محضر جلسة لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة

عـــدد 09

- **تاريخ الاجتماع:** الثلاثاء 15 أفريل 2025

- **جدول الأعمال:**

- الاستماع إلى ممثلي رئاسة الحكومة بخصوص مشروع القانون عدد 2025/16 المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة.

- **الحضور:**

- الحاضرون:08
-المتغيبون: 01
-المعتذرون:01

- **بداية الجلسة:** الساعة 10.00 **نهاية الجلسة:** الساعة 14.00

عقدت لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة يوم الثلاثاء 15 أفريل 2025 جلسة خصصتها للاستماع لممثلين عن رئاسة الحكومة، الذين عبروا في البداية عن تبني الحكومة لكل ما ورد بمشروع القانون المعروض باعتبار أن ذلك يتنزل في إطار سعي الدولة نحو تكريس الحق في العمل اللائق وتنفيذا لقرار سيادة رئيس الجمهورية بالقطع مع مختلف أشكال التشغيل الهش مؤكدين أنه مشروع يهم القطاع الخاص، ولكن له تداعيات على القطاع العام والوظيفة العمومية بحكم ضرورة انسجام السياسة العامة للدولة في مجال تنظيم العمل والعلاقات الشغلية.

إثر ذلك أحيلت الكلمة للسيدات والسادة النواب حيث اعتبر البعض منهم أن منع المناولة هو إجراء ثوري من شأنه القطع مع أحد أبرز أشكال المتاجرة باليد العاملة داعين إلى تطبيقه على القطاعين الخاص والعام على حد السواء، وهو ما يقتضي ترسيم العمال المعنيين بصفة آلية بالإدارات والمؤسسات والمنشئات العمومية التي يشتغلون بها حاليا وذلك فور دخول هذا القانون حيز النفاذ وهو ما يفرض الإسراع في اتخاذ النصوص الترتيبية الضرورية لذلك باعتبار أن النص المعروض يتعلق فقط بتنقيح عدد من فصول مجلة الشغل التي لا تنطبق على القطاع العام سوى بصفة احتياطية. كما دعوا في نفس الإطار إلى أن يتم ترسيم المعنيين بالأمر في رتب تتناسب مع مستوياتهم العلمية دون اعتبار لما ورد بعقود الشغل التي تجمعهم بمؤسسات المناولة التي ينتمون لها مقرحين إضافة عبارة "حسب شهاداتهم العلمية إن وجدت" للفقرة الأولى من الفصل 28 جديد ومؤكدين أن الدولة يجب أن تكون مثالا يحتذى في القطع مع كافة أشكال التشغيل الهش بما يسهل عليها تطبيق القانون على المؤسسات الخاصة. كما اقترحوا في ذات السياق مزيد تدقيق عبارات الفصل 30 جديد المتعلق بمناولة الخدمات والأشغال والتنصيص على طابعها الظرفي حتى لا يكون مدخلا لبعض المؤسسات للتحايل على منع المناولة بخصوص أعمال التنظيف والحراسة.

وكان لعدد من المتدخلين رأي مخالف حيث اعتبروا أن مناولة اليد العاملة آلية معمول بها في عديد الدول ولا يمكن لتونس منعها كليا ولا إدماج المعنيين بها بمؤسسات القطاع العام بصفة آلية وذلك لأسباب عديدة أهمها أن الحكومة لم تقدم في شرح الأسباب ولا من خلال جلسات الاستماع أي

إحصائيات حول عدد مؤسسات المناولة الموجودة حاليا وعدد العمال المشتغلين بها في حين أن ذلك أمر ضروري لمعرفة الانعكاس المالي لهذا الإجراء الذي قد يكون سببا في تعميق عجز الميزانية والاخلال بالتوازنات المالية للدولة وهو ما قد يفرض على الحكومة التدرج في التطبيق بأن يتم الدمج على مراحل خاصة وأن قانون المالية لسنة 2025 لم يأخذ هذا الإجراء بعين الاعتبار.

وأضاف بعض النواب أن الانتدابات غير المدروسة التي تمت بعد سنة 2011 وبالخصوص عبر تسوية الوضعيات المهنية قد أدت إلى إغراق الإدارة والمؤسسات والمنشئات العمومية بأشخاص لا يمتلكون في الغالب الكفاءات اللازمة مما كان سببا في تعطل المرفق العمومي وتضخم كتلة الأجور وقد كان حريّا بالحكومة تقييم هذه التجربة قبل تبني هذا المشروع.

كما اعتبروا أيضا أن منع المناولة بصفة كلية قد يلحق ضررا بمؤسسات القطاع الخاص إذ سيكون له تأثير سلبي على الاستثمار خاصة الأجنبي نظرا لأهمية قانون الشغل في تحديد اختيارات المستثمر ولكون عدد كبير من المؤسسات التونسية تعمل كمؤسسات مناولة لشركات أجنبية أو متعددة الجنسيات بحيث يتعين التأني في دراسة هذا المشروع وعلى الحكومة إرفاقه بدراسة أثر حتى تكون مناقشته أعمق وأكثر جدية. واعتبر بعض المتدخلين أن إدماج عمال المناولة يتناقض ومبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين طالبي الشغل. كما أن بعض المعنيين من ذوي السوابق العدلية بما يحول دون انتدابهم عملا بالأحكام المنظمة للعمل بالقطاع العام.

وفي نفس السياق رأى عدد من النواب أن التعسف في اللجوء لمناولة اليد العاملة كان بسبب غياب تقنينها، منبّهين إلى أن إباحة مناولة العمل والاقتصار في ذلك على فصل وحيد تحتاج عباراته لمزيد من التوضيح قد يكون بدوره مدخلا للتجاوزات. كما اعتبروا أن تقنين مناولة اليد العاملة لاسيما عبر ضبط حد أدنى من الأجور مع ضمان التغطية الاجتماعية للمعنيين قد يكون حلّا مرحليا ناجحا ويمكن أن يتمّ ذلك عبر الاتفاقيات المشتركة .

كما أشار جانب من النواب الحاضرين إلى أن القانون منظومة متكاملة ومتناسقة، متسائلين عن مدى التناغم بين تحديد فترة التجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الخاص في حين أن قانون الوظيفة العمومية مثلا يفرض على الموظف المنتدب فترة تربص بسنتين كاملتين.

وفي جانب طرح التساؤل حول مصير شركات المناولة المنتصبة حاليا إذا لم تتم تسوية وضعيتها خلال ثلاثة أشهر طبقا للفصل العاشر من القانون. كما لاحظ أخرون أن أحكام الفصلين 30 رابعا و30 خامسا غير منصفة في حق المؤسسات المستفيدة التي قد تكون أوفت بجميع التزاماتها تجاه المؤسسة المسدية ويقع تحميلها تبعات الإخلالات التي ترتكبها هذه الأخيرة، كما يكتنف الغموض بعض أحكام الفقرة الأولى من الفصل 6-4 جديد بخصوص حالات اللجوء لعقود الشغل محددة المدة بحيث يستحسن إعطاء تعريفات دقيقة لعبارات مثل الأعمال الموسمية أو الزيادة غير العادية في حجم الخدمات أو الأشغال.

كما تمّ التطرق إلى بعض الوضعيات الخصوصية كالعمال المشتغلين بالحظائر البلدية والشركات البترولية أو حسب الاعتمادات المفوضة لوزارة الداخلية مؤكدين ضرورة أن تشملهم أحكام هذا القانون.

وفي تفاعلهم مع ملاحظات واستفسارات النواب بيّن ممثلو رئاسة الحكومة أن التوجه العام هو أن منع المناولة يجب أن يشمل القطاعين الخاص والعام على حد السواء مع مراعاة بعض الخصوصيات والجوانب الفنية وهناك لجنة فنية برئاسة الحكومة تجمع مختلف الأطراف ذات العلاقة ومنها وزارة المالية وهي بصدد صياغة مشروع أمر يتعلق بتسوية وضعيات عمال المناولة في القطاع العام والوظيفة العمومية مع الأخذ بعين الاعتبار عدة فرضيات ممكنة في انتظار صدور الصيغة النهائية لمشروع القانون المعروض. كما تعمل نفس اللجنة كذلك على صياغة مشروع أمر لتسوية مختلف وضعيات التشغيل الهش الأخرى كالاعتمادات المفوضة والمنشطين بنظام الحصة بعد دراسات الانعكاسات المالية لذلك.

وبخصوص أعداد العاملين المنتمين لمؤسسات خاصة لمناولة اليد العاملة والمشتغلين حاليا بالقطاع العام أوضح ممثلو رئاسة الحكومة أن عددهم حاليا 964 بالوظيفة العمومية ومثلهم تقريبا بالمؤسسات والمنشئات العمومية في حين هناك حوالي 5000 عامل يتبعون شركة الاتصالية للخدمات موزعين بين مختلف الإدارات والمؤسسات والمنشئات العمومية.

نائب رئيس اللجنة	**مقرّر اللجنة**
منصف المعلول	**رؤوف الفقيري**