



الجامعة العامة للنسيج  
والملابس والجلود والأحذية

# مستقبل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

## من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها العمل اللائق

### رؤيه نقابية

سعيد بن سدرین ومنجي عمامي  
أكتوبر 2021

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

مكتب تونس

# **مستقبل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية**

**من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها  
العمل اللائق**

**رؤيه نقابية**

**سعيد بن سدرین و منجي عمامي  
أكتوبر 2021**



مكتب تونس

غير قابل للبيع

منظمة فريدرش إيبارت تونس 2021

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

## شكر

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

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

الشكر موصول أيضاً لفريق منظمة فريديريش إيبرت لما قدمته من دعم لإنجاز التحقيقين الكمي والكيفي بما ساعد على تأمين المشاركة الواسعة للنقابات في هذه الدراسة.

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

سعيد بن سدرین ومنجي عمامي



# فهرس

13	تقديم
17	الباب الأول. واقع قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية
18	جزء 1. قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، رأس حربة الاقتصاد التونسي للاندماج في مسار العولمة
18	1. خصائص إلى مؤسسات القطاع
18	1.1. أغلب مؤسسات القطاع مصدرة كليا
19	2. الشراكة مع البلدان الأوروبية عmad الاندماج في مسار العولمة
20	3.1. استقطاب الأنشطة الصناعية نحو الجهات التي تتتوفر فيها بنية تحتية أفضل حتى وإن كانت تنقصها الجودة
21	2. خصائص مؤسسات القطاع تحدد هيكلية العمل
21	1.2. التواجد المكثف للعمل المنظم في المؤسسات المصدرة كليا والتي تشغله أكثر من 100 أجيرا
23	2.2.جائحة كوفيد-19 قلّصت من حصة العمل غير المنظم في صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية
25	3. تعطل الانتقال إلى منوال اقتصادي مندمج في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية
25	1.3. منذ سنة 2012 ما انفك الثقل النسيي للقطاع في مجال التشغيل ينزع إلى التراجع
25	2.3. سواء قبل الثورة أو بعدها بقيت نسبة أمل حياة المؤسسات دون متوسط النسبة المسجلة في الصناعات المعمارية
27	3.3. استمرار العرقليل التي تحول دون دعم سلاسل القيمة
30	<b>جزء 2. تقييم النقابات لظروف العمل</b>
30	1. الانتهاكات المرتكبة في حق الحرية النقابية
30	1.1. الانتهاكات في حق التنظم بالرجوع إلى التشريع التونسي
31	2.1. التراجع في مبدأ التفاوض الجماعي القطاعي بعد الثورة
32	2. الأجر ووقت العمل: أسباب متكررة للنزاعات الشغافية
32	1.2. بعض المؤسسات لا تمثل لقوانين التأجير

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

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

53

الباب الثاني. محاور الإستراتيجية النقابية للنهوض بتنافسية المؤسسة بفضل العمل اللائق والعمل الأخضر

55

جزء 1. مخطط إنعاش قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. يبشر بميادن نموذج اقتصادي جديد دون توضيح بعده الاجتماعي

56

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

56

1.1. النظام السياسي بعد 2011 أو فترة تقويض الاقتصاد

57

2.1. تراجع النمو الاقتصادي بعد 2011

58

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

59

2. الركائز الإستراتيجية لمخطط الإنعاش الاقتصادي

59

1.2. التقدم في سلاسل القيمة من خلال تطوير صناعة الموضة

60

2.2. خلق مناخ أعمال ملائم للارتقاء في سلم القيمة المضافة

61

3. تغييب المسؤولية المجتمعية للمؤسسة في مخطط الإنعاش الاقتصادي

61

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

62

2.3. تصميم وحوكمة مخطط الإنعاش يتعارض مع روح العقد الاجتماعي

63

3.3. خطير تعطل سلسلة الخدمات اللوجستية الشركة يحفز على تعزيز الحوار الاجتماعي

64

4. من أجل تغيير ميزان القوى في صناعة النسيج والخياطة لبناء نموذج اقتصادي مستدام ومندمج

64

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

65

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

67

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

69

4.4. من أجل المصادقة على المعايير الدولية لحماية حقوق المرأة التي تمثل غالبية

71

## القوى العاملة في القطاع

71

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

71

1.5. استراتيجية النقابات العمالية الدولية لمواجهة تحدي الرقمنة الصناعية

72

2.5. كيف السبيل لجعل العمل عن بعد عملاً لائقاً بواسطة المفاوضة الجماعية

74

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

74

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

74

1.1. مفهوم موارد النفوذ النقابي

75

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

76

3.1. نقابة الخدمات والنقابة المناضلة تعزّز إداتها الأخرى لتجديد موارد النفوذ النقابي

77

2. نقابة الخدمات رايد من الروايد الأساسية لدعم النفوذ النقابي والدفاع عن حقوق العمال

77

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

80

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

84

3.2. منهجية التخطيط للشراكة تبني روح المسؤولية لدى النقابة وتعقلن عملها

84

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

85

3. دور المركبة النقابية في تنظيم ودعم شبكة نقابات الخدمات

85

1.3. إعداد اتفاقية إطارية لتأمين التعبئة القصوى للموارد الوطنية والجهوية

86

2.3. تعبئة الموارد الوطنية والجهوية على قاعدة النتائج المنتظرة للشراكة

87

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

88

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

88

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

88	1.1. تجنب إعادة تأهيل الأجراء يساوي الإقصاء من سوق العمل
89	2.1. تثمين مكتسبات الخبرة المهنية للأجراء لتأمين عودتهم إلى العمل
90	3.1. مشاركة النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية في وضع أساس الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص حول التكوين المهني
91	2. إصلاح المصالح العمومية للتشغيل لضمان استقرار المسارات المهنية
91	1.2. المراهنة على مقاربة الجودة لإعادة تنظيم المصالح العمومية للتشغيل
92	2.2. تمكين مكاتب التشغيل من وسائل العمل المناسبة مسنودة بخبرة مستشارين في الميدان
92	2.3. بناء شراكة متعددة الأطراف بين مكاتب التشغيل والمتتدخلين من حولها موجهة نحو النتائج
95	الخاتمة
98	ببليوغرافيا
104	ملحق . نتائج عمل المجموعات المنبثقة عن ندوة 4 و 5 جويلية 2021 بالحمامات
112	فهرس جداول البيانات
114	فهرس الرسوم



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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

الباب الأول.

واقع قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

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

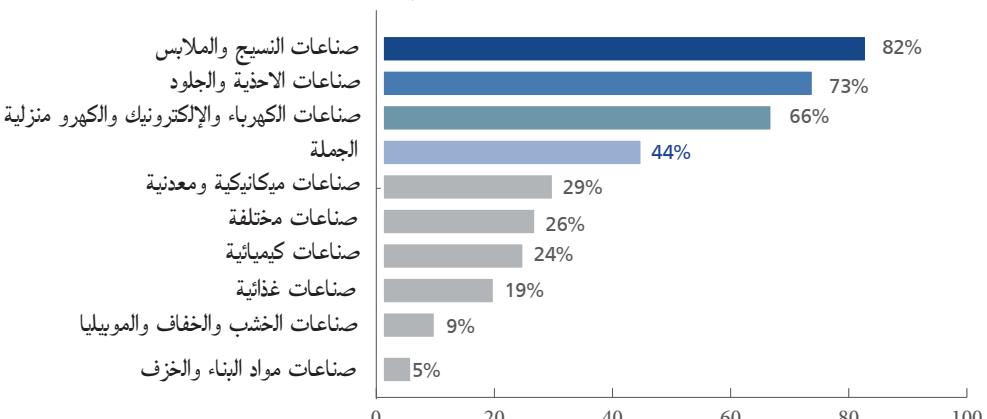
### 1. خصائص إلى مؤسسات القطاع

#### 1.1. أغلب مؤسسات القطاع مصدرة كليا

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

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

الرسم 1. نسبة المؤسسات المصدرة كلياً والمشغلة لما فوق 10 أجزاء بحسب قطاع النشاط (ب٪ للمؤسسات). فيفري 2021



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

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

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

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

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

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

**الجدول 2. توزيع مؤسسات الجلود والأحذية المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب كل نشاط وكل نظام. فيفري 2021**

الأنشطة	المصدرة كليا	غير المصدرة كليا	المجموع	نسبة المصدرة كليا
دباغة وجلد	3	10	13	% 23
صنع الأحذية والأجزاء العلوية	114	39	153	% 75
صنع متوجات السفر الجلدية	35	10	45	% 78
صنع ملابس الجلد	9	4	13	% 69

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

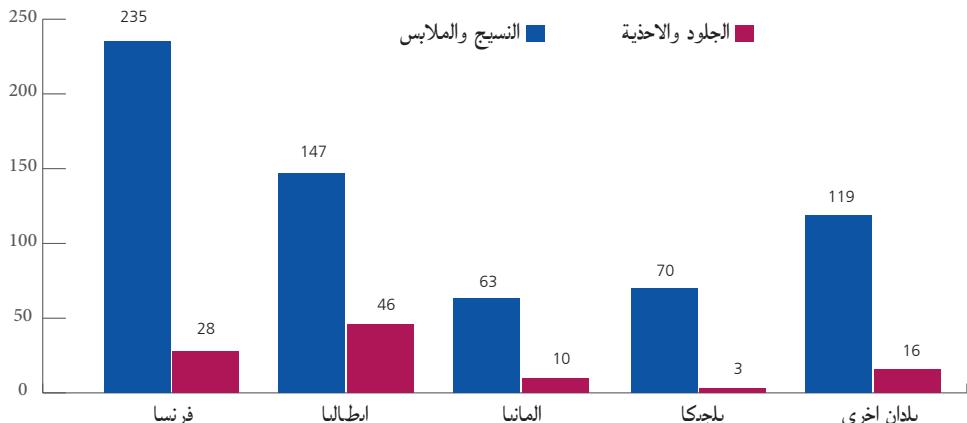
## 2.1. الشراكة مع البلدان الأوروبية عماد الاندماج في مسار العولمة

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

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

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

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



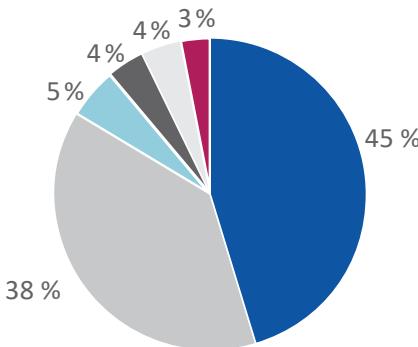
Source : APII

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

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

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

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



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

## 2. خصائص مؤسسات القطاع تحدد هيكلية العمل

### 1.2. التوأجـد المكثـف للعمل المنـظـم في المؤسـسـات المـصـدرـة كـلـياً وـالـتي تـشـغـلـ أـكـثـرـ مـنـ 100ـ أجـيرـاً

تضـمـنـ صـنـاعـةـ النـسـيجـ وـالـمـلـابـسـ، 157742ـ مـؤـسـسـةـ مشـغـلـةـ 10ـ أـجـراءـ فـمـاـ فـوـقـ. ويـسـتـأـثـرـ الـجـزـءـ الـمـوـجـهـ لـلـتـصـدـيرـ مـنـهـاـ، بـفـرـوعـهـ الصـنـاعـيـةـ الـثـلـاثـةـ الـخـيـاطـةـ، الـزـرـدـ، وـالـتـكـمـلـةـ، بـأـكـبـرـ عـدـدـ مـنـ مـجمـوـعـ الـأـجـراءـ الـذـينـ يـعـمـلـونـ لـلـتـصـدـيرـ.

### الجدول 3. توزيع العـمـالـ فيـ مـؤـسـسـاتـ النـسـيجـ وـالـمـلـابـسـ المشـغـلـةـ 10ـ أـشـخـاصـ فـمـاـ فـوـقـ بـحـسـبـ فـرعـ النـشـاطـ وـبـحـسـبـ نـظـامـ الـعـمـلـ-فـيـفـريـ 2021

الأشطـةـ	المـصـدرـةـ كـلـياًـ	غيرـ المـصـدرـةـ كـلـياًـ	المـجـمـوعـ	نـسـبةـ العـمـالـةـ المـصـدرـةـ كـلـياًـ
الغزل	1127	968	2095	% 54
الحياكة	2106	815	2921	% 72
التكلـمةـ	8660	759	9419	% 92
الزـرـدـ	15405	1568	16973	% 91
خـيـاطـةـ الـمـلـابـسـ	116990	9028	126018	% 93
صـنـاعـاتـ نـسـيجـ أـخـرـ	28245	4776	33021	% 86

المـصـدرـ: وكـالـةـ النـهـوضـ بـالـصـنـاعـةـ وـالـتـجـديـدـ. مـلاـحظـةـ: بعضـ المـؤـسـسـاتـ تـبـاـشـرـ العـدـيدـ مـنـ الأـشـطـةـ فـيـ ذاتـ الـوقـتـ.  
<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

أـمـاـ فـيـ صـنـاعـةـ الـجـلـودـ وـالـأـحـذـيـةـ فـقـدـ سـجـلـتـ المـؤـسـسـاتـ الـتـيـ تـشـغـلـ 10ـ أـشـخـاصـ فـمـاـ فـوـقـ تـوـظـيفـ 24914ـ أـجـيرـاـ مـنـ بـيـنـهـمـ 23153ـ يـعـمـلـونـ بـمـؤـسـسـاتـ مـصـدرـةـ كـلـياـ 1761ـ مـؤـسـسـةـ مـصـدرـةـ جـزـئـياـ. ويـقـرـرـ فـرعـ الـأـحـذـيـةـ وـالـأـجـزـاءـ الـعـلـوـيـةـ الـقـسـطـ الـأـوـفـرـ مـنـ مواـطنـ الشـغلـ فـيـ الـقـطـاعـ (16011ـ). ويـتـواـجـدـ أـغـلـبـ أـجـراءـ الـقـطـاعـ فـيـ فـروعـ الـأـشـطـةـ الـمـصـدرـةـ كـلـياـ (انـظـرـ جـدولـ 4ـ).

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

الأنشطة	المصدرة كلياً	غير المصدرة كلياً	المصدرة كلياً	نسبة المصدرة كلياً
دباغة وجلود	291	320	611	% 48
صنع الأحذية والأجزاء العلوية	14 929	1 082	16 011	% 93
صنع منتجات السفر الجلدية	4 548	388	4 936	% 92
صنع ملابس الجلد	3 381	83	3 464	% 98

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

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

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

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

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

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

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

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

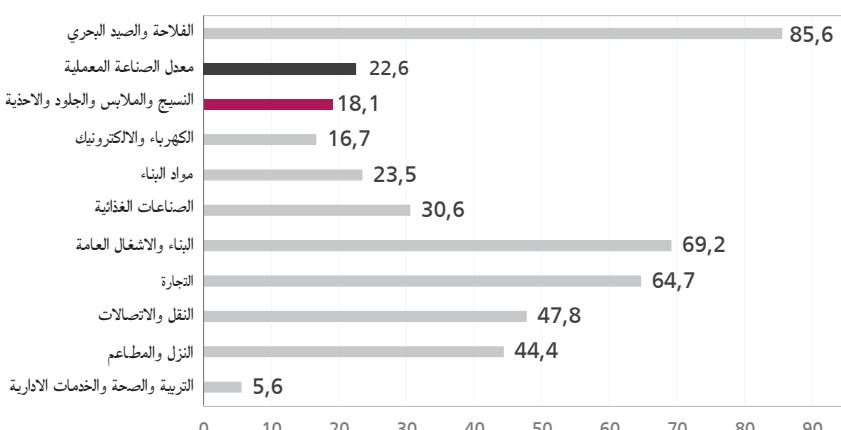
المجموع	<= 100	9950	49,20	19,10	96	5,3	2,1	
% 100	% 66	% 15	% 11	% 4	% 2	% 1	% 1	النسيج والملابس والجلود والأحذية
% 100	% 65	% 12	% 10	% 5	% 3	% 3	% 2	مجموع الصناعات

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

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

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

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



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

وقد تراجع العدد الجملي للعاملين غير النظاميين بقطاع النسيج والملابس والجلود

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

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

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

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

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

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

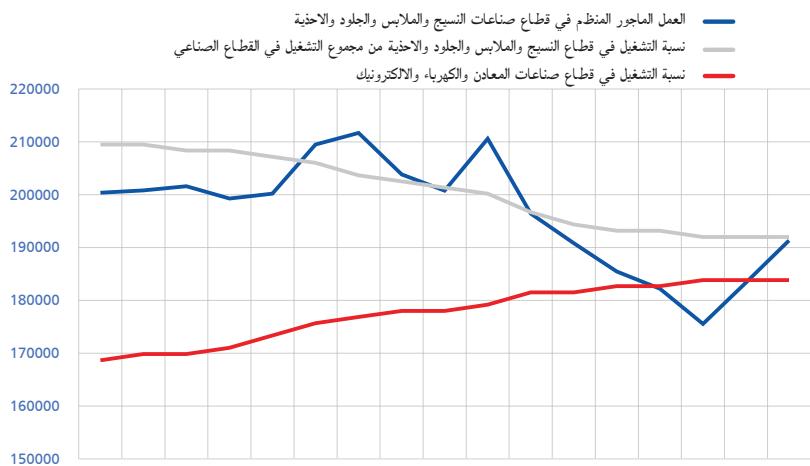
République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017, Priorité Emploi et formation professionnelle, Résultat 2.8

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

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

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

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



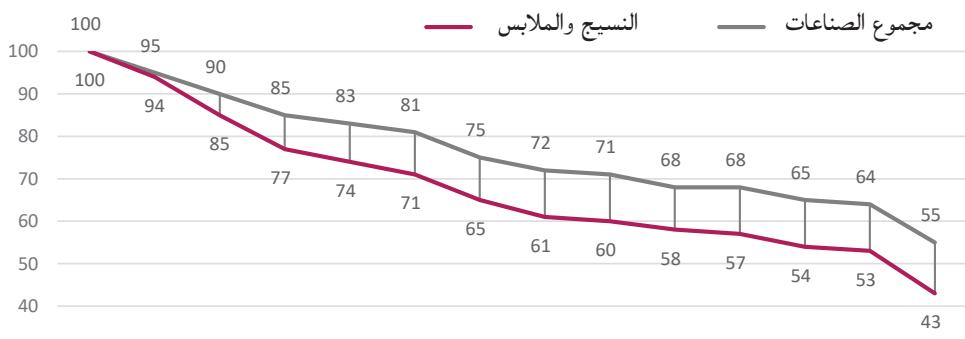
المصدر: المعهد الوطني للإحصاء. إحصائيات مستنيرة من السجل الوطني للمؤسسات. نشرية 2019.

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

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

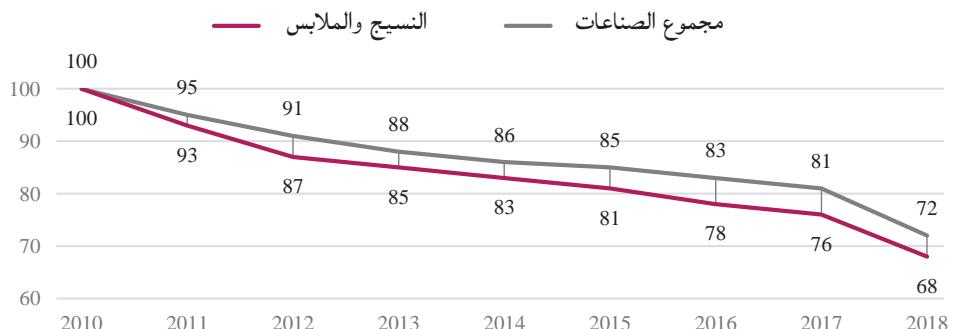
## مؤسسات القطاع دون المعدل المسجل في قطاع الصناعات المعملىة (انظر رسم 6 ورسم 7).

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



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

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



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

وقد بين التحليل متعدد الجوانب الذي قامت به وكالة النهوض بالصناعة والتجديد، التأثير الإيجابي لحجم المؤسسة على ديمومتها. فاحتمالي البقاء على قيد الحياة لـ 10 سنوات يقدر بنسبة 67% بالنسبة للمؤسسات المشغلة لأقل من 100 أجير، و70% بالنسبة للمؤسسات المشغلة لما بين 100 و200 أجيراً و75% بالنسبة لتلك المشغلة لأكثر من 200 أجيراً.<sup>8</sup>

وتتمثل مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية 59% من حالات الإغلاق المسجلة في الفترة الممتدة بين سنة 2005 و2016 (أي حوالي 2600 مؤسسة)، تليها مؤسسات الصناعة الميكانيكية والكهربائية والإلكترونية 13%， ومؤسسات الصناعات

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

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

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

وتتبّوا تونس مرتبة محترمة نسبياً في مجال تأمين شروط بعث مؤسسة (19 على 150 اقتصاداً). لكن نمو هذه الأخيرة يواجه عرقيل جمة في مستوى ميادين إستراتيجية عديدة،

---

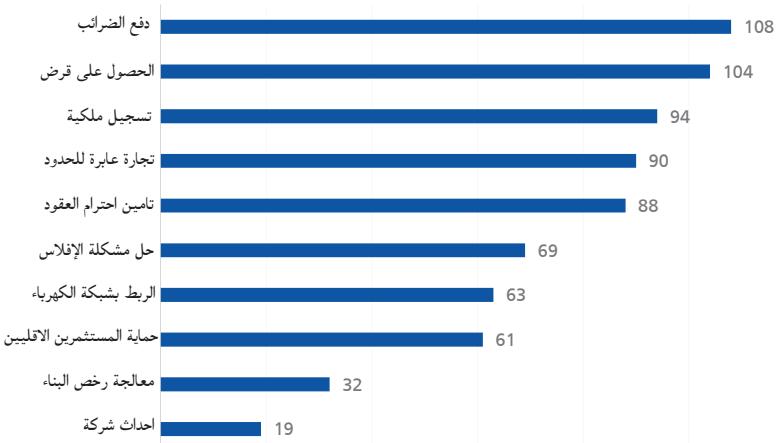
. Ibid 9

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

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

كدفع الضرائب، وصعوبة الحصول على قرض، وتسجيل الملكية، والتجارة العابرة للحدود، أين تحتل تونس على التوالي المرتبة 108 و104 و94 و90 من بين الـ190 اقتصاداً (انظر رسم 8). هذا علاوة على وجود دفعات أخرى من العوائق ذات صلة بنمو المؤسسة، كصعوبة فرض احترام العقود من طرف القضاء وحل الإعسار.

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



Source : Doing Business 2020. Tunisie p4.

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

أما في المجال الجبائي، فإن عدم القدرة على الاستشراف يمثل المعضلة الكبرى بالنسبة للمستثمرين. ففيما بين 2011 و2016 تم إقرار 530 حكماً جبائياً بموجب قوانين المالية المتعاقبة<sup>13</sup>، وهو ما تسبب في تأخير مشاريع الاستثمار أو العدول عنها. علاوة على ذلك،

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

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

فإن الضغط الجبائي المسلط على المؤسسات ما انفك يتفاهم إلى ما فوق طاقتها مما شجع على استشراء ظاهرة التهرب الجبائي والفساد. كما أصبحت المبادرات العابرة للحدود اليوم عملية مضنية بالنسبة للمؤسسات نظراً لسوء حوكمة ميناء رادس<sup>14</sup>. وفعلاً فإن المؤسسات المصدرة ما انفك تواجه العديد من الصعوبات في مجال احترام آجال التسلیم المطلوبة في إطار سلاسل الإنتاج التي تنتهي إليها هذه المؤسسات. أما المؤسسات التي لا تشغّل بنظام التصدير فعادة ما تشتكي خلال عمليات التوريد من تعدد القوانين الديوانية والتي كثيراً ما تكون مصحوبة بعمليات مراقبة على طبيعة المواد الموردة وتعقيدات إدارية خانقة وهو ما يحمّلها تكاليف جمة ويسيء إلى قدرتها التنافسية. أمام المؤسسات المصدرة.

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

---

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

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

15

## جزء 2. تقييم النقابات لظروف العمل

### 1. الانتهاكات المرتكبة في حق الحرية النقابية

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

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

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

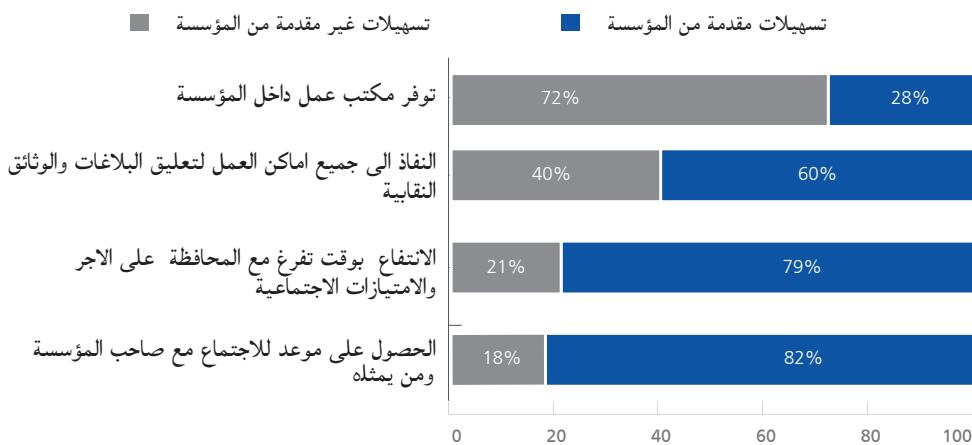
جميع إجراء قطاع الملابس والأحذية لهم الحق في تكوين نقابة أساسية تنتهي للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية بالاتحاد العام التونسي للشغل، وتغطي كامل هذا القطاع. وتفيد شهادات نقابات القطاع التي استمعنا إليها في إطار عمل الفرق، أن الحرية النقابية منتهكة فعلياً بالرجوع إلى التشريع التونسي. فالعديد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

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

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

- 18 % من النقابات الأساسية لا يُستجاب لطلباتها بتحديد موعد مع صاحب المؤسسة أو من يمثله.

### الرسم 9. نسبة النقابات المنتفعه بتسهيلات تأدية مهامها داخل المؤسسة. 2021



المصدر: بن سدرین سعید وعمامي منجي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية أفريل 2021).

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

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

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

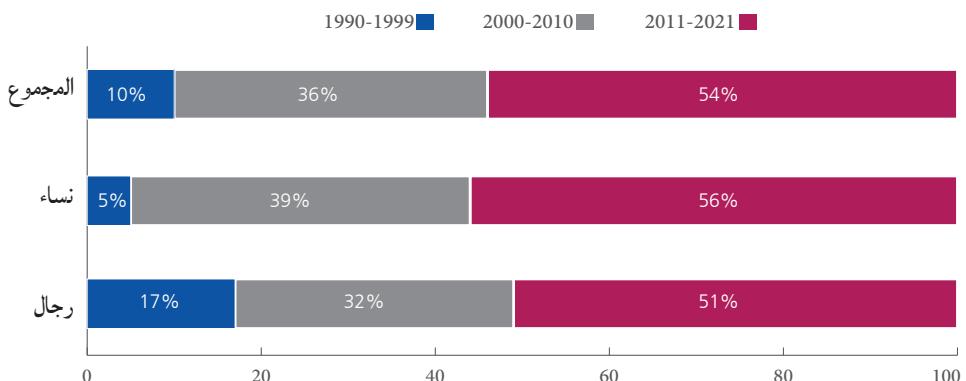
17 استبيان نوعي لدى أعضاء الجامعة العامة للنسيج والجلود والأحذية وفروعها الجهوية.

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

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

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

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



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

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

### 2.1. بعض المؤسسات لا تمتثل لقوانين التأجير

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

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

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

المجموع	لا	نعم
% 100	% 13	% 87

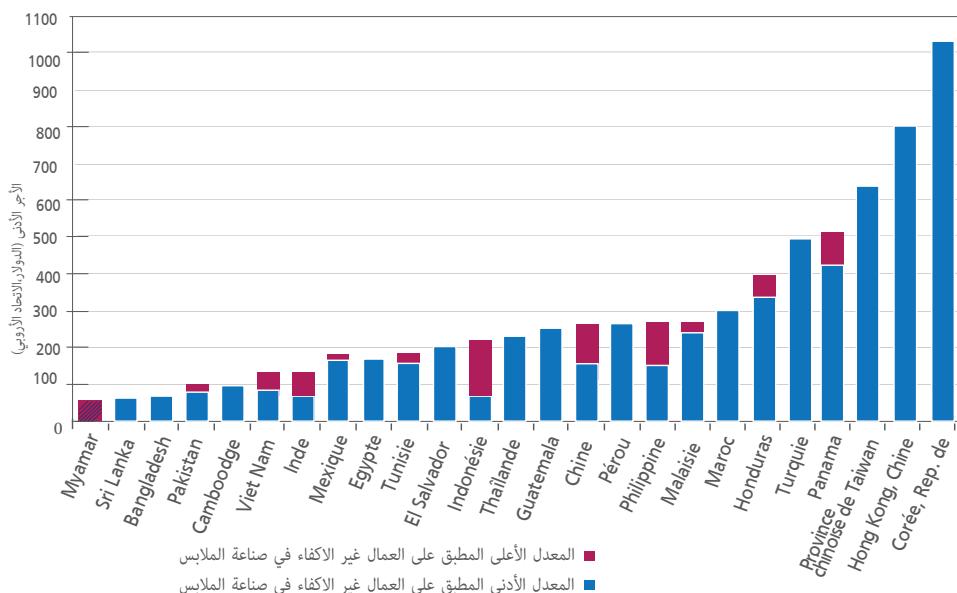
المصدر: سعيد بن سدرین ومنجي عمّامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

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

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

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

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



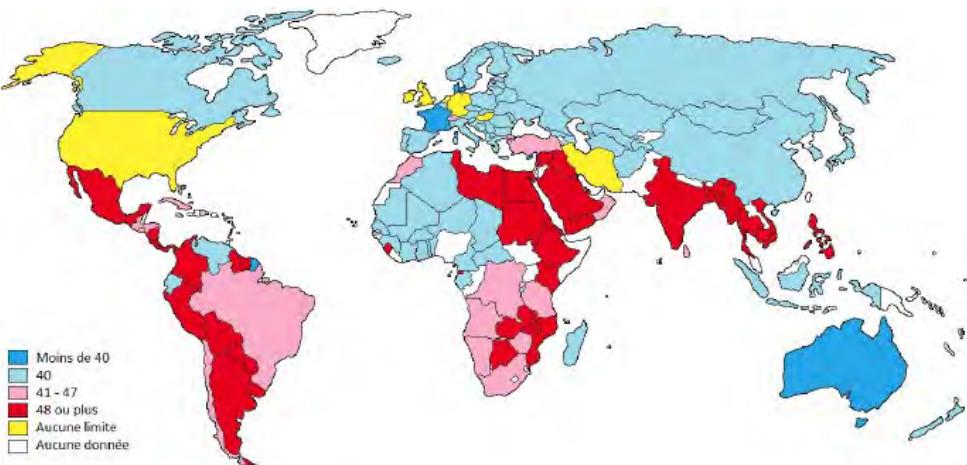
Source : BIT Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, Genève, BIT, 2014, p20.

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

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

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

## الرسم 12. المدة الأسبوعية العادلة والقانونية للعمل في العالم



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

يمثل العمل الليلي وعمل الفرق مظاهرن آخرين من مظاهر وقت العمل الهش في قطاع الملابس والأحذية.

**العمل الليلي**، ويشتمل على أشكال عمل لا يمكن بطبعتها أن تباشر إلا ليلاً مثل الحراسة الليلية. وبالنسبة للمباسرين لهذا العمل يعتبر هذا العمل الليلي نظاماً عادياً.

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

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

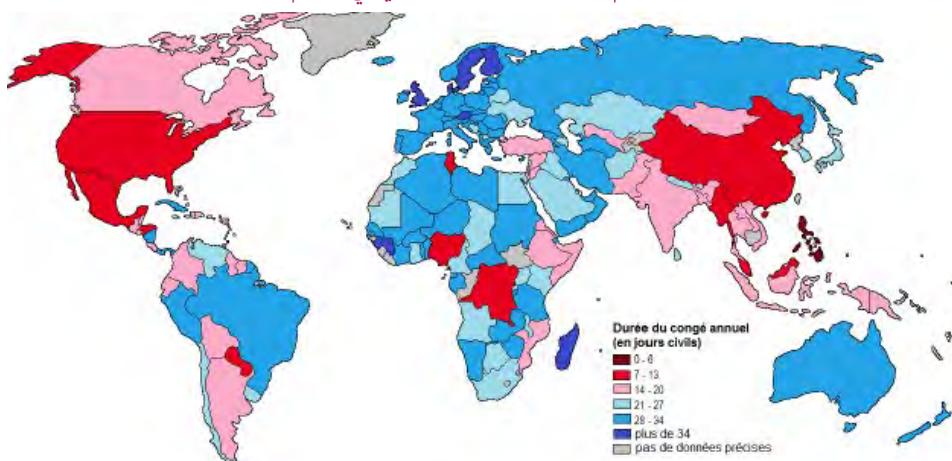
- أنظمة العمل بالتناوب والتي بموجبها يوزع العمال إلى فرق تتناوب على العمل وفق فترات تغطي كامل يوم العمل (كمثال فريق يبدأ عمله في الصباح إلى ما بعد الظهر ثم ينتقل في اليوم المولاي للتوقيت المسائي ثم الليلي). إن هذا النظام القائم على ثلاثة فرق تتناول على العمل لمدة 8 ساعات في اليوم هو الجاري به العمل في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

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

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

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

الرسم 13. مدة العطلة السنوية في العالم



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

### 3. عدم المساواة في الحماية الاجتماعية

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

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

ويعتبر تصريح المؤجر بأجره لدى هيكل الضمان الاجتماعي مسؤولة ملزمة له وواجب

قانوني مفروض عليه.

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

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

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

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

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

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

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

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

وينصص التشريع التونسي على وجوب حماية العمال ضد الأمراض المهنية وحوادث الشغل التي قد تنتجم أثناء مباشرتهم لعملهم. وتتعرض مجموعة النصوص التشريعية ذات العلاقة، إلى تعريف حوادث الشغل والأمراض المهنية والتغطية والاشتراكات والمساعدات العينية والنقدية والحيطة الإجتماعية والتأمينات التكميلية<sup>26</sup>.

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

---

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

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

المصابين بمرض مهني، يعانون من اضطرابات عظمية عضلية. وقد كان من الممكن تجنب هذه الوضعيّات التراجيديّة باعتماد طرق وقائيّة سليمة وحملات توعوية ورقابيّة دوريّة وجديّة. فهيكل الضمان الاجتماعي<sup>28</sup> لها برامج توفر للمؤجرين ومستأجريهم الوسائل الضروريّة لإنفاذ وتمكّن مثل هذه الطرق واستشارة أقصى ما يمكن من الحلول للتوقّي ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ففي غياب الإصلاح، يتعدّر على هياكل الضمان الاجتماعي أن تكون مسؤولة أمام مضمونيها الاجتماعيين ولا أن تكون قادرة على تلبية حاجياتهم. ولا عجب عندئذ في أن ينظر العامل المضمون والقرين الباقى على قيد الحياة، وأيّتم العامل المتوفى، إلى التأخير في دراسة

---

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

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

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

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

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

على امتداد عشر سنوات متعاقبة، عرفت تونس تحسناً تدريجياً لتشريعاتها الرامية إلى القضاء على التمييز تجاه المرأة. وقد صادقت تونس فعلاً على الاتفاقيتين الدوليتين 100 و 111 المتعلقة بالمساواة في الأجر و 111 المتعلقة بالتمييز (التوظيف والمهنة). لكن هذه الخطوات، على الرغم من إيجابيتها، لم يكن لها التأثير المنتظر في أماكن العمل مقارنة ببلدان أخرى.

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

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

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

---

32 الإستبيان الكيفي

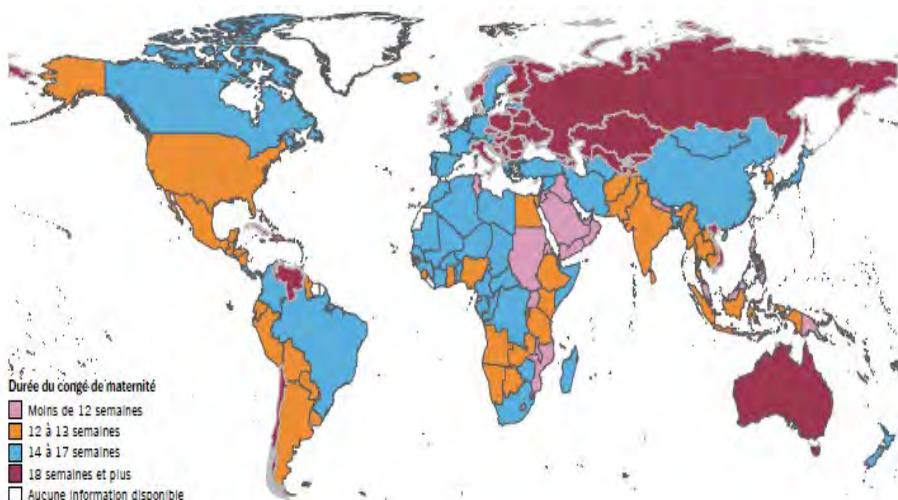
Article 4, paragraphe 1, de la convention no 183.

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

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

- «عندما استأنفت العمل ما زلت أنزف دمًا»
- «لقد ولد ابني يوم 8 أكتوبر، وفي 27 نوفمبر عدت إلى العمل... لم يتعدّى عمره بعد الشهرين وكان عليّ تركه والابتعاد عنه. إنه أمر صادم عنيف ومؤلم سواء بالنسبة للطفل أو للأم».«
- «عزيز الوحديد أن ابني كان في رعاية حماتي. لكن هذه الفرصة لا تتوفر لجميع النساء. ولو كان عليّ شخصياً أن أودعه إلى دار الحضانة لا انتهى بي الأمر إلى الاستقالة. إنه من باب الإنسانية إخضاع رضيع في عمر الشهرين إلى نسق حياة إنسان بالغ».«
- «لقد أصبحت بصدمة من التجربة مع طفلتي الأول» ... «شعرت بالإرهاق التام: بين الرضاعة الطبيعية، والليالي البيضاء التي أقضيها دون أن يغمض لي جفن، والقلق المشروع لكوني أمًا جديدة... كان على أيضًا الاستعداد للعودة إلى العمل. هذا كثير!».«
- «مع 45 دقيقة أقضيها للتنقل ما بين محل سكناي ومقر العمل، وساعات عمل مضنية جداً كان من المستحيل العودة إلى عملي بعد شهرين من الولادة. لذلك قررت اضطراراً الاستقالة من عملي ولا أدرى إن أستطيع بسهولة العثور على شغل من جديد عندما تبلغ ابنتي سن ال 6 أشهر أو السنة».«

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



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

## 2.4. نقص مبلغ الإعانات النقدية

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

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

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

### 3.4. النساء الحوامل والأمهات عرضة للتمييز المهني

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

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

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

36

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

37

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

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

بقدر ما يتزايد عدد المؤسسات التي تسعى إلى الرفع من مردودة العمل بقدر ما يجد العمال أنفسهم في لحظة أو أخرى من مساراتهم المهنية أمام خطر إنهاء علاقتهم الشغافية اضطراريا. فمن بين 49 % من المؤسسات تعدّ نسبة العمال المنتدبين فيها بعقود عمل محددة المدة مرتفعة. علما وأنّ أحكام مجلة الشغل، تنصّص على أن العقد محدد المدة لا يمكن أن يمتد أكثر من أربع سنوات بما في ذلك تجديدهاته المتعاقبة.

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

الجدول 12. مدى استخدام الشركات للعقود محددة المدة وفقاً لتقدير النقابات  
(% من إجمالي النقابات)

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

ولو افترضنا أن قانون 101.96 بتاريخ 1996 يمكن أن يمثل قاعدة لوضع نظام للتأمين ضد فقدان مواطن الشغل، فإن طبيعة الخدمات المقدمة (للتعويض عن المنح المحمولة على المؤجر المتخلّي)، وكذلك ظروف التحويلات لفائدة الضحية (التي تستوجب موافقة تفقدية الشغل) ما انفك ت Kelvin تلك الخدمات وتشدّها إلى مصاف الإعانة الاجتماعية التي لا صلة لها بتاتا بالمقتضيات الحقيقة للتأمين على البطالة. علما وأنّ هذه الإعانة الاجتماعية تقدر ب 200 دينارا وهو مبلغ زهيد، على اعتبار أن الأجر الأدنى المهني المضمون في سنة 2020، يقدر بالنسبة للعامل من الجنسين في سن 18 سنة ب 429,312 دينارا شهريا على الأقل، للأجير العامل بنظام 48 ساعة في الأسبوع، وب 365 دينارا للأجير العامل بنظام 40 ساعة في الأسبوع.<sup>39</sup>.

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

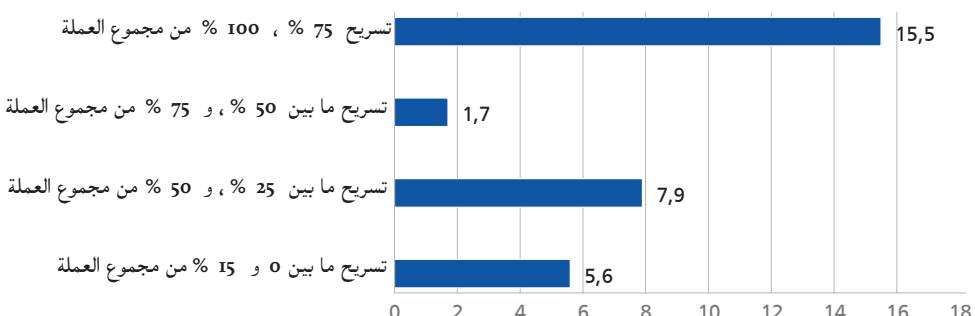
**الرسم 15. أشكال تعديل نظام العمل المختلفة المعتمدة من طرف شركات قطاع الملابس والجلود والأحذية-نوفمبر 2020 (%)**



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

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

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



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

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

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

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

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

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

تتوارد النقابات في جزء من صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية: 93 % تتوارد في المؤسسات المصدرة، و 81 % في المؤسسات المشغلة 100 فاكثر من الأجراء، و 85 % في المؤسسات المحدثة منذ 15 سنة فما فوق، و 51 % في المؤسسات الأجنبية<sup>41</sup>. ويبلغ عدد النقابات حوالي 346 في سنة 2021، وقد كان عددها سنة 2018، حوالي 432 نقابة قاعدية<sup>42</sup>. ويعود هذا التراجع في عدد النقابات بالأساس إلى الأزمة الاقتصادية وخصوصا إلى جائحة كوفيد-19 الوابية.

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

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

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

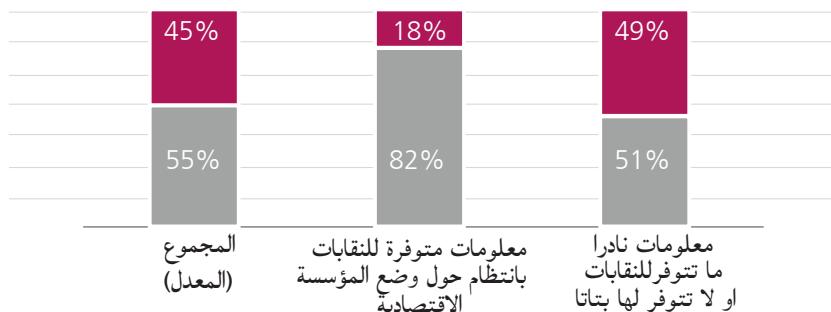
يفيد الاستبيان الكمي لدى نقابات القطاع أن 45 % من تلك النقابات غير راضية عن الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة. غير أن هذه النسبة تختلف بحسب شفافية المؤسسة حول وضعها الاقتصادي ومدى احترامها لحق النقابات في التسهيلات الالزمة التي تخول لها الاضطلاع بمهامها تجاه منظوريها.

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

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

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

حوار اجتماعي مرضي ■ حوار اجتماعي غير مرضي ■

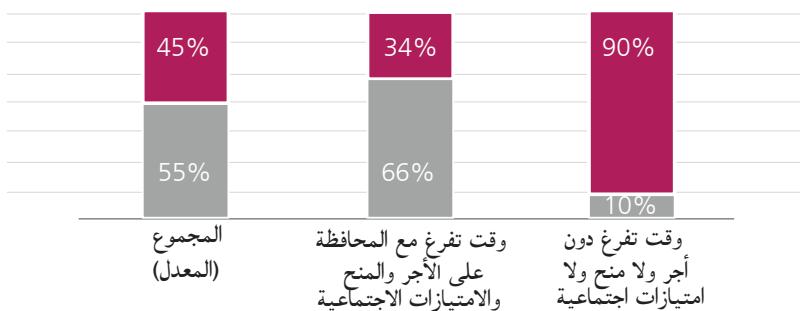


المصدر: سعيد بن سدرین ومنجي عمّامي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والاحذية). (أبريل 2021).

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

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

حوار اجتماعي مرضي ■ حوار اجتماعي غير مرضي ■

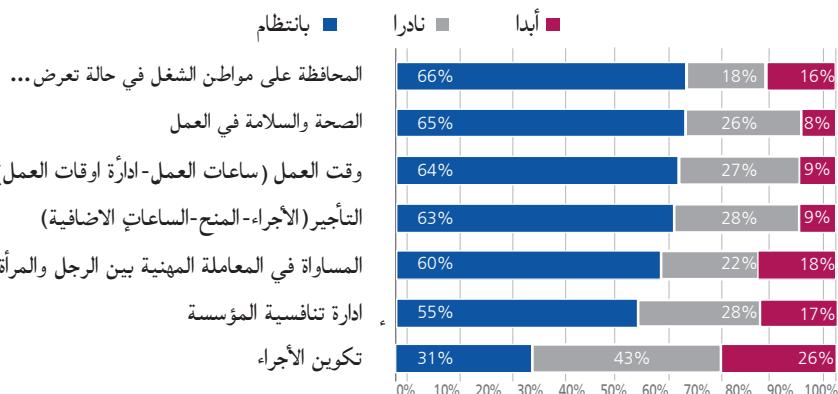


المصدر: سعيد بن سدرین ومنجي عمّامي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والاحذية). (أبريل 2021).

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

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

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



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

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

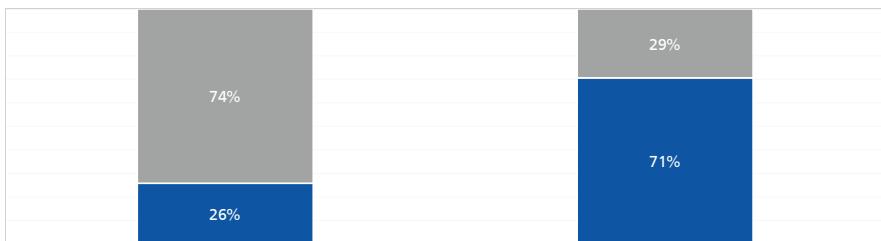
الرسم 20. العلاقة بين الشفافية الاقتصادية ومكانة موضوع التنافسية في الحوار الاجتماعي



نقطات متعلقة بانتظام عمل، حالة المؤسسة الاقتصادية المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمالي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية .أبريل 2021.

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

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



نقابات مطلعة بانتظام عن الوضع الاقتصادي للمؤسسة

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

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

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

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

ولا تغير ثنائية تركيبة القطاع الخاص بين مؤسسات مصدرة ومؤسسات موجهة للسوق المحلية كثيرا من الطابع الصدامي السائد في علاقات الشغل القائمة، كما تبيّنه الأسباب التي تؤدي للإضراب في كل النظامين داخل القطاع. وفي كلتا الحالتين تحتل أنشطة المؤسسات أسفل سلم القيمة المضافة، وهو ما يترجم بالنقص الفادح في مجال العمل اللائق المتسبب الرئيسي

43 صادقت تونس على 63 اتفاقية وبروتوكولا واحدا:  
- الاتفاقيات الأساسية: 8 على 8.  
- الاتفاقيات المتعلقة بالحكومة: 3 على 4.  
- الاتفاقيات التقنية: 52 على 178.

ومن بين الـ 103 اتفاقية والبروتوكول الوحيد التي صادقت عليها تونس هناك 48 اتفاقية سارية المفعول و13 اتفاقية وبروتوكول تم التراجع عنها و3 آليات وقع تعديلها ولم يصادق على أي واحدة منها خلال الاثني عشر شهرا الأخيرة. انظر منظمة العمل الدولية.

OIT. NORMLEX Ratifications pour la Tunisie

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102986](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102986) [consulté le 22.04.2021]

في نزاعات الشغل الجماعية (انظر جدول 14). ويجد الواقع المتردي لعلاقات الشغل، الذي كشف عنه الاستبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، للسوق المحلية. إذ تهيمن مؤسسات المناولة على الجزء الأكبر من القطاع والتي يقوم نظامها تفسيره في ثنائية المنوال التنموي للقطاع وليس في التجربة بين نظام مصدر ونظام موجه التنافسي على الأجور المتدنية وعلى يد عاملة قليلة التأهيل. وبالتالي فإن نقص العمل اللائق يتواجد نسبياً بكثرة داخل هذا الجزء من القطاع الذي كثيراً ما يتعرض فيه الحق النقابي إلى شتى الانتهاكات ويکاد ينعدم فيه الحق في التكوين المستمر.

لكن هناك جزء ثان في القطاع يتكون من المؤسسات التي انتقلت من المناولة إلى مستوى الشريك المتعاقد والمنتج النهائي. والحقيقة أن حجم هذا الجزء لا يزال ضعيفاً ومتواضعاً، ذلك أن مستوى اندماج فروع نشاط قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية ما زال يتراوح بين 10 و 20 % فقط. ويرمي مخطط إنعاش القطاع لفترة 2019 - 2023 إلى الارتفاع بمستوى الاندماج إلى حوالي 35 % مع موافقة 2023 عبر العمل على إنجاز « عشرة مشاريع إستراتيجية وهيكلية موجهة لفروع النشاط المميزة في القطاع: ملابس جينس وملابس الشغل والملابس الداخلية والزرد والمنسوجات الاصطناعية<sup>44</sup> ». ومن المنتظر أن يسمح هذا التوجه بتطوير أنشطة إبداعية مولدة للقيمة المضافة والتي تقوم على مسارات الإنتاج كما على الأنشطة اللامادية، كالابداع والإبتكار والتصميم وسلسلة خدمات التسويق بأنواعها. وتحتوي المنسوجات التقنية (textiles techniques<sup>45</sup>) على إمكانيات هائلة لخلق القيمة المضافة وهو ما من شأنه أن ينمي من ميزات هذا القطاع التفاضلية ومن التقدم بصناعاته التقليدية نحو الأفضل. هذا علاوة على أن هذا النوع من المنسوجات التقنية يمكن أن يستعمل أدوات إنتاج متوفرة وقابلة للإستعمال في مجلها، وهو ما يسمح بتنمية خبرات القطاع المكتسبة<sup>46</sup>. إن الارتفاع في سلاسل القيمة يساعد على النهوض بالحوار الاجتماعي من أجل الارتفاع في سلاسل القيمة.

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

الباب الثاني.

محاور الإستراتيجية النقابية للنهوض بتنافسية  
المؤسسة بفضل العمل اللائق والعمل الأخضر

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

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

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

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

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

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

---

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

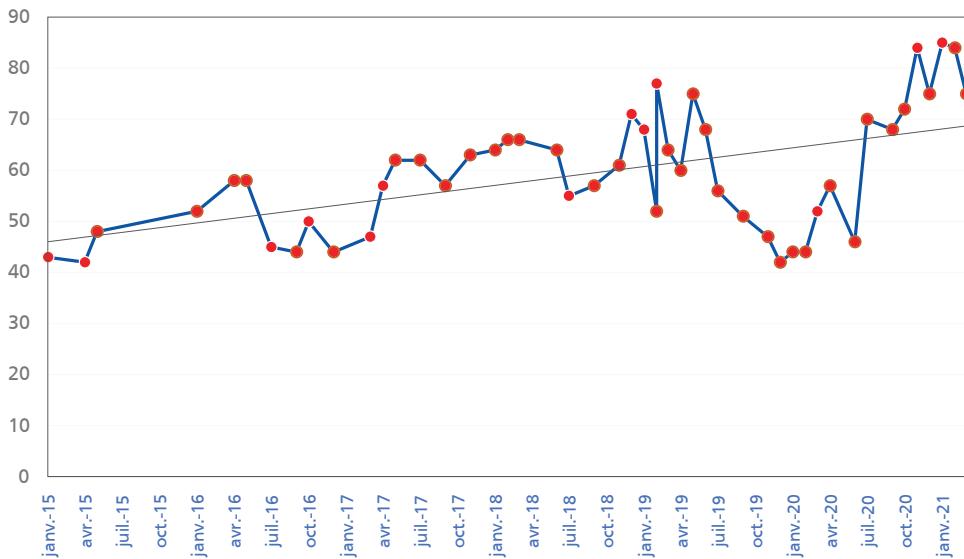
Le mode de scrutin de la représentation proportionnelle ne permet pas à un parti politique d'obtenir la majorité absolue des suffrages. De ce fait, il a aggravé l'éclatement des partis politiques et par là même l'instabilité des gouvernements 49

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

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

ما بين شهر جانفي 2015 وشهر أكتوبر 2020. ولئن اقتربت انتخابات 2019، التي اتسمت باستثناء الشعبوية السياسية، بتراجع ملحوظ لنسبة غير الراضين، إلا أن خيبة الأمل التي عمت سنة 2020 على خلفيةجائحة كوفيد-19، عادت دائرة غير الراضين مجددًا لتزيد اتساعا. هكذا يعيش التونسيون منذ أكثر من عشر سنوات حالة مذ وجذر ينقاذهنهم الأمل واليأس. ولكن علامات الإستياء وخيبة الأمل في مستقبل أفضل بدت أكثر تجلّيا في السنوات الأخيرة (انظر رسم 22).

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



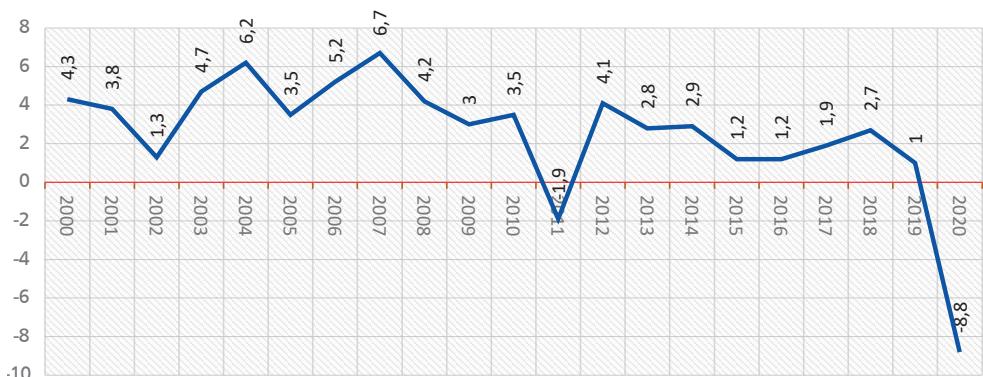
Source : Emrhod consulting in Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021  
<https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiens-ne-croient-pas-a-la-melioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>.

## 2.1. تراجع النمو الاقتصادي بعد 2011

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

فالعراقيل الهيكيلية أمام التغيير ما انفكـت منذ سنة 2008، تُلـصـنـ سـنةـ بـعـدـ سـنةـ منـ الأـمـلـ فيـ مـبـاشـرـةـ مـهـمـةـ التـنـمـيـةـ الـاـقـتـصـادـيـ الـمـنـدـمـجـةـ، وـهـوـ الـهـدـفـ المـتـواـتـرـ ذـكـرـهـ فـيـ الـأـجـنـدـاتـ السـيـاسـيـةـ المـتـعـاـقـبـةـ. فـلـاـ اـنـتـفـاضـةـ الـحـوضـ الـمـنـجـمـيـ سـنـةـ 2008ـ، وـلـاـ اـنـتـفـاضـةـ 17ـ دـيـسـمـبرـ 14ـ جـانـفـ 2011ـ، لـقـيـتاـ الصـدـىـ الـمـطـلـوبـ لـدـىـ الـحـكـومـاتـ الـمـتـعـاـقـبـةـ. فـلـاـ استـخـافـ السـيـاسـيـ بـاـنـتـظـارـاتـ وـتـطـلـعـاتـ الـتـونـسـيـاتـ وـالـتـونـسـيـنـ اـسـتـمـرـ عـلـىـ غـيـرـهـ إـلـىـ حـدـ تـقـويـضـ النـسـيـجـ الـاـقـتـصـادـيـ وـمـؤـسـسـاتـ الـدـوـلـةـ عـلـىـ حـدـ السـوـاءـ.

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



المصدر: قاعدة بيانات صندوق النقد الدولي. 2020 (بالنسبة للفترة المتراوحة بين 2000 و2019). والمعهد الوطني للإحصاء بالنسبة لسنة 2020.

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

اتسمت فترة ما بعد الثورة بتراجع نسبة استثمار المؤسسات (انظر جدول 15). وقد تراجعت هذه النسبة في قطاع النسيج، ما بين 2000 و2016، من 0,9 % إلى 0,2 %، أي بحوالي أربع مرات خلال هذه الفترة. وهو ما أثر سلبياً على التشغيل في هذا القطاع ذو الكثافة العمالية العالية. وقد تأثر قطاع النسيج من الإجراءات القانونية المجنحة التي طالت سوق المنتجات أكثر من قطاع الصناعات المعدنية والميكانيكية والإلكترونية. علاوة على الإجراءات الإدارية المعقدة التي شجعت، وكما أشرنا إليه أعلاه، على تفشي الفساد، وأفضت إلى ضرائب غير متوقعة وإلى صعوبات متزايدة أمام مرور البضائع عبر الجمارك ونقلها عبر البحر، وإلى نظام مالي غير مناسب لتسير المؤسسات. من ذلك، وعلى سبيل المقارنة، فإن الاستثمار بالنسبة المئوية للناتج الداخلي الخام في الصناعات الميكانيكية والكهربائية حافظ على مكانه بنسبة 0,5 % خلال نفس الفترة.

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

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

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

## 2. الركائز الإستراتيجية لمخطط الإنعاش الاقتصادي

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

يقوم مخطط الإنعاش الاقتصادي للقطاع على 6 أسس إستراتيجية:

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

وتعتبر صناعة الموضة إستراتيجية صناعية وتسويقية جديدة نظراً لارتباطها بتطور أذواق المستهلكين و اختيارهم الشخصية. وتهدف هذه الإستراتيجية إلى تجاوز منطق الفصول الأربع، بعد أن أصبح الأمر يتعلق بتجديد متواصل للعرض بأسعار في المتناول من أجل تشجيع الحرفاء للمواظبة على تجديد مخزونهم من الثياب.

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

بجدوها ووضع النماذج الأولية، والبحث عن مدخلات المنتوج، والتصرف في مستلزمات جودته، ومراقبة التكلفة والأسعار، وضمان آجال التسلیم<sup>52</sup>.

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

- 1 مشروع حياكة الدينيم Denim و 1 مشروع حياكة ملابس الشغل.
- 4 مشاريع اكسسوارات الملابس الداخلية.
- 1 مشروع صناعة الشبكية الدقيقة.
- 1 مشروع التكميلة الجاهزة للصباغة.
- 1 مشروع لصنع الشبكية والحياكة.
- 1 مشروع لصناعة النسيج الاصطناعي / المنسوجات الذكية.
- 1 مشروع لدعم الصناعة.

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

- الرفع من الصادرات إلى 4 مليار أورو، بنسبة نمو تتراوح بين 5 و 6% خلال سنة 2019 و 2020، بعد أن كانت في حدود 2,4 مليار أورو سنة 2018. على أن تتعزز هذه النسبة بوتيرة أسرع بداية من سنة 2021 (أكثر من 13% سنة 2021).
- إعادة التموقع في التصنيف العالمي ضمن المزودين الخمس الأوائل للاتحاد الأوروبي بحصة تساوي 4% من السوق مقابل 2,5% حاليا<sup>53</sup>.
- تحسين نسبة تغطية الواردات القطاعية بالانتقال بها من 126% سنة 2018 إلى 146% في موعد 2023.

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

يتطلب التوجه الاقتصادي الجديد لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية تجديد مضمون العمل، وإعادة النظر في الكفاءات المنتظرة من الأجراء في مجالين اثنين متكملين، الإنتاج وسلسلة القيمة. فتوفر جودة التحكم في مسارات الإنتاج أصبح أمرا ضروريا وعاجلا،

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

52

Cette valeur cible a été atteinte en 2008

53

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

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

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

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

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

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

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

ويتعلق الأمر بالإجراءات التحفيزية التالية:

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

- إبرام عقود ببرامج مع المؤسسات الرائدة.
- تيسير الإجراءات الإدارية (التصدير، انتصاف الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغيرها).
- اتخاذ إجراءات لترشيد التوريد (المراقبة الفنية، اتجاهات الأسعار...).
- إحلال تنافسية نزيهة وشفافة بين الموردين والمصنعين للسوق المحلية.
- تمكين المؤسسات المصدرة كلياً ببيع 30% من منتوجاتها داخل السوق المحلية.

يشكل مطلب إلغاء نظام توقيت العمل والمزيد من المرونة في مستوى قانون الشغل جزءاً من التحفيزات الخصوصية التي ينادي بها المخطط بما أن تشخيص العارقيل التي واجهت المهنيين يشير إلى هذه المشاكل. وتعود مطالب أصحاب العمل هذه إلى أكثر من 10 سنوات. وقد أثارت دوماً معارضه شديدة من جانب الاتحاد العام التونسي للشغل، لأن إثارتها جدت في ظروف تسبب خلالها النموذج التنافسي للمؤسسات، المعتمد آنذاك، في الكثير من الأضرار في حق العمل اللائق. وهو ما يفسر إلى حد بعيد التأخير في إحلال حوار اجتماعي جدي ومسؤول حول الموضوع. ويمكن الإجابة عن السؤال المتعلق بكيفية تجديد نظام توقيت العمل إذا ما تأكدت النقابات أن النموذج الاقتصادي الجديد للقطاع قادر على ضمان احترام المعايير المؤسسة للعمل اللائق.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### الرسم 24. سلسلة الخدمات اللوجستية للشركة.



إن التعجيل بفتح حوار اجتماعي شامل أصبح اليوم، وأكثر من أي وقت مضى، ضرورياً ومتأكداً، خصوصاً داخل المؤسسة. حوار اجتماعي يقوم على الثقة المتبادلة. وهذه الثقة لا يمكن فصلها بأي حال عن مبدأ الشفافية وبواجب تقديم المعلومة في الوقت المناسب حول كل التحولات المنتظرة. إن مثل هذه الثقة لا بد أن تؤسس في مختلف المستويات، على صعيد المؤسسة وفي مستوى حوض التشغيل والقطاع كما على الصعيد الوطني.

والمطلوب اليوم أن تكون الجامعة النقابية العمالية، التابعة للإتحاد العام التونسي للشغل، طرفاً كامل الصالحيات صلب الهيئات المشرفة على إدارة مشروع الإنعاش، لأن حاضر ومستقبل القطاع يهمان أيضاً النقابات وبينفس الدرجة، خصوصاً وأن المجلس الوطني الإستراتيجي يعتزم القيام بدراسة إستراتيجية لآفاق 2030 (انظر خارطة الطريق الشاملة الركـن 1). إن مخطط الإنعاش فرصة ثمينة لبناء الثقة المتبادلة بين الشركاء الاجتماعيين من أجل تضافر الجهود لرفع التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

#### 4. من أجل تغيير ميزان القوى في صناعة النسيج والخياطة لبناء نموذج اقتصادي مستدام ومندمج

نستعرض فيما يلي عناصر الإستراتيجية التي نقترحها لإدماج البعد الاجتماعي في مخطط إنعاش القطاع ولتحديد مضمون مشاركة النقابات العمالية في هذا المخطط حتى نجعل من التقدم في سلسلة القيمة نموذجاً اقتصادياً مندمجاً.

ثم فيما بعد نقدم الإستراتيجية المتعلقة بتجديد موارد النفوذ النقابي من أجل دعم قدرته على المشاركة في إرساء سياسة صناعية مستدامة محورها العمل اللائق.

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

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

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

### أ) مبادئ المسؤولية المجتمعية

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

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

### ب) التعرف على الأطراف المعنية والتحاور معها

من الضروري أن تحرص المؤسسات التي اختارت نهج المسؤولية المجتمعية على تحديد ومعرفة أطرافها المعنية المتعاملين معها، ومد جسور التواصل وال الحوار معها. ويمكن أن نميز 5 أصناف من الأطراف المعنية: الدولة، الحرفاء، العمالة وممثليهم، المزودون والمناولون، والمنظمات غير الحكومية.

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

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

- الحكومة بمعنى كيفية اتخاذ القرار في مستوى أعلى هرم المؤسسة وكيفية الإدارة والتسيير وكيفية تقاسم النفوذ وإشراك الأجزاء وبقية الأطراف المعنية في إطار المسؤولية المشتركة والحوار البناء.
- حقوق الإنسان بما يساعد على إدارة المخاطر من منظور التوعي من تأثيراتها السلبية بشكل استباقي، كحالات التمييز والتعدى على حقوق الأطراف المعنية الداخلية والخارجية المدنية والسياسية وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية.
- العلاقات الشغلية وظروف العمل وتشمل كل ما يتعلق بعقود العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية وتنمية الموارد البشرية.
- البيئة وتهم بالخصوص شروط حمايتها وإدارة مخاطرها.
- حسن المعاملة والسلوك وتعالج آداب المعاملات وفق مبادئ النزاهة والشفافية وعلوية القانون تحسباً للفساد أو التواطئ في الفساد.
- حماية حقوق المستهلك من حيث الصحة والسلامة واحترام المعلومات الشخصية والتعويض عن الضرر وتوفير حرية الاختيار عبر الإعلام المسبق بخصوصياته ومحاجياته.
- تنمية وإشراك الوسط المحلي المجاور وما يتضمنه ذلك من إمام بخصوصياته ومحاجياته وانتظارات مكوناته بغية المشاركة في تلبية تطلعاتها في إطار الحوار والتعاون.

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

من المفيد كثيراً الاطلاع جيداً على مبادئ المسؤولية المجتمعية (الفصل 3 و4 من المعاصرة) والتعرف على مدى مسؤولية المؤسسة المجتمعية وتحديد دائرة نفوذها كما التعرف على أطرافها المعنية وعلاقتها بهذه الأطراف (الفصل 5 من المعاصرة) وتحديد الموضوعات الجوهرية ومجال عمل كل منها (الفصل 6 من المعاصرة) والعمل على إدماج نهج المسؤولية المجتمعية تدريجياً عند اتخاذ المؤسسة لقراراتها ومبادرتها لأنشطتها وفق ما تتضمنه خطوطها التوجيهية (الفصل 7 من المعاصرة).

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Cf. BOULAKBECHE Saoussen Textile-habillement. Défis écologiques : Miser sur la responsabilité environnementale. La Presse 17.03.2021  
<https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabilite-environnementale>

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

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

- السعي إلى إبرام اتفاقيات مع الشركات متعددة الجنسيات لوضع آليات للحوار الاجتماعي المنظم على الصعيد العالمي.
- وضع إجراءات تنظيمية ضرورية لإبرام اتفاقيات مع الشركات متعددة الجنسيات تتجاوز في امتيازاتها الاتفاقيات الإطارية العالمية.
- استعمال كل الوسائل المتوفرة والممكنة، وخاصة الاتفاقيات الإطارية العالمية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

ويجب على كل اتفاق إطاري أجنبي أن يعترف بصريح النص بالحقوق المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وكذلك الحقوق المعلنة في إعلان منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمال لسنة 1998. وتشمل هذه الاتفاقيات:

- الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي (الاتفاقيتان رقم 87 و98).
- الالتزام بعدم التمييز (الاتفاقيتان رقم 100 و111).
- الالتزام بعدم اللجوء إلى العمل القسري (الاتفاقيتان رقم 29 و105).
- الالتزام بعدم تشغيل الأطفال (الاتفاقيتان رقم 138 و182).

ويسري مفعول هذه المعايير الأساسية للعمل، وفق منظمة العمل الدولية في كل الأحوال على جميع البلدان دون استثناء، حتى بالنسبة للبلدان التي لم تصادر على هذه الاتفاقيات حتى وإن تعارضت تشرعيتها الوطنية معها.

ومن المهم والمفيد بالنسبة للاتحاد العالمي للصناعات المعملىة التابع لاتحاد الشبكات العالمي التركيز على ضرورة الاعتراف بالمعايير الدولية الأساسية للعمل، وبحقوق الإنسان الأساسية المضمنة مثلاً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات، وكذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمؤسسات وحقوق الإنسان الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة والميثاق العالمي لمنظمة الأمم المتحدة.

ومن المفترض أن تجيب الاتفاقيات الإطارية العالمية للمقتضيات التالية:

- تغطية جميع الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات على الصعيد العالمي دون استثناء.
- تعهد الشركة متعددة الجنسيات المعنية بشكل قطعي وصريح بالتزام مزوديها ومناوليها بهذه المعايير في علاقاتهم بأجرائهم.
- تعهد المؤسسة بمعاملة النقابات معاملة إيجابية، والامتناع عن أي سلوك مناهض للعمل النقابي، والالتزام الحياد التام بشأن حرية الانتساب ومواصلة الانتساب إلى تنظيم نقابي يختاره الأجير أو يغادره للالتحاق بتنظيم آخر أو يضع حدّاً لعلاقته مع مثل هذه التنظيمات.

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

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

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

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

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

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

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

---

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

للنسيج والملابس والجلود والأحذية، بالمناسبة: « إن مساندة الاتحاد العالمي للصناعات المعملىة منحنا شحنة معنوية وملمودة. وبعد صمت طويل قمنا أولاً بالتواصل افتراضيا مع الاتحاد العالمي للنقابات المعملىة الذي ننتهي إليه ثم تواصلت المفاوضات مباشرة. لقد طالبنا المؤسسة بفض المشاكل التي تسببت في الإضراب ومباعدة حوار بناء معنا ». وبفضل تدخل الاتحاد العالمي للصناعات المعملىة تم إرجاع 24 من مجموع الـ 56 عاملة مطرودا إلى سالف عملهم. ووفق الاتفاق المبرم، تقرر أن يحتكم العمال المتبقين إلى المحاكم بمعاضدة قانونية من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل.

#### الرسم 25. إضراب عمال وعاملات شركة Gartex



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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## المدرجة ضمن هذه الخطة<sup>61</sup> :

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

## 2.5. كيف السبيل لجعل العمل عن بعد عملاً لائقاً بواسطة المفاوضة الجماعية؟

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

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

---

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

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

بالعمل عن بعد، والحقوق النقابية الأساسية، والمساواة في المعاملة، والسياسات المتعلقة بالعمل عن بعد، والصحة السلامة في العمل، والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، والمعدات والتکالیف ذات الصلة. وتکتسي هذه العناصر أهمية بالغة إذا ما أردنا أن يستفيد العمال والعاملات من الامتیازات الممکنة للعمل عن بعد دون الوقوع في فحّ أنماط العمل المسبئة والمضرة بالحقوق المكتسبة.

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

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

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

#### 1.1. مفهوم موارد النفوذ النقابي

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

والسؤال الذي يُطرح اليوم، هو كيف السبيل لتنشيط هذا النفوذ النقابي المؤسسي لتؤمن فعلية تshireيات العمل الوطنية؟ علما وأن الإمكانيات المحدودة والضعفية التي تتتوفر لفقدية الشغل<sup>67</sup> لا تساعد على تعويض ضعف النفوذ النقابي الهيكلي والمرتبط بضعف التمثيلية النقابية للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية.

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

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

---

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

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

## القطاع العام الى المحافظة على تفوق نفوذه.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

والاليوم، يمكن للاتحاد العام التونسي للشغل، في ظل هذه المزاوجة بين الإستراتيجيتين النقابيتين، أن يغذي نفوذه التنظيمي كما نفوذه الهيكلـي. ففي إطار الوضع الجديد لسوق العمل، المتسم بكثافة التشغيل في القطاع الخاص، أصبح الاتحاد العام التونسي للشغل مطالبـ، أكثر من أي وقت مضى بتجديد موارد نفوذه النقابي والمجتمعي، وكما يؤكدـه غارسيـا بن سوزـان « فإن مقومات النفوذ القديمة لما تصبح غير كافية أو عديمة الجدوى، فإن العمل النقابي يفقد مشروعـيته ومصدـاقـيتها وقد تصبح من أبشع العـرـاقـيلـ التي تحول دون إعادة حـيـويـتهـ حتى وإن كانت تلك المقومات لا تزال مفيدة لقيادـتهـ ولعدد قـلـيلـ من أعضـائـهـ<sup>72</sup>».

## 2. نقابة الخدمات راـفـدـ منـ الرـوـاـفـدـ الأـسـاسـيـةـ لـدـعـمـ النـفـوـذـ النـقـابـيـ وـالـدـفـاعـ عنـ حـقـوقـ العـمـالـ

إن ما نقترحـهـ فيـ هـذـاـ الصـدـدـ هوـ بـنـاءـ شـبـكـةـ شـرـاكـةـ بـيـنـ النـقـابـاتـ الـأـسـاسـيـةـ وـالمـصـالـحـ الـعـمـومـيـةـ الـمـحـلـيـةـ الـتـيـ تـغـطـيـ خـدـمـاتـهاـ كـلـ أـبعـادـ الـعـمـلـ الـلـائـقـ وـحـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ فيـ الـأـحـواـضـ الـمـشـغـلـةـ لـعـامـلـاتـ وـعـمـالـ قـطـاعـ النـسـيجـ وـالـمـلـابـسـ وـالـجـلـودـ وـالـأـحـذـيـةـ.ـ وهيـ تـحدـيدـاـ:

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

71 يغطي الاتحاد العام التونسي للشغل اليوم، تنظيميا، كامل التراب التونسي ( 24 اتحادا جهريا و 87 اتحادا محليا)، وجميع القطاعات المهنية ب 54 جامعة قطاعية.

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

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

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

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

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



المصدر: المؤلفان

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

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

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

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

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

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

المصدر: المؤلفان.

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

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

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

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

### ب) الاشتراك في الضمان الاجتماعي

يغطي نظام التأمين في مجال الحماية الاجتماعية نظرياً جميع أصناف الشرائح المهنية تقريباً. والحقيقة أن التغطية الاجتماعية الفعلية في القطاع الخاص<sup>74</sup> لا تمثل سوى 56,7% سنة 2015 مقابل 54,8% سنة 2005<sup>75</sup>. وعلى صعيد آخر، سجلت سنة 2014 نسبة 43,2% من مجموع المستغلين في البلاد يعملون دون عقود عمل وهي وضعية تحرم هؤلاء من حقهم

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

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

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

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

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

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

### ج) السلامة والصحة في العمل

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

- السهر على حماية صحة العمال في أماكن العمل.
- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة
- حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة.
- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية الملائمة وتكوين العمال على استعمالها.
- إعلام وتوعية العمال بمخاطر المهنة التي يمارسونها.»

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

- تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة.

- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته والمحافظة عليها.
- المشاركة في الدورات التكوينية والأنشطة الإعلامية والتحسيسية المتعلقة بالسلامة المهنية التي تنخرط فيها المؤسسة.
- إبلاغ رئيسه المباشر فورا بكل خلل يمكن أن يتسبب في خطر على الصحة والسلامة المهنية.
- الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب منه إجراؤها».

ويمكن للرقمنة والأتمتة أن تساعد في مجال الصحة والسلامة المهنية على تحسين ظروف العمل وكذلك سلامة وصحة عمال الصناعات المعملية. كما يمكن للتكتون في هذا المجال المساعدة على اكتشاف العناصر التالية:

- يمكن للتكنولوجيا غير المكلفة مثل المنبهات ضد الحرائق ومرشات الإطفاء والأبواب العازلة للنار وقنوات التهوية أن تنقذ الأرواح وتساعد على تحسين الإنتاجية.
- ويمكن أن تتکفل آلات القص بالليزر وروبوتات الخياطة بالمهام المتكررة والخطيرة وهو ما يعني التخفيف من حالات تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطيرة أو للجرح المرتبطة بالحركات المتكررة ومن ساعات العمل الطويلة والمرهقة.
- لقد تم اكتشاف طريقة جديدة صديقة للبيئة لتعويض الترميل التقليدي لأقمصة الدجين والتي سوف تساعد أيضا على التخلص من خطر الإصابة بمادة السيليكون،
- كما يمكن للألوان الشمسية وأشكال أخرى من الطاقات المتعددة الحد بنسبة كبيرة من تبعية الصناعة تجاه مولدات ديازال الملوثة
- إن التجهيزات المقتصدة للموارد يمكن أن تحد بصفة ملحوظة من استهلاك الطاقة والماء من قبل الصناعات وأن تثمن جهود المؤسسة في مجال حماية البيئة.

وسوف تتحقق الشراكة في هذا الميدان لا محالة نجاحا كبيرا نظراً لوجود العديد من البرامج العمومية التي تهدف إلى مقاومة حوادث الشغل والأمراض المهنية والتي تستوجب اخراج ومشاركة النقابات والمؤسسات لتأمين جدواها. وقد أبدت الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية اهتماماً بهذا الموضوع، حيث نظمت العديد من الدورات التكوينية لفائدة نقاباتها الأساسية بالتعاون مع الصندوق الوطني للتأمين على المرض. كما تم تشكيل لجنة نقابية لتطوير الأنشطة الهدافة إلى النهوض بالسلامة والصحة في العمل.<sup>77</sup>.

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

يعتبر تكوين الأجراء موضوعا هاما في مجال التصرف في موارد المؤسسة البشرية ولكن أيضا في مستوى أجندة التفاوض الجماعي. غير أن الانتقال من وضعية المناولة إلى وضعية الشريك

المتعاقد والمنتج النهائي يشرط دعم مهارات الأجراء بواسطة تكوين مناسب يستجيب لاحتياجات المؤسسة من الكفاءات.

في ظلّ هذا الوضع الجديد، يصبح تأمين استقرار الشغل أمراً ضرورياً، وبعدها أساسياً من أبعاد العمل اللائق. إن تأمين المسار المهني ليس مفهوماً قانونياً، بل هو هدف يتطلب تحقيقه الإنصاف ونجاعة أداء المصالح العمومية للتشغيل واستحداث المزيد من مواطن الشغل اللائق. وبالتالي أصبح من العاجل والمتأكد وضع منظومات وآليات لتأمين التشغيلية على مدى الحياة كما حددتها العقد الاجتماعي (انظر جزء 3).

#### هـ) حماية البيئة

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

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

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

– مقاومة كل مصادر التلوث والضرر وجميع أشكال تدهور المحيط.

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

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

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

### 3.2. منهاجية التخطيط للشراكة تبني روح المسؤولية لدى النقابة وتعقلن عملها

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

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

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

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

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

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

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

### **3. دور المركبة النقابية في تنظيم ودعم شبكة نقابات الخدمات**

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

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

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

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

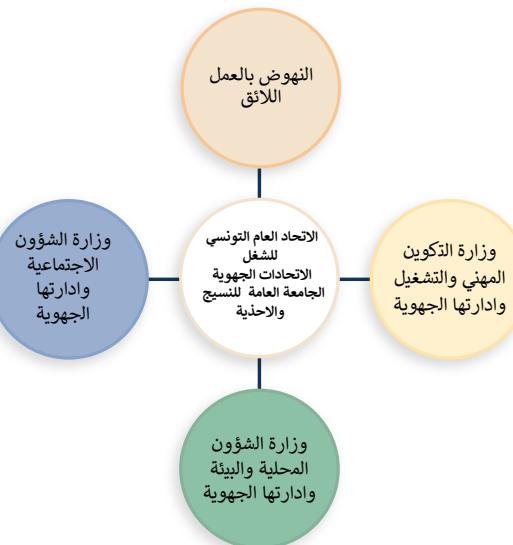
Cf. Herr, Matthias ; Muzira, Taprea Le développement des chaînes de valeur au service du travail décent : Guide à l'usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées ; Genève : Bureau international du Travail, 2009

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

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

وأن يجعل من المركبة النقابية منظمة ممثلة لجميع شرائح الأجراء فعلياً عوض ما هو معلن بصفتها كمحترك للعمل النقابي في تونس.

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



المصدر: المؤلفان.

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

من المنظر تحقيق العديد من النتائج التي تتعزز فيما بينها:

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

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

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

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

---

83 لا تخضع القدرة الشرائية فقط لمستوى الأجر والجريات الاجتماعية، فالرتدي الحالي لتجهيزات ومعدات المرفق العمومي ورداة الخدمات العمومية تفرض على المواطن اللجوء إلى القطاع الخاص وهو ما يتسبب في ارتفاع كلفة الخدمات الأساسية والحدّ وبالتالي من قدرته الشرائية وهو الحال تحديداً في قطاع الصحة والتعليم والنقل.

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

84

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

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

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

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

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

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

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

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

إن الإستراتيجية الصناعية التونسية الهدافـة للانتقال إلى وضعية الشريك المتعاقـد والمنتوج النهائي لا يمكن أن تتخلى كلياً عن أنشطة الإنتاج لأن الخطر يمكن في فقدان المهارات والخبرـات المكتسبة<sup>87</sup>. إن أجـراء قطاع النسيـج والملابس والجلود والأحـذية يمتلكـون كفاءـات حقيقـية ومهـارات يدوـية مكتسبة بفضل تجربـتهم في العمل. فـهم شـريحة عـمالـية بالأسـاس تـشتغل في مجال الإنتـاج. ومن دون مصـانـع إنتـاج ومن دون طبـاعة على القـماـش ومن دون تـطـريـز يـصـبح من الصـعب تـكـوـين مـبدـعين ومـصمـمين وكل الإـطـارـ التقـني للمـهـنة لأن تـشكـيل كامل فـرع النـشـاط يـعتمد على قـطـاع الإـنتـاج. وفي إـطـارـ المنـافـسةـ الحـالـيـةـ يـمـثلـ التـوزـيعـ المـتواـزنـ والمـنـصـفـ لـلـقيـمةـ المـضـافـةـ بيـنـ الأـنـشـطـةـ الـلـامـادـيـةـ وـالتـصـنـيـعـ شـرـطاـ أسـاسـياـ لـنـجـاحـ النـموـ الـمـسـتـقـبـليـ لـسلـسلـةـ الـقيـمةـ.<sup>88</sup>.

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

يبـدأـ مشـرـعـ عـودـةـ الأـجـراءـ المـطـرـودـينـ إـلـىـ الـعـمـلـ بـتـقـيـيمـ كـفـاءـاتـهـ سـوـاءـ المـهـنـيـةـ مـنـهـاـ أوـ الـخـارـجـةـ عنـ الـمـهـنـةـ. وـتـكـسـيـ هـذـهـ المـرـحلـةـ أـهـمـيـةـ بـالـغـةـ لـتـمـكـنـ أـجـراءـ قـطـاعـ النـسـيـجـ وـالـمـلـابـسـ وـالـجـلـودـ وـالـأـحـذـيـةـ مـنـ إـدـراكـ حـقـيقـةـ تـمـلـكـهـ لـخـبـرـاتـ وـمـهـارـاتـ فـعـلـيـةـ فـيـ الـعـمـلـ كـمـاـ خـارـجـ الـعـمـلـ. لـذـلـكـ مـنـ الـمـفـيدـ الـعـمـلـ عـلـىـ تـطـوـيرـ أدـوـاتـ مـنـهـجـيـةـ لـتوـسيـعـ نـطـاقـ الـمـسـارـاتـ الـمـمـكـنـةـ لـلـأـجـراءـ اـنـطـلـاقـاـ مـنـ كـفـاءـاتـهـ الـمـتـوـفـرـةـ. وـفـيـ هـذـاـ الصـدـدـ إـنـ الـأـشـغالـ الـجـارـيـةـ لـلـمـرـكـزـ الـوطـنـيـ لـتـكـوـينـ الـمـكـوـنـينـ وـهـنـدـسـةـ الـمـكـوـنـينـ،ـ بـالـشـرـاكـةـ مـعـ الـشـرـكـاءـ الـاجـتمـاعـيـنـ تـكـسـيـ أـهـمـيـةـ كـبـيرـةـ.

### أ) إعداد مشروع جديد للعودة إلى العمل

على قاعدة تقييم الكفاءات المشار إليها أعلاه والذي يثمن نفسياً ما تم اكتسابه خلال التجربة المهنية وخارج هذه الأخيرة، يتعين على الأجير استعادة تحكمه في مستقبله المهني. وهو ما يساعدـهـ عـلـىـ بنـاءـ مـشـرـوعـ العـودـةـ إـلـىـ الـعـمـلـ وـبـعـبـارـةـ أـخـرىـ أـنـ يـصـبـحـ مـسـؤـولـاـ عـنـ مـسـارـهـ الـمـهـنـيـ.

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

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

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

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

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

## ج) التكوين المهني للأجزاء

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ◀ تنظيم من وشفاف وملزم بالنتائج، والذي يستوجب:
  - موارد مالية على قدر الأهداف والنتائج المرسومة.
  - استقلالية المبادرة والقرار لمكاتب التشغيل، لكن مع التقيد بواجب الإعلام بشأن النتائج والتصرف.
  - إمكانية تعديل موارد تلك المكاتب وفق الخدمات المنتظرة من جانب طالبي الشغل والمؤسسات.
  - إقامة وتعهد علاقات شراكة نشيطة حول الخطة الجهوية لمواجهة جمهور طالبي العودة إلى العمل.
  - وضع نظام فعال لمتابعة ولتقييم النتائج المحفزة على تحسين نجاعة وأداء وإنصاف الخدمات الموجهة لطالبي الشغل.
- ◀ تطوير حرفية الموارد البشرية بفضل تكوين الأعوان على قاعدة مرجعية لكتفهات مهن المصالح العمومية.

91 نقدم في هذه الفقرة نتائج عمل ورشات التفكير التي جمعت إطارات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وزارة الإشراف. وقد التأمت هذه الورشة في جانفي 2012 وأشرف على تنسيتها عبد العزيز حلاّب وسعيد بن سدرين وخالد ماهر.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## - ضبط طريقة شفافة لتسديد أتعاب المصالح الخاصة.

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

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

- عرض خدمة ملموسة تحتوي على عمليات دقيقة وموثقة في جدول زمني محدد.
  - وضع أهداف خصوصية ومؤشرات نجاح واضحة بالنسبة للأجراء الذين يعسر إدماجهم في العمل.
  - تقييم الخدمات المقدمة في شكل جدول تأليفي وحيد يسمح بالمقارنة فيما بين الخدمات.
- ويجب تقدير المكافأة على الأتعاب وفق جدول زمني محدد وبحسب مقاييس النجاح. ويمكن التمييز بين المراحل الرئيسية التالية:

- التكفل الذاتي
- التوظيف في العمل
- البقاء في شغل إلى ما بعد المدة المحددة.

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

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

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



## الخاتمة

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

ويمكن أن يمثل دعم سلسلة القيمة أداة فعالة لمقاومة عدم المساواة عبر الحصول على المزيد من المداخيل وتخفيص توافرها أفضل للقيمة المضافة التي تم الحصول عليها صلب السلسلة. فالمؤسسات اليوم تجد صعوبة كبيرة للتغيير نموذجها الاقتصادي نظراً لغياب الإرادة السياسية والعجز المزمن على وضع إستراتيجيات للفرض. وللخروج من هذا النفق أصبح من المتأكد تطوير سياسة صناعية مستدامة ثلاثة الأبعاد توقف بين مقتضيات النمو الاقتصادي والرقى الاجتماعي وحماية البيئة دون تغييب لهذا البعد أو ذاك بواسطة الحوار الاجتماعي المؤسس على احترام الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمصادق عليها من طرف البلاد التونسية<sup>92</sup>.

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

ويتعين على مؤسسات القطاع، التقييد بصدق وحسن نية بمبادئ ومقتضيات المعاشرة الدولية إيزو 26000 التي تهدف إلى إرساء سلوك مشترك في مجال المسؤولية المجتمعية. إن الالتزام بوضع جملة هذه المبادئ والتوجيهات حيز التنفيذ من شأنه أن ينعكس إيجابياً على صورة المؤسسة وسمعتها، وعلى قدرتها على استعماله وشدّ أجرائها إليها والمساهمين في رأس مالها وحرفائها ومستعمليها بما ينمّي روح الالتزام والانتماء إليها وبما يحفّزهم على المزيد من الإنتاج والإنتاجية. وبعبارة أخرى فإن هذه المقاربة تساعدهم على إحلال الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة كما تشجع على مدى جسور الحوار مع محبيها.

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

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

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

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

وأخيراً لا بدّ من تمكين النقابات من القدرة على المشاركة في إدارة تنفيذ المنظومة التي تؤمن بالإقرار بمكتسبات الخبرة المهنية للأجراء بحسب حاجيات المؤسسات الجديدة من الكفاءات. ويبقى الرهان أن يعمل الجميع، بواسطة الحوار الاجتماعي، على تجنب الحلول الهشة والمرتجلة كالإحالـة على التقاعد المبكر أو التسرـيع الجـماعـي أو الفـرـدي. فـمـثـلـ هـذـهـ حلـولـ لا جـدوـيـ ولا فـائـدـةـ منهاـ لأنـهـاـ سـوـفـ تـؤـديـ إـلـىـ العـودـةـ لـبـطـالـةـ مـتـقـاعـدـينـ فـيـ سنـ الـخـمـسـينـ (لاـ يـزالـونـ فـيـ مـقـبـلـ الـعـمـرـ لـلـانـسـاحـبـ مـنـ سـوقـ الـعـلـمـ).ـ كذلكـ،ـ هوـ الـأـمـرـ بـالـنـسـبةـ لـلـمـسـرـحـينـ،ـ بـعـدـ أـنـ يـسـتـوـفـواـ صـرـفـ مـنـ حـلـلـ الـبـطـالـةـ الـيـ حـصـلـوـاـ عـلـيـهـاـ مـنـ تـبـعـاتـ هـذـهـ حلـولـ المـغـشـوشـةـ وـالـتـيـ لـاـ خـيـرـ فـيـهـاـ،ـ فـهـيـ تـفـاقـمـ مـنـ العـجـزـ الـحـالـيـ لـأـنـظـمـةـ الضـمـانـ الـاجـتمـاعـيـ نـظـرـاـ لـكـلـفـتهاـ الضـخـمـةـ،ـ بـلـ هـيـ غـيـرـ إـنـسـانـيـةـ تـامـاـ،ـ لـأـنـ الشـرـكـاءـ الـاجـتمـاعـيـنـ يـبـحـثـونـ عـنـ إـسـكـاتـ الـأـجـراءـ عـبـرـ إـلـيـاهـ بـحـلـ مشـاكـلـهـمـ.

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

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

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

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

du Travail, 2009.

- ilBoursa. Le bénéfice du groupe espagnol Inditex, propriétaire de Zara, chute de 70 % en 2020, Tunis 10/03/2021. [https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-proprietaire-de-zara-chute-de-70-en-2020\\_26992](https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-proprietaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992).
- ILO. International Framework Agreements in the foodretail, garment and chemicalssectors:lessonslearnedfromthree case studies. SectoralPoliciesDepartment (Geneva, 2018).
- IndustriALL Convention de l'OIT 190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO\\_C190/ilo190flyer\\_fr\\_hires\\_0.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO_C190/ilo190flyer_fr_hires_0.pdf).
- IndustriALL Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Accords-Cadres Mondiaux (ACM) [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall\\_gfa\\_guidelines\\_final\\_version\\_exco\\_12-2014\\_french\\_.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_french_.pdf).
- IndustriALL. IndustriALL Global Union's World Conference on « Industry 4.0 : Implications for Trade Unions and SustainableIndustrial Policy ». 29-27 October 2017, Geneva, Switzerland. Action plan. [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action\\_plan\\_-\\_industry\\_4.0\\_world\\_conference\\_-\\_26-27\\_october\\_2017\\_en\\_3.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf).
- IndustriALL. Recommandations et principes d'IndustriALL Global Union pour la réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail. [http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations\\_and\\_principles\\_fr\\_final.pdf](http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations_and_principles_fr_final.pdf).
- INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020.
- INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019
- INS/IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021.
- Institut de santé et sécurité au travail. Tableau n053 : Les poussières végétales. Date de création : 04 Avril 1974 ; N° JORT : 25/1974. Date de la dernière mise à jour : 15 Avril 1999 ; N° JORT : 34/1999. [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK\\_files/Tableau%20n%C2%B02053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales\(1\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B02053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales(1).pdf).
- ISO Découvrir ISO 26 000 Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale. Voir : Questions centrales et domaines d'action de responsabilité sociétale traités dans cette norme internationale.
- ITUC L'Index des droits mondiaux de la CSI 2021. Cas de la Tunisie. <https://www.globalrightsindex.org/fr/2021/countries/tun>.
- MFPE-AFD Etude de faisabilité du Programme d'appui à la Formation et à

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

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

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

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

### - أ. العجز في العمل اللائق

#### الحريمة النقابية :

##### المشاكل المرتبطة بالحق في تكوين نقابة

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

##### المشاكل المرتبطة بالحق في حماية النقابيين:

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

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

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

##### المشاكل المرتبطة بالحق في التفاوض:

- رفض ومماطلة الأعراف في قبول طلب التفاوض.
- عدم تفعيل الاتفاقيتين الدوليتين رقم 98 و 154.

- عدم تحمل بعض النقابات الأساسية لمسؤوليتهم في التمسّك بحق التفاوض داخل المؤسّسة لعدّة أسباب منها (نقص التكوين في هذا الجانب).

### المشاكل المرتبطة بالراتب والمكافآت :

مشكلة الأجر، التصنيف والدرجة.

محدودية المنح والحوافز.

ضعف الأجر مقارنةً ببقية القطاعات.

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

#### وقت العمل:

نظام 48 ساعة متعب وشاق.

- نظام الفرق .

- العمل الليلي.

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

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

#### الإجازة:

- لا تفي بالحاجة مقارنةً بالعمل المنجز.

- تجزأه الإجازة.

- الإجازة مرتبطة بالطلبيات.

- الإجازة مرتبطة بمزاج المؤجر.

#### العمل الجزايفي:

- إرهاق وإنهاك لصحة العامل.

- الأجر ضعيف ولا يفي بالحاجة .

- الساعات الإضافية وتأثيرها على نظام الفرق.

## مشاكل الأمان الوظيفي :

### عدم تكافؤ الفرص في التشغيل:

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

### مشاكل الحماية من البطالة وعقود العمل غير المستقرة

#### الحماية من البطالة:

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

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

- عدم التقيد بمبدأ عقد قاتر مقابل عمل قاتر.
- إلغاء المناولة.
- تعفيل الدور الرقابي لتفقيديات الشغل.

### مشاكل التدريب والترقية المهنية

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

## مشاكل العنف والتحرش في العمل :

- استغلال النفوذ.
- التمييز على أساس الجنس .
- التهديد .
- الإغراءات المادية والمهنية .
- الموروث الثقافي. غياب الوعي الجماعي بخطورة الظاهرة.

- غياب العقاب والتشهير.

- غياب تفعيل القوانين الردعية (القانون 58 للقضاء على العنف ضد المرأة).

- التلّكُّ في المصادقة على الاتفاقية 190.

## أسباب عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي :

- تهرب الأعراف من التصريح بمساهمات الضمان الاجتماعي.

- العمل بنظام التشغيل الهش (المناولة).

- عدم قيام أجهزة الدولة بدورها الرقابي وتعاضيهم عن فض المشاكل.

- ضعف العقوبات الزجرية عند عدم الإيفاء بالتصريح.

- غياب الوعي لدى العمال بأهمية المطالبة بحق في التصريح بهم لدى الصناديق الاجتماعية.

- غياب المتابعة من طرف العمال والنقابة.

## مشاكل حوادث الشغل والأمراض المهنية :

### أسباب حوادث الشغل

- ضغوطات ظروف العمل الشاقة.

- عدم صيانة الألات.

- لا وجود لما ينتهي إلى مصادر الخطر في بعض أماكن العمل (ملصقات).

- غياب التكوين في الصحة والسلامة المهنية للعمال.

- تهرب الأعراف من التصريح بحوادث الشغل.

- نقص الوعي لدى العمال بأهمية التوقي من حوادث الشغل ووسائل الحماية الفردية والجماعية.

### أسباب الأمراض المهنية

- عدم احترام المؤجر لقواعد الصحة والسلامة المهنية (بيئة العمل: تهيئة أماكن العمل، التهوية، الإضاءة...).

- المواد الكيميائية وما تسببه من مشاكل صحية على العامل.

- عدم التحسيس الدوري بجدول بالأمراض المهنية وكيفية التوقي منها.

- عدم مراقبة المواد الأولية للإنتاج من طرف مصالح الدولة.

- غياب المراقبة من الهيئات المختصة.

<ul style="list-style-type: none"><li>- عدم تحين قائمة الأمراض المهنية (الرقبة، الظهر).</li></ul>
<p><b>استرجاع مصاريف العلاج أو التمتع بشهادة التكفل بالعلاج</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- عدم احترام المؤجر للآجال القانونية والمحددة للتبلیغ عن حوادث الشغل.</li><li>- غياب مصلحة اجتماعية داخل المؤسسات تعنى بمتابعة الملفات.</li><li>- تعقد الإجراءات.</li><li>- غياب التأمين الجماعي.</li></ul>
<p><b>الحصول على الغرامة اليومية</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- عدم احتساب الغرامة من اليوم الأول من الانقطاع عن العمل.</li><li>- عدم التكفل بكل الآلات الطبية.</li><li>- مراجعة القوانين ذات العلاقة لتكون أكثر انصافا.</li></ul>
<p><b>الحصول على منح الآلات الطبية</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- صعوبة في الإجراءات للحصول على الآلات الطبية.</li><li>- تحين قائمة المنح الخاصة بالآلات الطبية</li><li>- عدم تمتع جميع المستحقين بهذه الآلات بالمنح والاقتصار على المضمونين الإجتماعيين.</li></ul>
<p><b>الحصول على جرایة العجز المستمر</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- الإجراءات الإدارية المعقدة.</li><li>- ارتفاع نسب العجز.</li><li>- تحين المقاييس المعتمدة.</li></ul>

<p><b>مشاكل التأمين على المرض :</b></p> <p><b>الإقامات الاستشفائية</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- اختصار الإقامة على المستشفيات العمومية.</li><li>- نقص في الخدمة بهذه المستشفيات.</li><li>- الشروط المجنفة من طرف الصندوق.</li><li>- عدم الالتزام بتطبيق الفصل 38 من الدستور التونسي.</li></ul>
<p><b>الخدمات الأخرى</b> (الكشف بالمقراص، الكشف بالرنين المغناطيسي، الآلات الطبية، الأدوات الخصوصية، تصفية الدم بالكلی الاصطناعية).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- الشروط المجنفة للتمتع بهذه الخدمات.</li></ul>

## **الحصول على منح المرض**

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

## **مشاكل حماية الأمومة :**

### **الحصول على منحة الوضع**

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

### **مشاكل ما قبل الولادة**

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

### **مشاكل عند الولادة.**

- الراحة الممنوعة بعد الولادة قصيرة.
- غياب الإحاطة الإدارية بالمرأة عند الولادة .

### **مشاكل عند العودة إلى العمل**

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

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

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

- تعلل المؤجر بالوضع الاستثنائي للمرأة لطردتها واتخاذ إجراءات تعسفية ضدها.
- عدم وجود ضمانات كافية للمحافظة على مورد رزقها / موطن عملها .
- بطيء المصادقة على مقترن قانون حماية الأمومة .

## معاشات الشيخوخة والعجز والورثة

- بطء الإجراءات الأولية للاستفادة بمنحة الشيخوخة.

- البطيء في صرف منحة الشيخوخة.

- المراقبة والاحاطة الاجتماعية والصحية بعد الإهالة على التقاعد.

- ضعف القيمة المالية للشيخوخة.

- توحيد منظومي الضمان الاجتماعي للقطاعين العام والخاص.

## ب. انجازات العمل النقابي

### الحرية النقابية :

- حملة انتساب واسعة داخل الجمهورية شاملة 50 مؤسسة.

- النهوض بالتكوين المستمر بإعانة ودعم الاتحاد الدولي للصناعات المعمارية ومنظمة فريدريش إيررت.

- إحداث اتفاقية خاصة بالمؤسسات.

- ابرام اتفاقية خاصة بالزيادة في الأجر.

- تبادل الخبرات على المستوى الاقليمي.

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

### مشاكل الراتب والمكافآت :

- إبرام اتفاق حول الزيادة في الأجر والمنح لفائدة عامل القطاع.

- اتفاقيات خاصة داخل المؤسسات لتحسين الأجور والمنح.

- إسترجاع الضريبة على الدخل لعمال القطاع.

### مشاكل وقت العمل والعطل والعمل الجزئي :

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

### مشاكل الأمن الوظيفي :

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

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

- التمتع بإعفاءات جبائية استثنائية لبعض الفئات في القطاع.

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

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

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

- مساهمة الجامعة في ابرام اتفاقية مؤسسة «أوتوليف».

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

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

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

- تنظيم دورات تكوينية في مجال الحماية الاجتماعية بمبادرة من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية بالاستعانة بخبراء من أهل الإختصاص.
- مزيد من توعية العمال بضرورة التمسك بحقهم في الحماية الاجتماعية.
- التعريف بمنظومة واب التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول التصريح الحيني من طرف المؤجر.
- تسجيل إخلالات من جانب أصحاب العمل في مجال التصريح بالمساهمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورفع قضايا في الغرض.
- مساهمة القطاع في إعادة العديد من المطرودين إلى العمل بموجب أحكام قضائية وتحركات نضالية.

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

- المساعدة والإحاطة للعمال عند غلق المؤسسات للتتمعن بالإعانة الاجتماعية 200 د.
- تذليل المصاعب لدى وزارة الشؤون الاجتماعية.

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

- التوعية ومزيد المعرفة للحد من حوادث الشغل والأمراض المهنية.
- التعريف بالإمتيازات الممنوحة من طرف الصندوق للفائدة المؤسسات من أجل التقليل من حوادث الشغل.
- التكوين المستمر للنقابيين في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

### **مشاكل التأمين على المرض :**

- التكوين والتعريف بالمشاكل وايجاد الحلول.
- تدريب العمالة وتطوير مهاراتهم حول كيفية التعامل مع منظومة التأمين على المرض.
- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

### **مشاكل حماية الأمومة :**

- تقديم مشروع خاص بالاتحاد العام التونسي للشغل لتحسين حماية الأم.
- تنظيم تحركات نضالية للضغط من أجل المصادقة على الاتفاقية 183 والقيام بدورات تكوينية عديدة للغرض.

## فهرس جداول البيانات

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

59

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

79

الجدول 16 : قائمة المصالح العمومية الاجتماعية بحسب مجال النشاط

## فهرس الرّسوم

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

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

## **نشرية :**

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

## **الاتصال :**

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

## **تصميم :**

شركة أمايز  
ameise.event@gmail.com

من أصل  
بيئية صناعية مستدامة؛ فما العمل اللاقى

بدعم من

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**  
مكتب تونس