محضر جلسة لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة

عـــدد 12

- **تاريخ الاجتماع:** الخميس 22 أفريل 2025

- **جدول الأعمال:**

- الاستماع إلى ممثلي كلّ من الجامعة التونسية للنزل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة والجامعة التونسية للنسيج والملابس وإلى ممثلي الغرف المشتركة، بخصوص مشروع القانون عدد 2025/16 المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة.

- **الحضور:**

- الحاضرون:07
-المتغيبون: 00
-المعتذرون:03

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

عقدت لجنة الصحة والمرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة يوم الثلاثاء 22 أفريل 2025 جلسة واستمعت خلالها في الحصّة الصباحية إلى ممثلي كلّ من الجامعة التونسية للنزل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة والجامعة التونسية للنسيج والملابس وإلى ممثلي الغرف المشتركة.

1. ممثّلو الجامعة التونسية للنزل:

في بداية تدخّلها، أوضحت السيدة رئيسة الجامعة أن هذا المشروع يتنزّل في إطار الاستجابة إلى دعوة السيد رئيس الجمهورية إلى وضع حدّ لجميع أشكال العمل الهش انسجاما مع دستور 2022 وبالأساس الفصل 46 منه والذي تطرّق إلى الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل. وعبّرت عن انصهار الجامعة في تمشّي الإصلاح التشريعي مع مراعاة الأوضاع الاستثنائية للقطاع السياحي عامة والفندقي خاصّة بهدف تطوير الانتاجية وتحقيق التنمية الشاملة وذلك وعيا من الجامعة التونسية للنزل بأهمية تنقية مناخ العمل وإرساء بيئة شغل سليمة.

وذكّرت بأهميّة قطاع النزل في تونس الذي يُوفّر 100 ألف موطن شغل مباشر وما يُقارب 300 ألف موطن شغل غير مباشر ويساهم بـ 14 % من النتاج الداخلي الخام.

وبخصوص مشروع القانون أفادت بأن هدف الجامعة يتمثّل في الوصول إلى تحقيق ملاءمته مع واقع الحياة الاقتصادية لهذا القطاع الذي تحرص الدولة على توفير كافة الوسائل اللاّزمة لتحقيق ديمومته ورفع التحدّيات التي تواجهه.

وأضاف المتدّخلون عن الجامعة التونسية للنزل أن القطاع السياحي يساهم بصفة كبيرة في تنمية القطاع الاقتصادي وتوفير العملة الصعبة بالبلاد، مؤكّدين أن هذا القطاع يشهد منافسة كبيرة في المتوسّط.

وعبروا من جهة أخرى عن موافقتهم على مشروع القانون خاصّة مع وجود أزمة حاليا في توفير اليد العاملة أثّرت على استقرار القطاع. وتطرّقوا إلى انفتاح الجامعة على كل الأطراف حيث تناقشت مع وزارة الشؤون الاجتماعية حول المشروع، كما كانت منفتحة على الطرف الاجتماعي متمثّلا في "الاتحاد

العام التونسي للشغل" حيث اتفقت معه على زيادة في الأجور امتدّت على قسطين، تمّ صرف الأول في 2024 في حين سيتمّ صرف القسط الثاني خلال الفترة القادمة.

من ناحية أخرى أفادوا أن الخصوصية التي تميّز هذا القطاع تتمثّل أساسا في العمل الموسمي وطالبوا بمزيد تدقيق هذه النقطة ضمن مشروع القانون.

في سياق آخر تعرّض ممثّلي الجامعة التونسية للنزل إلى مسألة المناولة وأوضحوا أن القطاع الفندقي يلتجؤ إليها فقط فيما يتعلّق بالاختصاص الذي يفرضه القانون وليس في اليد العاملة، وبالأساس في علاقة بالحراسة. حيث تتعامل معظم النزل مع شركات خاصة لتأمين الحراسة باعتبارها تمتلك المعدّات اللاّزمة لذلك والعمّال المؤهّلين لذلك. وعبّر المتدخّلون عن موقف الجامعة والذي لا يُقرّ المناولة وإنما يطلب الأخذ بعين الاعتبار خصوصية العمل بالقطاع والتي تفرض عليه اللجوء إلى المناولة في الاختصاص.

وأضافوا أن العائق أمام تعويل النزل على ذاتهم فيما يتعلّق بالحراسة يعود إلى صعوبة الحصول على الرخص لاقتناء المعدّات اللاّزمة لها واستغراقها فترات طويلة قد تتجاوز الستة أشهر، وفي المقابل أفادوا أن الدولة تفرض أن تتوفّر لدى النزل كافة المعدّات اللاّزمة للحراسة على غرار الأجهزة اللاّسلكية والأعوان المؤهّلين وإلاّ فإنه يمكن أن يتعرّض النزل إلى الغلق.

من جهة أخرى دعا ممثّلي الجامعة التونسية للنزل أعضاء اللجنة إلى مراجعة الفترة الانتقالية الواردة بالقانون، وإلى اعتماد المرونة حتى يتسنّى لكل من العامل والمشغّل من فهم القانون، وتوضيح مسألة العمل المتقطّع حيث يشهد القطاع ذروة في العمل في أشهر محددة خلال كل سنة في حين تليها أشهر أخرى ينقطع فيها العمل. كما اقترحوا الترفيع في الحالات الاستثنائية للجوء إلى المناولة في ظل غياب مستند قانوني للعمل الموسمي، وإلى تنظيم عمل العمّال الموسميين القارين ضمن مشروع القانون حتى لا يُفتح الباب للتأويلات.

وفي تفاعلهم تساءل النواب عن رؤية الجامعة بالنسبة لقطاع الحراسة، كما تساءلوا عن رؤيتهم بالنسبة للعقود غير محدّدة المدّة التي تحدّث عنها القانون.

واستفسر بعض النواب على العمل الموسمي واجراءاته، ومن جهة أخرى استفسر أعضاء آخرون على مسألة التعويل الذاتي للنزل في مجال الحراسة من جهة مقابل عدم توفير المعدّات اللاّزمة لهم،

كما تساءلوا عن المقصود بالترخيص الموسمي الذي تعرّض له السيد وزير الشؤون الاجتماعية خلال جلسة الاستماع له. وأكّدوا على ضرورة أن يوازن مشروع القانون بين حفظ كرامة العمال من جهة وضمان استقرار وديمومة المؤسّسات من جهة أخرى. وإلى ضرورة توفير الاختصاصات اللاّزمة قبل إيقاف العمل بشركات المناولة.

من جهة أخرى تساءل بعض النواب عن سبب الغاء المناولة فقط للقطاع الخاص دون القطاع العام. وتساءل البعض الأخر عن سبب مطالبة ممثّلي القطاع الخاص بحذف العقوبات السجنية في صورة العود.

وفي تفاعلهم مع تداخلات النواب، أفاد ممثّلو الجامعة التونسية للنزل أن كل القطاعات تساند حذف العقوبات السجنية. وفي سياق آخر أشاروا إلى أن القطاع الفندقي، وتماشيا مع ما ورد في مشروع القانون، باشر بالتجهيز لتكوين العمال المسؤولين عن الأمن والسلامة وذلك للتعويل على الذّات في مسألة الحراسة بالنزل إلاّ أنّه مازال يشهد نقصا في مسألة التأمين الذّاتي وكذلك الحراسة وهو ما يفسّر طلب التنصيص على مهلة بالقانون حتى يتوصّل القطاع إلى التجهيز اللاّزم بتكوين العمال التكوين المطلوب وتحصّلهم على الشهادات اللاّزمة في هذا المجال.

وفيما يتعلّق بالموسمية أفادوا بأنها تُمثّل خصوصية هذا القطاع في العالم أجمع، وأفادوا بأن الموسمية تتفاوت بين مختلف الجهات وأضافوا أنه حتى بالنسبة للعمال فإنهم لا يريدون العمل في مكان واحد طيلة السنة وهو ما لا يتماشى مع ما يفرضه مشروع القانون بالنسبة للعقود غير محدّدة المدّة، وهو ما يفسّر مطالبة الجامعة باعتماد المرونة خاصّة بالنسبة للعمل المتقطّع باعتبارها اجراء يتماشى مع مصلحة المؤسسات والعمال.

وفي ذات السياق تعرّضوا إلى ارتباط السياحة بقطاعات أخرى من ذلك القطاع الصحي، وتطرّقوا إلى كرّاسات الشروط المتعلّقة بديار المسنّين التي هي بصدد التجهيز، حيث يشهد هذا القطاع خصوصيات تُفرده عن باقي العمل الفندقي، مشيرين في الآن ذاته إلى غياب الإطار القانوني المنظّم لهذه المسألة. وأوضحوا أن كرّاس الشروط المذكور من شأنه أن يكرّس تفاوت الموسمية بين نزل وآخر، حتّى يتسنّى امتداد السياحة على مدار السنة، حيث تتفاوت مواسم الاستقطاب حسب نوعية الحرفاء.

وأضافوا أن لكل منطقة سياحية خصوصيتها وتتراوح استحقاقات المؤسسة للعمال بحسب المواسم. مؤكّدين أن الموسمية لم يتم اختيارها وانما هي مفروضة بحكم طبيعة القطاع في تونس والصعوبات التطبيقية الناجمة عن حصول شركات الطيران على الرخص اللاّزمة والتي عادة ما تستغرق وقتا طويلا لذلك هذا علاوة على جاهزية المطارات.

2. الاستماع إلى الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة:

أكّد ممثّلو الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة في بداية تدخّلهم أن مشروع القانون لم يأخذ هذا الأمر بعين الاعتبار أنّ النشاط السياحي هو نشاط موسمي، ونظرا لكون القطاع يتّسم بعدم الاستقرار فإنه يشهد عزوفا من قبل العملة. وهو ما يبرّر اللجوء إلى ابرام العقود محدّدة المدّة باعتبار أن العمل الموسمي عادة ما يدوم لفترة ستة أشهر فقط.

وأضافوا أنه نظرا لكون قطاع السياحة هو من أكثر القطاعات تأثراً بالموسمية بسبب التفاوت الكبير في أعداد السياح طوال فترات السنة فإنّ هذه التغيرات تستدعي إدارة مرنة ومتكيفة للموارد البشرية، مما يبرر استخدام العقود المؤقتة (CDD) لتلبية الاحتياجات الموسمية المتعلقة بفترات الذروة.

وتعرّضوا إلى الفصل 6-2 الجديد الذي ينصّ على أن عقد العمل يجب أن يكون عقداً غير محدد المدة (CDI) واعتبروا أنه نظرا لخصوصية القطاع السياحي والتحديات المتعلقة بجاذبية الوجهة التونسية في السوق السياحية العالمية وجب الأخذ بعين الاعتبار التأثيرات المباشرة على وكالات الأسفار والقطاع السياحي ككل وتنافسية تونس مقارنة بالوجهات الأخرى التي تعتمد عقود شغل موسمية مرنة ممّا يجعل العقد المؤقت (CDD) أكثر ملاءمة للقطاع.

كما اقترحوا مراجعة الفصل 6.3 في اتجاه التنصيص على اعتماد فترة تجربة في إطار عقد غير محدّد المدّة لمدّة سنة قابلة للتجديد قبل أن يتمّ انتداب العامل، معتبرين أن مقتضيات الفصل مثلما وردت بمشروع القانون لا تتلاءم مع نشاط وكالات الأسفار ولا يأخذ بعين الاعتبار واقع القطاع السياحي واحتياجاته الخاصة.

واستشهدوا في هذا السياق بالتجارب المقارنة على غرار المغرب ومصر اللذين يلتجؤون بدورهم لإبرام العقود محدّدة المدّة، مؤكّدين على ضرورة أن يأخذ قانون الشغل بعين الاعتبار خصوصية القطاع الذي تتميّز بالموسمية. خاصّة وأن هذه الموسمية تختلف حسب نوع السياحة سواء كانت

ساحلية أو صحراوية أو سياحة للصيد أو العمرة وتتراوح حسب اختصاص كل وكالة أسفار، مشيرين أن معدّل الموسمية يتراوح في مدّته من ثلاثة إلى ثمانية أشهر، تختلف حسب النشاط والقطاع.

وأوضحوا أن وكالات الأسفار هي عبارة عن مؤسسات صغرى ومتوسّطة مؤكّدين على ضرورة تنظيم مسألة المناولة، وأعربوا عن دفاعهم على استمرارية الموظّفين القارين بها على مدار السنة، وهو أمر يصعب تحقيقه بوجود سياحة العملة حسب القطاعات وحسب المواسم بالجهات. وشدّدوا في هذا السياق على ضرورة أن يعطي مشروع القانون القيمة المضافة للعامل والمؤجّر في نفس الوقت.

وطالبوا على هذا الأساس بالتنصيص على التدريج في التطبيق صلب مشروع القانون، وتفادي التنصيص على الأثر الرجعي له باعتباره سينتج عنه عدّة إشكاليات، وأضافوا أنه يتم الاستثمار اليوم في العمال من خلال تكوينهم وتأهيلهم في مختلف المجالات.

3. الجامعة التونسية للنسيج والملابس:

أفاد رئيس الجامعة بأن الجامعة التونسية للنسيج والملابس تُمثّل علاوة على قطاع النسيج قطاع مكوّنات السيارات، وأشاد بأهمية دورهم في المجال الاقتصادي حيث يوفران معا 260 ألف موطن شغل وما يُقارب 5.5 مليار أورو للتصدير. وهو ما يُعتبر مكسبا وطنيا يتطلّب المحافظة عليه. وأضاف أن هذه الصناعة تُمثّل أهم منتوج في الأسواق التونسية وهي تحترم البعد الاجتماعي والبيئي وتعمل على أن يكون منتوجها مسؤولا بيئيا واجتماعيا.

وطالب ممثلو الجامعة التونسية للنسيج والملابس بعدم اعتماد المفعول الرجعي صلب القانون، وإلى اعتماد المرونة في تطبيق القانون حتى تُراعي المصلحة الاقتصادية والوطنية الشاملة بما يحفظ كرامة العمال وديمومة المؤسّسة ويُعزّز قدرتها على الاستثمار والتشغيل معتبرين أن ضمان تحقيق هذا الأمر يبقى مسؤولية مشتركة بين الجامعة ونواب الشعب.

من جهة أخرى تطرّقوا على ضرورة تنظيم مسألة المغادرة الاختيارية والتعسّفية للعمال دون انذار مسبق وذلك بعد أن تكون المؤسّسة قد استثمرت فيهم بتكوينهم التكوين اللاّزم للعمل، وطالبوا بتنظيم هذه المسألة ضمن مشروع القانون.

كما اقترحوا مراجعة فترة التجربة مثلما وردت في المشروع، ومراجعة مسألة العقود والحالات التي تكون فيها محدّدة أو غير محدّدة المدّة، حيث دعوا إلى اعتماد المرونة في هذا الاجراء وتجنّب فرض ابرام عقد غير محدّد المدّة مباشرة. من جهة أخرى دعوا إلى توضيح بعض المصطلحات كمصطلح "العرف".

وفي سياق آخر تطرّقوا إلى ضرورة التفرقة بالنسبة للمناولة بين مناولة اليد العاملة ومناولة الأشغال أو الاختصاصات ودعوا بدورهم إلى حذف العقوبات السجنية.

وأكّدوا أنهم يُساندون مشروع القانون الجديد وما يفرضه من تقنين للقطاع مع طلب تمكينهم من الانتقال التدريجي في تطبيقه.

4. الاستماع إلى ممثّلي الغرف المشتركة:

أكّد ممثّلو الغرف المشتركة في تدخّلهم أن ميدانهم لم يشهد تجاوزات باعتباره قطاع مهيكل يؤكّد على احترام حقوق الشغالين من جهة وسلامة الصناعيين من جهة أخرى. ويعمل على الحفاظ على القدرة التنافسية للشركات في السوق العالمية في ظل كل التغيرات الخارجية. وأكّدوا في هذا السياق على مساندتهم لمشروع القانون مع طلب التبسيط والمرونة في التطبيق والتدقيق في مقتضياته لتفادي التأويل وإمكانية اخراج القانون من مجراه، مطالبين بدورهم بمراجعة العقوبة السجنية وحذفها.

في سياق آخر دعوا إلى مراجعة توحيد فترة التجربة نظرا لاختلاف الأصناف المهنية من إطارات وأعوان تنفيذ وأعوان تسيير.

وتطرّقوا إلى مسألة العقود مستشهدين بالمعايير الدولية التي لا تفرض إعتماد العقود غير محدّدة المدّة مباشرة. مطالبين في الآن ذاته باعتماد المرونة اللاّزمة في المشروع وتمكين المشغّل من فترة تجربة للعامل تتراوح بين السنتين والثلاثة في إطار عقود محدّدة المدّة وذلك قبل ابرام العقود غير محدّدة المدّة واقترحوا الإبقاء على صنفي عقود الشغل محددة المدة وغير معينة المدة بنسبة 30 % عقود محدّدة المدّة مقابل 70 % عقود غير محدّدة المدّة، مع التضييق في مجال إبرام عقود الشغل محددة المدة بفرض تسقيف للمدّة القصوى لها.

وأفاد أن دور الغرف يتمثّل في استقطاب المستثمرين الأجانب وتسهيل تعاملاتهم والاحاطة بهم، وأكّد على ضرورة الانتباه عند سن القوانين إلى تأثيرها وتداعياتها على استقطاب المستثمرين خاصّة وأن

الاستثمار الأجنبي هو من يخلق الثروة في تونس ممّ يستوجب المحافظة على القدرة التنافسية للسوق التونسية في مقابل التغيّرات المتواصلة للسوق العالمية.

وأكّد أنهم يساندون فكرة تنقيح مجلّة الشغل وحماية العمال وتكريس الحماية الاجتماعية لهم وضمان حقوقهم، لكن مع اعتماد مبدأ المرونة بمنح المشغّل إمكانية فرض فترة تجربة وابرام عقد محدّد المدّة لمدّة سنتين أوّلا. لأن فرض ابرام عقود غير محدّدة المدّة مثلما ورد بمشروع القانون ينتج عنه انعكاسات سلبية وتداعيات على استقطاب المستثمرين في تونس.

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