

# رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط  
الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

إحالة رقم 5 / 2013



# رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط  
الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين



بتاريخ 18 سبتمبر 2013، توصل المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بطلب إبداء الرأي من رئيس مجلس المستشارين بشأن مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، طبقاً للفصل 7 من القانون التنظيمي الخاص بتنظيم المجلس وأشغاله.

وبتاريخ 19 سبتمبر 2013، أناط مكتب المجلس للجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية مهمة دراسة الموضوع، حيث نظمت هذه الأخيرة وفق المقاربة التشاركية المعتمدة في كافة أشغال المجلس عدة جلسات إنصات بمشاركة أهم الأطراف المعنية من وزارات ومنظمات مهنية وفاعلين اقتصاديين واجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني بالإضافة إلى مجموعة من الخبراء والأكاديميين والممارسين.

وبتاريخ 14 نوفمبر 2013، قامت اللجنة بتقديم نتائج الدراسة التحليلية لمشروع القانون ولتداعياته الاجتماعية والاقتصادية والتوصيات المنبثقة عنها إلى المكتب، لمناقشتها والمصادقة عليها قبل رفعها إلى الجمعية العامة.

وبتاريخ 28 نوفمبر 2013، تم تقديم مشروع رأي المجلس بشأن مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين حيث تمت المصادقة عليه بإجماع الأعضاء الحاضرين.

ويشمل رأي المجلس بالإضافة إلى النص الرئيسي ستة ملاحق تحتوي على:

- جدول ملاحظات وتعليقات بشأن مقتضيات المشروع؛
- مقتطفات من الأحكام التشريعية المعمول بها؛
- الاتفاقية 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين؛
- التوصية 201 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين؛
- ملاحظات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن تشغيل الأطفال عامة واستخدامهم كعمال وعاملات منزليين بالخصوص؛
- دراسة مقارنة لبعض القوانين ذات الصلة.



# مدخل

1. جاء "مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين" تنفيذاً للمادة 4 من مدونة الشغل التي تنص: "يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت".
2. فمن حيث الشكل، يتبين أن مشروع القانون استعمل تسمية "العمال المنزليين" متشياً مع المفهوم المتداول عالمياً منذ صدور الاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين عن منظمة العمل الدولية سنة 2011، وعدّل أحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من مدونة الشغل بإحلال تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت" موحياً بذلك بأن مجال تطبيق القانون الخاص بهذه الفئة لم يطرأ عليه أي تغيير على الرغم من غياب الإشارة صراحة في مقتضيات المشروع إلى فئة "العمال الذين يرتبطون بعلاقة شغل مع صاحب البيت".
3. ومن حيث المضمون يشمل مشروع القانون 21 مادة موزعة على خمسة أبواب تتناول:
  1. أحكام عامة؛
  2. شروط تشغيل العمال المنزليين؛
  3. الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل؛
  4. الأجر؛
  5. المراقبة والعقوبات.
4. وانطلاقاً من المذكرة التقديمية لمشروع القانون ومن التوضيحات الواردة في عرض وزارة التشغيل والتكوين المهني أمام اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية استقرت دراسة مشروع القانون على الأهداف الرئيسية المتوخاة منه والمتمثلة بالخصوص في:
  - تنفيذ التزام تشريعي ظل معلقاً منذ صدور مدونة الشغل سنة 2003؛
  - تنظيم العلاقة المهنية للعمال المنزليين وتمتعهم بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يقرها الدستور؛
  - مناهضة ظاهرة تشغيل الطفلات والأطفال دون 15 سنة؛
  - مواكبة معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمال المنزليين ودعم المجهود المبذول لتفعيل الحقوق الأساسية في العمل المرتبطة بتشغيل الأطفال وعدم التمييز ومنع العمل القسري؛
  - تطوير قانون الشغل والحماية الاجتماعية في اتجاه انسجام مكوناته، وتفعيلها على ضوء المكتسبات الدستورية.
5. إن هذه الأسباب مجتمعة تبين بجلاء ضرورة التعجيل بالتشريع في مجال تشغيل العاملات والعمال المنزليين لإعادة الاعتبار إليهم، ورفع الحيف الذي يطال وضعيتهم القانونية والاجتماعية، وتمديد الحماية الاجتماعية باعتماد رؤية شمولية تراعي في نفس الوقت:

- ضرورة وضع حد لتشغيل الأطفال دون الخامسة عشر من عمرهم ومطابقة أحكام التشريع الجديد للالتزامات المغرب بالقضاء الفوري على أسوأ أشكال تشغيل الطفلات والأطفال دون 18 سنة؛
  - الاعتراف بالقيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل المنزلي المأجور بإخراجه من التهميش القانوني والاجتماعي نظرا لمساهمته في توفير فرص العمل؛
  - تثمين المساهمة التي يقدمها العمال المنزليون للاقتصاد والمجتمع عن طريق التخفيف من عبء التحويلات العائلية للمشغلات والمشغلين والمساهمة في تربية الأطفال والعناية بالمسنين والأشخاص في وضعية إعاقة وبالتالي توفير خدمات اجتماعية أساسية؛
  - احتواء مظاهر الاستغلال التي تطال بعض العاملات والعمال المنزليين الذين تتوقف معيشتهم ومأواهم على المشغل ومن بينهم الأطفال والأجانب؛
  - اعتماد مقارنة على أساس الحقوق تروم في نفس الوقت توضيح وتأمين الوضعية القانونية للعاملات والعمال المنزليين، وإدماجها في السياسات القطاعية المتعلقة بالخصوص بالتعليم الأساسي والتكوين مدى الحياة، والمساواة وعدم التمييز، والحماية الاجتماعية بمختلف مكوناتها؛
  - التجاوب في هذا المجال مع المطالب والملاحظات الصادرة عن منظمات المجتمع المدني والفرقاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية بخصوص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال المنزليين بصفة عامة وبكيفية خاصة الفتيات العاملات والأجانب.
6. واستحضرت اللجنة في دراستها للمشروع محيطه المباشر، والمرجعيات اللازم اعتبارها بخصوص تسوية وضعية العاملات والعمال المنزليين، وصولا إلى مقترحات وتوصيات من شأنها دعم مكتسباته وتوطيد حظوظ تفعيله في أقرب الآجال.



## أ. المرجعيات المعتمدة

7. من أجل إدراك عميق وواقعي لإشكالية خدم البيوت تم الارتكاز في دراسة المشروع على المرجعيات الأساسية الوطنية والدولية والاستئناس بالتطورات التي عرفتتها التشريعات الأجنبية.

### 1.1 المرجعيات الوطنية

8. تم الاعتماد في هذا الباب على المقتضيات الدستورية وعلى مرجعية الميثاق الاجتماعي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

#### 1.1.1 المرجعية الدستورية

9. استحضرت اللجنة في دراستها لمشروع القانون 19.12 المحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، المرجعية الدستورية التي كرست التوجهات الجديدة لترسيخ قيم التضامن، ولا سيما في الديباجة التي أسست للمبادئ الأساسية ونخص بالذكر مبدأ الحرية والكرامة والمساواة، وتكافؤ الفرص، والعدالة الاجتماعية، ومقومات العيش الكريم، بالإضافة إلى الأهمية الكبرى التي أعطتها هذه المرجعية للاتفاقيات الدولية، المصادق عليها من طرف المغرب، قصد ملاءمتها مع التشريعات.

10. وعلى هذا النحو، شكلت كل من المواد 8 و19 والفقرة الثالثة من المادة 30 والمادة 31 والفقرة الثالثة من المادة 32 ثم المادة 34 والمادة 71 بوصلة أساسية في هذه المقاربة، مركزة على الحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، وتمتع الأفراد بها، بما فيهم الأجانب، وذلك وفق القانون.

11. وشددت هذه المواد على دور الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية في تعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من هذه الحقوق والحريات الأساسية المعترف بها، كما ركزت على دور الدولة في معالجة الأوضاع الهشة لفئات من النساء والأمهات، وللأطفال ولذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك على مساهمة المنظمات النقابية للأجراء في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها.

#### 2.1.1 مرجعية الميثاق الاجتماعي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

12. تعتبر مرجعية الميثاق الاجتماعي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بدورها أساسية في الموضوع ودليلاً عملياً في اتجاه تعزيز الحماية الاجتماعية، إذ تضع جملة من الحقوق والقواعد يجب احترامها من أجل تحقيق التماسك الاجتماعي والحد من الفوارق وتثمين العمل المنتج وإدماج الأشخاص والفئات في وضعية الهشاشة، ويمكن الاستشهاد في هذا المجال بمضمون الهدف تحت عدد 34 المتعلق بتعميم الحق الأساسي في الضمان الاجتماعي وضمان فعاليته بتوفير كل من التغطية الصحية والتقاعد وشروط العمل اللائق، وبمضمون الهدف تحت عدد 18 الذي يؤكد على "الحرص على احترام الحد الأدنى لسن التشغيل وحضر أسوأ أشكال عمل الأطفال" الذي يستدل فيه بمؤشرات تشغيل الأطفال في القطاعين المهيكلي وغير المهيكلي وبالمؤشرات المتعلقة بتدابير المراقبة وإعادة الإدماج وكذلك المؤشرات المتعلقة بوجود وفعالية التدابير المتخذة لمحاربة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

## 2.1 المرجعيات الدولية

13. منذ 5 شتنبر 2013 دخلت الاتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين حيز التطبيق بعد أن صادقت عليها عشر دول بينما تقوم أغلب الدول الأعضاء الأخرى بالمساعي التشريعية والعملية الضرورية لنفس الغاية. وإذا اعتبرنا أن مشروع القانون 19.12 يدخل في هذا السياق، فإن مضمونه يبقى مقيداً كذلك بالاتفاقيات الأساسية التي صادق عليها المغرب والمتعلقة بالخصوص بتشغيل الأطفال (الاتفاقيتين 138 و182) والعمل القسري (الاتفاقيتين 29 و105) والمساواة وعدم التمييز (الاتفاقيتين 100 و111). وبالرجوع إلى ملاحظات لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن تطبيق الاتفاقيتين 138 و182 من طرف المغرب، يمكن ملامسة المشاكل ذات الصلة المتعلقة بتقنين تشغيل عمال المنازل وخاصة الأطفال منهم.

### 1.2.1 المعايير الحمائية

14. يتبين من خلال دراسة مضمون الاتفاقية 189 أنها تفترض تقييد الدول بالمعايير الأساسية للعمل وتعمل على تطبيقها في إطار علاقة الشغل مع العمال المنزليين. أحكام الاتفاقية تسري على جميع العمال المنزليين، لكن يمكن استثناء بعض الفئات جزئياً أو كلياً سواء لاستفادتها بطريقة أخرى من حماية تعادل على الأقل ما تضمنته أو لخصوصية المشاكل التي تطرحها وضعيتها.

15. بالموازاة مع اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تعزيز حقوق الإنسان والتقييد بالأحكام المقررة في الإعلان الصادر سنة 1998 تلتزم كل دولة عضو أيضاً بتكريس:

- حق العمال المنزليين في الاطلاع على شروط الاستخدام من خلال عقود مكتوبة على قدر المستطاع تتضمن كل البيانات المتعلقة بشروط العمل؛
- الحق في الاستفادة من شروط تضاهي شروط باقي العمال مع اعتبار الفترات التي لا يتمتعون فيها بحرية التصرف في وقتهم؛
- الضمانات الخاصة بالعمال المقيمين في المنزل: ظروف معيشية لائقة، احترام حياتهم الخاصة وحريتهم في البقاء في المنزل خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية أو الإجازة السنوية؛
- ضمان أداء الأجر نقداً على أن يغطي الحد الأدنى للأجور مع إمكانية دفع جزء منه عينا وبموافقة العامل شرط أن تكون القيمة النقدية المقابلة له عادلة ومعقولة؛
- الحق في بيئة عمل آمنة وصحية، وفي الحماية من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف والاستفادة من الحماية الاجتماعية بما فيها نظام الضمان الاجتماعي؛
- ضمان تدابير لتفتيش الشغل ولتنفيذ العقوبات مع تحديد الظروف المجيزة لدخول المنازل بما يتلاءم مع احترام حرمة الحياة الخاصة؛
- ضمان آليات فعالة لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات.

16. كما ألزمت الاتفاقية بوضع معايير حمائية خاصة للقبول في العمل المنزلي تتوافق مع أحكام الاتفاقية 138 حول السن الأدنى لتشغيل الأطفال والاتفاقية 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال مع اتخاذ تدابير تضمن ألا يمنع العمل المنزلي الأطفال ما فوق السن الأدنى للاستخدام وما دون سن 18 سنة من التعليم الإلزامي وألا يعوق فرص متابعة الدراسة والمشاركة في برامج التكوين المهني.

17. وجاءت الاتفاقية 182 والتوصية 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها من خلال التزام الدول باتخاذ تدابير شاملة وفعالة تهم تحديد أشكالها وأماكن ممارستها مع إدراج هذه الأنماط ضمن الجرائم الجنائية. وتشمل الأعمال المحظورة تلك التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو بسلامتهم.

18. وتعزيزا لما سبق، دعت التوصية 201 إلى تحديد أنواع العمل المنزلي التي تشكل خطرا على صحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقهم فضلا عن حظرها والقضاء عليها. هذا مع إيلاء اهتمام خاص باحتياجات الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة ويفوق السن الأدنى للاستخدام باتخاذ تدابير تؤمن حمايتهم، تشمل التحديد الدقيق لمدة العمل ضمنا لاستفادتهم من الوقت الكافي للراحة والتعليم والتكوين والتواصل مع أسرهم، وحظر العمل الليلي والحد من العمل المرهق جسديا ونفسيا مع وضع آليات لمتابعة شروط حياتهم وعملهم.

19. وسعيا لحماية المهاجرين فإن الاتفاقية تقيّد بتنظيم عملية تشغيلهم على نحو يضمن في جانب أول، تلقي العمال المنزليين الراغبين في العمل في بلد آخر عروض العمل أو عقود الاستخدام كتابة وأن تكون سارية المفعول في بلد الاستقبال، متضمنة بيانات بشروط وظروف الاستخدام (كما هي محددة في المادة 7) قبل عبور الحدود الوطنية، وفي جانب ثان تحديد شروط عمل وكالات الاستخدام الخاصة إلى جانب إيجاد الآليات المناسبة للتحقيق في الشكاوى المقدمة ضدها مع إقرار العقوبات الزجرية الرادعة للممارسات التعسفية.

#### 2.2.1 ملاحظات منظمة العمل الدولية بشأن تشغيل الأطفال في المنازل

20. علاقة بتشغيل الأطفال سبق للجنة الخبراء أن وجهت إلى المغرب أسئلة مباشرة سنوات 2003، و2005، و2007، و2009، و2012 بمناسبة دراسة التقارير المتعلقة بالاتفاقية 138 بشأن تشغيل الأطفال، كما وجهت إليه بمناسبة دراستها للتقارير حول الاتفاقية 182 أسئلة مباشرة سنوات 2004، و2005، و2007، و2009، و2010، و2011، و2012، وكذلك ملاحظات سنوات 2004، و2005، و2007، وكل سنة بدون انقطاع منذ سنة 2009، حيث بلغ عدد الملاحظات خلال العقد المنصرم 13 ملاحظة، وعدد الأسئلة المباشرة 11 سؤالا تتعلق جميعها بتشغيل الأطفال في المنازل وفي الفلاحة وفي الصناعة التقليدية، وتطالب المغرب بالتسريع باتخاذ النصوص التشريعية الواردة في المادة 4 من مدونة الشغل والتدابير الفعلية لمنع تشغيل الأطفال دون 15 سنة وحمايتهم إلى حدود 18 سنة. ويمكن الاكتفاء في هذا الصدد بما ورد في الملاحظات المنشورة بتقرير سنة 2013 لملازمة وزن هذا التتبع وما قد يأتي به مستقبلا من انتقادات أعمق.

21. فبخصوص الاتفاقية 138 جاء في الملاحظات المتعلقة بتشغيل الأطفال في المنازل تذكير بالتعليق السابقة على إثر صدور التقرير حول "فهم عمل الأطفال في المغرب" وتتبعها لمراحل تحضير مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين مطالبة بمدّها بالمعلومات المتعلقة بالتطور المحقق بهذا الصدد في التقرير المقبل. كما ذكرت اللجنة بأنه سبق لها أن سجلت بأن الغرامة المتراوحة من 300 إلى 500 درهم المنصوص عليها في المادتين 150 و183 من مدونة الشغل بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الخطيرة وشروط إعمالها غير رادعة".

22. أما بشأن الاتفاقية 182، فيمكن الوقوف على المقطع التالي: "إن اللجنة تعيد تذكير الحكومة بأن الفتيات الصغيرات المنوط بهن إنجاز الأشغال المنزلية عادة ما تصبحن ضحايا للاستغلال وأن الطبيعة السرية لهذا العمل تجعل من مراقبة تشغيلهن أمرا صعبا للغاية، كما تعيد تذكير الحكومة بأن مقتضى المادة 1 من الاتفاقية يلزم كل دولة عضو باتخاذ التدابير الفورية والفعالة لتضمن منع أسوأ أشكال عمل الأطفال، وعلى النحو المستعجل، كما لاحظت اللجنة

أن الحكومة تحيل منذ سنين عديدة على تبني مشروع القانون حول العمل المنزلي واللائحة الخاصة للأعمال الخطيرة الممنوعة في قطاع العمل المنزلي وترجو بإلحاح من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية التي تمكن صدور مشروع هذا القانون وتلك اللائحة بشكل مستعجل، كما ترحو اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية لأجل إنهاء البحث حول وضعية الفتيات الصغيرات العاملات في المنازل في الدار البيضاء في أقرب الآجال مع تقديم نسخة من النتائج إلى مكتب العمل الدولي".

### 3.1 التشريعات المقارنة

23. تمثل المعايير المعتمدة بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تحولا في ملامسة الموضوع عبر العالم سمح به مفهوم العمل اللائق حيث ساد الاقتناع بأن العمال المنزليين لا يختلفون عن باقي العمال في الحقوق الأساسية والكرامة وبالتالي في استحقاق حماية تشريعية متساوية يتطلب تفعيلها رعاية الظروف المتميزة التي يزاولون فيها مهامهم ليس إلا. ولهذا ذكرت كل من الاتفاقية والتوصية بأن العمال المنزليين مشمولين بجميع الانفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مادامت لا تنص على استثنائهم وأكدتا على الاعتراف لهم بالحقوق الأساسية في العمل بدون أي تمييز، وعلى ضرورة العمل على إعمالها لاستدراك أوجه العجز والرؤية المتدنية التي تراكمت نتيجة تهميشهم وسوء اعتبار الأشغال المنزلية.

24. وبفضل الأشغال التحضيرية التي سمحت بتحليل المعلومات الواردة على المنظمة من جميع الدول الأعضاء بشأن الوضعية القانونية للعمال المنزليين، تمكن مكتب العمل الدولي من إصدار دليل عملي<sup>1</sup> لمساعدة الحكومات على وضع قوانين العمل تعرض فيه للمواضيع التي يجب أن تنال عناية خاصة في السياسة التشريعية الوطنية مستنيراً بذلك بأمثلة من التشريعات المعمول بها حاليا والتي تؤكد مقارنتها غياب نموذج موحد وضرورة الأخذ بعين الاعتبار لظروف العمل الموضوعية التي يواجهها مختلف العمال المنزليين في بلدانهم أو بلدان المهجر.

#### 1.3.1 الجوانب اللازم إيلاؤها العناية

25. باعتبار العمل المنزلي قطاعاً نسوياً بامتياز فإنه يرتبط أصلاً بتدبير التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية من جهة ومن جهة أخرى بمناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة في علاقتها بالخصوص مع الأمومة والتحرش والعنف. وبما أن مزاوله هذا النشاط تستقطب في الغالب عمالاً معزولين ذوي معرفة محدودة بحقوقهم، فينبغي صياغة الأحكام بشكل يسهل فهمها وتطبيقها ودعمها بآليات لاستيعابها وتفعيلها.

26. وقد ركز الدليل على أهمية المصطلحات والتعاريف ونطاق التطبيق منبها لأهمية تحديد أطراف العلاقة، ومكان مزاوله العمل وطبيعة ونوع المهام والعناصر الموضحة لوجود علاقة شغل وعند الاقتضاء العلاقات الخارجة عن هذا النطاق، مع استبعاد النشاط المدر للربح بالنسبة للمشغل.

#### 2.3.1 أمثلة معيارية

27. لقد بينت الأمثلة أن التشريع المعمول به لا يميز في بعض الدول بين العمال الذين يقيمون في منزل أسرة صاحب العمل وغيرهم (النمسا) كما أن سن مزاوله هذا النشاط يختلف من حالة إلى أخرى: 16 سنة في الكوت ديفوار مع إمكانية ممارسته في إطار التكوين ابتداءً من 14 سنة، أما في الأوروغواي فقد حدد في 18 سنة ما عدا ترخيص إداري ما بين 15 و18 سنة، في حين حدد هذا السن في فرنسا في 16 سنة مع جواز قبول الأطفال ما بين 14 و16 سنة لنصف

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل.

مدة عطلةهم المدرسية للقيام بأعمال خفيفة في حين يسمح القانون الفنلندي بتشغيلهم دون 15 سنة مع تحديد مدة العمل والزمن ونوع العمل، ويتميز التشريع البرازيلي باعتبار العمل المنزلي خطيراً على الأطفال دون 18 سنة حيث لا يسمح به إلا بعد قيام وزارة العمل بدراسة كل حالة بينما يحصر قانون الكوت ديفوار هذا المنع في أعمال الحراسة داخل المجال الحضري.

28. أما بالنسبة للتمييز على أساس الجنس، فثمة تدابير متنوعة لإدماج العمال المنزليين في التشريعات المناهضة للتمييز منها منع الإشارة إلى النوع في الإعلانات (إسبانيا) وإجراءات لتقديم الشكاوى (نامبيا) واتخاذ تدابير إقليمية (البيرو) وحمائية ضد التمييز ضد الحمل تشمل التغطية الاجتماعية واستئناف العمل بعد الوضع (إفريقيا الجنوبية).

29. وبخصوص الإقامة في بيت المشغل يفرض القانون النمساوي منذ 1962 شروط تهيئة الغرفة الخاصة بالعامل في حالة توفيرها وضمان الغذاء من نفس الطعام الذي يتناوله صاحب العمل، نفس المعيار في الأكل يأخذ به قانون الأورغواي.

30. كما تفيد مقارنة الضوابط المتعلقة بمدة العمل من جهتها بأنها محددة أسبوعياً في 40 ساعة بفرنسا وفي 44 ساعة بالبرتغال و45 ساعة في جنوب إفريقيا على ألا تتجاوز 9 ساعات في اليوم، في حين تصل إلى 44 ساعة في الأورغواي في حدود 8 ساعات يومية.

31. وبالنسبة لسقف الساعات الإضافية والتعويض عنها فهو يعرف بدوره ضوابط متقاربة: معدل 8 ساعات على امتداد 12 أسبوعاً متتالية بتسعيرة 25% ترتفع إلى 50% إذا تجاوزت 10 ساعات في الأسبوع، وراحة تعويضية مؤدى عنها بالإضافة إلى أداء الساعات الإضافية بنسبة 50% في إفريقيا الجنوبية.

32. أما الراحة الأسبوعية فتشمل في جنوب إفريقيا 36 ساعة متتالية بينما حددت فترة الراحة اليومية في 12 ساعة قد تخفض إلى 10 ساعات بالنسبة للعامل الذي يقطن في بيت المشغل ويحصل على ثلاث ساعات على الأقل لتناول وجبات الأكل. معايير مماثلة أخذت بها إسبانيا مع إمكانية تخفيض الراحة واستردادها في غضون الأربع أيام الموالية.

33. وهناك تدابير اتفاقية تحيط بتجميع فترات الراحة الأسبوعية في جنوب إفريقيا (كتابة) وأخرى تنظم العمل الليلي بموافقة الأجير (زمبابوي، جنوب إفريقيا) وساعات البقاء في الاحتياط التي يؤدي عنها في فرنسا بثلاثي الأجر العادي وسدسه بالنسبة للتواجد الليلي، بينما يحصرها تشريع جنوب إفريقيا في 5 مرات في الشهر و50 في السنة مقابل تعويض 20 راند عن كل ليلة في الاحتياط.

34. العطلة السنوية المؤدى عنها تعرف نفس التقارب والتنوع: 4 أسابيع بعد انتهاء سنة من العمل (24 يوماً) منها 12 يوماً في الفترة المتراوحة بين 1 ماي و31 أكتوبر في فرنسا، بينما تمنح لزوماً مرة واحدة بإفريقيا الجنوبية كلما رغب العامل في ذلك وتبلغ مدتها 3 أسابيع عن كل سنة عمل.

35. أيام الأعياد والعطل الرسمية المؤدى عنها يعترف بها أيضاً للعمال المنزليين في أغلب التشريعات مع إمكانية الاتفاق على العمل استثنائياً مقابل تعويض إضافي.

36. أما بخصوص الحد الأدنى للأجور فيطبق في أغلب الدول كاملاً أو بنصف التسعيرة بالنسبة للعمل أقل من نصف المدة اليومية (بوليفيا).

37. وتنظم التشريعات الوطنية الاقتطاعات المرتبطة بالمزايا العينية بطرق مختلفة: في البرازيل لا يسمح باقتطاع مقابل الإقامة إلا إذا منح للعامل مسكن مستقل بينما يمنح إدماج المنافع الأخرى في الأجر، في إسبانيا يباح الاتفاق بين الطرفين على المزايا المعيشية شريطة أن لا تتعدى إجمالاً 30% من الأجر، بينما يحدد سقف الاقتطاع مقابل السكن في جنوب إفريقيا في 10%، أما في الجمهورية التشيكية فإن المنافع العينية تحتسب بعد تجاوز الحد الأدنى نقداً بينما حددت نسبة 10% للمأكل و20% للمأوى في أورغواي، إسبانيا، بوليفيا، ترينيداد وطوباغو، وجنوب إفريقيا.



## II. خلاصات الدراسة التحليلية

38. انصبت الأعمال التحضيرية التي قامت بها اللجنة على إدراك الأبعاد المتعددة والمتداخلة، الحقوقية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية، للعمل المنزلي المأجور، وبناء عليه عملت على تحليل الوضعية الاجتماعية والقانونية الحالية للعاملات والعمال المنزليين قبل أن تنتقل للانكباب على دراسة نص المشروع بغية تقييم مدى استجابته لتطلعات بلادنا في بناء دولة القانون واحترام مبدأ مساواة المواطنين والمواطنات في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.

### 1.2 الوضعية الاجتماعية للعمال المنزليين

39. يعتبر العمل المنزلي من أقدم الممارسات البشرية عبر التاريخ، وقد ارتبط تاريخيا بالعبودية في كثير من البلدان بما فيها المغرب إلى بداية القرن المنصرم. غير أن ثقافة الاستعباد وعقلية السخرة ظلتا حاضرتين في السلوكيات المرتبطة بالخدمة المنزلية، وقد زادت حدة توتر العلاقة الشغلية في المجال الأسري ازدياد هذا النوع من العمل المؤنث في غالبيته العظمى الناتجة عن علاقة التراتبية بين الجنسين السائدة في النسيج المجتمعي. ومع التحولات الاقتصادية والسوسيوثقافية والديمغرافية التي عرفها المجتمع المغربي، ابتداء من ثلاثينيات القرن الماضي، وانتقال المغرب، خلال نصف قرن من استقلاله، إلى سيادة المجتمع الحضري، وما رافق ذلك من انتشار أحزمة الفقر حول المدن واللجوء على نطاق واسع إلى استئجار الخدمات المنزلية - بارتباط مع خروج المرأة إلى سوق الشغل - من لدن أسر متوسطة الدخل بل أحيانا من أسر متواضعة الدخل بعدما كان حكرًا على العائلات الميسورة الحضرية منها والقروية.

40. ومما لا شك فيه أن هذه التحولات دفعت بالعديد من الأسر المنحدرة من البوادي إلى عرض قوة عملها في أسواق المدن، مغذية بذلك ظاهرة العاملات المنزليات وخاصة تشغيل فتيات في سن التمدرس للقيام بمختلف الأشغال المنزلية.

41. وفي غياب معطيات إحصائية دقيقة حول العمالة المنزلية تساعد على إعداد مشروع قانون عاملات وعمال المنازل، فإن المندوبية السامية للتخطيط، في إطار الأجندة الدولية التي جعلت من 2016 أفقا للقضاء على أسوأ أشكال تشغيل الأطفال، أقرت بأن عدد الأطفال المشغولين سنة 2012 ما بين 7 سنوات وأقل من 15 سنة قد بلغ 123000 طفل أي 2,5% من مجموع هذه الفئة العمرية. وقد عرفت هذه النسبة منذ سنة 2000 تراجعًا كبيرًا حيث كانت تشكل 9,7%، أي 517000 طفل مشغول... وهو ما يدل على أن البرامج التي اعتمدها المغرب لعبت دورًا كبيرًا في تراجع تشغيل الأطفال.

42. إن الوعي بضرورة تغيير هذا الوضع أصبح متزايدًا بالموازاة مع التطلع إلى ممارسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الحماية اللازمة للفتيات الهشة داخل المجتمع، خاصة الأطفال والنساء، لدرجة أن التنديد بتشغيل الأطفال وبالتمييز تجاه المرأة أصبح يجد في العمالة المنزلية خير دليل.

### 2.2 الوضعية القانونية للعمل المنزلي

43. يتميز الوضع القانوني الحالي للعامل (ة) المنزلي (ة) بازدواجية النظام القانوني المطبق عليه، وبالغموض في مضمونه، وعدم ملاءمته مع المعايير الدولية، وضعف تفعيله.

## 1.2.2 ازدواجية النظام القانوني المطبق على العمل المنزلي

44. جاء في المادة 4 من مدونة الشغل أن شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت تحدد بقانون خاص، وهي بذلك تميز بين الوضعية القانونية للعامل (ة) المنزلي (ة) الذي تربطه علاقة أجرية مباشرة مع رب البيت وزميله الذي تعهد إليه المؤسسة التي يعمل لها في إطار علاقة أجرية مهام تنحصر في الخدمة المنزلية لأشخاص محددين، ينتمون غالبا لأطرها العليا، مثل حراسة الإقامة والبستنة والطبخ والاستقبال... إلخ.
45. ويرجع هذا التمييز إلى موقف بعض المحاكم من علاقة الشغل التي تقوم مباشرة بين الأسرة وخدمة البيت عندما اعتبرتها غير مشمولة بقانون الشغل إما اعتبارا لحرمة المسكن، أو لكون مجال تطبيق قانون الشغل محدد بكيفية حصرية، أو لخضوعها للاتفاق الكتابي أو الشفوي المنجز بينهما.
46. وتفاديا للجدل القائم بهذا الشأن، ارتأى الفرع الاجتماعيون، بمناسبة مناقشة مدونة الشغل، إرجاء البت في الموضوع عن طريق تعليق خضوعهم لمدونة الشغل والنص على وضع قانون خاص بهم، ليتكسر بذلك التمييز بين العمال المتعاقدين مع رب البيت بصفته هذه للقيام بالأعمال المنزلية والأجراء العاديين الذين يوجدون في خدمة مقاولات أو مهنيين خاضعين لمدونة الشغل وإن كانت الأشغال والمهام التي يمارسونها لا تختلف عن مشاق العامل (ة) المنزلي (ة) وقد تنفذ في نفس المكان.
47. فبعدما أدى موقف القضاء إلى إخراج "خدم البيوت" من نطاق تشريع الشغل، أعطت مدونة الشغل لهذا الوضع أساساً قانونياً بالإعلان عن صدور قانون خاص بهم يكرس ازدواجية التشريع في تنظيم علاقات الشغل المتعلقة بالعمل المنزلي المأجور. وإلى أن يصبح هذا التشريع الخاص ساري المفعول فإن الوضع القانوني للعمال المنزليين يظل غامضاً.

## 2.2.2 غموض الوضع القانوني للعامل غير الخاضع لمدونة الشغل

48. تطبق أحكام القانون المدني على جميع الالتزامات غير الخاضعة لتشريع خاص، ومادامت علاقة الشغل بين العامل المنزلي ورب البيت خارجة عن نطاق مدونة الشغل، فهي موضوعياً تصبح خاضعة لأحكام قانون الالتزامات والعقود التي مازالت سارية المفعول والتي تشتمل على مبادئ عامة قابلة للتطبيق على جميع العقود وعلى أحكام خاصة بالعقود المسماة من بينها مواد عديدة ينحصر مجالها في خدمة البيوت وإيجار العمل تتناول بالخصوص وضعية "الأجير الذي يقطن في منزل مخدمه" في حالة إصابته بمرض أو حادثة، وشروط خاصة بالصحة والسلامة باعتبارها من النظام العام (م 751)، ومدة العقد (م 753)، وفترة التجربة (م 755)، وأجل الإخطار والتعويض عنه (م 754)، وفسخ العقد بإرادة منفردة بسبب المرض أو القوة القاهرة أو لأسباب خطيرة يترك تقديرها للقضاة (م 755-758).
49. وبما أن هذه المواد التي يرجع أصلها إلى سنة 1913 اعتبرت من مكونات تشريع الشغل بعد صدوره، فإن إبعاد تطبيقها على علاقة الشغل القائمة مع رب البيت قد نال من قابليتها للتطبيق باستقلال عن هذا الأخير. أما بعد صدور مدونة الشغل وشمولها لشروط التشغيل والتعويض عن الفصل التعسفي وعن عدم احترام أجل الإخطار، فإن المنطق يفرض أن تسترجع جميع مقتضيات قانون الالتزامات والعقود مكانتها في القانون العادي القابل للتطبيق حالياً على جميع العقود غير الخاضعة لمدونة الشغل. إلا أن الارتباك يشوب هذا الموضوع في الفقه والقضاء، ويدفع إلى التساؤل حول القانون القابل للتطبيق حالياً على "خدم البيوت" المستهدفين بمشروع القانون.

### 3.2.2 عدم ملاءمة الوضع الحالي مع المعايير الدولية

50. إن جميع اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، كما جاء ذلك في ديباجة الاتفاقية الدولية 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، "تنطبق على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليين ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك". فانطلاقاً من هذا المبدأ يتبين أن إسقاطهم من مجال تطبيق التشريع الوطني الرامي إلى تنفيذ الاتفاقيات الدولية المصادق عليها وبالخصوص المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل يعتبر خرقاً لها.

51. ونتيجة ذلك فإن المغرب يتوصل منذ صدور مدونة الشغل بملاحظات عديدة من منظمة العمل الدولية وهيئات دولية أخرى بخصوص غياب الحماية القانونية والفعالية للعمال المنزليين وبالتالي عدم ملاءمة التشريع الوطني مع الاتفاقية ضد جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية حول حقوق الطفل والاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

### 4.2.2 ضعف تفعيل الحماية القانونية

52. إن الغموض الذي يكتنف الوضعية القانونية للعاملات والعمال المنزليين سواء أولئك الذين يعملون بصفة قارة دون المبيت أو الذين يعرضون خدماتهم اليومية في الشوارع والأسواق، يجعلهم عرضة للتسفات في غياب إطار قانوني واضح ومؤسسات يمكن التظلم إليها للحصول على أدنى الحقوق بما فيها الأجر. ولا شك أن تهميشهم هذا يؤثر على وضعية باقي عمال المنازل ويؤدي إلى التنقيص من قيمة العمل الذي يقومون به، حيث تعتبر حقوقهم وكأنها تبرعات ومساعدات موقوفة على إرادة المشغل. ولعل أحسن دليل عن ذلك ندرة القضايا المعروضة على القضاء بالرغم من الانتهاكات التي ترصدها جمعيات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمناسبة تعنيف الخادمت واستغلالهن والتحرش المعنوي والجنسي بهن.

### 3.2 قراءة نقدية في مشروع القانون

53. يمكن اختزال القراءة النقدية لمشروع القانون في بعض المكتسبات التي جاء بها وفي غموض بعض مقتضياته وسكوته عن بعض شروط التشغيل والشغل الأساسية وفي ضعف تحصين الحقوق التي جاء بها.

#### 1.3.2 التحسينات الواردة في المشروع

54. يعبر إحلال عبارة "العامل(ة) المنزلي(ة)" محل عبارة "خدم البيوت" عن رغبة واضحة في إعادة الاعتبار لهذه الفئة من الأجراء وإدماجها تدريجياً في مجال التشريع الاجتماعي والاقتداء لهذه الغاية بالاتفاقية 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في أفق المصادقة عليها.

55. كما يستجيب منع تشغيل الأطفال في المنازل لحاجة اجتماعية وتربوية ملحة، ويتجاوب بعد مدة دامت 13 سنة مع التزامات المغرب الدولية بشأن تشغيل الأطفال ويأخذ بعين الاعتبار الملاحظات الواردة عليه منذ ذلك الحين من المنظمات الدولية.

56. ويمكن إبداء نفس الملاحظة بخصوص أسوأ أشكال تشغيل الأطفال دون 18 سنة حيث نص المشروع على منعها في أفق صدور نص تنظيمي يحدد لائحة هذه الأشغال الخطيرة (المادة 6 من مشروع القانون).

57. ويتبين كذلك من اللجوء إلى العقد الكتابي لتشغيل العاملات والعمال المنزليين واعتماد نموذج تنظيمي لهذه الغاية، الرغبة في توفير وسائل الإثبات وإخراج علاقة العمل المنزلي من السرية وتوفير شروط مراقبة عدم تشغيل الأطفال ومدى مشروعية التشغيل بالنسبة للأجانب وكذلك شروط التظلم واللجوء إلى القضاء.



58. كما أن تمديد نظام الحد الأدنى للأجور ونظام العطل والتعويض عن الفصل من شأنه أن يقرب نسبيا وضعية هذه الفئة من الأجراء مع وضعية الأجراء المشمولين بمدونة الشغل في انتظار تمديد باقي الحقوق إليهم ليتحول هذا النظام إلى مقتضيات لملاءمة القانون العادي مع خصوصيات العمل المنزلي.

59. إلا أن التمعن في هذه الأحكام يبرز محدوديتها بدءاً بالغموض الذي قد يشوب تفسير أغلبها.

### 2.3.2 المقتضيات الغامضة

60. يمكن الاستشهاد بهذا الشأن على سبيل الذكر لا الحصر بمجال تطبيق النص، وعدم تحديد مدة العقد، ومدة العمل، والأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب.

### 1.2.3.2 مجال التطبيق

61. عوض أن يستهدف تحديد مجال تطبيق النص حصر الفئة المستهدفة وفق المادة 4 من مدونة الشغل مقارنة مع باقي العاملين بالمنازل المستفيدين من قانون الشغل والضمان الاجتماعي، فإن المادة 1 أخذت منحى التعريف بأطراف علاقة الشغل والأعمال التي تدخل في نطاقها، تاركة للقارئ مهمة استنباط مدى الاستثناء الذي يجسده هذا القانون بالنسبة لمدونة الشغل.

62. وإن كان تعريف الأطراف كما جاء في النص مقتبسا من الاتفاقية 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، فإنه افتقد الدقة عندما أضيفت إليه استثناءات غريبة.

63. جاء في المادة 1: "يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العامل المنزلي: العامل (ة) الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.

...

صاحب البيت: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عامل (ة) منزلي (ة) لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها...".

64. وبين هذين المدلولين وردت فقرة مفادها أن صفة العامل المنزلي لا تنطبق على:

- العامل الذي يوضع رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت؛
- البوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لظهير 8 أكتوبر 1977؛
- العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة؛
- حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضعة للقانون الصادر بتاريخ 30 نوفمبر 2007.

65. إلا أن الأجراء العاملين لحساب مقاولات التشغيل المؤقت وشركات الحراسة يوجدون حتما في خدمة شخص اعتباري وفق أحكام المدونة المشار إليها ولا تربطهم برب المنزل علاقة تعاقدية ولا ينطبق عليهم ما جاء به تعريف المشغل / صاحب البيت في هذا النص، وبالتالي ليس هناك أي داعي لذكرهم.

66. ومن الملاحظ كذلك أن البوابين بالعمارات موضوع ظهير 1977 مشمولين بالفقرة السادسة من المادة 3 من مدونة الشغل التي تخضع جميع البوابين في البنايات المعدة للسكنى لأحكامها.

67. أما "فئة العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة" تزيد الوضع غموضا، لكونها قد تنطبق على العمال المنزليين المياومين.

68. وعلى خلاف المقاربة التي اعتمدها الاتفاقية الدولية، أضافت المادة 2 لائحة حصرية للأشغال المنزلية تشمل التنظيف، والطبخ، والاعتناء بالأطفال، وبفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، والسياسة، وأعمال البستنة، وحراسة البيت، مع إمكانية تغيير هذا الجرد بنص تنظيمي.
69. ويستنتج من كيفية تحديد مجال تطبيق هذا القانون أنها لا تسمح بمواجهة التعددية التشريعية الموجودة حالياً، ولا توفر الوضوح اللازم لمجال تطبيق النص، ولا تمهد لمصادقة المغرب على الاتفاقية 189، وذلك للأسباب التالية:
- عدم الارتكاز صراحة على المادة 4 من مدونة الشغل للتمييز بين الأجراء العاديين العاملين في خدمة المنازل (سائقو الخدمة، الحراس... إلخ) والفئة المتميزة بالعلاقة الشخصية المباشرة مع رب البيت؛
  - عدم معالجة علاقة هذا التشريع الخاص من جهة مع مقتضيات قانون الالتزامات والعقود بخصوص عقود إيجار الخدمة أو العمل ومن جهة أخرى بمدونة الشغل؛
  - التباس مدلول "فئة العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة"؛
  - حصر مجال التطبيق في لائحة من الأنشطة قد تحتاج تارة إلى التدقيق (الاعتناء بالأطفال أو بفرد بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة مثلاً)، وتبدو ضيقة تارة أخرى بالنظر إلى تنوع الحاجيات المنزلية حسب الزمن والمكان.
70. ومما لا شك فيه أن حصر مجال التطبيق على أساس ذكر الأشغال دون المهام واستعمال عبارة تأجير العمل عوض الاستخدام أو الإحالة على علاقة التبعية من شأنه أن يفسح مجال التأويل والارتباك والتحليل على القانون.
71. ضرورة إضافة تحديد طبيعة العمل غير الهادفة للربح كمياري في تحديد العلاقة الشغلية التي يغطيها مشروع القانون (أي التي لا تدر الأرباح المباشرة على الأسرة المعتمدة عليه).
- 2.2.3.2 طبيعة عقد العمل بخصوص مدته
72. يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة)، حسب ما جاء في المادة الثالثة من مشروع القانون، بعقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي ويحرر في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها.
73. لكن الإحالة على عقد نموذجي لا تعفي من ضرورة التطرق إلى شروط إبرام وفسخ العقد محدد المدة بصنفيه المتمثلين في المدة الزمنية المتفق عليها أو المدة التي يتطلبها إنجاز خدمة محددة والعقد غير المحدد المدة. ومما يثير الانتباه في هذا المجال أن الشروط الشكلية التي جاءت بها المادة الثالثة لا تتوافق مع ظروف إبرام العقود لمدة قصيرة كما هو الشأن في جميع علاقات الشغل غير القارة، وهو ما يطرح سؤالاً عريضاً حول مدى قابلية هذا التشريع للتطبيق بالنسبة للعمال المنزليين غير القارين: مياومون، عرضيون، موسميون... إلخ.
- 3.2.3.2 عدم تحديد مدة العمل
74. تحدد مدة العمل في علاقة الشغل على أساس ساعات العمل اليومية والأسبوعية أو الشهرية أو السنوية دون أن تتجاوز سقفاً يومياً. وإذا كان الباب الثالث من المشروع قد تطرق للراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل فإنه ظل صامتاً عن مدة العمل المسموح بها، وبالتالي فإن عدم تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية يعطل احتساب بداية ونهاية أوقات الراحة والعطل (ويترك الباب مشرعاً أمام المشغل لعدم احترام القانون).
75. كما يطرح هذا الموضوع مسألة تحديد الأجر المستحق مادامت المادة 13 من مشروع القانون تلزم المشغل بأداء الحد الأدنى للأجور على أساس ساعات العمل. بالإضافة إلى ذلك فإن السكوت عن مدة العمل بالنسبة لتشغيل

الأطفال يطرح مسألة ملاءمة هذا التشريع مع الاتفاقيتين 138 و 182 المعلقتين بسن التشغيل وبأسوء أشكال تشغيل الأطفال الصادرتين عن منظمة العمل الدولية.

#### 4.2.3.2 تشغيل العمال الأجانب

76. تلزم الفقرة الأخيرة من المادة 3 من المشروع بتطبيق مواد مدونة الشغل من 516 إلى 519 في حالة تشغيل العمال الأجانب ويترتب عن ذلك:

- استعمال العقد النموذجي المعمول به في باقي القطاعات دون ملاءمته للخصوصيات التي جاء بها هذا التشريع؛
- عدم توقيف استقدام العمال الأجانب من بلدانهم على توفير عقود عمل موافق عليها من لدن السلطات لتلافي تشريدتهم وضمان تحمل نفقات رجوعهم إلى بلدانهم كما تنص على ذلك المادة 8 من الاتفاقية 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛
- عدم معالجة وضعية العمال الأجانب الموجودين حاليا بالمغرب في حالة عدم تسوية أوضاعهم من لدن المشغل أو الإدارة المكلفة بالتشغيل.

#### 3.3.2 السكوت عن مواضيع رئيسية

77. مادام هذا التشريع موازيا لمدونة الشغل ومستقلا عنها كليا، فإن تمتيع العمال المنزليين بالحقوق الأساسية في العمل يتطلب التنصيص عليها صراحة كما جاء ذلك في الاتفاقيات ذات الصلة والاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق في العمل المنزلي الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

78. ومن بين الحقوق الأخرى الغائبة من منظور المطابقة مع الاتفاقيات المصادق عليها أو الانسجام مع التشريع المعمول به:
- غياب أي ربط مع الحماية الاجتماعية بمختلف مكوناتها، علما أن مشروع القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل قد أدمج هذه الفئة من الأجراء من بين المستفيدين منه، كما أن نظام التأمين الصحي يشملهم، غير أن تمديد نظام الضمان الاجتماعي يتوقف على صدور مرسوم منذ سنة 1959؛
  - عدم التنصيص على الحق في إجازة الأمومة؛
  - غياب إلزامية إجراء الفحص الطبي بمناسبة استخدام الأطفال والاكْتفاء بافتحاص بعد مرور ستة أشهر؛
  - غياب التنصيص على الإجازة بمناسبة ازدياد مولود للعامل المنزلي؛
  - عدم الاعتراف بالحق في التكوين للعمال الراشدين وحصره في الإباحة عوض الإلزامية بالنسبة للأطفال ما بين 15 و18 سنة؛
  - عدم تحديد مدة العمل القانونية؛
  - عدم تحديد مقدار ساعات العمل الإضافية والتعويض عنها؛
  - عدم تحديد العطل المؤدى عنها المستفاد منها؛
  - عدم التنصيص على حماية الأطفال والعاملات المنزليات من العنف والتحرش الجنسي.

#### 4.3.2 ضعف تحصين الأحكام

79. يطرح تنظيم العلاقة المهنية مع العمال المنزليين على مختلف أصنافهم مسألة تعدد الأهداف الحماية وتضاربها أحيانا وبالتالي إشكالية تحديد مجال القواعد الأمرة وما يترتب عنها من ملاءمة العقوبات للمخالفات. وتتمثل هذه الصعوبة بالخصوص في شروط الاستخدام والمراقبة والردع.

### 1.4.3.2 القواعد الأمرة وتفعيلها

- أ. تشترط المادة 3 من مشروع القانون تحرير عقد الشغل في ثلاثة نظائر مصادق على صحة إمضاءها تودع نسخة منها لدى مفتشية الشغل دون أي تمييز حسب مدة التشغيل ومحلّه. ويترتب عن مخالفة هذا السلوك غرامة تتراوح ما بين 25000 و30000 درهم، وبضعف هذه الغرامة وبالحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط في حالة العود، لتطرح بذلك تساؤلات عديدة من بينها:
- إلى أي مدى يجب على الأطراف التقيد بأحكام العقد النموذجي وما هي الأحكام التي يمكن تعديلها فيه مادام القانون صامتا حول شروط الاستخدام؟
  - هل يعتبر العقد الكتابي حجة قاطعة باعتباره من النظام العام أم أنه بإمكان الأجير أن يثبت ما يخالفه مثل تاريخ بداية التشغيل أو طبيعة العمل أو باقي الشروط الواردة في العقد النموذجي؟ وهل تطبق نفس الشكليات بعد مراجعة أي شرط مثل الأجر أو مدة العمل؟
  - هل يمكن تصور هذه المسطرة بالنسبة لجميع العقود مهما كانت مدتها؟
- ب. تحدد المادة 2 من المشروع لائحة الأشغال المنزلية على سبيل الحصر وتسمح بتغييرها أو تميمها بنص تنظيمي، ويطرح هذا الأمر بدوره تساؤلات حول:
- مشروعية تعديل أو تميم مقتضى تشريعي بنص تنظيمي؛
  - تكييف إدماج أشغال أخرى يتفق عليها الطرفان ضمن الأشغال المنزلية مثل التكوين والرعاية البدنية والصيانة الإلكترونية... إلخ؛
- ت. إحالة شروط رئيسية للاستخدام على العقد النموذجي.

80. يفترض من عدم تضمين الباب الثاني من مشروع القانون شروط التشغيل الأساسية (مدة العقد، شروط فسخه، شروط توقيفه، الآثار المترتبة عن مخالفته... إلخ) أن هذا المشروع يرمي إلى ضبط هذه الأحكام عبر العقد النموذجي الذي سيحدد بنص تنظيمي، إلا أن طبيعة هذه الوثيقة لا تتحمل إدراج مختلف القواعد وتفرعاتها حسب أنواع العقود. كما أن شروط التشغيل تدخل في المجال التشريعي ولا يمكن إسنادها لنص تنظيمي. بالإضافة لذلك فإن احتمال عدم لجوء العديد من أرباب العمل إلى العقد الكتابي سيضيع على الأطراف إمكانية الاحتكام إلى قواعد تشريعية سواء كانت أمرة أو تفسيرية. ومن الوارد نتيجة ذلك أن تعمق التعددية المعيارية وأن تطرح إشكالية اللجوء إلى مدونة الشغل أو قانون التزامات والعقود، فضلا عن استمرار الغموض الذي يسود حاليا وضعية العمال المنزليين.

### 2.4.3.2 نظام المراقبة

81. يتلخص نظام المراقبة في مادة وحيدة (16) تقلص مضمونه في تلقي العون المكلف بتفتيش الشغل الشكاية من لدن العامل واستدعاء الطرفين للإنصات إليهما والقيام بمساعي الصلح وتحرير محضر في الموضوع. وإذا تبين له خلال هذه الممارسة ارتكاب مخالفة، يحرر محضراً بشأنها يوجهه إلى النيابة العامة.
82. ويفهم من هذه الصياغة بأن تدخل مفتش الشغل يبقى مشروطاً بتوصله بشكاية يتقدم بها الأجير بنفسه وهو ما يمنع عنه ممارسة مهامه وفق ما تنص عليه الاتفاقية الدولية 129 المصادق عليها من طرف المغرب حيث تشمل كما عبرت عنها مدونة الشغل:

- 1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- 2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛
- 3- إحاطة السلطة الحكومية بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
- 4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

83. ومن الواضح أن المشروع أخذ بالمهمة الأخيرة دون سواها ورتب عنها إمكانية تحرير محضر لمعاينة المخالفات قد تنحصر حالات اللجوء إليه عمليا في عدم التوصل إلى الصلح مع ثبوت ارتكاب مخالفة شكلية من قبيل عدم إيداع نسخة من العقد لدى مفتشية الشغل .

84. وإن حصر الدور الردي لمفتش الشغل لهذه الدرجة يضعه موضوعيا في مرتبة أي موظف عادي حيث جاء في المادة 42 من قانون المسطرة المدنية أنه " يجب على كل سلطة منتصبة وعلى كل موظف بلغ إلى علمه أثناء ممارسة مهامه ارتكاب جريمة أن يخبر بذلك فوراً وكيل الملك أو الوكيل العام للملك وأن يوجه إليه جميع ما يتعلق بالجريمة من معلومات ومحاضر ووثائق " .

85. والواقع أن المراقبة التي يمارسها مفتش الشغل تركز بالأساس على الوثائق التي يجب على المشغل أن يتوفر عليها (سجل الأداء، سجل العطل، أوقات العمل... إلخ)، وعلى التبليغات التي ترد عليه، والزيارات التي يقوم بها، هي جميعها متغيبية في مجال العمل المنزلي، حيث لا يخول القانون زيارة مكان العمل، واقتصر القيام بالتبليغ على العامل المنزلي، وأصبحت الشكاية تواجه بمساعي الصلح، ليترتب عن ذلك تضيق صلاحيات مفتش الشغل في معاينة المخالفات وتحرير محاضر بشأنها وتكريس الإفلات من العقاب .

#### 3.4.3.2 نظام المتابعة والعقوبات

86. يطرح نظام المراقبة المعتمد أيضا موضوع تناسق أحكام هذا التشريع مع باقي التشريعات المتعلقة بالخصوص بتشغيل الأطفال والعمل القسري وعدم التمييز، من ذلك مثلا المادة 476-2 من مجموعة القانون الجنائي التي جاء فيها: " يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسة آلاف إلى عشرين ألف درهم ما لم يكن الفعل جريمة أشد، كل من استغل طفلا دون الخامسة عشر سنة لممارسة عمل قسري أو توسط أو حرض على ذلك . يقصد بالعمل القسري بمفهوم الفقرة السابقة إجبار طفل على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه"<sup>2</sup> .

87. ثم إن إزال جميع العقوبات بما فيها الغرامة المتراوحة بين 500 و1200 درهما موقوف على تحريك المتابعة العمومية وهو ما يفقد نظام العطل والغياب والراحة كل مصداقية، فضلا عن غياب أي جزاء على خرق نظام الأجور وأي وسيلة ناجعة لمعاينة الوساطة غير المشروعة في تشغيل الأطفال .

<sup>2</sup> استدرك، بمقتضى الجريدة الرسمية عدد 5188 بتاريخ 19 فبراير 2004، خطأ وقع بالجريدة الرسمية عدد 5175 المنشور بموجبها القانون رقم 24.03 المتعلق بتغيير وتتميم مجموعة القانون الجنائي .

## III. خلاصات وتوصيات ومقترحات

### 1.3 الخلاصات

88. جاء مشروع القانون رقم 19.12 بعد 10 سنوات من الإعلان عنه في مدونة الشغل، وبعد خمس سنوات من صدور صيغته الأولى. وقد نتج عن الفراغ القانوني المترتب عن هذا التأخير وعن غموض الوضعية القانونية للعمال المنزليين انتشار ممارسات غير مقبولة قد تتخذ شكل العمل القسري عندما تطال العاملات القاصرات والأجانب ما فتئت تثير تنديدات من لدن منظمات المجتمع المدني وملاحظات عديدة من طرف المنظمات الدولية بمناسبة المراقبة التي تقوم بها حول الاتفاقيات الدولية المصادق عليها في مجال حقوق الإنسان وحقوق الطفل والحقوق الأساسية في العمل.
89. وتزامن مناقشة هذا المشروع حالياً مع دخول اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين حيز التنفيذ، ليضاف بذلك إلى مجهود ملاءمة هذا التشريع مع الحقوق الأساسية في العمل السعي نحو مطابقته للاتفاقية الجديدة في أفق المصادقة عليها إذا أمكن ذلك.
90. وإذا كان هذا الوازع حاضراً وراء هذا المشروع فإن أول مفارقة تثير الانتباه تتمثل في عدم إدماج مقتضياته في مدونة الشغل ليتم بذلك "استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين تمكنهم من التمتع بحقوقهم بشكل كامل" كما جاء في ديباجة الاتفاقية 189 التي تستهدف إعمال المساواة بين العمال المنزليين وباقي العمال عن طريق تدابير لتوضيب أحكام القانون العادي وفق خصوصيات العمل المأجور في المنازل وليس استثناءهم من الحقوق المعترف بها لجميع العاملات والعمال.
91. قد يعزى اعتماد قانون خاص بالعمال المنزليين إلى إحالة المادة 4 من مدونة الشغل على هذا المسلك التشريعي وإلى المصاعب التي قد تعترض إدخال تعديلات على هذه الأخيرة ولو كانت خاصة بفئة مستثناة من مجال تطبيقها. إلا أن اقتضاب مشروع القانون وعدم ارتباطه بباقي التشريع الاجتماعي يؤكد بأنه لا يرمي إلى تكييف القانون الاجتماعي مع ظروف استخدام العمال المنزليين بقدر ما يهدف إلى خلق نظام خاص بهم لا يرقى حتماً إلى المكتسبات المعترف بها لباقي الأجراء. ومن الراجح أن يكون وراء هذا الاختيار رغبة في تحقيق توازن بين تكلفة الالتزامات المترتبة على القانون وطاقته الأسر المادية نظراً للجوء شرائح واسعة من المجتمع إلى العمل المنزلي المأجور.
92. إن التأكد من صحة هذا الموقف وصوابه يتوقف على تحليل دقيق للوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعمال المنزليين وللمستوى المعيشي للأسر المعنية، ولمدى تداخل التشغيل في المنازل مع سوق العمل. وفي غياب معطيات من هذا القبيل يمكن الاهتداء بنتائج البحث السنوي المستمر حول التشغيل التي تؤكد أن العمل المنزلي يستقطب 92000 شخص وأن نسبة تشغيل الأطفال دون 15 كانت تمثل 6.5% سنة 2000 لتصبح أقل من 0.1% سنة 2012، وهي ظاهرة نادرة حسب ما ورد عن المندوبية السامية للتخطيط، أما بالنسبة لفئة 15-17 سنة فقد كانت تمثل حوالي 17000 عامل بالمنازل، لتنزل إلى 2000 عامل سنة 2012<sup>3</sup>.
93. إن هذه المعطيات وإن كانت تحتاج إلى التدقيق، فإنها تبين بجلاء أن حجم تشغيل الأطفال في العمل المنزلي وعدد مجموع العاملات والعمال المنزليين بصفة عامة لا يتناسبان مع التهويل الذي يصاحب التعاطي مع هذا الموضوع وبالأحرى مع التشهير ببلادنا كبلد يستعبد الأطفال وصغار الطفلات للقيام بالأعمال المنزلية.

<sup>3</sup> معطيات المندوبية السامية للتخطيط.



94. وإذا أخذنا كذلك بالأجر الذي تتقاضاه العاملة المنزلية المياومة كمؤشر عن مستوى الأجور المتداولة في العمل المنزلي المأجور، يمكن الجزم بأن الاختلالات الخطيرة التي تطفو على الساحة تعبر عن التجاوزات التي يسمح بها تهميش علاقات العمل المنزلي على المستوى القانوني والاجتماعي ولا تعطي صورة مطابقة لواقع هذه العلاقات والتي قد تعرف حقا إكراهات ترتبط بمدة العمل وأوقاته والإهانات والتحرشات التي يكون ضحيتها بالخصوص العاملات والعمال المنزليين القاطنين بالمنازل التي يعملون بها.
95. من هذا المنطلق يعتبر المجلس أن معالجة هذا الموضوع ينبغي أن تتوجه بعزيمة صوب إخراج فئة العاملات والعمال المنزليين من حالة الاستثناء التي يوجدون عليها في القانون وإدماجهم في النظام العادي للعمل المأجور ليتأكد بذلك أن مدونة الشغل هي قانون من لا قانون له وأن نظام الضمان الاجتماعي بدوره قابل لاحتواء جميع العمال مع أخذ خاصيات وضعيتهم المهنية والاجتماعية بعين الاعتبار طبقا لما ورد في نصوصه التأسيسية منذ سنة 1959.
96. قد يتطلب الأمر التقدم التدريجي في هذا الطريق لتمكين المؤسسات المعنية من اتخاذ التدابير العملية الضرورية لنجاح هذا الانتقال والتصدي للمشاكل المترتبة عن تطبيق النص على العلاقات القائمة حاليا. إلا أن الاستراتيجية التي يجب اعتمادها في تنظيم علاقات العمل المنزلي والتي يعتبر تشريع الشغل الأداة المعيارية والضامنة لتنفيذها، يجب أن تأخذ الطريق الذي تنص عليه الاتفاقية 189 نحو اعتماد تدابير عملية من شأنها ضمان ولوج العمال المنزليين لممارسة الحقوق على قدم المساواة مع باقي العاملات والعمال، مع اعتبار ظروف العمل الخاصة بحرفتهم أو بالأحرى بمزاولة مهامهم في محلات معدة للسكن والإقامة بها بالنسبة لبعضهم.
97. إن تحقيق العمل اللائق للعاملات والعمال لا يتأتى عبر إصدار نص تشريعي فحسب، بل عن طريق توفير شروط إعماله بارتكازه على إطار مؤسساتي نافذ وآليات للمواكبة، ويفترض بالتالي إدراج العمل التشريعي في رؤية شمولية ومخطط واضح يسمح بتحقيق الأهداف المتوخاة. وبما أن الغرض المأمول هنا يتمثل من جانبه الحقوقي في تكريس الحقوق الأساسية في العمل وبكيفية خاصة وضع حد لتشغيل الأطفال واستئصال العمل الجبري الذي قد يتعرض له العمال الأجانب، فإن أدنى ما يمكن استهدافه هو تحقيق الملاءمة مع الاتفاقيات الأساسية المصادق عليها من طرف المغرب بقطع الطريق أمام استخدام عمال جدد خرقا للحقوق الأساسية في العمل وانتشال العاملات والعمال من الأوضاع التي تعتبر من أسوأ أشكال تشغيل الأطفال بارتباط مع تشييد نظام تشريعي ومؤسساتي يسمح باستفادة العمال والعاملات المنزليين من الحقوق المعترف بها لعامة الأجراء وفق خاصيات مهامهم وآليات التفعيل الممكن تعبئتها.
98. وما من شك أن الجانب الاقتصادي والاجتماعي لهذه المقاربة يتطلب القيام بنفس المجهود في القطاعات الأخرى لتحديد أسوأ أشكال التشغيل فيها وانتشال الأطفال دون 15 سنة منها لكي لا تتحول إلى مجال لاستقطاب الأطفال غير المسموح لهم بمزاولة العمل المنزلي المأجور.
99. من نافلة القول أن هذه المقاربة لا تسمح أبداً بالحفاظ على ازدواجية التشريع القابل للتطبيق على العمل المنزلي كما هو الشأن حالياً، وكما يمكن أن يظل عليه بصدور تشريع خاص بالعمال المنزليين الذين تربطهم علاقة شغل بأصحاب البيوت.
100. من هذه المنطلقات يتقدم المجلس بتوصيات ذات بعد توجيهي، ومقترحات عملية مستوحاة من مشروع القانون رقم 19.12.

## 2.3 التوصيات

101. تتمحور التوجهات التي يقترحها المجلس حول إيلاء عناية خاصة لتشغيل الأطفال والأجانب، والتوجه نحو وحدة النظام القانوني، وإدماج المشروع في مقاربة شمولية.

### 1.2.3 تشغيل الأطفال

102. انطلاقاً من مصادقة المغرب على الاتفاقية 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، يوصي المجلس بمنع تشغيل الأطفال دون 15 سنة كاملة في العمل المنزلي المأجور، وربط هذا المنع من جهة بتدابير تسمح بانتشال الطفلات والأطفال من وضعية التشغيل التي يوجدون عليها حالياً، ومن جهة أخرى بتعميمه على باقي المجالات بالخصوص القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف المنصوص عليها في المادة 4 من مدونة الشغل.

103. وانطلاقاً من الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها من طرف المغرب، يوصي المجلس باعتبار العمل المنزلي من الأعمال التي تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تمارس فيها إلى الإضرار بصحة الطفل أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي، وبالتالي اعتباره من أسوأ أشكال تشغيل الأطفال واتخاذ الإجراءات الضرورية نتيجة ذلك لغاية:

- منع قبول أطفال جدد دون 18 سنة في العمل المنزلي ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ؛
- إلزام المشغلين الحاليين لأطفال دون 18 سنة بالتصريح بتشغيلهم للجهات المختصة مع بيان ظروف إيوائهم؛
- التوصل بالتصريح الخاص بالعمال المنزليين ما بين 16 و18 سنة ومعالجته؛
- منح الإدارة المختصة صلاحية التدخل للتأكد من سلامة ظروف العمل والإيواء واتخاذ التدابير الضرورية عند الاقتضاء لانتشال الأطفال في وضع غير محمود وتوفير حلول بديلة لهم؛
- إدماج مراحل دخول القانون حيز التطبيق وانتشال الأطفال من العمل في مخطط يقوم على عقود برامج في إطار برنامج العمل "مغرب أهل بأطفاله" تبعاً له الموارد الضرورية بتعاون بين منظمات المجتمع المدني والوزارات المعنية بغية ضمان أحسن آليات الإدماج.

### 2.2.3 تشغيل الأجانب

104. انطلاقاً من الاتفاقيتين 29 و105 المتعلقةتين بالعمل القسري ومن تعريف الأشكال الجديدة التي يكتسبها خاصة بالنسبة للأطفال والأجانب كما تتبناه منظمة العمل الدولية، يوصي المجلس بالعمل على القضاء الفوري على جلب واستغلال المهاجرين للقيام بالأعمال المنزلية باتخاذ التدابير التالية:

- منع تشغيل الأجانب دون إبرام عقود خاصة مؤشر عليها من لدن الإدارة المختصة؛
- التزام جميع المشغلين الذين يوجد حالياً في خدمتهم بالمنازل عمال أجانب بالتصريح بهم وتقديم طلبات لتسوية أوضاعهم؛
- اتخاذ تدابير عملية في التشريع الجديد ترمي إلى:
  - توفير نموذج العقد الكتابي الخاص في تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ؛
  - تضمين القانون لشروط التكفل بالمهاجر في حالة المرض وإرجاعه إلى بلده عند انتهاء عقد العمل؛
  - وضع خطة عمل وعقود برامج مع منظمات المجتمع المدني للتنسيق مع مختلف الجهات الإدارية المسؤولة لتصفية الوضعية الحالية دون الإخلال بحقوق المهاجرين الأساسية.



### 3.2.3 وحدة النظام القانوني

105. انطلاقاً من الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، واعتماداً على المقاربة على أساس الحقوق التي يفترضها الدستور وتعتمدها مرجعية الميثاق الاجتماعي للمجلس، فإنه يوصي باستهداف إدماج جميع الأجراء في مجال تطبيق مدونة الشغل ونظام الضمان الاجتماعي مع اعتبار الخصوصيات المرتبطة بطبيعة هذا العمل المتمثلة في حرمة البيت، ومتطلبات الإقامة مع أسرة رب البيت... إلخ، وهو ما يدفع إلى:
- الخيار بين تضمين المقتضيات الخاصة بالعمال المنزليين في مدونة الشغل ونصوص تطبيقية من جهة، واعتماد تشريع خاص يستوفي جميع المعايير الضرورية إما بالتنصيص عليها أو بالإحالة على مقتضيات مدونة الشغل من جهة أخرى؛
  - البت في قابلية مقتضيات قانون الالتزامات والعقود للتطبيق؛
  - التمييز بين النظام العادي الذي يخضع لأحكامه جميع العمال المنزليين والمقتضيات الخاصة بالعمال الذين يقيمون بالمنازل التي يعملون بها، والتي قد تتطلب مقتضيات تفسيرية أو من النظام العام تتعلق بالخصوص بمدّة الشغل وأوقاته وكيفية احتسابها وظروف المأوى والسكن... إلخ؛
  - تحديد تدابير انتقالية بالنسبة لانتقال الأطفال دون 15 سنة، وما بين 15 و18 سنة، وتسوية وضعية الأجنب، وإن اقتضى الحال اتخاذ تدابير تمييزية محددة المدة تسمح بالانتقال الهادئ من حالة الفراغ القانوني الحالي إلى نظام موحد يضمن المساواة وعدم التمييز بين العمال المنزليين المستهدفين بمشروع القانون وباقي العاملات والعمال.

### 4.2.3 اعتماد خطة عمل شمولية

106. ما دام الهدف من مشروع القانون يتمثل في ضمان الحقوق الأساسية للعمال المنزليين فوراً، والانتقال بوضعهم من حالة التهميش القانوني والاجتماعي والاعتباري الذي يوجدون فيه حالياً إلى الاعتراف لهم بالحقوق في مزاولة مهامهم وفق شروط العمل اللائق، فإن تحقيق هذا المبتغى يتمثل على المستوى الشكلي في ملاءمة التشريع مع الاتفاقيات الملزمة للمغرب، وتمهيد الطريق نحو مصادقته على الاتفاقية 189، والعمل على انسجام التشريع الاجتماعي وتعميمه، وعلى المستوى العملي في ضمان تطبيقه عن طريق انخراط المستهدفين فيه طواعية وتوفير الإطار المؤسسي لمساعدتهم على ذلك، ودعمه بنظام للإعلام والتحديث والتتبع والتقييم والمراقبة والردع. ولن يتأتى ذلك إلا بوضع مشروع القانون في قلب استراتيجية عمل على المدى المتوسط تقوم على:
- مخطط واضح المعالم يعبئ الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة في المجتمع المدني ولدى الجماعات المحلية تحت مسؤولية الوزارات المعنية وبالخصوص الوزارات المكلفة بالتشغيل والتكوين المهني والأسرة والتضامن الاجتماعي والداخلية والعدل، ويضمن التمويل الضروري للإعداد لدخول النظام الجديد حيز التنفيذ واكتسابه للمصدقية اللازمة لتفعيله؛
  - جعل تطبيق النظام الجديد محطة لتحسين المخططات المقررة بشأن حماية الأطفال ودعم المساواة بين النوع بما في ذلك إعادة تحيين مهام "نقط التمرکز" ومدها بوسائل العمل الضروري؛
  - ربط جدولة دخول النظام الجديد حيز التنفيذ مع:
- صدور المرسوم المعلن عنه في ظهير 1972 بخصوص تمديد نظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين؛
  - تمديد نظام حوادث الشغل إليهم كما تم التنصيص عليه في مشروع القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض

- عن حوادث الشغل؛
- تنظيم التكوين المهني والتعليم غير النظامي لفائدة العمال المنزليين لرفع مؤهلاتهم وتمتعهم بالحق في التكوين؛
- تمديد الحماية ضد استغلال الأطفال في أسوأ أشكال التشغيل المنصوص عليها في المادة 467-2 من مجموعة القانون الجنائي إلى 18 سنة، وتنظيم التنسيق مع الضابطة القضائية والنيابة العامة لتفعيل مقتضيات القانون الجنائي؛
- رفع مقدرات التفتيش والمساعدة الاجتماعية بالزيادة في عدد الأعوان وحصص مهمتهم الرئيسة في التفتيش مع إعطاء الأولوية للحقوق الأساسية، وتوفير وسائل الردع لهم عن طريق الجزاءات الإدارية وتفعيل المتابعات القضائية.

### 3.3 المقترحات العملية

107. مهما كان الاختيار بين اعتماد قانون خاص أو إدماج التدابير الخاصة بالعمال المنزليين في مدونة الشغل، يقترح المجلس إعطاء عناية خاصة للمواضيع التالية:
- تحديد مجال التطبيق بدقة مع مراعاة:
    - الحقوق المكتسبة للعاملين المستفيدين حالياً من أحكام مدونة الشغل و/أو الضمان الاجتماعي؛
    - إدماج جميع من يمارس العمل المنزلي المأجور وبالتالي اعتماد تعريف يسمح بالتمييز بين عقود الخدمة وعقود العمل؛
    - التأكيد على وجود علاقة شغل في حالة اللجوء إلى مشغل من الباطن غير مسجل بالسجل التجاري وبالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
    - تفادي جرد الأشغال المرتبطة بالبيت أو الاكتفاء بسردها على سبيل الذكر لا الحصر.
  - تضمين المواد القانونية لجميع الأحكام الرئيسة المتعلقة بشروط الاستخدام والشغل ليبقى مجال النص التنظيمي محصوراً في الإجراءات التطبيقية وفق المادة 71 من الدستور (نظام الالتزامات المدنية، علاقات الشغل والضمان الاجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية، تحديد التوجهات والتنظيم العام لميداني التعليم والتكوين المهني، المسطرة المدنية والجنائية)؛
  - التمييز بين النصوص التطبيقية العامة والإجراءات التنظيمية التي يمكن الاكتفاء بشأنها بمقررات إدارية مثل نموذج العقد المكتوب، وعقد تشغيل العمال الأجانب في المنازل؛
  - تحديد تاريخ نهائي لدخول القانون حيز التنفيذ دون تعليقه بنصوص تنظيمية وهو ما يتطلب تحضيرها ونشرها مسبقاً؛
  - احترام المبدأ العام القاضي بإمكانية إثبات العلاقة الشغلية بجميع الوسائل في حالة غياب العقد الكتابي؛
  - شمول النص صراحة للاستثناءات على أحكام مدونة الشغل المتعلقة بعقد العمل وفسخه ومدة الشغل والأجر؛
  - مطابقة الوضعية القانونية الناتجة عن التشريع الجديد لالتزامات المغرب الناتجة عن الاتفاقيات المصادق عليها ومن بينها الاتفاقيات الأساسية، والاتفاقيات ذات الأولوية المتعلقة بتفتيش الشغل وسياسة التشغيل والعطلة المؤدى عنها وعطلة الأمومة؛

- تدبير المرحلة الانتقالية بإحداث هيئة تنسيقية تواكب تحضير النصوص التطبيقية وتوفير الآليات العملية لانتقال الأطفال والتنسيق مع مختلف الأطراف؛
- تنظيم إجراءات زيارة أماكن إقامة العمال المنزليين بترخيص من رب البيت أو في حالة الرفض بترخيص من النيابة العامة للتأكد من ظروف العمل والإقامة؛
- تنظيم إجراءات التعاون بين هيئات التفتيش وضباط الشرطة القضائية والنيابة العامة عند افتراض تشغيل أطفال دون 18 سنة حسب المراحل، وكذا عند افتراض العمل القسري؛
- تنظيم التواصل خلال المرحلة الانتقالية بين المشغلين والهيئات الساهرة على أعمال القانون.

## IV . خاتمة

108 . ظل الإطار القانوني المنظم لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين قيد الانتظار منذ 10 سنوات من صدور مدونة الشغل، وذلك بهدف تعزيز تدابير حماية العمالة المنزلية، وبدراسة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للإصلاح المنشود، تقف جميع استنتاجاته على غياب معطيات وبيانات موثوقة في هذا المجال تحول دون التوفر على تحليل دقيق للوضع الاقتصادية والاجتماعية للعمال المنزليين وللمحيط الاجتماعي للمشغلين، ولمدى تداخل التشغيل في المنازل مع سوق الشغل .

109 . في ظل هذا كله، تبرز الحاجة الملحة إلى اعتماد قانون لهذه الفئة من الأجراء، يضمن حقوقها الاجتماعية والاقتصادية كما ينص عليها الدستور وتتلاءم مع المعايير الدولية، وتنسجم مع مدونة الشغل .

## الملاحق

الملحق 1: ملاحظات وتعليقات حول بعض مواد مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

الملحق 2: مقتطفات من التشريعات السارية المفعول بشأن العاملات والعمال المنزليين

الملحق 3: اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189)

الملحق 4: توصية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 201)

الملحق 5: من ملاحظات لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية بشأن تشغيل الأطفال عامة واستخدامهم كعمال وعاملات منزليين بالخصوص

الملحق 6: دراسة مقارنة لبعض القوانين ذات الصلة



الملحق 1:

**ملاحظات وتعليقات حول بعض مواد مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد  
شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين**





## الملاحظات والتعليقات

## المادة

## الباب الأول : أحكام عامة

## المادة الأولى:

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العمال المنزلي: العامل(ة) الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.

لا يعتبر عاملا(ة) منزليا(ة)، العامل(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977). وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملا(ة) منزليا(ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007).

صاحب البيت: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عامل(ة) منزلي(ة) لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها، ويشار إليه في ما يلي من هذا القانون باسم "المشغل".

اعتمدت هذه المادة على تحديد مدلول بعض المصطلحات غافلة تحديد مجال تطبيق النص، وهي طريقة تجعل القارئ أمام مهمة استنباط مدى الاستثناء الذي يجسده هذا المشروع بالنسبة لمدونة الشغل. لذا كان من الأحسن تحديد مجال تطبيق المشروع من خلال حصر الفئة المستهدفة وفق المادة 4 من مدونة الشغل في عمال المنازل الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت، للتأكيد على استمرار استفادة باقي العاملين بالمنازل من قانون الشغل والضمان الاجتماعي.

كما يلاحظ على هذه المادة تعددها لفئات العمال غير الاعتباريين عمالا منزليين، وهو تعداد يبقى دون فائدة ما دام يمكن الوصول إلى ذات النتيجة من خلال نصوص قانونية أخرى.

فمن الواضح أن العامل(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، وحارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة يوجدان حتما في خدمة شخص اعتباري ولا تربطهما بصاحب البيت علاقة تعاقدية ولا ينطبق عليهما تعريف هذه المادة المخصص للمشغل صاحب البيت.

كما يخضع البوابون في البنايات المعدة للسكنى طبقا للمادة 3 من مدونة الشغل لنظامهم الأساسي، وكذا لأحكام مدونة الشغل في كل ما لم يرد عليه النص في النظام الأساسي أو إذا كانت ضمانات هذا الأخير تقل عن ضمانات مدونة الشغل.

في حين يشير ذكر فئة العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة ضمن لائحة العمال المستثنون من الخضوع لهذا المشروع استغرابا أكبر، لكونها قد تنطبق على العمال المنزليين المياومين من جهة، ولأنها تجمع بين الأجراء الخاضعين لمدونة الشغل والحرفيين الذين يعملون لحسابهم الخاص دون تبعية قانونية من جهة أخرى.

ذات الملاحظة أعلاه تنطبق على هذه المادة التي من خلال تحديدها للأشغال المرتبطة بالبيت، تجعل القارئ أمام مهمة استنباط مدى الاستثناء الذي يجسده هذا المشروع بالنسبة لمدونة الشغل. لذا كان من الأحسن تحديد مجال تطبيق المشروع من خلال حصر الفئة المستهدفة وفق المادة 4 من مدونة الشغل كما هو وارد في الملاحظة الخاصة بالمادة الأولى من المشروع.

كما قد يترتب على تحديد الأشغال المرتبطة بالبيت استبعاد حالات أخرى نظرا لتطور الحاجيات المنزلية حسب الزمان والمكان، والحاجة إلى تدقيق بعض الحالات كما هو الشأن بالنسبة للاعتناء بالأطفال أو بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكييف الأشغال المنزلية التي لا تدخل في اللائحة المعتمدة مثل التكوين والرعاية البدنية والصيانة الإلكترونية.

وإذا كان ممكنا حسب الفقرة الأخيرة من هذه المادة تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي، فإن التساؤل يثار حول مشروعية تغيير أو تتميم مقتضى تشريعي بنص تنظيمي.

## المادة 2:

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأشغال التالية:

- التنظيف؛
  - الطبخ؛
  - الاعتناء بالأطفال؛
  - الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة؛
  - السياقة؛
  - أعمال البستنة؛
  - حراسة البيت.
- يمكن، عند الاقتضاء، تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.

## الباب الثاني : شروط تشغيل العمال المنزليين

لم يتضمن الباب الثاني من المشروع شروط التشغيل الأساسية مثل مدة عقد الشغل وشروط فسخه. فإذا كان ذلك يرجع إلى كونها ستحدد من خلال العقد النموذجي الذي سيحدد بنص تنظيمي، فإن طبيعة هذا العقد لا

## المادة 3:

يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع

تتحمل تضمينه مختلف القواعد وتفرعاتها حسب أنواع العقود، فضلا عن أن شروط التشغيل تدخل في المجال التشريعي ولا يمكن تحديدها بواسطة نص تنظيمي.

وبالنسبة للمادة 3 يلاحظ أن تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) يتم بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي، دون أي تمييز بين العقد محدد المدة بصنفيه المتمثلين في المدة المحددة المتفق عليها وإنجاز شغل معين، والعقد غير المحدد المدة، وهو ما يؤدي إلى عدم توافق الشروط الشكلية الواردة بهذه المادة مع ظروف إبرام العقود لمدة قصيرة كما هو الشأن في جميع علاقات الشغل غير القارة، ما يدفع إلى التساؤل حول مدى قابلية تطبيق هذا المشروع على العمال المنزليين غير القارين كالمياومين، والعرضيين، والموسميين.

ويثار التساؤل حول ما إذا كان عقد العمل يشكل حجة قاطعة أم أنه بإمكان الأجير إثبات ما يخالفه مثل تاريخ بداية التشغيل أو طبيعة العمل أو باقي الشروط الواردة في العقد النموذجي؟

كما يلاحظ أن الفقرة الثانية من المادة 3 تشترط تحرير عقد الشغل في ثلاثة نظائر مصادق على صحة إمضاءها تودع نسخة منها لدى مفتشية الشغل، مع إقران ذلك بجزء جنائي طبقا للمادة 17 أدناه، دون أي تمييز حسب مدة التشغيل ومحلله الذي قد يبعد أحيانا عن أقرب مفتشية الشغل بمئات الكيلومترات.

وبخصوص الفقرة الأخيرة التي تحيل بالنسبة للعمال المنزليين الأجانب على أحكام مدونة الشغل المتعلقة بتشغيل الأجاء الأجانب، فإن ذلك يثير الملاحظات التالية:

- إن الإحالة على أحكام مدونة الشغل تعني استعمال العقد النموذجي المعمول به في باقي القطاعات دون ملاءمته للخصوصيات التي جاء بها هذا التشريع، فضلا عن تضمن العقد النموذجي لبيانات لا يمكن أن تتوفر عليها صاحب البيت مثل رقم السجل التجاري، أو لا تتوفر عليها العامل (ة) المنزلي (ة) حاليا مثل رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،

هذا العقد من قبل المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.

يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيراً منها للعامل (ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجانب، تطبق عليهم أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجاء الأجانب.

واسم شركة التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية. فرغم أن مشروع القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ينص على استفادة عمال المنازل من أحكامه، إلا أن إلزامية التأمين تُفرض على المشغلين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي، وهو ما لا ينطبق على المشغل صاحب البيت؛

- عدم توقيف استقدام العمال الأجانب من بلدانهم على توفير عقود عمل موافق عليها من لدن السلطات لتلافي تشريدهم وضمان تحمل نفقات رجوعهم إلى بلدانهم كما تنص على ذلك المادة 8 من الاتفاقية 189؛

- عدم معالجة وضعية العمال الأجانب الموجودين حالياً بالمغرب في حالة عدم تسوية أوضاعهم من لدن المشغل أو الإدارة المكلفة بالتشغيل .

#### المادة 4:

يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقاً لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء.

ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.

#### المادة 5:

أوجبت هذه المادة على العامل (ة) المنزلي (ة) تسليم المشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها. وحيث يسمح بتشغيل الأشخاص، طبقاً للمادة 6 من هذا المشروع، متى أتموا 15 سنة كعمال منزليين، وحيث أن الفقرة 2 من المادة 1 من القانون رقم 35.06 المحدثة بموجب البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية لا تلزم التوفر على هذه البطاقة سوى بالنسبة للمواطن البالغ 18 سنة ميلادية كاملة، فإن المرشح للعمل كعامل (ة) منزلي (ة) الذي يتراوح عمره بين 15 و18 سنة

يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولاسيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخه ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخاً من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.

يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يحيط المشغل علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

لن يكون متوفرا على البطاقة الوطنية، وهو ما يفرض تحديد الوثائق التي تقوم مقامها، والتي تمكن فعلا من التثبت من هوية الطفل وسنه.

كما ألزمت هذه المادة العامل(ة) المنزلي(ة) تسليم المشغل كل الوثائق التي يطلبها منه، ولاسيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، في حين تنص المادة 7 من ذات القانون على أن البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية تعفي من الإدلاء برسم الولادة وشهادة الإقامة.

وإذا كانت الفقرة الثالثة من هذه المادة قد سمحت للمشغل، على نفقته، أن يطلب من العامل(ة) المنزلي(ة) قبل تشغيله، الإدلاء بشهادة طبية تثبت خلوه من أي مرض من الأمراض المعدية، فإن التساؤل يطرح عن حالة إصابته بمرض كيفما كان نوعه بعد تشغيله، خاصة في ضل السكوت عن الحماية الاجتماعية بمختلف مكوناتها، علما أن تمديد نظام الضمان الاجتماعي إليهم يتوقف منذ سنة 1959 على صدور مرسوم.

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العامل(ة) المنزلي(ة) قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت خلوه من أي مرض من الأمراض المعدية.

يتعين على العامل(ة) المنزلي(ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.

## المادة 6:

طبقا لأحكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر، يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كعمال منزليين.

أما بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و18 سنة، فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحته إمضائه قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بيئية تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

تحيل الفقرة 1 من هذه المادة على أحكام المادة 143 من القانون المتعلق بمدونة الشغل لتحديد سن تشغيل العمال المنزليين في 15 سنة، وهذا يشكل تعارضا مع أحكام المادة 4 من ذات المدونة التي تنص على تحديد شروط التشغيل والشغل الخاصة بهذه الفئة بواسطة قانون خاص، أي أن العمال المنزليين لا يخضعون لأحكام مدونة الشغل. لذا يستحسن تحديد سن تشغيل العمال المنزليين دون إحالة على القانون المتعلق بمدونة الشغل. كما يلاحظ غياب إلزامية إجراء الفحص الطبي بمناسبة استخدام الأطفال والاكْتفاء بفحص طبي كل ستة أشهر.

**المادة 7:**

يلاحظ عدم تنصيب هذه المادة على الحق في استفادة العمال الراشدين من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة وحصره في الإباحة عوض الإلزامية بالنسبة للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة.

ويستحسن تقرير الاستفادة من هذه البرامج بواسطة قواعد تضعها الدولة عوض تعليق ذلك على اتفاق بين المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة)، قد يصعب الوصول إليه في كثير من الحالات بسبب عدم التوازن بين الطرفين.

يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

تحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة).

**الباب الثالث : الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل****المادة 8:**

تطرق الباب الثالث للراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل دون أن يسبقه تحديد مدة العمل المسموح بها، وهو ما سيحول دون احتساب بداية ونهاية أوقات الراحة والعطل.

كما أن إغفال تحديد مدة العمل بالنسبة لتشغيل الأطفال يطرح مسألة ملاءمة هذا التشريع مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، خاصة الاتفاقية 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام التي صادق عليها المغرب بتاريخ 6 يناير 2000 والتي تنص في المادة 7 (3) على وجوب تقرير السلطة المختصة لعدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بالاستخدام أو العمل.

يستفيد العامل(ة) المنزلي(ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.

يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن تعطى الراحة التعويضية خلال الشهرين المواليين لتاريخ وقفها.

**المادة 9:**

إذا كانت هذه المادة تنص على استفادة الأم، العاملة المنزلية، من استراحة خاصة للرضاعة، فإنه يلاحظ غياب التنصيب على الحق في عطلة الأمومة.

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة إثني عشر شهرا متوالية.

تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.

بالمقارنة مع مدونة الشغل، أغفلت هذه المادة تمديد العطل بالنسبة للطفل على أساس الأقدمية. كما لم تتطرق إلى احتفاظ العامل بالحق في السكن خلال العطل.

## المادة 10:

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر.

يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

نصت هذه المادة على استفادة العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، في حين ورد بعنوان الباب الثالث المدرجة في هذه المادة ضمن مقتضياته عبارة أيام العطل، وهناك فرق بين الأعياد والعطل. فإذا كانت الأعياد هي الأعياد الدينية أو الوطنية المعترف بها قانوناً، فإن العطل هي أيام يتوقف فيها الشغل دون أن تكون أعياداً.

كما أن غياب أية إحالة على لوائح رسمية لأيام العطل أو أيام الأعياد يطرح مسألة حصرها، ومعرفة شروط أداء الأجر أو التعويض عنها.

## المادة 11:

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.

## المادة 12:

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

- زواج العامل (ة) المنزلي (ة): أربعة أيام؛
- زواج أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد رباته؛ يومان؛
- وفاة زوج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان؛
- عملية جراحية لزواج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه: يومان؛
- ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة): يوم واحد.

رغم نص هذه المادة على حالات استفادة العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية، فإنه يلاحظ غياب التنصيص على الإجازة بمناسبة ازدياد مولود للعامل (ة) المنزلي (ة).



## الباب الرابع : الأجر

### المادة 13:

يحدد الأجر بتراضي الطرفين. ويدخل في احتسابه، بالإضافة إلى المبلغ النقدي، المكملات الأخرى المادية أو العينية، عند الاقتضاء، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

لا يمكن أن يقل المبلغ النقدي من الأجر للعامل (ة) المنزلي (ة) عن الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، إذا كان العامل (ة) المنزلي (ة) لا يستفيد من مكملات مادية أو عينية أخرى، بما في ذلك الأكل والمبيت بصفة دائمة لدى المشغل.

يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

يجب أن يتضمن عقد الشغل، عند الاقتضاء، النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40% من هذا المبلغ.

لا يمكن، طبقاً لهذه المادة، أن يقل المبلغ النقدي من الأجر المؤدى للعامل (ة) المنزلي (ة) عن الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. وإذا علمنا أن الحد الأدنى القانوني للأجر في هذه القطاعات يحسب على أساس ساعات العمل، فإن ذلك سيؤدي، في هذه الحالة كذلك كما هو الشأن بالنسبة لاحتساب بداية ونهاية أوقات الراحة والعطل، إلى صعوبة تحديد الأجر بسبب عدم تحديد المشروع لمدة العمل المسموح بها.

كما يلاحظ أن هذه المادة تحدد السقف ولا تحدد النسبة في حالة سكوت العقد عن ذلك أو في حالة العقد الشفوي.

لذا، من الأفيد مثلاً أن تحدد نسبة الغذاء في 10%، ونسبة الفطور والعشاء في 10%، ونسبة السكن في 10%، على ألا يتجاوز المجموع السقف الإجمالي المحدد.

### المادة 14:

كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابلته من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

يسكت هذا النص عن نظام الغياب علاقة مع المرض والغياب غير المبرر السامح بالعقوبة. كما يجب التنصيص على الاقتطاع بالنسبة لكل غياب كما هو الحال بالنسبة للذي يتغيب نصف يوم أو بضع ساعات، وليس الاكتفاء فقط بتنظيم حالة غياب يوم كامل.

### المادة 15:

يستحق العامل (ة) المنزلي (ة) تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

تعتبر مدة سنة متواصلة من الشغل الفعلي كشرط لاستحقاق التعويض عن الفصل مدة طويلة قد تدفع بعض المشغلين إلى التحايل من خلال فصل العامل (ة) المنزلي (ة) قبل مرور تلك المدة واستبداله بآخر. لذا يستحسن قصر هذه المدة في ستة أشهر كما هو الشأن بالنسبة للعاملين في باقي القطاعات طبقاً للمادة 52 من مدونة الشغل، خاصة وأن الفقرة 2 من المادة 15 من



المشروع تحدد مبلغ التعويض عن الفصل وفق نفس الطريقة المعتمدة في المادة 52 من مدونة الشغل المذكورة أعلاه.

- 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛
  - 144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛
  - 192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة والسنة الخامسة عشرة؛
  - 240 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.
- يحدد المبلغ النقدي الواجب أدائه عن كل ساعة بنص تنظيمي.

## الباب الخامس : المراقبة والعقوبات

تضيق هذه المادة من مجال تدخل مفتش الشغل من خلال تعليق مراقبته على توصله بشكاية من العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل، وهي طريقة قد تحول دون تحقيق حماية فعالة للعامل (ة) المنزلي (ة).

ويلاحظ أن نظام المراقبة يخلط بين مهمة التفتيش التي تؤدي إلى الوقوف على المخالفات وبين محاولات الصلح الهادفة إلى تحقيق الصلح.

كما أن إضافة هذه المراقبة إلى المهام الكثيرة لمفتشي الشغل وقلة عددهم، سيؤدي إلى عدم فعاليتها تماما.

### المادة 16:

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل كلما تعلق الأمر بنزاع يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.

يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضراً في الموضوع يسلم إلى العامل (ة) المنزلي (ة) ليُدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البت في النزاع.

يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة. وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضراً في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

**المادة 17:**

يعاقب بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم:

- كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يقل عمره عن 15 سنة؛
  - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
  - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين؛
  - كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه؛
  - كل شخص استخدم عمالاً منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفاً بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

تعاقب هذه المادة كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين، دون أن تحدد عدد المرات التي يتحقق بها الاعتقاد.

لذا يستحسن تحديد ذلك، كي لا يفلت الوسيط من العقاب بدعوى عدم اعتياده التوسط في تشغيل العمال المنزليين.

ورغم التنصيص على معاقبة الوسيط، فيلاحظ غياب أي وسيلة ناجعة لمعاينة الوساطة غير المشروعة في تشغيل الأطفال كعمال منزليين.

**المادة 18:**

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

يلاحظ هنا أنه إذا تعلق الأمر بغرامة إدارية، فإن هذا المبلغ يمكن أن يكون له معنى، والحال أن الأمر هنا يتعلق بمخالفة قضت بها المحكمة. فهل يمكن تصور إعداد محضر من طرف مفتش الشغل (الذي لا يتوفر على الإمكانيات اللازمة للوقوف على المخالفات)، وتوجيهه إلى النيابة العامة، وإثارة المتابعة، وانعقاد جلسة جنائية قصد الحكم بغرامة قدرها 500 درهم والتي لا يمكن تحصيلها إلا بعد التبليغ وبطريقة رسمية؟

**المادة 19:**

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم:

- كل مشغل امتنع عن منح العامل (ة) المنزلي (ة) حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه؛
- كل مشغل امتنع عن منح العاملة المنزلية حقتها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه؛

ذات الملاحظة أعلاه المتعلقة بالمسطرة تنطبق على هذه المادة.

كما يلاحظ أن تطبيق العقوبات بما فيها الغرامة المتراوحة بين 500 و1200 درهم يتوقف على تحريك المتابعة العمومية وهو ما يفقد نظام الراحة التعويضية واستراحة الرضاعة والعطلة السنوية والراحة أيام الأعياد والعطل وأيام التغيب مصداقية. كما يلاحظ غياب أي جزاء على خرق نظام الأجور.

- كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل(ة) المنزلي(ة) بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه؛
- كل مشغل قام بتشغيل عامل(ة) منزلي(ة) في أيام العطل وفي أيام الأعياد المؤدى عنها المنصوص عليهما، على التوالي في المادتين 8 و10 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق؛
- كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل(ة) المنزلي(ة) من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها.

#### المادة 20:

رغم التنصيص في هذه المادة على توحيد المصطلح المعتمد في تسمية الفئة الخاضعة لهذا المشروع من خلال إحلال تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت"، فإن ذلك يبقى غير كاف بسبب وجود تسميات أخرى تعبر عن هذه الفئة في قوانين أخرى. لذا يستحسن تحقيق هذا التوحيد على مستوى كافة القوانين عوض قصره فقط على مدونة الشغل، وذلك من خلال التنصيص كذلك على استبدال تسمية "الأعوان المستخدمون بالمنازل" الواردة بالفصل الثاني من الظهير الشريف المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

تغييرا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر تحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت".

#### المادة 21:

حسب هذه المادة، فإن تنفيذ هذا القانون لن يتم إلا بعد مرور سنة على نشر النصوص التنظيمية بالجريدة الرسمية، وهي مدة طويلة خاصة إذا أضفنا إليها المدة اللازمة لصدور النصوص التنظيمية، ما سيؤدي إلى استمرار معاناة فئة العمال المنزليين. لذا يستحسن إدماج تحضير النصوص التنظيمية في مدة السنة لدخوله حيز التنفيذ.

تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام. يتعين على المشغلين الذين يشغلون في التاريخ المذكور، عمالا منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.



الملحق 2:

**مقتطفات من التشريعات السارية المفعول بشأن العاملات والعمال المنزليين**



## الملحق 2 : مقتطفات من التشريعات السارية المفعول بشأن التعاملات والعمال المنزليين

### 1. قانون الالتزامات والعقود - ظهير 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913)

#### الفرع الثاني: إجارة الخدمة أو العمل

#### الفصل 746

تنظم إجارة الخدمة بمقتضى الأحكام العامة الواردة في الفصل 723 وما بعده وبمقتضى الأحكام الآتية:

#### الفصل 747

إذا كان الأجير يعيش في منزل مخدومه، ثم مرض أو أصيب في حادثة من غير أن يكون ذلك راجعا إلى خطئه، وجب على المخدوم أن يقدم له وعلى نفقته ولمدة عشرين يوما، ما يلزم لمؤننته ولعلاجه. ويسوغ للمخدوم أن يقدم للأجير العلاج خارج منزله، في مؤسسة عامة مخصصة لذلك، وأن يخصم ما ينفقه في هذا السبيل مما يستحقه الأجير من أجر.

#### الفصل 748

يعفى المخدوم من الالتزام المقرر في الفصل السابق إذا كان في مقدور الأجير الحصول على ما يلزمه من مؤونة وعلاج، من جمعيات الإغاثة التعاونية التي يكون عضوا فيها، أو من شركات التأمين التي يكون أمن عندها أو من الإسعاف العمومي.

#### الفصل 749

المعلم أو المخدوم، وعلى العموم كل رب عمل، يلتزم:

أولا - بأن يعمل على أن تكون الغرف، ومحلات الشغل، وعلى العموم كل الأماكن التي يقدمها لعماله وخدمه ومستخدميه مستوفية كل الشروط اللازمة لعدم إلحاق الضرر بصحتهم ولتأمينهم من كل خطر، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد؛

ثانيا - بأن يعمل على أن تكون الأجهزة والآلات والأدوات وعلى العموم كل الأشياء التي يقدمها، والتي يلزم بواسطتها أداء الشغل في حالة من شأنها أن تقي من يستخدمهم من كل خطر يهدد حياتهم أو صحتهم في الحدود التي تقتضيها طبيعة الخدمات التي يؤدونها، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد؛

ثالثا - بأن يتخذ كل ما يلزم من الإجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله وخدمه ومستخدميه حياتهم وصحتهم في أدائهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه.

ويسأل المخدوم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقا للقواعد المقررة للجرائم وأشبه الجرائم.

## الفصل 750

ويسأل المخدوم أيضا عن الحوادث والكوارث التي يقع ضحيتها الأجير الذي يعمل معه، حالة كونه يؤدي المهمة التي عهد إليه بها، إذا كان سبب الحادثة أو الكارثة راجعا إلى مخالفة أو عدم مراعاة رب العمل الضوابط الخاصة المتعلقة بمباشرة صناعته أو فنه.

## الفصل 751

كل الاشتراطات أو الاتفاقات التي تستهدف تخفيف أو إبعاد المسؤولية المقررة بمقتضى الفصلين 749 و750 على عاتق المخدومين أو أرباب الأعمال تقع عديمة الأثر.

## الفصل 752

يسوغ إنقاص التعويض، إذا ثبت أن الحادثة التي كان الأجير ضحيتها قد تسببت عن عدم حيظته أو عن خطئه وتزول مسؤولية المخدوم كلية، ولا يمنح أي تعويض للأجير، إذا كان سبب الحادثة راجعا إلى سكره أو إلى خطئه الجسيم.

## الفصل 753

(ظهير 6 يوليوز 1954)

تنقضي إجارة الخدمة بانقضاء المدة التي حددها الطرفان.

إذا ارتضى المتعاقدان صراحة عند إبرام عقد محدد المدة، إمكانية تجديده وحددا عدد مرات التجديد، لم يسغ لهما أن يحددا لكل من هذه المرات مدة تتجاوز المدة التي حددت للعقد ومن غير أن تزيد في أي حالة على سنة. والعقد الذي يبرم لمدة محددة يمكن أن يمتد بالتجديد الضمني إلى ما بعد أجله المشروط. وفي هذه الحالة يصبح غير محدد المدة.

## الفصل 754

(ظهير 26 شتنبر 1938)

إذا لم تحدد مدة العقد، وكان ذلك راجعا إلى إرادة المتعاقدين أو إلى طبيعة العمل اللازم أدائه، فإن العقد يقع قابلا للإبطال، ويسوغ لأي من المتعاقدين أن يتخلص منه بإعطائه تنبيهها بذلك للطرف الآخر في المواعيد التي يقرها العرف المحلي أو الاتفاق. ويستحق الأجر بنسبة الخدمات المؤداة، وعلى حسب ما هو مستحق للأعمال المماثلة.

يسوغ في إجارة الخدمة، بمقتضى الاتفاقات الجماعية، مخالفة المواعيد المحددة بمقتضى العرف.

كل شرط يحدد في عقد فردي أو في ضابط مصنع ميعادا للتنبيه أدنى مما هو مقرر بمقتضى العرف أو بمقتضى الاتفاقات الجماعية يقع باطلا بقوة القانون.

فسخ العقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى التعويض.

التعويضات التي يمكن أن تمنح بسبب عدم مراعاة ميعاد التنبيه لا تختلط بالتعويضات التي قد تترتب، من ناحية أخرى، عن الفسخ التعسفي للعقد الصادر بإرادة أحد الطرفين المتعاقدين. ويسوغ للمحكمة، في سبيل تقدير ما إذا كان يوجد فسخ، أن تجري تحقيقا في ظروف إنهاء العقد. ويلزم في جميع الأحوال، أن يتضمن الحكم صراحة ذكر المبرر الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد.



لتحديد التعويض، عندما يكون له محل، تلزم مراعاة العرف وطبيعة الخدمات وأقدمية أداؤها، وسن الأجير أو المستخدم والمخصصات المقتطعة والمدفوعات الحاصلة من أجل ترتيب معاش التقاعد، وعلى العموم كل الظروف التي تبرر وجود الخسارة الحاصلة وتحدد مداها.

إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو تحويل المشروع، أو تقديمه حصة في شركة فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التغيير تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله وخدمه ومستخدميه.

توقف المشروع، لسبب آخر غير القوة القاهرة، لا يعفي صاحبه من الالتزام باحترام ميعاد التنبيه.

لا يصح التنازل مقدما من الطرفين عن الحق الذي قد يثبت لأحدهما في طلب التعويضات وفقا لما تقضي به الأحكام السابقة.

إذا رفعت المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام الفقرات السابقة أمام المحاكم المدنية أو محكمة الاستئناف وجب التحقيق والحكم فيها على وجه السرعة.

الامتياز المقرر بمقتضى البند 4 من الفصل 1248 التالي يضمن التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل، سواء كانت بسبب عدم مراعاة ميعاد التنبيه أو بسبب الفسخ التعسفي للعقد.

تطبق أحكام هذا الفصل، حتى في الحالة التي يرتبط فيها المستخدم بمقتضى عقود إجارة بعدة أرباب أعمال.

## الفصل 755

في تعهدات العمال أو الخدم وعمال المتاجر وخدام المحلات العمومية تعتبر الخمسة عشر يوما الأولى فترة تجربة، ويجوز خلالها لأي من الطرفين بمحض رغبته إبطال العقد، دون أن يلتزم بتعويض ما، وإذا أراد أحد الطرفين إبطال العقد، وجب عليه أن يعلم الآخر برغبته بيومين مقدما. وهنا يستحق المستخدم أجره على حسب عمله.

ويطبق كل ما سبق، إلا إذا قضى العرف المحلي أو الاتفاق بخلافه.

## الفصل 756

في إجارة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجودا، دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين، إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر التزاماته أو للأسباب الخطيرة الأخرى التي يترك تقديرها للقضاة.

## الفصل 757

للمخدوم الحق في فسخ العقد للمرض أو للإصابة التي تلحق خادمه أو مستخدمه نتيجة قوة القاهرة، على أن يدفع لهذا الأخير ما يستحقه بنسبة مدة خدمته.

## الفصل 758

إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين التزاماته، أو إذا فسخها فجأة وفي وقت غير لائق ومن غير مبرر مقبول، ساغ إلزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر، وهكذا فإن تغيب العامل قبل إنهاء عمله، ثم جاء بعد انقضاء مدة خدمته يطالب بالأجر عن المدة التي عمل خلالها، ساغ لرب العمل أن يدفع هذه المطالبة بالأضرار الناشئة له من انقطاع العمل ولا يلزمه إلا الفرق إن وجد. وكذلك إذا وقعت مخالفة العقد من رب العمل، وجبت عليه التعويضات للعامل.

يحدد القاضي وجود الضرر ومداه، بحسب طبيعة العمل أو الخدمة ومع مراعاة ظروف الحال والعرف المحلي.

**الفصل 758 مكرر**

(ظهير 6 يوليوز 1954)

إذا جاء الأجير بعد أن قطع عقد العمل على نحو تعسفي، فأجر مرة أخرى خدماته فإن رب العمل الجديد يسأل بالتضامن عن الضرر الحادث لرب العمل القديم:

أولا - إذا ثبت تدخله في قطع الأجير عمله الأول؛

ثانيا - إذا شغل عاملا وهو يعلم بسبق ارتباطه بعقد عمل؛

ثالثا - أو إذا استمر في تشغيل عامل بعد علمه بسبق ارتباطه، بمقتضى عقد عمل، برب عمل آخر.

وفي هذه الحالة الأخيرة تنتهي مسؤولية رب العمل الجديد إذا حدث في الوقت الذي أخطر فيه بسبق ارتباط العامل، إن كان عقد العمل الذي قطع تعسفيا من الأجير قد انقضى بفوات أجله متى كان قد عقد لمدة محددة، أو إذا كان ميعاد التنبيه قد انقضى أو كانت قد فاتت مدة خمسة عشر يوما من قطع العقد، متى كان عقد العمل غير محدد المدة.

**2. القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل**

المادة 4: يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت.

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للاتجار فيها. (...)

**3. ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392**

(27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي

**الجزء الأول : ميدان التطبيق****الفصل 1**

تجري المقتضيات الآتية من الآن فصاعدا على نظام الضمان الاجتماعي المحدث بالظهير الشريف رقم 1.59.148 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1379 (31 دجنبر 1959).

يبقى معهودا بتسيير الضمان الاجتماعي إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يعتبر بمثابة مؤسسة عمومية موضوعة تحت الوصاية الإدارية للوزير المكلف بالشغل.

ويعهد إلى هذا الصندوق بأداء ما يلي: (...)

**الفصل 2**

يجري نظام الضمان الاجتماعي وجوبا على من يأتي:

- المتدربون المهنيون والأشخاص المأجورين ذكورا كانوا أو إناثا العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في الصناعة العصرية والتجارة والمهن الحرة أو المشتغلون مع موثق أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية أو هيئة ما كييفما كانت طريقة أداء أجورهم وشكل عقد عملهم أو نوعه أو صلاحيته؛ (...)
  - المأجورون العاملون بمقاولات الصناعة التقليدية؛
  - الأعدوان المستخدمون بالمنازل؛
  - الشغالون المؤقتون أو العرضيون العاملون بالقطاع الخاص؛
  - الأفراد المنتمون لعائلة أحد المشغلين والعاملون لحسابه.
- ويعتبر مؤقتين أو عرضيين بالقطاع الخاص الشغالون الذين لا يعملون أكثر من عشر ساعات في الأسبوع لحساب مشغل واحد أو مجموعة مشغلين واحدة.

## 4. مجموعة القانون الجنائي

### الفصل 467

- يعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من خمسة آلاف إلى مليوني درهم كل شخص يقوم ببيع أو شراء طفل تقل سنه عن ثمان عشرة سنة.
- يقصد ببيع الأطفال كل فعل أو تعامل يتم بمقتضاه نقل طفل من شخص أو مجموعة أشخاص إلى شخص آخر أو مجموعة أشخاص بمقابل كييفما كان نوعه.
- يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذا الفصل :
- كل من حرض الأبوين أو أحدهما أو الكافل أو الوصي أو المقدم أو من له سلطة على طفل أو يتولى رعايته على بيع طفل دون سن الثامنة عشرة أو سهل ذلك أو أعان عليه؛
  - كل من قام بالوساطة في بيع أو شراء طفل دون سن الثامنة عشرة أو سهل ذلك أو أعان عليه بأية وسيلة من الوسائل .
- يعاقب على محاولة ارتكاب هذه الجرائم بالعقوبة المقررة للجريمة التامة .
- يجوز الحكم على المدان بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في الفصل 40 وبالمنع من الإقامة من خمس إلى عشر سنوات .

### الفصل 2-467

- يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسة آلاف إلى عشرين ألف درهم ما لم يكن الفعل جريمة أشد، كل من استغل طفلا دون الخامسة عشرة سنة لممارسة عمل قسري أو توسط أو حرض على ذلك<sup>4</sup>.
- يقصد بالعمل القسري بمفهوم الفقرة السابقة إجبار الطفل على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه.

<sup>4</sup> استدرك، بمقتضى الجريدة الرسمية عدد 5188 بتاريخ 19 فبراير 2004، خطأ وقع بالجريدة الرسمية عدد 5175 المنشور بموجب القانون رقم 24.03 المتعلق بتغيير وتتميم مجموعة القانون الجنائي.

## 5. قانون رقم 04.00 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.63.071 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي

### المادة الأولى

1. تغيير على النحول التالي الفصول 1 و2 و3 و5 و6 (الفقرة الأولى) من الظهير الشريف رقم 1.63.071 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) بشأن إلزامية التعليم الأساسي.

**الفصل الأول - التعليم الأساسي** حق وواجب لجميع الأطفال المغاربة ذكورا وإناثا البالغين 6 سنوات.

تلتزم الدولة بتوفيره لهم مجانا في أقرب مؤسسة تعليمية عمومية لمكان إقامتهم ويلتزم الآباء والأولياء بتنفيذه إلى غاية بلوغهم تمام الخامسة عشرة من عمرهم.

**الفصل الثاني - يلحق التعليم في المؤسسات أو المدارس العمومية أو الخصوصية أو العتيقة.**

**الفصل الثالث - يجب على كل شخص مسؤول عن طفل أن يطلب تسجيله بمؤسسة للتعليم في السنة التي يبلغ فيها الطفل سن السادسة.**

ويجب عليه بالإضافة إلى ذلك أن يسهر على تردد الطفل بصفة منتظمة على المؤسسة التي سجل فيها.

تعمل الدولة في حدود الإمكانيات المتوفرة لديها على توفير وسائل النقل والمطاعم المدرسية بالنسبة للأطفال البعيدين عن المؤسسات التعليمية بالمناطق القروية، وتدعيم مراكز إيواء التلاميذ عند وجودها مع توفير المرافق الضرورية.

وتحدد شروط التسجيل وكيفيات مراقبة المواظبة بموجب قرار يصدره وزير التربية الوطنية.

وفي حالة عدم قيام الأشخاص المسؤولين عن الطفل بتسجيله وفقا لأحكام هذا القانون تقوم الإدارة بذلك تلقائيا.

**الفصل الخامس - يعتبر أشخاصا مسؤولين حسب مفهوم هذا القانون:**

(أ) الأب وعند عدم وجوده أو فقدانه للأهلية، الأم ؛

(ب) الوصي أو الكافل أو المقدم شرعا ؛

(ج) مديرو أو متصرفو أو مسيرو كل مؤسسة ترمي مهمتها إلى حضانة الأطفال الأيتام أو المهملين ورعايتهم باستمرار.

**الفصل السادس - يعاقب الأشخاص المسؤولون الذين لم يتقيدوا بأحكام هذا القانون دون عذر مقبول داخل الأجل المحدد في الإنذار بغرامة تتراوح بين 120 و800 درهم.**

وفي حالة العود تطبق لزوما العقوبة القصوى المنصوص عليها أعلاه.

||. تعوض عبارة "التعليم الإجباري" الواردة في عنوان وفصول الظهير الشريف المشار إليه أعلاه رقم 1.63.071 بعبارة "التعليم الأساسي الإلزامي".

## المادة الثانية

يتم على النحو التالي الظهير الشريف رقم 1.63.071 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) المشار إليه أعلاه بالفصل 3 مكرر:

**الفصل الثالث مكرر -** خلال الفترة الممتدة من فاتح يناير إلى 31 مارس من كل سنة يقوم ضباط الحالة المدنية تلقائيا بموافاة نيابة وزارة التربية الوطنية الموجودين في دائرة نفوذها بقائمة التصاريح بالولادة المسجلة لديهم خلال السنة المنصرمة.

ويقومون داخل نفس الأجل ووفق نفس المسطرة بموافاة النيابة الإقليمية لوزارة التربية الوطنية بقائمة الأطفال المقيدين بسجلات الحالة المدنية الممسوكة من طرفهم والذين بلغوا سن الرابعة من عمرهم عند متم 31 ديسمبر من السنة المنصرمة.

كما يجب على كل شخص مسؤول عن طفل أن يصرح به لدى أقرب مدرسة عمومية من مكان إقامته ؛ داخل أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ بلوغ الطفل سن الرابعة (4) مع ضرورة تجديد هذا التصريح كل سنة إلى غاية تسجيل الطفل بإحدى المؤسسات التعليمية.

وفي حالة انتقال أسرة الطفل المعني إلى منطقة أخرى يجب على الشخص المسؤول عن الطفل حسب مفهوم هذا القانون أن يصرح به لدى أقرب مدرسة عمومية من مكان إقامته مقابل وصل وذلك داخل أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ بلوغ الطفل سن الرابعة.

## المادة الثالثة

ينسخ الفصلان 7 و8 من الظهير الشريف رقم 1.63.071 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) المشار إليه أعلاه.



الملحق 3:

## اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189)





## الملحق 3: اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في الأول من حزيران / يونيو 2011،

وإذ يدرك التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وإذ يسلم بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي، ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال، نساءً ورجالاً، ذوي المسؤوليات العائلية، وتوسع نطاق خدمات رعاية المسنين والأطفال والمعوقين وتحويلات الدخل الكبيرة داخل البلدان وفيما بينها،

وإذ يعتبر أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأن النساء والفتيات هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهن من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وكنّ معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان،

وإذ يدرك أيضاً أنه في البلدان النامية التي تشهد على مر التاريخ ندرة فرص العمل في الاستخدام المنظم، يشكل العمال المنزليون نسبة كبيرة من القوى العاملة الوطنية ويظلون من بين أشد العمال تهميشاً،

وإذ يذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك،

وإذ يشير إلى الأهمية الخاصة التي ترتديها، بالنسبة إلى العمال المنزليين، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم 97)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، (1975) رقم 143، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181)، وتوصية علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198)، فضلاً عن الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (2006)،

وإذ يعترف بالظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، مما يجعل من المرغوب فيه استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين، بحيث يتمكنون من التمتع بحقوقهم بشكل كامل،

وإذ يذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ولاسيما البروتوكول المكمل لها لمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والبروتوكول المكمل لها لمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،  
وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛  
يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران / يونيه من عام ألفين وأحد عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال  
المنزليين، 2011.

## المادة 1

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- أ) يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛  
ب) يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام؛  
ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً.

## المادة 2

1. تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين.  
2. يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال،  
وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن  
تستثني ألياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها:  
أ) فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛  
ب) فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.  
3. على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية المتاحة في الفقرة السابقة، أن تذكر في أول تقرير لها عن تطبيق الاتفاقية  
بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، أي فئة محددة من العمال قد استثنيت على هذا النحو وأسباب  
هذا الاستثناء. وتحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل  
العمال المعنيين.

## المادة 3

1. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد  
في هذه الاتفاقية.  
2. تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق  
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ألا وهي:  
أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛  
ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛  
ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛  
د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

3. عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنًا بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

#### المادة 4

1. تضع كل دولة عضو حدًا أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

2. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

#### المادة 5

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

#### المادة 6

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

#### المادة 7

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتمشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

(أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛

(ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛

(ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛

(د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛

(هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛

(و) ساعات العمل العادية؛

(ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛

(ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛

(ط) فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛

(ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛

(ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

## المادة 8

1. تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة 7، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.

2. لا تنطبق الفقرة السابقة على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

3. تتخذ الدول الأعضاء تدابير للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام هذه الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين.

4. تحدد كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى، الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين في الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

## المادة 9

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

(أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛

(ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛

(ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

## المادة 10

1. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.

2. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل 24 ساعة متعاقبة.

3. تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم وبيقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية.

## المادة 11

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس.

## المادة 12

1. يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر. وما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني.
2. يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

## المادة 13

1. لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسلمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين.
2. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 14

1. تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية ومع إيلاء المراعاة الواجبة للسلمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتصل بالأمومة.
2. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 15

1. توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:  
(أ) تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية؛

ب) تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات والممارسات الاحتياطية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين؛

ج) تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم.

وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على كل من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتياطية؛

د) حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتياطية في عمليات التعيين والتوظيف والاستخدام؛

هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

2. عند إنفاذ كل حكم من أحكام هذه المادة، تتشاور كل دولة عضو مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 16

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم، سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً.

## المادة 17

1. تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.

2. تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسلمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.

3. تحدد هذه التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

## المادة 18

تنفذ كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.

## المادة 19

لا تمس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مواتاة المطبقة على العمال المنزليين بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

## المادة 20

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

## المادة 21

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

3. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقتها.

## المادة 22

1. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.

2. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من كل فترة عشر سنوات جديدة وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

## المادة 23

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغه إياها الدول الأعضاء في المنظمة.

2. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

## المادة 24

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقاً للمادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل لديه.

## المادة 25

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها ألياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

## المادة 26

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :
  - أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبالرغم من أحكام المادة 22 أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛
  - ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
2. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

## المادة 27

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.



الملحق 4:

## توصية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 201)



## الملحق 4 : توصية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 201)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في، الأول من حزيران / يونيه  
2011،

وإذ اعتمد اتفاقية العمال المنزليين، 2011،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية العمال المنزليين، 2011،

يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران / يونيه من عام ألفين وأحد عشر، التوصية التالية التي ستسمى توصية العمال  
المنزليين، 2011.

1. تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العمال المنزليين، 2011 ("الاتفاقية") وينبغي النظر فيها بالاقتران مع تلك  
الأحكام.

2. عند اتخاذ تدابير لضمان أن يتمتع العمال المنزليون بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، ينبغي  
للدول الأعضاء القيام بما يلي:

(أ) تحديد وإزالة أية قيود تشريعية أو إدارية أو غيرها من العوائق المطروحة أمام حق العمال المنزليين في إنشاء  
منظماتهم أو الانضمام إلى منظمات للعمال من اختيارهم، وأمام حق منظمات العمال المنزليين في الانضمام  
إلى منظمات العمال أو اتحاداتهم أو اتحاداتهم العامة؛

(ب) إيلاء العناية لاتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات  
الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، من أجل تعزيز مصالح أعضائها على نحو  
فعال، شريطة حماية استقلال واستقلالية هذه المنظمات في جميع الأوقات وضمن القانون.

3. عند اتخاذ تدابير ترمي إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، ينبغي للدول الأعضاء، تمشياً مع معايير العمل  
الدولية، أن تقوم بجملة أمور منها:

(أ) تتحقق من أن ترتيبات الاختبار الطبي المرتبط بالعمل تحترم مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة  
للعمال المنزليين؛ وتتماشى مع مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن "حماية البيانات الشخصية  
للعمال"، (1998) وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة بحماية البيانات؛

(ب) تمنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختبار؛

(ج) تضمن ألا يشترط من العامل المنزلي أن يخضع لاختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل، أو أن يفشي  
معلومات عن وضعه إزاء فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل.

4. ينبغي للدول الأعضاء التي تنظر في إجراء الاختبار الطبي للعمال المنزليين، أن تراعي ما يلي:
- (أ) إتاحة المعلومات المتعلقة بالصحة العامة لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن المشاكل الرئيسية ذات الصلة بالصحة والأمراض التي تستدعي، حسب كل سياق وطني، إجراء اختبار طبي؛
- (ب) إتاحة المعلومات لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن الاختبار الطبي الطوعي والمعالجة الطبية وممارسات الصحة والنظافة الجيدة، بما يتمشى مع مبادرات الصحة العامة لصالح المجتمع عموماً؛
- (ج) نشر معلومات عن أفضل الممارسات بالنسبة إلى الاختبار الطبي المرتبط بالعمل، تكون مكيفة بشكل مناسب لتتجلى فيها الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي.
5. (1) ينبغي للدول الأعضاء، بعد مراعاة أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، (1999) رقم (182)، والتوصية ذات الصلة (رقم 190)، أن تحدد أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما ينبغي أن تحظر أنواع عمل الأطفال هذه وأن تقضي عليها.
- (2) عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، وأن تتخذ تدابير لحمايةهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:
- (أ) تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية؛
- (ب) حظر العمل ليلاً؛
- (ج) فرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواءً بدنياً أم نفسياً؛
- (د) إنشاء أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشتهم.
6. (1) ينبغي للدول الأعضاء، عند الضرورة، أن توفر المساعدة المناسبة لضمان أن يفهم العمال المنزليون مضمون شروط وظروف عملهم.
- (2) بالإضافة إلى المواصفات الواردة في المادة 7 من الاتفاقية، ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي:
- (أ) وصف للمهام؛
- (ب) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى، إن كانت مطبقة؛
- (ج) معدل دفع أو تعويض ساعات العمل الإضافية والبقاء في الاحتياط بما يتماشى مع المادة 10 (3) من الاتفاقية؛
- (د) أي مدفوعات أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛
- (هـ) أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية؛
- (و) تفاصيل أي مأوى مقدم؛
- (ز) أي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل.

(3) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

(4) ينبغي أن يكون العقد النموذجي متاحاً مجاناً وفي جميع الأوقات، للعمال المنزليين ولأصحاب العمل وللمنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً.

7. ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إرساء آليات لحماية العمال المنزليين من الإساءة والمضايقة والعنف، من قبيل:

(أ) إنشاء آليات يمكن للعمال المنزليين الوصول إليها لتقديم الشكاوى بغية الإبلاغ عن حالات الإساءة والمضايقة والعنف؛

(ب) التأكد من أن جميع شكاوى الإساءة والمضايقة والعنف تخضع للتحقيق فيها ومقاضاة مرتكبيها، حسب مقتضى الحال؛

(ج) إنشاء برامج لإعادة إسكان العمال المنزليين المعرضين للإساءة والمضايقة والعنف، بعيداً عن الأسرة، وإعادة تأهيلهم، بما في ذلك توفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية لهم.

8. (1) ينبغي لساعات العمل، بما فيها الساعات الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط، وفقاً للمادة 10 (3) من الاتفاقية، أن تسجل على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعامل المنزلي.

(2) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في توفير إرشاد عملي في هذا الصدد، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

9. (1) فيما يتعلق بالفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة (فترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب)، ينبغي للدول الأعضاء، في المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أن تنظم ما يلي:

(أ) العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو السنة، التي قد يُطلب من العامل المنزلي أن يبقى خلالها في الاحتياط والطرق التي قد تحتسب بها هذه الساعات؛

(ب) فترة الراحة التعويضية التي يحق للعمال المنزلي بها، إذا تعرضت فترة الراحة العادية للانقطاع بسبب البقاء في الاحتياط؛

(ج) معدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط.

(2) فيما يتعلق بالعمال المنزليين الذين يؤديون مهامهم العادية ليلاً، ومع مراعاة القيود التي تتأتى عن العمل الليلي، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع تدابير مشابهة لتلك المحددة في الفقرة الفرعية 9 (1).

10. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير عن العمل.

11. (1) ينبغي أن تكون فترة الراحة الأسبوعية 24 ساعة متعاقبة على الأقل.

- (2) ينبغي أن يكون يوم الراحة الأسبوعية يوماً محدداً باتفاق الأطراف، تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ومع مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعية للعامل المنزلي.
- (3) حيثما تنص القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية على فترة راحة أسبوعية تتجمع على فترة تتجاوز سبعة أيام بالنسبة للعمال عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز 14 يوماً بالنسبة للعمال المنزليين.
12. ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تحدد الأسباب التي يمكن أن يُطلب على أساسها من العمال المنزليين العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية، وأن تنص على فترة راحة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي.
13. لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر.
14. عند النص على دفع جزء محدد من الأجر عيناً، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في ما يلي:
- (أ) وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، التي يمكن أن تدفع عيناً، بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر الضروري لإعالة العمال المنزليين وعائلاتهم؛
- (ب) احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية من قبيل القيمة السوقية وسعر أو أسعار التكلفة التي تحددها السلطات العامة، حسب مقتضى الحال؛
- (ج) حصر المدفوعات العينية بتلك التي تتناسب بشكل واضح مع الاستخدام الشخصي للعامل المنزلي ومصلحته، مثل الغذاء والمأوى؛
- (د) التأكد، عن الطلب من العامل المنزلي العيش في مأوى توفره الأسرة، من عدم إجراء أي استقطاع يتعلق بالمأوى من الأجر، ما لم يوافق العامل على ذلك؛
- (هـ) التأكد من عدم اعتبار المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المنزلي، مثل البزات أو الأدوات أو معدات الحماية وتنظيفها وصيانتها، بمثابة مدفوعات عينية وعدم استقطاع تكاليفها من أجر العامل المنزلي.
15. (1) ينبغي أن يُعطى العمال المنزليون في كل مرة يتم الدفع فيها بياناً خطياً مفهوماً بسهولة عن كامل المدفوعات المستحقة لهم والمبلغ المحدد لأي استقطاعات قد تكون أجريت وغرض هذه الاستقطاعات.
- (2) عند إنهاء الاستخدام، ينبغي تسديد المدفوعات المستحقة فوراً.
16. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن ظروف العمال عموماً فيما يتعلق بحماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل أو وفاته.
17. ينبغي عند تقديم المأوى والغذاء وبعد مراعاة الظروف الوطنية، أن يشمل ذلك ما يلي:
- (أ) غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقفل ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛
- (ب) الوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛
- (ج) إضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، التدفئة والهواء المكيف تماشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل؛

(د) وجبات طعام جيدة النوعية وبكميات كافية تتلاءم إلى حد معقول مع المتطلبات الثقافية والدينية، إن وجدت، للعمال المنزلي المعني.

18 . في حالة إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، لأسباب غير سوء التصرف الجسيم، ينبغي منح العمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل فترة إخطار معقولة وفترة توقف معقولة خلال فترة الإخطار هذه لتمكينهم من البحث عن عمل ومكان إقامة جديدين .

19 . ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، اتخاذ تدابير ترمي إلى ما يلي:

(أ) حماية العمال المنزليين، حيثما كان ذلك معقولاً عملياً، للقضاء على المخاطر والأخطار المرتبطة بالعمل أو التخفيف منها إلى أدنى حد، بغية تجنب الإصابات والأمراض وحالات الوفاة وتعزيز السلامة والصحة المهنيتين في مكان العمل الأسري؛

(ب) توفير نظام ملائم ومناسب لتفتيش العمل، يتمشى مع المادة 17 من الاتفاقية، وفرض عقوبات مناسبة عند انتهاك قوانين ولوائح السلامة والصحة المهنيتين؛

(ج) إرساء إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل المنزلي، وإحصاءات أخرى يُنظر إليها على أنها تساهم في الوقاية من المخاطر والإصابات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيتين؛

(د) تقديم الإرشاد بشأن السلامة والصحة المهنيتين، بما في ذلك الجوانب الأروغونومية ومعدات الحماية؛

(هـ) وضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنيتين الخاصة بالعمل المنزلي.

20 . (1) ينبغي للدول الأعضاء، تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، أن تبحث في وسائل لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بالعمال المنزليين العاملين لدى عدة أصحاب عمل، مثلاً من خلال نظام مدفوعات مبسط .

(2) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لكي توفر للعمال المنزليين المهاجرين تغطيتهم باتفاقات من قبيل اتفاقات المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الحصول على مستحقات الضمان الاجتماعي والحفاظ عليها أو إمكانية نقلها .

(3) ينبغي النظر في القيمة النقدية للمدفوعات العينية على النحو الواجب لأغراض الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتعلق بمساهمة أصحاب العمل ومستحقات العمال المنزليين .

21 . (1) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في اتخاذ تدابير إضافية لتضمن الحماية الفعالة للعمال المنزليين، وتحديدًا للعمال المنزليين المهاجرين، من قبيل:

(أ) إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية لصالح العمال المنزليين الذين يحتاجون إلى المساعدة؛

(ب) تمشياً مع المادة 17 من الاتفاقية، النص على نظام للقيام بزيارات سابقة للتوظيف، للأسر المزمع أن يعمل لديها العمال المنزليون المهاجرون؛

(ج) إنشاء شبكة إسكان للطوارئ؛

(د) استشارة وعي أصحاب العمل بواجباتهم من خلال توفير معلومات بشأن الممارسات الجيدة في استخدام العمال المنزليين والالتزامات بموجب قانون الهجرة والعمالة فيما يخص العمال المنزليين المهاجرين وترتيبات الإنفاذ والعقوبات المطبقة في حالات الانتهاك، وخدمات المساعدة المتاحة أمام العمال المنزليين وأصحاب عملهم؛

(هـ) ضمان سبل لجوء العمال المنزليين إلى آليات تقديم الشكاوى وقدرتهم على إقامة دعاوى مدنية أو جنائية سواء خلال فترة استخدامهم أو بعدها، بصرف النظر عن مغادرتهم البلد المعني؛

(و) إنشاء خدمة توعية عامة لإطلاع العمال المنزليين، بلغات يفهمونها، على حقوقهم وعلى القوانين واللوائح ذات الصلة وعلى آليات تقديم الشكاوى وطرق الانتصاف القانونية المتاحة، بشأن العمالة وقانون الهجرة على حد سواء، والحماية القانونية من جرائم من قبيل العنف والاتجار بالأشخاص والحرمان من الحرية وتزويدهم بأي معلومات أخرى مجدية قد يطلبونها.

(2) ينبغي للدول الأعضاء التي هي من بلدان منشأ العمال المنزليين المهاجرين أن تساعد على توفير الحماية الفعالة لحقوق هؤلاء العمال، عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات فنيّة متخصصة وبواسطة أي تدابير ملائمة أخرى.

22. ينبغي للدول الأعضاء، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، أن تنظر، عن طريق القوانين أو اللوائح أو تدابير أخرى، في تحديد الشروط التي يحق للعمال المنزليين المهاجرين بموجبها في إعادة إلى الوطن دون أن يتكبد العمال أي تكاليف، عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

23. ينبغي للدول الأعضاء أن تعزز الممارسات الجيدة من جانب وكالات الاستخدام الخاصة فيما يتعلق بالعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، مع مراعاة المبادئ والنهج الواردة في اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181)، وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 188).

24. يمكن للدول الأعضاء، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين والممارسات الوطنية بشأن احترام الحياة الخاصة، أن تنظر في الظروف التي يُسمح فيها لمفتشي العمل أو موظفين آخرين مكلفين بإنفاذ الأحكام المطبقة على العمل المنزلي، بدخول الأماكن التي يؤدي فيها العمل.

25. (1) ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تضع سياسات وبرامج من شأنها أن:

(أ) تشجع التطور المستمر في كفاءات العمال المنزليين ومؤهلاتهم، بما في ذلك التدريب لمحو الأمية حسب مقتضى الحال، بهدف تعزيز فرص مساهمهم المهني والوظيفي؛

(ب) تلبي احتياجات العمال المنزليين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة؛

(ج) تضمن مراعاة شواغل العمال المنزليين وحقوقهم في سياق الجهود المبذولة بشكل أعم للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.



(2) ينبغي للدول الأعضاء، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تضع مؤشرات ونظم قياس ملائمة لتعزيز قدرة مكاتب الإحصاء الوطنية على جمع البيانات الضرورية بفعالية لدعم عملية صنع السياسات المتعلقة بالعمل المنزلي على نحو فعال .

26. (1) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في التعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لاتفاقية العمال المنزليين، 2011، ولهذه التوصية، على العمال المنزليين المهاجرين .

(2) ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون على الأصعدة الثنائية والإقليمية والعالمية بغرض تعزيز حماية العمال المنزليين، لا سيما في المسائل المتعلقة بمنع العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، والحصول على الضمان الاجتماعي ورصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة التي توظف أشخاصاً للعمل كعمال منزليين في بلدٍ آخر، ونشر الممارسات الجيدة وجمع الإحصاءات بشأن العمل المنزلي .

(3) ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ الخطوات المناسبة لتساعد بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام الاتفاقية بواسطة التعاون الدولي المعزز أو المساعدة الدولية المعززة، أو بواسطتهما معاً، بما في ذلك تقديم الدعم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولبرامج استئصال الفقر وتوفير التعليم للجميع .

(4) في سياق الحصانة الدبلوماسية، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر فيما يلي :

(أ) اعتماد سياسات ومدونات سلوك من أجل موظفي السلك الدبلوماسي، ترمي إلى منع انتهاكات حقوق العمال المنزليين؛

(ب) التعاون فيما بينها على المستويات الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف، للتصدي للممارسات التعسفية تجاه العمال المنزليين ومنعها .



الملحق 5:

**من ملاحظات لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية بشأن تشغيل الأطفال  
عامة واستخدامهم كعمال وعاملات منزليين بالخصوص**



## الملحق 5: من ملاحظات لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية بشأن تشغيل الأطفال عامة واستخدامهم كعمال وعاملات منزليين بالخصوص

(ترجمة غير رسمية)

بخصوص الاتفاقية 138 جاء في التقرير:

### المادة 1 من الاتفاقية: السياسة الوطنية:

قد سبق للجنة في تعاليقها السابقة أن تطرقت إلى برنامج العمل الوطني للطفولة (2005-2006) والذي خصص جانبا مهما لمحاربة تشغيل الأطفال، وقد سجلت اللجنة بهذا الصدد أن الأنشطة الواردة في المخطط تشمل دعم المنظمات غير الحكومية العاملة في حقل مكافحة استخدام الأطفال وكذلك إنجاز دراسة حول ظروف تشغيل الأطفال سنة 2012، كما لاحظت اللجنة بأن البرنامج يستهدف انتشار الأطفال المشغلين دون العاشرة من عمرهم بنسبة 10% سنويا إلى حدود 2015 وتحسين وضعية الأسر الضعيفة بنسبة 5% سنويا.

كما سجلت اللجنة المعلومات الواردة من الحكومة حول المجهود المكثف الذي بذل خلال المرحلة الأولى لتنفيذ المخطط ما بين 2006 و2010 وكذلك إنهاء التحضير لمشروع القانون حول العمل المنزلي الهادف إلى تحديد شروط تشغيل العمال المنزليين ومنع استخدام الفتيات دون 15 سنة كعاملات منازل.

إن اللجنة تسجل المعلومات الواردة من طرف الحكومة المتعلقة بمسلسل تحيين برنامج العمل الوطني للطفولة على ضوء الاستراتيجيات القطاعية المنجزة سنة 2007 بهدف اعتماد مؤشرات جديدة لتحسين التتبع والتقييم والذي أفضى إلى تنظيم مناظرة وطنية لتقييم نصف مسار البرنامج وتحضير المرحلة الموالية وذلك في ماي 2011، كما تسجل أن الحكومة ستبث إليها بنسخة من مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين بمجرد المصادقة عليه وبأن الدراسة حول ظروف عمل الأطفال بمنطقة الشمال ستنتقل في القريب.

إن اللجنة ترحو من الحكومة أن تستمر في موافاتها بالمعلومات حول تطبيق برنامج العمل الوطني والنتائج المحصل عليها في القضاء التدريجي على تشغيل الأطفال وتطلب منها كذلك أن تمددا بنسخة من مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين فور المصادقة عليه. كما ترحوها أن تقدم لها نتائج الدراسة الوطنية حول ظروف العمل بعد الانتهاء من إعدادها، مع توزيع المعطيات الإحصائية حسب السن والجنس قدر المستطاع.

### المادة 2، الفقرات 1 و3 مجال التطبيق والتعليم الإجباري.

سبق للجنة في تعاليقها أن لاحظت بأن المادة 143 من مدونة الشغل تنص على أنه يمنع تشغيل الأطفال وقبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمسة عشر سنة كاملة وأدركت أن الحماية المخولة بالمدونة لا تشمل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص. كما سجلت اللجنة بأن الحكومة تعتبر بأن الأطفال الذين يعملون لحسابهم الخاص محميون بمقتضى ظهير 13 نونبر 1963 حول التعليم الإلزامي كما تم تعديله بالقانون رقم 04.00 بتاريخ 25 ماي 2000 الذي يلزم الآباء بتسجيل الأطفال في المدرسة تحت طائلة الجزاء.

ولاحظت اللجنة كذلك أن مهام مفتشي الشغل محصورة في تطبيق التشريع المعمول به في علاقة التشغيل ليس إلا، وبالتالي فهم لا يمارسون المراقبة على القطاع غير المنظم. وقد سبق للجنة أن سجلت بأن برنامجاً استعجالياً اتخذ للفترة ما بين 2009 و2012 يشتمل على عشرة مشاريع لتفعيل التمدرس إلى حدود 15 سنة بما في ذلك المستوى ما قبل الإعدادي والمساواة في ولوج التعليم الإلزامي ومحاربة التكرار والهدر المدرسي. (...)

حيث إن التعليم الإلزامي يعتبر من أنجع الوسائل لمحاربة تشغيل الأطفال فإن اللجنة تشجع الحكومة على متابعة مجهوداتها للرفع من نسبة التمدرس وتخفيض نسبة الرسوب والهدر المدرسي خصوصاً بالنسبة للأطفال دون 15 سنة وذلك لتفادي لجوئهم إلى العمل بما في ذلك لحسابهم الخاص في القطاع غير المنظم وتطلب من الحكومة أن تستمر في مدها بالمعلومات المتعلقة بالتقدم المحصل عليه في هذا المجال.

## المادة 1.2 النقطة الخامسة من التقرير الحد الأدنى لسن القبول في العمل وتطبيق الاتفاقية في الواقع

الأطفال العاملون في الأنشطة التقليدية غير المهيكلة، وفي القطاعات الأخرى: ضمن ملاحظاتها السابقة، سجلت اللجنة المعلومات الواردة عن كنفدرالية النقابات الدولية (CSI) التي تفيد أن عمل الأطفال ممارسة مألوفة في الأنشطة التقليدية غير المهيكلة. كما سبق للجنة وحسب التقرير المعنون ب: "فهم عمل الأطفال في المغرب" (ص 19، 20، و23) تسجيل أن ما يناهز 372000 طفل ما بين 7 و14 سنة أي ما يعادل 7% من مجموع العينة يعملون، في حين أن الأطفال النشطين اقتصادياً المترواحة أعمارهم ما بين 12 و14 سنة يمثلون نسبة 18%. انطلاقاً من هذه الدراسة، يعمل 87% من الأطفال بالفلاحة في المجال القروي، بينما يشتغل الأطفال في المجال الحضري في قطاعات النسيج والتجارة وفي مجال الإصلاح. لقد سبق للجنة أن رصدت حصيلة الأنشطة المتعلقة بوقاية وانتشال الآلاف من الأطفال من العمل المنجزة بدعم من منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال. لكن سبق للجنة ملاحظة أنه طبقاً للمادة 4 من مدونة الشغل فإن المشغلين في القطاعات ذات الطابع التقليدي الخالص أي الذين يزاولون حرفة يدوية بمساعدة أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم وخمسة من المساعدين على الأكثر في محل إقامتهم أو في أي مكان عمل آخر لصناعة مواد تقليدية موجهة للتجارة مستبعدون من مجال تطبيق هذه المدونة.

وعليه، سبق للجنة أن استنتجت بأن الأطفال المشتغلين في الأنشطة التقليدية غير المهيكلة أو المهيكلة التي تشغل خمسة عمال على الأكثر لا يستفيدون من الحماية التي تخولها مدونة الشغل وبالتالي من تطبيق المقتضى المتعلق بتحديد الحد الأدنى للاستخدام في 15 سنة. لقد سبق للجنة أن التمسّت من الحكومة اتخاذ تدابير تضمن قانونياً تطبيق سن 15 سنة كحد أدنى على جميع الأطفال المشتغلين في قطاع الأنشطة التقليدية. تسجل اللجنة ما ورد عن الحكومة بخصوص مشروع قانون يحدد شروط الشغل والتشغيل في الأنشطة ذات الطابع التقليدي الخالص تمت بلورته بتعاون مع وزارة الصناعة التقليدية. يكرس هذا المشروع مادة تمنع عمل الأطفال دون سن 15 سنة كما هو منصوص عليه في المادتين 143 و153 من مدونة الشغل، وقد تم إرسال النسخة النهائية لمشروع القانون إلى الأمانة العامة للحكومة وهي في الطريق إلى التبني.

كما أشارت الحكومة إلى أن وزارة الصناعة التقليدية، وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال مستمرة في العمل على مشاريع لمحاربة عمل الأطفال في قطاع الصناعة التقليدية. متمنية أن يفرض مشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل في الأنشطة ذات الطابع التقليدي الخالص سن 15 سنة حداً أدنى لجميع الأطفال في قطاع الصناعة التقليدية، ترحو اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير الكفيلة بتبني مشروع القانون مستقبلاً وأن تمدّها بنسخة منه. وترجو منها أيضاً متابعة مجهوداتها لمكافحة عمل الأطفال مع الاستمرار في مدها بالمعلومات حول

كل مشروع له صلة بالموضوع وبالنتائج المحصل عليها على مستوى القضاء تدريجيا على عمل الأطفال خاصة في قطاع الصناعة التقليدية.

الأطفال العاملون في المنازل: لقد سجلت اللجنة ضمن تعليقاتها السابقة ووفق التقرير حول "فهم عمل الأطفال في المغرب" أن السواد الأعظم من الأطفال العاملين بالمجال الحضري يشتغلون كعمال منزليين. إضافة إلى ذلك سبق للجنة أن سجلت، اعتمادا على الملاحظات السابقة لكونفدرالية النقابات الدولية، أن حوالي 50000 طفل أغلبهم من الفتيات يشتغلن كعاملات منزليات من بينهن 13000 فتاة دون 15 سنة يشتغلن كخادمت في مدينة الدار البيضاء، 70% منهن دون 12 سنة و25% منهن دون 10 سنوات. في هذا الصدد، سبق للجنة تسجيل أنه في سنة 2007 تمت بلورة مشروع قانون حول العمل المنزلي وكان في مرحلة المصادقة عليه. إن هذا القانون يسد الفراغ الذي يعاني منه التشريع الحالي، ويحدد فضلا عن السن الأدنى للقبول في هذا النمط من العمل في 15 سنة، شروط العمل، كما يضع تدابير المراقبة ويفرض جزاءات تصل إلى عقوبات حبسية تطبق ضد المشغلين الذين يستخدمون أطفالا دون 15 سنة. إن اللجنة سبق لها تسجيل ما أشارت إليه الحكومة حول كون مشروع القانون بتحديد شروط شغل وتشغيل العمال المنزليين في طور التبنّي منذ يونيو 2011. تسجل اللجنة أن المعلومات الواردة عن الحكومة في تقريرها المقدم عن الاتفاقية 182 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999 تشير إلى أنه مع تشكيل الحكومة الجديدة، تم سحب مشروع القانون حول العمل المنزلي من البرلمان وإحالة من جديد على مجلس الحكومة بتاريخ 12 مارس 2012 الذي أرجأه بغية التعمق في دراسته. إن اللجنة تعبر عن أملها العميق في أن يتم تبني مشروع القانون في أقرب الآجال بعد أن ظل قيد الدراسة منذ سنوات. كما ترحو من الحكومة إمدادها بالمعلومات المتعلقة بالتطور المحقق في هذا الصدد في تقريرها المقبل.

**المادة 8.** العروض الفنية، إن اللجنة سجلت ضمن تعليقاتها السابقة أن المرسوم رقم 2.04.465 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 يمنع تشغيل الأطفال دون 18 سنة كممثلين أو مشخصين في العروض العمومية دون ترخيص مكتوب، كما يحظر تشغيل كل طفل دون 18 سنة ممثلا أو مشخصا في العروض العمومية دون ترخيص مكتوب من العون المكلف بتفتيش الشغل وذلك بعد استشارة ولي أمره. كما سبق للجنة تسجيل ما أشارت إليه الحكومة أن المرسوم رقم 2.04.465 بتاريخ 29 دجنبر 2004 لا يحدد تفاصيليا حول إذن الآباء أو مفتش الشغل ولا الجزاءات المقررة في حالة المخالفة، في حين يقر القانون تفاصيل عن مدة العمل والشروط التي يؤدي فيها. في هذا الإطار، سبق للجنة تسجيل أن المادة 145 من مدونة الشغل تنص على:

"يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشر، ممثلا أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره. يحق لهذا العون أن يسحب إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن".

رغم ذلك، فقد سبق للجنة تسجيل أن هذا المقتضى لا ينص على أن الترخيصات الممنوحة للطفل دون 18 سنة بموجب المرسوم رقم 2.04.465 بتاريخ 29 دجنبر 2004 يجب أن تحدد مدة ساعات العمل أو العمل المرخص به إلى جانب شروط أدائه.

لقد تحققت اللجنة من أن تقرير الحكومة يخلو من أية معلومة جديدة بخصوص هذا الموضوع. وتعيد تذكير الحكومة من جديد بأن نص المادة 8 من الاتفاقية يتطلب في الترخيصات الممنوحة للطفل دون 18 سنة ليتمكن من المشاركة في

العروض الفنية، تحديد مدة ساعات العمل أو العمل المرخص به فضلا عن شروطه. وعليه فإن اللجنة ترحو من جديد من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية لتعديل التشريع الوطني بما يتلاءم مع المادة 8 من الاتفاقية أي على النحو الذي تحدد فيه صراحة الترخيصات الممنوحة للأطفال دون 18 سنة للمشاركة في العروض الفنية مدة ساعات التشغيل أو الشغل إلى جانب شروطه.

## المادة 9، الفقرة 1. الجزاءات.

إن اللجنة سبق لها تسجيل أن المادة 151 من مدونة الشغل تقضي بمعاينة تشغيل طفل دون 15 سنة خرقا للمادة 143 من نفس المدونة بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم (من 3000 إلى 6000 دولار أمريكي)، وفي حالة العود بعقوبة الحبس من 6 أيام إلى 3 أشهر وبغرامة من 50000 إلى 60000 درهم (من 6000 إلى 7200 دولار أمريكي) أو بإحدى هاتين العقوبتين. لكن وبالمقابل، فقد سبق للجنة تسجيل أن المادتين 150 و183 من مدونة الشغل تنصان على عقوبة الغرامة من 300 إلى 500 درهم (من 36 إلى 60 دولار أمريكي) عن خرق المادة 147 من نفس المدونة (منع تشغيل الأطفال دون 18 سنة في الأعمال والمناجم أو في أعمال من شأنها عرقلة نموهم). علاوة على ذلك، فقد سبق للجنة تسجيل أن مفتش الشغل ملزم بتقديم النصائح والمعلومات للمشغلين عن المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في العمل قبل اللجوء إلى تطبيق الجزاءات. إن مفتش الشغل الذي يتثبت من وجود خرق للمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة والأمن على نحو يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر وشيك الوقوع ملزم بموجب المادتين 542 و543 من مدونة الشغل بتحذير المشغل لاتخاذ التدابير المتطلبة فورا. إذا رفض المشغل الامتثال للتعليمات المتضمنة في التحذير أو أهمل ذلك، يقوم مفتش الشغل بعرض القضية فورا على رئيس المحكمة الابتدائية، الذي قد يمنح أجلا للمشغل لاتخاذ التدابير الضرورية لمنع الخطر وشيك الوقوع كما قد يأمر بإغلاق المؤسسة، وفي هذه الحالة يقوم بتحديد المدة الضرورية لهذا الإغلاق. لقد سبق للجنة ملاحظة أن الذين قاموا بتشغيل الأطفال خرقا للمقتضيات المفصلة للاتفاقية لم يتعرضوا للمتابعة كقاعدة عامة بعد أن وضعوا حدا لهذه الممارسة المخالفة للقانون.

إن اللجنة تسجل انطلاقا من المعلومات التي قدمتها الحكومة أنه في سنة 2011 تمت زيارة 383 مؤسسة ورصدت 1234 ملاحظة ووجه 63 تحذير إلى المشغلين. إضافة إلى ذلك، تم توجيه أربع محاضر إلى المحاكم المختصة للبت فيها. تشير الحكومة إلى أن القطاعات التي تشغل الأطفال دون 15 سنة تتمثل أساسا في التجارة والصناعة الميكانيكية (40%)، النجارة (23%)، الصناعة (15%) والنسيج والفلاحة (5%). إن اللجنة تسجل استنادا إلى التقرير المنجز في سنة 2011 حول تشغيل الأطفال على المستوى الوطني الصادر عن الحكومة والمرفق هو أيضا بتقرير خاص بها، أن مفتشيات الشغل كشفت عن كون الملاحظات الموجهة ضد المشغلين الخاصة بتشغيل الأطفال تهم عادة عدم احترام السن الأدنى للتشغيل أو الشغل. في هذا السياق، ووفق ذات التقرير، فإن المشغلين يتعاطون عادة مع الملاحظات المقدمة من طرف المفتشين بشكل إيجابي خاصة حين يتعلق الأمر بتشغيل الأطفال دون الحد الأدنى للسن الذي يمثل 15 سنة، ولذلك يعتمدون إلى انتشار الأطفال فورا من هذا العمل.

رغم ذلك، تلاحظ اللجنة من جديد أن الجزاءات المقررة في المادتين 150 و183 من مدونة الشغل المتعلقة بتشغيل الأطفال دون 18 سنة في الأعمال الخطيرة ليست مناسبة دوما ولا رادعة كفاية لتضمن تطبيق مقتضيات الاتفاقية المتعلقة بالأعمال الخطيرة بما يتلاءم مع المادة 9 الفقرة 1 من الاتفاقية، وخصوصا إذا ما قورنت بالجزاءات المقررة في المادة 151 من مدونة الشغل التي تعد أكثر صرامة وشدة. إن اللجنة تذكر الحكومة من جديد بضرورة ضمان تطبيق الاتفاقية من خلال الجزاءات المقررة في التشريع. تأسيسا على ذلك، ترحو اللجنة من جديد وبإلحاح من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية



بما يتماشى مع ضمان متابعة كل من يخرق المقتضيات التي تمنع تشغيل الأطفال دون 18 سنة في الأعمال الخطيرة من جهة وتطبيق جزاءات رادعة وفعالة بما يكفي من جهة أخرى. ترحو اللجنة من جديد الحكومة مدها بالمعلومات المتعلقة بطبيعة المخالفات المضبوطة من طرف مفتشية الشغل إلى جانب عدد الأشخاص المتابعين، فضلا عن العقوبات المطبقة خصوصا فيما يتعلق بالمقتضيات المفصلة للاتفاقية.

بخصوص الاتفاقية 182 جاء في التقرير:

**المادة 3 من الاتفاقية. أسوء أشكال عمل الأطفال. الفقرة "أ" و "د"، العمل القسري أو الجبري والعمل الخطير. عمل الأطفال في المنازل.**

في تعليقاتها السابقة، سجلت اللجنة الإفادات الواردة عن كونفدرالية النقابات الدولية ووفقها يعد عمل الأطفال في المنازل ضمن شروط السخرة مألوف في الدول، حيث يقوم الآباء ببيع أبنائهم يبلغ عمرهم أحيانا 6 سنوات فقط، ليشتغلوا في المنازل. إن اللجنة سبق وسجلت أن المادة 10 من مدونة الشغل تمنع العمل الجبري كما وبموجب المادة 467-2 من القانون الجنائي يحظر العمل الجبري الممارس من قبل أطفال دون سن 15 سنة. كما سبق للجنة تسجيل بأنه قدم مشروع قانون حول العمل المنزلي تم تبنيه لكنه لازال في الطريق إلى التصديق. يحدد مشروع هذا القانون السن الأدنى للقبول في هذا النمط من العمل في 15 سنة إلى جانب شروط العمل كما يضع تدابير المراقبة ويفرض جزاءات تصل إلى عقوبات حبسية تطبق ضد المشغلين الذين يستخدمون أطفالا دون سن 15 سنة. كما سبق للجنة تسجيل أنه كانت ستتم بلورة وتبني لائحة خاصة تحدد الأعمال الخطيرة الممنوعة في قطاع العمل المنزلي تتوافق مع القانون الذي سيصدر مستقبلا المتعلق بشروط تشغيل وشغل العمال المنزليين. إن مشروع هذا القانون لا زال في مرحلة التبني منذ يونيو 2011. لقد سبق للجنة تسجيل أن بحثا أوليا نوعيا وعدديا حول الفتيات دون 18 سنة العاملات في المنازل قد تم إنجازه في سنة 2001 على مستوى ولاية الدار البيضاء. حسب نتائج البحث الإحصائي المنجز سنة 2001، فإن ما يقرب من 23000 فتاة دون 18 سنة تعمل على مستوى إقليم الدار البيضاء الكبرى كعاملات في المنازل، من بينهن 59,2% دون سن 15 سنة. إن اللجنة سجلت سابقا أن بحثا كشف أن نسا مهمة من هؤلاء لم يحصلن على مستوى من التعليم، ويتعرضن للعقوبات أثناء ممارسة مهامهن كما يتلقين الضربات و/أو تعرضن للاعتداءات الجنسية. كما سبق للجنة تسجيل أن بحثا ثان كان مقررا إنجازه على مستوى الدار البيضاء الكبرى خلال النصف الثاني من سنة 2010 مع تعميم النتائج والمعطيات على المستوى الوطني. وقد سجلت اللجنة أيضا المعلومات الواردة عن الحكومة والتي تفيد بأن الأعداد التي كشف عنها البحث المنجز في سنة 2001، عرفت منذ ذاك التاريخ تراجعاً ملموساً بفضل الجهود المبذولة من قبل المغرب خلال السنوات الأخيرة خصوصا على مستوى محاربة التخلي عن الدراسة وكل شكل آخر من الإقصاء الاجتماعي. أما البحث الثاني الذي كان يتوجب إنجازه حول الفتيات العاملات في المنازل على مستوى الدار البيضاء، فقد سبق للحكومة أن أشارت إلى إتمام إنجاز التقرير المنهجي الذي يمكن من تحديد السكان المعنيين والتصميم المعتمد لإنجاز البحث، في حين لا زال البحث نفسه في طور الإنجاز.

إن اللجنة تسجل المعلومات الواردة عن الحكومة، واستنادا إليها، وعلى إثر تشكيل الحكومة الجديدة، تم سحب مشروع القانون حول العمل المنزلي من البرلمان وإحالة من جديد على مجلس الحكومة بتاريخ 12 مارس 2012 الذي أرجأه بغية التعمق في دراسته. أما فيما يتعلق بالبحث حول الفتيات العاملات في المنازل في الدار البيضاء، فقد أشارت الحكومة إلى أن انطلاقته جرت خلال سنة 2012، وأن النتائج المحصل عليها سيتم الإبلاغ عنها فور إصدارها. إن اللجنة تعيد تذكير الحكومة بأن الفتيات الصغيرات المنوط بهن إنجاز الأشغال المنزلية عادة ما تصبحن ضحايا للاستغلال وأن الطبيعة السرية لهذا العمل تجعل من مراقبة شروط تشغيلهن أمرا صعبا للغاية. كما تعيد تذكير الحكومة بأن مقتضى

المادة 1 من الاتفاقية يلزم كل دولة عضو باتخاذ التدابير الفورية والفعالة لتضمن منع أسوأ أشكال عمل الأطفال، وعلى نحو مستعجل. كما لاحظت اللجنة أن الحكومة تحيل منذ سنين عديدة على تبني مشروع القانون حول العمل المنزلي واللائحة الخاصة المحددة للأعمال الخطيرة الممنوعة في قطاع العمل المنزلي، وترجو بإلحاح من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية التي تمكن من تبني مشروع هذا القانون وتلك اللائحة بشكل مستعجل. كما ترحو اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية لأجل إنهاء البحث حول وضعية الفتيات الصغيرات العاملات في المنازل في الدار البيضاء في أقرب الأجل مع تقديم نسخة عن النتائج إلى مكتب منظمة العمل الدولية مع تقريرها اللاحق.

## المادة 7، الفقرة 2. التدابير الفعالة المتخذة خلال أجل محدد. الفقرة "أ" و "ب".

منع الأطفال من الاشتغال في أسوأ أشكال عمل الأطفال وانتشالهم من هذه الأنماط الأسوأ وضمن تكييفهم وإدماجهم الاجتماعي. دعارة الأطفال والسياحة الجنسية. في تعليقاتها السابقة، أبانت اللجنة عن انشغالها باستمرار دعارة الأطفال والسياحة الجنسية التي تستقطب مغاربة وأجانب صغار خاصة الفتيان، وهذا رغم تعديل القانون الجنائي سنة 2003 الذي أدرج جريمة السياحة الجنسية. لقد سبق للجنة تسجيل المعلومات الواردة عن الحكومة ومفادها أن ظاهرة الاستغلال الجنسي للأطفال تظل غير مرئية وغير معروفة في المغرب، وهو السبب وراء عدم بذل الحكومة لمجهودات في هذا الشأن. إن اللجنة سبق أن سجلت إقامة 5 وحدات خاصة بحماية الطفولة منذ سنة 2007 في كل من مراكش، الدار البيضاء، طنجة، مكناس والصويرة بغية تأمين تكفل جيد طبيًا ونفسيًا وقانونيًا بالأطفال ضحايا العنف وسوء المعاملة بمن فيهم الأطفال ضحايا الاستغلال الجنسي والاقتصادي. وقد تمكن البعض من هؤلاء الضحايا من الاستفادة من الخدمات التي تقدمها هذه الوحدات. إضافة إلى ذلك سبق للجنة أن سجلت، في إطار تفعيل مخطط العمل الوطني لأجل الطفولة لعشرية 2006-2015، إنجاز دراسة أولية حول الاستغلال الجنسي للأطفال خلال شهر فبراير 2007 لأجل بلورة استراتيجية وطنية للوقاية من هذا الاستغلال ومحاربهته.

إن اللجنة تلاحظ غياب المعلومات، في تقرير الحكومة، المتعلق بأنشطة الوحدات الخاصة بحماية الطفولة فضلًا عن النتائج المحصل عليها من تطبيق الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الاستغلال الجنسي للأطفال. وعليه، فإن اللجنة ترحو بإلحاح من الحكومة اتخاذ التدابير الفورية والفعالة حتى تضمن تفعيل الاستراتيجية الوطنية للوقاية من الاستغلال الجنسي للأطفال ومحاربهته في أقرب الأجل، وتقديم المعلومات حول التطورات المحققة في هذا الشأن ضمن تقريرها اللاحق. كما ترحو اللجنة مدها بالمعلومات المحينة عن عدد الأطفال الذين تمت وقايتهم من التعاطي للدعارة أو الذين تم انتشالهم من برائتها من خلال عمل الوحدات الخاصة بحماية الطفولة. وفي الأخير، ترحو اللجنة من جديد الحكومة مدها بنسخة من الدراسة الأولية حول إشكالية الاستغلال الجنسي للأطفال المنجزة في فبراير 2007 لأجل بلورة الاستراتيجية الوطنية.

## الفقرة د. الأطفال المعرضين لمخاطر خاصة. عمل الأطفال في المنازل.

إن اللجنة سبق لها تسجيل تبني البرنامج الوطني لمكافحة عمل الفتيات الصغيرات في المنازل في إطار مخطط العمل الوطني لأجل الطفولة. كما سبق وسجلت، أن وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن ارتأت تنظيم الحملة الوطنية التحسيسية الثانية لأجل محاربة عمل الفتيات الصغيرات في المنازل، إلى جانب بلورة مخططات للتدخل على مستوى الأقاليم، في إطار المخطط الاستراتيجي 2008-2012 وعلى إثر تفعيل البرنامج الوطني لمكافحة عمل الفتيات الصغيرات في المنازل. إضافة إلى ذلك، سبق للجنة تسجيل مبادرة وضع برنامج عمل لمحاربة عمل الفتيات في المنازل على مستوى إقليم مراكش تانسيفت الحوز يغطي الفترة ما بين فاتح يناير 2009 و31 دجنبر 2010، في إطار البرنامج الذي يشمل قطاعات عدة لأجل مكافحة العنف المؤسس على النوع عبر استقلالية النساء والفتيات في المغرب، والذي ينجز بدعم من برنامج الأمم المتحدة للتنمية ومنظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال.

وسجلت اللجنة أيضا انطلاقا من المعلومات المقدمة من الحكومة أنه في سنة 2011، وعلى إثر الأنشطة المقامة بتعاون مع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال، تم انتشال 12192 طفل من أماكن عملهم مع توفير بدائل فعالة لفائدتهم، كما تم إنجاز إجراءات وقائية حالت دون انخراط 20393 طفل في العمل. وبناء على المعلومات المتوفرة لدى منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال، تسجل اللجنة سريان مفعول مشروع تدخل البرنامج العالمي للقضاء على عمل الاطفال في مجال مكافحة عمل الفتيات الصغيرات في المنازل إلى غاية 2004 وذلك في إطار مشروع دعم تفعيل إعلان منظمة العمل الدولية. يتعلق مشروع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال ومشروع دعم تفعيل إعلان منظمة العمل الدولية بثلاث محاور رئيسية تضم الوقاية والإنتشال والحماية ويولي أهمية للتربية وتعزيز القدرات إلى جانب مراعاة خصوصية الدول. لقد تم إنجاز أنشطة في إطار المشروع شملت تكوين 50 شخصا « points focaux » حول تحسين نظام المتابعة وجمع المعلومات مع شق خاص بمكافحة عمل الأطفال في المنازل. إلى جانب تخصيص حصص تكوينية حول عمل الأطفال لفائدة المربين والفاعلين الاجتماعيين في المنظمات غير الحكومية. إضافة إلى الإشراف على دورات تواصلية إخبارية لفائدة أساتذة ومفتشي التعليم الأساسي والإعدادي على مستوى إقليم فاس ترمي إلى محاربة الهدر المدرسي للفتيات خاصة. إن اللجنة تشجع الحكومة على مضاعفة مجهوداتها إن على مستوى التعرف على الفتيات دون 18 سنة المحشورات في العمل المنزلي أو على مستوى انتشالهن من هذا العمل أو على مستوى إعادة إدماجهن، فهؤلاء ضحايا للاستغلال الاقتصادي أو الجنسي. وترجو أيضا اللجنة من الحكومة الاستمرار في مدها بالمعلومات المتعلقة بالنتائج المحصل عليها، خاصة في إطار مشروع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال ومشروع دعم تفعيل إعلان منظمة العمل الدولية حول عمل الفتيات الصغيرات في المنازل. إن اللجنة تشجع الحكومة على المصادقة على الاتفاقية 189 حول العائلات والعمال المنزليين الصادرة في 2011 التي تضم مقتضيات أساسية في مجال حماية الأطفال.

### المادة 5 والنقطة 7 من وثيقة التقرير. آليات المراقبة والتطبيق العملي للاتفاقية.

في تعليقاتها السابقة، سجلت اللجنة، تنظيم العديد من الدورات التكوينية لتعزيز قدرة الفاعلين المنخرطين في مكافحة عمل الأطفال من بينهم 330 مفتش شغل علاوة على 43 عامل مراقبة تم تعيينهم مؤخرا باعتبارهم « points focaux ». يتقلد هؤلاء مهمة مراقبة المؤسسات التي تشغل الأطفال، في إطار مشروع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال "مكافحة عمل الأطفال في المغرب يخلق بيئة وطنية مناسبة بتفعيل تدخل مباشر ضد أسوأ أشكال عمل الأطفال في المناطق القروية"، إن اللجنة سبق أن سجلت المعلومات الواردة عن الحكومة المتعلقة بالأنشطة المنجزة من قبل « Les points focaux » من سنة 2008 إلى 2010.

إن اللجنة تسجل المعلومات الواردة عن الحكومة المتعلقة بالأنشطة التي أنجزها « Les points focaux » سنة 2011. وعليه قام « Les points focaux » بزيارة 383 مؤسسة وبداخلها تم ضبط 119 طفل عامل دون 15 سنة و397 طفل عامل يتراوح سنهم ما بين 15 و18 سنة. خلال هذه الزيارات تم تسجيل 1234 ملاحظة وضبط 9 من الجرح والمخالفات كما تم إعداد 4 محاضر. وتشمل القطاعات التي تشغل الأطفال المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة، التجارة والصناعة الميكانيكية (31%)، النجارة (19%)، الصناعة (14%)، البيع بالتقسيط (11%) وصناعة النسيج (8%). إن اللجنة تسجل، بناء على تقرير سنة 2011 حول عمل الأطفال على المستوى الوطني المقدم من الحكومة مع تقريرها، أن مفتشيات الشغل كشفت أن الأطفال يمارسون أعمالا من شأنها الإضرار بصحتهم. وتغطي هذه الأخطار خاصة: تأثير الإشعاع والانفجار، الجروح والحروق خلال عملية التلحيم، استعمال آلات تحتوي على أجزاء حادة، حمل الأثقال، استعمال مواد كيميائية واستنشاق الغبار، استعمال الصباغة، استعمال الكهرباء والتعرض لدرجات حرارة مرتفعة. يشير التقرير إلى أنه

حين يتم ضبط أطفال يتراوح سنهم ما بين 15 و18 سنة في مثل هذه الأوضاع، يوفر لهم عمل مناسب كبديل. إن اللجنة تعبر عن انشغالها بوضعية الأطفال دون 18 سنة الذين يمارسون أعمالاً خطيرة إذ أن نسبتهم مرتفعة مقارنة بالعدد المتواضع للمخالفات المضبوطة وللمحاضر المسجلة، وترجو من الحكومة مضاعفة مجهوداتها حتى تضمن ألا يستدرج الأطفال دون 18 سنة للعمل في أسوأ أشكال عمل الأطفال خاصة في الأعمال الخطيرة. كما تترجو من الحكومة الاستمرار في مدها بالمعلومات المتعلقة بالتطبيق العملي للاتفاقية، بما في ذلك الإحصائيات ومعلومات حول طبيعة أسوأ أشكال عمل الأطفال ومداهما وتطورها. ويجب ما أمكن تصنيف جميع هذه المعلومات حسب السن والجنس.

تشير اللجنة نقاطاً أخرى ضمن طلب تقدمه مباشرة إلى الحكومة.

الملحق 6:

## دراسة مقارنة لبعض القوانين ذات الصلة



## الملحق 6: دراسة مقارنة لبعض القوانين ذات الصلة

إن التشريعات والسياسة التنظيمية تشكل أدوات أساسية للقضاء على الجوانب السلبية للصفة غير المنظمة في قطاع العمل المنزلي، وبحسب مؤتمر العمل الدولي، فإن التحدي المتمثل في تقليل أوجه العجز في العمل اللائق يصبح أكبر حينما يتم أداء العمل خارج نطاق أو تطبيق الأطر القانونية والمؤسسية.

وعليه فإن منظمة العمل الدولية تشجع الدول الأعضاء على الأخذ بعين الاعتبار عند سن التشريع:

- السمات الخاصة بالعمل المنزلي؛
- ولأنه قطاع نسوي بامتياز- الحماية من التحرش- الأذى والعنف، التمييز بين الجنسين في الأجور وحماية الأمومة والتدابير الرامية إلى تسهيل تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية؛
- اعتماد تقنيات صياغة تشريعية معاصرة؛
- استخدام مصطلحات محايدة بين الجنسين ورفض لغة وتصرفات تمييزية لضمان المساواة في الوصول إلى القانون وتطبيقه؛
- أصحاب عمل العمال المنزليين هم أعضاء الأسر الفردية غير المعتادين على التعامل مع القوانين واللوائح مقارنة بغيرهم من أصحاب العمل. وبالتالي ينبغي صياغة الأحكام بقدر الإمكان، وبشكل يسهل معه فهمها، وتكون مترافقة بأدوات واستراتيجيات لعرضها ونشرها؛
- الاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تعتبر تحولاً في التفكير السياسي بشأن تنظيم العمل في هذا القطاع على أساس الاقتناع بأن العمال المنزليين هم عمال على قدم المساواة مع غيرهم من العمال، وبالتالي من حقهم أن يحصلوا على احترام لحقوقهم وكرامتهم.

### الاعتبارات الأولية:

ينبغي النظر بعناية في مختلف الخطوات المطلوبة في سياق عملية إصلاح كهذه. أولاً: إجراء تحليل لقطاع العمل المنزلي في البلد المعني لتكوين فهم جيد لحجمه، ولسمات العمال المنزليين وأصحاب عملهم والأنماط السائدة والترتيبات التي يؤدي العمل المنزلي بموجبها (ترتيبات الإقامة في المنزل أو خارجه). ثانياً: تحليل القانون الوطني القائم لتحديد الأحكام القانونية المطبقة على العمال المنزليين. ولا بد من إجراء الخيارات التنظيمية في سياق كل بلد، مع مراعاة القوانين القائمة والممارسات التشريعية السائدة ونظام العلاقات الصناعية في البلد والالتزامات بموجب قانون العمل الدولي وقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة.

### التعريف ونطاق تطبيق قوانين العمل:

- المكان الذي يؤدي فيه العمل (الأسرة) أو المستفيدين من الخدمات المقدمة (أفراد الأسرة)؛
- طبيعة ونوع المهام المعنية (موصوفة بشكل عام أو من خلال قائمة توضيحية)؛
- طبيعة العمل المنزلي غير الهادفة للربح (أي التي لا تدر الأرباح المباشرة على الأسرة المعتمدة عليه)؛

- أنواع صاحب العمل (الأفراد من الخاصة أو المنظمات)؛
- العناصر الموضحة لوجود علاقة عمل والأطراف فيها؛
- البنود المستبعدة لأشكال محددة من العمل المنزلي والخاضعة لقوانين ولوائح مختلفة.

ومن خلال استعراض مجموعة من التشريعات في بعض البلدان والمواضيع المرتبطة بها، كما تم إدراجها في الدليل الذي وضعه مكتب العمل الدولي تحت عنوان: "الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل"، يتضح أن هناك اختلافا في كيفية معالجة الجوانب الخاصة بالعمل المنزلي، وليس ثمة نهج صحيح واحد لتنظيم هذا القطاع لأن التشريعات ترتبط بإجراء الخيارات التنظيمية في سياق كل بلد وتراعي القوانين القائمة والممارسات التشريعية السائدة ونظام العلاقات الصناعية في البلد والالتزامات بموجب قانون العمل الدولي وقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة.

### تعريف المصطلحات وتوضيح النطاق؛

ففي النمسا تنطبق أحكام القانون الاتحادي على علاقة عمل المستخدمين الذين يقدمون خدمات منزلية لأصحاب عملهم أو لأفراد أسر أصحاب عملهم بغض النظر عما إذا كانوا يقيمون في منزل أسرة صاحب العمل أو لا يقيمون فيه. وفي بوركينافاسو، يعتبر العمال المنزليون المنخرطون في خدمة منزل أو العاملون في منزل لدى أكثر من أصحاب العمل ممن لا يسعون إلى تحقيق الربح من خلال هذا العمل.

أما في فرنسا، فالعامل المنزلي هو شخص يستخدمه أفراد للقيام بالعمل المنزلي ولا يجوز لصاحب العمل الفردي، السعي وراء الربح من خلال هذا العمل. ويمكن للعامل أن يكون أي شخص يعمل بشكل دائم أو جزئي، ويؤدي كامل أو بعض المهام المنزلية المتصلة بالتنظيف أو الأسرة...

وفي جنوب إفريقيا يغطي التحديد القطاعي صراحة العمال المنزليين: "المستخدمين أو الذين توردهم وكالات الاستخدام" والعمال المنزلي الذي وفرت خدماته من قبل وكالة استخدام، يكون مستخدما لدى وكالة الاستخدام هذه.... إذا كانت وكالة الاستخدام تدفع أجر العامل المنزلي.

وفي إسبانيا، تعرف علاقة العمل المنزلي على النحو التالي: علاقة العمل الخاصة للعمال.

### الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛

ففي إيرلندا، تؤكد مدونة الممارسات لحماية الأشخاص العاملين في منازل الآخرين، انطباق حقوق العمال الدستورية على العمال المنزليين في اختيار ما إذا يريدون أن تمثلهم إحدى النقابات، ووفقا للقانون، لا يجوز لصاحب العمل أن يقيد حق الموظف في الانتماء النقابي بما يتفق مع حق الموظف الدستوري في الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة عمال. وفي مالي يتمتع الموظفون في المنازل بحرية الرأي وحرية الممارسة الكاملة لحقهم في التنظيم وفقا لأحكام قانون العمل.

### وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي؛

في الكوت ديفوار يحظر بقرار تشغيل الأطفال دون 16 عاما في العمل المنزلي، وحيثما يؤدي العمل المنزلي كجزء من التدريس المهني، يجوز للأطفال تنفيذ ذلك اعتبارا من سن 14 عاما.

ويحدد القانون في الأوروغواي، الحد الأدنى للخدمة المنزلية بسن 18 سنة، في حين يسمح للسلطة المختصة أن تأذن



بالعمل اعتبارا من 15 سنة في حالات فردية، وعليه فإن الحد الأدنى لحسن الاستخدام كعامل منزلي هو 18 سنة، ودون الإخلال بالقانون، قد يسمح معهد "أورغواي للأطفال والمراهقين" بتوظيف شباب تتراوح أعمارهم بين 15 سنة فما فوق عندما يكون هناك أسباب مبررة لذلك.

وفي فرنسا يجوز توظيف المراهقين من 14 إلى 16 سنة فقط لنصف مدة عطلاتهم المدرسية وللأعمال الخفيفة دون غيرها. وفي فلندا، يسمح قانون العمال الشباب بتوظيف العمال الشباب دون سن 15 عاما فضلا عن أولئك الموجودين في المدرسة ولكن مع تحديد الزمن والمدة ونوع العمل.

### **تصنيف العمل المنزلي على أنه خطر على الأطفال وتنظيمه وفقا لذلك:**

في البرازيل، يحتوي المرسوم على قائمة الأعمال الخطرة المحددة وفقا للاتفاقية 182، التي تشمل الخدمة المنزلية، وبالتالي فإن هذا العمل محظور عموما على الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، ومع ذلك يمكن أداء العمل المنزلي من قبل الأطفال فوق السن القانونية الدنيا بعد قيام وزارة العمل بتقييم متأن عما إذا كان هناك توفير حماية كافية لسلامة العمال الشباب وصحتهم أو أخلاقهم، وتصف لائحة الأعمال مخاطر وتداعيات العمل المنزلية.

وفي الكويت ديفوار يحظر المرسوم بتاريخ 2012 على الأطفال دون سن 18 أعمال الحراسة في المناطق الحضرية والتي تعتبر أعمالا منزلية خطيرة.

### **إدراج العمال المنزليين في التشريعات المناهضة للتمييز:**

في ناميبيا، يعرف قانون العمل 2008 مصطلح "موظف" على نطاق واسع ليتمثل ضمنيا العمال المنزليين، ويتضمن هذا القانون أحكاما واسعة بشأن مكافحة التمييز، فضلا عن إجراءات لتقديم الشكاوى.

وفي بيرو، يتجاوز قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، حظر التمييز ويحدد التدابير التي يتعين اتخاذها من قبل السلطات العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الممارسة العملية مع إيلاء اهتمام خاص إلى العاملات المنزليات، إذ يتعين على السلطة التنفيذية والإقليمية والحكومات المحلية اعتماد سياسات وخطط وبرامج في جميع القطاعات لتعميم مبادئ هذا القانون، ويعتبر ضمان المعادلة غير التمييزية للعمال المنزليين أحد المبادئ التوجيهية.

وفي إسبانيا يحظر التمييز على أساس أي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه في إعلانات الوظائف الشاغرة المتعلقة بالعمل المنزلي.

### **حماية عاملات المنازل من التمييز بسبب الحمل:**

في جنوب إفريقيا يحتوي التحديد القطاعي 7 المادة 22 على أحكام مفصلة فيما يتعلق بإجازة الأمومة للعاملات المنزليات في مفهوم المادة 187 من قانون العمل 1995، إذ يعتبر فصل عاملة بسبب الحمل أو الحمل المقصود أو لأي سبب من الأسباب ذات الصلة بحملها، تعسفا تلقائيا ويتضمن تعريف الفصل عن العمل في المادة 182 من نفس القانون، رفض السماح للعاملات باستئناف عملها بعد أخذها إجازة أمومة بموجب أي قانون أو اتفاق أو بموجب عقد عملها.

وتعتبر العاملات المنزليات مشمولات بقانون تأمين البطالة اعتبارا من الأول من أبريل 2003، ولهن الحق في المطالبة بإعانات الأمومة بموجب نفس القانون.

## توفير السكن والغذاء:

- في النمسا، ينص قانون المساعدة المنزلية والعمال المنزليين الصادر عام 1962، المادة 3، على مجموعة من الحقوق:
1. إذا كان العامل مقيما في المنزل وله (غرفة) منفصلة، يتعين أن تمتثل الغرفة للوائح خاصة بالبناء والحريق وأن تكون مصممة، بحيث لا تضر معنويا العامل، وأن تتاح إمكانية تدفئة الغرفة خلال الفترة التي تنخفض فيها درجة الحرارة، مع إمكانية غلق الغرفة من الداخل والخارج، وأن تحتوي الغرفة على وجه الخصوص على خزانة بقلها؛
  2. فيما يتعلق بالعمال الذين يشمل تعويضهم الطعام أيضا، يوفر لهم الغذاء الصحي والمناسب الذي يتمتع به أفراد العائلة من البالغين الأصحاء.

وفي دولة بوليفيا ينص القانون على ضرورة تزويد العمال المقيمين في المنزل الذي يؤدي فيه خدماتهم: السكن والوسائل الصحية المناسبة، إمكانية الحصول على مرحاض وحمام لأغراض النظافة الشخصية، ونفس الطعام الذي يتناوله صاحب العمل.

وفي الأوروغواي يجب أن يكون هذا الطعام صحيا وكافيا، ويتضمن على الأقل وجبة الإفطار والغذاء والعشاء وفق لممارسات وعادات الأسرة، ويجب أن يكون السكن خاصا ومفروشا وصحيا.

## وقت العمل:

- في فرنسا يحدد الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي فرادى أصحاب العمل، في المادة 15 (أ) ساعة العمل العادية للعمال المنزليين مقدار 40 ساعة في الأسبوع.
- وفي البرتغال يحد المرسوم التشريعي المؤسس للنظام القانوني لعلاقات التوظيف الناشئة عن عقود العمل لمنزلي، ساعات العمل الأسبوعية الإجمالية للعمال المنزليين بمقدار 44 ساعة في الأسبوع.
- وفي جنوب إفريقيا يجوز لصاحب العمل ألا يطالب أو يسمح للعمال المنزليين بالعمل أكثر من: أولا 45 ساعة في الأسبوع وثانيا تسع ساعات في أي يوم إذا كان العامل المنزلي يعمل لمدة 5 أيام أو أقل في الأسبوع، ثم ثلثا 8 ساعات في أي يوم من الأيام إذا كان العامل المنزلي يعمل أكثر من 5 أيام في أي أسبوع.
- وفي الأوروغواي: ينص القانون على أن ساعات عمل العاملين المنزليين تحدد بحد أقصى قانوني يبلغ 8 ساعات في اليوم و44 ساعة في الأسبوع.

## تحديد مقدار ساعات العمل الإضافية:

- في فرنسا يحدد الاتفاق الجماعي الوطني الذي يغطي العمل المنزلي ساعات العمل الإضافية بما لا يتجاوز 10 ساعات في أي فترة أسبوعية، وبمتوسط 8 ساعات في الأسبوع لأي فترة زمنية مدتها 12 أسبوعا متتالية.
- وبموجب التحديد القطاعي في جنوب إفريقيا، لا يحق لصاحب العمل أن يطالب أو يسمح للعامل بأكثر من 12 ساعة عمل، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، في أي يوم أو العمل بما يتجاوز 15 ساعة إضافية في أي أسبوع.

## التعويض عن ساعات العمل الإضافية:

- في فرنسا ينص الاتفاق الجماعي الوطني للعمال لدى فرادى أصحاب العمل منه على التعويض أو الإجازة وفقا بمعدلات مختلفة متزايدة وعدد ساعات العمل الإضافية: يتم تعويض ساعات العمل الإضافية في شكل أجر أو

إجازة، حسب معدل متزايد يبلغ 25 في المائة عن الساعات الثمانية الأولى و50 في المائة عن ساعات العمل الإضافية ما فوق 8 ساعات.

وفي النمسا ينص القانون الاتحاد المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين على ما يلي:

"إذا لم تمنح فترة راحة تعويضية عن ساعات العمل الإضافية في غضون الأسبوعين التقويميين اللاحقين، يجب صرف مبلغ خاص مقابل ساعات العمل الإضافية هذه. على أن يتم أجر ساعات العمل هذه بالإضافة إلى مبلغ إضافي يوازي المعدلات الدنيا المعمول بها."

وفي جنوب إفريقيا ينص التحديد القطاعي على مقابل نقدي أو على مزيج بين المقابل النقدي والإجازة بموجب اتفاق بين الطرفين:

**أولاً:** يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل المنزلي ما لا يقل عن مرة ونصف من قيمة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية؛

**ثانياً:** يجوز أن ينص اتفاق على أن صاحب العمل:

1: يدفع للعامل المنزلي ما لا يقل عن أجره العادي، لأداءه ساعات عمل إضافية ويمنح للعامل المنزلي ما لا يقل عن 30 دقيقة من الراحة مدفوعة الأجر لكل ساعة عمل إضافية قام بها؛

2: يمنح للعامل المنزلي فترة لا تقل عن 90 دقيقة مدفوعة الأجر مقابل كل ساعة عمل إضافية.

### **تحديد الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية والأسبوعية؛**

في جنوب إفريقيا: ينص التحديد القطاعي فترات الراحة اليومية والأسبوعية على النحو التالي:

- يجب على صاحب العمل المنزلي أن يمنح العامل المنزلي ما يلي:
  - فترة راحة يومية لا تقل عن 12 ساعة متتالية تقع بين انتهاء العمل وبدء العمل في اليوم التالي؛
  - فترة راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة متتالية، ما لم يتفق على خلاف ذلك، وتشمل يوم أحد.
- كما يجوز لفترة الراحة اليومية وبموجب اتفاق كتابي أن تخفض إلى 10 ساعات للعامل المنزلي:

**أولاً:** الذي يقيم في مكان العمل؛

**ثانياً:** والذي يحصل على فترة 3 ساعات على الأقل لتناول الوجبات.

وفي إسبانيا يحصل العامل على حد أدنى قدره 12 ساعة من الراحة ما بين نهاية يوم العمل وبداية اليوم التالي، ويجوز تخفيض فترات الراحة للعمال المقيمين إلى 10 ساعات، على أن يحتسب الفارق (ما بين 12 ساعة وفترة الراحة الفعلية) ويسترد في غضون أربعة أسابيع.

ويمنح العامل المنزلي المقيم ساعتين يومياً لتناول وجبات الطعام، ولا تحتسب هذه المدة على أنها وقت عمل.

### **السماح بتراكم فترات الراحة الأسبوعية؛**

في جنوب إفريقيا يسمح التحديد القطاعي، بالإضافة إلى مدة 36 ساعة من الراحة الأسبوعية ببعض الانحراف المحدد عن هذا الشرط باتفاق بين الطرفين ويقر بأنه "... قد يتم الاتفاق خطياً على فترة راحة لا تقل عن 60 ساعة متتالية كل

أسبوع بعد آخر"، وينص على منح مقابل للعمل أيام الأحد أو العطلات الرسمية، وهو أمر يحدث بشكل استثنائي. وفي زيمبابوي تنص لوائح علاقات العمل (العمال المنزليون) والعمالة عام 1992 على ما يلي: لا يجوز لأي صاحب عمل أن يطالب عاملا منزليا أو أن يسمح له بالعمل بشكل متواصل لمدة 6 ساعات ونصف دون حصوله على فترة لتناول الطعام لا تقل عن 30 دقيقة ومدة ساعة على الأقل لتناول الغذاء وفترة راحة لتناول الشاي لا تقل عن 15 دقيقة.

### القيود عن العمل الليلي:

تنص لوائح التوظيف وعلاقات العمل للعمال المنزليين في زيمبابوي على ما يلي: لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل المنزلي المقيم خارج مقر عمله العمل بعد الساعة السابعة مساء.

ويحدد قانون توظيف عمال المنازل في فنلندا في المادة 9 العمل بين الساعة 11 ليلا والساعة 6 صباحا إلا بموافقة العامل وفي حالات الطوارئ.

### تعويض العمل الليلي:

في جنوب إفريقيا يقتضي التحديد القطاعي، اتفاقا مكتوبا بشأن العمل ليلا ويتضمن حكما بمنح علاوات متفق عليها بين صاحب العمل والعامل، وكذلك النقل من محل إقامة العامل وإليه في حالة عدم إقامته لدى صاحب العمل. وإذا طلب صاحب العمل من العامل المنزلي أداء عمل لمدة تتجاوز ساعة من الزمن بعد الساعة 10 ليلا وقبل الساعة 6 صباحا في اليوم التالي خمس مرات على الأقل في الشهر أو 50 مرة في السنة.

### تنظيم ساعات البقاء في الاحتياط:

في فرنسا هناك تنظيم مفصل جدا بشأن "ساعات التواجد المسؤول" للعاملين المنزليين المنوط بهم رعاية الأطفال أو كبار السن أو المعوقين، وتعرف ساعات التواجد المسؤول على النحو التالي: هي الساعات التي يستطيع فيها العامل أول العاملة التصرف في وقته بينما هو عند استعداد للتدخل عند اللزوم ومن حيث الأجر تحتسب الساعة الواحدة على أساس ثلثي الساعة العادية. ولا يقل أجر التواجد الليلي عن سدس الأجر العادي من الأجر، ويتوقف ذلك على عدد وطبيعة التدخلات المطلوبة، وإذا كان حاجة إلى عدة تدخلات كل ليلة، تعتبر ساعات العمل الليلية بمثابة ساعات تواجد المسؤول يتم الاتفاق عليها كتابة.

وفي إسبانيا ينظم المرسوم الملكي وضع الاحتياط على النحو التالي:

أولا: لا يتجاوز عدد ساعات العمل الأسبوعية 40 ساعة من العمل الفعلي غير متضمنة لساعات الاحتياط، والفترات التي يظل فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل تحدد عن طبق الاتفاق بين الطرفين. ويتم الاتفاق على جدول العمل بين العامل وصاحب العمل؛

ثانيا: شريطة الامتثال للحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة الدنيا، يتم الاتفاق بين الطرفين فيما يتعلق بفترات الاحتياط أو أي أجر أو مقابل لمثل هذه الفترات.

وفي جنوب إفريقيا يعرف التحديد القطاعي الاحتياط بأنه العمل المؤدى أثناء الليل، ولا يجوز مطالبة العامل بأداءه إلا في الحالات الملحة:

**أولاً:** (الاحتياط) يعني أي فترة بين الساعة 8 مساءً والساعة 6 صباحاً في اليوم التالي، عندما يطلب من العامل المنزلي أن يتواجد في مكان العمل، ويسمح له بالراحة أو النوم ولكن عليه أن يكون على استعداد للعمل إذا لزم الأمر؛

**ثانياً:** يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل أو السماح له بأن يكون في حالة احتياط إذا تم الاتفاق على ذلك كتابة وإذا تم تعويض العامل عن طريق منحه ما لا يقل عن 20 راند لكل فترة عمل؛

**ثالثاً:** لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب أو يسمح للعامل أن يكون في حالة الاحتياط بأن يكون أكثر من 5 مرات في الشهر أو 50 مرة في السنة.

## تنظيم الإجازة السنوية

في فرنسا ينص الاتفاق الجماعي الوطني على منح 4 أسابيع من الإجازة السنوية المدفوعة والمتراكمة في فترات شهرية، ويفرض بعضها بالنسبة إلى التوقيت واستمرارية الإجازة:

**أولاً:** الاكتساب: يمنح الحق في الإجازة السنوية المدفوعة للموظفين (لوقت كامل أو جزئي) من الذين كانوا خلال السنة المرجعية (من أول يونيو من العام السابق إلى 31 مايو من العام الحالي) مستخدمين من صاحب العمل نفسه لفترة تعادل ما لا تقل عن شهر من التواجد في العمل؛

**ثانياً:** مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يومان ونصف لكل شهر انقضى في العمل (أو لكل فترة 4 أسابيع أو فترة تعادل 24 يوماً)؛

**ثالثاً:** القيام بالإجازة: يجب القيام بالإجازة السنوية وينبغي منح فترة إجازة تبلغ أسبوعين متتاليين (أو 12 يوماً على التوالي) خلال الفترة من 1 ماي إلى 31 أكتوبر، ما لم يتفق على خلاف ذلك بين الطرفين.

و عندما تبلغ الحقوق المكتسبة 12 يوم عمل على الأقل يجب القيام بالإجازة بشكل كامل ومستمر.

وفي جنوب أفريقيا ينص التحديد القطاعي على منح إجازة مدفوعة الأجر سنوياً أو في غيرها من الفترات المحددة وفقاً للاتفاق بين الأطراف، مع المطالبة بأن يتم منح الإجازة في حزمة واحدة متواصلة إذا طلب العامل ذلك.

يجب على صاحب العمل منح العامل المنزلي:

**أولاً:** ما لا يقل عن 3 أسابيع إجازة سنوية بأجر كامل لكل 12 شهر عمل؛

**ثانياً:** بموجب اتفاق، على الأقل يوم واحد من إجازة سنوية بأجر كامل عن 17 يوم عمل يؤديه العامل المنزلي أو يستحق مقابلاً عنه، أو؛

**ثالثاً:** بموجب اتفاق ساعة واحدة من الإجازة السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل يؤديه العامل المنزلي أو يستحق مقابلاً عنه.

## طرق الدفع خلال فترات الإجازة السنوية؛

في زيمبابوي تطالب لوائح العمالة وعلاقات العمل أن يدفع للعامل المنزلي أجر الإجازة قبل مغادرته، وتنص على ما يلي:

**أولاً:** يدفع للعامل المنزلي القائم بإجازة أجره لفترة هذه الإجازة قبل مغادرته لقضاء هذه الإجازة.

وفي فرنسا تدفع فترات الإجازة عند القيام بها... وبالنسبة للإعانة العينية، التي لا تستحق للعمال أثناء إجازته فلا تستقطع من مرتبه.

## حق الحصول على العطلات الرسمية:

في زمبابوي تنص لوائح العمالة وعلاقات العمل على ما يلي:

**أولاً:** تمنح للعامل المنزلي إجازة في أيام العطلات الرسمية ويدفع أجره اليومي لكل يوم إجازة رسمية، شريطة أنه حيثما يوافق العامل المنزلي على العمل أثناء العطل الرسمية، تدفع له بالإضافة إلى الأجر المنصوص عليه ساعات العمل الإضافية مقابل العمل المنجز؛

**ثانياً:** لا يجوز لأي عطلة رسمية أدى فيها العامل المنزلي عملاً، أن تعوض أو تستبدل بيوم عمل عادي دون الحصول على موافقة العامل المنزلي.

وفي جنوب أفريقيا: يضع التحديد القطاعي نظاماً تعويضياً للعامل المنزلي الذي يقبل العمل خلال جزء من الإجازة الرسمية أو كلها، فـ:

**أولاً:** لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل المنزلي بالعمل أثناء العطلة الرسمية، إلا وفقاً للاتفاق؛

**ثانياً:** إذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم كان العامل سوف يؤدي فيه العمل، يتعين على صاحب العمل أن يدفع أجر العامل المنزلي... الذي يعمل أثناء العطلة الرسمية ما لا يقل عن ضعف الأجر اليومي.

## إجازة الأمومة:

في جنوب إفريقيا يضع التحديد القطاعي المتطلبات المحددة بشأن إجازة الأمومة الممنوحة للعاملات المنزليات بالنسبة إلى مقدار وتوقيت مثل هذه الإجازة على السواء:

**أولاً:** للعاملة المنزلية الحق في إجازة أمومة لا تقل عن 4 أشهر متتالية؛

**ثانياً:** يجوز للعاملة المنزلية أن تبدأ إجازة الأمومة:

1. في أي وقت اعتباراً أن 4 أسابيع قبل تاريخ الوضع المتوقع، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك؛

2. في موعد يتم اعتباره منه إثبات طبيب أو داية أن هذا ضروري لصحة العاملة المنزلية أو للجنين.

**ثالثاً:** يجوز للعاملة المنزلية التغيب عن العمل لمدة 6 أسابيع بعد ولادة طفلها، إلا إذا أقر الطبيب أو الممرضة بأنها قادرة على القيام بذلك؛

**رابعاً:** للعاملة المنزلية التي تتعرض للإجهاد خلال الربع الثالث من الحمل أو التي ولد طفلها ميتاً، الحق في إجازة أمومة لمدة 6 أسابيع، بغض النظر عما إذا كانت العاملة المنزلية قد بدأت إجازة الأمومة في وقت الإجهاد أو ولادة جنين ميت.

## تغطية الحد الأدنى للأجور:

يعتبر إدراج العاملين المنزليين في تغطية الحد الأدنى للجور وسيلة من الوسائل التي تعالج بشكل غير مناسب تدني الأجور في هذا القطاع.

في دولة بوليفيا متعددة القوميات، ينص قانون العاملين في المنازل على ما يلي: ينبغي دفع أجر عن العمل في المنازل... بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى الوطني للأجور، في حالة العمل بالساعات الكاملة. وتدفع أجور نصف وقت العمل بمعدل نصد الحد الأدنى للأجر الوطني.



وفي إسبانيا يشمل المرسوم الملكي العاملين المنزليين في تغطية الحد الأدنى للأجر، ينطبق أيضا الحد الأدنى للأجور المهنية المشتركة الذي تحدده الحكومة على أساسي سنوي، على علاقة العمل الخاصة.

وفي ترينيداد وطوباكو كانت هناك معدلات أجور منفصلة لبعض القطاعات بما في ذلك معدل خاص بالعمال المنزليين. ويضع مرسوم الحد الأدنى للأجور 010، حدا أدنى وطنيا للأجور ينطبق عموما على العمال في البلاد.

وفي جنوب إفريقيا ينص التحديد القطاعي على التزام صاحب العمل بدفع أجر يساوي على الأقل الحد الأدنى المنصوص عليه، ويتم تطبيق الحد الأدنى على منطقتين جغرافيتين وفقا لساعات العمل في الأسبوع (مع معدلات منفصلة، عالية نسبيا، للعمال الذين يؤدون 27 ساعات عمل أسبوعيا على الأقل).

### المدفوعات العينية:

في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، يحظر قانون العمال المنزليين لعام 2003 في المادة 14 منه المدفوعات العينية في قطاع العمل المنزلي بشكل عام، يدفع مقابل أجر الأعمال المنزلية على أساس شهري وفي إطار قانوني بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى الوطني للأجور ويحظر الدفع المؤجل أو الدفع العيني.

وفي البرازيل ينص القانون (رقم 5.859 المؤرخ في الأول من ديسمبر 1971 المعدل في يونيو 2006) على ما يلي:

المادة 2 أ: يحظر على أصحاب العمل خصم مبالغ من أجور العاملين لديهم من أجل توفير الطعام أو الملابس أو النظافة أو السكن.

الفقرة 1: يجوز خصم تكاليف السكن المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا كان يقع هذا المسكن في مكان آخر غير مكان الإقامة الذي تؤدي فيه الخدمة- شريطة أن يكون قد تم الاتفاق على هذا الاحتمال صراحة بين الأطراف.

الفقرة 2: لا تشكل التكاليف المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة الأجور ولا يجوز إدراجها في بند مكافأة لأي غرض كان...

وفي فرنسا ينص الاتفاق الجماعي الوطني المادة 6 على مايلي: لن تعتبر إقامة العاملين الذين يؤدون تواجدا ليليا مهام الاحتياط الليلي أجرا عينيا ومن تم لن تخصم من الأجر الصافي.

وفي إسبانيا يتناول المرسوم الملكي تحدي المدفوعات العينية على النحو التالي: تدفع الأجور من قبل صاحب العمل في شكل عملة قانونية، أو شيكات أو وسائل مماثلة أخرى من الدفع عن طريق المؤسسات المصرفية، شريطة موافقة مسبقة من العامل. ومع ذلك في الحالات التي تؤدي فيها الخدمة المنزلية مقابل استحقاق بإعانات عينية، مثل الإقامة أو السكن، يتم الاتفاق بين الأطراف على خصم نسبة مئوية لهذا الغرض، شريطة أن يكون الدفع النقدي للأجر الأدنى الشهري في المهنة على الأقل مضمونا وألا تتجاوز الخصومات نسبة 30 في المائة من إجمالي الأجر.

وفي جنوب أفريقيا يحظر التحديد القطاعي 7، اعتبارا أن المهام أو الخدمات المحددة المتصلة بالعمل والتي يوفرها صاحب العمل، جزء من الأجر، في حين يحدد المدفوعات العينية في شكل سكن بنسبة تصل إلى 10 في المائة من الأجر.

الجمهورية التشيكية: يسمح قانون العمل في الجمهورية التشيكية في المادة 119 بالدفع عينا فقط للتعويض الذي تتجاوز الحد الأدنى للأجر.

وفي الأورغواي: أصدرت وزارة العمل والرعاية الاجتماعية مرسوما بتاريخ يونيو 2007 يحد من نسبة الأجور التي يمكن أن تحتسب بشأن السكن والطعام على النحو التالي: المادة 11 (الحق في الغذاء والسكن) يتعين على جميع أصحاب العمل الذين يوظفون عمالا لأداء عمل منزلي... توفير الغذاء والسكن.

... وبغض النظر على نوع الترتيبات التي يتم بموجبها توظيف العامل، إذا حصل هذا العامل على السكن والغذاء، يجوز خصم 20 في المائة من الحد الأدنى المقرر للأجور لقاءهما، وإذا تم توفير الغذاء فقط لا تتجاوز هذه الخصومات 10 في المائة.









## المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تقاطع زنقة المشمش وزنقة الدلبوت، قطاع 10، مجموعة 5  
حي الرياض، 10 100 - الرباط  
الهاتف : +212 (0) 538 01 03 00 الفاكس : +212 (0) 538 01 03 50  
البريد الإلكتروني : contact@ces.ma