



محضر جلسة لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة
عدد 11

● تاريخ الاجتماع: الأربعاء 16 أفريل 2025

● جدول الأعمال:

- الاستماع إلى ممثلي الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية بخصوص مشروع القانون عدد 2025/16 المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة.

● الحضور:

- الحاضرون: 06

- المتغيّبون: 00

- المعتذرون: 04

نهاية الجلسة: الساعة 18.00

● بداية الجلسة: الساعة 10.00



استمعت اللجنة يوم الأربعاء 16 أفريل 2016 إلى ممثلي الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، وفي بداية الجلسة عبّر رئيس المنظمة عن الدعم اللامشروط للتوجه نحو دعم الاستقرار في الشغل وتدعيم المساواة وعدم التمييز في التشغيل وفي ظروف العمل، والحرص على بناء منظومة علاقات مهنية متوازنة تركز الإدماج المهني وتحترم القانون، تقوم على أسس العمل اللائق والمنتج وتوفّق بين مقتضيات التنافسية وضرورات الحماية الاجتماعية، وقد عملنا الاتحاد على تحقيق ذلك في إطار المفاوضات الجماعية وفي الحوار الاجتماعي الثلاثي وسعى إلى تضمين هذا التوجه بالاتفاقات المبرمة وخاصة العقد الاجتماعي الذي وقع إمضائه داخل مؤسسة البرلمان سنة 2013.

كما أوضح أنه ولقد تم تقنين نظام التعاقد المهني خلال تنقيح مجلة الشغل سنة 1996 والذي جاء بعد إقرار اتفاق التبادل الحر مع الاتحاد الأوروبي واستعدادا لانفتاح اقتصادنا على منافسة قوية، ووضع نظام عقود الشغل محدودة المدة بمرونة مؤمنة وبوفاق بين الشركاء الاجتماعيين يقوم على المساواة في التأجير وشرط الكتابة وتسقيف في الزمن لا يتجاوز الأربع سنوات ويكون التعاقد بعدها على أساس الاستخدام القار، ثم تم تدعيم ذلك باتفاق 7 جوان 2008 حول إقرار حق الأولوية في الانتداب للعمال الذين انتهت عقودهم. وكان الاتحاد حريصا دائما على أن تكون التشريعات والاتفاقات الجماعية متلائمة مع الاتفاقيات الدولية ومتماشية مع ما يحدث في العالم وأن تجعل من تونس مركزا تنافسيا لجلب الاستثمار والمشاريع ذات التشغيلية والقيمة المضافة.

إثر ذلك تقدم بجملة من المقترحات في خصوص المشروع المعروض تمثلت فيما يلي:

➤ فيما يتعلق بعقود الشغل:

- لقد أسّس مشروع القانون المقترح مبدأ التعاقد على قاعدة الأجل غير المحدد فيما أجاز إبرام العقود لمدة معينة في حالات استثنائية، ويمثل هذا التوجه تقليصا من مرونة التشغيل وتحديد الحرية التعاقدية للمؤجر، وهو ما يتطلب إجراءات مصاحبة حتى لا يبقى أصحاب العمل مترددين أمام الانتداب خصوصا في ظل صعوبة فسخ العقود لأسباب اقتصادية. ويعتبر الاتحاد أن أهم إجراء منتظر هو إقرار نظام التأمين على فقدان الشغل يسهّل على المؤسسات التسريح المؤطر عند الصعوبات أو تراجع النشاط أو لأسباب فنية ودون أعباء، في مقابل تأمين دخل



تعويضي للعامل الذي فقد شغله بصفة غير إرادية وتمكينه خصوصاً من آليات وفرص إعادة الإدماج في سوق الشغل بما فيه التكوين. ولقد شكل هذا النظام وفاقاً اجتماعياً ثلاثياً بالعقد الاجتماعي ولمسنا من خلال قانون المالية لسنة 2025 توجهها نحو تجسيم هذا النظام عبر إقرار الاشتراكات التي تساهم في تمويله.

وإن الإسراع بإصدار النص المنظم لتأمين فقدان الشغل والتسريح لأسباب اقتصادية أو فنية سيجعله مكملاً لمشروع القانون المعروض ومؤسساً لمنظومة تشريعية رائدة توازن بين حماية التشغيل ومرونة توظيف الموارد البشرية، تحفظ كرامة العمال وتدعم تنافسية المؤسسة.

• تجد المؤسسات الاقتصادية نفسها باستمرار أمام تغيرات في حجم الإنتاج ومتطلبات متفاوتة تقتضيها طبيعة النشاط خاصة في القطاعات التصديرية إضافة إلى أن بعض الأنشطة لها طابع موسمي أو ظرفي أو مشاريع ذات سقف زمني، وهي كلها دوافع للتعاقد لأجل محدّد مع الموارد البشرية وللتعاقد من الباطن مع مسدي الخدمات. وإذ أقر المشروع المعروض أن الأصل هو عقد الشغل بدون أجل معين فقد ذكر ثلاث حالات استثنائية لإبرام عقد الشغل محدود المدة تتمثل في:

1. القيام بأعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال
2. التعويض الوقي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
3. القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

وإذ كانت هذه الحالات الاستثنائية تشكل محافظة على نفس الصياغة تقريباً لما هو موجود بالفقرة الأولى من الفصل 4-6 في صيغة سنة 1996 إلا أن هذه الصيغة لم تكن تمثل حالات يقع اللجوء إليها، إذ أنه وفي الغالب يتم إبرام العقود محدودة المدة على معنى الفقرة الثانية من الفصل 4-6 ، أي في جميع الحالات الأخرى ودون أن تتجاوز مدة العقد بما في ذلك تجديده أربيع سنوات.

لذلك وأمام حصر اللجوء إلى العقود محدودة المدة في هذه الحالات الثلاث فإنه من المستحسن تفسيرها بشكل واضح بما لا يجعل هذه العقود محل تنازع أو تأويل ونقترح أن يتم ذلك بواسطة نص



تطبيقي يأخذ شكل أمر يتناول تعريف النشاط الموسمي والأعمال العرضية والأنشطة التي لا يمكن بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

كما يقترح أن يتضمن الأمر قائمة غير حصرية لبعض الأنشطة الاقتصادية ذات الطابع الموسمي والأنشطة التي يسمح فيها باستعمال العقود محددة المدة.

- أقر المشروع المعروض فترة تجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة وهذه الفترة إن كانت كافية للعمال المنتمين لأصناف التنفيذ، فإنها لا تمكّن من الوقوف على الجدارة الفعلية للعمال المنتمين لأصناف التسيير والإطارات والذين يحتاجون لوقت أطول قصد التأقلم مع العمل واثبات قدرتهم في تسيير العمل وتأطير الفرق تحت ذمتهم.

وقد كان هذا التحديد، قبل تقديم هذا المشروع، موكولا إلى القانون التعاقدي le droit conventionnel حيث تناول النظام التعاقدي للمفاوضات الجماعية مسألة فترة التجربة للعقود غير محدودة المدة ونظمها الاتفاقية الإطارية المشتركة للقطاعات غير الفلاحية ضمن مقتضيات فصلها العاشر بستة أشهر لصنف التنفيذ وتسعة أشهر لصنف التسيير وسنة لصنف الإطارات وهي فترة قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.

كما أقرت الاتفاقيات المشتركة القطاعية وفق التفاوض بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل فترات تجربة خاصة بكل قطاع خاضع لمقتضيات اتفاقية مشتركة قطاعية.

وحفاظا على مكتسبات المفاوضة الجماعية ومقتضيات الاتفاقيات المشتركة يقترح اعتماد فترة التجربة التي نصت عليها الاتفاقيات المشتركة القطاعية والمتفق عليها بين الطرفين.

كما تم التأكيد على أنه يمكن التشجيع على اعتماد الانتداب بصيغة العقود غير محدودة المدة إذا ما تم تبديد مخاوف المؤجرين عبر تسهيل عمليات التسريح لأسباب اقتصادية أو فنية في إطار نظام التأمين على فقدان مواطن الشغل.

➤ فيما يتعلق بالمناولة:

- إلى حدود صياغة المشروع المعروض لا يوجد مصطلح المناولة فقد أقرت مجلة الشغل سنة 1966 تسمية "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" وهو الباب الذي وقع إلغاء. وسواء وجد تعريف سابق لمناولة اليد العاملة من عدمه فإننا الاتحاد يدعو دائما إلى منع ما يمكن أن يعتبر متاجرة باليد



العاملة Marchandage والتوجه نحو الأنماط القانونية التي جاءت بالاتفاقيات الدولية وبأفضل التجارب المقارنة بالدول الصناعية والتي تضع ضوابط قانونية لمكاتب التشغيل الخاصة التي ما فتئت تتطور عالميا وتعتمد على كل عناصر العمل اللائق وتسهّل الإدماج المهني واكتساب الخبرات من طرف الشباب الباحث عن شغل.

- يستحسن اعتبار المهن القائمة بذاتها والتي تنظمها قوانين وكراسات شروط والمتعامل بها دوليا ضمن تعريف إسداء الخدمات وليس ضمن مناولة اليد العاملة.
- لقد ورد مفهوم مناولة اليد العاملة في نص الفصل 28 جديد مطلقا وواسع التعريف بصفة يمكن معها الوقوع في ما منعه القانون عن سوء فهم أو عن حسن نية أو عن قراءة ذاتية، كما يمكن أن تسجل صورة العود في حالة غير شبيهة بالحالة التي ارتكب فيها المنع أول مرة، لذلك فإن العقوبة السجنية لمثل هذه الأعمال والمخالفات التي لا يتوفر فيها الركن القسدي لإلحاق ضرر للعامل نراها قاسية والمرجو من أعضاء المجلس وكذلك جهة المبادرة إلغاء هذه العقوبة.

إثر ذلك أوضح بقية الضيوف أن التوجه الذي توخاه الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية هو دعم الاستقرار في الشغل وتدعيم المساواة وعدم التمييز في التشغيل وفي ظروف العمل، وأيضا الحرص على بناء منظومة علاقات مهنية متوازنة تركز الإدماج المهني وتحترم القانون، وتقوم على أسس العمل اللائق والمنتج وتوفّق بين مقتضيات التنافسية وضرورات الحماية الاجتماعية. وقد كان هذا نتاجا للمفاوضة الجماعية وللحوار الاجتماعي الثلاثي وخاصة العقد الاجتماعي الذي وقع إمضاؤه داخل مؤسسة البرلمان سنة 2013.

كما أشاروا إلى ضرورة أن تكون التشريعات والاتفاقات الجماعية متلائمة مع الاتفاقيات الدولية ومتماشية مع ما يحدث في العالم وأن تجعل من تونس مركزا تنافسيا لجلب الاستثمار والمشاريع ذات القدرة التشغيلية العالية.

كما تقدّموا بجملة من المقترحات حول المشروع المعروض حتى يحافظ على التوازن المطلوب ويضمن استمرار ديناميكية الانتداب والإدماج الاقتصادي مع سد المنافذ أمام الممارسات التمييزية وأمام استدامة الحالات المؤقتة والاستعمالات غير المعقولة، وحتى يكون قانون الشغل في تونس جاذبا



للاستثمار، مشجعا على الانتداب، ضامنا للحماية الاجتماعية للعمال. وتمحورت أهم المقترحات كما يلي:

1. فيما يخص الأحكام المتعلقة بعقد الشغل:

أوضح ممثلو الاتحاد أن مشروع القانون أسّس لمبدأ التعاقد على قاعدة الأجل غير المحدد فيما أجاز إبرام العقود لمدة معينة في حالات استثنائية، ويمثل هذا التوجه تقليصا من مرونة التشغيل وتحديد الحرية التعاقدية للمؤجر، وهو ما يتطلب إجراءات مصاحبة حتى لا يبقى أصحاب العمل متردّين أمام الانتداب خصوصا في ظل صعوبة إنهاء العقود لأسباب اقتصادية.

وفي هذا الإطار اعتبروا أن أهم إجراء منتظر هو الذي أعلن عليه السيد رئيس الجمهورية حول إقرار نظام التأمين على فقدان مواطن الشغل الذي يسهّل على المؤسسات التسريح المؤطر عند الصعوبات أو تراجع النشاط ، في مقابل تأمين دخل تعويضي للعامل الذي فقد شغله بصفة غير إرادية وتمكينه خصوصا من آليات وفرص إعادة الإدماج في سوق الشغل، وهذا ما تم إعلانه من خلال قانون المالية لسنة 2025.

واعتبروا أن الإسراع بإصدار النص المنظم لتأمين فقدان الشغل والتسريح لأسباب اقتصادية أو فنية سيجعله مكتملا لمشروع القانون المعروض ومؤسّسا لمنظومة تشريعية رائدة توازن بين حماية مواطن الشغل وحماية الأجراء، وتحفظ كرامة العمال وتدعم القدرة التنافسية للمؤسسة، والتي تجد نفسها باستمرار أمام تغيّرات في حجم الإنتاج خاصة في القطاعات التصديرية، إضافة إلى أن بعض الأنشطة لها طابع موسمي أو ظرفي ، وهي كلها أسباب للتعاقد لأجل محدّد والتعامل مع مسدي الخدمات. ولاحظ ممثلو الاتحاد أن المشروع المعروض ذكر ثلاث حالات استثنائية لإبرام عقد الشغل محدود المدة تتمثل في:

4. القيام بأعمال استوجبتها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال.

5. التعويض الوقي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

6. القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها

إلى عقود لمدة غير معينة.



كما أوضحوا أن حصر اللجوء إلى العقود محدودة المدة في هذه الحالات الثلاث من المستحسن تفسيره بشكل واضح بما لا يجعل هذه العقود محل تنازع أو تأويل واقترحوا أن يتم ذلك بواسطة نص تطبيقي يأخذ شكل أمر يتناول تعريف النشاط الموسمي والأعمال العرضية والأنشطة التي لا يمكن بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

كما اقترحوا أن يتضمن الأمر قائمة غير حصرية لبعض الأنشطة الاقتصادية ذات الطابع الموسمي والأنشطة التي يسمح فيها باستعمال العقود محددة المدة.

كما اقترحوا إضافة حالات استثنائية أخرى في الفصل 4-6 تتمثل فيما يلي:

1 حالات تركيز مؤسسة : إعطاء للمؤسسات الحديثة امكانية إبرام عقود محددة المدة في سنواتها الأولى وذلك لتشجيعها على الاستثمار ولضمان ديمومتها.

2 العقد الذي ينتهي بانتهاء إنجاز العمل الذي أبرم من أجله. وهي موجودة في أغلب التشريعات المقارنة وهذا لم يأتي على ذكره الفصل 4-6.

3 مؤسسات القطاع الخاص التي تتعاقد مع الدولة لإنجاز مشاريع محدودة في الزمن والتي أصبحت تواجه صعوبات في حجم العمالة الكبير بالإضافة الى ما يعيقها من عوامل اقتصادية والتسريح لأسباب اقتصادية.

وبخصوص فترة التجربة، بيّن المتدخلون أن المشروع المعروض أقر فترة تجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذه الفترة إن كانت كافية للعمال المنتمين لأصناف التنفيذ، فإنها لا تمكن من الوقوف على الجدارة الفعلية للعمال المنتمين لأصناف التسيير والإطارات والذين يحتاجون لوقت أطول قصد التأقلم مع العمل واثبات قدراتهم. وقد كان هذا التحديد، قبل تقديم هذا المشروع، موكولا إلى القانون التعاقدي، حيث تناولت الاتفاقية المشتركة للقطاع غير الفلاحي مسألة فترة التجربة للعقود غير محدودة المدة وحددتها ضمن مقتضيات فصلها العاشر بستة أشهر لصنف التنفيذ وتسعة أشهر لصنف التسيير وسنة لصنف الإطارات وهي فترة قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة، كما أقرت الاتفاقيات المشتركة القطاعية فترات تجربة خاصة بكل قطاع.



كذلك تم اقتراح إعداد نص ترتيب يفسر بعض العبارات الواردة في المشروع مثل "الزيادة غير العادية في حجم الخدمات والأشغال"، ومن المستحسن في هذا الإطار الإبقاء على الصيغة الحالية للنص وهي "زيادة غير عادية في حجم العمل" لأنها تشمل كل القطاعات.

➤ فيما يخص الأحكام المتعلقة بالمناولة:

أكد ممثلو الاتحاد أنه إلى حدود صياغة المشروع المعروض فإن مصطلح المناولة لا وجود له قانونيا، وأن مجلة الشغل اعتمدت عبارة "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" في الباب الذي وقع إلغاؤه. وأفادوا أن مفهوم مناولة اليد العاملة في نص الفصل 28 جديد ورد مطلقا وواسع التعريف بصفة يمكن معها الوقوع فيما منعه القانون عن حسن نية.

كما طالبوا باستثناء مؤسسات العمل المؤقت أو حالات العمل المؤقت التي ينظمها القانون. وحذروا من الخلط بين مناولة اليد العاملة وحالات الإلحاق للعمال المرسمين. واقترحوا تنظيم نشاط العمل الوقي ومكاتب التشغيل الخاصة بنص.

وبخصوص الفصل 29 اقترحوا حذف العقوبة السجنية في حالة عدم ثبوت الركن القصدي ، وطالبوا بتوضيح نوعية الجريمة والاستثناءات القانونية.

أما فيما يخص الفصل 30 (جديد) الذي جاء لتنظيم إسداء الخدمات، فأشاروا إلى أن هذا الفصل يتحدث عن عملية تجارية بين مؤسستين وليس عن علاقة شغليه وتساءلوا عن جدوى التجاء المشرع لتنظيم علاقة تجارية داخل قانون شغلي من المفروض يتم تنظيمها صلب القانون التجاري. واقترحوا إضافة عبارة "داخل مقراتها" بعد عبارة "لفائدة المؤسسة المستفيدة" لمزيد التوضيح .

أما بخصوص الفصل التاسع، فتمّ اقتراح إعفاء العقود محددة المدة التي لم تتجاوز أربع سنوات والتي احترمت المقتضيات الخاصة بأولوية التشغيل، من المفعول الرجعي لأنها احترمت القوانين النافذة في زمن إبرامها .

ولمزيد التوضيح أضاف أستاذ القانون السيد حاتم قطران بعض الملاحظات واعتبر أن مشروع القانون عدد 16 لسنة 2025 المعروض على مجلس نواب الشعب هو تجسيم لمبدأ من المبادئ الأساسية التي نص عليها دستور 25 جويلية 2022 والوارد بالفصل 46 منه وهو الحق في التمتع بشروط عمل في ظروف لائقة وبأجر عادل.



وأشار إلى أن تونس انخرطت فيما لا يقل عن 64 اتفاقيات عمل دولية من بينها اهم الاتفاقيات الخاصة بالمشاورات والمفاوضات الجماعية ومن بينها الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية والتي تعتبر اتفاقية ذات أولوية.

وأضاف أنه من مميزات مشروع القانون هذا الإقرار الصريح بأن الأصل هو اعتبار العقد مبرما لمدة غير معينة. وأشار إلى أن الفصلين 1-4-6 و 2-4-6 فيهما تناقضات عديدة أرهقت المحاكم فجاء مشروع القانون ورفع اللبس حين اعتبر أن الأصل هو اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة واشترط الكتابة في البداية، وهذا أمر جيد لأنه في النص الحالي كانت الكتابة تشترط بعد أربع سنوات. كما بيّن أن من مميزات هذا المشروع أنه قام بإلغاء نظام فرض العقود محددة المدة في المناطق الاقتصادية الحرة. مما يعني أنه في هذه المناطق يعتبر العقد دائما لمدة معينة حتى ولو أراد المشغل تثبيت العامل.

كما أضاف أن مشروع القانون فيه بعض العبارات التي تحتاج إلى تحسين في الصياغة، ومنها مثلا تغيير كلمة " حجم الخدمات والأشغال" لتصبح "حجم العمل" كما كان معمول به لأن العبارة في حد ذاتها قد تضيق من تطبيق هذه النمط من العقد.

وبيّن أنه بالنسبة للحالات التي يجوز فيها حصراً إبرام عقد شغل مدة معينة كان بالإمكان إضافة حالات أخرى كان يغطيها الفصل 2-6 فقرة ثانية من النص الحالي من مجلة الشغل الحالية وهي حالة عقد الشغل المبرم طوال مدّة الأشغال حيث يؤدي إنجاز العمل عادة إلى انتهاء العقد، وكذلك حالة تمكين شركة الجديدة من انتداب عمال لمدة معينة، وبالإمكان إضافة حالات أخرى تحفّز على تشغيل الشباب كأن تصاحب العقود المعينة لمدة دورات تدريبية، ويستفيد من إبرام هذا الشكل من العقود العاطلون عن العمل المسجلين بمكاتب التشغيل.

أما بخصوص عقد الشغل المصحوب بفترة تجربة. فقد أكّد المتدخل على التوجه الرامي إلى ضرورة أن تختلف فترة التجربة حسب الصنف الذي ينتمي إليه العامل. أما بالنسبة لإنهاء فترة التجربة فقد اقترح أن تكون فترة الاشعار تختلف حسب المدة التي قضاها العامل في تلك الفترة.



وبالنسبة لمنع المناولة، أشار إلى أنه يتجه إعادة النظر بخصوص اشتراط المهارات الفنية أو التخصص المهني مما قد يضيّق من الحالات التي يجوز فيها للمؤسسات اعتماد مناولة الأشغال. كما دعا إلى تنظيم مؤسسات العمل الوقي حتى يتلاءم تشريعنا مع اتجاهات القانون الدولي والقانون المقارن.

وفي ختام مداخلته أثار مسألة العقوبة الجزائية وطالب بتجنيها والترفع في العقوبات المالية، كما أفاد أنّ القوانين الاجتماعية تهم النظام العام، وهي تسري بأثر فوري على العقود الجارية دونما حاجة للتنصيص على ذلك صراحة في النص، لكن لا يجب مطلقاً أن تنطبق بأثر رجعي على عقود أبرمت ونقّدت وانقضت في ظل نفاذ القانون القديم وهو ما يستدعي مراجعة أحكام الفصل التاسع من المشروع.

وأثناء النقاش، ثمن النواب مساندة الاتحاد لمشروع القانون وأبدوا تفاعلهم إيجابياً مع بعض مقترحات التعديل على غرار مراجعة أحكام فترة التجربة وضرورة السماح للمؤسسات في طور التكوين أو في المراحل الأولى من نشاطها بالانتداب عبر العقود محدّدة المدّة، ملاحظين أن "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة" هي من ضمن الحالات المنصوص عليها بالفصل 4-6 النافذ حالياً ولا مبرر لإلغائها.

كما أكّدوا في ذات السياق ضرورة التعمّق في مختلف جوانب المشروع حتى يكون النص النهائي عملياً وقابلاً للتطبيق ويساهم في تطوير العلاقات الشغلية ويضمن في الآن نفسه حقوق الأجراء وديمومة مواطن الشغل، مع التحفيز على الاستثمار الذي يخلق بدوره مواطن شغل جديدة. وتطرقوا إلى معضلة العقود المحددة المدة والمرتبطة بمدة الأشغال مع مؤسسات الدولة والتي تعطل فيها الإنجاز، واستوضحوا عن مآل التمديد في هذه الأشغال ومدى خضوعها للأوامر الترتيبية أو سيقع التنصيص عليها في القانون. كما ساند بعض المتدخلين فكرة تقنين مؤسسات العمل الوقي.

ومن جهة أخرى اعتبر بعض النواب أن جميع التعديلات بما فيها المتعلقة بتفسير أو توضيح بعض المفاهيم يجب تضمينها بنص القانون، معترضين في ذلك على فكرة إحالة الأمر لنص ترميني قد يؤدي إلى تحريف إرادة المشرّع أو يساهم تأخّر صدوره في تعطيل العمل بالقانون. وأكّدوا على أن تقتصر



الأوامر الترتيبية على الجوانب التي لا تدخل في صلاحيات المشرع وشددوا على ضرورة إصدار قانون شامل يأخذ بالاعتبار جميع الجوانب والإشكالات.

كما عارض بعض المتدخلين حذف العقوبة السجنية في حالة العود. وبيّنوا أن هذه العقوبة التي نص عليها المشرع هي عبارة عن عقوبة ردعية في صورة العود والأصل في الشيء هي الخطية المالية، وأبرزوا أهمية الحفاظ على حقوق المؤجر كشريك اجتماعي والقضاء على كل أشكال الاستغلال لليد العاملة والعمل الهش.

وفي نفس الإطار تمت المطالبة بإيضاح أحكام الفصل 30 من المشروع فيما يتعلق بمؤسسات الحراسة والتنظيف العاملة في شتى القطاعات، وتساءلوا عن الإطار الذي تندرج فيه هذه الأعمال وهل أن مجال نشاطها يدخل في إطار منع كل عقود او اتفاقيات مناولة اليد العاملة او في إطار عقود اسداء الخدمات أو القيام بأشغال .

كما اقترحوا مزيد تدقيق عبارات الفصل 30 جديد المتعلق بمناولة الخدمات والأشغال والتنصيص على طابعها الظرفي.

ونبه جانب آخر من النواب إلى أن منع المناولة بصفة كلية قد يلحق ضررا بمؤسسات القطاع الخاص إذ سيكون له تأثير سلبي على الاستثمار خاصة الأجنبي منه، لا سيما وأن عددا كبيرا من المؤسسات التونسية تعمل كمؤسسات مناولة لشركات أجنبية.

كما أكدوا على مبدأ المرونة في سن القوانين في إطار التحفيز على الاستثمار الداخلي والخارجي وفي علاقتها بغلق المؤسسات لأسباب فنية وأسباب اقتصادية خاصة منها مؤسسات النسيج التي هي على ملك مستثمرين أجانب وإيجاد صيغ لتأمين صندوق تعويض نتيجة فقدان مواطن الشغل للعمال المسرحين. وفي هذا الخصوص أبدى بعض النواب تخوفهم من الشركات التي قامت بتسريح عمالها بعد اعلان 6 مارس 2024 كما تساءلوا عن العدد الحقيقي للعمال المعنيين بهذا القانون.

ولمزيد التعمق في المشروع المعروض، طالب بعض النواب بتوجيه الدعوة إلى الاتحاد العام التونسي للشغل للاستئناس برأيه، والاستماع الى جمعية القضاة والسماع الى كل من يهمه الأمر. كما تم اقتراح تنظيم يوم دراسي في هذا الخصوص.



وفي تعقيبه على مجمل تدخلات النواب، أوضح الأستاذ حاتم قطران أن مفهوم العمل اللائق لا يمكن اختزاله في نص بل نحن في حاجة الى مراجعات شاملة الى كل مجلة الشغل وأن المشرع عندما يعيد النظر في التقسيم الأساسي لعقود لشغل في الواقع هذا سيكون له أثر على باقي فصول مجلة الشغل، واليوم نحن نحتاج الى قانون ينظم نظام الطرد وانهاء العقد لأسباب شخصية وأسباب اقتصادية.

كما أوضح بالنسبة الى المساواة في الحقوق بين العمال المنتدبين بعقود محدّدة المدة والعمال القارين فإن مجلة الشغل تقر بهذه المساواة كما أكد مشروع القانون الحالي ذلك في الفصل 4-6 حيث نص على أنه يتمتع العمال المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار اليها في الفقرة الأولى من هذا الفصل بنفس الحقوق والامتيازات والضمانات الممنوحة للأجراء القارين. حيث ينص "ويتمتع الاجراء المنتدبون بنفس الحقوق بمقتضى عقود الشغل المنصوص عليها بالفصل 1 من هذا الفصل..."

من جهة أخرى أكد أنه يساند ما ذهب اليه السادة النواب في أن تكون احكام فصول القانون واضحة ودقيقة ولا تتطلب التفسير، مؤكدا أن المشرع يجب ان يحرص عند صياغة القوانين على تجنب الغموض.

وحول التساؤل عن الاستثناءات الإضافية التي تم اقتراح إدخالها على الفصل المتعلق بعقود الشغل أوضح ان ذلك يمكن أن يشمل تشغيل أصحاب الشهادات العليا وكذلك من طالت بطالتهم والمرسومين بمكاتب التشغيل حتى يقع تأهيلهم الى الحياة المهنية وادماجهم في سوق الشغل. واقترح ان يقع تحديد المدة في العقود محدودة المدة وان لا يتجاوز عقد الشغل في الحالات الاستثنائية السنتين ويكون بالتالي قانون الشغل التونسي قد أحاط مختلف عقود الشغل بكل الضمانات، وتكون بالتالي متقدمة على كل الدول المحيطة.

وفيما يتعلق بالمؤسسات العمومية، أوضح أن الفصل 3 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية وتلك التي تمتلك فيها الدولة او الجماعات العمومية المحلية نسبة من رأس مالها يقتضي انه "تخضع المؤسسات العمومية لمجلة الشغل فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون"، مما يعني مبدئيا أنه في



ظل مشروع القانون الحالي ستكون خاضعة وجوبا الى المبدأ في ان عقد الشغل هو عقد مبرم لمدة غير معينة الا في الحالات الاستثنائية الثلاثة المنصوص عليها مع إضافة الحالات التي تم اقتراحها .

كما دعا إلى ضرورة إرفاق المشروع بدراسة جدوى لأنه لا يمكن للمقررين سواء الحكومة او مجلس نواب الشعب ان يتخذ قرارا دون علم ببعض المعطيات الإحصائية والواقعية، مبيّنا أن المشروع كان يحتاج الى توسيع المشاورات بشأنه لأن بلادنا مصادقة على أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومن بينها اتفاقية ذات أولوية وهي الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية، فلا يمكن إصدار قوانين وأوامر تتعلق بالعمال وأفراد أسرهم دون استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال وهذا واجب قانوني محمول على الدولة التونسية.

وفيما يتعلق بالعقوبات السالبة للحرية في حالة العود فأوضح أن القانون التونسي يجرم الاتجار بالبشر ويمكن ان تخضع ممارسات السمسرة باليد العاملة تحت طائلة الاتجار بالبشر، فالقانون الجزائري في خدمة القانون الاجتماعي وليس العكس، وأكد أن قانون الشغل يجب أن يعطي انطبعا أن المؤجر شريك اجتماعي وليس مذنبا محتملا، وهذا التوجه معمول به في جميع الدول ويقره جميع شراح قانون الشغل، مضيفا أن العقوبة المالية ناجعة، ومتفقد الشغل هو في خدمة المؤسسة وليس فقط ليسلط العقوبات الجزائية والمؤسسة هي خير دافع للتنمية الاقتصادية.

وفيما يتعلق بشركات تقديم الخدمات والاشغال فقد تم اشتراط أن "لا يتعلق العمل بالنشاط العادي للمؤسسة" وهذا أمر معقول لكن فيما عدا ذلك يمكن إعطاء المهام التي لا تدخل في النشاط الأساسي لشركات المناولة كالحراسة والتنظيف واشغال نقل العملة بالنسبة للبنوك او المحاسبة حسب القطاعات.

أما عن للمناطق الحرة فقد ثمن خيار المشرع لأنه من غير المنطقي ان تكون هناك مناطق في نفس الدولة وتنظم بقوانين مخالفة للقوانين المعمول بها. فلا يمكن ان تعطي الدولة امتيازات على حساب العمال.

وبالنسبة الى المناولة أكد ان أي شكل من اشكال الاتجار باليد العاملة والأشخاص هو شكل من أشكال المتاجرة بالبشر، لكن لا يجب أن يتغاضى المشرع عن مؤسسات العمل المؤقت وهذا معمول به



منذ سنوات عديدة ويجب تنظيمه وعدم تركه دون إطار قانوني. ولا يجب تجريم مؤسسات حصلت على ترخيص لتضع عمالا على ذمة مؤسسات تحتاجها في حالات معينة كالزيادة غير العادية في العمل ويكونون قارين لديها ولا يتحصلون على أجور اقل من الأجور التي يتمتع بها العاملون بالمؤسسة المستفيدة. مؤكدا ان هناك عمالا واطارات تفضل العمل الوقي حتى يتمكنوا من مواصلة الدراسة او القيام بأعمال أخرى.

إثر ذلك أحييت الكلمة إلى بقية ممثلي المنظمة الذين عبروا على ضرورة الحرص على أن يكون النص واضحا امام أصحاب المؤسسات والمستثمرين حتى يكون اتخاذ قرار الانتصاب ببلادنا على أسس تشريعية واضحة ولا تترك مجالا للتأويل.

وبالنسبة الى توسيع الاستشارة فأوضحوا أن التشريع التونسي أعطى للشركاء الاجتماعيين مسؤولية أكبر منذ 1966 حيث أحال إليهم بمقتضى الاتفاقيات المشتركة جزءا من مهمة التشريع مكرسا بذلك القانون التعاقدي، وفي الباب المتعلق بالدوائر التشغيلية أحال جزءا من الوظيفة القضائية الى أرباب العمل والممثلين النقابيين الذين يحضروا في الدوائر التشغيلية كمستشارين للقضاة.

كما بيّن ممثل غرفة البناء والاشغال العامة أن هناك تخوفات من التأويلات في حالة بقاء الغموض في النص بالنسبة الى قطاع الاشغال العمومية، فالاستثناء المتعلق "بالزيادة غير العادية في الاشغال" يهم قطاع الاشغال العمومية بصفة كبيرة وكذلك مجال "الأعمال الموسمية" او كما الحالات التي لا يمكن حسب العرف او حسب طبيعتها اللجوء فيها الى عقود غير محدودة المدة. فقطاع البناء والاشغال العامة حسب الاحصائيات له طاقة تشغيلية هامة وله حجم كبير في الاقتصاد الوطني وفي الحياة الاجتماعية ويساهم بـ 4 بالمائة من الناتج المحلي والقطاع فيه مطلوبة كبيرة ليد العاملة ويضمن الاستقرار الاجتماعي، مؤكدا أن أغلبية الشركات الموجودة اليوم بدأت بالعمل في المناولة في قطاع الاشغال والبناء لكن عندما ينص الفصل على أن المناولة في نفس النشاط ممنوعة فإن هذا سيضرّ بالقطاع ، كذلك في العرف المعمول به عندما تكون هناك حضيرة اشغال في منطقة ما يجب ان تشغل أبناء الجهة بالضرورة وخاصة الشركات الصغرى المتواجدة في المنطقة.

كما أكد أن القطاع يعمل منذ زمن طويل بالإجارة على الخدمة حسب ما نصت عليه مجلة الالتزامات والعقود والاتفاقيات المشتركة التي تجيز عقود الحضيرة وتقترن مدتها بمدة الاشغال في



الحضيرة، إضافة الى المرسوم الصادر سنة 2022 المتعلق بتسريع المشاريع الكبرى والذي يجبر الشركات الأجنبية العاملة في بلادنا أن تخصص 20 بالمائة من اليد العاملة التونسية عن طريق المناولة. والمطلوب اليوم أن يقع توضيح عبارات الفصل السادس حتى لا يقع زعزعة الاستقرار في قطاع البناء والأشغال وعدم ترك التأويل مفتوحا، مع الدعوة إلى ضرورة المحافظة على هذا النسيج المتكون من 45 ألف مؤسسة تشتغل في قطاع البناء والأشغال العامة.

وجاء في مداخلة ممثل غرفة شركات العمل المؤقت وخدمات التشغيل أن القطاع يساهم بقسط كبير في إدماج الشباب المتخرج في سوق الشغل التونسية وفي إعادة إدماج العديد من العاطلين عن العمل والأشخاص الذين ليست لهم مؤهلات، وتوفر لهم الإحاطة اللازمة حتى يكونوا مؤهلين للاندماج في سوق الشغل والهدف من وراء ذلك هو إقامة علاقة بناءة بين مختلف الأطراف المعنية بالشغل. كما قام ممثل غرفة الاتحاد الوطني لشركات العمل المؤقت وخدمات التشغيل الخاصة بتعريف شامل لغرفة الاتحاد الوطني لشركات العمل المؤقت وخدمات التشغيل من حيث تاريخ الإنشاء والنشاط والأهداف. وبيّن أنها تعمل منذ نشأتها في فيفري 2011 على تقنين هذا القطاع وقد قامت بالعديد من المراسلات في هذا الغرض لمختلف لرؤساء الحكومات المتعاقبة واتحاد الشغل ووزارتي الشؤون الاجتماعية والتشغيل، وأضاف أنها تسعى إلى تنظيم القطاع بما يلي تحقيق مصلحة العامل المؤقت عبر تمكينه من التمتع بكل حقوقه وتلبية حاجيات المؤسسة في انسجام تام مع المعايير القانونية على الصعيدين الوطني والدولي، مؤكدا أن القطاع يساهم في إدماج الشباب المتخرج في سوق الشغل التونسية وإعادة إدماج العديد من العاطلين عن العمل والأشخاص الذين يمرون بصعوبات في الإدماج. كما أفاد أن غرفة الاتحاد الوطني لشركات العمل المؤقت وخدمات التشغيل تهدف إلى إقامة علاقة بناءة بين مختلف الأطراف الاجتماعية المعنية بقطاع التشغيل للمساهمة في الحد من البطالة وضمان المصالح المشتركة والحقوق المتبادلة لكل من الأجير والمؤجر في إطار بيئة عمل قانونية وشفافة يتم فيه الحفاظ على الرواتب والحقوق الاجتماعية للعمال. وأضاف أن الغرفة ، بادرت بتقديم مشروع لإضفاء الطابع المهني وتنظيم قطاع العمل المؤقت بتاريخ 24 مارس 2017 إلى وزارة التشغيل والتكوين المهني وبتاريخ 8 جويلية 2024 إلى وزارة الشؤون الاجتماعية. وأفاد في هذا السياق أن الغرفة الوطنية للعمل المؤقت وخدمات التشغيل اقترحت الالتزام بمقتضيات الاتفاقية الدولية عدد 181 لمنظمة العمل



الدولية وتوصياتها كقانون دولي منظم للعمل الوظيفي ولنشاط مكاتب التشغيل مع الدعوة للمصادقة على هذه الاتفاقية، بالإضافة إلى المطالبة بتسقيف مهمات العمل الوظيفي إلى 24 شهرا، موضحا أن المتعامل به دوليا حسب البلدان يتراوح بين 18 و36 شهرا، مع إخضاع النشاط إلى نظام الترخيص وكراس الشروط لتعاطي المهنة مع ضرورة توفير ضمان بنكي حسب حجم النشاط لخلاص العملة الوقتيين والمساهمة الاجتماعية والجبائية، مع إقرار المساواة في الأجر باعتماد نظام التأجير المطبق على المؤسسة المستفيدة لخلاص العملة الموضوعية على الذمة في إطار عقود عمل وظيفي.

وأوضح أن العمل المؤقت يعتبر إحدى الطرق لتلبية احتياجات العمل المؤقتة عندما لا يتمكن الموظفون الدائمون من تلبيتها لتؤدي وظيفة تكميلية ذات فائدة اقتصادية باعتبارها وسيلة للمساهمة في إدماج الخريجين الجدد في العالم المهني، وإعادة الإدماج المهني للعمال المحرومين من العمل كما أنه أداة مرنة تسمح للشركات بتحسين قدراتها التنافسية.

وفي ذات السياق، بين أن سبب استخدام شركات العمل المؤقت هو الحاجة إلى المرونة في استبدال الموظفين الغائبين لتعديل تنظيم الإنتاج مما يؤدي إلى توظيف العامل المؤقت والعمل الموسمي كوظيفة في انتظار التوظيف النهائي بموجب عقد دائم وسهولة الاستخدام، موضحا أن شركة التوظيف تتكفل بالعملية برمتها من حيث تحديد الاحتياجات، والتوظيف والإجراءات الإدارية ومراقبة الموظفين قبل وبعد المهمة.

كما أشار إلى أن الموظف المؤقت يستفيد من التدريب الخاص لتطوير خبراته ومهارته بهدف التوظيف الدائم والتدريب المستمر بفضل تنوع المهمات التي تسند له. وبين أن الشركة المستفيدة تنتفع من المرونة والقدرة التنافسية وتكييف اليد العاملة لديها وفقا لمتطلبات السوق وبعقود دقيقة للغاية من حيث المدة والمنصب والأجر.

وأفاد أن هذا النوع من التوظيف يعود بالنفع على الاقتصاد الوطني من حيث مكافحة العمل غير المنظم والحد من البطالة والزيادة في مساهمة الصناديق الاجتماعية. مؤكدا أن مسؤولية شركة التوظيف المؤقت هي الالتزام بتشريعات العمل وضمان حقوق الموظفين المؤقتين من حيث الأجر والتغطية الاجتماعية والتأمين على حوادث الشغل.



وخُص إلى أن سبب رفض العديد من شركات العمل الوقي من الالتحاق بالغرفة للوطنية هو غياب التقنين والتنظيم والرقابة على هذا النوع من النشاط ورغبتهم في التفصي من المسؤولية واعتماد العشوائية في ممارسة نشاطهم.

وفي ختام تدخله، دعا إلى وجوب تنظيم وتقنين القطاع لرفع المستوى وخلق القيمة المضافة وللحد من البطالة.

كما بيّنت إحدى المتدخلات، وهي وكالة شركة العمل المؤقت أن مشروع هذا القانون أثار الكثير من الجدل رغم بعده الاجتماعي، حيث تمثل آلية المناولة واقعا مريرا تم فرضه في ظل تعاقب الحكومات السابقة ووجود فراغ قانوني أدى إلى انتشاره بشكل ملحوظ في القطاع العام وفي الوظيفة العمومية مما يستوجب تقنينه للقطاع مع كل أشكال الاستغلال والتشغيل الهش.

كما عبرت عن رفض القطاع الخاص لمثل هذه الممارسات وأن النقاش في شأن مشروع هذا القانون يمثل فرصة للقطاع مع آلية المناولة وتقنينها، ودعت إلى الاطلاع على التجارب المقارنة في هذا الصدد لصياغة قانون مرّن للعمل المؤقت يوطر هذه الآلية ويحفز على الاستثمار بما يستجيب للمعايير الدولية ووجوب مواكبة مجلة الشغل للتطورات في سوق الشغل، مع التأكيد على ضمان حقوق العاملين والمستثمرين ووجوب تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي.

ومن جهة أخرى أفاد ممثل الغرفة الوطنية لمؤسسات الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات أن العمل حاليا بالقطاع يتم وفق اتفاقية مشتركة منذ سنة 1989 ثم توجت بالقانون عدد 81 لسنة 2002 وقد رفض الاتحاد الدخول في مفاوضات بخصوص هذه الاتفاقية سنة 2011 و2012 لذلك وقع تجميدها وتمت مراسلة الاتحاد للترفيغ في أجور العمال لكنه رفض وتمت مراسلة السيد وزير الشؤون الاجتماعية وطلب إجراء مفاوضات مع النقابات الأكثر تمثيلا.

كما أفاد أنه في سنة 2023 أصبح تدخل لبعض الشركات الغير المنضوية في الغرفة الوطنية لمؤسسات الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات وليس لها تراخيص. لذلك، ولحد من هذه التجاوزات تم اقتراح القيام بلجنة مشتركة تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية وممثلين عن الاتحاد التونسي للشغل وممثلين عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وممثلين عن وزارة المالية ويقع الالتجاء إلى هذه اللجنة في حال عدم امثال الشركة لتطبيق القانون.



وبين أنه مع صدور قانون 2002 الذي ينظم مهنة الحراسة لا يمكن لأي كان فتح شركة في الغرض إلا بإيداع مطلب لدى وزارة الداخلية وأن تكون البطاقة عدد 3 سليمة وأن يبلغ من العمر 20 سنة وله من المستوى الدراسي السنة التاسعة أساسي مع توفر شرط سلامة المدارك العقلية، وفي حال القبول يقوم بإجراء تكوين مدة ستة أسابيع يتم تتويجها بشهادة في الكفاءة المهنية درجة أولى ليتمكن عون الحراسة من العمل.

كما أوضح أن القانون عدد 81 سنة 2002 يحدد شروط فتح الشركات وطريقة الاختيار، كما أن هناك قانون صدر سنة 2003 ينظم بطاقات التعريف المهنية.

أما فيما يتعلق بالأجور، فأفاد أن هناك اتفاقيات و 8 ملاحق تعديلية تمت في شأنها العديد من المفاوضات. وبين أن نظام العمل لعون الحراسة في الأسبوع هو 60 ساعة وله أن يختار بين العمل 12 ساعة يوميا مدة خمسة أيام ويتمتع براحة على مدى يومين أو العمل 10 ساعات يوميا والعمل ستة أيام. وأوضح أنه في حال اشتغل عون الحراسة طيلة 60 ساعة في الأسبوع فإنه يحصل على أجرة قدرها 582 دينارا وإن بدا هذا المبلغ بسيطا فعلى الترفيع في الأجر الأدنى الأساسي المضمون. كما بين أن الرخصة التي يتم الحصول عليها لإسداء خدمات تهدف إلى مراقبة وحراسة المنقولات والعقارات وضمان سلامة الأشخاص الموجودين في تلك العقارات وهناك مراقبة ومتابعة وعمليات تفقد وتعويض للعملة كلما اقتضى الأمر ذلك.

وفي هذا الإطار أضاف مثلو قطاع الحراسة والسلامة أن هذا القطاع هو مستقل بذاته ويقدم الكثير من الخدمات ولا يمكن الخلط بينه وبين غيره من القطاعات الأخرى ويجب على أجهزة المراقبة أن تقوم بدورها، وكل من قام بخرق للقانون عليه أن يعاقب ولا يمكن معاقبة القطاع بأكمله.

كما أوضحوا أن هناك إشكالا في منشور صدر في شهر مارس سنة 2011 حيث اتخذت الحكومة قرارا بإدماج كل الحراس الموجودين في المؤسسات العمومية ووجدوا أنفسهم إزاء إشكال كبير ومنذ ذلك الحين ارتأوا ضرورة مراجعة هذا الملف، وكان الخيار في العودة إلى مؤسسات الحراسة.

وفي سياق آخر أوضحت ممثلة قطاع مؤسسات جمع ونقل النفايات أن العقود محدودة المدة مرتبطة بفترة إسداء الخدمة التي يُنتدب من أجلها مسدي الخدمات، وقطاع جمع ونقل النفايات يضم مجموعة من منها ما ينشط منذ ما يقارب 30 سنة ومنها ما يشغل أكثر من 2000 عاملا بعقود



محدودة المدة وتكون عملية الانتداب من نفس المنطقة التي يتم فيها إسداء الخدمة وفق ما يقتضيه العُرف الجاري به العمل وقد يتم انتداب بعضهم بعقود غير محدودة المدة.

ثم أحييت الكلمة من جديد إلى الأستاذ حاتم قطران الذي أوضح أنه يمكن العودة لمداولات القانون عدد 81 لسنة 2002 لمعرفة أسباب صياغته، وأوضح أن هذا القانون جاء على إثر حادثة تفجير جربة حيث تم تقديم مبادرة تشريعية لخلق هذا النشاط الذي يُعنى بحماية المنقولات والعقارات ونقل العملة والمعادن النفيسة وحماية الشخصيات بتراخيص من وزارة الداخلية باعتبارها سلطة إشراف ومراقبة وتأطير. وأفاد أنه بعد اتفاق 2011 تمت عملية الإدماج.

إثر ذلك أوضح بقية المتدخلين أن شركات إسداء الخدمات تختلف في مفهومها عن شركات المناولة حيث أن الأولى تعتمد على عقود مقاوله على معنى الفصل 828 من مجلة الالتزامات والعقود ويكون الأجرف فيها حسب الخدمة المسداة، والثانية هي إعارة لليد العاملة بمقابل وهذا الأمر مخالف للقانون، كما أنه لا يمكن إدراج قطاع السلامة والحراسة ضمن آلية المناولة باعتباره قطاعا منظما فيه تكوين ومتابعة ومراقبة.

كما أكدوا على ضرورة مراجعة أحكام مجلة الشغل وأن يحقق هذا القانون الموازنة بين حماية الحق في الشغل في ظروف لائقة من جهة وحاجيات المؤسسة في خلق الاستثمار وتوفير مختلف الخدمات التي من أجلها تم بعث هذه الشركات من جهة أخرى.

وفي الختام أعرب رئيس الاتحاد عن شكره وامتنانه لتفاعلات السادة النواب بخصوص مشروع هذا القانون مثمنا حرصهم على صياغة قانون تشاركي وعملي حتى يكون تطبيقه ناجعا فعّالا يهدف إلى تكريس مبادئ العمل اللائق ويضمن حقوق العمال ويحقق التوازن بين الأجير والمؤجر من جهة ويضمن تحقيق الربح للمؤسسة ويشجع على الاستثمار المحلي والأجنبي بخلق مرونة على مستوى الإجراءات المتعلقة به من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار منافسة بعض الدول المجاورة في هذا المجال.

كما دعا إلى الاطلاع على التجارب المقارنة في علاقة بمشروع هذا القانون والتحلي بروح المسؤولية مؤكدا على وجوب مراجعة بعض التشريعات المتعلقة بالاستثمار التي لم تعد مواكبة للتطورات التي يشهدها العالم.



وطالب بمراجعة سياسة التجريم المعمول بها والتي قد ينجر عنها تداعيات عكسية، مبيّنا انفتاح الاتحاد على جميع مقترحات التعديل واثمين العمل التشاركي في صياغة هذا القانون، كما اقترح برمجة يوم دراسي في علاقة بمشروع هذا القانون وعقد جلسة استماع إلى الجامعة التونسية للنزل، مع تامين أهمية الخدمات التي يقدمها قطاع مؤسسات السلامة والحراسة لما له من دور في حماية مؤسسات الدولة مما يدعو إلى المحافظة عليه ومزيد دعمه.

مقرّر اللجنة

رؤوف الفقيري

نائب رئيس اللجنة

منصف المعلول

