

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS ROLL
I TUNISIENS UTVECKLINGSPROCESS
augusti 1976

Av Ralph Monö

FÖRORD

Sedan några år samarbetar SIDA med LO och TCO i en samrådsgrupp för facklig utbildning i u-länderna. Som underlag för de gemensamma projekten har samrådsgruppen velat öka sin kunskap om fackföreningsrörelsens roll i u-ländernas ekonomiska och sociala utvecklingsprocess. SIDA har därför gjort studier av fackföreningsrörelsen i ett antal u-länder.

I en serie om fyra häften presenteras utredningsavsnitten om Tanzania, Zambia, Nigeria och Tunisien. De latinamerikanska avsnitten (Columbia, Argentina, Mexiko och Cuba) har presenterats i boken "Facklig Horisont; Latinamerika" av Åke Wedin (Prisma 1975).

Föreliggande afrikanska material har så långt det varit möjligt presenterats efter samma modell för alla fyra länderna för att underlätta jämförelser dem emellan. En kort landbeskrivning samt några basfakta om arbetsmarknaden föregår varje avsnitt. Notföreteckningen har gjorts ganska omfattande för att underlätta för den som vill gå djupare.

<u>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</u>	Sid
<u>TUNISIEN - EN KORT LANDBESKRIVNING</u>	1
<u>ARBETSMARKNADSPAKTA - TUNISIEN</u>	2
<u>Sysselsättning och produktionsandel i olika sektorer</u>	2
<u>FACKFÖRENINGSRÖRELSENS UPPKOMST OCH UTVECKLING</u>	3
<u>FACKFÖRENINGAR - DE FÖRSTA FÖRSÖKEN</u>	3
<u>En tunisisk fackföreningsrörelse</u>	4
<u>Det andra försöket</u>	5
<u>Det tredje försöket</u>	6
<u>Efter självständigheten</u>	7
<u>ARBETSMARKNADEN</u>	9
<u>FACKFÖRENINGSRÖRELSENS STRUKTUR OCH MÅLSÄTTNING</u>	11
<u>LANDSORGANISATIONEN</u>	11
<u>Mål</u>	11
<u>Uppbyggnad</u>	11
<u>Medlemskap</u>	12
<u>Förbunden</u>	12
<u>UGTTs regionala representation</u>	12
<u>ARBETSLAGSTIFTNING</u>	13
<u>ARBETSLAGSTIFTNINGENS UPPKOMST OCH UTVECKLING</u>	13
<u>De första försöken</u>	14
<u>Reformer under folkfronten</u>	14
<u>Andra reformer</u>	14
<u>AKTUELL ARBETSLAGSTIFTNING</u>	15
<u>Arbetstidens längd</u>	15
<u>Övertid</u>	15
<u>Ledighet</u>	15
<u>Semester</u>	16
<u>Barnledighet</u>	16
<u>Ledighet för studier</u>	16
<u>Friställningar</u>	16
<u>Anställning av barn och kvinnor</u>	17
<u>Arbetarnas hälsa och säkerhet</u>	17
<u>Yrkesskadeersättning</u>	17

INNEHÅLLSFÖRTECKNING, forts

Sid

<u>Lön</u>	18
<u>Socialförsäkringskassa</u>	18
<u>Pensionsförsäkring</u>	19
<u>Företagsnämnder</u>	19
<u>Kollektivavtal</u>	20
<u>Strejker och strejkrätt</u>	20
Obligatorisk förlikning	20
Frivillig skiljedom	20
Obligatorisk skiljedom	21
Strejk	21
<u>FACKFÖRENINGSRÖRELSENS STYRKA OCH INFLYTANDE</u>	21
<u>ARBETSGIVARORGANISATIONER</u>	22
<u>FACKLIG UTBILDNING</u>	23
<u>INTERNATIONELLA KONTAKTER</u>	24
<u>NOTER</u>	25-26

TUNISIEN - EN KORT LANDBESKRIVNING

Tunisien är till ytan ungefär tredjedelen så stort som Sverige. Norra delen av landet har bördiga jordbruksområden och medelhavsklimat. Inlandet och de södra delarna består huvudsakligen av stäpplandskap och öken och klimatet är här genomgående torrare och varmare.

Drygt 5 $\frac{1}{2}$ miljoner människor bor i Tunisien, varav de flesta i norr och längst kusterna. De inre och södra delarna är sparsamt bebodda med bebyggelsen koncentrerad till oaser. Befolkningen utgörs främst av araber och arabiserade berber. Inflyttningen till städerna är stor. Huvudstaden Tunis har ca 800 000 invånare. Officiellt språk är arabiska medan franskan fortfarande har ett stort inflytande, särskilt inom förvaltningen.

Under den senare hälften av 1500-talet kom Tunisien under en turkisk bej-dynasti som formellt regerade landet ända fram till 1957. Under 1800-talet började stormakterna intressera sig för området som småningom (1881) erövrades av franska styrkor. Efter det första världskriget uppstod krav på frigörelse från Frankrike, i synnerhet efter bildandet 1934 av neo-Destour-partiet som leddes av Habib Bourguiba. 1955 erhöll Tunisien inre självstyre och 1956 fullt oberoende. Året därpå avskaffades monarkin och republik infördes med Bourguiba som president. Sedan kommunistpartiet förbjöds 1963 är Tunisien i praktiken en en-partistat.

Genomgripande reformer inom förvaltning, rättsväsende och undervisning samt medborgerliga rättigheter för kvinnan genomfördes under de första åren efter självständigheten. Men den ekonomiska politiken behöll sin koloniala prägel till början av 1960-talet då staten aktivt ingrep i ekonomin; man sökte bl a "kooperativisera" jordbruket och andra delar av näringslivet.

Utrikespolitiskt har förhållandet till Frankrike tidvis varit spänt, t ex i början av 60-talet under tvisten om den franska basen Bizerte och 1964 då all jord i utländsk ägo förstatligades. I stället har USA övertagit rollen som viktigaste samarbetspartner, när det gäller utvecklingsbiståndet. Den tunisiska utrikespolitiken är USA-vänlig men landet har även goda förbindelser med öststaterna och erkänner Kina.

Nära hälften av Tunisien's aktiva befolkning är sysselsatt inom jordbruket och ca en sjundedel inom industrin. Denna är främst inriktad på importsubstitution. Viktigaste exportvaror är råolja, fosfat och olivolja, medan största posterna inom importen är maskiner, transportutrustning och livsmedel. Mest betydande handelspartners är Frankrike, övriga EG och USA.

ARBETSMARKNADSAKTA - TUNISIEN 1)

BNP till marknadspris: 18,4 miljarder kronor (1975)

BNP per invånare: 2 900 kronor (1975)

BNP-ökning per capita i fasta priser 1975: 6,5 %.

Investeringar i % av BNP: 26 % (1975)

Konsumentprisindex (ökning): (under 1973) 4,5 %

(under 1974) 4,5 %

(under 1975) 4,5 %

Tunisiens totala folkmängd (1975): ca 5 600 000 inv.

Sysselsättning och produktionsandel i olika sektorer år 1975:

	<u>Sysselsatta</u>	<u>Produktion</u>
Jordbruk och fiske	800 000 personer	21,5 %
Gruvdrift med energi	24 400 "	8,4 %
Tillverkningsindu-		
stri	227 500 "	12,5 %
Byggnadsverksamhet	82 500 "	10,0 %
Tjänster	407 000 "	47,5 %

Arbetslösheten beräknas i början av 1976 omfatta ca 170 000 personer. Antalet arbetsplatser i landet är ca 1,5 miljoner,

Arbetsstagarorganisationen: UGTT (Union Générale des Travailleurs Tunisiens) med ca 450 000 medlemmar.

Arbetsgivarorganisationen: UTICA (Union Tunisienne de l'Industrie, Commerce et Artisanat), ca 250 000 medlemmar.

* Definition: alla arbetssökande som är arbetslösa mer än 180 dagar/år.

PACKFÖRENINGSRÖRELSENS UPPKOMST OCH UTVECKLING

År 1881 ockuperades Tunisien av franska styrkor och gjordes genom fördrag samma år och 1883 till franskt protektorat. Syftet var en kolonisering av jordbruket och vad som därmed blev nödvändigt - att skapa administrativa och kommersiella franska centra. 2) Det tunisiska samhälle som i sekler varit statiskt och slutet utsattes för en aggressiv västerländsk påverkan.

Inom jordbruket - där land traditionellt ärvdes och ägandeförhållandena ofta var oklara och där brukningsmetoderna varit desamma genom århundraden - introducerade nu fransmännen sitt synsätt: land var en handelsvara och jordbruket ett spekulationsobjekt och här behövdes mekaniserade brukningsmetoder. 3)

Också varuproduktionen påverkades. Det traditionella hantverket, som vid koloniseringens början kan ha sysselsatt omkring en fjärdedel av den arbetande befolkningen i Tunisiens städer och byar, drabbades nu av konkurrens från fabrikstillverkade importvaror (en tullag från 1898 stadgade tullfri införsel till Tunisien av alla franska varor). Det traditionella tunisiska hantverket stagnerade medan modernt hantverk och småindustri utvecklades.* Större tillverkningsindustrier existerade praktiskt taget inte förrän efter 1945.

Med den franska kapitalismens framväxt fick de stora företagen, i synnerhet gruvföretag och handelshus, gradvis allt större inflytande.** Utvecklingen var densamma inom jordbruket. Småbrukarna ersattes av jordbrukets storkapital med förankring i de dominerande finansintressena.

Som en följd av det koloniala beroendet blev utvecklingen i den tunisiska ekonomin som helhet mycket ojämn och obalanserad. Framväxten av en modern produktionssektor i landet gav knappast någon utveckling i ekonomin i övrigt. Stora regionala skillnader i utvecklingen uppstod också, eftersom de europeiska kolonisterna i största utsträckning bosatte sig i den norra, bördiga delen av landet och längst kusten. Denna dualitet i ekonomin och de regionala skillnaderna i utveckling resulterade i en ojämn inkomstfördelning och ett kraftigt beroende av Frankrike. 4)

PACKFÖRENINGAR - DE FÖRSTA FÖRSÖKEN

Ansatser till en aktiv tunisisk opposition mot den franska kolonialmakten uppstod kring sekelskiftet genom rörelsen "de unga tunisierna". De strävade efter en modernisering av styre och förvaltning i landet och ett större inrikespolitiskt oberoende.

* De fyrdubblade sitt reella produktionsvärde mellan 1910 och 1955.

** Utvinning av järn, bly och fosfater påbörjades (1900, 1905 resp 1915), ökade mycket snabbt och planade ut vid mitten av 1920-talet. Efter en ny kraftig expansion 1945-52 har brytningen minskat till följd av uttömning av resurserna.

Rörelsen blev småningom alltför obekväm för kolonialmakten och förbjöds 1912. Motsättningarna mellan kolonialmakt och tunisiska nationalisterna skärptes.

Efter första världskriget kom de franska socialisterna och fackföreningsrörelsen att spela en betydelsefull roll i att dämpa de etniska och religiösa motsättningarna i Tunisien. De gav nationalismen en mera nyanserad prägel. Socialisterna menade att både Frankrike och Tunisien behärskades av kapitalet och religionen och att man genom organisering av massorna i fackföreningar och politiska strukturer kunde överta kapitalägarnas och de religiösa institutionernas makt. Socialisterna försökte också rekrytera medlemmar ur alla raser till sina organisationer.⁵⁾

Men de första fackföreningarna i Tunisien var ursprungligen öppna enbart för franska och andra europeiska arbetare. De var i själva verket lokalavdelningar till franska fackförbund. I Tunisien, liksom i Frankrike, konkurrerade flera centralorganisationer. Av dessa var den tunisiska avdelningen av den franska CGT (Confédération Générale du Travail)* den viktigaste.

Men även sedan tunisiska arbetare tillåtit ansluta sig till CGT möttes de av diskriminering och fördomar. Enligt Habib Bourguiba försökte de franska fackföreningsmännen utsträcka sina privilegier på de tunisiska arbetarnas bekostnad, som därför började dra sig ur de franska fackföreningarna och bilda egna intresseföreningar för olika yrkesgrupper. Ur dessa intresseföreningar växte den första rent tunisiska fackföreningsrörelsen.⁷⁾

En tunisisk fackföreningsrörelse⁸⁾

L C Brown anger tre krafter som samverkade till att skapa de första tunisiska fackföreningarna. Den första var socialisterna och den redan etablerade franska CGT i Tunisien. Den andra var Mohammed Ali, som sedan hamnarbetarna i Tunis lagt ned arbetet i augusti 1924, reste från strejk till strejk för att hjälpa arbetarna och personligen delta i arbetet att organisera fackföreningar. En tredje kraft var en grupp franska och tunisiska kommunister, som verkade för en facklig organisation som skulle anslutas till den Tredje (kommunistiska) Internationalen.

Dessa ansträngningar ledde i december 1924 till att den första tunisiska och helt självständiga fackliga centralorganisationen, Confédération Générale des Travailleurs Tunisiens (CGTT), bildades.

Men CGTT blev kortlivad. De franska myndigheterna i landet var misstänksamma över den nya organisationens verkliga syften. Ledarna arresterades snart och sex

* CGT i Frankrike bildades 1895 då den sammanförde flera sinsemellan olika förbund. Den politiska orienteringen kom därmed att variera under olika perioder. På 1920-talet, t ex, var inriktningen huvudsakligen socialistisk medan den strax efter andra världskriget blev kommunistorienterad.⁶⁾

av dem, däribland Mohammed Ali (anklagad för konspiration mot staten), ställdes inför rätta i november 1925 och utvisades sedan ur landet. Utan ledare och stöd från annat håll, dröjde det inte länge förrän CGTT upplöstes.

Brown summerar den kortlivade CGTTs betydelse: organisationen spred fackföreningstanken till grupper som inte närmare kommit i kontakt med den franska CGT; den tvingade CGT inse att de tunisiska arbetarna inte utan vidare gick i dess ledband; den hann ge tunisierna praktiska erfarenheter av hur man organiserar och driver en fackförening.

CGTT erkände å sin sida CGTs betydelse i att väcka de tunisiska arbetarnas vilja att förändra sin situation. Men även om man behövde hjälp utifrån, resonerade CGTT, måste de tunisiska arbetarna själva bygga upp sin styrka; en tanke- och handlingsfrihet i överensstämmelse med landets egna mål måste garanteras.

Det andra försöket

Fortfarande var facklig verksamhet i Tunisien, alltså även lokalavdelningen av den franska CGT, illegal. Det officiella erkännandet av alla arbetares rätt att organisera sig i fackföreningar kom först genom en förordning 1932. Men förordningen behöll möjligheterna för de makthavande att genom administrativa åtgärder upplösa fackföreningar som inte rättade sig efter deras direktiv.

En folkfrontsregering kom till makten i Frankrike 1936. Det förde med sig ett ökat intresse för fackföreningsrörelsen, något som fick återverkningar också i Tunisien. Detta och en liberal generalresident ("Résident général") i Tunisien gav impulser åt de tunisiska fackföreningsmännen att lämna CGT och att med stöd från neo-Destour-partiet* försöka skapa ett nytt CGTT. Drivkrafter denna gång var Hedi Nour och Belgacem Guenaoui. 9)

Men också det andra försöket att bilda en oberoende tunisisk fackföreningsrörelse misslyckades efter kort tid. När CGTT gjorde gemensam sak med självständighetsrörelsen och öppet organiserade politiska strejker 1938 slogs dessa ned med eftertryck. Efter politiska oroligheter i april samma år upplöstes CGTT, strax efter det att neo-Destour-partiet förbjöds.

CGT stödde undertryckandet av CGTT. CGTs tunisiska lokalavdelning kunde nu fortsätta sin verksamhet

* neo-Destour-partiet bildades 1934 under ledning av Habib Bourguiba genom en utbrytning ur det s k Destour-partiet. Neo-Destour blev snabbt den samlande kraften med bred förankring för kravet om större tunisisk medbestämmanderätt och slutlig frigörelse från Frankrike.

utan konkurrens - bortsett från några regionala och svaga tunisiska fackföreningar - fram till andra världskriget. Då upplöste Vichy-regeringen de franska fackföreningarna, som en följd upphörde också i Tunisien all öppen fackföreningsverksamhet.¹⁰⁾

Det tredje försöket

När fiendtligheterna upphörde i Tunisien 1943 återupptog den lokala CGT sin verksamhet och man lyckades ganska väl med att organisera tunisiska arbetare. Men de starka nationalistiska strömningarna ledde till att oberoende tunisiska fackföreningar och den första samarbetsorganisationen "Union de Syndicats Autonomes" bildades i södra Tunisien redan i slutet av 1944. En motsvarande organisation bildades några månader senare i norra delen av landet.

Den 20 januari 1946 samlades alla fackligt anslutna arbetare och tjänstemän i en ny tunisisk landsorganisation, "Union Générale Tunisienne du Travail" (UGTT). Farhat Hached*, som varit den drivande kraften i organiseringen av fackföreningsrörelsen, valdes till UGTTs generalsekreterare.

Under de tio år som följde engagerade sig UGTT livligt i självständighetskampen. Ett nära samarbete med neo-Destour-partiet inleddes. Man ville undvika en upprepning av erfarenheterna från 1924 och 1936, då bristande samordning försvagat de båda organisationerna. I kraft av sina 85 000 medlemmar blev UGTT ett betydande stöd för partiet. Men fackföreningsrörelsens arbetsområde var det sociala. Dess uppgift, enligt Farhat Hached, var att höja arbetarklassens sociala medvetande, att samla de aktiva krafterna för ett snabbt framåtskridande och att föra arbetarklassen mot en social revolution. Därmed skulle man göra slut på exploatering av arbete och arbetare och på kapitalets makt över mänskligt arbete.

UGTT visade sig stridbar redan från början. I juni 1946 genomförde man en generalstrejk i Sfax och i augusti demonstrationer i alla större städer i Tunisien för kravet att få in UGTT i lönekommissionen, en trepartskommission som på arbetstagersidan hittills varit öppen endast för lokalavdelningen av CGT.

Accepterandet av UGTT i officiella trepartsorgan liksom den allt starkare tillströmningen av tunisiska arbetare till organisationen ledde ganska snart till att CGTs tunisiska avdelning, med samtycke från den franska CGT, beslöt att bryta banden med moderorganisationen och ombilda sig till "Union Syndicale des Travailleurs de Tunisie" (USTT). USTT tog initiativ till överläggningar med UGTT för en sammanslagning av de två organisationerna. Men meningsmotsättningar

*

Han mördades av den franska terroristorganisationen "La Main Rouge" den 15 december 1952. Hached efterträddes som generalsekreterare av Ahmed Ben Salah.

visade sig alltför stora. Förhandlingarna bröts och kampen mellan de två fördes över till det internationella planet.*

Efter självständigheten ¹³⁾

Vid mitten av 1950-talet hade UGTT uppnått nästan samma styrka och prestige som neo-Destour-partiet. Ett uttryck för UGTTs styrka är att man som enda organisation, förutom neo-Destour-partiet, deltog i förhandlingarna med Frankrike om självständighet och deltog i det självständiga Tuniens första regering som Bourguiba bildade den 11 april 1956.

UGTT hade vid självständigheten mer än 150 000 medlemmar och dess knappt 30-åriga generalsekreterare, Ahmed Ben Salah, gavs nästan lika stort utrymme i pressen som Bourguiba. Den ambitiösa Ben Salah förespråkade bl a en nationalisering av alla företag i landet och lade fram ett radikalt ekonomiskt program, som han krävde att partiet skulle anta. Ben Salah förordade också en sammanslagning av UGTT och partiet.

Ben Salahs politik skapade splittring inom UGTT och hösten 1956 bröt sig fackföreningsveteranen Habib Achour ur UGTT och bildade en konkurrerande landsorganisation, "Union des Travailleurs Tunisiens" (UTT). UTT krävde en fackföreningsrörelse helt skild från politiken och Ben Salahs avgång som förutsättning för en återförening mellan de två landsorganisationerna. Ben Salah avgick i december samma år och efterträddes av Ahmed Tlili, fackföreningsveteran och medlem av Politbyrån och kassör i neo-Destour-partiet. Därmed hade partiet återtagit kontrollen över UGTT. Återförening med UTT ägde rum vid UGTTs kongress i september 1957.

Efter återföreningen skedde en åtstramning och centralisering inom UGTT. Den nye generalsekreteraren, Ahmed Tlili, strävade efter att stärka partiets kontroll över UGTT (både han och UGTTs andre mest framstående ledare, Habib Achour, var medlemmar av partiets politbyrå). Karaktäristiskt för utvecklingen

* CGT i Frankrike klövs 1947 i den kommunistorienterade CGT som kvarstod inom Fackliga Världsfederationen (FVF) och en mera moderat del som några månader därefter bildade CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière) som var en av grundarna till den icke-kommunistiska Fria Fackföreningsinternationalen (FFI) 1949. När UGTT sökte inträde i FVF försökte CGT hindra detta - till förmån för sin egen USTT - och lyckades uppskjuta UGTTs anslutning ett drygt år. Men UGTT blev inte långvarig inom FVF. 1951 sökte man inträde i FFI där CGT-FO till en början i sin tur försökte hindra UGTTs medlemsskap på de egna intressena i Tunisien. Under tryck från FFI blev emellertid CGT-FOs inställning gentemot UGTT något mjukare. Men det dröjde in på 1960-talet, efter Algeriets självständighet, innan relationerna mellan UGTT och CGT-FO påtagligt förbättrades. ¹²⁾

efter självständigheten blev också att fackföreningsrörelsen motvilligt underkastade sig parti och regering. Trots detta kunde UGTT nu notera vissa framgångar för sina krav om t ex planhushållning, massundervisning och långtgående sociallagstiftning.

Men framgångarna hade UGTT till priset av en försvagad fackföreningsrörelse. Ständiga kompromisser med parti och regering undergrävde mycket av handlingsfriheten och dragningskraften (medlemsantalet tycks ha sjunkit till mindre än hälften mellan åren 1956 och 1960). Rätten att strejka, som Bourguiba 1956 kallade "helig", garanterades inte i lagstiftningen - och utnyttjades knappast heller. Strejker tolererades bara när de politiskt hade taktisk betydelse.

De konflikter inom UGTT, liksom mellan UGTT och regering/parti, om vilken roll fackföreningsrörelsen borde spela fanns kvar efter Ben Salahs avgång från generalsekreterarposten 1956. Den främsta orsaken till konflikterna finner man, menar Rudebeck,¹³⁾ i motsättningen mellan å ena sidan regeringens och partiets inriktning på "det nationella intresset" och å den andra det minoritetsintresse som industriarbetarna företräder i ett underutvecklat jordbruksland.

Ett konkret irritationsmoment i förhållandet mellan parti och fackföreningsrörelse var de s k "yrkesavdelningar" som partiet etablerade inom företag, kooperativ, skolor, administration etc. Sådana yrkesavdelningar skapades redan 1949-50 som ett sätt att få in aktivister bland arbetarna i samband med de politiska strejker man planerade. Enligt Moore¹³⁾ ökade partiet antalet yrkesavdelningar också 1956 för att utöva påtryckning mot Ben Salah.

När regeringen 1962 intensifierade sin kampanj för ekonomisk planering ökades återigen antalet partiavdelningar men UGTTs nationella råd hävdade vid ett möte i september samma år att avdelningarna var onödiga och att de skapade förvirring om partiets respektive fackförenings arbetsuppgifter. Även generalsekreteraren i UGTT, Tlili, som gärna betonade de goda relationerna mellan parti och fackföreningsrörelse delade rådets uppfattning. Bourguiba däremot fastslog att partiavdelningarna underlättade ett effektivt samarbete mellan partiet och fackföreningsrörelsen för att främja de "socialistiska" planmålen*.

* 1964 ändrades partinamnet till Parti Socialiste Destourien. Den tunisiska "socialismen" är av egen tappning och grundar sig på vida begrepp som "samarbete", "diskussion", "frihet" och människans centrala roll medan den förkastar tanken på en klasskamp.

Under självständighetens första år genomfördes en rad sociala och institutionella reformer. Men den ekonomiska tillväxten förblev låg och under 1960-61 stod det klart, att strukturella reformer inom ekonomin var nödvändiga. "Ekonomisk planering" och "neo-Destour-socialism" blev de tongivande begreppen inom den ekonomiska politiken. Ett planutkast för den närmaste tioårsperioden utarbetades. Detta diskuterades intensivt under 1961 på alla nivåer inom offentliga myndigheter, institutioner, parti och nationella organisationer. Resultatet av bearbetningen av planutkastet låg till grund för Treårsplanen 1962-64.

UGTT har alltmer integrerats i partiet. Det nära samarbetet ger fackföreningsrörelsen möjlighet att delta vid alla stora regeringsbeslut om löner, priser och i synnerhet om konsumtionspriser. Ett stort antal fackföreningsledare har också viktiga politiska funktioner.

ARBETSMARKNADEN 14)

Utvecklingen i den tunisiska ekonomin har, med undantag för 1973, varit snabb under 70-talet. Bra väder har gynnat jordbruket, grundvalen för den tunisiska ekonomin. Tillväxten i fasta priser 1975 var ca 9 %. Produktionsökningarna har varit särskilt stora för spannmål och olivolja. Satsningen på en snabb produktionsökning har dock medfört att mera långsiktiga investeringar har fått stå tillbaka; t ex kunskapsöverföring och metoder för jordbruksutveckling.

Också tillverkningsindustrin har visat goda produktionsresultat. Mest framgångsrika 1975 var byggnads-, textil- och läderindustrierna. Turistnäringen utvecklades också positivt. Nya investeringar väntas i gruvindustrin som f n kännetecknas av låg produktivitet.

Handelsbalansen försämrades under 1975 beroende på avsättningssvårigheter för tunisiska exportprodukter, främst fosfat och olivolja samt sjunkande exportpriser. Samtidigt har importpriserna på för Tunisien viktiga varor ökat och importrestriktioner infördes 1975. Inflationen, som tidigare varit låg, ökade kraftigt under 1975 och har medfört stigande levnads-kostnader.

Ett viktigt mål i fyraårsplanen 1973-76 har varit att skapa bättre sysselsättningsmöjligheter. Planmålet 119 000 nya arbetstillfällen beräknar man överträffa med ca 54 000; 1975 skapades 42 000 arbetstillfällen, vilket är 7 000 mer än planmålet. Tillströmningen till arbetsmarknaden blev emellertid

ännu större, bl a av kvinnor och arbetssökande med avbruten skolgång; dessutom har emigrationen praktiskt taget upphört efter 1974.

Antalet kvinnor på arbetsmarknaden har ökat snabbare än man beräknat. 1974 utgjorde de 13 % av antalet förstagångssökare på arbetsförmedlingarna (1973 var andelen 10%). De nya arbetstillfällena som skapats under 1973 och 1974 inom textilindustrin har till närmare 1/3 tillsatts med kvinnor. Inom undervisningsväsende och förvaltning är kvinnoandelen också stor. De flesta tunisiska kvinnor, liksom män, är dock fortfarande sysselsatta inom jordbruket.

Den nya utvecklingsplanen (1977-81) har fem huvudmål, varav ett är full sysselsättning för nytillkommande arbetskraft. Övriga är självförsörjning beträffande livsmedel, större industrialisering, högre inkomster och bättre fördelning av dessa samt jämnare regional fördelning av utvecklingsansträngningarna. Man hoppas kunna skapa 300 000 nya arbetstillfällen under planperioden, men ändå beräknas en brist på ca 50 000 arbetstillfällen 1981. Den nya utvecklingsplanen kräver dubbelt så stora investeringar som föregående plan, varför målen förefaller optimistiska. Officiellt räknar man därför även med ett lägre alternativ där planmålen uppnås först 1986.

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS STRUKTUR OCH MÅLSÄTTNINGLANDSORGANISATIONEN 15)

UGTT är enda centralorganisationen i Tunisien med uppgift att organisera "alla anställda med ett manuellt eller intellektuellt arbete". Det totala medlemsantalet ligger på ungefär 450 000.¹⁶⁾

Mål

UGTT anger i sina stadgar två allmänna målsättningar. Den första är inrikespolitisk. UGTT vill samla arbetarna i en nationell rörelse för att bidra till att förverkliga de nationella målen och avskaffa underutvecklingen, främja ett socialt framåtskridande samt tillvarata medlemmarnas intressen och tillförsäkra dem demokratisk frihet.

Den andra målsättningen är att verka för facklig enighet inom Maghreb* och i övriga Afrika och att samarbeta med alla demokratiska arbetarorganisationer som har motsvarande grunder och mål.

Uppbyggnad

Högsta beslutande organ för UGTT är Kongressen (Le Congrès National) som utgörs av delegater från lokalavdelningarna. Kongressen sammankallas vart tredje år och fastställer riktlinjerna för UGTTs arbete.

Under kongressen arbetar Representantskapet (Le Conseil National). Det sammanträffar en gång per år eller oftare och handlägger frågor av allmän karaktär. Det vägleder Överstyrelsen (se nedan) inom ramen för kongressens beslut. Representantskapet utgörs av Överstyrelsens medlemmar samt ordförandena för UGTTs regionala avdelningar, för förbunden och för förbundens regionala styrelser.

Överstyrelsen skall övervaka UGTTs utveckling, definiera innehållet i kongressens resolutioner och kontrollera tillämpningen av dessa. I Överstyrelsen, som sammanträder var tredje månad eller oftare, ingår Styrelsen (se nedan) liksom ordförandena för UGTTs regionala avdelningar och för förbunden.

Styrelsen sköter den direkta dagliga ledningen av UGTT och tillämpningen av de överordnade organens beslut. Styrelsens 13 medlemmar väljs av kongressen.

*"Maghreb" betyder på arabiska "väster" och används traditionellt som samlande benämning för alla länder väster om Nildalen; d v s Libyen, Tunisien, Algeriet, Marocko samt den del av Mauritanien som ligger inom Sahara.

Medlemskap

UGTTs inkomster härrör huvudsakligen från medlemsavgifter, gåvor, statsanslag, festaktiviteter m m.

En bestämmelse i UGTTs stadgar säger, att arbetaren har full frihet att ansluta sig. Även om arbetaren inte skulle vara ansluten, kan organisationen försvara honom och avgiften tas ut i efterskott.

Medlemsavgiften är:

- a) För arbetare inom jordbruk och industri 2 D 100 (ca 23 kr/år)
- b) För statsanställd tjänsteman eller arbetare 1 % av nettolönen.

För den första kategorin gäller att medlemsavgiften betalas en gång per år och i förskott. För den andra kategorin dras avgiften direkt på lönen. Det åligger alltså arbetsgivaren att göra periodiska inbetalningar till UGTT.

Förbunden

Tjugotre förbund är för närvarande anslutna till UGTT. Det är förbundens uppgift att ge arbetarna utbildning inom respektive yrkesområden, att utbilda funktionärer och att bistå styrelsen med presentation av projekt och fackstudier, som berör deras respektive verksamhetsområden.

Också för varje förbund finns en styrelse och en överstyrelse. Medlemmarna i förbundens styrelser väljs vid kongress varje år. Förbunden har i varje region en regionalstyrelse (Bureau Régionale)

UGTTs regionala representation

En Union Régionale representerar UGTT och är samlingsorgan för förbunden på det regionala planet. Dess uppgift består i att engagera arbetarna i att delta i den ekonomiska utvecklingen och det sociala framåtskridandet. Den utbildar funktionärer och samordnar och hjälper fackföreningarna i deras verksamhet. Den är också en förmedlande länk mellan myndigheterna och berörda parter, när fackföreningar stöter på problem.

Varje Union Régionale har en styrelse och en överstyrelse. Medlemmarna i dessa väljs vid kongress vartannat år.

ARBETSLAGSTIFTNING

1959 års grundlag fastslår i artikel 8 tanke-, yttrande-, tryck-, mötes- och organisationsfrihet samt rätten att bilda fackföreningar.

Duwaji¹⁷⁾ pekar på två viktiga aspekter av den tunisiska arbetslagstiftningen. Den första är att man i lagstiftningen om organisationsfriheten inte gör någon skillnad mellan olika kategorier arbetare. Med andra ord såväl industriarbetare som jordbruksarbetare och offentligt anställda tjänstemän har rätt att organisera sig. En inskränkning i organisationsrätten finns dock; ingen fackförening kan vara lokalavdelning till en utländsk facklig organisation.

Den andra viktiga aspekten är, enligt Duwaji, att rätten att ansluta sig till vilken facklig organisation man vill kompletteras av rättigheten att vägra ansluta sig till en viss organisation. Varje påtryckning för att förmå någon att ansluta sig är straffbelagd.

De krav som ställs för att bilda en fackförening är att stadgar och en förteckning över styrelseledamöter meddelas Socialdepartementet som handhar arbetsmarknadsfrågor.¹⁷⁾

ARBETSLAGSTIFTNINGENS UPPKOMST OCH UTVECKLING 18)

Tunisiens karaktär av jordbruksland, kolonisationen och landets sena industrialisering fick till följd, att lagstiftningen på arbetsrättens område kom att drivas fram av delvis andra orsaker än i t ex Väst-europa.

Det var framför allt inom den moderna industrin som arbetsrätten utvecklades. Här fanns den lönsamhet som gav "utrymme" för arbetsrättsliga reformer. Jordbruket däremot - liksom hantverket, småindustrin och den "lilla" handeln - brottades med låg räntabilitet, föråldrade arbetsmetoder och bristande organisatorisk erfarenhet. Därför försvårades en utveckling av arbetsrätten inom dessa områden.

Den moderna industrin hade skapats för den europeiska konsumenten och där arbetade i första hand européer (inom jordbruket däremot var européerna oftast arbetsgivare medan de infödda var löntagare). De fackliga organisationerna - då lokala avdelningar av de franska centralorganisationerna och ledda av européer - strävade efter att föra in i Tunisien samma arbetslagstiftning som antagits i Frankrike.

Drivkraften bakom arbetsrättslagstiftningens utveckling var alltså inte förhållanden inom och krav från den tunisiska arbetsmarknaden i stort. I stället kan man säga att arbetsrätten "importerades" innan den blivit "angelägen", för att tillvarata en begränsad grupp europeiska löntagares intressen.

De första försöken

Till en början var förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare civilrättsligt reglerade i "Lag om förpliktelser och kontrakt" av den 15 december 1906. I tidens anda var lagen konservativt och patriarkaliskt färgad. En paragraf anger t ex att den gifta kvinnan måste ha makens tillåtelse för att ta förvärvsarbete.

Med 1900-talets första årtionde började arbetslagstiftningen utvecklas. Den kom först. Som ett resultat av arbetslagstiftningen - och genom den - utvecklades den sociala lagstiftningen.

De första försöken att reglera arbetstagarnas villkor inom industri och handel gjordes med två förordningar 1910. Genom den första infördes bestämmelser om arbetstidens längd, hälso- och säkerhetskrav, anställning av kvinnor och barn samt arbetsinspektion. Den andra reglerade anställning av barn i underjordsarbete vid gruvor och stenbrott.

Med en förordning 1921 infördes rätten till ledighet varje vecka för arbetare inom industri och handel. 1924 infördes en detaljerad regelsamling för brytning i gruvor och stenbrott (observera gruvdriftens betydelse vid denna tid, sid 3). 1930 reglerades immigration och anställning av utländska arbetare.

Reformer under folkfronten

Efter folkfrontens makttillträde i Frankrike 1936 kom dess reformer att starkt påverka utformningen av den tunisiska arbetslagstiftningen.

1936 begränsades arbetstidens längd till 40 timmar för arbetare inom industri och handel. Betald semester inom industri, handel och "professions libérales" infördes 1936 liksom den franska lagen om kollektivavtal av 1919.

Andra reformer

Arbetsgivarens rätt att avskeda arbetare inom industri och handel reglerades 1940. Bestämmelserna

tillkom i samband med de ekonomiska svårigheterna under kriget men visade sig vara ett gott skydd för arbetstryggheten. De har därför integrerats i nuvarande arbetslagstiftning.

1944 infördes arbetsinspektion samt betald semester inom jordbruket. Övertidsarbete inom industri och handel reglerades 1946. 1955 skapades arbetsplatsinspektionen med avseende på arbetsmiljöfrågor. Året därpå organiserades hälsovård för arbetarna.

AKTUELL ARBETSLAGSTIFTNING 19)

Nuvarande arbetslagstiftning är samlad i Code du Travail av 1966. Denna sju volymer tjocka lagstiftning reglerar bl a förhållandena mellan arbetsmarknadsparterna, arbetsvillkor, personalrepresentation i företagen, arbetsinspektion, arbetstvister och straffregler.

Arbetstidens längd

Arbetslagen fastställer arbetstiden till i princip 48 timmar per vecka. För vissa yrkeskategorier har man begränsat arbetsveckan till 40 timmar. Arbetstiden per dag skall inte överstiga nio timmar.

För jordbruket finns särskilda bestämmelser på grund av den säsongmässiga variationen i arbetsbördan. Arbetstiden baseras här på 300 dagars effektivt arbete och begränsas till 2 700 timmar, d v s i genomsnitt nio timmar per dag.

Övertid

För att öka produktionen kan arbetsinspektionen, på förslag från de fackliga organisationerna, ge arbetsgivaren tillstånd att ta ut övertidsarbete.

För dem som har 48-timmarsvecka medför övertidsarbete ett lönepåslag med 75 %. För dem som har 40-timmarsvecka blir ökningen 25 % från 41:a till den 48:e timmen och 50 % däröver.

Den totala arbetstiden per vecka, inklusive övertid, begränsas till 60 timmar.

Ledighet

Varje arbetare har rätt till 24 timmars sammanhängande ledighet per vecka. Men i vissa fall, beroende på arbetsuppgifter, kan det vara nödvändigt att dela upp ledigheten eller omdisponera den på annat sätt.

Fyra helgdagar per år är obligatoriskt lediga och betalas av arbetsgivaren.

Semester

Arbetstagare över 21 år har enligt lag rätt till minst en semesterdag per månad. Semesterns längd begränsas till 15 dagar, innefattande 12 arbetsdagar, men ökas med en dag per femårsperiod som den anställde arbetat för samma arbetsgivare, dock totalt högst 18 arbetsdagar.

Arbetstagare mellan 18 och 21 år har rätt till $1\frac{1}{2}$ dag per månad (med maximalt 22 dagars semester) och arbetstagare under 18 år två dagar per månad (maximalt 30 dagar).

Barnledighet

En kvinna har rätt till 30 dagars ledighet i samband med att hon föder sitt barn. Familjeförsörjaren har då också rätt till en dags ledighet.

Ledighet för studier

Utöver den provtjänstgöring och kortare kurser som anordnas av arbetsgivaren kan stats- och privatanställda beviljas ledighet utan lön för att studera eller vidareutbilda sig. Ledigheten får inte överstiga två år.²⁰⁾

Friställningar

När det gäller kollektiva friställningar (helt eller delvis, permanent eller tillfälligt) av ekonomiska eller tekniska skäl skall arbetsgivaren i förväg kontakta arbetsinspektionen som skall försöka få till stånd en uppgörelse mellan parterna. Misslyckas detta hänskjuts frågan till en kommission (La Commission de Contrôle des Licenciements) med representanter för arbetsgivare och löntagare (och under ordförandeskap av en representant för arbetsinspektionen). Friställningar är ogiltiga, om inte vederbörande på förhand underrättats av kommissionen.

Individuella friställningar kan ske a) på grund av grov försummelse. Löntagaren kan då avskedas utan uppsägning eller skadestånd; b) vid bristande yrkeskunskap eller otillräcklighet på grund av uppenbart bristande vilja. Arbetsgivaren kan då avskeda löntagaren utan gottgörelse.

Men för att säkra löntagarnas intressen krävs i ovanstående två fall ett utlåtande från yrkesgranskningsnämnden (La Commission de Classement Professionnel).

Uppsägningstiden är en månad för månadsanställda, åtta dagar för övriga.

Anställning av barn och kvinnor

Minimiålder för anställning av barn är 15 år men kan, om arbetet kräver det, sättas högre. Personer under 18 år kan inte anställas förrän de befunnits lämpliga för arbetet efter läkar- och röntgenundersökning. Personer under 18 år liksom kvinnor tillåts ej ta nattanställning eller underjordsarbete.

Arbetarens hälsa och säkerhet

Inom hela näringslivet, utanför jordbruket skall finnas en hälsovårdsklinik (Service Médical) för varje företag, institution eller liknande med mer än 40 anställda. För kostnaderna står arbetsgivaren. Arbetsgivare med mindre än 300 anställda kan gå samman om en hälsovårdsklinik. 21)

Arbetarskyddskommittéer 22) skall finnas i företag, institution eller liknande med minst 40 anställda eller på arbetsplatser som kräver särskilt noggrann övervakning. Kommittéernas uppgifter är att tillämpa effektiva skydds- och säkerhetsmetoder, öka de anställdas intresse för säkerhetsfrågor samt utreda orsaker till olyckor och tillbud och söka förhindra att dessa upprepas.

Yrkesskadeersättning 23)

Arbetsgivaren bär det fulla ansvaret för olycksfall i samband med arbetet och vid yrkesskador. Skadestånd utgår även när arbetstagaren inte kan bevisa försumlighet från arbetsgivarens sida. Storleken på skadeståndet bestäms i lag. För att skydda sig mot skadeståndsansvaret kan arbetsgivaren teckna försäkring.

Ersättning utgår för olycksfall i arbetet, olycksfall under resa till eller från arbetet och vid yrkessjukdomar. Den drabbade har rätt till fri läkarevård med fritt val av praktiserande läkare och läkemedel.

Skadestånd för tillfällig arbetsoförmögenhet utgår enligt följande:

Olycksdagen	Normallön
1:a - 3:e dagen	ingen ersättning
4:e - 44:e dagen	hälften av lönen
fr o m 45:e dagen	2/3 av lönen

Storleken på ersättning för permanent arbetsoförmögenhet beror dels på graden av invaliditet, dels på

lönens storlek. Vid 100 % invaliditet utgår drygt $\frac{2}{3}$ av lönen och om vårdare betalas utgår ett belopp motsvarande upp till hela lönen.

Lön 24)

Lönen bestämmes antingen direkt mellan parterna eller genom kollektivavtal.

Ett minimilönesystem, SMIG (Salaire Minimum Inter-professionel Garantie) omfattar anställda i den privata industrin och garanterar en månadslön på 30 dinarer (d v s drygt 300 kronor) vid 48-timmars arbetsvecka och 25 dinarer (drygt 250 kronor) för dem som arbetar 40 timmar per vecka.

SMAG är jordbruksarbetarnas minimilönesystem. Minimilönen är här 900 millimes per dag, d v s drygt 9 kronor.

En särskild kommission för uppföljning av minimilönerna tillsattes 1975. Minimilönerna skall justeras så snart konsumentprisindex ändras med minst 5 %.*

Alla statligt anställda åtnjuter ett produktivitets-tillägg, "Prime de Rendement", som från 1 januari 1976 för lägsta kategorin permanent anställda utgår med 0 - 2 000 kronor och för lägsta kategorin tillfälligt anställda utgår med 0 - 1 300 kronor.

Socialförsäkringskassa 25)

Praktiskt taget alla arbetsgivare utom jordbrukare är anslutna till den nationella försäkringskassa (CNSS - Caisse Nationale de Sécurité Sociale). Försäkringsavgiften motsvarar 20 % av arbetarens lön. Arbetsgivaren står för 15 % och löntagaren för 5 % (genom avdrag på lönen) av avgiften, vilken inbetalas kvartalsvis genom arbetsgivarens försorg. Bidrag från försäkringskassan utgår som familjebidrag och bidrag för ledighet i samband med barnafödande och som längre ledighet för unga arbetstagare. Barnbidrag erhålles för högst fyra barn (av familjeplaneringsskäl. Fyra barn = ca 145 kronor i bidrag per månad).

Ersättning utgår vid sjukdom, i samband med förlossning och vid dödsfall. Dessutom är läkarvården gratis för de försäkrade. Drygt en miljon tunisier (huvudsakligen män samt familjer) berörs av försäkringskassan 1975.

* Helt klart är dock att delar av befolkningen fortfarande inte når upp till den absolut nödvändiga minimiinkomsten, vilket också medgivits av premiärminister Nourra (tal inför den nya utvecklingsplanen 1976-07-02).

Pensionsförsäkring

Ett pensionsförsäkringssystem för den offentliga sektorn infördes i Tunisien redan 1898. Nuvarande lagstiftning är från 1959, då en statlig pensionsförsäkringskassa (Caisse Nationale de Retraite, CNR) inrättades.

Enligt CNR omfattas fast anställda inom stat och kommun av försäkringen samt anställda vid företag och liknande som är statliga eller halvstatliga eller där staten äger minst 10 % av kapitalet.

Maximi- och minimibelopp begränsar pensionernas storlek. Ålderspensionen varierar mellan 60 och 80 % av totallönen.

Full pension utgår till den som fullgjort 30 års tjänst samt uppnått pensionsåldern 60 år. För den som inte uppfyller kraven för full pension kan utgå en mindre del. Hur stor denna begränsade pensionsförmån blir, bestäms bl a av antal tjänsteår, ålder, ställning och eventuell invaliditet.

Till efterlevande make utgår 50 % av pensionen. Till faderlösa eller moderlösa barn utgår 10 % för varje barn.

Sina medel får CNR från arbetstagarna (som betalar 7 % av sin baslön) och arbetsgivarna (som betalar 10 % av de totala lönerna). Därtill kommer gåvor, legat och andra bidrag av tillfällig natur.

För dem som inte omfattas av CNR finns ett flertal andra statliga och halvstatliga social försäkringskassor. Bland dem är la Société Mutualiste Générale de Prévoyance Sociale (SMGPS), som är öppen för företag inom industri, handel och andra sektorer - dock inte jordbrukssektorn. Försäkringspremien för SMGPS varierar mellan 6 och 12 % av lönen och betalas till två tredjedelar av arbetsgivaren - resten svarar arbetstagaren för. Förmånerna är hos SMGPS ungefär desamma som hos CNR.

I april 1976 beslöt man skapa ett nytt, enda organ för att handha såväl det obligatoriska pensionsförsäkringssystemet som den frivilliga tilläggsförsäkringen.

Företagsnämnder 27)

Motsvarigheter till våra företagsnämnder finns. De är antingen en "Comité d'Entreprise" eller om det rör sig om en mindre arbetsplats, en "Délégué du Personnel". Uppgifterna är bl a att

- föreslå förbättringar av olika slag på arbetsplatsen,

- vaka över att regler efterlevs, t ex vad gäller hälsa och säkerhet,
- framföra individuella eller grupperas klagomål, samt att söka reglera dem med arbetsgivaren.

Kollektivavtal

Kollektivavtal kan slutas inom alla ekonomins sektorer. Det undertecknade avtalet skall godkännas av den minister som är ansvarig för arbetsfrågor. Denne publicerar sitt godkännande i "Journal Officiel", där också avtalstexten är införd.

Kollektivavtalen tjänar som grund för de särskilda avtalen inom ett företag eller grupp av företag. Ett sådant avtal kan inte innehålla bestämmelser, som är mindre förmånliga för arbetarna än det kollektivavtal som omfattar företaget.

Strejker och strejkrätt 28)

Den tunisiska arbetslagstiftningen gör inga undantag från strejkrätten, vilket är fallet i den anglosaxiska lagstiftningen. Men en strejk måste sanktioneras av UGTT för att vara laglig och det har i praktiken inneburit, att de flesta strejkerna varit olagliga.

Obligatorisk förlikning

Uppstår en tvist, som lätt kan leda till konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare skall tvisten snarast framläggas inför en förlikningskommission. Kommissionen består av guvernören för regionen, biträdd av den regionala arbetsinspektören (Inspecteur Régional du Travail), samt två representanter för arbetsgivarna och två för arbetstagarna.

Kommissionen skall föreslå en lösning av tvisten inom åtta dagar. Om en av parterna inte accepterar kommissionens förslag kan den vidta stridsåtgärder, strejk respektive lockout. Parterna kan också komma överens om att hänskjuta tvisten till skiljedom.

Frivillig skiljedom

Gör parterna detta skall de inom 48 timmar efter kommissionens beslut, gemensamt välja en skiljedomare. Parterna kan också utse var sin skiljedomare, som vid sitt första sammanträde utser en "överskiljedomare". Kan de inte enas tillsätts en överskiljedomare av den minister, som handhar arbetsfrågor. Skiljedomaren/domarna skall avge beslut inom fyra dagar. Beslutet är bindande för parterna och kan inte överklagas.

Obligatorisk skiljedom

I princip är skiljedom frivillig och parterna kan tillgripa strejk respektive lockout för att driva igenom sina krav. Men om en konflikt riskerar "landets intressen" kan regeringen ingripa och påtvinga parterna en skiljedomslösning. Då utses en skiljedomare av premiärministern. Skiljedomaren skall avge sitt beslut inom åtta dagar och hans beslut är rättsgiltigt och kan inte överklagas.

Strejk

För att undvika vilda och "oöverlagda" strejker av "oansvariga" gäller att strejk först skall godkännas av centralorganisationen, d v s UGTT. En icke sanktionerad strejk är olaglig. (Se vidare nedan).

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS STYRKA OCH INFLYTANDE 29)

UGTT är den enda centrala landsorganisationen i Tunisien och samlar arbetstagare från alla sektorer på arbetsmarknaden. Landsorganisationens verksamhet harmoniserar helt med partiets och regeringens politik. De ansvariga inom UGTT är i stor utsträckning representerade på alla nivåer i partiet.

Fackföreningsmän väljs till Nationalförsamlingen på Destour-partiets listor. UGTTs generalsekreterare, Habib Achour, är också medlem av partiets politbyrå, "le Conseil de la République" och "le Conseil Supérieur des Affaires Sociales" i vilka ingår regeringsmedlemmar, ledande partifunktionärer samt ledare för de nationella organisationerna.

UGTTs mål att försvara sina medlemmars intressen påverkas av den nära anknytningen till parti och regering. I praktiken bistår UGTT i betydande omfattning regeringens samhällspolitik. Man kan säga att organisationen utgör en triangel mellan å ena sidan arbetstagarna, genom inriktningen på verksamheten, å den andra arbetsgivarna, genom att skapa respekt för begränsningarna hos gällande regler och slutligen staten, genom viss påtryckning och övervakning av tillämpningen av lagar och förordningar.

I frågor som berör arbetsmarknaden konsulteras i allmänhet UGTT, som också deltar vid alla större beslut om löner och priser. Samarbetet mellan stat och fackföreningsrörelse är också intimt vid utarbetandet av lagförslag med anknytning till arbetsrätten och arbetslagstiftningen. Dessa förslag utarbetas vanligen av UGTT i samarbete med bl a arbetsgivarorganisationen UTICA och granskas sedan för godkännande av regeringen. Denna mer eller mindre

synliga integrering av arbetsmarknadsparterna i statsapparaten har betydligt underlättat de senaste årens viktiga sociala reformer.

Det goda samförståndet mellan UGTT och arbetsgivarorganisationen UTICA resulterade i att man 1973 kunde ingå ett centralt kollektivavtal. Det har sedan dess kompletterats med åtskilliga branschavtal. För närvarande gäller ett trettiotal sådana kollektivavtal som berör närmare 90 % av arbetsstyrkan. Avtalen har inneburit ökad anställningstrygghet, pension m m samt löneökningar i storleksordningen 40 %.

Trots den gynnsamma utvecklingen på arbetsmarknaden och förbättringen av arbetarnas villkor har oron på arbetsmarknaden stigit kraftigt med början 1974. UGTT har möjlighet att beordra en strejkaktion under förutsättning att den är laglig, följer föreskrivna regler och är varslad i god tid. Hittills har UGTT aldrig officiellt beordrat strejker men åtskilliga har ägt rum de senaste åren med eller utan fackföreningsrörelsens samtycke. Aktionerna har ofta varit framgångsrika och givit de strejkande högre löner, något som oroar regeringen mot bakgrunden av den ökande inflationen.

Antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejk registreras inte officiellt. Ett uttalande ³⁰⁾ av premiärminister Nouira inför UTICAs åttonde kongress ger dock intryck av att strejkerna är ganska vanliga. Nouira frågar sig: "Innebär mångdubblingen av spontana strejker att de traditionella formerna att lösa arbetskonflikter inte är anpassade till nya typer av krav?" För närvarande funderar regeringen tillsammans med UGTT på att göra förändringar i lagstiftningen om strejk och införa regler om strejkvarsel, vidare vill man inrätta regionala förlikningskontor för att lösa konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

ARBETSGIVARORGANISATIONER 31)

Sedan självständigheten 1956 har de tunisiska arbetsgivarna förstärkt och omorganiserat sin förening för att bättre kunna hävda sina intressen gentemot myndigheter och arbetstagarorganisationer. Arbetsgivarföreningen heter sedan 1966 Union Tunisienne de l'Industrie, Commerce et Artisanat, UTICA.

UTICA är enda centrala arbetsgivareorganisation och organiserar arbetsgivare inom industri, handels-, hantverks- och tjänstesektorn. Organisationens uppgifter är att samordna och utåt representera arbetsgivarna, att förmedla information samt fungera som skiljeman om meningsskiljaktigheter uppstår mellan medlemmarna.

UTICA har totalt ca 250 000 medlemmar. Större industri- och handelsföretag är i allmänhet anslutna och fackligt aktiva. Men i teorin är alla industridkare och arbetsgivare medlemmar av UTICA - vare sig de är inskrivna medlemmar eller inte. Vare sig de är aktiva eller inte betalar alla arbetsgivare medlemsavgift.

Arbetsgivarföreningen deltar mycket aktivt i utarbetandet och genomförandet av den ekonomiska och sociala välfärdspolitik som regeringen för. Man vill på detta sätt nå inflytande för sina medlemmar hos statsmakterna och samtidigt utveckla samarbetet med ekonomiska och professionella organisationer, både nationellt och internationellt.

Till UTICAs uppgifter hör även att delta i alla beslut om priser, samarbeta med ekonomiministeriet i syfte att hålla priserna nere, fastställa arbetsschema inom handel och industri, organisera möten, mässor, etc samt skapa och upprätthålla kontakter med utländska handelskammare.

UTICAs ekonomiska resurser härrör från arbetsgivarnas medlemsavgifter vilka fastställts till 0,5 % av arbetsgivarens utbetalda löner samt från bidrag, statsanslag och gåvor.

Rikskongress hålls vart 3:e år och fastställer riktlinjerna för föreningens verksamhet. Kongressen väljer en styrelse på 32 ledamöter. Bland styrelsemedlemmarna väljs en centralbyrå på 12 personer. Rådsmöten hålls periodiskt och i dem deltar lokalföreningar och yrkesfederationer.

Yrkesfederationerna är 12 till antalet. De har regionala avdelningar. Också UTICA har regionalföreningar (13 st) samt lokalföreningar.

FACKLIG UTBILDNING 32)

Inom UGTT finns en sektion för arbetarutbildningsfrågor. Utbildningen avser dels vuxna arbetare i allmänhet, dels funktionärer på olika nivåer inom fackföreningsrörelsen.

Utbildningen för funktionärerna är avpassad efter deras fackliga arbetsuppgifter, alltifrån medverkan i en företagsnämnd till en post inom landsorganisationen. Personalrepresentanter utbildas på arbetsplatsnivå. Lärare och organisatörer av arbetarutbildningen utbildas av de s k "Union Régionales" och landsorganisationen. Kurser i företagsförvaltning och bokföring för dem som väljs till företagsnämnden organiseras av landsorganisationen.

Praktiktjänstgöring läggs upp med sikte på prov vid tjänstgöringens slut. Provet ska föra det möjligt för arbetaren att få ett mera kvalificerat arbete och därmed minska bristen på specialister inom olika verksamhetsområden i landet.

Fackföreningsrörelsen organiserar vidare:

- kortare kurser för olika branscher
- brevkurser
- konferenser fyra gånger per år
- interregionala seminarier
- studiebesök (fabriker m m)

Den fackliga utbildningen omfattar också de bestämmelser som gäller säkerhets- och hälsofrågor inom industriföretag, gruvdrift m m. Dessa kurser anordnas av "Union Régionales" och lokalavdelningarna.

INTERNATIONELLA KONTAKTER 32)

UGTT har knutit kontakter med en mängd utländska fackliga organisationer och deltar i arbetet inom internationella (däribland ILO och FFI), arabiska, afrikanska och europeiska organisationer, som arbetar med fackliga frågor. Man deltar också i praktiskt taget alla internationella konferenser som berör fackliga frågor. UGTTs aktiva deltagande i besluten på det internationella planet befäster, menar man, organisationens ställning på hemmaplan.

De tämligen omfattande kontakterna med motsvarande utländska organisationer ser UGTT som mycket betydelsefulla med tanke på de tunisiska arbetare som emigrerat till olika länder och i synnerhet Europa. UGTT ser som sin uppgift att tillvarata dessa emigranternas intressen och ge dem undervisning, särskilt i frågor som gäller boende, skolgång, rättsregler etc.

Övriga frågor för internationellt fackligt samarbete är t ex arbetarutbildning, facklig press, turism m m.

NOTER

- 1 Samarbetsprogram för Tunisien 1976, sid 2,7,15 samt biståndsprogram för Tunisien 1975/76 (SIDA, Sthlm, 1975), 16 s. Sid 2,4,5.
- 2 Amin, S., The Maghreb in the Modern World (Penguin Books, London, 1970) 256 s. Sid 100
- 3 Micaud, C A, Tunisia: The Politics of Modernization (Praeger, New York, 1964) 198 s. Sid 3,15.
- 4 Duwaji, G, Economic Development in Tunisia; The Impact and Course of Government Planning (Praeger, New York, 1967) 222 s. sid 138-39, sid 205-06; samt Amin, som ovan, sid 40-2, 100-01, 142
- 5 Micaud, som ovan, sid 48-50
- 6 Beling W A, Modernization and African Labour; A Tunisian Case Study (Praeger, New York, 1965) 259 s. Sid 24
- 7 Beling, som ovan, sid 23-4, samt Micaud, som ovan sid 55
- 8 L C Brown i Micaud, som ovan, sid 52-5, samt Duwaji, som ovan, sid 160
- 9 Spyropoulos, G, Le mouvement syndical en Tunisie (ILO, 1964) 108 s. Sid 20-21 samt skrivelse 1975-05-29 från Svenska Ambassaden i Tunis sid 1
- 10 Spyropoulos, som ovan, samt Beling, som ovan, sid 31-2, 34
- 11 Spyropoulos, som ovan, sid 21-23 och Beling, som ovan, sid 35, samt Duwaji, som ovan, sid 161
- 12 Spyropoulos, som ovan, sid 24, samt Beling, som ovan sid 37-38
- 13 Skrivelse från Svenska Ambassaden i Tunis, "Historique de l'organisation syndicale en Tunisie", 30 juni 1974, sid 3; Duwaji, som ovan, sid 161; Moore, H C, Tunisia since Independence; The Dynamics of One-Party Government (University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1965) 222 s. Sid 83, 88, 166-169; Micaud, som ovan, sid 100; samt Rudebeck L, Party and People; A Study of Political Change in Tunisia (Almqvist & Wiksell, Sthlm, 1967) 275 s. Sid 68-72, 186, 188
- 14 Samarbetsprogram 1976, som ovan, samt ambassadrapport från Tunis till UD 1976-07-28,

- 15 UGTTs stadgar, antagna 29 maj 1970; The Middle East and North Africa, 1975-76, Europe Publications Ltd, London, s 713
- 16 Skrivelse från Svenska Ambassaden i Tunis 1976-01-30, baserad på intervju med UGTT, sid 2
- 17 Duwaji, som ovan, sid 164
- 18 Ladhari, N, Traité de droit du travail et de la sécurité sociale (UGTT, Tunis 1971) 707 s. sid 43-50; samt Duwaji, som ovan, sid 165.
- 19 La législation du travail et le coût de la main-d'oeuvre (Agence de Promotion des Investissement, Tunis, 1973?) 24 s
- 20 Skrivelse från Svenska Ambassaden i Tunis 1976-04-20, sid 3
- 21 La législation ..., som ovan, sid 8-9 samt Ladhari, som ovan, sid 312.
- 22 Skrivelse från Svenska Ambassaden i Tunis 1975-05-29, som ovan, sid 1 samt Ladhari, som ovan, sid 308.
- 23 La législation ..., som ovan, sid 9-10
- 24 Som ovan, sid 12-13; rapport från Svenska Ambassaden 1975-10-04, sid 14, samt 1976-07-28, sid 10
- 25 Som ovan, sid 13; rapport från Svenska Ambassaden i Tunis 1975-06-13
- 26 Skrivelse från Svenska Ambassaden i Tunis, 1976-04-20, sid 1-2
- 27 Skrivelse 1975-05-29, som ovan, sid 1
- 28 Skrivelse 1975-05-29, som ovan, sid 2 och La législation ..., som ovan, sid 14-15 samt Ladhari, som ovan, sid 385-86
- 29 Skrivelse 1976-01-30, som ovan, sid 1-2; PM från Svenska Ambassaden i Tunis 28 juli 1976
- 30 Skrivelse 1975-05-29, som ovan, sid 2
- 31 Skrivelserna 1975-05-29, 1976-01-30 och 1976-04-20, som ovan; The Middle East and North Africa, som ovan sid 713; samt PM 28 juli, som ovan
- 32 Skrivelse 1976-04-20, som ovan, sid 5-6; skrivelse 1976-07-28 från Svenska Ambassaden i Tunis

LITTERATURFÖRTECKNING

Amin, S., The Maghreb in the Modern World
(Penguin Books, London, 1970) 256 s.

Beling, W A, Modernization and African Labour;
A Tunisian Case Study (Praeger, New York, 1965)
259 s.

Duwaji, G, Economic Development in Tunisia;
The Impact and Course of Government Planning
(Praeger, New York, 1967) 222 s.

La législation du travail et le coût de la main-
d'oeuvre (Agence de Promotion des Investissement,
Tunis, 1973?) 24 s

Ladhari, N, Traité de droit du travail et de la sé-
curité sociale (UGTT, Tunis 1971) 707 s.

Micaud, C A, Tunisia: The Politics of Modernization
(Praeger, New York, 1964) 198 s.

Moore, H C, Tunisia since Independence; The Dynamics
of One-Party Government (University of California
Press, Berkeley and Los Angeles, 1965) 222 s.

Rudebeck, L, Party and People; A Study of Political
Change in Tunisia (Almqvist & Wiksell, Sthlm, 1967)
275 s.

Spyropoulos, G, Le mouvement syndical en Tunisie
(ILO, 1964) 108 s.

Skrivelser från Svenska Ambassaden i Tunis
till SIDA och Utrikesdepartementet

Nedan följer en förteckning över några studier utgivna i serien
"Meddelande från Utredningsbyrån"

Arbetsintensiva metoder inom vägbyggnadsverksamheten
(60 sid) K Croner (Apr. -75)

Zambiska sekundärskoleelevers arbetsmarknadssituation
(27 sid) H Svensson (Juli -75)

Tanzanias utvecklingspolitik (27 sid) R Green
(Juli -75)

Kooperation i Kenya, Tanzania, Zambia (42 sid)
R Forsberg (Juni -76)

Kopparprisernas betydelse för den ekonomiska ut-
vecklingen i Zambia (112 sid) T Linné-Eriksson
(Juni -76)

BRALUP - forskningsinstitution i Tanzania (31 sid)
F Hedkvist (Aug -76)

Vad är utveckling - Teorier om underutvecklingens
orsaker och om hur utvecklingen skall främjas
(135 sid) (Mars -76)

Utvecklingen och kvinnans ställning i u-land
(126 sid stencil, 140 sid boktryck) (Apr. -73)

Regional samverkan mellan u-länder (103 sid) (Okt. -74)

Givarländernas biståndspolitik - en jämförande
översikt (107 sid) (Jan. -74)

Bistånd till de mest eftersatta grupperna och
områdena (73 sid) L Bondestam (Febr. -74)

Beroende och oberoende - en studie i svårigheterna
för Zambia att frigöra sig från sin ställning som
monoexportör av koppar (67 sid) S Laestadius (Febr. -74)

SDR-länken och andra lösningar av u-ländernas
betalningsbalansproblem (12 sid) (Mars -74)

Varubiståndens effekt på sysselsättning, betal-
ningsbalans och industristruktur i Sverige
1972/73 - 1973/74 (156 sid) K Goppers (Juli -74)

U-länderna och den internationella kopparmarknaden
(99 sid) (Dec. -74)

Svenska, icke statliga organisationers u-hjälp 1973
(79 sid) J Knudtzon, M Magnuson (Dec. -74)

Två modeller om världens framtid (40 sid) (Okt. -75)

Svensk u-landspolitik (73 sid) K A Larsson (Juni -76)

En samordnad svensk u-landspolitik (91 sid) (Juni -76)

Fackföreningsrörelsens roll i afrikanska länder:

I Tanzanias utvecklingsprocess (49 sid)
S Mattsson, R Monö (Juni -76)

I Zambias utvecklingsprocess (51 sid)
S Mattsson, R Monö (Juni -76)

I Nigerias utvecklingsprocess (42 sid)
S Mattsson, R Monö (Aug. -76)

I Tunisiens utvecklingsprocess (27 sid)
R Monö (Aug. -76)

