

دروس في مادة قانون الشغل

تمهيد

أولاً: تعريف قانون الشغل

قانون الشغل "Droit du travail" هو فرع من فروع القانون الخاص، وهو عكس قانون الوظيفة العمومية الذي نجده ضمن فروع القانون العام. حيث ينظم أكبر شريحة من المجتمع وهي شريحة العمال. ولهذا القانون عدة تسميات اطلقت عليه وبسبقت التسمية الحالية، إذ نجد من بينها: التشريع الصناعي، القانون العمالي، القانون الاجتماعي.

ويُعتبر قانون الشغل في تونس أو في غيرها جزءاً من النظام العام، باعتباره ينظم العلاقة بين المؤجر (أي المشغل) والأجير (أي العامل) le droit du travail est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un employé. كما يحتوي هذا القانون على مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية بين الأجراء والمشغلين، والذي نجد من ضمنه قواعد الضمان الاجتماعي التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من منظومة قانون الشغل.

وقد ظهر قانون الشغل في تونس بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966، ملغيًا بذلك، في فصله الرابع، جميع النصوص القانونية التي صدرت في ظل السلطات الاستعمارية الفرنسية والتي أصبحت متعارضة مع قانون الشغل الجديد، (أو قانون الشغل لدولة الاستقلال) باعتبار أنّ هذه النصوص كانت لا تخدم العمال التونسيين بقدر ما تخدم العمال الأوروبيين. ولم يعد للمجتمع العمالي التونسي حاجة إليها، وبالتالي أصبحت مخالفة لأحكام مجلة الشغل.

هذا من جانب، ومن جانب آخر، فإنّ قانون الشغل في تونس ظهر في إطار انحراف بلادنا في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان بشكل عام والتقييد بمعاييرها.

وقانون الشغل هو آلية لحماية حق من حقوق الإنسان، وهو "حق العمل Le Droit du travail" الذي نصت عليه معظم الدساتير في العالم، إن لم نقل كلها. كما تم تكريس هذا الحق بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 23 (فقرة 1) التي جاء فيها أنه: "لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". بالإضافة إلى ما تعرّض له العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 في مادته 6 (فقرة 1) التي جاء فيها، هي الأخرى، أنه: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق". الحق في العمل، هو مصنف في منظومة حقوق الإنسان كحق من حقوق الجيل الثاني.

ثانياً: أهمية قانون الشغل

يكensi قانون الشغل أهمية بالغة، نظراً للأهداف المرجوة منه، وعلى رأسها توفير الحماية الاجتماعية للأجراء وتنظيم العلاقة بينهم وبين أرباب العمل.. وذلك بتوفير أرضية خالية من الصراعات والنزاعات، إلى جانب التشجيع على الاستثمار والتشغيل... كما نجد عدة أهميات في حياة منظوري هذا القانون وفي النظام العام، ومن بين هذه الأهميات، ما يلي:

أ- الأهمية الاجتماعية

تظهر أهمية قانون الشغل من الناحية الاجتماعية في كونه يمس شريحة كبرى من المجتمع التي تعتبر هذا القانون من أولوياتها في سلم الضمانات القانونية لحقوقهم، وهو الضامن لحياتهم المعيشية التي تؤمن لهم كرامتهم وتحميهم من شبح الفقر من خلال ما يجدونه من ضمانات وحماية في هذا القانون الذي يمكن أن نسميه قانوناً اجتماعياً، أو ربما ترى فيه شريحة العمال هذه مرتبة لا تقل عن مرتبة الدستور الذي لا يعنيها في شيء، باعتبار أن قانون الشغل هذا هو الحامي الوحيد لحقوقهم أمام تسلط بعض أرباب العمل.

حيث فتح قانون الشغل لتدخل الدولة في العلاقات الشغافية، من حين لآخر، بما لها من اختصاص موكول لها قصد حماية الأجراء بنظام الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية ضد الأمراض وحوادث الشغل التي يمكن أن يتعرض لها العمال بمناسبة أدائهم لمهامهم الموكولة لهم...

بـ- الأهمية الاقتصادية

يلعب قانون الشغل في الحياة الاقتصادية دورا هاما في استثمار اليد العاملة والرفع من مستوى الإنتاج لتصدير منتجات البلاد وتنشيط الدورة الاقتصادية بشكل عام. هذا كما نجد أهمية أخرى من خلال الدور الهام الذي يلعبه قانون الشغل في مستوى مساهمته الفعالة لتحسين النمو الاقتصادي بالبلاد الذي يقوم أساسا على حماية طبقة من المجتمع والمحافظة على توازناتها المالية وقدراتها الشرائية وذلك للتحفيز على استهلاك منتوج البلد وتطويره، باعتباره من أهم المسالك الاقتصادية التي تفتح الباب أمام مزيد الاستثمار في اليد العاملة بمختلف الأنشطة الصناعية والتجارية وال فلاحية ويمكن الدولة من تنمية مواردها المالية.

جـ- الأهمية السياسية

ليس خافياً على أحد أن الطبقة الشغافية تلعب دورا هاما في الحياة السياسية، وهي ليست بمعزل عنها. وهذا ما أثبته التاريخ المعاصر للحركات العمالية التي نراها إلى جانب نضالها العمالي أنها انخرطت أيضا في حركات التحرير الوطني لمقاومة الاستعمار. وهذا عموما ما اتسمت به الحركات العمالية في كل الدول التي طالها الاستعمار. لذلك يساهم قانون الشغل بشكل كبير في استقرار الوضع بالبلاد وفتح باب الحوار مع الطرف الحكومي باعتباره الطرف المطالب بتنفيذ مطالب الطبقة الشغافية في المفاوضات الاجتماعية التي تبادر بها عادة المنظمات الشغافية كما هو الحال في تونس مع "الاتحاد العام التونسي للشغل UGTT".

ولسائل أن يسأل عن الدور الحقيقي الذي يلعبه قانون الشغل وعلاقته بالحياة السياسية أو الوضع العام بالبلاد.

في الحقيقة إنه لو لم يكن هنالك قانون يضبط العلاقة بين العمال وأرباب العمل ويوطّرها بمجموعة من القواعد التي تحمي كل طرف في هذه العلاقة لكان الطريق العام هو المسرح الوحيد والفيصل الذي يتتجي إليه العمال قصد المطالبة بحقوقهم، وهو ما ينعكس سلباً على النظام العام، بسبب تعطيل بعض المرافق العامة.

د- الأهمية الثقافية

ولئن كانت لقانون الشغل مزايا حماية حقوق الشغالين، فإن لهذا القانون أيضاً قيمة أخرى لا تقل درجة عن بقية الأهميات الأخرى التي تم التعرض لها، ألا وهي القيمة الثقافية التي يمكن أن يكتسبها العامل من خلال تطلعه المباشر لنوايس هذا القانون بحكم أنه من القوانين التطبيقية التي يمارسها العمال في علاقاتهم بمشغليهم.

وما هو مؤكّد هو أنّ قانون الشغل لعب دوراً تثقيفياً كبيراً في حياة شريحة الشغالين وتمكينهم من فرصة التثقّف الحقوقي والقانوني الذي رسخ فيهم، من جانب آخر، مجموعة من القيم الوطنية والسلوك الحضاري والابتعاد عن أيّ سلوك عدائيّ يمكن أن يكون سبباً في الإضرار بمؤسساتهم التي تشغّلهم وتؤمن لهم حياة كريمة.

الفصل الأول

خصائص قانون الشغل

المبحث الأول: نشأة قانون الشغل وتطوره

لقد نشأت فكرة العمل وتطورت مع نشأة الإنسان وتطوره منذ القدم. بحيث كان العمل في حياته شيئاً طبيعياً، بمعنى أنَّ الإنسان، في بداية وجوده على وجه الأرض، كان يعمل لنفسه ولم يكن أجيراً عند أيّ أحد. إلا أنَّ نظرته لهذه الفكرة قد أخذت عدة صور وأشكال عبر الحضارات، حتى أخذت فكرة العمل تتبلور في ذهن الشعوب كعامل أساسيٍّ في بناء الحضارات وازدهارها...

مجلة الشغل

أحكام عامة

الفصل الأول

تنطبق أحكام هذا القانون على محلات الصناعة والتجارة والفلاحة وعلى توابعها، مهما كان نوعها العامة أو الخاصة، الدينية أو اللادينية ولو كانت لها صبغة مهنية أو خيرية. وتنطبق أيضاً على المهن الحرة ومحلات الصناعة التقليدية والتعاضديات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والجماعات مهما كان نوعها.

الفصل 2

تعتبر بالخصوص محلات صناعية المحلات الآتية:

- 1- المناجم والمقاطع ومصانع استخراج المواد الأولية مهما كان نوعها.
- 2- المؤسسات التي تباشر تكيف المصنوعات وتغييرها وتنظيمها وإصلاحها وترويقيها وإتمامها وإعدادها، أو التي تباشر تحويل المواد بما في ذلك صنع السفن ومؤسسات تفكك الآلات ومؤسسات الصناعات التقليدية وكذلك مؤسسات إنتاج وتحويل وتوزيع التيار الكهربائي والقوة المحركة بصفة عامة.
- 3- المؤسسات المعدة لنقل الأشخاص والبضائع براً وبحراً وجواً بما في ذلك عمليات مباشرة البضاعة في مختلف المستودعات البرية والبحرية والجوية.

الفصل 3

تعتبر ذات صبغة فلاحية المؤسسات العمومية أو الخاصة والتعاضديات والجمعيات التي تباشر خاصة نشاطها في الميادين الآتية:

زراعة الحبوب والكتان والقطن والتبغ والأرز والبطاطس واللفت السكري والنباتات الصالحة لاستخراج الأدوية والعطورات والخضر والأعناب والبقول والأزهار والقوارص والزيتون والأشجار المثمرة وأشجار الغابات وإنتاج الزراعة والمشاتل والأعشاب اليابسة وتربيبة الحيوان وإنتاج اللبن وتربيبة الدواجن والنحل.

يعتبر عملة فلاحين الماجرون المستغلوون:

- 1- بجميع الأعمال الالزمة أصللة لمباشرة نشاطهم في الميادين المذكورة.
 - 2- بالاصدحات الخفيفة الالزمة للبناءات وآلات العمل.
 - 3- بجمع وحفظ منتوجات المؤسسة وحرزها.
- ولا تعتبر مؤسسات فلاحية بل تعتبر محلات تجارية وصناعية جميع الأنواع الآتية ولو كانت في

قالب تعاضديات فلاحية :

- (1) محلات الضمان والقرض.
- (2) مؤسسات الهندسة الريفية.
- (3) الملاحمات

4) مؤسسات شق الأرض والحساب ودراس الصابحة وجمعها ونقلها وحفظها ما عدا ما خصص منها
لدواليب ضياعة فلاحية.

5) معاصر الزيت والمواجل ومعامل التقطير ومعامل الحليب والجبن ومعامل التصوير وبصفة
عامة جميع المعامل واجزاء المعامل المعدة لتحويل المنتوجات الفلاحية ولو كانت مضافة لضياعة فلاحية
ما عدا المعامل التي لا تشغلي إلا بوسائل الصناعة التقليدية لتحويل المادة الأولية.

6) مؤسسات نتاج الغابة (كقلع وقطع الأشجار وجمع الخفاف) إلا إذا كانت تلك الأشغال خاصة
بغابة على ملك صاحبها.

لا يعتبر عملاً فلاحيين الأشخاص المكلفوون بإدارة المؤسسات الفلاحية بل هم مشبهون بالأشخاص
المكلفين بإدارة مؤسسات التجارة والصناعة.

الفصل 4

يعتبر عملاً مأجوراً كل سائق لعربات النقل العمومي المخصصة للأشخاص أو البضائع ولم يكن
مالكاً للعربة أو حاملاً لرخصة النقل.

الفصل 5

تطبيقات أحكام هذا القانون أيضاً على أنواع العملة الآتي ذكرهم:

1- الأشخاص الذين كلفوا في نطاق المؤسسة الصناعية أو التجارية من طرف رئيس المؤسسة أو
بموافقته بأن يكونوا على ذمة الحرفاء طيلة إقامة هؤلاء في محلات المؤسسة أو في توابعها ليحافظوا على
ما لهم من الثياب والأمتنة أو ليقدموا لهم ما يحتاجون من الخدمات مهما كان نوعها.

2- الأشخاص الذين يحترفون بالخصوص إما ببيع البضائع أو المواد - مهما كان نوعها -
والسندات والكتب والنشريات والتذاكر على اختلاف أنواعها التي تسلم لهم بصفة مستمرة أو شبيهة
بالمستمرة من طرف مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة . وإما بقبول البضائع أو الأشياء المعدة لتحويل
أو التكييف أو للنقل لفائدة مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة إذا باشر هؤلاء الأشخاص عملهم في محل
تابع للمؤسسة أو في محل أحزر على موافقة صاحب المؤسسة وطبق الشروط والأسعار المعينة من
طرفه.

رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية الذي يزود بالبضائع أو المواد أو السندات أو التذاكر أو الذي
تقبل لفائده البضائع أو الأشياء المعدة لتحويل والتكييف أو النقل يكون دائماً مسؤولاً نحو الأشخاص
المذكورين بالفقرة السابقة عن تطبيق نظام الأجرور.

ولا يكون مسؤولاً بغير ذلك من الإجراءات إلا إذا عينت شروط العمل وشروط الوقاية الصحية
والضمان من طرفه أو بموافقته وفي ماعدا ذلك يعتبر الأشخاص المذكورون كمديري المحلات ولا تطبق
عليهم تراتيب الشغل إلا إذا انتطبقت على رؤساء المحلات أو مديرتها أو المكلفين بها.

أما بالنسبة للعملة المرؤوسين للأشخاص المذكورين أعلاه فإن هؤلاء لا يكونون مسؤولين نيابة عن
رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية المتعاقد معه بتطبيق قوانين الشغل نحو العملة إلا إذا كانوا يتمتعون
بحريية تشغيلهم وطردتهم وضبط شروط عملهم.

وبالتالي، لا يسعني إلا أن أؤكد حقيقةً، مفادها أن الدّستور التونسي لسنة 1959، وإن أقرّ الحق النقابي، في فصله الثامن (فقرة 2)، إلا أن هذا الحق لم يتأكّد إلا بعد 14 جانفي 2011، ليصبح حقيقة ملموسة. حيث فرض نفسه، في جميع القطاعات العمومية والخاصة، بالرغم من وجود اتفاقية دولية، وهي الاتفاقيّة رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات شروط الاستخدام في الخدمة العامّة، المعتمدة سنة 1978، هذه التي لم تصدق عليها البّلاد التونسيّة، خشيةً من فتح الباب على مصراعيه أمام تشعب مطالب هذه النقابات المتّوّعة والمتكاثرة. حيث تؤكّد هذه الاتفاقيّة المذكورة، في مادّتها الرابعة، وجوب توفير الحماية الكافية للموظفين من أيّة أعمال تستهدف حرّيتهم النقابيّة وحمايتهم من أيّ تهديد بالفصل من وظائفهم.

وقد وضع المجلس الاقتصادي والاجتماعي، سنة 1950، مجموعة من الإجراءات الأساسية، لعمل، بمقتضاهما، كلٌّ من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، في خصوص الادعاءات المتعلقة بانتهاك الحقوق النقابية التي تقوم بتقديمها الحكومات والمنظمات النقابية أو العمالية، أو منظمات أرباب العمل، ضد دولة عضو في "المنظمة".

لذلك، يتمحور عمل "منظمة العمل الدولية"، في إطار تعزيزها لحقوق الإنسان، ككل، لاسيما رصدها ومتابعتها للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، والتجاوزات المتعلقة بحقوق العمال وحماية القانون لهم. وكان من بين أهم الأدوار التي قامت بها هذه المنظمة الدولية العربية، هي وضع آلياتٍ للحماية والانتصاف، وذلك بقبول التقارير والشكوى المرفوعة إليها من المنظمات العمالية الوطنية. حيث نجد أن كلًا من المادتين 24 و25 من دستور منظمة العمل الدولية قد أجازت للمنظمات العمالية تقديم شكوى إلى مكتب العمل الدولي، في حالة التعرض لأي اعتداء أو تهانٍ صادر عن الدولة العضو في "المنظمة"، وتكون قد خرقت إحدى قواعد الاتفاقيات التي هي طرف فيها، لتمرّ هذه الشكوى بعدة مراحل، نجد منها ما يلي: إصدار المكتب إشعاراً باستلام الشكوى وإبلاغ محتواها إلى الحكومة المعنية،

عرض الشكوى على هيئة مجلس الإدارة، تقديم المكتب تقريرا إلى مجلس الإدارة في خصوص الشكوى مرفقا باستنتاجاتها وتوصياتها بشأن ما هو مزمع اتخاذه من قرارات.

ولاحترام مبدأ الرد والواجهة، تدعى الحكومة المعنية لممارسة هذا الحق لدى مجلس الإدارة، قصد تقديم دفاعاتها، قبل أن يقرر المجلس رأيه، في خصوص واقعية الدعوى من عدمها.

كما نجد، إلى جانب المنظمات العمالية الوطنية، الحكومات نفسها، طبقاً لمقتضيات المادة 26 التي تجيز الحق لأي دولة عضو في المنظمة "التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صادقت كلتاها عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة...".

وما هو جدير بالذكر، أنه، حتى وإن لم تكن بعض الدول قد صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فهذا لا يعييها من التزامها الكامل بها، بمجرد انتمائتها إلى هذه المنظمة. لهذا السبب، اعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته السادسة والثمانين، التي عُقدت في جنيف، واعلن اختتامها في جوان 1998 "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته"، وذلك لغاية "تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي Declaration Philadelphia إعلان فيلادلفيا"

وبذلك يمكن أن نؤكد الدور الريادي التي تقوم به "منظمة العمل الدولية" في المحافظة على السلم الاجتماعية في العالم، وتحفيض المظالم التي يتعرض لها العمال، لتأكيد دورها، بصفة عامة، في حماية حقوق الإنسان المعلنة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وبقية الصكوك الدولية الأخرى.

الفقرة الثانية: مميزات قانون الشغل

لقانون الشغل مميزات وخصائص عديدة، نجد من أهمها:

- الصفة الأممية: وهي خاصية نسبية وليس مطلقة، باعتبار أنه يمكن الاتفاق بين طرفي العقد على أمور يتفق عليها الأجير والمؤجر، وتكون بذلك قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" كما جاء بها الفصل 23 من مجلة الالتزامات والعقوبات الإطار القانوني في الاتفاق بين الطرفين.
- الطابع الواقعي: ويقصد به أن قانون الشغل من القوانين التي تسخير الواقع وتنكيف مع ظروف الشغل المختلفة بحسب خصوصيات العمل التي نجدها مختلفة عن بعضها البعض ولا تتشابه في شيء من حيث طبيعتها.
- الطابع التقدمي: ويقصد به مساعدة مطالب العمال المتقدمة وحماية حقوقهم في اتجاه التوفيق بين مصالح جميع أطراف منظومة التشغيل.

من هنا يتبيّن لنا جلياً تميّز قانون الشغل عن بقية فروع القانون من حيث موضوعه (أ) وارتباطه بالنظام العام (ب) وبالتقدم الاجتماعي (ج).

أ- موضوع قانون الشغل

يعتبر قانون الشغل، في تونس أو في غيرها، مجموع القواعد القانونية التي تنظم العلاقات القائمة بين المؤجر والأجير المكلف بإنجاز عمل مقابل أجر، بما في ذلك الروابط الناشئة عن العلاقة الشغلية التي تقترب بنوع من التبعية القانونية لصاحب العمل. هذا كما أن قانون الشغل لا يتدخل في ما يشتمله قانون الوظيفة العمومية من اختصاص. كما لا يتدخل في العمل للحساب الخاص الذي لا نجد فيه تبعية العامل لصاحب العمل. ولا يهم طبيعة العمل إن كان فاراً أو عرضياً.

هذا وللحظ أن قانون الشغل قد أخذ بمفهوم التبعية القانونية التي تقوم على أساس تأدية الأجير لما كلف به من أعمال لصالح المؤجر وخضوعه لإشرافه وأوامره ورقابته (الفصل 6)

/ ف 1). بحيث يصبح العامل محمولاً على الالتزام بتنفيذ كل شروط العمل المحددة بالعقد أو القوانين ذات الصلة بالعلاقة الشغافية أو اللوائح الخاصة.

وبالإضافة إلى ما سبق ذكره، فإن قانون الشغل يمتاز عن غيره من القوانين الأخرى بقوّة الحماية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية. لذلك نظم الأطر القانونية للفتاوى في خصوص طرح مشاغل العمل وطلباتهم ذات العلاقة بظروف العمل والأجور والحقوق الأساسية في إطار العلاقة الشغافية التي تبني أساساً على حرية الرأي والتعبير والمساواة في الأجور (الفصل 5 م ش / الفصل 21 من دستور 2014) وحق الإضراب وحرية الانخراط في النقابات (الفصل 242 م ش / الفصل 36 من دستور 2014 ضمن "الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون").

ب- ارتباط قانون الشغل بالنظام العام

قانون الشغل هو كأي قانون آخر يقوم بدور التنظيم في مجال معين. وهو بذلك يكون قد قام بدور حمايّ لفئة العمال من أي استغلال. وعلى هذا الأساس، فهو يتّصف بالصبغة الامرية لارتباطه بالنظام العام الاجتماعي.

وبالتالي، لا يمكن في إطار تكوين عقد العمل أن تكون الشروط التي من المفترض أن يتأسس عليها هذا العقد مخالفة لمقتضيات القانون كما هو مشار إليه بالفصل 64 من مجلة الالتزامات والعقود الذي جاء فيه أنه: "يبطل العقد إذا كان على شيء أو عمل غير ممكّن من حيث طبيعته أو من حيث القانون". بحيث أنه إذا وردت بعد العقد بعض الشروط المخالفة للنظام العام، فإن ذلك يكون سبباً في إبطال مجموع الشروط المتشوبة بغير المخالفة، دون إبطال العقد بأكمله.

لذلك أقرّ نص أمر 4 أفريل 1884 في فصله الأول، المتعلق بالعلاقة الشغالية بين الفلاح المالك والخامس العامل لديه، سجن الخامس أو العامل الذي يرفض إيفاء ما التزم به. وهذا ما وجدها متعارضاً بعد ثلثي قرن مع ما أقرته المادة الحادية عشرة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي جاء فيها أنه: "لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدي".

وكما هو الشأن بالنسبة إلى الخامس، نرى صنفاً آخر من العمال يسمى "قلفة"(*)، تعرض، هو الآخر، لأبشع معاملات الاستغلال من قبل سيده "المعلم" في القطاعات الصناعية اليدوية. وهو خاضع لنفس القاعدة التي جاء بها أمر 4 أفريل 1884.

لقد كان العمال التونسيون يتعرضون لجميع صور التعسف والاستغلال، لأنّه لم تكن توجد منظمات نقابية تونسية تتولى مهمة الدفاع عن حقوقهم ومطالبهم.. ذلك أنّ الحريات النقابية كان مسموحاً بها للفرنسيين فقط، بينما كانت ممنوعة بالنسبة إلى التونسيين.. مما أنتج تناقضات كبيرة بين الرعايا الأوروبيين والسكان التونسيين.

ولم تترافق حدّة هذه التناقضات، بصفة عامة، إلا خلال الحرب العالمية الأولى، بعد أن تم تجنيد عدد كبير من المعمرين ورجوعهم إلى بلادهم. من ذلك تم التفريط في قسط كبير من ضياعاتهم للأهالي والرعايا الإيطاليين. إلى جانب تراجع نسبة التناقضات بين التجار والأرباب الصناعيين الأوروبيين منهم والتونسية، بفعل تأثير الحرب، إلى درجة تؤكّد التحسّن الملحوظ للوضع الاجتماعي بالبلاد التونسية، بعد هجرة أكثر من مائة ألف شاب تونسي لمقاتلة أعداء فرنسا والعمل في مصانعها.. مما أزاح شبح البطالة من أمام بقية الشباب، وحسن في مستوى الوضع الاقتصادي والاجتماعي، لكن من جانب آخر، وبعد نهاية الحرب، اصطدمت الطبقة المثقفة الحاملة للشهادات العلمية مع واقع استعماري لا محيّد عنه في سياسة سلطة الحماية، وهو احتكار الوظائف العمومية في الإدارة التونسية، والترفيع في أجور الموظفين الفرنسيين بنسبة 33 بالمائة. وهذه السياسة، طبعاً، كانت منافية لمبدأ

(*) القلفة هو عامل مشدود بنظام السلفة. فالمعلم يسبق له شيئاً من المال مقابل شغل معين

المساواة. وكلها مخالفة لقاعدة "تساوي الأجر، عند تساوي العمل" التي جاء بها، فيما بعد، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في مادته 23 (فقرة 2): "لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

حقيقة لم يأت هذا الإعلان إلا لما رأته مكونات المجتمع الدولي الحقوقى من اعتداءات فادحة على حقوق الناس وحرياتهم، بجميع الأشكال والأساليب !

2. في فترة ما بعد الاستقلال

قانون الشغل في تونس هو من أهم القوانين التي نادت بها الطبقة الشغيلة، وعلى رأسها الاتحاد العام التونسي للشغل. وقد سمي بهذا الاسم لما لمصطلح "الطبقة الشغيلة" من كثرة استعمالاتٍ في المحافل النقابية، واعتبار هذا القانون حصيلة كفاح الحركة النقابية التي لطالما نادت وناضلت من أجل حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم وعيشهم...

ويُعتبر قانون الشغل، عند الطبقة الشغيلة، التشريع الأساسي لحماية حقوقهم، وبالتالي هم محور هذا القانون وغاية وجوده، بحيث لم يعد للعمال في تونس أي تخوف من التعسف عليهم من قبل أرباب العمل، بعد سنّ قانون الشغل وإلغاء جميع الأحكام المخالفة له (الفصل الرابع م ش)، والتي ظهر أغلبها في ظل دولة الاحتلال الفرنسي التي كانت تسمى بالأوامر الجائرة وغير العادلة مع العمال التونسيين.

بـ- الاهتمام الدولي بالحق في العمل

ما هو متعارف عليه، عند جميع الشعوب من قديم الأزمان، هو أنَّ العنصر الوحدِي الكافل لكرامة الإنسان، يتمثل في "العمل"، باعتباره من أهم الأسس الاجتماعية. كما أنه الركيزة الأساسية في إبعاد الأسر عن شبح التفكك والانحراف، خصوصاً في أوساط الأسر دون المتوسطة.

فللعمل، إذن، تأثير على حياة الأفراد والأسر، وعلى اقتصاد الدول وأمنها واستقرارها،

أيضاً ...

من هنا أصبح الإنسان يقدس قيمة العمل. فكان في البداية يعمل لحسابه الخاص، ثم ظهرت شيئاً فشيئاً في المجتمعات فكرة اعتماد اليد العاملة، بالأخص في الميدان الفلاحي وما شابهه من احتطاب ورعي بالأغنام، وما إلى ذلك، باعتبارها من أعمال الإنسان البدائي، إلى أن تطور العمل إلى ميادين الصناعة. وهذا ما جعل المجتمع ينقسم إلى فئتين: واحدة لها المال وفي حاجة إلى مستخدمين، وأخرى في حاجة إلى من يشغلها حتى تؤمن لقمة عيشها. وهذا ما يعبر عنه بمصطلحات قانون الشغل (مؤجر وأجير).

لذلك، فإننا ما يمكن تأكيده هو أنَّ الحضارات القديمة هي، مما لا شك فيه، نتيجة عمل شاقٌّ ومتواصل، قام به الإنسان في القديم. وهو ما تؤكده مختلف الديانات السماوية والنظريات القديمة والحديثة والتي أجمعـت على أنَّ العمل البشري هو مصدر الإنتاج والتطور والرخاء في أية مرحلة من مراحل التطور البشري.

ولدراسة جوانب نشأة قانون الشغل وتطوره، فإنه يقتضي التعرُّض لموضوع قانون الشغل من حيث هو مدخل كأي مدخل آخر لدراسة أي فرع من فروع القانون (الفقرة الأولى). كما يقتضي ذلك التعرُّض لمميزاته (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مدخل إلى قانون الشغل

قانون الشغل هو علم من علوم التشريع الحديثة، ظهر كنتيجة لمطالب ملحَّة من قبل شريحة واسعة من المجتمع. إلا أنَّ هذا القانون مرَّ بالعديد من المراحل الإنسانية التي تعود إلى النظام الروماني في جانبه الاقتصادي الذي كان يقوم على الرِّقْ وعلاقة الرِّقِيق بسيده التابع لأملاكه كبقية عقاراته ومنقولاته ليكون خادماً مملوكاً لديه. بحيث لم يتم الشروع في القضاء على هذا النظام وعتق العبيد من الرِّقْ إلا بمجيء الإسلام. واستمرَّ هذا الموقف إلى أن تبلورت فكرة الحرية، بمعنى أنَّ الإنسان حرٌّ في جسده وفي فكره ووجوده، وفي تحديد مصيره، وفي خصوص موضوع العمل، فهو كذلك حرٌّ في اختيار عمله وتجارته بما من هذا المنطلق تحورت هذه المطالب لتتشكل حولها تنظيمات دولية، نادت بإرساء نظام قانوني يضمن حقوق العمال أمام استقواء أرباب العمل عليهم، نظراً لما يمتاز به هؤلاء من قدرة

وتفوق ماديين ومعنويين على المستخدمين لديهم. وهذا ما يقابله في النصوص السماوية الصحيحة التي لم يلحقها أي تحريف بيد البشر.

لذلك تعالت الأصوات الدولية في اتجاه حماية العمال إلى أن أصبحت واقعاً قانونياً، وحقيقة لا يمكن تجاهلها داخل المجتمعات التي سوف تتعرض من بينها للتجربة التونسية في تشريع العمل (أ). هذا إلى جانب ما سوف تتعرض له من اهتمامات دولية بهذه المسألة (ب).

أ. قانون الشغل في تونس

يمكن، إذن، أن تتعرض لتشريع العمل في المرحلة الحديثة من تاريخ تونس وتقسيمها إلى فترتين:

1. في فترة الحماية

بعد أن قامت السلطات الاستعمارية بفرض الطاعة على الدولة والشعب أخذت تقوم بتفويق ما يسمى "بالرجل الأبيض" المتحضر على الرجل البربري الجاهل، كما يزعمون ويتصورون، وذلك لهدف تقويض مكانة الشعب العربي الإنسانية، ككل، والحط منها. لذلك كان أول ما بادرت به، في مسألة التناقضات، هو منح سيطرة كبيرة في الحياة الاقتصادية للفرنسيين، بحيث لم تعد الطبقة الاجتماعية المسيطرة والمكونة من الفلاحين والحرفيين والتجار هي صاحبة النفوذ، بل تحول نفوذها هذا على السوق إلى الأجانب الأوروبيين المقيمين بالإيالة. وتم إثراها استغلال الطبقة الكادحة من خمسة وعمال. وبذلك تقلص حجم التناقضات التي كان عليها المجتمع التونسي، قبل الحماية، بين أصحاب المشاريع والمشغلين لديهم ليتحول إلى تناقضات بين أهالي البلاد والمقيمين الأجانب.

ومن بين ما كان يعنيه الخامس مثلاً – باعتبار أن هذه اليد العاملة، تقريراً، أكثر شيوعاً، في ذلك الوقت – هو تعرُّضه لأبشع أنواع التعسف والاستغلال، بناءً على ما جاءت به أوامر وقوانين جائرة، بفعل تعسف الحاكمين وسوء تقديرهم لأوضاع الناس وطاقاتهم.

الخدمات انتداب أعون تأطير وتسخير أجانب، خلال فترة انتقالية تدوم سنتين ابتداء من تاريخ صدور القانون عدد 120 لسنة 1993.

٥- تشغيل المعوقين

"لكلّ شخص حقّ في العمل،...". هكذا نصّت الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لتبيّن أنّ للعمل قيمة هامة. وهو، بالتالي، وسيلة يحمي بها الإنسان كرامته ويؤمن بها حياته. ويبقى معيار المساواة، هو المنظم لاستقرار الحياة الاجتماعية، ويدعم الحركة التنموية في البلاد. لذلك، جاء القانون التوجيهيّ عدد 83 لسنة 2005، في فصله 26، منسجماً مع مبادئ المادة 23 من "الإعلان"، مؤكداً أنه: "لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاصّ إذا توفرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام به. وتعمل الدولة على وضع الخطط والسياسات للهوض بتشغيل الأشخاص المعوقين".

وبما أنّ الشخص المعوق له من الأحاسيس ما للشخص المعافي – أو قل، أحاسيسه شديدة التوتّر والانفعال – فإنّ التعامل معه يستوجب ذكاء كبيراً، حتى نتمكن من تقديم الخدمات إليه، دون أن نعتدي على مشاعره. لذلك، فإننا نرى أن العاجز لا يحتاج إلى شفقة ولا إلى إعجاب، بقدر ما يحتاج إلى اعتراف بموقعه الحقيقيّ وسط الجماعة.

وانطلاقاً من قاعدة الاعتراف بموضع المعوق، فقد انطاقت التشريعات، كعادتها، لتضع القواعد الازمة التي تحذّر من تهميش مثل هذه الشرائح وعدم الاعتراف بقدراتها التي إذا ما تمّ صقلها، فإنّها سوف تبدع وتفيّد المجموعة... لذلك، لم تتوان بلادنا عن انخراطها في الصكوك الدوليّة – التي شرعت في المناداة بحقوق الإنسان، حيثما كان هذا الإنسان، وكيفما كان – وهذا هي تعلن انضمامها للاتفاقية الدوليّة رقم 159، المتعلقة بالتأهيل المهنيّ وتشغيل المعوقين، مبرهنّة، في ذلك، عن حسن استعدادها للالتزام بكلّ ما يخدم الإنسان، مadam هذا الكائن البشريّ هو الغاية من كلّ ما تقوم به الدولة.

ويخضع لنفس الواجبات المحمولة على العامل التونسي الناجمة عن العلاقة الشغافية، طبقاً للفصل 263. إلا أنه عند مخالفة أحكام الفصل 258 مكرر و 266، يترتب عن ذلك إلغاء عقد العمل ويعرض العامل الأجنبي، وهو في حالة غير قانونية أو تم استخدامه بدون وجه قانوني، للطرد من التراب التونسي بمقتضى قرار من مدير الأمن الوطني (الفصل 267)

كما لا يمكن للمشغل أن ينتدب عاملاً أجنبياً غير حامل لبطاقة الإقامة المنصوص عليها بالفصل سابق الذكر، أو يبقى في حالة علاقة شغافية معه بعد انتهاء صلاحية بطاقة الإقامة، مثلما اقتضاه الفصل 259.

ومن بين الشروط الهامة التي جاء بها قانون الشغل في تونس أنه لا يمكن انتداب عامل أجنبى ما لم يكن هذا الأخير غير مرتبط بعهدة عقد شغل مع مؤجر آخر (الفصل 262 فقرة أولى). وبانتهاء هذه العلاقة يتوجب على المشغل إعلام وزارة التشغيل عن انتهاء العلاقة الشغافية معه (الفقرة الأخيرة من نفس الفصل).

إلا أن المشرع أجاز للأجانب تجديد عقودهم لأكثر من مرة (عدد مرات التجديد غير محدود، حسب الفقرة الثانية من الفصل 258 م ش) شريطة أن تكون المؤسسة المشغلة تنتمي إلى نفس جنسيته، ويرجع نظر تأشير العقد وتتجديه لوزير التشغيل دون غيره (الفقرة الثالثة من نفس الفصل). هذا كما وضع المشرع التونسي شرطاً لتجديد عقود الأجانب للعمل بالبلاد التونسية ما لم يكن هنالك يد عاملة وطنية تتتوفر فيها الكفاءة والاختصاص المطلوبين، باعتبار أن "مجلة تشجيع الاستثمارات" تعطي أولوية الانتداب للكفاءات التونسية الحاملة للشهادات الجامعية، حسب ما اقتضاه الفصل 43 – مطة 2 منها. بالإضافة إلى ما تسعنه من امتيازات لفائدة المؤسسات المشغلة لهؤلاء والمتمثلة في تكفل الدولة لمدة خمس سنوات بدفع 50 بالمائة من مساهمة الأعرااف في النظام القانوني للضمان الاجتماعي.

هذا كما أشار القانون عدد 120 لسنة 1993 المؤرخ في 27 ديسمبر 1993 المتعلق بإصدار مجلة تشجيع الاستثمار، في فصله الرابع، إلى أنه يمكن في إطار القانون عدد 100 لسنة 1989 المؤرخ في 17 نوفمبر 1989 المتعلق بنظام تشجيع الاستثمار في أنشطة

هذا كما حرص المشرع على تحجير تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن الثمانية عشر

عاما ليلا، طبقا للفصلين 65 و 66 (م ش).

5.B

ج- تشغيل النساء

لقد حرص المشرع التونسي على حماية المرأة الأجيرة، في جميع المجالات المهنية، باعتبارها كائنا يمكن استغلاله جنسيا من قبل المؤجر. كما خصّ، بشكل خاص البنات القصر بهذه الحماية من الاعتداءات والمضائق والتحرش الجنسي من قبل المشغل، وذلك بتحجير إسكان البنات القصر لدى المستأجر الذي يعيش خارج الإطار الأسري الضيق. بحيث لا يجوز للمشغل أن يسكن معه البنت القاصر التي يستخدمها كعاملة منزل إذا كان أعزبا أو أرملأ أو مطلقا أو مفارقا، كما اقتضته أحكام الفصلين 347 و 350 (فقرة 3) من مجلة الشغل المتعلقين بمنع إسكان البنات القصر المتدربات لدى العرف إذا كان أعزبا أو مطلقا أو أرملأ أو مفارقا، أو هو أصبح، فيما بعد، في حكم الفقرة الثالثة من الفصل 350.

وخلالا لهذين الفصلين، لم تحرّر مجلة الشغل تشغيل النساء إلا في الأعمال المتواجدة تحت الأرض كالمناجم والمقاطع، بالإضافة إلى الأطفال دون سن الثمانية عشر عاما (الفصل 77 م ش).

كما حجر الفصل 78 تشغيل النساء والأطفال دون الثمانية عشر عاما أو الموافقة على تشغيلهم بالمؤسسات وأقسام المؤسسات أو الحظائر الناشطة في رسكلة المعادن القديمة.

د- تشغيل الأجانب

لم يمنع المشرع التونسي تشغيل الأجانب بالبلاد التونسية. غير أن ذلك يخضع لمجموعة من الشروط والقيود القانونية، وهو أن يكون العامل الأجنبي في تونس حاملا بطاقة إقامة تحمل عبارة "يُسمح له تعاطي عمل مأجور بالبلاد التونسية"، كما اقتضاه الفصل 258 مكرر (فقرة أولى) من (م ش). وتكون مدة العقد محددة بعام واحد قابلة للتتجديد مرة واحدة لا تتجاوز السنة. وللعامل الأجنبي نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل التونسي،

المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً في الساحة المهنية (نفس الفصل / فقرة 2).

ب- تشغيل الأطفال

ولئن كان الفصل 53 (م ش) قد منع تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا بعد سن السادسة عشرة عاماً، فإن الفصل 54 قد فتح الباب أمام هذه الشريحة العمرية للعمل لاعتبارات اجتماعية. إلا أن ذلك كان مشروطاً بوضعهم تحت سلطة أحد ذويهم العاملين بالمؤسسة المشغلة كالآب أو الأم أو وصيّاً عليهم. على أن يكون ما كلفوا به من الأعمال غير الشاقة ومتاسبة وسنهم، وليس لها أي تأثير على تعليمهم.

واعتباراً للظروف الاجتماعية التي قد تدفع بالآباء إلى الاستعانة بأبنائهم في العمل لديهم أو تشغيلهم لدى الغير، مع مراعاة مبدأ وجودهم تحت سلطة الوالي، فقد أجاز المشرع النزول بالسن إلى ثلاثة عشر عاماً في الأعمال الفلاحية الخفيفة التي لا تضرّ بصحتهم ونموّهم ولا تمسّ بمواظبتهم في الدراسة أو التكوين المهني، حسب ما اقتضاه الفصل 55 من نفس المجلة. على أن يحّرّر تشغيل الأطفال من هذا الصنف أيام الراحة الأسبوعية والأعياد (الفصل 56 / فقرة 4 م ش).

وفي خصوص الأعمال غير الفلاحية وغير الصناعية، فإنه يسري كذلك على هذه الحالة توفر مجموعة الشروط التي تعرض لها الفصل 55 ، حسب ما اقتضته الفقرة الأولى من الفصل 56 الذي أجاز تشغيل الأطفال دون سن الثلاثة عشر عاماً، شريطة أن لا يتجاوز عدد ساعات العمل ساعتين في اليوم (الفقرة 2)، بعد أن تُضبط أنواع الأعمال الخفيفة والاحتياطات الأولية المحمولة على المشغل والسلط العمومية المختصة اتخاذها عند تشغيل الأطفال بهذه الأعمال، عملاً بمقتضيات الفصل / 56 فقرة 3 م ش الذي أخضع عملية تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ستة عشر وثمانية عشر عاماً إلى إصدار أمر في الغرض يضبط عدد ساعات العمل.

الفصل الثاني

الانتداب

المبحث الأول: حرية الانخراط في العمل

العمل هو حق دستوري، كما أنه حق من حقوق الإنسان التي تعرّضت لها المواثيق الدولية، ومن بينها ما جاء به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 23 (فقرة أولى) التي جاء فيها أنّ "لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله،...". كما تعرّضت المادة السادسة (فقرة أولى) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى هذا الحق، وذلك لأنّ "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تناح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق". وفي خصوص الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل، فقد نصت كذلك الاتفاقية الدولية عدد 105 لسنة 1957 على حرية العمل ومنع العمل الإجباري.

ويكون من بين أهم عناصر إبرام عقد الشغل هو توفر ركن الرضا لكلٍّ من الطرفين (الأجير والمؤجر). لذلك، فإنّ أداء العمل من طرف الأجير، لابد أن يكون بكامل الحرية ومطلق الاختيار، وإلا أصبح عملاً سخرياً.

هذا كما أنّ الأجير يبقى، من باب المبدأ، حرًا في البحث عن عمل. ثم له حرية اختيار العمل المناسب وكفاءته المهنية وقدراته الصحية ل القيام بذلك العمل. كما له الحق أيضًا في اختيار الطرف المشغل.

وعومما، فإن أردنا أن نذهب إلى أبعد من ذلك، فإنه للأجير حرية الامتناع عن تنفيذ ما التزم به، إن كان غير قادر على مواصلة تنفيذ العقد، شريطة أن يكون امتناعه موضوعياً. وإرغامه على ذلك يُعتبر سخرة، على معنى المادة الثالثة (فقرة 3/أ) من العهد الدولي الخاص

بالحقوق المدنية والسياسية التي جاء فيها أنه: "لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي".

لذلك تقوم حرية الانخراط في العمل على عنصرين أساسين، وهما مجموعة الشروط التي وضعها المشرع كمبدأ أساسي للتشغيل (الفقرة الأولى)، ومجموعة الحقوق التي وضعها المشرع لحماية العمال، والتي نجدها غير منفصلة عما هو محمول عليهم من واجبات اشتراطها عليهم قانون الشغل والمبادئ العامة لقانون (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شروط التشغيل

لعملية التشغيل عدة أركان، وضعها المشرع حتى تكون هذه العملية قائمة على أساس ومبادئ سليمة، وهي كالتالي:

أ- شرط السن في التشغيل

للعمل كأجير عدة شروط، ومنها شرط السن الذي يعتبره المشرع في أي دولة شرعاً أساسياً، وهو ما تعرّضت له المعاهدات والاتفاقيات الدولية، ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته العاشرة (فقرة 3) التي جاء فيها أنه "على الدول أن تفرض حدوداً الدنيا للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويُعاقب عليه". بحيث تكون السن الدنيا في التشغيل ذات أهمية كبيرة. وهو ما أشارت إليه مجلة الشغل في فصلها 53 بعبارة "لا يمكن تشغيل الأطفال الذين يقلّ سنهم عن ستة عشر عاماً"، باعتبار أنّ هذه العمر غير مكتملة البناء والمسؤولية الجزائية والمدنية. وباعتبار أنه يمكن استغلال الأطفال اقتصادياً وجنسياً.

وفي خصوص الأعمال التي يمكن أن تهدّد صحة الأطفال أو سلامتهم وأخلاقهم، فإنّ الفصل 58 من مجلة الشغل حجرت تشغيلهم في سن دون الثمانية عشر عاماً، على أن يتم تحديد أنواع العمل لهؤلاء بقرار من قبل وزير الشؤون الاجتماعية، يُتخذه بعد استشارة

- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، المعتمدة سنة 1951، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة 23 التي جاء بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي أكدت، أنه: "لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي". كما نجد هذا المبدأ، أيضاً، في التشريع التونسي بالفصل الخامس من مجلة الشغل.

- الاتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، المعتمدة سنة 1958.

- الاتفاقية رقم (112) الخاصة بسياسة العمالة، المعتمدة سنة 1964.

- الاتفاقية رقم (135) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة سنة 1971.

- الاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات شروط الاستخدام في الخدمة العامة، المعتمدة سنة 1978.

- الاتفاقية رقم (154) الخاصة بسياسة العمالة، المعتمدة سنة 1981.

وهذه أهم اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها تونس وأصبحت ملزمة بتطبيقها في نظامها القانوني، طبقاً لأحكام الفصل 32 من دستور 27 جوان 1959 والفصل 20 من دستور 2014 :

- وثيقة تعديل منظمة العمل الدولية، المصادق عليها من قبل البلد التونسي بمقتضى القانون عدد 69 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988.

- الاتفاقية عدد 142 الخاصة بدور التوجّه والتّكوين المهنيّ في تنمية الموارد البشرية، المعتمدة بجنيف في 26 جوان 1975 من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 70 لسنة 1988 المؤرّخ في 27 جوان 1988.

- الاتفاقية الدوليّة للشغل عدد 159، المتعلقة بشأن التأهيل المهني وتشغيل المعوقين، الموقّع عليها من طرف النّدوة العاّمة للمنظّمة الدوليّة للشغل في 20 جوان 1983، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 22 لسنة 1989 المؤرّخ في 22 فيفري 1989.

- الاتفاقية عدد 138 الخاصّة بالسّنّ الديني للقول في العمل، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدوليّ بجنيف في 26 جوان 1973، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1995 المؤرّخ في 10 جويلية 1995، والمنشورة بمقتضى الأمر عدد 190 لسنة 1996 المؤرّخ في 5 فيفري 1996.

- اتفاقية العمل الدوليّة رقم 182 بشأن أسوأ أشكال إعمال الأطفال، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدوليّ بجنيف في 17 جوان 1999، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 1 لسنة 2000 المؤرّخ في 24 جانفي 2000، والمنشورة بمقتضى الأمر عدد 915 لسنة 2000 المؤرّخ في 2 ماي 2000.

- صكّ تعديل دستور منظّمة العمل الدوليّة، المصادق عليه من قبل البلاد التونسية بمقتضى الأمر عدد 1336 لسنة 2007 المؤرّخ في 4 جوان 2007.

- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، المعتمدة سنة 1951، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة 23 التي جاء بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي أكدت، أنه: "لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي". كما نجد هذا المبدأ، أيضاً، في التشريع التونسي بالفصل الخامس من مجلة الشغل.

- الاتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، المعتمدة سنة 1958

- الاتفاقية رقم (112) الخاصة بسياسة العمالة، المعتمدة سنة 1964.

- الاتفاقية رقم (135) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة سنة 1971.

- الاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات شروط الاستخدام في الخدمة العامة، المعتمدة سنة 1978.

- الاتفاقية رقم (154) الخاصة بسياسة العمالة، المعتمدة سنة 1981.

وهذه أهم اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها تونس وأصبحت ملزمة بتطبيقها في نظامها القانوني، طبقاً لأحكام الفصل 32 من دستور غرة جوان 1959 والفصل 20 من دستور 2014 :

- وثيقة تعديل منظمة العمل الدولية، المصادق عليها من قبل البلد التونسي بمقتضى القانون عدد 69 لسنة 1988 المؤرّخ في 27 جوان 1988.

- الاتفاقية عدد 142 الخاصة بدور التوجّه والتّكوين المهنيّ في تنمية الموارد البشرية، المعتمدة بجنيف في 26 جوان 1975 من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 70 لسنة 1988 المؤرّخ في 27 جوان 1988.

- الاتفاقية الدوليّة للشغل عدد 159، المتعلقة بشأن التأهيل المهني وتشغيل المعوقين، الموقّع عليها من طرف النّدوة العاّمة للمنظّمة الدوليّة للشغل في 20 جوان 1983، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 22 لسنة 1989 المؤرّخ في 22 فيفري 1989.

- الاتفاقية عدد 138 الخاصّة بالسّنّ الديني للقول في العمل، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدوليّ بجنيف في 26 جوان 1973، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1995 المؤرّخ في 10 جويلية 1995، والمنشورة بمقتضى الأمر عدد 190 لسنة 1996 المؤرّخ في 5 فيفري 1996.

- اتفاقية العمل الدوليّة رقم 182 بشأن أسوأ أشكال إعمال الأطفال، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدوليّ بجنيف في 17 جوان 1999، والمصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 1 لسنة 2000 المؤرّخ في 24 جانفي 2000، والمنشورة بمقتضى الأمر عدد 915 لسنة 2000 المؤرّخ في 2 ماي 2000.

- صكّ تعديل دستور منظّمة العمل الدوليّة، المصادق عليه من قبل البلاد التونسية بمقتضى الأمر عدد 1336 لسنة 2007 المؤرّخ في 4 جوان 2007.

أ- المعاهدات

للمعاهدات الخاصة بالعمل أهمية في اعتمادها كمصدر في قانون الشغل في تونس، والتي تصبح ملزمة لأطرافها، مع تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل. وهذا النوع من المعاهدات يسمى: "معاهدات عقدية". وهي اتفاقات تبرم بين أطراف محدودة العدد. ويتمثل عيوبها في كونها ليست عامة التطبيق، باعتبار أن مجال الالتزام بها لا يخرج عن نطاق أطرافها. حيث أبرمت تونس، في هذا النطاق، عدة معاهدات مع الجزائر (سنة 1966) والمغرب (سنة 1964) والنيجر (سنة 1966) وفرنسا (سنة 1963).

وهذه المعاهدات، يمكن أن تكون خاصة بتشغيل اليد العاملة كالمعاهدة التي أبرمت بين تونس وليبيا في 5 فيفري 1971، كما يمكن أن تكون متعلقة بالضمان الاجتماعي التي أبرمت مع نفس القطر في 6 جوان 1973 و 5 أفريل 1988. لنجد مثيلها مع أكثر من قطر، كاتفاقية الضمان الاجتماعي بين دول اتحاد المغرب العربي، المعتمدة برأس لانوف (ليبيا) في 9 و 10 مارس 1991، والصادق عليها من قبل البلاد التونسية بمقتضى القانون عدد 67 لسنة 1991 المؤرخ في 2 أوت 1991. وتعتبر هذه المعاهدة مفتوحة لكل الدول الأعضاء في الاتحاد المغاربي، وهي شاملة لكل العمال المهاجرين التابعين لهذه الدول.

ب- اتفاقيات العمل الدولية

وهي اتفاقيات خاصة بمجال العمل، تُعقد بين أكثر من دولتين. وتكون مفتوحة لأي حكومة ترغب في الانخراط فيها.

وباعتبار أن "منظمة العمل الدولية" هي الراعية لشؤون العمال في العالم، منذ تأسيس "عصبة الأمم"، فكانت هي الجهة الدولية الوحيدة الساورة على هذا الأمر. وكبقية المنظمات الدولية الأخرى، فإن لهذه المنظمة أهداف أساسية، تمثل غاية ظهورها، وهي: "إقرار سلم دائم على أساس العدالة الاجتماعية، والعمل على وضع مستوى معيشة العمال، واستقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية".

ولتحقيق هذه الغايات، فهي عملت على تشكيل جميع الأطراف، من حكومات وأرباب العمل والمنظمات الوطنية ذات العلاقة، قصد وضع مقرراتهم في تحقيق أدنى المعايير المرسومة لصالح العمال، وذلك لضمان الظروف والآليات التي تحميهم من أي اعتداء أو سوء معاملة أو استئناف من حقوقهم الشغافية. لذلك، قامت بصياغة العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بظروف العمل وبأجور العمال وحمايتهم الاجتماعية والصحية، إلى جانب ما أصدرته من توصيات، لها علاقة بحقوق العمال، وتقديم المساعدات، في خصوص تأسيس النقابات والمنظمات العمالية، على المستوى الوطني ...

ونجد من بين هذه الاتفاقيات المنظمة لحرية التنظيم النقابي التي أقرّها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في مادته الثامنة (فقرة 4)، والتي جاء فيها، أنّ: "لكلّ شخص حقّ في إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه". كما جاء هذا المبدأ، أيضاً، بالمادة 22 (فقرة أولى) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

حيث أعدّت "المنظمة" نحو ما يزيد عن 180 اتفاقية، ومثلها توصيات، وَضَعَتْ، من خلالها، معايير عديدة، اهتمَتْ بظروف العمل والأمن المهني والصحة المهنية، وحرية العمل النقابي، ومبادأ التساوي في الأجر على التساوي في العمل، والضمان الاجتماعي، وسياسات العمل، والتدريب المهني، وتوفير الحماية للنساء والمهاجرinas والسكان الأصليين، وغيرها من الضمادات الأخرى ...

ونجد من بين هذه الاتفاقيات وأهمّها، ما يلي:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، وهي الاتفاقية رقم (87)، المعتمدة سنة 1948.

- اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وهي الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، المعتمدة سنة

.1949

هـ- فقه القضاء

تعتبر قرارات المحاكم المختصة مصدراً هاماً من مصادر قانون الشغل بما يساهم به القاضي من تطبيق للقانون وتفسيير للنصوص القانونية الغامضة بمناسبة عرض قضية على أنظاره ليتعدى هذا الدور إلى خلق قواعد قانونية جديدة، في حالة سكوت المشرع عن مسألة تتعلق بالموضوع المعروض الذي يستحيل حلّه قضائياً بدون اجتهاد القاضي، بناءً على مبدأ تحقيق العدل والإنصاف، ليكون للقاضي فضل على العامل المتعريض للطرد التعسفي وحمايته من مظالم مؤجره. حيث أصدرت محكمة التعقيب، في هذا الشأن، قراراً بتاريخ 02 نوفمبر 1978، موسعاً من خلاله الحماية القانونية لممثلي العمالة (وهم النقابيون) عند تعرضهم للطرد التعسفي ليتم تكريسه بتقديم مجلة الشغل سنة 1994 (انظر الفصل 14 ثالثاً ورابعاً وخامساً من م ش).

وـ- الفقه

ويقصد بالفقه كل ما يتم استنباطه من مبادئ قانونية يضعها الفقهاء في بحوثهم ودراساتهم ذات الصلة بقانون الشغل. واعتمادها كمصدر هو للاستدلال بها في إيجاد مخرج قانوني. كما أنها ليست ملزمة من الناحية القانونية، بقدر ما هي للإيضاح بما تطرحه من آراء وأفكار...

الفقرة الثانية: المصادر الدولية

هذا الجانب من المصادر، هو، بالأساس، مشمول برعاية "منظمة العمل الدولية" التي كان لها الدور الكبير في وضع مجموعة من الوثائق الدولية ذات الصلة بال المجال العمالي وتقريب الصلة ووجهات نظر التشاريع الداخلية الخاصة بالتشغيل. ولهذه المصادر أولوية التطبيق في النظام القانوني التونسي، طبقاً لمقتضيات الفصل 32 من دستور غرة جوان 1959 والفصل 20 من دستور 2014، والتي تمثل، بالأساس، في المعاهدات (أ) واتفاقيات العمل الدولية (ب).

وهو يفتقد لركن الرضا من جانب الأجير الذي يصبح ملزماً بتعليمات مؤجره، باعتباره عملاً انفرادياً من جانب طرف واحد.

كما ظهر رأي ثالث مساند للأول، يعتبراً هذه التعليمات وهذه التراتيب الداخلية عملاً تنظيمياً للمؤسسة يصحّ لصاحب العمل ممارسته، بحكم سلطته الرئيسية على العمال، وذلك لفرض النظام داخل مؤسسته الذي يقوم في الأصل على مبدأ علاقة التبعية بين الأجير والمؤجر التي تلزم الطرف الأول (العامل) بالخضوع للأوامر التي يصدرها الطرف الثاني (صاحب العمل).

د- العرف

العرف، في المادة التشغيلية، هو كأي عرف في مجال آخر، يُعتَدّ به كمصدر ثان بعد التشريع في غياب وجود نص مكتوب، وهو تلك القواعد غير المكتوبة التي اعتاد الأفراد اتباعها في قطاع مهني معين على أساس الاعتقاد بأن تلك القواعد ملزمة بالرغم من أنها غير مكتوبة.

وعلى هذا الأساس، احتلّ العرف مرتبة هامة في العلاقات التشغيلية، بالأخص قبل صدور القانون عدد 27 لسنة 1966. ولم يعرف تراجعاً إلا مع ظهور التشريعات العمالية وانتشار الاتفاقيات المشتركة والعقود الفردية والجماعية المكتوبة. وبالرغم من كل ذلك فقد بقي للعرف أهمية صريحة من خلال ما أقرّه الفصل 18 (م ش) الذي أدرجه ضمن مجموعة من المصادر المعتمدة في استنتاج مدة الاختبار في كل عقد شغل، إلى جانب الاتفاقيات المشتركة أو الخاصة والقانون. هذا كما نجد ذكرًا صريحاً لقاعدة العرف، جاء بها الفصل 115 (م ش) في خصوص منح الرخص خالصة الأجر لمدة أطول من المدة المذكورة بالاتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية.

وهنا يمكن تلخيص مبدأ اللجوء إلى العرف في حالة عدم وجود اتفاقية مشتركة تنظم الوضعيّة القانونيّة بين الأجير والمؤجر، أو في حالة وجود امتياز أفضل مما هو متّفق عليه بين الطرفين.

هـ- فقه القضاء

تعتبر قرارات المحاكم المختصة مصدراً هاماً من مصادر قانون الشغل بما يساهم به القاضي من تطبيق للقانون وتفسير للنصوص القانونية الغامضة بمناسبة عرض قضية على أنظاره ليتعذر هذا الدور إلى خلق قواعد قانونية جديدة، في حالة سكوت المشرع عن مسألة تتعلق بالموضوع المعروض الذي يستحيل حلّه قضائياً بدون اجتهاد القاضي، بناءً على مبدأ تحقيق العدل والإنصاف، ليكون للقاضي فضل على العامل المترعرع للطرد التعسفي وحمايته من مظالم مؤجره. حيث أصدرت محكمة التعقيب، في هذا الشأن، قراراً بتاريخ 02 نوفمبر 1978، موسعاً من خلاله الحماية القانونية لممثلي العمالة (وهم النقابيون) عند تعرّضهم للطرد التعسفي ليتم تكريسه بتقديم مجلة الشغل سنة 1994 (انظر الفصل 14 ثالثاً ورابعاً وخامساً من م ش).

وـ- الفقه

ويقصد بالفقه كل ما يتم استنباطه من مبادئ قانونية يضعها الفقهاء في بحوثهم ودراساتهم ذات الصلة بقانون الشغل. واعتمادها كمصدر هو للاستدلال بها في إيجاد مخرج قانوني. كما أنها ليست ملزمة من الناحية القانونية، بقدر ما هي للإيضاح بما تطرحه من آراء وأفكار...

الفقرة الثانية: المصادر الدولية

هذا الجانب من المصادر، هو، بالأساس، مشمول برعاية "منظمة العمل الدولية" التي كان لها الدور الكبير في وضع مجموعة من الوثائق الدولية ذات الصلة بال المجال العمالي وتقرير الصلة ووجهات نظر التشريع الداخلية الخاصة بالتشغيل. ولهذه المصادر أولوية التطبيق في النظام القانوني التونسي، طبقاً لمقتضيات الفصل 32 من دستور غرة جوان 1959 والفصل 20 من دستور 2014، والتي تتمثل، بالأساس، في المعاهدات (أ) واتفاقيات العمل الدولية (ب).

الشغل والذي يُشار إليه بالسّر المهنّي في مجال الوظيفة العمومية، كما هو وارد بقانونها الخاص في فصله السابع.

وباعتبار أن الأوامر والقرارات هي بمثابة القوانين، فهي الأخرى يجد قانون الشغل مصدره فيها، وهي ليست بالقليلة، نظراً لسهولة إصدارها. وهي وسيلة لتنفيذ بعض النصائح أو تعديلها بحسب ما تقتضيه الضرورة الاقتصادية مثلاً كتحديد الأجر الأدنى المضمون (أمر حكومي عدد 668 لسنة 2017 مؤرخ في 5 جوان 2017 يتعلق بضبط الأجر الأدنى المضمون لمختلف المهن في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل SMIG)، وهي عادة ما تكون ناسخة لما سبقها.

جـ- المصادر المهنية

هناك مصادر ذات طابع مهني متعددة، ونجد منها ما يلي:

1- عقود العمل الجماعية أو الاتفاقيات المشتركة للشغل

وقد عرّفتها مجلة الشغل في فصلها 31 بأنها: "اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصياً من جهة وبين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى. ويجب أن تكون تلك الاتفاقية كتابية وإنما كانت عديمة الاعتبار"، أي لا قيمة قانونية لها أو كما أنها لم تكن. وغاية تكوين عقود العمل الجماعية هو تنظيم علاقات العمل الناشئة عن عقود العمل الفردية. وهي وسيلة ناجعة للتقليل من تدخل المشرع في تنظيم علاقات العمل الفردية المشتّتة.

هذا وتنقسم الاتفاقيات المشتركة إلى نوعين:

- اتفاقية مشتركة مقبولة، بعد التصديق عليها من قبل الدولة (الفصل 38 م ش) ونشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية (الفصل 40 م ش).

- اتفاقية مشتركة للمؤسسات، ويُشترط فيها أن تحتوي على أحكام أعلى نفعاً من الاتفاقية المشتركة المقبولة المعمول بها في المؤسسات وتتضمن مجموعة من الحقوق والحريات ذات العلاقة بالشغل وبالأخص منها الحرية النقابية (الفصل 44/ف2 م ش).

2- التعليمات وترتيب النظم الداخلي للمؤسسات المشغلة

حيث يتمثل هذين المصدرين في كونهما وثيقة، يضع بها صاحب العمل مجموعة من القرارات والتعليمات التي يسعى من ورائها إلى تحقيق قدر من الجدية والانضباط في العمل، التي ربما هي غير منصوص عليها، لا في قانون الشغل ولا في عقد العمل. ولهذه الوثيقة دور عملي في تسيير المؤسسة، باعتبار أن كل ما يرد فيها من تعليمات هو في الحقيقة نتيجة تقييماتٍ يستخلصها صاحب العمل من خلال واقع يلاحظه بنفسه في مستوى ما يتحققه العمال من إنتاج بشكل عام. لذلك، فإن تدخله بالتعليمات والترتيب الداخلي هو عمل يكتسي مشروعية تقضي بها مصلحة العمل ودوام المؤسسة.

ومن بين ما نجد في هذه القرارات التي يتخذها عادة صاحب العمل بمفرده، هو توضيح أو تحديد بعض الشروط التي لم يتم التنصيص عليها في العقد، وتكون بذلك هذه العملية بمثابة التتمة، وذلك لتحديد مدة الرخصة السنوية وتاريخها حسب مصلحة العمل (كما جاء به الفصل 30 من الاتفاقية الإطارية المشتركة)، أو ساعة بدء العمل وبهايته بالنسبة إلى الذكور والإإناث. إلى جانب ما يتعلق بتحجيرات بعض الأفعال في أوقات العمل التي من شأنها أن تعطل مردود العامل أو لها مخاطر على سلامة المؤسسة. كما نجد كذلك ما هو متعلق بالمكافآت عن مردودية العمال والعقوبات المخلة بالترتيب الداخلي.

ومن حيث طبيعة هذه التعليمات، فقد اختلف الفقه في شأنها. لذلك اتجه رأي مفاده أن هذه التعليمات لها طبيعة عقدية تم إلهاقها بالعقد وتقوم على مبدأ الاتفاق بين صاحب العمل الذي أصدر التعليمات والعامل الذي قبل بها، في حين أن هذا الرأي قد تم انتقاده من قبل فريق آخر، على أساس أنه لا يقوم في الواقع على مشاركة العامل لصاحب العمل في اتخاذها،

حيث تقوم لجنة الخبراء، هذه، بدراسة التقارير المقدمة إليها وفحصها، بشكل تقني، لا يقوم على مجرد الشك والأفراط، والتصديق المجرد لفحوى التقرير، بالمقارنة مع ما هو متوفّر لديها من تقارير ومعلومات، تقدمها لها المنظمات العمالية الوطنية. وللحثّ من آية حالة، يمكنها طلب التوضيح من الحكومة المعنية. وهي، إلى جانب ما تقوم به اللجنة المذكورة، تقوم بإعداد تقرير مفصل وعام عن أوضاع الدول غير المصادقة على الاتفاقيات، لترفعه، فيما بعد، إلى مجلس الإدارة التي تقوم، بدورها، بإرساله إلى الحكومات، لتكون على بيّنة بما ألت إليها الأوضاع بأقاليمها، نتيجة عزلتها وعدم انخراطها في المنظومة الدوليّة، بشكل حقيقي.

وأمّا "لجنة المؤتمر"، فإنّ دورها يبقى توعويّاً وتحسيسيّاً بأهميّة المعايير الدوليّة والانخراط فيها، والعمل بالتوصيات.

ومن بين ما تؤكّد عليه هذه اللجنة، هو العمل على الانخراط في كلّ من الاتفاقيات رقم (87)، والتي تنادي في مادتها 11 بأنّ "يعهد كلّ عضو من أعضاء منظمة العمل الدوليّة بأن تكون هذه الاتفاقيّة نافذة إزاءه باتّباع جميع التّدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال من ممارسة حق التنظيم النقابي بحرّية". هذا إلى جانب التأكيد على أهميّة الاتفاقيات رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعيّة التي تساهُم، بشكل كبير، في التقدّم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، والاستقرار العام بالبلاد ...

حيث انشئت "لجنة التحرّي والمصالحة" في مجال حرّية الانضمام إلى النقابات، وهي مكلفة بتسوية الخلافات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيتين (87) و (98)، بعد مفاوضات بين منظمة العمل الدوليّة والمجلس الاقتصادي الاجتماعي، سنة 1950. كما أنه توجد لجنة أخرى، أنشأها مجلس منظمة العمل الدوليّة، وهي "لجنة ثلاثة"، معنية بإنشاء النقابات والانضمام إليها، ومؤهّلة من قبل مجلس إدارة المنظمة بالنظر في الشكاوى والتحقّق من جديتها لرفعها إلى لجنة التحرّي والمصالحة، سالفه الذّكر.

لذلك، كان لظهور منظمة دولية، تعنى بحقوق العمال وأوضاعهم المهنية والاجتماعية في العالم، كمنظمة العمل الدولية، في الحادي عشر من شهر أكتوبر 1919، إثر الحرب العالمية الأولى، بموجب معاهدة "فرساي"، والتي أصبحت، بعد إنشاء منظمة الأمم المتحدة، إحدى أجهزتها الهامة. إذ كان لهذه المنظمة وقع كبير في نفوس العمال – والناس جميعا – لما ستقدمه لهم من حقوق وضمانات مهنية واجتماعية...، مستندة، في ذلك، إلى مبادئ، جاء بها دستورها. مفادها أن العدل والسلم الاجتماعية، لا تتحقق إلا بتوفير العمل وضمان المساواة فيه.

ومن وظائف "منظمة العمل الدولية"، العمل على وضع الاتفاقيات والتوصيات التي لها علاقة بحقوق الشغالين، أيها وجدوا، كجزء من بقية حقوق الإنسان، والسهير على الالتزام بها...، هذا إلى جانب ضمان تأسيس النقابات والمنظمات العمالية الوطنية، التي كان لها، إلى جانب دورها الرئيسي، مشاركة سياسية ونضالية في صفوف حركات التحرير الوطني، قصد إخراج المستعمر من أراضيها.

وحتى تحقق منظمة العمل الدولية ما وضعته من قواعد ومبادئ بحسب دستورها، فقد أنشأ مؤتمرها الثامن سنة 1927 هيئتين تضطلعان بمهمة مراقبة الدول لالتزاماتها وتقيدتها بالمعايير الدولية ذات الصلة. ونجد منها: "لجنة الخبراء"، وهي مكلفة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. و"لجنة المؤتمر"، وهي مكلفة، هي الأخرى، بتطبيق المعايير.

ولمتابعة تنفيذ مجموعة الاتفاقيات التي أشرفت "المنظمة" على صياغتها، بالنسبة إلى الدول المصّدقة عليها، تقوم لجنة الخبراء، المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بدراسة التقارير المحوصلة، كإجراءات المتخذة، في خصوص تطبيق الاتفاقيات المذكورة بأقاليمها. والتي تقدم إليها سنويًا من الدول الأعضاء التي، إن بدا للجنة المذكورة عدم الجدية في تطبيق الاتفاقيات والعمل بالتوصيات، رفعت الأمر إلى مؤتمر العمل الدولي السنوي لتقوم لجنة أخرى، صلبها، بتسليط العقاب، وذلك بإدراج اسم الدولة العضو في القائمة السوداء للدول التي ترفض التعاون مع "المنظمة".