابيين في البلدان التي أصبحت فيها هذه المصطلحات أمرا دارجا ومتداولًا. إن الرهان يكمن في تعزيز فعالية المشاركة النقابية في برامج إصلاح التكوين المهني المستمر.

2. 3 . دور الوساطة الذي تقوم به الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك يحوّل نزاعات الشغل إلى فرص للنهوض بالحوار الاجتماعي

بدعم من شريكه الألماني IG Metall، تمكنت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك من تطوير قدرتها في مجال الوساطة لفض نزاعات الشغل بين النقابات الأساسية وأصحاب العمل¹¹¹. وتقرّر كلوديا رحمان من نقابة IG Metall في إفادتها حول نجاح الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في لعب هذا الدور أنه «تم فعلا عقد العديد من الجلسات المنتظمة في العديد من المؤسسات بين النقابات الأساسية والإدارة العامة بإشراف الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك لضمان الوساطة من أجل فضّ نزاعات الشغل أو التفاوض حول إعادة تنظيم العمل وظروف العمل. وقد تبيّن أن المؤسسات التي يجري فيها الحوار الاجتماعي على قاعدة الاحترام المتبادل، يمكن أن يساعد كثيرا على إدارة الأزمات ولكن أيضا على تطوير الآفاق المستقبلية للمؤسسة في ظل وضع متحول ومتقلّب»¹¹².

وقد بدأ دور الوساطة يتجلى في سياق الأزمة الاجتماعية التي عاشتها مؤسسة كرومبارغ-شويرت خلال شهر أكتوبر من سنة 2013، على إثر اقتحام بعض الأعوان وعدد من العملة المنتدبين بعقود محددة المدة انتهت آجالها، للشركة في مدينة باجة، والذي أدى إلى إصابة العديد من مديري الشركة ومن المسؤولين وأعوان الحراسة بجروح بليغة، وإلى إلحاق أضرار جسيمة بممتلكات الشركة. وأدت هذه الأحداث إلى إغلاق المصنع وهو ما يعني الحكم على 3700 عامل وعاملة بفقدان عملهم في منطقة تعاني الكثير من الفقر والبطالة. وفي تصريح له عقب هذه

111 حديث مع الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك الذي انتخب حديثا عضوا بالمكتب التنفيذي الوطني في الاتحاد العام التونسي للشغل مكلفا بالقطاع الخاص.

الحادثة بين السيد وسام بدري المدير العام لكرومبارغ- شويرت أن هذه الوضعية « لا تُفسّر فقط بالتزامن مع ثورة 17 ديسمبر-14 جانفي، بل تعود أسبابها أيضا إلى النقائص والعلل داخل مصنع باجة¹¹³. ولحسن الحظّ فقد ساهمت وساطة الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك ونقابة IG Metall الألمانية في إنقاذ الآلاف من مواطن الشغل بتمهيد الطريق لحوار اجتماعي واعد داخل المؤسسة. لقد كان غلق المصنع في ذلك الوقت أمرا سهلا نظرا لأن تكلفة إقامته لم تكن باهضة؛ حيث تمّ اقتناء البناية بالمليم الرمزي وكانت الآلات الموردة مدعومة . ويلخص وسام بدري بشكل جيد تاريخ معمل كرومبارغ - شويرت منذ نشأته في تونس سنة 2007¹¹⁴، حيث يفيد «بأن الأمر كان مجرد انطلاقة فاستقرار (قبل الثورة)، وفيما بعد فشل وشبه إفلاس (خلال أزمة 2013 . ثمّ لاحقا كان النجاح فالتميّز». (احتل معمل باجة 2017 المرتبة الأولى في المجمع من حيث الإنتاجية والأداء والنتائج المالية).

خلاصة القول أنّ هناك ستة شروط يتعين على الشركاء الاجتماعيين احترامها والتقيد بمقتضياتها من أجل البحث عن التسوية المطلوبة والتي يجب أن توفّق دائما بين متطلبات تنافسية المؤسسة واحترام المعايير المتعلقة بالعمل اللائق، وهي شروط بعيدة كل البعد عن الصرامة¹¹⁵:

– الاعتراف بالمهمة النقابية كما هو وارد في قوانين العمل.

– تأمين شفافية المعلومة الاقتصادية اللازمة حول المؤسسة، ذلك لأنّ توفر هذا الشرط يولد الثقة لدى النقابات ويحفزها لرفع تحدّي تحسين القدرة التنافسية من خلال العمل اللائق.

– الابتكار في مجال تنظيم العمل. فالنقابات وأصحاب العمل « يمكن لهم تحسين مسارات العمل للرفع من الإنتاجية، بل وأيضا تقييم مدى الاقتصاد في الموارد كالتهيزات والطاقة والمساهمة في خلق بيئة ملائمة للعمل. كما يمكن أن يجعل منهم محركا للتجديد التكنولوجي¹¹⁶.

– استباق المشاكل وتقاسمها بين الجميع حتى لا تتحول التحولات الاقتصادية إلى مخاطر.

113 Wissem Badri (2020) : « Pour obtenir le succès industriel il faut assurer la réussite sociale » Entreprises Magazine 31 janvier 2020 <https://www.entreprises-magazine.com/wissem-badri-pour-obtenir-le-succes-industriel-il-faut-assurer-la-reussite-sociale/>.

114 Ibid.

115 معايير العمل الدولية هي آليات قانونية تمّ إعدادها من طرف الشركاء الاجتماعيين الأعضاء بمنظمة العمل الدولية (حكومات وأصحاب عمل وعمال) والتي تهدف إلى وضع مبادئ وحقوق أساسية في العمل في العمل وإدارة بعض المجالات الأخرى ذات العلاقة بعالم العمل. ويؤكد مكتب المستشارين القانونيين بالتعاون مع قسم معايير العمل الدولية والوحدات الفنية المعنية، بحسب الحالات، أن نوايا الأطراف الثلاث مترجمة بصدق في مصطلحات قانونية وهو مسؤول عن نوعية صياغة الآليات القانونية التي تقدم للمؤتمر الدولي للعمل للتداول والمصادقة، كما هو مسؤول أيضا من توافق تلك الآليات مع الآليات القائمة.

Cf. BIT Normes internationales du travail <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--fr/index.htm#:~:text=Les%20normes%20internationales%20du%20travail,domaines%20du%20monde%20du%20travail>

116 Claudia Rahman Op cit.p58

فمن الضروري أن تستبق هذه الأطراف بواسطة الحوار الاجتماعي حصول التغييرات الضرورية من حيث تنظيم العمل مثلاً، كما من حيث التأهيل والتكوين. لكن وللأسف الشديد فإن التحول داخل المؤسسة عادة ما يدار من منطلق التداخيات والترميمات. في حين يفترض أن يدار من منطلق تقبل التغيير والسعي إلى التأقلم مع مقتضياته. إلّا بتطوير الإدارة التشاركية داخل المؤسسة يسمح بهذا الاستباق ويجعل منه أمراً ممكناً على اعتبار أن الموظفين على بيئة أو يعلمون عملهم ومساراته أفضل من غالبية المديرين.

– امتلاك إرادة حقيقية للحوار من أجل التوصل إلى اتفاق قائم على الكسب المشترك. فكل إستراتيجيات أصحاب العمل أو النقابات التي ترمي إلى غير ذلك لن تولد سوى النزاع وتقوض الثقة في جدوى الحوار الاجتماعي.

– تقبل فكرة أن الكل غير ممكن، فكل شريك يجب أن يوضح بكل مصداقية الضغوطات المسلطة عليه ويستمتع بانتباه إلى تلك المسلطة على شريكه. إن شفافية المعلومة حول المواضيع المتداولة، يساعد على التفاعل الإيجابي.

إن احترام كل اتفاق مبرم بين الجهتين يعزز الثقة المتبادلة ويساهم في بناء هذا المسار نحو تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة وتأمين شروط العمل اللائق.

4.2 . الشبكات النقابية تعزز النفوذ النقابي وتساهم في النهوض بالحوار الاجتماعي داخل المؤسسة

إن التأخير في وضع ميثاق التنافسية لصناعة السيارات حيز التنفيذ، بسبب الجائحة الصحية، وعدم الاستقرار السياسي منذ 2019، يوفر للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك فرصة إعداد رؤيتها لمستقبل القطاع والقائمة على احترام حقوق الإنسان، ودعم نفوذها النقابي للتأثير على التوجهات الاقتصادية والاجتماعية نحو هذا الهدف.

لقد بدأت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في تجديد موارد نفوذها النقابي بفضل التعاون الوثيق مع نقابة IG Metall صاحبة التجربة الكبيرة في مجال تحديث العمل النقابي لمواجهة العولمة والتحول الاقتصادي والتكنولوجية.

إن بعث شبكة للنقابات في مستوى أيّ من الشركات متعددة الجنسيات تتوزع فروعها على عدة بلدان، هو مثال لتحديث العمل النقابي من أجل تعزيز التضامن فيما بين نقابات البلد الواحد مع جميع نقابات البلدان الأخرى أين تنتصب فروع هذه الشركة. ففي شركة «ليون» مثلاً، هناك شبكة تربط النقابيين المنحدرين من الفروع المتواجدة في تونس وفي المغرب وفي مصر وألمانيا وذلك بهدف تبادل المعلومات وإعداد الإستراتيجيات المشتركة. وفي حالة تضارب المصالح تعمل النقابات وأصحاب العمل على العمل سوياً من أجل إيجاد حلّ مشترك ومناسب دون أن يتعطل الإنتاج بسبب الأعمال النقابية¹¹⁷.

إن الشبكة الإقليمية النقابية هي منظمة تتشكل من منتخبين محليين وإقليميين. وتضم الشبكة ممثلين عن بلدان شمال إفريقيا : تونس/ مصر/ المغرب، وممثلين عن أوروبا : ألمانيا. وتجتمع هذه الشبكة دوريا للتداول بشأن آخر المستجدات وبشأن المشاكل القائمة، وتعمل على ضبط إستراتيجية مشتركة لفضها. ومن أهم خصائص هذه الشبكة الاتصال المتواصل والمكثف فيما بين النقابات وبين هذه الأخيرة والعمال عن طريق البريد الإلكتروني أو بواسطة الهاتف أو غيرها من وسائل الاتصال. إن جمع المعلومات حول المشاكل المستجدة من طرف أحد أعضاء الشبكة أمر ضروري لاستنهاض التضامن الشبكة للدفاع عن حقوق العمال في الفرع المتظلم. هذا ما أكده لنا عبد الله بن هينة رئيس الشبكة الإقليمية لشركة «ليوني»¹¹⁸. إن التنسيق مع النقابة الألمانية في مقر الشركة متعددة الجنسيات يسمح باطلاع الإدارة العامة على الرواية النقابية بشأن مختلف عناصر نزاع الشغل القائم والمسجل في إحد فروعها.

وهكذا فإن دور الشبكة الإقليمية ليوني يمثل ملاذا لجميع النقابات التي تحتاج لدعمها من أجل الدفاع عن الحرية النقابية وحقّ التفاوض المعترف بهما كحقيّن أساسيين للعمل، ولفرض احترام كرامة العمال والنواب النقابيين وتحسين مستوى عيش الأجراء، وظروف العمل. إن النهوض بالحوار الاجتماعي بواسطة الشبكة يعتبر أمرا إستراتيجيا ووسيلة لإدارة الأزمات وتحسين الإنتاجية وتأمين العمل اللائق لجميع العاملين في فروع ليوني المنتشرة عبر العالم¹¹⁹.

إن فكرة بعث شبكة نقابية إقليمية بصدد التوسع في تونس لتشمل شركة أخرى متعددة الجنسيات ألمانية المنشأ وهي دراكسل ماير Draxlmaier، وتمثل المرحلة الأولى في بعث شبكة وطنية للنقابات بدعم من الإدارة العامة للشركة¹²⁰. وفي هذا الصدد فإن القانون الألماني حول واجب اليقظة في مستوى سلاسل الإمداد يمثل سندا قانونيا هاما لدعم التضامن النقابي العابر للحدود من أجل النهوض بحقوق الإنسان. وفعلا، فإنه «يعود للنقابات والمنظمات النقابية الدولية دور الإعلام سواء في إطار تقدير المخاطر التي تستهدف حقوق الإنسان أو في إطار الإجراءات والمساعدات والتوصيات الرسمية حول احترام هذا القانون»¹²¹.

إن تونس من بين البلدان التي تستقبل كميات كبيرة من المعدات عالية الصنع، سواء من فرنسا أو ألمانيا أو إيطاليا أو اليابان. ومن شأن النهوض بنموذج التعاون شمال/جنوب أن «ينمي الشراكة ويسمح بنقل التكنولوجيا كما يساعد على تقاسم القيمة المضافة. لقد أصبح من الضروري اليوم تجاوز التجارة قصيرة المدى للمواد الاستهلاكية لفائدة مقاربة تدمج بعمق أنظمة تعاون مدمجة في فروع نشاط دولي قريبة من المستهلكين»¹²². وفي هذا الظرف المتغير الذي تعيشه صناعة

118 Entretien avec Abdallah Ben Hina, Chef du réseau régional syndical LEONI

119 Entretien avec Abdallah Ben Hina

120 FGME, IG Metall Friedrich Ebert Stiftung. Atelier de création d'un réseau national des syndicats de Dräxlmaier. 28 février-01 mars 2022 Sousse.

121 DGB (Confédération allemande des syndicats) Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.p4

122 IPEDM (2017) op.cit. p40

السيارات، فإن التعاون النقابي شمال/جنوب يسمح برسم ملامح التحول الاقتصادي الرقمي للأنشطة الصناعية. ويمكن في هذا السياق أن تتقاسم نقابة IG Metall مع الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك تجربتها النقابية التي اكتسبتها في إطار برنامج «عمل + ابتكار» الذي مكن العمال من المشاركة في صيرورة التحول الرقمي لمسارات الإنتاج. لقد بيّن تنفيذ برنامج «عمل + ابتكار» داخل المؤسسة بوضوح، « كيف يمكن استعمال موارد نفوذ العمال والعاملات والنقابات المتوفرة وتطويرها لتنظيم عملية الانتقال الرقمي في اتجاه ما يخدم الأجراء»¹²³.

123 Kathrin Schäfers, Jochen Schroth (2020) L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié-e-s. Le programme «Travail + Innovation» d'IG Metall. Edition Friedrich Ebert Stiftung. Berlin : septembre 2020.

الخاتمة

تساهم صناعة السيارات بشكل كبير في تطوير قطاع الميكانيكا والإلكترونيك والاقتصاد التونسي، وتستضيف تونس منشآت عالمية كبرى من فرنسا وألمانيا وإيطاليا التي تصدر قائمة البلدان في مجال البحث والتطوير من حيث الإنتاج. وهي منشآت يمكن لها أن تمكن صناعة السيارات في تونس من التدرج نحو الأفضل في سلسلة القيمة والتطور نحو الاندماج في أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وأفضل. ومن المفترض أن تعتمد الشراكة بين تونس والاتحاد الأوروبي نهج الإنتاج المشترك كنموذج للتعاون الاقتصادي القائم على مفهوم الكسب المشترك «ريخ. ريخ» لأنه يقتضي¹²⁴:

◀ إرساء علاقات شراكة لتقاسم القيمة المضافة بطريقة أكثر عدل وإنصاف.

◀ التطوير المشترك لسلسلة قيمة مولدة للقيمة المضافة محليا وفي كل مرحلة من مراحلها وبالتالي لجميع الأطراف المعنية.

◀ تقاسم التكنولوجيا وفوائد الارتقاء في سلاسل القيمة بالنسبة لكل من الشركاء في إطار التحلي بالمسؤولية الاجتماعية واحترام البيئة.

◀ استثمارات مستدامة وتخطيط بعيد المدى دون محاولة تحقيق « نجاح » قصير المدى.

◀ التوفيق بين الطلب الخارجي والعرض المحلي.

إن المناخ الحالي للاستثمار في تونس لا يساعد على إحلال هذا النموذج. وقد حاولت هذه الدراسة تقديم تشخيص واضح للعراقيل التي يجب تخطيها على امتداد دورة حياة المؤسسة. وتبين أن نموذج تنظيم وإدارة المؤسسات العمومية والمصالح العمومية يمثل عقبة رئيسية، حيث يؤثر سلباً على جميع مكونات مناخ الاستثمار. لذلك فإن الإصلاحات الهيكلية لا بدّ منها لتصبح تونس وجهة جذابة.

وعلى الحكومة أن تعمل فعليا على تبسيط الإجراءات وتحسين سبل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التمويل وعلى وضع مخطط النهوض بالبنية التحتية من حيث وسائل النقل والرقمنة لتيسير المبادلات التجارية المحلية والخارجية وفقاً للمعايير الدولية، والقيام بإصلاح جبايئ متناسق وشفاف يشجع على الاستثمار وعلى التوزيع العادل للثروة. إن برنامج تفعيل العقد

124 IPEMED Rapport d'activité 2018 p 10. Le schéma de coproduction Nord-Sud proposé par IPEMED associe dans un partenariat « gagnant-gagnant » des industriels du Nord (France, Allemagne, Italie et Espagne) et du Sud (Tunisie, Maroc, Turquie, Algérie, Liban, Jordanie) au sein d'une chaîne de valeur intégrée, garantissant la qualité, la montée en gamme, les transferts de technologies et le partage de la valeur ajoutée.

http://www.ipemed.coop/adminipemed/media/fich_article/1561368538_ra2018-fr-web.pdf.

الاجتماعي المبرم بين الشركاء الاجتماعيين، يبيّن بوضوح إجماع هؤلاء حول ضرورة هذا الإصلاح. « فالمراجعة سوف تتم على قاعدة العدل والشفافية من خلال العمل على التخفيف من الضغط الجبائي على الأجراء والفئات الاجتماعية الضعيفة والمؤسسات ذات التصرف الشفاف وعلى مقاومة التهرب الجبائي¹²⁵.

لقد أصبح من الضروري أن نجعل من دولة القانون واقعا ملموسا يترجم في مستوى عمل المصالح العمومية. وهو إصلاح بات حتميا لإضفاء المصدقية على الخطاب السياسي حول الإصلاحات، ولتحسين صورة تونس لدى المستثمرين المحليين والأجانب.

ولكي يصبح التطور الاقتصادي لصناعة السيارات عنصر إدماج فلا بد أن يكون متلازما مع مقتضيات الرقي الاجتماعي. إن الأمر يقتضي أن نجعل من النهوض بالعمل اللائق مقوما مركزيا من مقومات ميثاق التنافسية. وعلى مستوى الاقتصاد الجزئي، يتعين على المؤسسات الخاصة أن تنزّل العمل اللائق وحماية البيئة في صميم مسارات الإنتاج والمبادلات التجارية، مع التقيد بالمعايير الوطنية والدولية ذات الصلة. إن حق مسألة المؤسسات العمومية حول النتائج المنتظرة منها في مجال التنمية لا بد أن يكون مبدأ توجيهيا لإصلاح نموذج تنظيم عملها وأساليب إدارتها. إن ذلك في مصلحة جميع الأطراف المعنية: أجراء ومؤسسات وحرفاء ومواطنون الذين هم في حاجة لخدمات ذات جودة عالية وبأقل تكلفة وأكثر إنصافا.

إن تطوير أساليب تنظيم الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك، وفروعها الجهوية، وتكوين النقابات الأساسية، واستحداث شبكات إقليمية للنقابات خاصة بكل شركة متعددة الجنسيات، وتطوير وظيفة الوساطة لدى الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في مجال نزاعات الشغل، إنما جميعها أعمال تندرج في سياق تحديث العمل النقابي وتلتي في جوهرها مع نفس الهدف، والمتمثل في تحسين تمثيلته وحضوره في أماكن العمل للنهوض بالقدرة التنافسية للمؤسسة والعمل اللائق. ففعالية قانون العمل مرتبط بشديد الارتباط بهذا الحضور أكثر مما هي مرتبط بوظيفة المراقبة التي تؤديها تفقدية الشغل. إن العمل النقابي القائم على تقديم الخدمات لمنظوريه، والذي ندعو إلى تطويره وتعميمه، سوف يدعم لا محالة العمل النقابي المناضل من خلال تقديم المعلومات والنصائح للعاملات والعمال الذين لم يتوصلوا إلى الحصول على حقوقهم في مجال الحماية الاجتماعية والتكوين مدى الحياة والمساعدة على استقرار المسار المهني بسبب سوء ورداء أداء المصالح العمومية حاليا، ومنظومات الضمان الاجتماعي والتكوين المهني والإدارة النشيطة لسوق العمل. إن هذه الشراكة من شأنها أن تدفع نحو ديناميكية عامة لتحسين جودة خدمات تلك المصالح العمومية.

إن النضال من أجل تجاوز جملة العراقيل التي قد تطرأ خلال دورة حياة المؤسسة يجب أن يصبح هدف الإستراتيجية النقابية. ومن شأن الشراكة بين نقابات الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك، وبعض المؤسسات العمومية ونقاباتها حول تطوير مناخ الاستثمار، أن يوفر خدمات مفيدة للمؤسسات الخاصة التي اختارت نهج الحوار الاجتماعي من أجل تحسين قدرتها التنافسية بواسطة العمل

اللائق. يمكن لفعالية هذا التعاون النقابي أن تساهم في تجديد العمل النقابي داخل الاتحاد العام التونسي للشغل من خلال تقوية وحدته النقابية، والتي تتمثل مهمتها في المساهمة في تنمية البلاد.

إن الحوار الاجتماعي في المستوى الوطني أو القطاعي، وخاصة في مستوى المؤسسة، يمثل السبيل الوحيد لرفع كلّ التحديات. لذلك لا بدّ أن تتعهد الدولة بوضع البرامج الكفيلة بدعم النقابات والمؤسسات. والحقيقة، أن بعض هذه البرامج موجودة أو مخطط لها، لكن لا بدّ من ضمان فعاليتها، في حين يفترض البعض الآخر منها إعدادها على قاعدة الحاجيات المعبر عنها من طرف الفاعلين المعنيين. إن توفر رؤية مشتركة لمستقبل العمل، مسنودة بإرادة حقيقة لمباشرة التغيير سوف يعيد الثقة للعمال وللمؤسسات في جدوى العقد الاجتماعي.

مراجع بليوغرافية

- 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 218, pp-49-55.
- AHK World Business Outlook, 2021. <https://www.dihk.de/resource/blob/32524/874596011b1a682731da3817d21f0433/ahk-worldbusiness-outlook-fall-2020-data.pdf>.
- Amel BelHaj Ali, Industrie automobile : Une relance otage de l'adoption du pacte de compétitivité. Webmanagercenter, 22, février 2021 <https://www.webmanagercenter.com/2021/02/22/463002/dossier-automobile-tunisie-industrie-automobile-une-relance-otage-de-ladoption-du-pacte-de-competitivite/>.
- Anis Marrakchi L'Economie de rente en Tunisie, conférence donnée en janvier 2019. Tunisian Think Tank <https://tunisianthinktank.com/publications/>.
- APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magasine Le Courrier de l'industrie, n°130, janvier 2016
- APII (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018
- Arthur D. Little (2014) The Future urban mobility 2.0, 2014
- Awasthi, Rajul, and Nihal Bayraktar.(2015). "Can Tax Simplification Help Lower Tax Corruption?" Eurasian Economic Review (5) 2: 297–330
- Banque Mondiale (2014a) Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie, Rapport 78675-TN, Mars 2014 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403271468108834785/pdf/768750WPOP13380ubliques000Mars02014.pdf>
- Banque Mondiale, (2014b) La révolution inachevée. Créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens. Rapport No. 86179-TN.24 Mai 2014
- Ben Sedrine Saïd & Amammi Mongi (2020). Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020
- Ben Sedrine Saïd & Plassard Jean Michel (Ed) (1998) Enseignement supérieur et insertion professionnelle. Presses de l'Université des Sciences Sociales de

- Toulouse, 1998
- Ben Sedrine Saïd (2017) Etat des lieux et défis à relever pour promouvoir le dialogue social au Maroc, en Jordanie et en Tunisie. Rapport final juillet 2017. ITUC CSI IGB South Med Social Dialogue (SOLID).
- Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi (2022) Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement du secteur mécanique et électronique Rapport spécial La Marsa Friedrich Ebert Stiftung. IGMetall. FGME-UGTT. Mars 2022
- BIT (2013) Base de données de l’OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, www.ilo.org/travdatabase.
- BIT (2015) Mettre en place des socles de protection sociale pour tous. Département de protection sociale du BIT. Programme phare mondial Genève 2015.
- BIT (2018) Garantir un temps de travail décent pour l’avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018
- BIT (2019) Organiser les travailleurs de l’économie informelle en syndicats Guide à l’intention des organisations syndicales. ACTRAV Bureau des activités pour les travailleurs BIT Genève 2019.
- BIT (2019) Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l’économie informelle. Recueil de pratiques. Genève Première édition 2019.
- BIT (2020) L’avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d’investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2020
- BIT Foire aux questions sur les emplois verts https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_FR/lang--fr/index.htm.
- Braunerhjelm, Pontus, and Johan Eklund. (2014). “Taxes, Tax Administrative Burdens and New Firm Formation.” *Kyklos* 67 (1): 1–11
- Brookings (2016) Transforming transportation with autonomous vehicles and the sharing economy: Are we ready? Featuring keynote remarks by Rep. Earl Blumenauer 5 Dec 2016 <https://www.brookings.edu/events/transforming-transportation-with-autonomous-vehicles-and-the-sharing-economy/>.
- Business News (2021). La Conect inquiète face à la suspension du régime d’exonération de la TVA des sociétés exportatrices. 23/12/2021 <https://www.businessnews.com.tn/la-conect-inquiete-face-a-la-suspension-du-regime-dexoneration-de-la-tva-des-societes-exportatrices,520,115083,3>
- Chelbi Ali (2017) 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.

- Claudia Rahman (2018) Plus d'emplois grâce à la paix sociale. 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-101-109.
- CNAM (2018) Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018
- CNSS (2005). 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.
- Conseil de l'UE. (2019) Normes d'émissions de CO2 pour les voitures et les camionnettes : le Conseil confirme un accord sur des limites plus strictes. Communiqué de presse 16 janvier 2019. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2019/01/16/co2-emission-standards-for-cars-and-vans-council-confirms-agreement-on-stricter-limits/>.
- CRES-BAD. Note d'orientation. Des pistes de réformes pour l'instauration d'un Socle de Protection sociale.
- CRES, UNICEF et OIT (2019). Les garanties du socle national de la protection sociale : faisabilité, coût et financement. Note d'orientation Août 2019. <https://www.unicef.org/tunisia/media/2491/file/note-dorientation-les-garanties-du-socle-national-de-la-protection-sociale-2019.pdf>
- D. RAKOTOMALALA (2018), « D'une industrie automobile à un écosystème d'auto mobilité : quelles stratégies des acteurs ? ». Mémoire de fin d'études. Université Paris 7 Diderot.2018
- De Soto Hernando (2013), L'économie informelle. Comment y remédier. Une opportunité pour la Tunisie, Tunis, Cérés Editions, 2013.
- DGB (Confédération allemande des syndicats) Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.
- Djankov, Simeon, Tim Ganser, Caralee McLiesh, Rita Ramalho, and Andrei Shleifer. (2010). "The Effect of Corporate Taxes on Investment and Entrepreneurship." American Economic Journal: Macroeconomics 2 (3): 31–64.
- Doing Business (2020) Tunisia 2020.
- Eurofound, European Reshoring Monitor, 2021, <https://reshoring.eurofound.europa.eu/>
- FEM (2018) The Future of Jobs Report 2018
- FGME, IG Metall et FES (2021) Programme de la coopération tripartite IGM

- FGME– FES. Année 2021 FGME, IG Metall Friedrich Ebert Stiftung (2022). Atelier de création d'un réseau national des syndicats de Dräxlmaier.28 février-01 mars 2022 Sousse.
- France (2020) Code de la sécurité sociale : Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 Version en vigueur depuis le 16 septembre 2020. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042329374
- HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha (2017) « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017 www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf.
- Ibrahim Debache (2021) Basculer vers les nouvelles technologies automobiles in Magazine WMC (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021
- IGMetall, GESAMTMETALL, VDMA, ZVEI (2021) Fachkräftequalifizierung FÜR DIGITALISIERUNG UND INDUSTRIE 4.0 (Qualification de spécialiste pour la digitalisation et l'industrie 4.0). August 2021, https://www.gesamtm Metall.de/sites/default/files/downloads/flyer_fachkraeftequalifizierung-fuer-digitalisierung-und-industrie-40_final_0.pdf.
- Imen Houimel (2021). Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement Business News ! 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>
- 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
- 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.
- INS (2019) Statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019
- INS (2020) Indicateurs de l'emploi et du chômage du deuxième trimestre 2020. Impact de la pandémie du Covid-19 sur le marché de l'emploi Tunisien. Août 2020
- INS (2020a) Statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2020.
- INS (2020b) Indicateurs de l'emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020,

- IPE (2020) Résultats de l' IPE 2020 <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi>
- IPEMED (2017) Le rééquilibrage de la balance commerciale en Tunisie dans une perspective d'industrialisation et de coproduction au sein de l'espace euro-méditerranéen. Paris, Tunis Août 2017
- ISST Institut de santé et sécurité au travail Plan national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Guide n°6. La surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques.
- ITCEQ (2020) Enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020,
- ITCEQ (2021) 21ème enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises : principaux résultats, novembre 2021 <http://www.itceq.tn/files/climat-des-affaires-competitivite/2021/presentation-resultats-enquete-2021.pdf>.
- ITES (2022) La transition énergétique et écologique en Tunisie à l'horizon 2050. Vision et plan d'actions. Tunis 2022
- Kathrin Schäfers, Jochen Schroth (2020) L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié-e-s. Le programme «Travail + Innovation» d'IG Metall. Edition Friedrich Ebert Stiftung. Berlin : septembre 2020.
- KNAUF Automotive (2021). Production plus responsable dans l'automobile – à la recherche de nouvelles technologies.23 JUIN 2021 <https://knaufautomotive.com/fr/production-plus-responsable-dans-lautomobile-a-la-recherche/>
- Le Monde (2019) « Face aux turbulences régionales, l'Europe ne veut pas perdre le soldat Tunisie ». Propos recueillis par Frédéric Bobin le 09 juillet 2019. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/07/09/face-aux-turbulences-regionales-l-europe-ne-veut-pas-perdre-le-soldat-tunisie_5487381_3212.html.
- LEONI (2022) Training Concept Leoni Sousse. L&D/ January 2022
- Magazine WMC (2021) (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021
- MIEPME (2016) Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016.
- Ministère Fédéral de l'Economie et de l'Energie. L'électromobilité en Allemagne <https://www.bmwi.de/Redaktion/FR/Dossier/electromobilite.html>.
- Nidhal Ben Cheikh (2016) 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, <http://www.cres.tn/fileadmin/>

- user1/doc/Secteur_informel_Tunisie.pdf.
- OCDE (2022) Études économiques de l'OCDE : Tunisie Avril 2022, OCDE (2022) Études économiques de l'OCDE : Tunisie Avril 2022,
 - OICA Climate-change-and-co2-brochure <https://www.oica.net/wp-content/uploads/climate-change-and-co2-brochure.pdf>
 - OICA Sources d'énergies alternatives. <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/alternative-fuels/>.
 - OICA Statistiques Véhicules en circulation. <https://www.oica.net/category/vehicles-in-use/>
 - OICA Technologies complémentaires <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/emissions/add-on-technology/>
 - OIT (2019). Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts). Juin 2019.
 - OMS (2001) Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Durée optimale de l'alimentation au sein exclusive. Recommandations pratiques. 1er mai 2001. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1
 - République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel. <https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf>
 - République Tunisienne Plan de développement pour la période 2016-2020, Volume sectoriel.
 - République tunisienne, UTICA, UGTT et OIT(2017). Le contrat social, un exemple innovant de programme par pays pour le travail décent (PPTD) pour la Tunisie. 2017-2022 Juillet 2017
 - République tunisienne. Plan de développement 2016-2020, Volume 3 sectoriel (en arabe), secteur transport et logistique
 - République tunisienne. Présidence du Gouvernement (2019). Conseil d'analyses économiques. Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale. Octobre 2019.
 - Robert Seamans (2021) Autonomous vehicles as a "killer app" for AI. Brookings Tuesday, June 22, 2021. <https://www.brookings.edu/research/autonomous-vehicles-as-a-killer-app-for-ai/>.
 - TAA (2020) Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020.
 - TAA (2021) Une situation préoccupante appelant une réflexion globale. 7

- juillet, 2021 <https://taa.tn/une-situation-preoccupante-appelant-une-reflexion-globale>.
- Teycir Ben Naser (2020). Réforme du congé de maternité : urgence sociale, atermoitement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-atermoitement-politique/>
 - UGTT, AFD et CFDT (2020) Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle Programme 04-06 Février 2020,
 - United Nations. World (2015) Urbanization ProspectsThe 2014 Revision (Perspectives d'urbanisation mondiale La révision de 2014) Department of Economic and Social Affairs Population Division, New York, 2015.
 - Wissem Badri (2020) « Pour obtenir le succès industriel il faut assurer la réussite sociale » Entreprises Magazine 31 janvier 2020 <https://www.entreprises-magazine.com/wissem-badri-pour-obtenir-le-succes-industriel-il-faut-assurer-la-reussite-sociale/>

فهرس جداول البيانات

- 19 الجدول 1 :توزيع مواطن الشغل بحسب حالة تصدير الشركات المشغلة ل10
أجراء فما فوق
- 20 الجدول 2 : توزيع مؤسسات صناعة السيارات والتشغيل بحسب قطاع النشاط
في سنة 2017
- 21 الجدول 3 : تطور الصادرات بحسب فرع النشاط (2010 - 2016)
- 22 الجدول 4 : هيكله قيمة صادرات مكونات السيارات 2016
- 22 الجدول 5 : تطور نسبة الشركات الحاصلة على شهادة الجودة في فرع نشاط
صناعة السيارات ما بين 1999 و2016
- 33 الجدول 6 : نتيجة مؤشرات الأداء البيئي حسب المجال في تونس 2020
- 40 الجدول 7 : الخلاص المتأخر للزيادات في أجور العمال في قطاع النسيج والملابس
المكتسبة بفضل المفاوضات الجماعية حسب ما صرحت به النقابات 2021
(بالنسبة المئوية)
- 42 الجدول 8 : نسبة النقابات التي تصرح بوجود نظام الفرق في كل من شركاتها
حسب النشاط الصناعي (ب%)
- 45 الجدول 9 : هل يتمتع الأجراء بما يكفي من الحماية ضدّ حوادث الشغل
والأمراض المهنية؟
- 45 الجدول 10: عدد ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية في قطاع الصناعات
الميكانيكية والمعدنية والكهرباء والإلكترونيك.
- 46 الجدول 11 : اتخذت مؤسستك إجراءات للتوقي ضدّ جائحة كوفيد 19 وللحدّ
من مضاعفاتها داخل أماكن العمل؟ ب%
- 47 الجدول 12 : تقييم نجاعة إجراءات الحماية ضدّ جائحة كوفيد 19 حسب
النقابات. (%)
- 47 الجدول 13 : هل يجب الإصابة بفيروس كوفيد 19 حتى يعتبر مرضا مهنيا من
طرف السلطة العمومية؟
- الجدول 14 : ظروف الرضاعة في المؤسسات التي تتواجد بها نقابات منتسبة إلى

فهرس الرّسوم

- 16 الرسم 1 : تطور مساهمة قطاع صناعات المعادن والميكانيك والكهرباء والإلكترونيك في الناتج المحلي الإجمالي ما بين 2000 و2017.
- 17 الرسم 2 : تطور حصة قطاع صناعات المعادن والميكانيك والكهرباء والإلكترونيك وحصة قطاع صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية في إجمالي العمالة بقطاع الصناعات المعملية
- 17 الرسم 3 : توزيع المؤسسات بحسب البلدان الشريكة.
- 18 الرسم 4 : نسبة المؤسسات المصدرة كليًا والمشغلة لما فوق 10 أجراء بحسب قطاع النشاط (ب% للمؤسسات). فيفري 2021
- 18 الرسم 5 : تطور التشغيل المؤجر المنظم لقطاع الميكانيك والإلكترونيك. ما بين 2003 و2019
- 18 الرسم 6 : تطور نسبة بطالة حاملي شهادات التعليم العالي بحسب الجنس (ب%).
- 23 الرسم 7 : اعتماد التكنولوجيا في صناعة السيارات والطيران (حصة الشركات التي شملتها الدراسة)
- 27 الرسم 8 : ترتيب تونس في مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال 2020 مقارنة بـ 190 اقتصادًا
- 30 الرسم 9 : الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وبعض الشركات العمومية حول تحسين مناخ الاستثمار
- 36 الرسم 10 : مقارنة التكلفة السنوية للعامل المحترف
- 38 الرسم 11 : مقارنة التكلفة السنوية للمهندس -كبير المهنيين
- 39 الرسم 12 : التأخير في خلاص أجور العمال بحسب قطاع النشاط (ب% للنقابات). 2022.
- 40 الرسم 13 : نسبة النقابات التي تعلن صعوبة التوفيق بين وقت العمل والحياة الأسرية

- 41 الرسم 14 : وقت العمل الأسبوعي القانوني حول العالم (2017)
- 43 الرسم 15 : توزيع النقابات حسب مدة العطلة السنوية خالصة الأجر الجاري بها العمل في مؤسساتهم بحسب فرع النشاط (ب%)
- 46 الرسم 16 : هل اتخذت مؤسستك إجراءات للتوقي ضدّ جائحة كوفيد 19 في أماكن العمل؟ (ب% للنقابات).
- 48 الرسم 17 : المدة القانونية لعطلة الأمومة في العالم. 2013 (185 بلد ومقاطعة)
- 51 الرسم 18 : نسبة النقابات بحسب قطاع النشاط الصناعي التي تصرّح بوجود تمييز تجاه المرأة (ب%).
- 52 الرسم 19 : نسبة النقابات التي تشير إلى ارتفاع نسبة الأجراء العاملين بعقود محددة المدة بحسب فرع النشاط (ب% للنقابات)
- 54 الرسم 20 : تقييم توتر المواضيع المتداولة بصفة منتظمة داخل المؤسسة أثناء الحوار الاجتماعي (ب% لتصريحات النقابات)
- 55 الرسم 21 : تقييم النقابات للحوار الاجتماعي حسب خصوصيات المؤسسة وموقعها الجغرافي
- 56 الرسم 22 : نسبة النقابات المنتفعة بتسهيلات لأداء مهامها داخل المؤسسة حسب جودة الحوار الاجتماعي (ب%).
- 57 الرسم 23 : نسبة رضا النقابات بشأن الحوار الاجتماعي حسب اطلاعهم أو عدم اطلاعهم على الوضع الاقتصادي للمؤسسة
- 57 الرسم 24 : نسبة النقابات الراضية عن الحوار الاجتماعي حسب توفر الثقة من عدمها بين الشركاء الاجتماعيين
- 58 الرسم 25 : العلاقة بين الشفافية الاقتصادية داخل المؤسسة ومكانة موضوع المساواة بين الرجال والنساء في الحوار الاجتماعي. (ب% للنقابات)
- 58 الرسم 26 : العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التنافسية في الحوار الاجتماعي. (ب% للنقابات)
- 59 الرسم 27 : العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التكوين المهني في الحوار الاجتماعي (ب% للنقابات)
- 63 الرسم 28 : أرضية الحماية الاجتماعية

- 68 الرسم 29 : نسبة العمل غير المنظم بحسب القطاع. الثلاثية الرابعة لسنة 2019 (ب%)
- 72 الرسم 30 : الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وهياكل الضمان الاجتماعي
- 78 الرسم 31 : كرسي آلي
- 86 الرسم 32 : عوائق اعتماد التقنيات الجديدة (حصة الشركات التي شملتها الدراسة)
- 93 الرسم 33 : الشراكة بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والمصالح العمومية للتكوين المهني والتشغيل
- 100 الرسم 34 : توزيع الأعضاء المنتخبين في النقابات القاعدية حسب الجنس حسب سنة العضوية في الاتحاد العام التونسي للشغل 2022

نشرية :

منظمة فريدريش ايبارت - مكتب تونس. عدد 3 سبتمبر 2022.
« نحو بناء صناعة سيارات مع العمال أكثر قدرة على المنافسة والاستدامة قوامها العمل اللائق».

الاتصال :

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

تصميم :

شركة أمايز
الهاتف : (+216) 53 25 54 66
الايمايل : ameise.event@gmail.com

Lutte نضال
STRATÉGIE وساطة
DÉVELOPPEMENT
LIBERTÉ عمل لائق
TRAVAIL DÉCENT حوكمة
SOLIDARITÉ كرامة
ÉGALITÉ DIA LOGUE SOCIAL إستراتيجية
INDÉPEN DANCE TRANSPARENCE إستقلالية حوار إجتماعي
DIGNITÉ مساواة
MÉDI ATION
DÉMOC RATIE
EMPLOI JUSTICE SOCIALE
تمية
شغل ديمقراطية
اتحاد تضامن شفافية
GOUVERNANCE
UNION

بدعم من

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

مكتب تونس