



تقرير

لجنة العدل والتشريع وحقوق الانسان

حول

مشروع قانون رقم 19.12

بتحديد شروط الشغل والتشغيل

المتعلقة بالعمال المنزليين

مقرر اللجنة:
محمد لشكر

رئيس اللجنة:
عمر أذخيل

السنة التشريعية: 2014-2015

دورة أكتوبر 2014

الأمانة العامة

مديرية التشريع والمراقبة
قسم اللجن

الفهرس

✓ مقدمة التقرير

✓ نص مشروع القانون كما أحيل إلى اللجنة

✓ العرض التقديمي للسيد وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية

✓ المناقشة العامة لمشروع القانون

✓ جواب السيد وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية

✓ مناقشة مواد مشروع القانون

✓ التعديلات المقترحة حول مشروع القانون

✓ جدول التصويت على مشروع القانون

✓ نص المشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة معدلاً

✓ الملحق:

- رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بخصوص مشروع القانون.
- رأي المجلس الوطني لحقوق الانسان حول مشروع القانون.
- ورقة حضور السادة المستشارين لاجتماعات اللجنة لدراسة مشروع القانون.

السيد الرئيس المحترم،
السيدات والسادة الوزراء المحترمون،
السيدات والسادة المستشارون المحترمون،
يشرفني أن أعرض أمام أنظار مجلسنا الموقر نص التقرير الذي أعدته لجنة العدل
والتشريع وحقوق الإنسان، حول دراستها لمشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل
والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

تدارست اللجنة مشروع هذا القانون، في اجتماعاتها المنعقدة على التوالي بتاريخ: 23
يونيو 2014، 14 يوليوز 2014، 15 يوليوز 2014، 29 دجنبر 2014، 30 دجنبر 2014 و06
يناير 2015، والتي ترأسها السيد عمر أذخيل رئيس اللجنة وبحضور السيد عبد السلام
الصادقي وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية، الذي قدم بالمناسبة عرضا تطرق فيه إلى
السياق العام لإعداد هذا المشروع، والمراحل المختلفة التي قطعها، وانتهاء بمضامينه.

ومن حيث سياق إعداد هذا المشروع، أكد السيد الوزير أن ذلك أملاه غياب إطار
قانوني واضح يضمن الحماية القانونية على العمال المنزليين، علاوة على المقتضيات
الدستورية الجديدة الداعية إلى توفير الحماية القانونية والاعتبار الاجتماعي والمعنوي
لجميع الأطفال بكيفية متساوية ومتوازنة، وكذلك التزام بلادنا بتطبيق اتفاقية العمل
الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين، فضلا عن الالتزام إزاء
شركائنا الدوليين.

وأضاف السيد الوزير أن الرغبة في التوفر على إطار قانوني ملائم يضمن الحماية
القانونية ويصون حقوق هذه الفئة من الأجراء يحفظ لهم كرامتهم، أفرزت مقاربتين اثنتين
إما الخضوع لقانون الشغل، أو تنظيم العمل المنزلي بمقتضى قانون خاص يعكس
خصوصيات هذا العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار شروط وظروف إنجازه، مؤكدا أن هذا
المشروع استلهم مقتضياته من مستندات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، واعتمد أيضا

على المقترضات المضمنة بمدونة الشغل في إطار تفعيل أحكام المادة (4) وعلى قانون الالتزامات والعقود، والاجتهادات القضائية والقانون المقارن.

وفيما يتعلق بالمنهجية المعتمدة في إعداد مشروع هذا القانون، أفاد السيد الوزير أنها بنيت على مقارنة شمولية خضعت لمبدأ الثلاثية الذي تنادي به منظمة العمل الدولية بإشراك كل الفعاليات والجهات المهتمة بالطفولة من خلال تنظيم يومين دراسيين بتاريخ 17-18 يوليوز 2006، وعقد اجتماعات تشاورية مع القطاعات الحكومية المعنية بالموضوع، فضلا على تنظيم ندوات من طرف الوزارة بتعاون مع برنامج محاربة تشغيل الأطفال " IPEC" التابع لمكتب العمل الدولي.

ولتوضيح مرامي مشروع هذا القانون، أورد السيد الوزير أنه يهدف بالدرجة الأولى إلى تنظيم العلاقات التي تربط العاملات والعمال المنزليين بمشغليهم بغية إقرار حماية اجتماعية لهم، وتمتعهم بحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، كما يهدف أيضا إلى القضاء على ظاهرة تشغيل الفتيات اللواتي تقل أعمارهن عن 15 سنة وتجرimenها، ومنع تشغيل الأطفال المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة في الأشغال الخطيرة التي سيتم تحديدها بنص تنظيمي.

كما أن إعداد مشروع هذا القانون - يوضح السيد الوزير- يندرج ضمن الرغبة في تفادي الانتقادات الموجهة إلى بلادنا من طرف المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية بهذا الخصوص، مع الحرص على وضع تشريع وطني ينسجم مع اتفاقية العمل الدولية، رقم 189 بشأن العمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين.

السيد الرئيس المحترم؛

السيدات والسادة الوزراء المحترمون؛

السيدات والسادة المستشارون المحترمون؛

شكلت المناقشة العامة لهذا المشروع مناسبة أبدى خلالها السادة المستشارون ملاحظاتهم حول مضامينه والسياق العام الذي ورد فيه، بحيث أشاد أغلبهم بمقتضياته الهامة بالرغم مما أبدوه من ملاحظات حول تأخر مسطرة التشريع والإحالة على المؤسسة التشريعية، منذ إعداد صياغته الأولى خلال سنة 2006 إلى اليوم. مع اعتباره طفرة نوعية ولبنة أساسية للنهوض بحقوق فئات عريضة من المجتمع تشتغل داخل فضاءات مغلقة، لتسليط الضوء عليها، وانتشال عدد من العاملات والعمال المنزليين من براثن الاستغلال وإنقاذهم من كل ضروب المعاملة القاسية.

وشدد أغلب السادة المستشارون، على ضرورة تحديد سن التشغيل في 18 سنة كحدّ أدنى، وتحديد ساعات العمل اليومية، بالنسبة لهذه الشريحة سواء مغاربة كانوا أم أجانب، أسوة بما هو معمول به في عدد من الدول المتقدمة في هذا الشأن، أو تلك الموازية لبلادنا. وكذا، على أهمية تشديد مراقبة احترام بنود عقد الشغل من طرف جهاز مفتشية الشغل، متسائلين عما إذا كانت العقود التي ستبرم بهذا الخصوص ستستجيب لأدنى مقومات الحق في الكرامة الإنسانية.

كما لم تغفل مداخلات السادة المستشارين المعوقات وإشكاليات تنفيذ هذا القانون من قبيل صعوبة توفير وسائل وآليات التنفيذ والجهاز الموكل له مراقبة تطبيق بنود العقد داخل البيوت.

ولم تخف غالبية التدخلات تخوفها من احتمال تزايد نسبة البطالة في أوساط الفئات المعنية بالحماية عند صدور هذا القانون وما يترتب عن ذلك من عوائق مرتقبة جراء مقاومة أرباب البيوت لتنفيذ الالتزامات المقررة في هذا القانون.

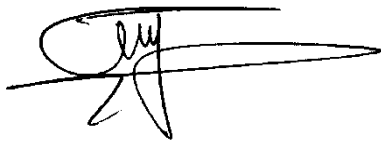
ولابد من الإشارة إلى أن المناقشة العامة والمناقشة التفصيلية لمواد مشروع هذا القانون أخذت بعين الاعتبار الملاحظات والتوصيات الوجيهة الواردة في الرأيين الاستشاريين لكل من المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الانسان بخصوص مشروع هذا القانون، والتي تم التوسع في تحليل ابعادها خلال اللقاء الدراسي المنظم من طرف اللجنة بحضور ممثلين عن المؤسستين الدستوريتين المذكورتين المنعقد بتاريخ 12 يونيو 2014.

ونظرا لأهمية مشروع القانون، فقد اتفق أعضاء اللجنة على تكوين لجنة تقنية مختلطة، أوكل اليها إعداد الصيغ توافقية لتعديل مواد مشروع هذا القانون، والتي باشرت أشغالها وأحالت نتائجها على اللجنة للبتّ فيها والتصويت عليها في اجتماعها المنعقد بتاريخ 30 دجنبر 2014 و6 يناير 2015، تناولت خلالهما بالمناقشة التعديلات المقترحة على المشروع، والواردة من فرق الأغلبية، وفرق المعارضة، والفريق الفيدرالي للوحدة والديمقراطية، ومجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب. بحيث أسفرت في الأخير على موافقة اللجنة على الصيغة الجديدة المعدلة للمشروع، والتي أعيد ترتيب موادها بعدما أضافت اللجنة موادا جديدة بحيث أصبحت الصيغة المعدلة 26 مادة بدل 21 مادة المتضمنة في المشروع المحال من طرف مجلس النواب.

وفي الاخير، صادقت اللجنة على المشروع بإجماع أعضائها الحاضرين مع تسجيل امتناع عضو واحد عن التصويت.

مقرر اللجنة

محمد لشكر



نص مشروع القانون

كما أحيل إلى اللجنة

**مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين**

12 نونبر 2013

مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

الباب الثاني

شروط تشغيل العمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعهده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعمال (ة) المنزلي (ة) ، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.

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

إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجنب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجراء الأجنب.

المادة 4

يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجنب 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

يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو مايقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ 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.

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 أضر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضاً مزمناً.

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 عاملاً (ة) منزلياً (ة)، العامل (ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاولو التشغيل المؤقت، والبوابون في البناءات 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 عاملاً (ة) منزلياً (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".

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.

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

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 تحد 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 لزوج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه: يومان ؛

- ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد ؛

يؤدى الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

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.

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

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

المادة 14

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

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 و 18 سنة، فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضاءه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

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

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي .

المادة 7

يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

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

الباب الثالث

الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية

وأيام العطل

المادة 8

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

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

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

يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرصعة على طريقة الاستفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

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.

- كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين ؛
- كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه ؛
- كل شخص استخدم عمالا منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 18

- يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1200 درهم كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

المادة 19

- يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1200 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 ؛
- 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 و 10 أعلاه، مالم 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

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

المادة 21

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.

المادة 15

- يستحق العامل (ة) المنزلي (ة) تعويضا 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 :
- 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.
- تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

الباب الخامس

المراقبة والعقوبات

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 تضييقها في محضر يوقعه الطرفان.
- وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا 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 محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

المادة 17

- يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم :
- كل شخص استخدم عمالا (ة) منزليا (ة) يقل عمره عن 15 سنة؛
- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره ؛

العرض التقديمي للسيد الوزير

عرض حول

مشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

محتوى العرض

- تقديم:
- سياق اعداد هذا المشروع ؛
- مقارنة هذا المشروع؛
- المنهجية المعتمدة في إعدادة؛
- اهداف هذا المشروع.
- المراحل التي مر منها مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين ؛
- مضمون مشروع القانون المتعلقة بالعمال المنزليين؛
- أحكام عامة مخصصة للتعريف و للأشغال المرتبطة بالبيت؛
- شروط تشغيل العمال المنزليين؛
- الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام الأعياد الوطنية والدينية وأيام العطل؛
- الأجرة؛
- المراقبة والعقوبات.
- أهم الجوانب الايجابية للمشروع؛
- نقط تقاطع هذا المشروع مع مدونة الشغل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة؛
- خصوصية هذا المشروع؛
- خاتمة.

سياق إقرار هذا المشروع:

- ✓ غياب اطار قانوني واضح يضمن الحماية القانونية على العمال المنزليين؛
- ✓ دستور 29 يوليو 2011 الذي يدعو الى ضرورة سعي الدولة لتوفير الحماية القانونية، والاعتبار الاجتماعي والمعنوي لجميع الأطفال، بكيفية متساوية، بصرف النظر عن وضعيتهم العائلية (الفصل 32)؛
- ✓ اعتماد منظمة العمل الدولية لاتفاقية العمل الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين؛
- ✓ وجود فئات من الأطفال ما زالت تعاني الاستغلال وسوء المعاملة؛
- ✓ التزامات بلادنا ازاء شركائنا الدوليين (الاتحاد الاوروبي، والولايات المتحدة الامريكية (...)

مقاربة هذا المشروع:

- ✓ ان الرغبة في التوفر على اطار قانوني ملائم يضمن الحماية القانونية ويصون حقوق هذا الفئة من الاجراء ويضمن لهم كرامتهم أفرزت المقاربتين أو الاتجاهين التاليين:
- 1 - اتجاه أول يرى أن عمل العمال المنزليين يجب أن يخضع لقانون الشغل؛
- 2 - اتجاه ثاني يقر بضرورة تنظيم العمل المنزلي بمقتضى قانون خاص يعكس خصوصيات هذا العمل ويأخذ بعين الاعتبار شروط وظروف انجازه وطبيعة المشغلين وعدم تحقيق ربح من ورائه.

المنهجية المعتمدة في اعداد هذا المشروع:

- اعمالا لمبدأ الثلاثية التي تنادي به منظمة العمل الدولية عملت وزارة التشغيل على اشراك الفعاليات والجهات المهمة بالطفولة وذلك من خلال تنظيم:
- يومين دراسيين بتاريخ 17 و18 يوليو 2006؛
- عقد اجتماعات تشاورية مع القطاعات الحكومية المعنية بهذا الموضوع؛
- تنظيم ندوات من طرف الوزارة بتعاون مع برنامج محاربة تشغيل الأطفال "IPEC" التابع لمكتب العمل الدولي.

مصادر هذا المشروع:

- معايير العمل الدولية ذات الصلة (اتفاقيات العمل الدولية رقم 138 و 182 و 189)؛
- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛
- قانون الالتزامات والعقود ؛
- الاجتهاد القضائي؛
- القانون المقارن.

أهداف هذا المشروع:

- يرمي مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، الذي تم إعداده تفعيلاً لأحكام المادة 4 من مدونة الشغل، إلى:
- تنظيم العلاقات التي تربط هذه الفئة من الأجراء بمشغليهم؛
 - إقرار حماية اجتماعية لهذه الفئة وتمتعها بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية درء لكل استغلال؛
 - القضاء على ظاهرة تشغيل الطفلات اللواتي تقل أعمارهن عن 15 سنة وتجريرها؛
 - منع تشغيل الاطفال المتراوحه اعمارهم ما بين 15 و 18 سنة في الاشغال الخطيرة التي ستحدد بنص تنظيمي؛
 - تفادي الانتقادات الموجهة لبلادنا بهذا الخصوص لاسيما من طرف المنظمات الدولية غير الحكومية؛
 - وضع تشريع وطني يكون متلائماً مع اتفاقية العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعاملات و العمال المنزليين.

المراحل التي مر منها مشروع القانون المتعلقة بالعمال المنزليين:

- إعداد الصيغة الأولى للمشروع انطلاقاً من أشغال يوم دراسي نظمتها الوزارة المكلفة بالتشغيل يومي 17 و 18 يوليوز 2006، بمشاركة كافة الجهات المعنية،
- إحالة المشروع للمرة الأولى على الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 9 غشت 2006، وعلى إثر ذلك أبدت بعض الوزارات مقترحات وآراء جديدة بشأنه تم الأخذ بعين الاعتبار البعض منها،

• إعداد صيغة جديدة للمشروع أحيلت على الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 29 ماي 2008.

- مصادقة المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 12 أكتوبر 2011 على المشروع؛
- إحالة المشروع على البرلمان بتاريخ 27 أكتوبر 2011؛
- إعادة دراسة المشروع من قبل مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 15 مارس 2012؛
- تحيين المشروع على ضوء الملاحظات التي أبدتها وزارة العدل والحريات بشأن بعض أحكامه وإحالاته من جديد على الأمانة العامة للحكومة خلال شهر يونيو 2012؛
- مصادقة المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 02 ماي 2013 على المشروع،
- إحالة المشروع بتاريخ 08 غشت 2013 على مجلس المستشارين.

مضمون مشروع القانون المتعلقة بالعمال المنزليين:

- يتضمن هذا المشروع 21 مادة موزعة على خمسة أبواب وهي:
- أحكام عامة مخصصة للتعريف والأشغال المرتبطة بالبيت؛
 - شروط تشغيل العمال المنزليين؛
 - الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام الأعياد الوطنية والدينية وأيام العطل؛
 - الأجرة؛
 - المراقبة والعقوبات.

أحكام عامة:

- ❖ يستهدف هذا المشروع العامل المنزلي في مفهومه الشامل (الحارس، البستاني، السائق، الخادم...) كما يستهدف الأطفال والراشدين؛
- ❖ 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".

- لا يعتبر عاملا منزليا، العامل الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقابلة التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.
- كما لا يعتبر عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال.

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 (المادة 2 من مشروع القانون).

شروط تشغيل العمال المنزليين:

- ❖ يتم تشغيل العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل المنزلي.
 - ❖ تطبق على العمال المنزليين الأجانب، أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، المتعلقة بتشغيل الأجانب؛
 - ❖ يمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.
 - ❖ تمت الاحالة في المادة 6 من هذا المشروع على احكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر، يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كعمال منزليين .
 - ❑ يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كعمال منزليين.
 - ❑ يشترط حصول الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 18 على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضاءهن أولياء أمورهم، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.
 - ❑ يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.
 - ❑ يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.
- تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل:

- ❖ يستفيد العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.
- ❖ تستفيد الأم، العاملة المنزلية، عند استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم، وذلك خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.
- ❖ يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

- ❖ يستفيد العامل المنزلي 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.
- ❖ يستفيد العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية و الوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.

رخص بالتغيب لأسباب عائلية:

- تحدد مدد رخص تغيب لأسباب عائلية كما يلي:
 - ❖ زواج العامل المنزلي: أربعة أيام؛
 - ❖ زواج أحد أبناء العامل المنزلي أو أحد رباته: يومان ؛
 - ❖ وفاة زوج العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام ؛
 - ❖ وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان.
 - ❖ عملية جراحية لزوج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه: يومان؛
 - ❖ ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة): يوم واحد ؛
- يؤدى الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

الأجر:

- ❖ يحدد الأجر بتراضي الطرفين.
- ❖ يدخل 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 المنزلي عن الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، إذا كان العامل المنزلي لا يستفيد من مكملات مادية أو عينية أخرى.

- ❖ 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.
- ❖ يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- ❖ كل يوم تغيب فيه العامل المنزلي دون ترخيص من مشغله يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

تعويضات الفصل:

- يستحق العامل المنزلي تعويضا عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل يقدر بما يلي:
- ❖ 96 ساعة من الأجرة، 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 بنص تنظيمي المبلغ النقدي الواجب أدائه عن كل ساعة.

المراقبة:

- ❖ 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 محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل (ة) المنزلي (ة) ليُدلى 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 معارئة مخالفة أحكام هذا القانون يحزر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

العقوبات الزجرية:

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم :

- ❖ كل شخص استخدم عاملا منزليا يقل عمره عن 15 سنة؛
- ❖ كل شخص استخدم عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره ؛
- ❖ كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية في تشغيل عمال منزليين؛
- ❖ كل شخص استخدم عاملا منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

ملاحظة : نفس العقوبات المقررة في مدونة الشغل.

أهم الجوانب الايجابية للمشروع

- استبدال تسمية " خدم البيوت " بتسمية " العمال المنزليين " تكريسا لمفهوم العمل اللائق؛
- منع تشغيل عمال منزليين إذا كانت أعمارهم تقل عن 15 سنة، وإقرار نفس العقوبة المقررة في مدونة الشغل في حالة تشغيل الأطفال أقل من 15 سنة ؛
- إقرار عقوبة زجرية في حق الأشخاص الذين يتوسطون، بصفة اعتيادية، في تشغيل العمال المنزليين ؛
- منع تشغيل العمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة في أشغال منزلية خطيرة تحدد بنص تنظيمي؛
- إخضاع تشغيل العمال المنزليين الأجانب إلى رخصة من الوزارة المكلفة بالشغل؛

- إمكانية استفادة العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

- إعطاء مفتش الشغل صلاحية إجراء محاولة التصالح بين المشغل والعامل المنزلي؛
- إتاحة الفرصة للعامل المنزلي للعمل سواء لدى صاحب بيت واحد فقط أو أكثر؛
- التنصيص على أن الاجر بالنسبة للعمال المنزليين يحدد بتراضي الطرفين مع احترام مقتضيات القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر:

✓ 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.
- تعزيز العقوبات في حالة مخالفة الأحكام المتضمنة في مشروع قانون العمال المنزليين، مع تفصيل المخالفات والعقوبات المترتبة عنها.

تقاطع المشروع مع مدونة الشغل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة

- اشتراط أن تكون العلاقة الشغلية محددة بعقد عمل (المادة 15 من مدونة الشغل)؛

- تطبق على العمال المنزليين الين يتم تشغيلهم عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية أو وكالات التشغيل المؤقت، أحكام مدونة الشغل ذات الصلة بالموضوع

المساواة في المعاملة مع باقي فئات الأجراء؛



- ❑ منع الوساطة في تشغيل الأجراء المنزليين عن طريق الأشخاص الذاتيين (بعض المنظمات الدولية غير الحكومية تعتبر الوساطة عن طريق الأشخاص الذاتيين تجارة في البشر).
- ❑ منع تشغيل العمال المنزليين قبل بلوغهم 15 سنة كاملة (التزام ناتج عن مصادقة المغرب على اتفاقية الشغل الدولية رقم 138 حول تحديد سن الولوج للعمل.
- ❑ منع تشغيل الأطفال كعمال منزليين في الأشغال الخطيرة طبقاً لأحكام اتفاقية الشغل الدولية رقم 182 حول أسوأ أشكال عمل الأطفال (pires formes d'emploi) والتي صادقت عليها بلادنا؛
- ❑ على غرار مدونة الشغل، تحيل المادة 6 من المشروع على نص تنظيمي لتحديد لائحة الأعمال الخطيرة المرتبطة بالعمال المنزليين.
- ❑ حق الأجراء في الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر؛
- ❑ يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أديها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل؛
- ❑ يحق للأم الأجييرة، أن تتمتع يومياً، على مدى اثني عشر شهراً، من تاريخ استئناؤها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل؛
- ❑ يمكن للأم الأجييرة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل
- ❑ يستحق كل أجيير، قضي ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها؛
- ❑ يمنع على المشغلين، تشغيل الأجراء، أيام الأعياد المؤدى عنها، والمحددة لائحتها بنص تنظيمي، وأيام العطل.
- ❑ يستفيد الأجيير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية؛
- ❑ نصت مدونة الشغل على ان المنافع العينية تدخل في احتساب اجر بعض الفئات المهنية (المادة 357) غير انها لم تحدد النسبة التي لا يمكن تجاوزها خلال تحديد قيمة مبلغ المنافع العينية (les avantages en nature) كعناصر للأجر؛
- ❑ تم إقرار هذا المبدأ (تحديد مبلغ المنافع العينية) بناء على الاتفاقية 189 حول العمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي سنة 2011 .

خصوصيات هذا المشروع:

- عقد العمل الذي يربط العامل المنزلي بالمشغل يجب ان يكون مكتوبا خلافا لمدونة الشغل
- يجب ان يتضمن العقد وجوبا البيانات التي ستحدد بنص تنظيمي ؛
- مراقبة تطبيق هذا القانون تكون تحت الطلب بناء على شكاية المعني بالأمر؛
- مراعاة لحرمة المنازل المكرسة في الدستور
- الاجر قد يتكون من مبلغ نقدي وآخر عيني :



يراعي خصوصيات العمل المنزلي بالمغرب اذ غالبا ما تقيم العاملة ببيت المشغل وتتناول الطعام لديه .

ملاحظة : 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.

خاتمة:

- بعد اقرار هذا القانون يتعين اتخاذ العديد من الاجراءات نذكر منها :
- القيام بحملات تحسيسية لشرح مضامين هذا القانون ؛
 - تهيئ أماكن لاستقبال و توجيه العمال المنزليين في حال انتشارهم من اماكن العمل؛
 - ضرورة تظافر جهود جميع المتدخلين في مجال حماية الطفولة من أجل تطبيق فعلي لهذا القانون.

المناقشة العامة

المناقشة العامة

استأثرت المناقشة العامة لمشروع هذا القانون بالإشادة لأغلب السادة المستشارين بهذا المشروع الذي يكتسي أهمية بالغة باعتباره نفحة حقوقية بامتياز، وعلى الرغم مما سجلوه من تأخير على مستوى الإعداد والإحالة لاستكمال المسطرة التشريعية بشأنه، فقد تنهوا لدقة ومتطلبات المرحلة والظرفية الراهنة التي أوضحت في حاجة أكثر من أي وقت مضى لتشريع يسلط الضوء على واقع تشغيل العمال المنزليين الذي يتسم باستغلال أبشع لفئات عمرية متفاوتة داخل المجتمع في انتهاك صارخ لأبسط حقوق الإنسان المتعارف عليها كونيا.

ولوحظ كذلك أن هذه الوضعية تحول دون تحقيق التنمية البشرية المرجوة وذلك بفعل ارتكاب أفعال ذات طابع جرمي في فضاءات مغلقة باستثناء بعض الحالات المحدودة لكن بعد أن تسبق يد الجريمة لاغتصاب طفولة بريئة.

وتلافيا لمزيد من الانتهاكات والتجاوزات، دعي إلى العمل سوية لإخراج نص قانوني متكامل إلى حيز الوجود يحافظ على الحق والالتزام بشكل متلازم ومتوازن، ويشكل منطلقا لوضع سياسات جديدة لتغيير الواقع والرفع من مؤشرات التنمية وحقوق الإنسان ببلادنا، كخطوة إضافية لتعزيز التقدم الحاصل في مجال الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الأكثر هشاشة عن طريق وضع آليات حقيقية لبناء استراتيجية قوية لإلغاء ظاهرة تشغيل القاصرين كمقتضى هام.

وأشير إلى أن هذه المبادرة بالرغم من أهميتها تبقى غير كافية لضبط المجتمع وإصلاحه، سيما وأن واقع الحال يؤكد على اشتغال عشرات آلاف العمال المنزليين خارج أي إطار قانوني، وتعرض العديد منهم لضروب من الاستغلال والمعاملة القاسية في ظل غياب أية حماية قانونية باعتبارهم الحلقة الأضعف في العلاقة التشغيلية بين رب البيت والعمال مما يحول دون أحقيتهم في التماس الانصاف والعدل، ويتقاضون أجور أدنى بكثير مقارنة

بأجور عمال المهن المماثلة بالرغم من طول ساعات العمل وعدم الاستفادة من الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد.

وفي نفس السياق، تم التطرق إلى أهم الإشكاليات التي يمكن أن تعترض تنفيذ هذا القانون كصعوبة توفير وسائل وآليات التنفيذ، وغياب أشكال الجزاءات الرادعة، وعدم الإشارة بشكل دقيق إلى الجهة التي ستتولى مراقبة تطبيق مقتضيات هذا القانون داخل البيوت.

هذا ولو حظ أن العمل المنزلي حسب المعطيات الواقعية تنخرط فيه الفتيات أكثر من غيرهن، ومع ذلك صيغ هذا المشروع بصياغة ذكورية حيث اقتصر على عبارة "العمال المنزليين" كما هو وارد ضمن عنوان مشروع هذا القانون، في حين وعلى سبيل المقارنة اعتمدت اتفاقية العمل الدولية رقم 189 في تعريفها للعامل المنزلي لفظ "كل شخص". كما أن مشروع هذا القانون في تعريفه للعامل المنزلي حصره في العامل الذي يقوم بصفة دائمة واعتيادية بأشغال لها ارتباط بالبيت مما يستفاد منه الاستمرارية فقط، دون التنصيص على العمالة المنزلية المؤقتة التي يستعان بها في المناسبات أو الحالات الخاصة أو غيرها، والتي تخضع في غالب الأحيان لشروط تعسفية من طرف طالبي خدماتها.

لقد اقرت مداخلات السادة المستشارين بأهداف ومرامي إعداد مشروع هذا القانون، والتي تتجلى أساسا في ملاءمة التشريع الوطني مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وخصوصا اتفاقية العمل الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين، إلا أن مضمون هذا المشروع -حسب ما عبر عنه السادة المستشارون- يبقى مقيدا بالاتفاقيات الدولية الأساسية التي صادقت عليها بلادنا والمرتبطة أساسا بتشغيل الأطفال، والعمل القسري والمساواة وعدم التمييز بين الجنسين، إذ لوحظ ان قراءة الاتفاقيتين المتعلقتين بتشغيل الأطفال رقم 138 و182 تمكن من ملامسة المشاكل ذات الصلة والمتعلقة بتشغيل عمال المنازل وخاصة الأطفال منهم.

كما تم التنبيه إلى شيوع ظاهرة تشغيل عمال وعاملات المنازل من جنسيات اجنبية، يتم استغلالهم في ظروف تخلو من احترام لأدنى الأحكام المنظمة للعلاقات الشغلية بمدونة الشغل، مما يفرض التعجيل بتوفير آليات عملية للمراقبة، ثم العمل على إخراج نموذج موحد لعقد الشغل تراعى فيه أيضا حقوق فئة العمال والعاملات بالبيوت بصفة مؤقتة أو لمدد متقطعة، بالنظر إلى تطور الواقع الاقتصادي لجل الأسر المغربية والتي أصبحت في حاجة ماسة للاستعانة بخدمات هذه الفئة.

ومن جهة أخرى، تم التأكيد على مدى إسهام مقتضيات هذا المشروع في معالجة عدد من التجاوزات الناتجة عن الاختلالات الحاصلة في العلاقات الشغلية بين فئة عاملات وعمال المنازل مع مشغليهم، مغاربة كانوا أم أجانب تحت مسؤولية الحكومة لوضع إطار قانوني لتنظيم هذا الواقع الذي أضحى يشغل لبنة أساسية في انتعاش الاقتصاد الوطني والتماسك الاجتماعي، فضلا عن إسهامه في امتصاص اليد العاملة، والتخفيض من نسبة البطالة، إلا أن الملاحظ هو ما عبر عنه السادة المستشارين من ضرورة توخي الحذر حتى لاتنعكس المقتضيات الرامية إلى تقنين هذه العلاقة الشغلية سلبا على حقوق عاملات وعمال المنازل مع مراعاة الاختلاف الجذري بين العمل بالبيوت، والعمل بالمقاولات، ودرءا لما يمكن أن تكرسه من عزوف الأسر المغربية عن البحث عن خدمات عمال منزليين بصفة دائمة واعتيادية.

ولم تغل مداخلات السادة المستشارين من إبداء عدد من الانتقادات والملاحظات حول مقتضيات مشروع هذا القانون حيث اشير إلى أن اقتصرها على الاهتمام والإحاطة بالعمال المنزليين دون سواهم ممن يشتغلون في الأنشطة التقليدية الصرفة، من شأنه إقصاء شرائح واسعة من الاستفادة من هذه المقتضيات.

فيما شكلت النقطة المرتبطة بسن التشغيل موضوع نقاش واسع من طرف السادة المستشارين، الذين اقترحوا تحديد هذا السن في 18 سنة كحد أدنى بدل 15 سنة حتى لا يتم حرمان الأطفال والقاترون دون استفادتهم من الحق في التعلم والتحصيل والتكوين الأساسي.

كما تم التساؤل حول الخلاصات والتوصيات المنبثقة عن اشغال اليومين الدراسيين المنظمين من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل على بتاريخ 17 و18 يوليوز 2006 والتي شكلت أرضية لإعداد مشروع هذا القانون.

وقد حظي موضوع الحماية الاجتماعية بحيز وافر من النقاش من طرف السادة المستشارين الذين شددوا على أهمية شمول هذه الشريحة بالاستفادة من التغطية الاجتماعية في إطار الحرص على تدقيق الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، وعلى ضرورة التصريح بهذه الفئة لدى صندوق الضمان الاجتماعي، والتعويض عن الطرد التعسفي، والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية المرتبطة به.

فيما أشار البعض إلى استغناء هذا المشروع عن التطرق إلى التدابير والإجراءات الانتقالية للحيلولة دون استغلال هذا الفراغ بشكل تعسفي من طرف المشغلين عبر إقدامهم على تسريح فئات عريضة من العاملات والعمال المنزليين.

وفي الختام، تمت الدعوة إلى الالتزام الكلي بتطبيق بنود الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بغية الرفع من مؤشرات احترام بلادنا لالتزاماتها في هذا الشأن مع الأخذ بعين الاعتبار كذلك الخلاصات والتوصيات الصادرة عن كل من المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بناء على طلب الاستشارة وإبداء الرأي الذي تقدم به مجلس المستشارين.

جواب السيد الوزير

جواب السيد الوزير

في معرض جوابه على مداخلات السادة المستشارين عبر السيد الوزير عن بالغ اهتمامه بالنقاش الجاد والحازم والذي لأمس عدة مقتضيات وجوانب هامة بمشروع هذا القانون، مؤكدا حرصه على موافاة السادة المستشارين بأجوبة تفصيلية مكتوبة عن كل المحاور المطروحة للنقاش، مع إشارته إلى أن المسؤولية مشتركة للعمل جميعا قصد النهوض بأوضاع العمالة المنزلية الوطنية والأجنبية بتظافر جهود كل مكونات المجتمع المغربي بما فيها الأحزاب السياسية، والمنظمات النقابية والهيئات المدنية تماشيا مع وفاء وانخراط بلادنا في اختيارها الذي لا رجعة فيه لبناء دولة ديمقراطية يسودها الحق والقانون، وإرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة، والمواسة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وبمقومات العيش الكريم في إطار التلازم التام بين الحق والالتزام.

وأضاف السيد الوزير أن مشروع هذا القانون ما لبث يشكل طفرة نوعية لتسليط الضوء على أوضاع شريحة هامة من مجتمعنا داخل منطقة ظل غير مكشوفة، والأصل فيه تطبيق مقتضياته في أقرب الآجال التنظيمية وتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بهذه الفئة، بالرغم مما يمكن أن يشوبه من عيوب أو نقائص فإنه يشكل بصيص أمل لحل عدد من الإشكاليات والاختلالات التي يعيشها واقع العمالة المنزلية الذي أصبح لا يخفى على أحد اليوم.

وارتباطا بنفس السياق، علق السيد الوزير على أن مشروع هذا القانون في طور استكمال مسطرة التشريع والمصادقة داخل البرلمان، معبرا عن ترحيبه بأي مقترحات تعديلية تصب في اتجاه تحسين وتجويد مقتضياته بما يخدم مصلحة طرفي العلاقة الشغلية دون الخروج عن دائرة التوازن والتكامل.

وعن الغاية من فصل هذا المشروع عن مدونة الشغل أورد السيد الوزير أن الأحكام الواردة بمشروع هذا القانون هي أحكام خاصة تم اعتمادها نتيجة لخصوصية العمل المنزلي، وبالتالي لا يمكن لمدونة الشغل أن تكون في شموليتها مصدرا لتقنين علاقات الشغل الخاصة بالعمال المنزليين، مؤكدا على انتفاء أي تراجع ملموس ضمن مقتضيات هذا المشروع، بل أفاد بأنه يتميز بالصبغة الحقوقية التقدمية الغير المسبوقه، وينسجم مع التوجه الحقوقي العام الذي انخرطت فيه بلادنا.

وأشار في نفس الاتجاه إلى أنه بالرغم مما يسطره هذا المشروع من تطور في الجانب الحقوقي الصرف فإن وضع وقبول جميع التعديلات والمقترحات المثارة من طرف السادة المستشارين لإثراء وإغناء هذا النص ستصطدم بواقع التفعيل والتنفيذ، كما هو الحال بالنسبة لمفتشي الشغل الذين يمنع عليهم اقتحام حرمة المنازل لمراقبة تطبيق شروط الشغل والتشغيل، ولمعالجة هذا الموضوع، نصت أحكام هذا المشروع على مستويين لمراقبة مدى احترام المقتضيات القانونية لهذا القانون انطلاقا من مضمون العقد، فيما يندرج تطبيق المقتضيات والشروط القانونية المتعلقة بالعمال المنزليين، ويتجلى المستوى الأول في المراقبة القبليّة من خلال إيداع عقد الشغل البرم بين العامل المنزلي والمشغل لدى مفتش الشغل، وهي مناسبة أمام مفتش الشغل للتأكد من مدى احترام المستوى الثاني من عمل مفتشي الشغل يندرج في تلقيه الشكايات التي يتقدم بها العامل المنزلي ضد مشغله، كلما تعلق الأمر بنزاع - يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما، حيث يستدعي مفتش الشغل الطرفين معا للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون، وبإجراء محاولات الصلح بينهما، يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وفي رده على الاقتراح الرامي إلى رفع الحد الأدنى لسن التشغيل، أوضح السيد الوزير أن المشروع نص على منع تشغيل العمال المنزليين الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة، وبالمقابل يمكن تشغيلهم في أعمال منزلية غير خطيرة بعد بلوغ هذا السن، ولإضفاء مزيد من الحماية منع المشروع تشغيل العمال الذين تتراوح اعمارهم ما بين 15 و18 سنة في

الأشغال الخطيرة، علما بأن جميع القوانين الدولية ذات الارتباط بالموضوع، تقرر السن الأدنى للتشغيل في 16 سنة، بخلاف المغرب الذي يسن إجبارية التعليم إلى حدود 15 سنة، وبالتالي فإن رفع سن التشغيل إلى 18 سنة كحد أدنى يلتزم بالضرورة إعادة النظر في قانون إجبارية التعليم وأشر أمام السادة المستشارين بما تفضلت به الخبرة الدولية المكلفة بالمعايير الدولية لما أوضحت أن جميع الدول تعترف بسن 16 كحد أدنى للتشغيل، مستدركة أن رفع المغرب سن 15 سنة إلى 16 سنة يبقى حكرا على طبيعة الأشغال المنزلية وتصنيفها ضمن الأشغال الشاقة، مع ضرورة أخذ الحيطة اللازمة. والحذر اللازمين حسب تباين هذه الأشغال.

أما عن الحماية الاجتماعية، أشار السيد الوزير إلى استفادة العاملات والعمال المنزليين كما هو وارد ضمن مقتضيات هذا المشروع من الراحة الأسبوعية ، وعطل الأعياد في إطار تحديد شروط الشغل والتشغيل من بينها عقد الشغل، والاستفادة من التغطية الصحية ومن نظام الضمان الاجتماعي وغيرها من الأحكام الأخرى.

كما تناول الجواب مواضيع أخرى ذات الصلة بمشروع القانون، كالآتي:

آليات المراقبة للسهر على احترام تطبيق المقتضيات القانونية المتعلقة

بالعمال المنزليين.

نصت المادة 16 من المشروع على مستويين لمراقبة هذه المقتضيات:

- المستوى الأول: هو عبارة عن مراقبة قبلية من خلال إيداع عقد الشغل المبرم بين العامل المنزلي و المشغل صاحب البيت لدى مفتش الشغل. وهي فرصة بالنسبة للمفتش للتأكد من مدى احترام المقتضيات القانونية لهذا القانون انطلاقا من مضمون العقد. كما يستغل مفتش الشغل حضور صاحب البيت لإحاطته علما بالمقتضيات المذكورة وحثه على احترامها.

- المستوى الثاني: يتجلى في تلقي مفتش الشغل للشكايات التي يتقدم بها العامل المنزلي ضد المشغل صاحب البيت، كلما تعلق الأمر بنزاع يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما. في هذه الحالة يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون. و بإجراء محاولات التصالح بين الطرفين، يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

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

نموذج العقد

تنص المادة الثالثة من المشروع على أن تشغيل العامل المنزلي يتم بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. وقد قامت مصالح الوزارة بالفعل بإعداد مشروع مرسوم في هذا الشأن يتضمن نمودجا لهذا العقد سيتم وضعه في قنوات المصادقة بمجرد صدور القانون المحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

إحصائيات العمل المنزلي

ليست هناك إحصائيات و معطيات مضبوطة عن العمال المنزليين بكافة أصنافهم وأنواعهم. و في المقابل هناك إحصائيات عن تشغيل الأطفال في المغرب تنشرها سنويا المندوبية السامية للتخطيط و من بينها المعطيات الخاصة بفئة الأطفال دون سن الخامسة عشر المشتغلين بقطاع الخدمات و الذي يندرج ضمنه العمل المنزلي. وهكذا بلغ عدد الأطفال دون سن الخامسة عشر المشتغلين بهذا القطاع 39.809 طفل سنة 1999 من أصل 517.000 و هو ما يمثل نسبة 7.7% من مجموع الأطفال المشتغلين دون سن

الخامسة عشر، مقابل 8.342 طفل فقط سنة 2013 من أصل 86.000 و هو ما يمثل نسبة 9.7% من مجموع الأطفال المشتغلين دون سن الخامسة عشر.

العمل لبعض الوقت

نظرا للخصوصية التي يتميز بها العمل المنزلي وطبيعة الأشغال المنجزة داخل البيت فإن المشروع أتاح في المادة الأولى إمكانية اشتغال العامل المنزلي لدى عدة مشغلين، وتبعاً لذلك يمكن للعامل المنزلي أيضاً الاشتغال لبعض الوقت . بحيث أن المشروع لا يمنع هذا الشكل من أشكال العقود.

الصناعة التقليدية (الأنشطة التقليدية ذات الطابع الصرف)

لقد تم إعداد مشروع قانون بشروط الشغل المتعلقة بالأنشطة التي تتميز بطابع تقليدي صرف، وقد قطع هذا المشروع مراحل مهمة في سبيل اقراره حيث تم في هذا الاطار إعداد صيغ متعددة له تعاون تام بين وزارة التشغيل ووزارة الصناعة التقليدية وكذا مصالح الامانة العامة للحكومة .

وقد تم نشر هذا المشروع في الموقع الالكتروني للأمانة العامة للحكومة لمدة شهر لإتاحة الفرصة لعموم المواطنين والمهتمين لإبداء ملاحظاتهم بشأنه، والفعل تم التوصل بالعديد من الملاحظات والاقتراحات التي تم أخذها عين الاعتبار في الصيغة التي احيلت على الامانة العامة للحكومة ,

كما تم خلال فترة النشر الالكتروني لهذا المشروع توجيه مراسلة الى الوزارة المكلفة بالصناعة التقليدية لدعوتها لحث اعضاء غرف الصناعة التقليدية للتفاعل مع هذا المشروع .

وبالموازاة مع هذا الجهد التشريعي قامت مصالح هذه الوزارة بإعداد النصين التطبيقين للمشروع. يتعلق الأمر ب:

✓ قرار يتعلق بالبطاقة المهنية : وفي هذا الصدد تمت معالجة هذه النقطة من خلال الاحالة على مقرر لوزير الصناعة التقليدية الذي يحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها هذه الطاقة؛

✓ والنص الثاني يتعلق بلائحة الأنشطة لتي تتميز طابع تقليدي صرف: وفي هذا الاطار تم اعداد مسودة لمشروع مرسوم بتعاون مع مصالح الوزارة المكلفة قطاع الصناعة التقليدية وتمت احواله بدوره على الأمانة العامة للحكومة .

والجدير بالإشارة الى أن هذا المشروع يندرج ضمن المخطط التشريعي للحكومة .

التكوين

تنص المادة 7 من هذا المشروع على حق العمال المنزليين في الاستفادة من برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.
وتعد هذه المادة من أهم التجديدات التي تم اقتراحها من طرف اللجنة الوزارية المشكلتة عقب المصادقة على هذا المشروع من قبل مجلس الحكومة المنعقد في 12 مارس 2013.

مدة العمل

لم يتطرق المشروع لمدة العمل بشكل مباشر وذلك للاعتبارات التالية :

- وجود عدة أنواع من العمال المنزليين الذي تقتضي طبيعة عملهم مغادرتهم للعمل مباشرة بعد الانتهاء منه (السائق والبستاني والعامل الذي يعتني بفرد من أفراد العائلة...)
- هناك من العمال المنزليين من يشتغل لبعض الوقت، نصف يوم أو ساعات محددة ، ذلك أن المادة الأولى من المشروع نصت على إمكانية اشتغالهم لدى مشغل واحد أو عدة مشغلين ؛
- هناك فئة أخرى تبيت و تتناول وجباتها لدى صاحب العمل :بالنسبة لهذه الفئة يصعب من الناحية العملية التمييز بين ساعات الحضور وساعات العمل الفعلية اذ لا

يمكن اعتبار كل الوقت الذي يقضيه العامل في البيت مخصص لانجاز الأشغال المرتبطة بالبيت اذ غالبا ما تتخلله فترات راحة يصعب احتسابها.

- هناك فئة أخرى لا تبنت لدى صاحب العمل: بالنسبة لهذه الفئة فان مدة العمل تكون محددة سلفا بين الطرفين اذا غالبا ما يتم الاتفاق على وقت بداية العمل ووقت الانتهاء منه.

ان تحديد مدة العمل لكل هذه الفئات يقتضي وجوبا توصيف هذه الأشغال توصيفا دقيقا، كما انه يمكن تحديد مدة العمل لبعض فئات العمال المنزليين في إطار عقد الشغل الذي يبرم بين الطرفين. كما يمكن التنصيص في هذا المشروع على مدة قصوى لا يمكن للعامل المنزلي أن يشتغل خلالها .

التمييز بين العمال المنزليين والعمال في قطاعات أخرى

في كثير من الدول ليس هناك قانون شغل عام وموحد مطبق على جميع الفئات العمالية لأن قانون الشغل يراعي خصوصية وظروف العمل، والمغرب لم يخرج عن هذه القاعدة. فبالإضافة الى مدونة الشغل هناك قوانين اخرى تنظم قطاعات انتاجية مهمة من قبيل :

- البحارة المنظم بمقتضى مدونة التجارة الحرة لسنة 1919 ؛
- أجراء المقاولات المنجمية المنظم بمقتضى ظهير 1960؛
- الصحفيون المهنيون ؛
- أجراء الصناعة السينمائية ؛
- البوابون في البنايات المعدة للسكنى لسنة 1977.

كما اتاحت مدونة الشغل للمؤسسات والمقاولات امكانية ابرام اتفاقيات شغل جماعية، وهذه الاتفاقيات الجماعية تعد اطارا مناسباً من شأنه ان يراعي خصوصيات المؤسسة .

وقد برزت عند وضع هذا المشروع مقاربتين اثنتين:

1- اتجاه أول يرى أن عمل العمال المنزليين يجب أن يخضع لقانون الشغل على اعتبار انهم عمال تتوفر في عقودهم جميع مقومات عقد الشغل، وهذا هو الموقف الذي انتهى إليه الرأي الاستشاري للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وكذا المجلس الوطني لحقوق الإنسان؛

2 – اتجاه ثاني يقرب ضرورة تنظيم العمل المنزلي بمقتضى قانون خاص يعكس خصوصيات هذا العمل ويأخذ بعين الاعتبار شروط وظروف انجازه وطبيعة المشغلين وعدم تحقيق الربح من ورائه. وهذا هو الموقف الذي أراده واضعي مدونة الشغل من خلال مقتضيات المادة 4، بسبب الطبيعة الخاصة التي تميز إنجاز الاشغال المرتبطة بالبيت و بسبب حرمة المنازل التي لا يمكن انتهاكها إلا وفق مسوغ قانوني.

ولقد استقر الرأي على وضع اطار قانوني خاص بهذه الفئة مراعاة لنية المشرع الذي نص على هذه الخصوصية في المادة 4 من مدونة الشغل، وتبرز هذه الخصوصية في حرمة المنازل وطبيعة العمل المنزلي الذي يمتزج فيه ما هو مهني مع ما هو عائلي وأسري .

العاملات المنزليات والتغطية الصحية

ينص الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي في مادته الثانية على ان نظام الضمان الاجتماعي يجري وجوبا على الاعوان المستخدمين بالمنازل ، وقد احال القانون المذكور على مرسوم سيحدد شروط وكيفية تطبيق هذا الحق على العمال المنزليين.

مشروع القانون الحالي يحدد شروط الشغل والتشغيل، وبمجرد اعتماده، سيتم إعداد هذا المرسوم لإقرار الحق في الضمان الاجتماعي لفائدة العمال المنزليين.

والجدير بالإشارة الى ان الوزارة تتوفر على مسودة لهذا المرسوم. وفي اطار الحماية المقررة لفئة العمال المنزليين وجبت الاشارة الى ان القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ينص على شمولهم بمجال تطبيقه

سن ولوج العمل

نص المشروع على منع تشغيل العمال المنزليين الذين تقل اعمارهم عن 15 سنة، وبالمقابل يمكن تشغيلهم في اعمال منزلية غير خطيرة بعد بلوغ هذا السن، ولإضفاء مزيد من الحماية منع المشروع تشغيل العمال الذين تتراوح اعمارهم ما بين 15 و 18 سنة في الاشغال الخطيرة .

وسيتم تحديد هذه الاشغال بمقتضى مرسوم، و الجدير بالإشارة الى ان الوزارة تتوفر على مسودة لهذا المرسوم سيتم وضعه في قنوات المصادقة بعد التداول فيه مع الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين.

إن سن الولوج للعمل في الاشغال المنزلية يتطابق تمام المطابقة مع أحكام اتفاقية العمل الدولية رقم 138 حول السن الأدنى للقبول في العمل المصادق عليها من قبل بلادنا، والتي حددت هذا السن بحسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي للبلد .

ومعلوم أن هذه الاتفاقية تعد من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تلزم جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بتطبيق أحكامها على الرغم من عدم المصادقة عليها.

وتماشيا مع اتفاقية العمل الدولية رقم 189 أحال المشروع على مرسوم يحدد لائحة الأشغال الخطيرة الممنوعة على العمال المنزليين التي من شأنها أن تشكل مخاطر بيئة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة، وتشكل هذه اللائحة حماية إضافية للعمال المنزليين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

التدابير الانتقالية/المرحلة الانتقالية

تنص المادة 21 من المشروع على دخول هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية لجميع النصوص التطبيقية اللازمة لدخوله حيز التطبيق .

ونعتقد أن هذه المدة كافية إذا ما تم القيام بإجراءات مصاحبة من شأنها التعريف بمضمون هذا القانون وبالأشخاص الذين ينطبق عليهم وكذا حقوق وواجبات طرفي هذه العلاقة .

العلاقة بين مدونة الشغل ومشروع القانون الخاص بالعمال المنزليين

هناك تقارب ومطابقة بين بعض الأحكام المتضمنة في مدونة الشغل وتلك الواردة في مشروع القانون، كتلك المتعلقة بسن ولوج العمل والتعويض عن الفصل والعقوبات التي أقرت لمعاقبة الجرح والمخالفات التي تهم تشغيل الأطفال في الأعمال المنزلية قبل 15 سنة وقبل 18 سنة في الأعمال المنزلية الخطيرة التي سيحددها مرسوم يحيل عليه هذا المشروع. وهناك أحكام خاصة تم اعتمادها نتيجة لخصوصية العمل المنزلي. وهكذا، لا يمكن لمدونة الشغل أن تكون في شموليتها مصدرا لتقنين علاقات الشغل الخاصة بالعمال المنزليين. وفي هذا الإطار، فإن محكمة النقض ترى أن "الاشتغال بأعمال البستنة وحراسة البيت والقيام بشؤونه لا تنشأ عنها علاقة الشغل بالمفهوم القانوني بين من يقوم بهذه المهام وبين صاحب البيت وبالتالي لا يستفيد من مقتضيات مدونة الشغل التي تخص فقط الأشخاص الذين تنص عليهم هذه المقتضيات" (القرار عدد 815 الصادر بتاريخ 30 ماي 2013 في الملف الاجتماعي عدد 2012/5/1481).

وسائل التنفيذ في مشروع القانون

إن مشروع القانون الخاص بالعمل المنزلي يندرج في مجال تشريع الشغل وبالتالي يخضع للتقنيات والوسائل والمساطر التي تستعمل في قانون الشغل .
و هكذا، فإن وسائل التنفيذ التي ستستعمل لتطبيق أحكام القانون الجديد، في حالة إقراره، تتكون من شقين:

أولاً: الشق الجنحي والمتمثل في تسجيل المخالفات والجنح وتحريرها في محضر يحال على النيابة العامة للقيام بالمتابعات في حق المشغلين المخالفين وذلك على غرار ما هو معمول به في مدونة الشغل؛

ثانياً: الشق المدني والذي يتجسد من خلال الشكايات التي يمكن أن يقدمها العمال المنزليون ضد مشغلهم للاستفادة من حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية الواردة في المشروع كحالة أدائه لهم أجرا يقل عن الحد الأدنى أو رفض أداء التعويض عن العطل. وفي هذا الإطار تطبق أحكام المشروع وقواعد المسطرة المدنية أو أحكام القانون المدني.

مناقشة مواد مشروع القانون

الباب الأول : أحكام عامة (المادتين 1 و2)

في إطار مناقشة هذا الباب؛ تمت الإشارة إلى أن هذا القانون استثنى من مواده وخاصة المادتين 1 و2 شريحة مهمة من العمال المنزليين المياومين (الموقف)، الذين يشتغلون عن طريق شركات الوساطة؛ باعتبار هذه الأخيرة تعرف خرقا سافرا لحقوق هؤلاء الفئة من الشغيلة، ويتم استغلالهم في أوقات العمل والأجور... الخ. وعليه تم اقتراح تقليص أداء وهامش هذه المقاولات في أفق الإلغاء الشامل لها.

كما لاحظ البعض أن تحديد لائحة الأشغال المنزلية عبر الإحالة على نص تنظيمي لتغييرها وتتميمها سيتعارض مع التراتبية القانونية؛ وعليه تم اقتراح؛ خيارين: إما الإحالة الكلية على النص التنظيمي لتحديد لائحة هذه الأنشطة؛ أو الاجتهاد على تضمين جميع هذه الأشغال على سبيل الحصر داخل هذا النص القانوني.

ومن جهة أخرى، ترى مجموعة من التدخلات، أنه أصبح من الضروري ضبط المفاهيم والمصطلحات بدقة متناهية تفاديا للتأويلات المتضاربة التي قد تحدث عند تطبيق القانون مع إثارة مسألة إغفال هذا القانون للأشخاص المعنويين كأطراف مشغلة، خاصة وأن الواقع يسجل حالات إشرافهم على تدبير أمور البيوت، على خلاف تضمينه مدونة الشغل. وكذلك الأمر بالنسبة للحقوق المكتسبة لدى هذه الفئة من الشغيلة، مستشهدا بالتطبيقات التي عرفتها مدونة الأسرة.

وتم التساؤل في هذا الصدد، حول الطريقة التي يمكن معها، تأهيل العامل المنزلي بحسب كل صنف من الأنشطة الواردة في المادة (2). مع الإشارة الى ضرورة إلغاء أشغال السياقة والبستنة من دائرة العمال المنزليين. نظرا لعدم ارتباطهما بهذه المهنة بأية صلة.

وعلى هذا الأساس، انصبت غالبية الملاحظات والتدخلات على ضرورة التدرج في تنزيل مقتضيات هذا القانون، نظرا لحدائته، وفي ظل غياب تراكمات سابقة في هذا الموضوع.

جواب السيد الوزير

في معرض جوابه على تساؤلات السادة المستشارين التي تهم الباب الأول للمشروع قيد الدرس، أشار إلى أن اللجنة بصدد مناقشة مشروع قانون جديد جاء لسد فراغ تشريعي، تغيب فيه تراكمات سابقة، مما يتطلب الاستئناس بأراء ومقترحات الهيئات الدستورية

والاستشارية المتمثلة بالأساس في المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان؛ وبالمقابل اقترح التسريع في إنهاء مناقشة مواد هذا القانون، ليتسنى للجنة متسع من الوقت للوقوف على مضامين وآراء هذه الهيئات.

أما بخصوص تساؤلات السادة المستشارين حول المصادر المعتمدة عند إعداد هذا المشروع، فقد أثار السيد الوزير؛ إلى أن التعريف الوارد في المادة (1) للعمال المنزليين فقد استلهم من المواثيق الدولية، وفي قضايا أخرى تم الاستناد إلى أحكام مدونة الشغل.

وفيما يتعلق بمسألة تغيير وتتميم اللائحة بنص تنظيمي والإشكال الدستوري المثار حوله، أكد السيد الوزير على أن إعداد هذا المشروع تم بعد استشارة مكثفة مع الأمانة العامة للحكومة، مرحبا في نفس الوقت بأية صيغة متوافق بشأنها.

وحول مسألة الشخص المعنوي أشار إلى خضوع هذا الأخير لمقتضيات مدونة الشغل في تعاقده بهذا الخصوص. وبالتالي لا حاجة للتنصيص عليه في هذا المشروع.

وفي الأخير؛ أشار السيد الوزير؛ أن آليات مراقبة تطبيق وتنزيل مقتضيات هذا القانون، سوف تتم وفقا لإجراءات التنازع المتعارف عليها في مدونة الشغل، ليحدد تذكيره بالاستعداد المتواصل بإخراج صيغة متوافق عليها.

الباب الثاني: شروط تشغيل العمال المنزليين (المواد من 3 إلى 7)

تركزت غالبية تدخلات السادة المستشارين خلال مناقشة مواد الباب الثاني من هذا المشروع؛ على النقاط التالية:

- سن التشغيل، حيث أثير حولها نقاش بين من يرى بضرورة جعل الحد الأدنى لهذا السن هو 18 سنة (مباشرة)، ومن يرى ضرورة التدرج في تحديد هذا السقف كحد أدنى للتشغيل.
- وارتباطا بما سبق؛ أثيرت مسألة الإدلاء بشهادة طبية قبل إبرام العقد بين الطرفين؛ تثبت القدرة على إنجاز الأشغال المنزلية؛ وعدم الاقتصار على الفحص الطبي الوارد في الفقرة الثالثة من المادة (6).

- وفيما يخص مسألة الكتابة المشروطة في العقد، ارتأى البعض استنادا إلى مبدأ حرية الإثبات في حالة الشغل، عدم الاقتصار إلى العقود المكتوبة الواردة في هذا النص القانوني ضمانا للمرونة، نظرا لحدثة هذا المشروع، وكون جل علاقات الشغل القائمة الآن غير موثقة في عقود.
- أما فيما يتعلق بتحديد لائحة المخاطر التي قد تهدد العمال المنزليين؛ تم التساؤل حول السقف الزمني لإصدار هذه اللائحة بنص تنظيمي، تماشيا مع مضامين الدستور الجديد المتعلقة بمبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة.
- ومن جهة أخرى، شدد السادة المستشارون على أهمية موضوع برامج التربية والتكوين الموجهة لفائدة العمال المنزليين، بغية الرفع من قدراتهم في مختلف الأنشطة المرتبطة بالأشغال المنزلية، الواردة في المادة (2)، متسائلين في نفس الوقت حول، مدى إمكانية التوفيق الزمني بين الأشغال المنزلية وبين هذا التكوين.
- كما أثرت بعض الملاحظات الشكلية من قبيل المادة (20) المتعلقة بحلول تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدام البيوت" وتضمينها بالمادة (4)، فقرة خاصة بالعمال المنزليين الأجانب وتدقيقها.

جواب السيد الوزير:

تطرق السيد الوزير إلى أن الوزارة تتوفر حاليا على لائحة للمخاطر التي قد تهدد فئات العمال المنزليين، وسيضعها أمام السادة المستشارين للتوافق بشأنها.

وحول مقترح اعتماد الحرية في إثبات علاقة الشغل، وما يستتبعه من تجاوز شرط الكتابة، فإنه ارتأى، إلى ترسيخ الكتابة كشرط أساسي للتعاقد، وذلك لعدة اعتبارات، منها: ما يرتبط بصعوبة تمكين مفتشي الشغل للولوج للمنازل في ظل وجود حق جوهرى وأساسي يتعلق بحرمة المسكن. والإجراءات المعقدة التي تتطلبها إذا ما أريد ولوجها، ومن جهة أخرى فإن شرط كتابة العقد خصوصا مع تنزيل هذا القانون الحديث العهد في المجتمع المغربي، سيشكل النقلة النوعية في التعااطي مع هذا الموضوع داخل المجتمع.

كما عرج السيد الوزير إلى مسألة الآراء الاستشارية للهيئات الاستشارية الدستورية إلى كونها تظل للاستئناس فقط ، فيما الكلمة الفصل على مستوى التشريع تعود لمجلسي البرلمان باعتبارهما المختصين دستوريا في ذلك.

ويعود للتذكير بأهمية الإسراع بمناقشة مواد هذا القانون لترك الفرصة لتشكيل لجنة تقنية لتعميق النقاش والبت في التعديلات التي تتقدم بها الفرق، وبالتالي البحث عن صيغة توافقية تؤدي إلى المصادقة على هذا القانون.

الباب الثالث، الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل

(المواد من 8 إلى 12)

في إطار مناقشة هذا الباب، تلمس غالبية السادة المستشارين صعوبة ضبط وتدبير العطل بين المشغل والعامل المنزلي وذلك نظرا لطبيعة وخصوصية الأشغال المنزلية التي يقوم بها هؤلاء. التي تفرض في غالب الأحيان وبشكل خاص في الأعياد الدينية، صعوبة الاستفادة من الراحة المخصصة لها. مما يهدد معه استقرار علاقات الشغل بين الطرفين.

وعلى مستوى آخر نبه بعض المتدخلين إلى توخي الحذر من مغبة الانسياق وراء نظرة أحادية الجانب في إعداد هذا المشروع، الذي يهدف إلى حماية فئة العمال المنزليين دون مراعاة حقوق المشغلين (أرباب العمال)، مع استحضار كون التشريع إنما وجد لغاية ضمان التوازن بين حقوق الأطراف المطالبة به، والواجبات الملقاة على عاتقها، بما يضمن الاستمرارية والاستقرار في المعاملات.

كما أجمع السادة المستشارون على أن مقتضيات هذا الباب جاءت متناغمة ومتناسقة مع أحكام مدونة الشغل في مجملها. مع التذكير في نفس الوقت، أن طبيعة هذه الأشغال تستوجب المرونة في تأطيرها وضبطها، لارتباطها بمسألة حيوية وحساسة وهي الأسرة ، النواة الأصلية للمجتمع.

جواب السيد الوزير

ركز السيد الوزير في جوابه على أهمية استحضار البعد الدولي في التعاطي مع هذا القانون، ولا يجب الانغماس في رؤية تهدف إلى تكريس الأمر الواقع. فواقع هذه الفئة من الشغيلة مثير ومؤلم، مما يستدعي الأمر ضرورة إخراج قانون يحمي هذه الفئة من جهة، مع مراعاة مقتضيات الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بما يكرس صورة إيجابية عن المغرب على المستوى الدولي، خاصة أنه يخضع للتنقيط على هذا المستوى. واستمرار هذا الوضع دون إيجاد إطار قانوني ينظم هذا المجال يؤثر ويسيء إلى الصورة التي يرغب في تسويقها. مع إشارته إلى كون هذا القانون مقتبس في جزء كبير منه، من الاتفاقية الدولية رقم (189)، وذلك في إطار السعي نحو ملاءمة التشريع الوطني مع الدولي.

الباب الرابع: الأجر (المواد من 13 إلى 15)

في إطار مناقشة مواد هذا الباب؛ تمت إثارة الغموض الذي يكتنف المادة 15، التي تتوافق مع المادة 53 من مدونة الشغل، حيث لم يتم تحديد الحالات الموجبة لعقوبة الفصل، مما يهدد معه حقوق العمال المنزليين، وبالمقابل تغافل؛ هذا القانون الإشارة إلى الحالات التي ينقطع فيها العمال المنزليين بمبادرة منهم، والآثار السلبية المترتبة عن هذا الانفصال؛ بالنسبة للمشغلين ومصالحهم.

وفي نفس السياق، تمت الإشارة إلى ضرورة التفكير والاجتهاد في توفير الحماية لهذه الفئة من العمال، وذلك باقتراح دليل توضيحي يفسر مقتضيات هذا الباب من القانون في إطار من التناغم بين الواقع والمقتضيات الدولية.

وفي جانب آخر استأثرت مسألة خصم 40% من الأجر، كمقابل عن المبيت والأكل لهؤلاء العمال المنزليين بقسط وافر من التساؤلات والتي أجمعت على صعوبة أفراد صيغ ملاءمة لتنزيل هذا المقتضى؛ خاصة وأن الأمر يتعلق بواقع ذي بعد إنساني، اجتماعي وثقافي، وارتباطه بحساسية طبيعة العمل داخل الأسر؛ حيث تعتبر اللحمة والألفة من أسس استقرارها.

كما أجمع السادة المستشارين، على أن 10 % من الأسر هي وحدها التي بإمكانها الالتزام بتطبيق هذا القانون، على خلاف أن 90 % الباقية والتي تشكل في غالبيتها أسر متوسطة، سوف تجد صعوبات جمة في الانضباط لمقتضيات هذا القانون.

كما لم تفت الفرصة السادة المستشارون لاستحضار أبعاد هذا القانون المتمثلة في إحداث نقابات للعمال المنزليين، والتساؤل حول مدى ملاءمة التنظيمات النقابية مع طبيعة العمل داخل البيوت، مما جعل غالبية المتدخلين يرون أن مناقشة مشروع هذا القانون، يجب أن تتم بمنأى عن أي مزايدات سياسية أو نقابية أو ... إلخ. وان الكلمة الفصل هي للتوافق والتراضي بين جميع المكونات.

جواب السيد الوزير

وفي رد السيد الوزير على تساؤلات ومناقشات السادة المستشارون حول مقتضيات هذا الباب، ركز على ضرورة وأهمية تغيير زاوية النظر لهذا المشروع، وأن لا يستأثر النقاش حول حقوق العمال المنزليين وتجاهل حقوق المشغلين على اعتبار أن القانون يهدف إلى تحقيق التوازن والاستقرار وليس تغليب كفة فئة على الأخرى.

كما أن غاية المشروع موضوع المناقشة لا يتوخى تكريس الواقع بقدر ما يهدف إلى تجاوزه وتجاوز كل أشكال العبودية التي لازالت تتبدى من حين لآخر وشدت في نفس الوقت على أهمية بناء دولة الحق والقانون وليس لدولة تحكمها العواطف والأحاسيس.

الباب الخامس؛ المراقبة والعقوبات(المواد من 16 الى 21)

تراوحت مداخلات السادة المستشارون بين ملاحظات عامة ترتبط بالمشروع ككل وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وبين ملاحظات سديدة ودقيقة تركزت في هذا الباب بالأساس على الإجراءات الاستباقية التي هيأتها لتنزيل سليم لهذا القانون، عبر جميع الإمكانيات البشرية واللوجستية لتحقيق مبتغى هذا المشروع وإثارة الانتباه إلى مسألة جد مهمة تتعلق بمدى حجية محاضر مفتشي الشغل، وقدرتها الإثباتية عند تحريرها بمناسبة

المخالفات التي تتم معاينتها، بناء على الشكايات التي يتقدم بها العمال المنزليين ضد مشغليهم، وفي هذه النقطة بالذات لاحظ السادة المستشارون استمرار تغافل المشروع على ذكر الحالات التي بإمكان المشغلين أن يتقدموا فيها بشكايات ضد العمال المنزليين أمام مفتشيات الشغل.

وفي جانب آخر اعتبر البعض أن المشروع موضوع المناقشة نحي منحى تجريبي، وهو ما قد ينتج عنه نفورا لدى الأسر في التعاطي مع العمال المنزليين مما يستلزم تجاوز هذه المقاربة الزجرية خاصة إذا ما تم استحضار الدعاوى الكيدية التي تستشري بشكل كبير في مجتمعنا. وهذا يهدد ببناء الأسرة واستقرارها.

ليخلص الجميع في الأخير إلى معاودة التذكير بأهمية وضرة التآني وتفادي التسرع في إخراج هذا القانون إلى حيز الوجود من جهة، ومن جهة أخرى ضرورة ضبط وتدقيق مفاهيمه وصياغته وتفصيل بنوده بما لا يدع مجالا للتأويلات المتقاربة.

ليتم بعده الاتفاق على اقتراح تشكيل لجينة يعهد لها مواصلة المناقشة المعمقة لمواد هذا المشروع.

جواب السيد الوزير

أفاد السيد الوزير، أن هذا المشروع قانون تم اقتباسه من الاتفاقية الدولية (189) التي صادق عليها المغرب.

وحول العقوبات أكد بأنه لا يرى مانعا في تلطيفها ومراجعتها دائما في إطار التوافق والتعاون.

التعديلات المقترحة
من طرف الفرق والمجموعات
حول
مشروع القانون

المملكة المغربية
البرلمان

مجلس المستشارين

فرق الأغلبية



تعديلات فرق الأغلبية

على

مشروع قانون رقم 19.12

بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

ديباجة :

🏠 تماشيا مع مقتضيات الدستور في تصديره وفي الفصول 8 و 19 و 30 و 31 و 32 و 34

🏠 وبناء على مصادقة المغرب على اتفاقية حقوق الطفل في 1993 والتي تطالب الحكومات بحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومن القيام بأي عمل قد يشكل خطرا عليه أو يكون ضارا بمساره التعليمي أو بصحته النفسية وبنموه البدني أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

🏠 وانسجاما مع مصادقة المغرب على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (اتفاقية 182) في 2001 والتي تلزم الدول بالقضاء الفوري على كل أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بها كبيع الأطفال والاتجار بهم أو العمل القسري أو الإجباري. وتلزمها بحضر كل الأعمال الضارة بصحة الأطفال وسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي.

🏠 وتماشيا مع تبني أعضاء منظمة العمل الدولية لاتفاقية المنظمة رقم 189 كما تم تنميتها بمقتضى الاتفاقية 201 بشأن ظروف العمل الملائمة للعمال المنزليين. والتي يحق بموجبها للعمال المنزليين نفس تدابير حماية وحقوق العمال الأساسية، بما فيها العطلة الأسبوعية، والحد الأدنى للأجر وحد أقصى لساعات العمل، والتعويض عن العمل الإضافي، والتأمين الاجتماعي، وحماية المرأة العاملة أثناء الوضع والحمل وضمان الحصول على معلومات واضحة حول شروط ومواصفات العمل. مع إلزام الاتفاقية الحكومات على اتخاذ تدابير لحماية العمال المنزليين من العنف وإعادة تنظيم وكالات التشغيل الخاصة بالعمال المنزليين، ومطالبتها بتحديد سن أدنى للعمل المنزلي، وعدم حرمان الأطفال دون سن 18 سنة من فرص التعليم أو التكوين المهني.

🏠 وانسجاما مع مقتضيات المادة 4 من مدونة الشغل،

🏠 واعتبارا لتطور القانون الدولي للشغل الذي يتجسد في إعداد مشروع اتفاقية وتوصية دوليتين للشغل حول " العمل اللائق للعمال المنزليين " من طرف منظمة العمل الدولية، أصبح المغرب ملزما بتطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقيتي الشغل الدوليتين رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم 182 حول أسوأ أشكال عمل الأطفال، والاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، والاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكلها اتفاقيات صادق عليها المغرب، مما يجعله محل مساءلة أمام التزاماته تجاه المجتمع الدولي.

🏠 ويعتبر مشروع القانون 19.12 تطبيقا لمقتضيات المادة الرابعة من مدونة الشغل التي دخلت حيز التنفيذ سنة 2004 ، كما يندرج في إطار السعي إلى هيكلة القطاعات الغير المنظمة، إذ يضبط وينظم علاقات الشغل التي تربط بين رب البيت والعامل عنده، من خلال تحديد طبيعة العمل الذي يقوم به، والأجر وساعات العمل وغيرها من الشروط، مما يجعله مكسبا للجمعيات التي طالبت بحماية الأطفال، وضمان حقوقهم في ولوج المدارس،

🏠 إن إخراج القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل بالنسبة للعمال المنزليين إلى حيز الوجود أمر إيجابي. وإن من شأن سن قانون ينظم العمالة المنزلية أن:

- يلعب دورا فعالا كمحفز للتغيير، ويشكل منطلقا لوضع سياسات جديدة، مما سيعزز الاعتراف بكرامة العمل المنزلي وقيمه.
- يعزز التقدم الذي أحرزه المغرب في مجال الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الأكثر هشاشة.
- كما من شأنه المساهمة في وضع آليات حقيقية لبناء استراتيجيات قوية لإلغاء ظاهرة تشغيل القاصرين، كمقتضى هام، إضافة إلى شمول هذه الحماية كافة العمالة المنزلية.

- يطابق بين مقتضيات مدونة الشغل وطبيعة وخصوصيات العمل المنزلي، بشكل يسمح بتغطية الجوانب المرتبطة بالضمانات القانونية الممنوحة لهذه الفئة من العمال، ويمكنهم من مركز قانوني يضمن الكرامة ويمكنهم من كافة الحقوق التي أقر بها القانون المغربي. كما أن صيغة تحرير هذا القانون تسمح بتمكين العمال المنزليين من الاستفادة من كل ما أقرته منظومة الشغل من قوانين واتفاقيات ومواثيق دولية ، كلما كان ذلك يستجيب لمصلحتهم وتعزيز حقوقهم.

التعليق	الصيغة المعدلة المقترحة	طبيعة التعديل	المادة الأصلية	تعديل	المادة	الباب
<p>يجب التأكيد في التعريف "للعامل المنزلي" على العمالة الأجنبية بسبب تكرارها في الواقع، مع العلم أنه تمت الإشارة إليها بصورة عارضة في المادة الثالثة أسفله.</p> <p>يتعين إسباغ صفة العقد على الرابطة بين العامل المنزلي ورب البيت، وهو نهج سليم لتوضيح العلاقة التعاقدية بين الطرفين</p> <p>شروط الاستمرارية الذي يحيل عليه التعريف قد يستثني العمالة المنزلية المؤقتة المعروفة "بعمال وعاملات الموقف" التي يستعان بها في المناسبات أو عند اقتراب الأعياد الدينية أو عند الانتقال من بيت لآخر، والتي تشكل النساء غالبيتها، ويتقاضون أجرا يوميا عن خدمة لا تتعدى يوما أو يومين وتعرض خدماتها في أماكن متفرقة ومعروفة "الموقف"، وقد تظل دون عمل لأسابيع.</p>	<p>يراد بما يلي في مدلول هذا القانون</p> <p>العامل المنزلي: العامل(ة) المغربي (ة) أو الأجنبي (ة) الذ(ت)ي ي(ت)قوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر وبمقتضى عقد عمل بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.</p> <p>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.</p> <p>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 نونبر 2007).</p> <p>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".</p>	<p>إضافة مقتضى جديد</p> <p>بدون تغيير</p> <p>الباقى بدون تغيير</p>	<p>يراد بما يلي في مدلول هذا القانون</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 نونبر 2007).</p> <p>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".</p>	1	1	الباب الأول أحكام عامة

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التعليق
	2	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.	تغيير صياغة النص	<u>تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت كل ما يدخل في إطار أشغال ترتيب وإدارة البيت والمساعدة في تهيئته، بكل مرافقه ومحتوياته، وتقديم خدمات المطبخ والاستقبال والمساعدة على تربية الأطفال الاعتناء بفرد من أفراد البيت، بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، كما تشمل حراسة البيت والاعتناء بحيوانات البيت الأليفة.</u>	
			يمكن عند الاقتضاء، تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.	بدون تغيير		
		3		إضافة فقرات	<u>غير أنه يمنع كل تمييز بين العمال المنزليين من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية ومن التغطية الصحية الأساسية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.</u>	إدراج الأحكام العامة التي تنص عليها مدونة الشغل في المادة 9 ضمن الأحكام العامة لهذا المشروع . لتقوية ارتباط هذا "القانون الخاص" بالقاعدة العامة المتمثلة في مدونة الشغل.
		4				إدراج الأحكام العامة التي تنص عليها مدونة الشغل في المادة 10 و 11 ضمن الأحكام العامة لهذا المشروع لتقوية ارتباط هذا "القانون الخاص" بالقاعدة العامة المتمثلة في مدونة الشغل.
		5			<u>كما يمنع تسخير العامل (ة) المنزلي (ة) لأداء الشغل قهرا أو جبرا.</u>	
		6			<u>ولا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء</u>	

التعليق	الصيغة المعدلة المقترحة	طبيعة التعديل	المادة الأصلية	تعديل	المادة	الباب
اشتراط الكتابة لتوثيق العلاقة التعاقدية بين المشغل والعمال المنزلي، مع تحديد طبيعة ونوعية العقد على شكل مطبوع.	يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج على شكل مطبوع يحدد بنص تنظيمي، ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعمال (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن يراعى، عند التوقيع، توفر الأركان اللازمة لصحة الالتزامات المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.	إضافة تغيير الصياغة	يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي، ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعمال (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن يراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.	7	3	الباب الثاني
إدراج أحكام المادة 13 من مدونة الشغل المتعلقة بفترة الاختبار ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه تعزيز الحماية القانونية للعمال المنزليين.	يتضمن العقد، عند الاقتضاء، فترة الاختبار. وهي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار أو تعويض. - إذا فصل العامل (ة) المنزلي (ة) من شغله، بعد انصرام فترة اختباره، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام. ويمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة. لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة: - يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛ - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر. يمكن النص في عقد الشغل على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.	إضافة فقرات		8		شروط تشغيل العمال المنزليين
إدراج أحكام المادة 14 من مدونة الشغل المتعلقة بفترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه تعزيز الحماية القانونية للعمال المنزليين.	يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعمال(ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل. يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات. وإذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة ألقى من رسوم التسجيل.	إضافة فقرات	يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعمال(ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.	9		
اعتماد أحكام المادة 18 من مدونة الشغل.	إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجانب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجانب.	إضافة فقرات	إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجانب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجانب.	10		

	الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجانب.				
	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 الأجانب. ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.	بدون تغيير	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 الأجانب. يمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.	4	
	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، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء، نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.	بدون تغيير	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، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء، نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.	5	
للدلالة على التعامل بالمثل بين المشغل والعامل المنزلي.	<u>يجب على المشغل من جهته أن يقدم للعامل (ة) المنزلي (ة) نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها.</u>	إضافة فقرة		11	
	يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يحيط المشغل علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية. 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 مرضاً مزمناً.	بدون تغيير	يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يحيط المشغل علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية. 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 مرضاً مزمناً.		

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التحليل
	6	12	طبقاً 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 و 18 سنة، فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. يعرض العمال المنزليون المتروحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.	تعديل الفقرة حذف الفقرة تعديل الفقرة	يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن <u>18</u> سنة كعمال منزليين. يعرض العمال المنزليون وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.	إقرار سن 18 سنة كحد أدنى للعمال المنزلية.
		13	يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بيئية تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.	تحويل محتوى هذه الفقرة إلى ما بعد في نفس المادة مع حذف الباقي.	<u>يحق للعمال(ة) المنزلي(ة) الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر.</u>	إقرار ضرورة عرض العامل (ة) المنزلي(ة) على فحص طبي ودورياته قد يساهم في مراقبة وضعهم الصحي وقد يحمي العمال المنزليين من مخاطر التعذيب والعنف الجسدي
		14			<u>يجب على المشغل أن يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) بطاقة شغل. ويجب تجديدها كلما حدث تغيير في صفة العامل(ة) المنزلي(ة) المهنية، أو في مبلغ الأجر.</u> <u>يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل مجال العمل.</u>	إقرار أحكام المادة 23 من مدونة الشغل المتعلقة بتعزيز الضمانات القانونية في مجال (التكوين والتكوين المستمر وبطاقة الشغل،...) ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين.

تكييف أحكام المادة 24 من مدونة الشغل مع طبيعة وخصوصية العمل المنزلي وإدراجها ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه منح المزيد من الحماية القانونية للعمال المنزليين.

من أجل تعزيز الضمانات التعاقدية للعمال المنزليين، تم اعتماد أحكام المادة 370 من مدونة الشغل.

إجمال كل ما يتعلق بالمراسيم التنظيمية في الفقرة الأخيرة من المادة 6.

يجب عليه أيضا إطلاع العمال المنزليين كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- موافقت الشغل؛

- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛

- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بالتغطية الصحية الاجبارية وبحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛

- تواريخ أداء الأجر، وموافقته، ومكان أدائه؛

- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

كما يجب على كل مشغل، أن يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) عند أداء أجره، وثيقة الأداء، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

لا يعتبر تنازلا من العامل(ة) المنزلي(ة) عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسرى هذا الحكم ولو ذكر العامل(ة) المنزلي(ة) في ذيل الوثيقة عبارة "قرئ وصدق عليه" متبوعة بإمضائه.

تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من التكوين ومن التكوين المستمر ومن برامج محو الأمية والبيانات التي تتضمنها بطاقة الشغل والبيانات المتعلقة بوثيقة أداء الأجر.

15

حذف المادة انسجاماً مع مقتضيات المادة 6 أعلاه..	حذف المادة	يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية الغير النظامية وبرامج التكوين المهني. تحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة).	16	- 7	
إدراج مقتضيات مدونة الشغل الخاصة بالضمانات القانونية للممنوحة للعامل(ة) المنزلي(ة) عند توقف عقد الشغل وكيفية إنهاءه والتعويض عن الفصل وشهادة الشغل وتوصيل تصفية كل حساب.	<u>تطبق أحكام الفروع : الأول والثاني والرابع والسابع والثامن من الباب الخامس من القانون 99.65 المتعلق بمدونة الشغل على الأجراء المنزليين، مع مراعاة ملانمة هذه الأحكام مع طبيعة العمل المنزلي، كلما تعلق الأمر بتوقف عقد الشغل أو كيفية إنهاءه والتعويض عن الفصل وشهادة الشغل وتوصيل تصفية كل حساب.</u>		17	+ 7	الباب الثاني شروط تشغيل العمال المنزليين
مراعاة عامل السن المتأخر والوضع الصحي للعمال المنزليين الذين يتعدى عمرهم 50 سنة، واستثناءهم من إمكانية تجميع أيام الراحة الأسبوعية مع حصر الراحة التعويضية في أجل شهر بدل شهرين.	يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن <u>ينتم استرجاع أيام الراحة خلال الشهر الموالي</u> لتاريخ وقفها. <u>ويستثنى العمال المنزليون الذين يفوق عمرهم 50 سنة من هذه الامكانية.</u>	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.	18	8	الباب الثالث مدة الشغل العادية والراحة والعطل والتقاعد

<p>الإشارة إلى رخص التغيب بسبب مضاعفات الحمل.</p>	<p>تستفيد الأم، العاملة المنزلية، من رخصة تغيب بسبب مضاعفات حملها، بناء على شهادة طبية. كما تستفيد ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.</p> <p>تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.</p> <p>يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرشحة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>	<p>إضافة فقرة</p>	<p>تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.</p> <p>تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.</p> <p>يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرشحة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>	<p>19</p>	<p>9</p>	
<p>نقل الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة من مدونة الشغل لمشروع القانون.</p> <p>ضرورة تحديد مشروع القانون لساعات العمل الاعتيادية ولسن محددة للتقاعد</p>	<p>وتطبق أحكام المواد 152 و 153 و 154 و 155 و 156 و 157 و 158 و 159 و 160 و 161 و 164 و 165 من مدونة الشغل على الأجراء المنزليين مع مراعاة ملائمة هذه الأحكام مع طبيعة العمل المنزلي.</p> <p>كما تطبق أحكام المادة 184 من مدونة الشغل المتعلقة بتحديد ساعات العمل العادية للعمال المنزليين وكذلك الفقرة الأولى من المادة 526 من مدونة الشغل ، على أن يتم تكييفها مع طبيعة عمل الأجراء المنزليين.</p>	<p>إضافة فقرة</p>		<p>19</p> <p>تتمة</p>	<p>9</p>	
<p>مراعاة عامل السن المتأخر والوضع الصحي للعمال المنزليين الذين يتعدى عمرهم 50 سنة، واستثنائهم من إمكانية تجميع أيام العطلة السنوية.</p>	<p>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.</p> <p>يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p> <p>ويستثنى العمال المنزليون الذين يفوق عمرهم 50 سنة من هذه الإمكانية.</p>	<p>إضافة فقرة</p>	<p>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.</p> <p>يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p>	<p>20</p>	<p>10</p>	

<p>لأن الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية لا يمكن إلا أن يرضخ لرغبة الطرف القوي.</p>	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الاعياد الدينية والوطنية.</p>	<p>حذف ماتبقى</p>	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الاعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين</p>	<p>21</p>	<p>11</p>	
	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:</p> <p>- زواج العالم (ة) المنزلي (ة): أربعة أيام - زواج أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد ربائيه : 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، - ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد،</p> <p>يؤدى الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.</p>	<p>دون تغيير</p>	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:</p> <p>- زواج العالم (ة) المنزلي (ة): أربعة أيام - زواج أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد ربائيه : 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، - ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد، يؤدى الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.</p>	<p>22</p>	<p>12</p>	
<p>تفادي التجاوزات في تقدير النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر. وتعزيز مقومات المجتمع المغربي الأصيلة،</p>	<p>يحدد الأجر بتراضي الطرفين، ويدخل في احتسابه، بالإضافة إلى المبلغ النقدي، المكملات الأخرى المادية أو العينية، عند الاقتضاء، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p> <p>لا يمكن أن يقل المبلغ النقدي من الأجر للعامل (ة) المنزلي (ة) عن الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة.</p> <p><u>أما المكملات الأخرى المادية أو العينية ، فإنها تعتبر ضمن عناصر الأجر ومزاياه، دون أن تؤثر بأي وجه من الوجوه على الحد الأدنى النقدي المشار إليه أعلاه.</u></p> <p><u>أما إذا كان الأجر النقدي المتفق عليه يفوق الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، فإن</u></p>	<p>بدون تغيير</p> <p>إضافة فقرات</p>	<p>يحدد الأجر بتراضي الطرفين، ويدخل في احتسابه، بالإضافة إلى المبلغ النقدي، المكملات الأخرى المادية أو العينية، عند الاقتضاء، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p> <p>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. يؤدى الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p>	<p>23</p>	<p>13</p>	<p>الباب الرابع الأجر</p>

<p>والمرتكزة على قيم التعاضد والتضامن.</p> <p>تحديد ساعات العمل الإضافية للعمال المنزليين وتكييفها مع أحكام المادة 201 من مدونة الشغل.</p>	<p><u>المكملات المادية والعينية الأخرى تدخل ضمن مزايا الأجر، ولا يقتطع مقابلها من الأجر النقدي.</u></p> <p>يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p> <p><u>ولا يخضع الأجر إلى أي اقتطاع يتعلق بالمكملات المادية أو العينية الأخرى التي يمكن أن يستفيد منها العامل(ة) المنزلي(ة).</u></p> <p><u>وفي حالة استمرار العمل طيلة الساعات القانونية بدون انقطاع، فإن العامل(ة) المنزلي(ة) يستفيد بحكم طبيعة الشغل المنزلي من الأكل والشرب بصفة دائمة. وإذا كان الأجير يبيت بصفة دائمة، فإن مبيته يجب أن تتوفر فيه جميع الشروط الضرورية للحياة، المريحة والمؤمنة للصحة والتهوية والأمن والخصوصية، وبدون مقابل.</u></p> <p><u>كما تؤدي للخادم(ة) المنزلي(ة) كيفما كانت طريقة أداء أجره (ل)، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا، و50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا.</u></p> <p><u>ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.</u></p>	<p>إضافة فقرات (04)</p>	<p>يجب أن يتضمن عقد المشغل، عند الاقتضاء، النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40 % من هذا المبلغ.</p>	<p>24</p> <p>25</p>	<p>13 تنمة</p>
--	---	-------------------------	---	---------------------	----------------

	كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.	بدون تغيير	كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.	14	
مراعاة المقترضات المتعلقة بالأقدمية حسب ما تنص عليه مدونة الشغل.	<u>تطبيق أحكام المواد 350 و 351 و 352 و 355 و 361 من مدونة الشغل المتعلقة بالأقدمية ، مع مراعاة ملائمتها مع طبيعة العمل المنزلي.</u>	إضافة مادة جديدة		26	+
	يتلقى الأعدان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل، كلما تعلق الأمر بنزاع يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.	بدون تغيير	يتلقى الأعدان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل، كلما تعلق الأمر بنزاع يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.	16	الباب الخامس
	يستدعي مفتش الشغل <u>فورا</u> الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون، <u>وإن اقتضى الحال التنقل بسرعة للقاء رب البيت حول موضوع الشكاية واتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل ضمان استمرار عقد الشغل، وبذل الجهود لإيجاد صلح وتسوية بين الطرفين.</u>	إضافة فقرات جديدة وإعادة الصياغة	يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.	27	المراقبة والعقوبات
	<u>يستدعي مفتش الشغل بعد ذلك ، إن اقتضى الحال الطرفين للتحقق من مدى تطبيق عقد العمل المبرم بينهما، وإجراء بحث حول المواخذات الواردة في الشكاية. ويحرر بذلك محضرا يتضمن وقائع الشكاية والمبادرات التي قام بها وموقف كل طرف ومحاولات الصلح التي أجراها بين الطرفين ونتيجتها.</u>		يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.	28	
	<u>وإذا تعذر عليه الصلح، ينهي محضره في الموضوع يتضمن رأيه ويسلم منه نسخة للطرفين، اللذان يحق لهما اللجوء إلى المحكمة المختصة للبت في النزاع.</u>		وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل (ة) المنزلي (ة) ليُدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البت في النزاع.		
	<u>وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا خاصا في موضوع المخالفة يحيله فورا على النيابة العامة المختصة، ويشعر الطرفين بذلك.</u>		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 محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.		

<p>تشديد العقوبة بإضافة العقوبة الحبسية</p>	<p>يعاقب <u>بعقوبة حبسية من شهر إلى 6 أشهر</u> وبغرامة قدرها <u>25.000 إلى 30.000 درهم</u>.</p> <p>- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يقل عمره عن 15 سنة، - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين، - كل شخص استخدم عاملا منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي،</p>	<p>إضافة عقوبة الحبس إعادة الصياغة والترتيب حذف عبارة "دون إذن من ولي أمره"</p>	<p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</p> <p>- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يقل عمره عن 15 سنة، - كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 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 عاملا منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.</p>	<p>29</p>	<p>17</p>	
	<p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</p> <p>- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة ، - كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 2 أعلاه، <u>كل مشغل، لم يصرح بالأجير المنزلي لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،</u> <u>كل مشغل امتنع عن أداء أجر العامل(ة) المنزلي(ة) وفقا لمقتضيات المادة 13 أعلاه،</u> <u>كل مشغل تماطل في أداء أجر العامل(ة) المنزلي(ة) أو اقتطع منه،</u> <u>كل مشغل لم يؤدي أجر الساعات الإضافية،</u> <u>كل مشغل امتنع عن تطبيب العامل(ة) المنزلي(ة) أو تركه عرضة لتفاقم مرضه، خصوصا إذا نتج المرض عن العمل داخل البيت،</u></p>		<p>يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.</p>	<p>30</p>	<p>18</p>	<p>تتمة</p>

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التحليل
	19	31	يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 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 حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، - 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، 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.	إضافة بند	<u>يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم:</u> - <u>كل عامل (ة) منزلي (ة) تأكد إخلاله الصريح بالتزاماته بشكل يمس شخص المشغل أو ممتلكاته، عند حدوث ضياع أو سرقة أو إتلاف أو إهمال لمراقبة طفل أو ضربه أو إفشاء أسرار البيت، أو سوء التعامل مع عجوز أو مريض أو استعمال ممتلكات المشغل لأغراض شخصية دون إذن مسبق منه.</u> - كل مشغل امتنع عن منح العامل (ة) المنزلي (ة) حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، - كل مشغل امتنع عن منح العاملة المنزلية حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 13 أعلاه، - 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 9 و 11 أعلاه، - 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. <u>يعاقب بغرامة تتراوح بين 200 و 500 درهم:</u> كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.	
	20	31	تغييراً لأحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر تحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت"	بدون تغيير	<u>تغير أحكام</u> الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 <u>المتعلق</u> <u>بمدونة الشغل</u> لتحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت".	
	21		تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.	بدون تغيير	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.		يتعين على المشغلين الذين يشغلون في التاريخ المذكور، عمالا منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.			
--	--	--	--	--	--	--

تعديلات فرق المعارضة بمجلس المستشارين
حول مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

التعليق	المادة معدلة	المادة كما وردت في المشروع	المادة
تحسين البناء اللغوي للمادة، بتفادي تكرار كلمة الأشغال في نفس الجملة.	تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأعمال 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 تميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.	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 تميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.	02
نقل مقتضيات الفقرتين الأخيرتين من المادة 06 إلى المادة 02 وذلك بالنظر لوحدة الموضوع، التي تقتضي من باب انسجام المقتضيات التنصيص على ما هو مباح وما هو ممنوع من أشغال منزلية.	<u>يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.</u> <u>تحدد لائحة هذه الأشغال الممنوعة بنص تنظيمي</u>		

يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة)، شريطة أن تراعي، 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 نظيرا منها للعامل(ة) المنزلي(ة) ويحتفظ بواحدة منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

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

يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة)، شريطة أن تراعي، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

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

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

- إذا تبين لمفتش الشغل أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام مدونة الشغل أو لهذا القانون، فإنه:

- 1- ينبه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة قصد مراجعة العقد وتعديله.
- 2- عند الامتناع عن ذلك، عليه التقدم بطلب أمام المحكمة المختصة من أجل الحكم ببطالان العقد.

الملائمة مع أحكام مدونة الشغل التي استعملت عبارة الشغل ضمن نصوصها، وكذلك مع أحكام المادة 15 من المدونة المذكورة فيما يتعلق بشروط صحة عقد الشغل الواردة في قانون الالتزامات والعقود.

تفعيل دور مفتشية الشغل في مراقبة مدى مطابقة عقد الشغل للقانون بشكل عام.

<p>المنع الكلي لهذه الممارسة من جهة، علاوة الصعوبات التي قد تطرح من أجل إثبات الصفة الاعتيادية.</p>	<p>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، بأعمال الوساطة (حذف عبارة : بصفة اعتيادية) في تشغيل عمال منزليين.</p>	<p>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.</p>	<p>04</p>
---	--	---	-----------

<p>حماية حق العامل في احترام سرية المعطيات الخاصة بحياته الشخصية بشكل عام والصحية بشكل خاص.</p>	<p>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، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.</p> <p>يجب على العمل(ة) المنزلي(ة) أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.</p> <p>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، <u>ويتعين على المشغل احترام مبدأ سرية كل المعلومات المرتبطة بالحياة الشخصية للعامل(ة).</u></p> <p>يتعين على العامل(ة) المنزلي(ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.</p>	<p>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، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.</p> <p>يجب على العمل(ة) المنزلي(ة) أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.</p> <p>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.</p> <p>يتعين على العامل(ة) المنزلي(ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.</p>
---	---	--

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 صحة 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 بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

يحدد سن القبول في تشغيل الأشخاص كعمال منزليين في 18 سنة.

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

إن تفعيل ضمانات حماية حقوق الطفل تقتضي منع تشغيل من يقل أعمارهم عن 18 سنة كعمال منزليين، إذ علاوة على المخاطر ذات الصلة بنوع الأشغال المنزلية التي يمكن أن تسند إلى القاصر(ة)، فإن أماكن الشغل (المنازل) باعتبارها فضاءات خاصة تيسر الممارسات المنتهكة لحقوق القاصرين والقاصرات (الحد من الانتشار الواسع لظاهرة اغتصاب القاصرات العاملات بالمنازل).

استنادا إلى مضامين التقارير الوطنية والدولية حول وضعية الأطفال العاملين بالمنازل بالمغرب، بما فيهم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و17 سنة، فإننا نعتبر العمل

<p>المنزلي بالنسبة للأطفال مندرج ضمن أسوأ أشكال تشغيل الأطفال كما حددتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وانسجاماً مع ذلك وجب منع تشغيل الأطفال بشكل كلي في المجال المنزلي.</p> <p>حذف الفقرة الأخيرة انسجاماً مع التعديل الوارد في المادة 02.</p> <p>مراعاة مبدأ التناسب بين الشغل المنزلي و طاقة العامل (ة) المنزلي (ة).</p>			
<p>انسجاماً مع مضمون المادة 215 من مدونة الشغل.</p>	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي(ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.</p> <p>يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن تعطى الراحة التعويضية خلال الشهر الموالي لتاريخ وقفها.</p>	<p>يستفيد العامل (ة) المنزلي(ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.</p> <p>يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن تعطى الراحة التعويضية خلال الشهرين المواليين لتاريخ وقفها.</p>	<p>08</p>
<p>طبيعة الأشغال المنزلية، وتأثيرها على الوضع الصحي للمرأة بعد الوضع تقتضي</p>	<p>تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ وضعها لمولود من عطلة الأمومة.</p> <p>وتستفيد ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع،</p>	<p>تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر</p>	<p>09</p>

<p>تمتيع العاملة بحقها في عطلة الأمومة من جهة، واحترام مبدأ المصلحة الفضلى المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل (حاجة الرضيع لعناية شاملة ومتواصلة يتطلب التفرغ الكامل للأم خاصة خلال مرحلة ما بعد الولادة).</p>	<p>من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرشحة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>	<p>شهرًا متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرشحة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>	
	<p>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 لزوج العامل(ة) المنزلي(ة) أو أحد أبنائه:</p>	<p>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 لزوج العامل(ة) المنزلي(ة) أو أحد أبنائه:</p>	

<p>إقرار حق العامل المنزلي في الغياب بسبب المرض شأنه شأن باقي الأجراء، وذلك وفق الكيفيات التي يحددها القانون.</p>	<p>يومان، - ختان أحد أبناء العامل(ة) المنزلي(ة): يوم واحد، يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه. <u>يستفيد العامل(ة) المنزلي(ة) من رخص تغيب لأسباب مرضية، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في مدونة الشغل.</u></p>	<p>يومان، - ختان أحد أبناء العامل(ة) المنزلي(ة): يوم واحد، يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.</p>	
	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>13</p>

<p>حماية الجزء النقدي من أجر العامل المنزلي، بالحيلولة دون تضخيم المشغل للجزء العيني. والتنصيص على استفادة العامل (ة) من هذه المكملات العينية (الأكل/ المبيت) وفق ما يصون كرامته.</p>	<p>المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 30% من هذا المبلغ من جهة، كما يتم التنصيص صراحة في عقد الشغل على أن تتم استفادة العامل منها، وفق ما يصون كرامته من جهة أخرى.</p>	<p>المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40% من هذا المبلغ.</p>	
<p>الملائمة مع المقتضيات التشريعية المنصوص المتعلقة بالمسطرة الخاصة بالقضايا الإجتماعية فيما يتعلق بالاختصاص النوعي، والمسندة حصرا إلى المحاكم الابتدائية (الأقسام الإجتماعية) ومحليا لمكان إبرام عقد شغل العامل (ة) المنزلي (ة).</p>	<p>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 محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل(ة) المنزلي(ة) ليبدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة الابتدائية المختصة قصد البت في النزاع. يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة.</p>	<p>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 محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل(ة) المنزلي(ة) ليبدلي 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.</p>	<p>16</p>

<p>تقوية الدور الرقابي لمفتشية الشغل، وفق ما يصون خصوصية وحرمة مكان العمل الذي هو البيت المنزلي، وذلك عبر خلق التوازن الضروري بين حقوق وواجبات كل طرف</p>	<p>وفي حالة معارضة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة. يمكن لمفتش الشغل القيام بزيارة لمكان العمل بموافقة <u>المشغل</u>، أو بموجب ترخيص من النيابة العامة.</p>	<p>وفي حالة معارضة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.</p>	
<p>1- الملاءمة مع التعديل الوارد في المادة 06 بخصوص منع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة.</p> <p>2- تجريم الوساطة بشكل كلي، بما فيها الوساطة غير الاعتيادية، حماية لحقوق الطفل، خاصة أمام صعوبة إثبات حالة الاعتياد..، ناهيك عن كون الوساطة</p>	<p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا يقل عمره عن 18 سنة. - كل شخص ذاتي، يتوسط (حذف عبارة: بصفة اعتيادية) في تشغيل عمال منزليين. - - كل شخص استخدم عاملا منزليين في أشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو تضر بصحتهم أو سلامتهم أو تفوق طاقتهم أو سلوكهم الأخلاقي. 	<p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا يقل عمره عن 15 سنة. - كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره. - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين. - - كل شخص استخدم عاملا منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. - 	<p>17</p>

<p>بالمعنى القانوني تتم بمقابل.</p> <p>3- الحيلولة دون تعريض العامل (ة) المنزلي (ة) أثناء تكليفه بأشغال منزلية قد تشكل خطراً على حياة العامل (ة) المنزلي (ة)، مع مراعاة مبدأ التناسبية أثناء تنفيذ عقد الشغل.</p>			
<p>تحديد سقف زمني لكل إشعار مفترض في هذا السياق.</p>	<p>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، <u>وذلك خلال الشهر الموالي</u> <u>لكل تغيير</u>.</p>	<p>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.</p>	<p>18</p>
<p>الملاءمة مع التعديل الوارد في المادة 09 بخصوص عطلة الأمومة.</p>	<p>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 حقه في <u>عطلة</u> <u>الأمومة</u> واستراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، - كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل(ة) المنزلي(ة) بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 10</p>	<p>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 حقه في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، - كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل(ة) المنزلي(ة) بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه.</p>	<p>19</p>

<p>حماية أجر العامل(ة) المنزلي.</p>	<p>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. - كل مشغل قام بخرق مقتضيات المادة 13 من هذا القانون</p>	<p>- 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.</p>
-------------------------------------	---	--

تعديلات الفريق الفدرالي للوحدة والديمقراطية
حول مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

التعديل: رقم 1

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>- لا بد من التنصيص على ارتباط العمال المنزليين بعقد شغل بصاحب البيت كما حددتها المادة 4 من مدونة الشغل.</p> <p>- حذف الفقرة الثانية والثالثة لأن العمال المذكورين يخضعون لنصوص قانونية أخرى لا داعي لإعادة التنصيص عليها بموجب هذا القانون.</p>	<p>المادة 1</p> <p>يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:</p> <p>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. وذلك في إطار عقد شغل بين العامل (ة) المنزلي (ة) وصاحب البيت أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه.</p> <p>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"</p>	<p>المادة 1</p> <p>يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:</p> <p>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.</p> <p>لا يعتبر عاملا (ة) بصفة مؤقتة.</p> <p><u>كما لا يعتبر عاملا (ة) منزليا (ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة (30 نوفمبر 2007)</u></p> <p>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"</p>

التعديل: رقم 2

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى عدم حصر أشغال البيت وفسح المجال لإمكانية الاتفاق على شغل أو خدمة قد تفرضها التحولات الاجتماعية والتي يجدها طرفي عقد الشغل ضرورية ويتم إدراجها في العقد.</p>	<p>المادة 2</p> <p>تتضمن أشغال البيت على وجه الخصوص الأشغال والمهام التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> *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. <p>يمكن عند الاقتضاء تغيير أو تميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيبي.</p>	<p>المادة 2</p> <p>تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأشغال التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> *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. <p>يمكن عند الاقتضاء تغيير أو تميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيبي.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تضمين عقد العمل البيانات والمقتضيات المتفق عليها بين طرفي العقد؛ - ضرورة إطلاع وموافقة طرفي العقد على محتويات العقد؛ - تفعيل دور مفتش الشغل وذلك باللجوء إلى المسطرة القضائية في حالة عدم توافق العقد مع مقتضيات القانون؛ - إمكانية إيداع نسخة من العقد عبر البريد المضمون إلى مفتشية الشغل في حالة بعدها عن إقامة طرفي العقد. - حذف " المذكور" لأنها كلمة شاردة لا محل لها في هذا السياق. 	<p>المادة 3</p> <p>يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يتضمن المقتضيات المتعلقة بالمواضيع المدرجة في المادة 3 مكرر أسفله. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة) بعد أن يوافقا عليه، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.</p> <p>يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعامل(ة) المنزلي(ة) ويحتفظ بواحدة منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل أو بالبريد المضمون مع إشعار بالتوصل.</p> <p>وفي حالة عدم توافق العقد مع أحكام هذا القانون يمكن لمفتش الشغل أن يتقدم للمحكمة من أجل الحكم ببطالان العقد.</p> <p>إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجنب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجراء الأجنب.</p>	<p>المادة 3</p> <p>يتم تشغيل العامل(ة) المنزلي(ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة)، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.</p> <p>يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعامل(ة) المنزلي(ة) ويحتفظ بواحدة منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.</p> <p>إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجنب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجراء الأجنب.</p>

التعديل: رقم 4 مادة جديدة

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يتوخى هذا التعديل:</p> <p>- التمييز بين نوعين من عقود الشغل:</p> <p>1/ عقد الشغل غير محدد المدة</p> <p>2/ وعقد الشغل محدد المدة وذلك للتوافق مع ظروف إبرام العقود لمدة قصيرة كما هو الشأن في جميع علاقات الشغل غير القارة.</p> <p>- تضمين عقد الشغل مختلف المعلومات والبيانات التعاقدية.</p> <p>-----</p> <p>- لإثبات العلاقة الشغلية وجب على المشغل تسليم العامل المنزلي كل ما يثبت علاقة الشغل القائمة.</p>	<p>المادة 3 مكررة عقد الشغل</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة.</p> <p>يتضمن عقد الشغل على وجه الخصوص البيانات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اسم صاحب البيت واسم العامل (ة) المنزلي (ة) وعنوان كل منهما؛ - عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛ - مدة العقد؛ - تاريخ بدء سريان العقد، ومدته في حالة العقد المحدد المدة؛ - نوع العمل الذي يتعين أدائه؛ - ساعات العمل العادية؛ - ساعات العمل الإضافية؛ - أساليب تطبيق الراحة اليومية والأسبوعية والاجازة السنوية؛ - تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، وطريقة حسابه؛ - توفير الغذاء والمأوى في حالة توفره؛ - فترة الاختبار؛ - الشروط المتعلقة بإنهاء العمل، بما في ذلك فترة إخطار من جانب العامل (ة) المنزلي (ة) أو المشغل على السواء؛ - رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ - الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية. <p>- يجب على كل مشغل أن يسلم العامل المنزلي عند أداء الأجر ورقة الأداء وأن يضمها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.</p>	

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى التأكيد على ضرورة التنصيب على فترة الاختبار وتنظيمها وتحديثها. فعندما ينص العقد على فترة الاختبار، فإن المتعاقدين يضمنانه شرط التجربة. وبذلك، فإن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد مكتمل الأركان معلق على شرط فاسخ وهو عدم نجاح التجربة. أي لكل من الطرفين أن يقوم باختبار مدى ملاءمة العقد له، فإذا أسفرت التجربة عن عدم رضا أحد الطرفين، فإن العقد يفسخ دون أن يكون لهذا الفسخ أثر قانوني. غير أنه إذا قضى العامل (ة) المنزلي (ة) أسبوعاً أو أكثر في الشغل دون أن يصدر منه خطأ جسيماً، فيتم تعويضه عن ذلك. أما إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يتحقق الشرط الفاسخ (عدم نجاح التجربة لدى أحد الطرفين) يصبح العقد نهائياً ويستمر في إنتاج آثاره منذ إبرام العقد وليس من تاريخ انقضاء فترة الاختبار.</p>	<p>المادة 3 مكررة مرتين فترة الاختبار</p> <p>فترة الاختبار، هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.</p> <p>1/ غير أنه إذا قضى العامل (ة) المنزلي (ة) أسبوعاً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار، إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يومين قبل الإنهاء، إذا تم الاتفاق على أداء الأجر باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً. - ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا تم الاتفاق على أداء الأجر بالشهر. <p>إذا فصل العامل (ة) المنزلي (ة) من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.</p> <p>2/ لا تتجاوز فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة ثلاثين يوماً. يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.</p> <p>ولا يمكن أن تتجاوز بالنسبة للعقود المحددة المدة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 يوماً بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛ - شهراً واحداً بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر. <p>ويمكن النص في عقد الشغل على مدة الاختبار.</p>	

التعديل: رقم 6 مادة جديدة
*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى تحديد ظروف وكيفية توقيف عقد الشغل.</p>	<p>المادة 3 مكررة ثلاث مرات كيفية إنهاء عقد الشغل</p> <p>ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد له، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له. يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة. يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة المشغل أو العامل(ة) المنزلي(ة)، شرط مراعاة أحكام هذا القانون والمتعلقة بشأن أجل الإخطار.</p>	

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى التنقيح على:</p> <p>- تسليم صاحب البيت عند انتهاء عقد الشغل شهادة شغل للعامل (ة) المنزلي (ة) باعتبارها من الالتزامات القانونية للمشغل وذلك في أجل محدد لا يتعدى 8 أيام، وكذا البيانات التي ينبغي أن تتضمنها والمتعلقة ب: مدة العمل أو طبيعته وحتى المؤهلات المهنية إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p> <p>- التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل عند إنهاء العقد لأي سبب كان وذلك قصد تصفية كل حساب اتجاهه وتعتبر هي الأخرى حجة ووسيلة إثبات يمكن أن يتسلح بها الطرفين في إثبات نقطة معينة أثير خلاف حولها.</p>	<p>المادة 3 مكررة أربع مرات</p> <p>يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم العامل (ة) المنزلي (ة) شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.</p> <p>يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق العامل(ة) المنزلي(ة) بعمله، وتاريخ مغادرته له، ونوعية المهام التي كان يقوم بها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير.</p> <p>تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل التزام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.</p> <p>يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) لصاحب البيت توصيلاً عن تصفية كل حساب عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه.</p>	

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى تحديد التزامات كل من العمل المنزلي وصاحب البيت كما يحدد الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل المنزلي التي تعتبر أخطاء مبررة للطرد ويمكن إجمالها في نوعين: يتعلق بعضها بسلوك العامل المنحرف ويتعلق بعضها الأخر بطبيعة العمل كرفض إنجاز العمل الذي من اختصاصه عمدا وبدون مبرر أو التغيب عن العمل وغيرها من الأخطاء التي ترتكب أثناء الشغل.</p> <p>كما يعرض هذا التعديل حالات الخطأ الجسيم التي يرتكبها صاحب البيت ضد الأجير، وهي كما يلي: السب الفادح، استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير، التحرش الجنسي، التحريض على الفساد. وتعتبر مغادرة الأجير</p>	<p>المادة 03 مكررة خمس مرات</p> <p>التزامات طرفي عقد الشغل</p> <p>أ) العامل (ة) المنزلي (ة):</p> <p>يكون العامل (ة) المنزلي (ة) مسؤولا في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياظه.</p> <p>تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف العامل (ة) المنزلي (ة):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛ - السرقة؛ - خيانة الأمانة؛ - السكر العلي؛ - تعاطي مادة مخدرة؛ - الاعتداء بالضرب وكل أشكال العنف؛ - السب الفادح؛ - رفض إنجاز الشغل عمدا وبدون مبرر؛ - التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا؛ - إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات المنزلية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛ - ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛ - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة البيت ترتبت عنها خسارة جسيمة. <p>ب) المشغل:</p> <p>يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العامل (ة) المنزلي (ة) وصحته،</p>	

<p>لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.</p>	<p>وكرامته، لدى قيامه بالأشغال التي ينجزتها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد العامل (ة) المنزلي (ة) من طرف المشغل ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - السب الفادح؛ - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛ - التحرش الجنسي؛ - التحريض على الفساد. <p>وتعتبر مغادرة العامل (ة) المنزلي (ة) لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل عن الشغل مع مراعاة أحكام هذا القانون والمتعلقة بشأن التعويض عن الفصل.</p>	
---	---	--

التعديل: رقم 9

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>لحماية العمال المهاجرين وحتى يكون عقد الشغل واضحا لهم قبل عبورهم الحدود الوطنية.</p>	<p>المادة 4</p> <p>يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء.</p> <p>ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.</p> <p>يجب أن يضطلع ويوافق العامل(ة) المنزلي(ة) المهاجر(ة) على عقد الشغل قبل عبور الحدود الوطنية، ويتعين أن يتضمن عقد الشغل الشروط المحددة في المادة 3 مكررة أعلاه.</p> <p>لا ينطبق هذا الشرط على العامل(ة) المنزلي(ة) الأجنبي المقيم بشكل اعتيادي بالمغرب.</p>	<p>المادة 4</p> <p>يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء.</p> <p>ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>حذف "باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان إزدياده": لأن البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية تتضمن الاسم والعنوان وتاريخ ومكان الإزدياد. وحذف <u>وعند الاقتضاء</u></p> <p>تماشيا مع "مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية" بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال (1997).</p>	<p>المادة 5</p> <p>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 يطلها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة بحالته العائلية ونسخ من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.</p> <p>يجب على العمل(ة) المنزلي(ة) أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.</p> <p>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.</p> <p>يتعين على العامل(ة) المنزلي(ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.</p> <p>ومن واجب المشغل احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعامل(ة) المنزلي(ة)</p>	<p>المادة 5</p> <p>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 يطلها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة <u>باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان إزدياده</u> وبحالته العائلية، <u>وعند الاقتضاء</u> نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.</p> <p>يجب على العمل(ة) المنزلي(ة) أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.</p> <p>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.</p> <p>يتعين على العامل(ة) المنزلي(ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>ضرورة الحد والقضاء الفعلي على تشغيل الأطفال/الطفلات كعمال منزليين ولتجنب الآثار السلبية لبعض الأعمال المنزلية التي تشكل استغلالاً لبرائتهم، وتفوق طاقتهم وتعيق نموهم العادي .</p> <p>وإذا كانت هذه الآليات القانونية لا تكفي وحدها للقضاء على هذه المعضلة، خاصة أن هذه الظاهرة تجمع بين الجانب القانوني والجانب الاجتماعي، لذلك ينبغي احتوائها بالقضاء على الأسباب الحقيقية التي دفعت هؤلاء الأطفال لولوج عالم الشغل.</p>	<p>المادة 06</p> <p>يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة كعمال منزليين.</p> <p>يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.</p> <p>تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.</p>	<p>المادة 06</p> <p><u>طبقاً لأحكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر، يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كعمال منزليين.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.</u></p> <p>يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.</p> <p>تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.</p>

التعديل: رقم 12

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
حذف " المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة"	المادة 07	المادة 07
والتنصيب على الحق في الاستفادة العمال المنزليين من برامج التربية والتكوين وبرامج محو الأمية التي توفرها الدولة وكذا البرامج التثقيفية التكوينية التي يتيحها العمل المدني وجمعيات المجتمع المدني.	يحق للعمال المنزليين أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين سواء التي توفرها الدولة أو منظمات المجتمع المدني، ولا سيما برامج محو الأمية وبرامج التكوين المهني. تحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة).	يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، ولا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني. تحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة).

التعديل: رقم 13

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
إذا تم اعتماد مبدأ المرونة في جميع الراحة الأسبوعية، فلا بد أن يستفيد منها العامل المنزلي في مدة لا تتجاوز الشهر حتى لا يتم خرقها نظرا لأهميتها وأثرها الإيجابي على العامل من الناحية النفسية والصحية والاجتماعية.	المادة 08	المادة 08
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 الشهر الموالي لتاريخ وقفها.	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.	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.

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى رفع التهميش والحبف الذي يطال الأوضاع الاجتماعية والقانونية للعاملات المنزليات وللإعتراف بقيمتهم الاقتصادية ولتدارك ما تم إغفاله والسكوت عنه، يتعلق الأمر بحماية الأمومة التي تحظى حاليا بالاهتمام على الصعيد الدولي بمقتضى التشريعات والاتفاقيات الدولية التي نصت على ضرورة تمتيع الأم العاملة بمقتضيات قبل الوضع وبعده للحفاظ على صحتها، ومن أجل رعاية وإرضاع وليدها، وكذلك لحمايتها من مغبة الطرد من العمل.</p>	<p>المادة 09</p> <p>1/ تتمتع العاملة المنزلية، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل.</p> <p>2/ لا يمكن تشغيل العاملة المنزلية أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع إلا بإرادتها.</p> <p>ويسهر صاحب البيت على تخفيف الأشغال التي تكلف بها العاملة المنزلية أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.</p> <p>3/ يحق للعاملة المنزلية، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.</p> <p>4/ يجب على العاملة المنزلية التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى صاحب البيت رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، لإخباره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.</p> <p>5/ يمكن للعاملة المنزلية، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى صاحب البيت، قبل انتهاء إجازة الولادة بـ ثلاثين يوما على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة الإجازة المذكورة أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل.</p> <p>6/ يمكن للأم العاملة المنزلية الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها بعد إشعار صاحب البيت بثلاثين يوما دون إخطار ولا يمكنها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.</p> <p>7/ يحق للعاملة المنزلية، أن تتمتع يوميا، على مدى إثني عشر شهرا من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل.</p> <p>يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>	<p>المادة 09</p> <p>تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.</p> <p>تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.</p> <p>يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>تمتيع العامل(ة) المنزلي(ة) بكل الإجازات الخاصة ببعض المناسبات الممنوحة لأسباب شخصية أو عائلية كما نصت على ذلك مدونة الشغل.</p>	<p>المادة 12</p> <p>يستفيد العامل(ة) المنزلي(ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - زواج العامل(ة) المنزلي(ة): أربعة أيام، - بمناسبة كل ولادة: ثلاثة أيام (ويستفيد من هذه الإجازة العامل(ة) المنزلي(ة) الذي استلحق طفلا بنسبه)؛ - 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 لزوج العامل(ة) المنزلي(ة) أو أحد أبنائه: يومان، - ختان أحد أبناء العامل(ة) المنزلي(ة): يومان، - عملية جراحية تجرى للزوج(ة)، أو لأحد مكفولييه من الأبناء: يومان؛ <p>يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.</p>	<p>المادة 12</p> <p>يستفيد العامل(ة) المنزلي(ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 لزوج العامل(ة) المنزلي(ة) أو أحد أبنائه: يومان، - ختان أحد أبناء العامل(ة) المنزلي(ة): يوم واحد، <p>يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>يهدف هذا التعديل إلى التنصيص على حق العامل المنزلي من الحصول على علاوة الأقدمية وطريقة احتسابها ما لم تخضع أجرته لزيادات تبعا لأقدميته في العمل.</p>	<p>المادة 13 مكرر</p> <p>يجب أن يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة)، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛ - 6% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛ - 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشر سنوات في الشغل؛ - 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه 15 سنة في الشغل؛ - 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل؛ - 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل؛ <p>يراد بالشغل المشار إليه أعلاه، فترات الخدمة التي أداها العامل (ة) المنزلي (ة) متصلة.</p>	

التعديل: رقم 17

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
	المادة 15	المادة 15
انطلاقاً من أن لصاحب البيت حق اتخاذ قرار إنهاء عقد الشغل لأي سبب من الأسباب والذي يؤدي إلى فقدان مصدر عيش العامل (ة) المنزلي (ة) وبالتالي تشريده وتثريد أسرته فإنه ينبغي منح العامل(ة) المنزلي(ة) تعويضاً عن فقدانه الشغل خلال الفترة الزمنية التي يمكن الحصول خلالها على عمل آخر.	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 يحدد المبلغ النقدي الواجب أدائه عن كل ساعة بنص تنظيمي. ويحق للعامل (ة) المنزلي (ة) أن يستفيد أيضاً، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل من التعويض عن فقدان الشغل عند فصله عن الشغل بدون ارتكابه خطأ جسيم.	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 يحدد المبلغ النقدي الواجب أدائه عن كل ساعة بنص تنظيمي. تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

التعديل: رقم 16

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
	المادة 15 مكرر	المادة 15
ينبغي أن يستفيد العامل المنزلي من جميع المكتسبات والحقوق المخولة لباقي العمال، بما فيها السن التي يحال فيها على التقاعد.	يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ السن القانوني للتقاعد. غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل، بعد تجاوز هذه السن بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل في حالة موافقة طرفي عقد الشغل على ذلك.	

التعديل: رقم 17

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
للملاءمة	<p>المادة 17</p> <p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يقل عمره عن 18 سنة؛ - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين؛ - 	<p>المادة 17</p> <p>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ولي أمره؛ - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين؛ -

التعديل: رقم 18

*** **

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>الرفع من الغرامة بما يتناسب وحجم الضرر للملاءمة مع تعديل سابق</p>	<p>المادة 19 يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1500 و3000 درهم: - كل مشغل امتنع عن منح العامل(ة) المنزلي(ة) حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه، - كل مشغل امتنع عن تمتيع العاملة المنزلية من حقوقها المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه. - 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.</p>	<p>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 حقه في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، - 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.</p>

التعليق	المادة معدلة	النص الأصلي
<p>- خروج هذا القانون في أجل ستة أشهر مدة كافية لتبني النصوص التنظيمية.</p> <p>- العمل على إقرار التصريح بالعمال المنزليين دون سن 18 سنة الذين يزاولون عملهم خلال صدور هذا القانون مع بيان ظروف عملهم وإيوائهم</p>	<p>المادة 21</p> <p>تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.</p> <p>يتعين على المشغلين الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عمالا منزليين دون سن 18 سنة، التصريح بتشغيلهم لدى السلطة المكلفة بالشغل مع بيان ظروف عملهم وإيوائهم.</p> <p>يتعين على المشغلين الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عمالا منزليين ، التقييد بأحكامه ابتداء من هذا النشر.</p>	<p>المادة 21</p> <p>تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام</p> <p>يتعين على المشغلين الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عمالا منزليين، التقييد بأحكامه ابتداء.</p>

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين

تعديلات المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب

على مشروع قانون رقم 12. 19

بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

التعديل رقم 1 – المادة رقم 1

المادة الأصلية

العامل المنزلي: ... سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.

التعديل

تحذف العبارة

التعديل

لا ضرورة لها

ولعدم الوضوح هل المقصود أكثر من مشغل أو أكثر من بيت لدى مشغل واحد

التعديل رقم 2 – المادة رقم 2

المادة الأصلية

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأشغال التالية :

التنظيف ...

التعديل

حذف : السياقة – البستنة – الحراسة

التعليل

لأن السياقة والبستنة والحراسة ليست لها خصوصية العمل المنزلي لتحتاج الى قانون خاص، وإنما تخضع لقوانين الشغل الجاري بها العمل

التعديل رقم 3 – المادة رقم 6

المادة الأصلية

أما بالنسبة ... فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم ...

التعديل

أما بالنسبة ... على صحة إمضائه مع شهادة طبية على نفقة المشغل تثبت القدرة على القيام بالأعمال المنزلية

التعديل

حتى يؤخذ بعين الاعتبار ضعف البنية

التعديل رقم 4 – المادة رقم 7

المادة الأصلية

يمكن للعمال المنزليين ...

التعديل

يمكن للعمال المنزليين أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين، لا سيما برامج محو الأمية ...

التعليل

تعميم إمكانية الاستفادة لكل العمال المنزليين
عدم الاقتصار فقط على البرامج التي توفرها الدولة

التعديل رقم 5 – المادة رقم 12

المادة الاصلية

يستفيد العامل المنزلي من رخص تغيب ...

زواج العامل : أربعة أيام...

التعديل

زواج العامل (ة) : سبعة أيام

التعليق

تماشيا مع التقاليد المغربية وما تحتاجه حفلات الزواج من إعداد قبلها وراحة بعدها

التعديل رقم 6 – المادة رقم 13

المادة الأصلية

لا يمكن أن يقل المبلغ...بصفة دائمة لدى المشغل

التعديل

حذف الفقرة الثانية المحددة لضرورة الالتزام بالحد الأدنى القانوني للاجر

التعليل

نظرا لخصوصية العمل المنزلي
ولأن المشغل لا يهدف إلى الربح
ولأن في غالب الحالات يكون المشغل في حد ذاته أجيروا
وحتى لا يضطر أصحاب البيوت لتسريح العمال المنزليين أو عدم التعاقد معهم مع
ما ينتج عن ذلك من آثار اجتماعية وخيمة

التعديل رقم 7 – المادة 15

المادة الاصلية

يستحق العامل المنزلي تعويضا عند فصله ، إذا قضى ...

التعديل

يستحق العامل المنزلي تعويضا عند فصله تعسفا ، إذا قضى ...

التعليق

لتفادي الفصل الناتج عن طلب العامل أو لتهاونه أو لارتكاب خطأ جسيم

التعديل رقم 8 – المادة رقم 16

المادة الأصلية

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها العامل المنزلي
ضد المشغل...

التعديل

يتلقى الأعوان... ضد المشغل، أو الشكايات التي يتقدم بها المشغل ضد العامل
المنزلي،...

التعليل

لأن الإخلال ببنود العقد قد يكون من طرف المشغل وقد يكون من طرف العامل
المنزلي

جدول التصويت

على مواد مشروع قانون

**جدول التصويت على مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين**

ملاحظات	التصويت على المادة			التصويت على التعديل			مقدم التعديل	المواد
	الممتنعون	المعارضون	الموافقون	الممتنعون	المعارضون	الموافقون		
كما جاءت في المشروع	الاجماع			سحب			فرق الاغلبية	01
				سحب			الفريق الفيدرالي	
				سحب			المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
مادة معدلة	01	01	07	سحب			فرق الاغلبية	02
				الاجماع			فرق المعارضة	
				05	03	01	الفريق الفيدرالي	
				07	07	01	المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
مادة معدلة صيغة توافقية	01	01	07	سحب بعد اعتماد صيغة توافقية للمادة(المادتين 8 و 9 بعد اعادة ترتيب مواد المشروع)			فرق الاغلبية	03
				سحب			فرق المعارضة	
				03	01	03	الفريق الفيدرالي	
تعديل مسحوب	---			سحب			الفريق الفيدرالي	3 مكررة (مادة مضافة)
مادة معدلة (المادة 8 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			تعديل مقبول وأدرج في المادة 8 بعد اعادة ترتيبها			الفريق الفيدرالي	3 مكررة مرتين
(المادة 8 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			اعتمد مضمون التعديل في المادة 8			الفريق الفيدرالي	03 مكررة ثلاث مرات
(المادة 10 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			اعتمد مضمون التعديل في المادة 10			الفريق الفيدرالي	03 مكررة أربع مرات
تعديل مرفوض	04	02	01	التثبيت			الفريق الفيدرالي	03 مكررة خمس مرات

مادة معدلة (صيغة توافقية)	الاجماع			سحب التعديلين بعد اعتماد صيغة توافقية للمادة	فرق المعارضة الفريق الفيدرالي	04		
مادة معدلة (صيغة توافقية)	الاجماع			اعتماد اللجنة لمضامين التعديلات المقترحة في اطار صياغة توافقية للمادة	فرق الاغلبية فرق المعارضة الفريق الفيدرالي	05		
كما عدّل من طرف اللجنة	00	02	07	سحب	فرق الاغلبية	06		
				00	02		02	فرق المعارضة
				00	02		01	الفريق الفيدرالي
				مقبول جزئيا	المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب			
كما عدل في اللجنة (المادة 11 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			مقبول جزئيا (الاجماع)	الفريق الفيدرالي	07		
				مقبول جزئيا (الاجماع)	المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب			
				سحب	فرق الاغلبية			
(المادة 10 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			سحب بعد اعتماد مضمون التعديل في الصياغة التوافقية للمادة 10	فرق الاغلبية	07 مكرر (مادة اضافية)		
مادة معدلة (المادة 13 في النص كما وافقت عليه اللجنة)	الاجماع			الاجماع على الصيغة التوافقية للمادة كما اعتمدها اللجنة بناء على التعديلات المقترحة من الفرق مقدمة التعديل	فرق الاغلبية	08		
					فرق المعارضة			
					الفريق الفيدرالي			
المادة 14 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	00	01	08	سحب التعديلان المقدمان من فرق الاغلبية والمعارضة	فرق الاغلبية	09		
				فرق المعارضة				
				04	04		01	الفريق الفيدرالي
المادة 15 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	الاجماع			سحب	فرق الاغلبية	10		
المادة 16 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	الاجماع			سحب	فرق الاغلبية	11		

كما عدلت من طرف اللجنة المادة 17 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع	الاجماع على الصيغة التوافقية للجنة التي تضمنت فيها الاقتراحات الواردة في التعديلات			فرق الاغلبية	12
					فرق المعارضة	
					الفريق الفيدرالي المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
كما عدلت في اللجنة المادة 18 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع	الاجماع على الصيغة التوافقية للجنة			فرق الاغلبية	13
					فرق المعارضة	
					المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
تعديل مرفوض	06	03	02	الفريق الفيدرالي	13 مكرر (مادة مضافة)
المادة 19 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع			لم يرد بشأنها أي تعديل	14
تعديل مسحوب	سحب			فرق الاغلبية	14 مكرر مادة مضافة
مادة معدلة (صيغة توافقية للجنة) المادة 20 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع	سحب			فرق الاغلبية	15
		01	06	01	الفريق الفيدرالي	
		سحب			المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
تعديل مرفوض	01	06	01	الفريق الفيدرالي	15 مكرر
مادة معدلة (صيغة توافقية للجنة) المادة 21 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع	سحبت بعد اعتماد صيغة توافقية للمقترحات الواردة في التعديلات.			فرق الاغلبية	16
					فرق المعارضة	
					المجموعة البرلمانية للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
مادة معدلة (صيغة توافقية) المادة 22 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواد.	الاجماع على المادة كما عدلت	سحب			فرق الاغلبية	17
		سحب			فرق المعارضة	
		03	04	02	الفريق الفيدرالي	

مادة مضافة (صيغة توافقية) المادة 23 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	الاجماع	الاجماع	تعديل اللجنة	
مادة محذوفة	الاجماع على الحذف	سحبت بعد اعتماد صيغة توافقية للمقترحات الواردة في التعديلات.	فرق الاغلبية فرق المعارضة	18
مادة معدلة (صيغة توافقية) المادة 24 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	الاجماع	سحبت بعد اعتماد صيغة توافقية للمقترحات الواردة في التعديلات.	فرق الاغلبية فرق المعارضة الفريق الفيدرالي	19
مادة معدلة (صيغة توافقية) المادة 25 في نص المشروع الموافق عليه من طرف اللجنة بعد اعادة ترتيب مواده.	الاجماع	الاجماع (صيغة توافقية)	فرق الاغلبية	20
كما وردت في المشروع.	الاجماع	سحب	الفريق الفيدرالي	21

نص مشروع القانون برمته كما تم تعديله: موافقة جميع الاعضاء الحاضرين وامتناع أحد اعضاء اللجنة.

نص المشروع

كما وافقت عليه اللجنة معدّلاً

مشروع قانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

الباب الثاني
شروط تشغيل العمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل **محدد أو غير محدد المدة** يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي. ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعمال (ة) المنزلي (ة) . شريطة أن تراسم، 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 للعمال (ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

إنما تعلق الأمر بعمال منزليين أجنب، تطبيق أحكام **الباب الخامس والسادس** من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.9.9 **المتعلق بمهنة الشغل والتي تهم تشغيل الأجانب.**

المادة 4

يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحددة طبقاً لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.9.9 بمطابقة مهنة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء.

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

المادة 5

يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يقدم للمشغل نسخة مصدق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو مايقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء، نسخاً من الشهادات المدرسية والتهنية التي يتوفر عليها.

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

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العامل (ة) المنزلي (ة) قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت **سلامته الصحية.**

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

يرامى عند إجراء الفحص الطبي احترام مبدأ سرية البيانات

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

براد 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 عاملاً (ة) منزلياً (ة)، العامل (ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاولو التشغيل المؤقت، والبوابيون في البناءات المعدة للسكنى الفاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977) ، وكذا العمال الذين يتجزون أشغالاً لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملاً (ة) منزلياً (ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الفاضع 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".

المادة 2

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت **الأعمال 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.

والعامل (ة) المنزلي (ة).
الباب الثالث
مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية
وأيام العطل
المادة 12
تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين.
المادة 13
يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.
يمكن باتفاق الطرفين **تججيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.**
المادة 14
تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم و ذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.
تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.
يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية الرضعة على طريقة الاستفادة هذه الأخيرة من اللدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.
المادة 15
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.
المادة 16
يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، ويمكن تججيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.
المادة 17
يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مدتها كما يلي:
- زواج العامل (ة) المنزلي (ة)؛ **سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها ؛**
- 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 زوجة من زواج سابق ؛ **ثلاثة أيام ؛**

الشخصية والحياة الخاصة للعمال المنزليين، وذلك تحت طاقة الطويات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

المادة 6

يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة كعمال منزليين.

أما بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة، فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصدق على صحة إفسائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 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 بسلوكلهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي .

المادة 7

يمنع تسخير العامل (ة) المنزلي (ة) لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

المادة 8

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للطرد غير المحددة المدة في ثمانية أيام، وخلال هذه الفترة، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادة وبون تعويض.

المادة 9

يمكن إثبات عقد شغل العامل (ة) المنزلي (ة) بجميع وسائل الإثبات، إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أظفي من رسوم التسجيل.

المادة 10

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طاقة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل القصاء ثمانية (8) أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التماق الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأشغال المنزلية التي شغلها، غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعامل (ة) المنزلي (ة).

تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل وأو اهتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه، ويشمل الإقصاء الشهادة التي تتضمن عبارة « حر من كل إلتزامه أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

المادة 11

يمكن لعمال المنزليين أن يستفيدوا من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

تحدد كيفيات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل

الباب الخامس للراية والعقوبات

المادة 21

يلقى الأعران المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل- أو المشغل ضد عامله(ة) المنزلي (ة) في كل ما 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 تسمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل (ة) المنزلي (ة) ليبدلي 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 محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

المادة 22

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم :

- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يقل عمره عن 16 سنة؛
- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يتراوح عمره ما بين 16 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره ؛

- كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين يعاقب ؛

- كل شخص استخدم عمالا منزليين في أشغال تشكل مخاطر بيئة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو تفتل بالأداب العامة.

- كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) جبرا .

وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 23

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و 5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه.

المادة 24

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1200 درهم كل مشغل:
- لم يسلم للعامل (ة) المنزلي (ة) شهادة الشغل المنصوص عليها

- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجته، أو أحد أصول زوجته : يومان.

- عملية جراحية لزوج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه: يومان ؛
- ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد ؛

كما يستفيد كل عامل (ة) منزلي(ة) من إجازة منتها ثلاثة أيام بمناسبة كل ولادة.

يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل (ة) المنزلي(ة)، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.

يؤدى الأجر كاملا عن التفتيات المشار إليها أعلاه.

الباب الرابع

الأجر

المادة 18

لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعامل (ة) المنزلي (ة) من نصف الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار من أيا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي.

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

المادة 19

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

المادة 20

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

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

- 95 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى ؛

- 160 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 إلى السنة الخامسة عشرة ؛

- 260 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.

تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

-4-

في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمها بياناً من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛

- لم يتقيد بالحكم للمادة 12 المحددة لمدة العطل؛

- لم يتقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العامل (ة) المنزلي (ة) حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 13 أعلاه.

- امتنع عن منح العاملة المنزلية حقتها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه ؛

- امتنع عن تمتيع العامل (ة) المنزلي (ة) بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه ؛

- قام بتشغيل عامل (ة) منزلي (ة) في أيام العطل والأعياد المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق ؛

- امتنع عن تمتيع العامل (ة) المنزلي (ة) من الاستفادة من أيام التخييب المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها.

- امتنع أو تعامل عن أداء الأجر، أو لم يتقيد بالحكم للمادة 18 أعلاه.

المادة 25

تحل تسمية «العمال المنزليين» محل تسمية «فتم البيوت» المنصوص عليها في القانون رقم 65.99 السالف الذكر.

المادة 26

تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.

يتعين على المشغلين الذين يشغلون في التاريخ المذكور، عمالاً منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.

المحقق:

رأي
المجلس الاقتصادي والاجتماعي
والبيئي
حول مشروع القانون

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط
الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

إحالة رقم 5 / 2013

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 للتفصيل 7 من القانون التنظيمي الخاص بتنظيم المجلس وأعماله.

وبتاريخ 19 سبتمبر 2013، أناط مكتب المجلس للجنة الدائمة المكلفة بفضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية مهمة دراسة الموضوع، حيث نظمت هذه الأخيرة وفق المقاربة التشاركية المعتمدة في كافة أشغال المجلس عدة جلسات إحصيات 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 ولتدابيرته 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؛
- الألفية 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 الأطقم 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. قمن حيث الشكل، يبين أن مشروع القانون استعمل تسمية "العمال المنزليين" لتشيا مع المفهوم المتداول عالمياً منذ صدور الاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين عن منظمة العمل الدولية سنة 2011، وعلى 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 تناول:
 1. أحكام عامة؛
 2. شروط تشغيل العمال المنزليين؛
 3. الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل؛
 4. الأجر؛
 5. المرافقة 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 قُبل مطلقاً 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، وتثبيد الحماية الاجتماعية باعتبار رؤية شمولية تراعي في نفس الوقت:

- ضرورة وضع حد لتشغيل الأطفال دون الخامسة عشر من عمرهم ومطابقة أحكام التشريع الجديد للالتزامات المفروض بالفضاء الفوري على أسوأ أشكال تشغيل الطفلات والأطفال دون 18 سنة،
 - الاعتراف بالقيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل المنزلي المأجور بإخراجه من التهميش القانوني والاجتماعي نظراً لمساهمته في توفير فرص العمل،
 - تحسين المساهمة التي يقدمها العمال المنزليون للاقتصاد والمجتمع عن طريق التخفيف من عبء الحملات العائلية للمشغلات والمشغلين والمساهمة في تربية الأطفال والعناية بالمسنين والأشخاص في وضعية إعاقة وبالتالي توفير خدمات اجتماعية أساسية،
 - احتواء مظاهر الاستغلال التي تظال بعض العاملات والعمال المنزليين الذين تتوقف معيشتهم ومآلهم 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 نسوية وضعية العاملات والعمال المنزليين، وصولاً إلى مقترحات وتوصيات من شأنها دعم مكتسباته وتوطيد حظوظ تفعيله في أقرب الأجل.

أ. المرجعيات المعتمدة

7. من أجل إدراك عميق وواقعي لإشكالية عدم البيوت تم الارتكاز في دراسة المشروع على المرجعيات الأساسية الوطنية والدولية والاستناد بالتحولات التي عرفتها التشريعات الأجنبية.

1.1 المرجعيات الوطنية

8. تم الاعتماد في هذا الباب على المعقضية 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 ونصص بالذكر مبدأ الحرية والكرامة والمساواة، وتكافؤ الفرص، والعدالة الاجتماعية، ومفومات 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، وتتمتع 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 وللذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك على مساهمة المنظمات النقابية للأجراء في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية لفئات 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 وتأمين 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 وحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال" الذي يستند فيه بمؤشرات تشغيل الأطفال في القطاعين المهيكول وغير المهيكول والمؤشرات المتعلقة بتدابير الرعاية وإعادة الإدماج وكذلك المؤشرات المتعلقة بوجود وفعالية التدابير المتخذة لمحاربة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

2.1 المرجعيات الدولية

13. منذ 5 سبتمبر 2013 دخلت الاتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين حيز التطبيق بعد أن صادقت عليها عشر دول بينما تقوم أغلب الدول الأعضاء الأخرى بالمساهمة 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 تفرض 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 والتلبيد 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 وحرمتهم 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 لتنشيط الشغل وتنفيذ العقوبات مع تحديد الظروف المجيزة لدخول المنازل بما يتواءم 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 يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوُل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو بسلامتهم.

18. وتعزيزاً لما سبق، دعت التوصية 201 إلى تحديد أنواع العمل المنزلي التي تشكل خطراً على صحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقيهم فضلاً عن حظرها والقضاء عليها. هذا مع إيلاء اهتمام خاص باحتياجات الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة ويلبّق السن الأدنى للاستخدام باتخاذ تدابير تؤمن حمايتهم، تشمل التحديد الدقيق لسدة العمل ضماناً لاستفادتهم من الوقت الكافي للراحة والتعليم والتكوين والتواصل مع أسرهم، وحظر العمل الليلي والحد من العمل المرهق جسدياً ونفسياً مع وضع آليات لمتابعة شروط حياتهم وعملهم.

19. وسعياً لحماية المهاجرين فإن الاتفاقية تقيد 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 ثانٍ تحديد شروط عمل وكالات الاستخدام الخاصة إلى جانب إيجاد الآليات المناسبة للتحقيق في الشكاوى المقدمة ضدها مع إقرار العقوبات الجزرية 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 سؤالاً 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 لملامسة وزن هذا التبع وما قد يأتي به مستقبلاً من انتقادات أعمق.

21. وبخصوص الاتفاقية 138 جاء في الملاحظات المتعلقة بتشغيل الأطفال في المنازل تذكير بالتعليق السابقة على إثر صدور التقرير حول "فهم عمل الأطفال في المغرب" وبتبعتها لمراحل تحضير مشروع القانون المتعلق بالعمل المنزليين مطالبة بمدّها بالمعلومات المتعلقة بالتنور المحقق بهذا الصدد في التقرير المقليل. كما ذكرت اللجنة بأنه سبق لها أن سجلت بأن الغرامة المتروحة 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 اللتيات الصغيرات المنوط بهن إنجاز الأشغال المنزلية عادة ما تصبّحن ضحايا للاستغلال وأن الطبيعة السرية لهذا العمل تجعل من مراقبة تشغيلهن أمراً صعباً 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 سنتين 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 ترحب 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 من النتائج إلى مكتب العمل الدولي¹.

3.1 التشريعات المقارنة

23. تمثل المعايير المعتمدة بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تحولا في ملازمة الموضوع عبر العالم سمح به مفهوم العمل اللائق حيث ساد الاعتقاد 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 الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مادامت لا تنص على استثنائهم وأكدنا على الاعتراف لهم بالحقوق الأساسية في العمل بدون أي تمييز، وعلى ضرورة العمل على إصعاقها لاستدراك أوجه العجز والرؤية المتعدنية التي تراكت نتيجة تهميشهم وسوء اعتبار الأشغال المنزلية.

24. وبغضل 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 عملي¹ لمساعدة الحكومات على وضع قوانين العمل تعرض فيه للمواضيع التي يجب أن تنال عناية خاصة في السياسة التشريعية الوطنية مستترا بذلك بأئلة 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 قطاعا نسويا بامتياز فإنه يرتبط أصلا بتدبير التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية من جهة ومن جهة أخرى بمناقضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة في علاقتها بالخصوص مع الأمومة والتحرش والعنف. وبما أن مزاوله هذا النشاط تستقطب في الغالب عمالا معزولين ذوي معرفة محدودة بحقوقهم، فينبغي صياغة الأحكام بشكل سهل فهمها وتطبيقها ودعمها بأليات لاستيعابها وتفعيلها.

26. وقد ركز الدليل على أهمية المصطلحات والتعاريف ونطاق التطبيق منها 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 ابتداء 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

¹ مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل.

مدة عطلة 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 (المكسيك) واتخاذ تدابير إقليمية (البحرين) وحماية 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 تهئية الغرفة الخاصة بالعمال في حالة توفيرها وضمان الغذاء من نفس الطعام الذي يتناوله صاحب العمل، نفس المعيار في الأكل يأخذ به قانون الأوروغواي.
30. كما تقيّد 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 الأوروغواي 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 للعمال 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 ينصف التسعيرة بالنسبة للعمل أقل من نصف المدة اليومية (بوليفيا).
37. وتنظم التشريعات الوطنية الاقطاعات 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% للمأكل والمأوى في أوروغواي، إسبانيا، بوليفيا، ترينيداد وتوباغو، وجنوب إفريقيا.

II. خلاصات الدراسة التحليلية

38. نصبت 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 للالتكباب 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.

2.1 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 وعقليات السخرة ظلتا حاضرتين في السلوكيات المرتبطة بالخدمة المنزلية، وقد زادت حدة توتر العلاقة الشغلية في المجال الأسري لإدراء هذا النوع من العمل المؤقت في غالبية العظمى الناتجة عن علاقة التراتبية بين الجنسين السائدة في النسيج المجتمعي. ومع التحولات الاقتصادية والسياسية والديمقراطية 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 أزمات 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 حكرا على العائلات الميسورة الحضرية منها والقروية.

40. وما لا شك فيه أن هذه التحولات دفعت بالعديد من الأسر المنحدرة من البوادي إلى عرض قوة عملها في أسواق المدن، مغذية بذلك ظاهرة التعاملات المنزليات وخاصة تشغيل طقات في سن التمدرس لتلقيم 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 أنفا 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 تراجعا كبيرا حيث كانت تشكل 9,7%، أي 517000 طفل مشغل... وهو ما يدل على أن البرامج التي اعتمدها المغرب لعبت دورا كبيرا في تراجع تشغيل الأطفال.

42. إن الوعي بضرورة تغيير هذا الوضع أصبح متزايدا بالموازاة مع التطلع إلى ممارسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الحماية اللازمة للفئات الهشة داخل المجتمع، خاصة الأطفال والنساء، لدرجة أن التنبه 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) بازواجية 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، يتعمون غالباً 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 اعتبرت غير مشمولة بقانون الشغل إما اعتباراً لحرمة المسكن، أو لكون مجال تطبيق قانون الشغل محدد بكيفية حصرية، أو لخضوعها للانفاق الكتابي أو الشفوي المتجزئ بينهما.
46. وتنادي للجدل القائم بهذا الشأن، رأي الفرقاء الاجتماعيين، بمناسبة مناقشة مدونة الشغل، إرجاء البت في الموضوع عن طريق تعليق خضوعهم لمدونة الشغل والنص على وضع قانون خاص بهم، ليتكتم 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 نفذ في نفس المكان.
47. فبعدما أدى موقف القضاء إلى إخراج "خدم البيوت" من نطاق تشريع الشغل، أعطت مدونة الشغل لهذا الوضع اسماً 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 خامساً.

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 تشمل على مبادئ عامة قابلة للتطبيق على جميع العقود وعلى أحكام خاصة بالعقود المسماة من بينها مواد عديدة ينحصر مجالها في خدمة البيوت وإيجار العمل لتناول الخصوص ووضعية "الأجير الذي يقطن في منزل مخدمه" في حالة إصابته بمرض أو حادث، 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 إعاد تطبيقها على علاقة الشغل القائمة مع رب البيت قد نال من قابليتها للتطبيق باستتالاع عن هذا الأخير. أما بعد صدور مدونة الشغل وشمولها لشروط التشغيل والتعويض عن الفصل التعسفي وعن عدم احترام أجل الإخطار، فإن المنطوق 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، "تطبق على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليين ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك". فإطلاقاً من هذا المبدأ يتبين أن إسقاطهم من مجال تطبيق التشريع الوطني الرامي إلى تنفيذ الاتفاقيات الدولية المصادق عليها وبالصورة المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل يعتبر عرقاً 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 للتعسف 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 ترصدتها 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 إحصاء 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 والاقتصادي 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 إيداع نفس الملاحظة بخصوص أسوء 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 النقص من شأنه أن يقرب نسبياً وضعية هذه الفئة من الأجراء مع وضعية الأجراء المشمولين بمدونة العمل في انتظار تمديد باقي الحقوق إليهم ليتحول هذا النظام إلى مقتضيات لملائمة القانون العادي مع خصوصيات العمل المنزلي.
59. إلا أن التمعن في هذه الأحكام يبرز محدوديتها بدءاً بالمفروض 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. حرض أن يستهدف تحديد مجال تطبيق النص حصر الفئة المستهدفة وفق المادة 4 من مدونة العمل مقارنة مع باقي العاملين بالمتاركة المستفيدين من قانون العمل والضمان الاجتماعي، فإن المادة 1 أخذت منحى التعريف بأطراف علاقة العمل وبالأعمال التي تدخل في نطاقها، تاركة للتراث مهمة استنباط مدى الاستثناء الذي يجسده هذا القانون بالنسبة لمدونة العمل.

62. وإن كان تعريف الأطراف كما جاء في النص مقتبساً من الاتفاقية 189 بشأن العمل اللائق للعامل المنزليين، فإنه المنقذ 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 وابتدائية، 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 المتصوص 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؛
- البوابين في البيئات المعدة للسكنى الخاضعون لظهير 8 أكتوبر 1977؛
- العمال الذين ينجزون أشغالاً 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 حتماً 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 العمل التي تخضع جميع البوابين في البيئات المعدة للسكنى لأحكامها.

67. أما فئة العمال الذين ينجزون أشغالاً لفائدة المشغل بصفة مؤقتة¹¹ تزيد الوضع غموضاً، لكونها قد تنطبق على العمال المنزليين المياومين.

68. وعلى خلاف المقاربة التي اعتمدها الاتفاقية الدولية، أضافت المادة 2 لائحة حصوية 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 تطبيقي.
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 الاتكاز صراحة على المادة 4 من مذونة 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 بمذونة الشغل؛
 - التباس مدلول "فئة العمال الذين ينجزون أشغالاً 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 صيغة تارة أخرى بالنظر إلى تنوع الحاجيات المنزلية حسب الزمن والمكان.
70. وما 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 التؤول والارتباك والتحايل على القانون.
71. ضرورة إضافة تحديد طبيعة العمل غير الهادفة للربح كمتيار 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 (ذ) المنزلي (ذ)، حسب ما جاء في المادة الثالثة من مشروع القانون، بعقد عمل يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تطبيقي ويحرر في ثلاثة نفاذ يصادق على صحته إضماراً.
73. لكن الإحالة على عقد نموذجي لا تعفي من ضرورة التطرق إلى شروط إبرام وفسخ العقد محدد المدة بصنفيه المحتملين 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 ستفًا 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 وأسموه 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 ملامته للتخصصيات التي جاء بها هذا التشريع؛
- عدم توقيف استخدام العمال الأجانب من بلدانهم على توفير عقود عمل موافق عليها من لدن السلطات الثلاثي تشريعهم وضمان تحميل 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 تسمية 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 تمنيع 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 تعديل 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 والاكتفاء بالفحص بعد مرور ستة أشهر؛
- غياب التنصيص على الإجازة بمناسبة إزدياد مولود للعامل المنزلي؛
- عدم الاعتراف بالحق في التكوين للعمال الراشدين وحصره في الإجازة 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 الاستفادة 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 إضاهاها تودع نسخة منها لدى مفتشية الشغل دون أي تمييز حسب مدة التشغيل ومحلته. ويترتب عن مخالفة هذا السلوك غرامة تتراوح ما بين 25000 و30000 درهم، ويضعف 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 تسميتها بنص تنظيمي، ويقترح هذا الأمر بدوره تساؤلات حول:
 - مشروعية تعديل أو تميم مقتضى شرعي بنص تنظيمي؟
 - تكيف 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 توقيده، 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 سيضع 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 لادن العامل واستدعاء الطرفين للإلتصاف إليهما والقيام بمساعي الصلح وتحرير محضر في الموضوع. وإذا تبين له خلال هذه الممارسة ارتكاب مخالفة، يحضر محضراً بشأنها يوجهه إلى النيابة العامة.

82. ويقدم 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 وتصالح 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 المعاينة 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 حضر 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 متعينة 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، واقتصار القيام بالتبليغ على العامل المنزلي، وأصبحت الشكاية تواجه بمساعي الصلح، أيترب عن ذلك لتضييق 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 تانسق 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 بملهوم الفقرة السابقة إجبار طفل على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه".²

87. ثم إن إزال كل جميع العقوبات بما فيها الغرامة المتراوحه 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.

² استدرج، بمقتضى الجريدة الرسمية عدد 5188 بتاريخ 10 فبراير 2004، خطأ وقع بالجريدة الرسمية عدد 5175 المنشور بموجبها القانون رقم 14.03 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 تلميحات 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 مطابقتها للاتفاقية الجديدة في أفق المصادقة عليها إذا أمكن ذلك.
90. وإذا كان هذا النزاع حاضراً وراء هذا المشروع فإن أول مقاربة 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 المصاحب التي قد تعترض إدخال تعديلات على هذه الأخيرة ولو كانت خاصة ببنية مستنثة من مجال تطبيقها. إلا أن اقتضاب مشروع القانون وعدم ارتباطه بباقي التشريع الاجتماعي يؤكد بأنه لا يرمي إلى تكيف 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 الأسرية نظراً للجزء شرايع واسعة من المجتمع إلى العمل المنزلي المأجور.
92. إن التأكد من صحة هذا الموقف وضوابه يتوقف على تحليل دقيق للوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعمال المنزليين وللمستوى المعيشي للأسر المعنية، ومدى تداخل التشغيل في المنازل مع سوق العمل. وفي غياب معطيات من هذا القبيل يمكن الاعتداء 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 2012.³
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 التهرب الذي يصاحب التعاطي مع هذا الموضوع وبالأحرى مع التهرب ببلادنا كبلد يستعبد الأطفال وصغار الطفلات للقيام بالأعمال المنزلية.

³ 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 التجلوات التي يسمح بها تهيمش علاقات العمل المنزلي على المستوى القانوني والاجتماعي ولا تعطي صورة مطابقة لواقع هذه العلاقات والتي قد تعرف حقا إكراهات ترتبط بمدى العمل وأوقاته والإعانات والتحرشات التي يكون ضحيتها بالخصوص العاملات والعمال المنزليين القاطنين بالمنزل التي يعملون بها.
95. من هذا المنطلق يعتبر المجلس أن معالجة هذا الموضوع ينبغي أن توجه بعزيمة صوب إخراج فئة العاملات والعمال المنزليين من حالة الاستثناء التي يوجدون عليها في القانون وإدماجهم في النظام العادي للعمل المأجور ليؤكد 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 لتجاذب 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 مؤسسي نافذ وآليات للمواكبة، ويفترض بالتالي إدراج العمل التشريعي في رؤية شمولية ومخططة واضح يسمح بتحقيق الأهداف المتوخاة. وبما أن الغرض المأمول هنا يتمثل من جانبته 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 يقطع الطريق أمام استخدام عمال جدد عرقا للحقوق الأساسية في العمل وانتشال العاملات والعمال من الأوضاع التي تعتبر من أسوأ أشكال تشغيل الأطفال بارتباط مع تشييد نظام تشريعي ومؤسسي يسمح باستفادة العمال والعاملات المنزليين من الحقوق المعترف بها لعامة الأجراء وفق خاصيات مهامهم وآليات التشغيل الممكنة تعيشها.
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 تنحول إلى مجال لاستغلال الأطفال غير المسموح لهم بمزاولة العمل المنزلي المأجور.
99. من نافذة القول أن هذه المقاربة لا تسمح أبدا بالحفاظ على ازدواجية التشريع القابل للتطبيق على العمل المنزلي كما هو الشأن حاليا، وكما يمكن أن يظل عليه بصدد تشريع خاصي بالعمال المنزليين الذين تربطهم علاقة شغل بأصحاب البيوت.
100. من هذه المنطلقات يتقدم المجلس بتوصيات ذات بعد توجيهي، ومقرحات عملية مستوحاة من مشروع القانون رقم 19.12.

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 يوصى باستهداف إدماج جميع الأجراء في مجال تطبيق مدونة الشغل ونظام الضمان الاجتماعي مع اعتبار الخصائص المرتبطة بطبيعة هذا العمل المتمثلة في حرمة البيت، ومتطلبات الإقامة مع أسرة رب البيت... إلخ، وهو ما يدفع إلى:

- الخيار بين تضمين مقتضيات الخاصة بالعمال المنزليين في مدونة الشغل وبخصوص تطبيقية من جهة، واعتماد تشريع خاص يستوفي جميع المعايير الضرورية إما بالتصريح عليها أو بالإحالة على مقتضيات مدونة الشغل من جهة أخرى؛
- البتة في قابلية مقتضيات قانون الالتزامات والعقود للتطبيق؛
- التمييز بين النظام العادي الذي يخضع لأحكامه جميع العمال المنزليين والمقتضيات الخاصة بالعمال الذين يقيمون بالمنزل التي يعملون بها، والتي قد تتطلب مقتضيات تفسيرية أو من النظام العام تتعلق بالخصوص بمدّة الشغل وأوقانه وكيفية احتسابها وظروف المأوى والسكن... إلخ؛
- تحديد تدابير انتقالية بالنسبة لانتقال الأطفال دون 15 سنة، وما بين 15 و18 سنة، وتسوية وضعية الأجانب، 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 وبالقواعد المتعلقة بالعمال.

4.2.3 اعتماد خطة عمل شمولية

106. ما دام الهدف من مشروع القانون يتمثل في ضمان الحقوق الأساسية للعمال المنزليين فورا، والانتقال بوضعهم من حالة التهميش القانوني والاجتماعي والاعتباري الذي يوجدون فيه حاليا إلى الاعتراف لهم بالحق في عزالة مهامهم وفق شروط العمل اللائق، فإن تحقيق هذا المبتغى يتمثل على المستوى الشكلي في ملازمة 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 الخراط المستهدفين فيه طوابعية وتوفير الإطار المؤسسي لمساعدتهم على ذلك، ودعمه بنظام للإعلام والتحسيس والتبصير والتقييم والمراقبة والردع. ولن يتأتى ذلك إلا بوضع مشروع القانون في قلب استراتيجية عمل على المدى المتوسط تقوم على:

- مضطط واضح المعالم يعين الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة في المجتمع المدني ولدى الجماعات المحلية تحت مسؤولية الوزارات المعنية وبالخصوص الوزارات المكلفة بالتنشيط 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" ومدتها بوسائل العمل الضروري؛
- ربط جدولة دخول النظام الجديد حيز التنفيذ مع:
- صدور المرسوم المعلن عنه في ظهير 1972 بخصوص تعديل نظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين؛
- تعديل نظام حوادث الشغل إليهم كما تم التصريح عليه في مشروع القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض

- عن حوادث الشغل؛
- تنظيم التكوين المهني والتعليم غير النظامي لفائدة العمال المنزليين لرفع مؤهلاتهم ولتمتعهم 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 التقشيش والمساعدة الاجتماعية بالزيادة في عدد الأعران وحصر مهمتهم الرئيسة في التقشيش مع إعطاء الأولوية للحقوق الأساسية، وتوفير وسائل الرزق لهم عن طريق الجزاءات الإدارية وتفعيل المناهجات القضائية.

3.3 المقترحات العملية

107. مهما كان الاختيار بين اعتماد قانون خاص أو إدماج التدابير الخاصة بالعمال المنزليين في مدونة الشغل، يترح 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 وبالصفحة الوطنية للضمان الاجتماعي؛
 - + تقاضي جرد الأشغال المرتبطة بالبيت أو الاكتفاء بسردها على سبيل الذكر لا الحصر.
 - تضمين المواد القانونية لجميع الأحكام الرئيسة المتعلقة بشروط الاستخدام والشغل ليهي 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 مبدأ 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 للالتزامات المقرب الناتجة عن الاتفاقيات المصادق عليها ومن بينها الاتفاقيات الأساسية، والاتفاقيات ذات الأولوية المتعلقة بتقشيش الشغل وسياسة التشغيل والعتلة المؤدى عنها وعتلة الأمومة؛

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 والبيش للإصلاح المنشود، تلفه جميع استنتاجاته على غياب معطيات وبيانات متوقعة في هذا المجال تحول دون التوفر على تحليل دقيق للوضعية 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 وتلائم مع المعايير الدولية، وتتنجم مع مدونة الشغل.

الملاحق

- الملحق 1: ملاحظات وتعليقات حول بعض مواد مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط العمل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين
- الملحق 2: مقتطفات من التشريعات السارية المفعول بشأن العمالات 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 وعمالات 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:

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.

لا يعتبر عاملاً(ة) منزلياً(ة)، العامل(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقولة التشغيل المؤقت، والبوليون في البنيات 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 لقائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملاً(ة) منزلياً(ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذ 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 المتبصرين 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 غائبة لتحديد 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 المعتمدين عمالا منزليين، وهو تعدد يلقى دون قائمة ما دام يمكن الوصول إلى ذات النتيجة من خلال نصوص قانونية أخرى.

تمن الواضح أن العامل(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقولة 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 البوليون في البنيات 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 تفل عن ضمانات مدونة الشغل.

في حين يتم ذكر فئة العمال الذين ينجزون أعمالاً لقائدة المشغل بصفة مؤقتة ضمن لائحة العمال المستثنون من الخضوع لهذا المشروع استفراها أكبر، لكونها قد تنطبق على العمال المنزليين المياومين من جهة، ولأنها تجمع بين الأجراء الخاصين 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 الفارئ أمام مهمة استنباط مدى الامتثال 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 يتربط على تحديد الأشغال المرتبطة بالبيت استبعاد حالات أخرى نظراً 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، وتكثيف الأشغال المنزلية التي لا تدخل في اللائحة المعتمدة مثل التكوين والرعاية البدنية والصيانة الإلكترونية.

وإذا كان يمكننا حسب الفقرة الأخيرة من هذه المادة تغيير أو تميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي، فإن التساؤل يثار حول مشروعية تغيير أو تميم 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 الانقضاء، تغيير أو تميم 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 مستبعد 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 بعنايه المشغلين 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 الفارة، ما يدفع إلى التساؤل حول مدى قابلية تطبيق هذا المشروع على العمال المنزليين غير الفارين كالمياومين، والعرضيين، والموسميين.

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

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

ويخصوي الفقرة الأخيرة التي تحيل بالنسبة للعمال المنزليين الأجانب على أحكام مدونة الشغل المتعلقة بتشغيل الأجاء الأجانب، فإن ذلك يشير للملاحظات 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 تفسر 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 نفاثر يصادق على صحة إمضائها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيراً منها للعامل (ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مقتضية 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.

أن يكون متوفراً على البطاقة الوطنية، وهو ما يفرض تحديد الوثائق التي تقوم مقامها، والتي تتكمن فعلاً من التثبت من هوية الممثل وسنه.

كما أُلزمت هذه المادة العامل (ة) المنزلي (ة) تسليم المشغل كل الوثائق التي يطلبها منه، ولاسيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان إصابته 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 كوفيد-19، إذ إن نوعه يعد تشغيله، خاصة في فصل المسكون عن الحماية الاجتماعية بمختلف مكوناتها، علماً أن تديد نظام الضمان الاجتماعي إليهم يتوقف منذ سنة 1999 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 مرضاً مزمنياً.

المادة 6:

طبقاً لأحكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 المتعلق بالذكور، 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 إيفائه قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

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

يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر صحية تضر بصحتهم أو ملامتهم أو يسلبونهم الأخلاق، أو قد يترتب عنها ما قد يخالف 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 تعارضاً 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 والاكنتلاء بفحص طبي كل ستة أشهر.

<p>يلاحظ عدم تنصيب هذه المادة على الحق في الاستفادة العمال الراشدين من برامج الترتيب والتكوين التي توفرها الدولة وحصره في الإباحة عوض الإلزامية بالنسبة للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة.</p> <p>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.</p>	<p>المادة 7:</p> <p>يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و18 سنة أن يستفيدوا من برامج الترتيب والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محور الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.</p> <p>تحدد كميّات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعامل(ة) المنزلي(ة).</p>
---	--

الباب الثالث ، الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل

<p>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.</p> <p>كما أن إغفال تحديد مدة العمل بالنسبة لتشغيل الأطفال يطرح مسألة ملائمة 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.</p>	<p>المادة 8:</p> <p>يستفيد العامل(ة) المنزلي(ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.</p> <p>يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن تعطى الراحة التعويضية خلال الشهرين المواليين لتاريخ وقفها.</p>
<p>إذا كانت هذه المادة تنص على استفادة الأم، العاملة المنزلية، من استراحة خاصة للرضاعة، فإنه يلاحظ غياب التنصيص على الحق في عطلة الأمومة.</p>	<p>المادة 9:</p> <p>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.</p> <p>تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.</p>

<p>بالمقارنة مع مدونة الشغل، أخفقت هذه المادة تمديد العطل بالنسبة للطفل على أساس الأقدمية. كما لم تنظر إلى احتفاظ العامل بالحق في السكن خلال العطل.</p>	<p>المادة 10:</p> <p>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.</p> <p>يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p>
<p>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 الدينية أو الوطنية المعترف بها قانوناً، فإن العطل هي أيام يتوقف فيها الشغل دون أن تكون أعياداً.</p> <p>كما أن غياب أية إشارة على لوائح رسمية لأيام العطل أو أيام الأعياد يطرح مسألة حصرها، ومعرفة شروط أداء الأجر أو التعويض عنها.</p>	<p>المادة 11:</p> <p>يستفيد العامل (ة) المنزلي(ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.</p>
<p>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).</p>	<p>المادة 12:</p> <p>يستفيد العامل (ة) المنزلي(ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 أبنائه وزوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛ - وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العامل (ة) المنزلي(ة) أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجته، أو أحد أصول زوجته: يومان؛ - عملية جراحية لزوج العامل (ة) المنزلي(ة) أو أحد أبنائه: يومان؛ - فقدان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي(ة): يوم واحد.

الباب الرابع ، الأجر

<p>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 والعتل، إلى صعوبة تحديد الأجر بسبب عدم تحديد المشروع لمدة العمل المسموح بها.</p> <p>كما يلاحظ أن هذه المادة تحدد السلف ولا تحدد النسبة في حالة سكوت العقد عن ذلك أو في حالة العقد الشفوي.</p> <p>لذا، من الأيد مثلاً أن تحدد نسبة الغذاء في 10% ونسبة الفطور والعشاء في 10%، ونسبة السكن في 10%، على ألا يتجاوز المجموع السلف الإجمالي المحدد.</p>	<p>المادة 13:</p> <p>يحدد الأجر بتراضي الطرفين. ويدخل في احتسابه، بالإضافة إلى المبلغ النقدي، المكملات الأخرى المادية أو العينية، عند الاقتضاء، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p> <p>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 المشتغل.</p> <p>يؤدى الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p> <p>يجب أن يتضمن عقد الشغل، عند الاقتضاء، النسبة المتوية التي يحلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40% من هذا المبلغ.</p>
<p>يسكت هذا النص عن نظام الغياب علاقة مع المرض والغياب غير المبرر السامح بالعقوبة. كما يجب التنصيص على الانتطاع بالنسبة لكل غياب كما هو الحال بالنسبة للذي يتغيب نصف يوم أو بضع ساعات، وليس الاكتفاء فقط بتنظيم حالة غياب يوم كامل.</p>	<p>المادة 14:</p> <p>كل يوم تغيب فيه العامل(ة) المنزلي(ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم بمقابلة من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p>
<p>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 بأخر. لذا يستحسن قصر هذه المدة في سنة أشهر كما هو الشأن بالنسبة للمعاملين في باقي القطاعات طبقاً للمادة 52 من مدونة الشغل، خاصة وأن الفقرة 2 من المادة 15 من</p>	<p>المادة 15:</p> <p>يستحق العامل (ة) المنزلي (ة) تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشتغل.</p> <p>يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:</p>

<p>تعاقب هذه المادة كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين، دون أن تحدد عدد المرات التي يتحقق بها الاحتياذ.</p> <p>لذا يستحسن تحديد ذلك، كمن لا يفلت الوسيط من العقاب بدعوى عدم اعتياده التوسط في تشغيل العمال المنزليين.</p> <p>ورغم التنصيص على معاقبة الوسيط، فيلاحظ غياب أي وسيلة ناجعة لمعالجة الوساطة غير المشروعة في تشغيل الأطفال كعمال منزليين.</p>	<p>المادة 17:</p> <p>يعاقب بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 نضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. <p>وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفاً بغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.</p>
<p>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؟</p>	<p>المادة 18:</p> <p>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.</p>
<p>ذات الملاحظة أعلاه المتعلقة بالمسطرة لتطبيق على هذه المادة.</p> <p>كما يلاحظ أن تطبيق العقوبات بما فيها الغرامة المترابحة بين 500 و1200 درهم يتوقف على تحريك المتابعة العمومية وهو ما يفقد نظام الراحة التعويضية واستراحة الرضاعة والعطلة السنوية والراحة أيام الأعياد والعطل وأيام الشغب مصداقية. كما يلاحظ غياب أي جزاء على خرق نظام الأجور.</p>	<p>المادة 19:</p> <p>يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه؛

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 يفتش 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.
<p>المادة 20:</p> <p>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 ينضو 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 العمل، وذلك من خلال التنصيص كذلك على استبدال تسمية "الأخوان المستخدمين بالمنازل" الواردة بالفصل الثاني من الظهير الشريف المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.</p>	<p>المادة 20:</p> <p>تغييراً لأحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر تحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت".</p>
<p>المادة 21:</p> <p>حسب هذه المادة، فإن تنفيذ هذا القانون لن يتم إلا بعد مرور سنة على نشر النصوص التنظيمية بالجريدة الرسمية، وهي مدة طويلة خاصة إذا أخذنا إليها المدة اللازمة لصدور النصوص التنظيمية، ما سيؤدي إلى استمرار معاناة فئة العمال المنزليين.</p> <p>لذا يستحسن إدماج تحضير النصوص التنظيمية في مدة السنة لدخوله حيز التنفيذ.</p>	<p>المادة 21:</p> <p>تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انقضاء أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.</p> <p>يتعين على المشغلين الذين يشغلون في التاريخ المذكور، عمالاً منزليين، التنفيذ بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.</p>

الملحق 2:

مقتطفات من التشريعات السارية المعمول بشأن العاملات والعمال المنزليين

الملحق 2 : مقتطفات من التشريعات السارية المفعول بشأن العاملات 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 مخدمه، ثم مرض أو أصيب في حادثة من غير أن يكون ذلك راجعا إلى خطأه، وجب على المخدم أن يقدم له وعلى نفقته ولمدة عشرين يوما، ما يلزم لمؤنته والعلاج. ويسوغ للمخدم أن يقدم للأجير العلاج خارج منزله، في مؤسسة عامة مخصصة لذلك، وأن يخصم ما يتفقه في هذا السبيل مما يستحقه الأجير من أجر.

الفصل 748

يخضع المخدم 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 المخدم، وعلى العموم كل رب عمل، يلتزم:

أولا - بأن يعمل على أن تكون الغرف، ومحلات الشغل، وعلى العموم كل الأماكن التي يقدمها المصالح 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 تلي 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 أداؤهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه.

وساك المخدم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقا للقواعد المقررة للجرائم وأشياء الجرائم.

الفصل 750

ويقال المخلوم 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 الفصولين 749 و750 على عاتق المخلومين أو أرباب الأعمال تقع حذيمة الأثر.

الفصل 752

يسوغ إغراض التعويض، إذا ثبت أن الحادثة التي كان الأجير ضحيتها قد تسببت عن عدم حيطة أو عن خطأ وتزول مسؤولية المخلوم كلية، ولا يمنع أي تعويض للأجير، إذا كان سبب الحادثة راجعا إلى سكره أو إلى خطأ الجسم.

الفصل 753

(ظهر 6 يوليوز 1954)

تقتضي إجازة 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 الكل 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

(ظهر 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 بإخطاله تنبيها 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 إجازة الخدمة، بمقتضى الاتفاقات الجماعية، مخالفة المواعيد المحددة بمقتضى العرف.

كل شرط يحدد في عقد فوري 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 للمحكمت، في سبيل تقدير ما إذا كان يوجد فسخ، أن تجري تحليلا في ظروف إنهاء العقد. ويلزم في جميع الأحوال، أن يتضمن الحكم صراحة ذكر المرور الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد.

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

إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، وعلى الأخص بسبب الإزث أو البيع أو الإدماج أو تحويل المشروع، أو تقديمه حصص 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 ثبت 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 التصفي للعقد.

تطبق أحكام هذا الفصل، حتى في الحالة التي يرتبط فيها المستخدم بمقتضى عقد إجازة 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 إجازة 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

للمستخدم 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، ساع الزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر، وهكذا فإن تغيب العامل قبل إنهاء عمله، لم جاء بعد انقضاء مدة خدمته يطالب بالأجر عن المدة التي عمل خلالها، ساع 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 تعسفا من الأجير قد انقضى بقوات أجله متى كان قد عقد لمدة محددة، أو إذا كان ميعاد التنبيه قد انقضى أو كانت قد فلتت 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 زوجته وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهتبه للتجار 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 مقتضيات الآتية من الآن فصاعدا على نظام الضمان الاجتماعي المحدث بالظهير الشريف رقم 1.59.148 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1379 (31 دجنبر 1959).

يقضى 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 موقفي أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية أو هيئة ما كييفيا كانت طريقة أداء أجزائهم وشكل عقد عملهم أو نوعه أو صلاحيته؛ (...)
 - المأجورون العاملون بمقاولات الصناعة التقليدية؛
 - الأعراف المستخدمين بالمنزل؛
 - الشغالات المؤقتون أو العرضيون العاملون بالقطاع الخاص؛
 - الأفراد المنتمون لعائلة أحد المشغلين والعاملون لحسابه.
- ويعتبر مؤقتين أو عرضيين بالقطاع الخاص الشغالات 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 بمقتضاها نقل طفل من شخص أو مجموعة أشخاص إلى شخص آخر أو مجموعة أشخاص بتقابل كيفما كان نوعه.
- يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذا الفصل:
- كل من حرض الأوبين أو أحدهما أو الكائيل أو الرصي أو الملقدم 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 المبدان 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 ذلك⁴.
- 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.

⁴ استشارك، بمقتضى الجريدة الرسمية عدد 5188 بتاريخ 19 فبراير 2004، خطأ وقع بالجريدة الرسمية عدد 5175 المنشور بموجبه القانون رقم 24/03 المتعلق بتغيير وتتميم مجموعة القانون الجنائي.

المادة الثانية

يتضم 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 الألقاب المقيدون 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 وصول 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 الاعتقاد 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 ولها ما بينها.

وإذ يعتبر أنّ العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحبوباً، وأنّ النساء والفتيات هن المواتي يضغطن به بصورة أساسية، والكثيرات منهنّ من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وكُنّ معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بطرق 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 ويظنون من بين أشد العمال تهميشاً،

وإذ يذكر بأنّ 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 لتبني 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 والاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ولاسيما البروتوكول المكمل لها لمنع وتمنع ومعالجة 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/ يونيو 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 والعمال،
وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن
تستشي آلياً 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 تنفيذ 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 استثنت 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 التعملي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهناً بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

المادة 4

1. تضع كل دولة عضو حداً 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 وبسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى 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 بتراض الاصطلاح بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.
2. لا تطبق 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 وبيفون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتماشى 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 الأجر 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 التحكم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مواتاة 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 النسبوية 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 للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنيين 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 للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مواتاة 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. ترحباً 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 إقادة كل حكم من أحكام هذه المادة، تشاور كل دولة عضو مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، 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 من 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 والإلمام والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات 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 والعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإحصائية بما يتماشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق حد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.

المادة 19

لا تنس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مؤانسة 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 تصديقاتها.

المادة 22

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

2. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المتصوص 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 المتصوص عليها في هذه المادة.

المادة 23

1. يضطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والتفويض 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 والتفويض 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 كلياً 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، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛
 - ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يفتل 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 / يونيو
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 / يونيو 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 تلوم بجملة أمور منها:

(أ) تتحقق من أن ترتيبات الاختيار 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 الاختيار؛

(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:
- 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؛
 - إتاحة المعلومات لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن الاختبار الطبي الطوعي والمعالجة الطبية وممارسات الصحة والنظافة الجيدة، بما يتماشى مع مبادئ الصحة العامة لصالح المجتمع عموماً؛
 - نشر معلومات عن أفضل الممارسات بالنسبة إلى الاختبار الطبي المرتبط بالعمل، تكون مكيفة بشكل مناسب لتتناسب 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 لحمايتهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:
- تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية؛
 - حظر العمل ليلاً؛
 - فرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواء بدأها أم نفسها؛
 - 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:
- وصف للمهام؛
 - الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى، إن كانت مطبقة؛
 - معدل دفع أو تعويض ساعات العمل الإضافية والبقاء في الاحتياط بما يتماشى مع المادة 10 (3) من الاتفاقية؛
 - أي مدفوعات أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛
 - أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية؛
 - تفاصيل أي مأوى مقدم؛
 - 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 ومقابلة 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 ويكونون 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 للعامل 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 يؤدون مهامهم العادية ليلاً، ومع مراعاة القيود التي تتأثر 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، متماشياً 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 للعامل عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز 14 يوماً بالنسبة للعامل 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 ومصالحته، مثل الغذاء والملابس؛
- (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 وتزويدها 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 أُجريت 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 مؤازرة عن ظروف العمال عموماً فيما يتعلق بحماية مستحقات العمال في حالة إفسار صاحب العمل أو وفاته.
17. ينبغي عند تقديم المأوى والغذاء وبعد مراعاة الظروف الوطنية، أن يشمل ذلك ما يلي:
- (أ) غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقليل وسفاح 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 متماشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل؛

(د) استشارة وحي 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 مجددة 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 قنصلية متخصصة وبواسطة أي تدابير ملائمة أخرى.

22 ينبغي للدول الأعضاء، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات المحتملة 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 الإعادة 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 لمقتنشي 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 والعمال، 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 تولّف أشخاصاً للعمل كعمال منزليين في بلد 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 وبرامج 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 تعاليفها السابقة أن تطرقت إلى برنامج العمل الوطني للطفولة (2005-2006) والذي خصص جانباً مهماً 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 المشغولين دون العاشرة من عمرهم بنسبة 10% سنوياً إلى حدود 2015 وتحسين وضعية الأسر الضعيفة بنسبة 5% سنوياً.

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 تحسين برنامج العمل الوطني للطفولة على ضوء الاستراتيجيات القطاعية المنجزة سنة 2007 بهدف اعتماد مؤشرات جديدة لتحسين التتبع والتقييم والذي أفضى إلى تنظيم مناقرة وطنية لتقييم نصف مسار البرنامج وتحضير المرحلة الموالية وذلك في ماي 2011، كما تسجل أن الحكومة ستبعت إليها بنسخة من مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين بمجرد المصادقة عليه وبأن الدراسة حول ظروف عمل الأطفال بمنطقة الشمال مستطلي في القرب.

إن اللجنة ترحب من الحكومة أن تستمر في مواقتها بالمعلومات حول تطبيق برنامج العمل الوطني والنتائج المحصل عليها في القضاء التدريجي على تشغيل الأطفال وتطلب منها كذلك أن تمددها بنسخة من مشروع القانون المتعلق بالعمال المنزليين فور المصادقة عليه. كما ترحبها 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 تعاليفها أن لاحظت بأن المادة 143 من مدونة الشغل تنص على أنه يمنع تشغيل الأطفال وقبولهم في المقاولات أو لدى المشغولين قبل بلوغهم من خمسة عشر سنة كاملة وأدرجت 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 والمسواة في ولوج التعليم الإلزامي ومكافحة 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 كتفدرالية النقابات الدولية (CSI) التي تفيد أن عمل الأطفال ممارسة مألوفة في الأنشطة التقليدية غير المهيكلة. كما سبق للجنة وحسب التقرير المعتبر ب: "فهم عمل الأطفال في المغرب" (ص 19، 20، 23) 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 المشغلين 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 المشغلين 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 التبرير.

كما أشارت الحكومة إلى أن وزارة الصناعة التقليدية، وتتعاون مع منظمة العمل الدولية والبرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال مستمرة في العمل على مشاريع لمحاربة عمل الأطفال في قطاع الصناعة التقليدية. متمنية أن يفرغ مشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل في الأنشطة ذات الطابع التقليدي الخالص سن 15 سنة حداً أدنى لجميع الأطفال في قطاع الصناعة التقليدية، ترحب 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 لكونتقدالية النقابات الدولية، أن حوالي 50000 طفل أغلبهم من الفتيات يشتغلن كعاملات منزليات من بينهن 13000 فتاة دون 15 سنة يشتغلن كخادعات 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 جسيمة تطبق ضد المشغلين الذين يستخدمون أطفالا دون 15 سنة. إن اللجنة سبق لها لتسجيل ما أشارت إليه الحكومة حول كون مشروع القانون بتحديد شروط شغل وتسجيل العمال المنزليين في طور الشبني 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 بقية التعقيد في دراسته. إن اللجنة تعبر عن أملها العميق في أن يتم تبني مشروع القانون في أقرب الأجل بعد أن ظل قيد الدراسة منذ سنوات. كما نرجو 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 كمشغلين 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 بتنفيذ 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 تفاصيل حول إذن الآباء أو مقتضى 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 لاحتياجها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتنفيذ 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 أداته.

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 ترحب من جديد من الحكومة اتخاذ التدابير الضرورية لتعديل التشريع الوطني بما يتواءم مع المادة 8 من الاتفاقية التي 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 يعقوبة 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 الخطيرة) أو عن خرق المادة 179 (منع تشغيل الأطفال دون 18 سنة في المقالع 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 المتطابقة 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 المتعلقة 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 محاضرات إلى المحاكم المختصة لبيت فيها. تشير الحكومة إلى أن القطاعات التي تشغل الأطفال دون 15 سنة تتمثل أساسا في التجارة والصناعة الميكانيكية (40%)، التجارة (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 يتعاونون عادة مع الملاحظات المقدمة من طرف المفتشين بشكل إيجابي خاصة حين يتعلق الأمر بتشغيل الأطفال دون الحد الأدنى للسن الذي يمثل 15 سنة، ولذلك يعمدون إلى انتشال 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 يتواءم 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 تذكّر الحكومة من جديد بضرورة ضمان تطبيق الاتفاقية من خلال الجزاءات المقررة في التشريع. تأسيسا على ذلك، ترحب 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. ترحب اللجنة من جديد الحكومة مدعها 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. أسوأ أشكال عمل الأطفال. الفقرة "أ" و "د"، العمل القسري أو الجبري والعمل الخطير. عمل الأطفال في المنازل.

في تعليقاتها السابقة، سجلت اللجنة الإقادات الواردة عن كونهن الدورات النقابات الدولية ووفقها بعد عمل الأطفال في المنازل ضمن شروط السخرة مأكوبا 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 العادة 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 لا زال 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 حسية 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 التثبي من يونيو 2011. لقد سبق للجنة تسجيل أن بحثا أوليا نوعيا وعدديا حول الفتيات دون 18 سنة العاملات في المنازل قد تم إنجازها 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 نسبة مهمة من هؤلاء لم يحصلن على مستوى من التعليم، وتعرضن للعقوبات أثناء ممارسة مهامهن كما يتلقين الضربات وأو تعرضن لاعتداءات الجنسية. كما سبق للجنة تسجيل أن بحثا ثان كان مقرا بإنجازها 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 كشفت عنها البحث المنجز في سنة 2001، عرفت منذ ذلك التاريخ تراجعاً ملموساً بفضل الجهود المبذولة من قبل المغرب خلال السنوات الأخيرة خصوصا على مستوى محاربة التنغلي عن الدراسة وكل شكل آخر من الإقصاء الاجتماعي. أما البحث الثاني الذي كان يتوجب إنجازها 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 سنتين 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 ولتلك 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 وضمان تكييفهم وإدماجهم الاجتماعي. دعارة الأطفال والسياحة الجنسية. في تعليقاتها السابقة، أيدت اللجنة عن اشتغالها باستمرار دعارة الأطفال والسياحة الجنسية التي تستقطب مغاربة وأجانب صغار خاصة الفتيات، وهذا رغم تعديل القانون الجنائي سنة 2003 الذي أخرج جريمة السياحة الجنسية. لقد سبق للجنة تسجيل المعلومات الواردة عن الحكومة ومفادها أن ظاهرة الاستغلال الجنسي للأطفال تظل غير مرتبة 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 ومحارته.

إن اللجنة تلاحظ غياب المعلومات، في تقرير الحكومة، المتعلق بأنشطة الوحدات الخاصة بحماية الطفولة فضلاً 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 ومحارته في أقرب الأجل، وتقديم المعلومات حول التطورات المحققة في هذا الشأن ضمن تقريرها اللاحق. كما ترحو اللجنة مدعماً بالمعلومات المحيطة عن عدد الأطفال الذين تمت وقايتهم من التعاطي للدعارة أو الذين تم انتشالهم من يرانها من خلال عمل الوحدات الخاصة بحماية الطفولة. وفي الأخير، ترحو اللجنة من جديد الحكومة مدعماً 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 والضمان 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 بالتعاون 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 الأطفال 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 والانتشال 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 العمالات 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 المتخربين في مكافحة عمل الأطفال من بينهم 330 مفتش شغل علاوة على 43 عامل مراقبة تم تعيينهم مؤخرا باعتبارهم « points focaux ». يتخذ 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 أسوء أشكال عمل الأطفال في المناطق القروية»، إن اللجنة سبق أن سجلت المعلومات الواردة عن الحكومة المتعلقة بالأنشطة المنجزة مسن 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 وبادخلها 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 المتروحة 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 مقتضيات الشغل كشفت أن الأطفال يمارسون أعمالا من شأنها الإضرار بصحتهم. وتغطي هذه الأخطار خاصة: تأثير الإشعاع والانتعاج، 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 والمحاضر 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 ترحو من الحكومة الاستمرار في مدتها بالمعلومات المتعلقة بالتطبيق العملي للاتفاقية، بما في ذلك الإحصائيات ومعلومات حول طبيعة أسوأ أشكال عمل الأطفال ومداهم وتطورها. ويجب ما أمكن تصنيف جميع هذه المعلومات حسب السن والجنس.

تشير اللجنة نفاهاً 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 تقبل 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 يمتاز- الحماية من التحرش- الأداء 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 لرفعها ونشرها؛
- الاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تعتبر تحولاً في التفكير السياسي بشأن تنظيم العمل في هذا القطاع على أساس الافتتاح بأن العمال المنزليين هم عمال على قدم المساواة مع غيرهم من العمال، وبالتالي من حقهم أن يحصلوا على احترام لحقوقهم وكرامتهم.

الاعتبارات الأوثية،

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، وسمات العمال المنزليين وأصحاب عملهم والأنماط السائدة والرتيبات التي يؤدي العمل المنزلي بموجبها (ترتيبات الإقامة في المنزل أو خارجه). ثانياً: تحليل القانون الوطني القائم لتحديد الأحكام القانونية المطبقة على العمال المنزليين. ولابد 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 المستعمدة 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 القعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل"، يتضح أن هناك اختلافاً في كيفية معالجة الجوانب الخاصة بالعمل المنزلي، وليس لمة نهج صحيح واحد لتنظيم هذا القطاع لأن التشريعات ترتبط بإجراء الخيارات التنظيمية في سياق كل بلد وتراعي الفواتين القائمة والممارسات التشريعية السائدة ونظام العلاقات الصناعية في البلد والالتزامات بموجب قانون العمل الدولي ولقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة.

تعريف المصطلحات وتوضيح الشطائق:

ففي النمسا تطبق 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 بوركينا فاسو، 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 توردتهم وكالات الاستخدام" والعمال المنزلي الذي وفرت خدماته من قبل وكالة استخدام، يكون مستخدماً 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، تطبيق حقوق العمال الدستورية على العمال المنزليين في اختيار ما إذا يريدون أن تمثلهم إحدى النقابات، ووفقاً 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 وفقاً لأحكام قانون العمل.

وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي،

في الكويت ديفوار يحظر بقرار تشغيل الأطفال دون 16 عاماً في العمل المنزلي، وحيثما يؤدي العمل المنزلي كجزء من التدريب المهني، يجوز للأطفال تنفيذ ذلك اعتباراً من سن 14 عاماً.

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

بالعمل اعتباراً 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 فنلندا، يسمح قانون العمال الشباب بتوظيف العمال الشباب دون سن 15 عاماً فضلاً عن أولئك الموجودين في المدرسة ولكن مع تحديد الزمن والمدة ونوع العمل.

تصنيف العمل المنزلي على أنه خطير على الأطفال وتنظيمه وفقاً لذلك،

في البرازيل، يحتوي المرسوم على قائمة الأعمال الخطيرة المحددة وفقاً لللائحة 182، التي تشمل الخدمة المنزلية، وبالتالي فإن هذا العمل محظور عموماً 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 خطرات وتداعيات العمل المنزلية.

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

إدراج العمال المنزليين في التشريعات المناهضة للتمييز،

في ناميبيا، يعرف قانون العمل 2008 مصطلح "موظف" على نطاق واسع ليشمل ضمنياً العمال المنزليين، ويتضمن هذا القانون أحكاماً واسعة بشأن مكافحة التمييز، فضلاً 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 القطامي 7 المادة 22 على أحكام ملصقة 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، تعسفاً تلقائياً ويتضمن تعريف الفصل عن العمل في المادة 182 من نفس القانون، رفض السماح للعاملة باستئناف عملها بعد أخذها إجازة أمومة بموجب أي قانون أو اتفاق أو بموجب عقد عملها.

وتعتبر العاملات المنزليات مشمولات بقانون تأمين البطالة اعتباراً من الأول من أبريل 2003، ولهن الحق في المطالبة بإجازات 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 مقيماً في المنزل وله (غرفة) منفصلة، يتعين أن تمتلك الغرفة للوائح خاصة بالبناء والحريق وأن تكون مصممة، بحيث لا تضر معتوبها العامل، وأن تتاح إمكانية تدفئة الغرفة خلال الفترة التي تنخفض فيها درجة الحرارة، مع إمكانية خلق الغرفة من الداخل والخارج، وأن تحتوي الغرفة على وجه الخصوص على خزانة بفلها؛
2. فيما يتعلق بالعمال الذين يشمل تعويضهم الطعام أيضاً، 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 يؤدون 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 صحياً وكمياً، ويتضمن على الأقل وجبة الإفطار والغذاء والعشاء وفق لممارسات وعادات الأسرة، ويجب أن يكون السكن خاصاً ومفروشاً وصحياً.

وقت العمل،

في فرنسا يحدد الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي فرادى أصحاب العمل، في المادة 15 (أ) ساعة العمل العادية للعمال المنزليين بمقدار 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 يطلب أو يسمح للعمال المنزليين بالعمل أكثر من: أولاً 45 ساعة في الأسبوع وثانياً تسع ساعات في أي يوم إذا كان العامل المنزلي يعمل لمدة 5 أيام أو أقل في الأسبوع، ثم ثانياً 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 أسبوعاً متتالية.

وبموجب التحديد القطاعي في جنوب إفريقيا، لا يحق لصاحب العمل أن يطلب 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 وفقاً 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، لأداء ساعات عمل إضافية ويمتد 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 يقم 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 يحسب الفارق (ما بين 12 ساعة وفترة الراحة الفعلية) ويسترد في غضون أربعة أسابيع.

ويمنح العامل المنزلي المقيم ساعتين يومياً لتناول وجبات الطعام، ولا تحسب 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"، ويتنص 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 يطلب عاملاً منزلياً 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 مساءً. ويحدد قانون توظيف عمال المنازل في فنلندا في المادة 9 العمل بين الساعة 11 ليلاً والساعة 6 صباحاً إلا بموافقة العامل وفي حالات الطوارئ.

تعويض العمل الليلي:

في جنوب إفريقيا يقتضي التحديد القطاعي، اتفاقاً مكتوباً بشأن العمل ليلاً ويتضمن حكماً 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 ليلاً وقبل الساعة 6 صباحاً في اليوم التالي خمس مرات على الأقل في الشهر أو 50 مرة في السنة.

تنظيم ساعات البقاء في الاحتياط:

في فرنسا هناك تنظيم مفصل جداً بشأن "ساعات التواجد المسؤول" للعمال 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 لثي 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:

أولاً: 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 طريق الاتفاق بين الطرفين. ويتم الاتفاق على جدول العمل بين العامل وصاحب العمل:

ثانياً: 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 معاقبة 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 يطلب 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: ينتج 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 اتقضى 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 الحظوظ 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 مقابلته، أو؛

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

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 لفضاء هذه الإجازة.

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

حق الحصول على العطلات الرسمية:

في زيمبابوي تنص لوائح العمالة وعلاقات العمل على ما يلي:

أولاً: تمتع للعامل المنزلي إجازة في أيام العطلات الرسمية ويدفع أجره اليومي لكل يوم إجازة رسمية، شريطة أنه حينما يوافق العامل المنزلي على العمل أثناء العطل الرسمية، تدفع له بالإضافة إلى الأجر المتخصص 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 يطلب 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 طبي 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 للإجهاض 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 الإجهاض أو ولادة جنين ميتاً.

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 نصف الحد الأدنى للأجر الوطني.

وفي إسبانيا يشمل المرسوم الملكي العاملین 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 أجر 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، بدفع 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: 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 إدرجها في بند مكافأة لأي غرض كان...

وفي فرنسا ينص الاتفاق الجماعي الوطني المادة 6 على ما يلي: لن تعتبر إقامة العاملين الذين يؤدون تواجدا لهما مهام الاحتياط الليلي أجرا عينيا ومن ثم لن تخصص من الأجر الصافي.

وفي إسبانيا يتناول المرسوم الملكي تحدي المدفوعات العينية على النحو التالي: تدفع الأجر 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 بإجازات 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 يتجاوز الحد الأدنى للأجر.

وفي الأوروغواي: 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 إنفة المشمش وازقة الفالورين، الطابق 10، مجموعة 5
حي الرباط، 10 100 - الرباط

الهاتف : +212 (0) 538 01 00 00 - الفاكس : +212 (0) 538 01 00 50
البريد الإلكتروني : contact@cese.ma

www.cese.ma

رأي

المجلس الوطني لحقوق

الإنسان حول مشروع القانون

شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

مشروع القانون رقم 12 - 19

مذكرة



شروط الشغل والتشغيل المتعلقة

بالعمال المنزليين

مشروع القانون رقم 12 - 19

مذكرة

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

1. بناء على طلب السيد رئيس مجلس المستشارين (الوارد في المراسلة رقم 13/328 بتاريخ 23 شتنبر 2013)، وطبقا لأحكام المادة 16 من الظهير الشريف رقم 1.11.19 الصادر في 25 ربيع الأول 1432 (فاتح مارس 2011) بإحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والفقرة الثانية من المادة 25 من الظهير السالف الذكر، والتي جاء فيها: "يساهم المجلس في تعزيز البناء الديمقراطي، من خلال النهوض بالحوار المجتمعي التعددي، وتطوير كافة الوسائل والآليات المناسبة لذلك".

وكذا أحكام المادة 13 من نفس الظهير التي تخول للمجلس: "بحث ودراسة ملاءمة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل مع المعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، التي صادقت عليها المملكة أو انضمت إليها. وكذا في الضوء الملاحظات الختامية، والتوصيات الصادرة عن أجهزة المعاهدات الأهمية الخاصة بالتقارير المقدمة لها من لدن الحكومة".

2. وعيا بالأثر البنوي الذي سيكون لوضع قانون يحدد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين على التأهيل القانوني والاقتصادي والاجتماعي لهذه الفئة الهشة من العمال، فإن المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الذي يواكب بمقترحاته عملية وضع القوانين التنظيمية والعادية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يولي اهتماما خاصا ومشروعا بمسألة الضبط المعياري للعمل المنزلي، اهتمام يحدد مبرراته أساسا في متطلبات "مقاربة حقوق الإنسان"، المنصوص عليها صراحة في "بيان الأسباب الموجبة" للظهير الصادر بإحداث المجلس.

3. تم إعداد المقترحات الواردة في هذه المذكرة بناء على مختلف المرجعيات المعيارية والتصريحية على المستويين الوطني والدولي. كما قام المجلس الوطني لحقوق الإنسان بدراسة مقارنة للنصوص القانونية المنظمة للعمل المنزلي في عدد من البلدان ذات التشريعات الاجتماعية المتقدمة وذلك لتقريب المقترحات المقدمة في إطار هذه المذكرة من الممارسات الجيدة السارية المفعول في هذه البلدان.

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

4. وهكذا فقد تم اعتبار المرجعيات المعيارية والتصريحية التالية في إعداد هذه المذكرة :
- الدستور ولا سيما تصديره والفصول 8 و19 و30 (الفقرة الثالثة) و31 و32 و34 منه ؛
 - الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام¹، ولا سيما المادتان 21 و23 (الفقرة الأولى) كما تم تسميها بمقتضى التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام⁴ لا سيما الفقرات 12⁵ و13⁶ و14⁷ و15 ؛
 - الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها⁸ لا سيما المواد 2 و3 و10 و11 و12 و13 و14 و15 و16 و17 و18 و19 و20 و21 و22 و23 و24 و25 و26 و27 و28 و29 و30 و31 و32 و33 و34 و35 و36 و37 و38 و39 و40 و41 و42 و43 و44 و45 و46 و47 و48 و49 و50 و51 و52 و53 و54 و55 و56 و57 و58 و59 و60 و61 و62 و63 و64 و65 و66 و67 و68 و69 و70 و71 و72 و73 و74 و75 و76 و77 و78 و79 و80 و81 و82 و83 و84 و85 و86 و87 و88 و89 و90 و91 و92 و93 و94 و95 و96 و97 و98 و99 و100 و101 و102 و103 و104 و105 و106 و107 و108 و109 و110 و111 و112 و113 و114 و115 و116 و117 و118 و119 و120 و121 و122 و123 و124 و125 و126 و127 و128 و129 و130 و131 و132 و133 و134 و135 و136 و137 و138 و139 و140 و141 و142 و143 و144 و145 و146 و147 و148 و149 و150 و151 و152 و153 و154 و155 و156 و157 و158 و159 و160 و161 و162 و163 و164 و165 و166 و167 و168 و169 و170 و171 و172 و173 و174 و175 و176 و177 و178 و179 و180 و181 و182 و183 و184 و185 و186 و187 و188 و189 و190 و191 و192 و193 و194 و195 و196 و197 و198 و199 و200 و201 و202 و203 و204 و205 و206 و207 و208 و209 و210 و211 و212 و213 و214 و215 و216 و217 و218 و219 و220 و221 و222 و223 و224 و225 و226 و227 و228 و229 و230 و231 و232 و233 و234 و235 و236 و237 و238 و239 و240 و241 و242 و243 و244 و245 و246 و247 و248 و249 و250 و251 و252 و253 و254 و255 و256 و257 و258 و259 و260 و261 و262 و263 و264 و265 و266 و267 و268 و269 و270 و271 و272 و273 و274 و275 و276 و277 و278 و279 و280 و281 و282 و283 و284 و285 و286 و287 و288 و289 و290 و291 و292 و293 و294 و295 و296 و297 و298 و299 و300 و301 و302 و303 و304 و305 و306 و307 و308 و309 و310 و311 و312 و313 و314 و315 و316 و317 و318 و319 و320 و321 و322 و323 و324 و325 و326 و327 و328 و329 و330 و331 و332 و333 و334 و335 و336 و337 و338 و339 و340 و341 و342 و343 و344 و345 و346 و347 و348 و349 و350 و351 و352 و353 و354 و355 و356 و357 و358 و359 و360 و361 و362 و363 و364 و365 و366 و367 و368 و369 و370 و371 و372 و373 و374 و375 و376 و377 و378 و379 و380 و381 و382 و383 و384 و385 و386 و387 و388 و389 و390 و391 و392 و393 و394 و395 و396 و397 و398 و399 و400 و401 و402 و403 و404 و405 و406 و407 و408 و409 و410 و411 و412 و413 و414 و415 و416 و417 و418 و419 و420 و421 و422 و423 و424 و425 و426 و427 و428 و429 و430 و431 و432 و433 و434 و435 و436 و437 و438 و439 و440 و441 و442 و443 و444 و445 و446 و447 و448 و449 و450 و451 و452 و453 و454 و455 و456 و457 و458 و459 و460 و461 و462 و463 و464 و465 و466 و467 و468 و469 و470 و471 و472 و473 و474 و475 و476 و477 و478 و479 و480 و481 و482 و483 و484 و485 و486 و487 و488 و489 و490 و491 و492 و493 و494 و495 و496 و497 و498 و499 و500 و501 و502 و503 و504 و505 و506 و507 و508 و509 و510 و511 و512 و513 و514 و515 و516 و517 و518 و519 و520 و521 و522 و523 و524 و525 و526 و527 و528 و529 و530 و531 و532 و533 و534 و535 و536 و537 و538 و539 و540 و541 و542 و543 و544 و545 و546 و547 و548 و549 و550 و551 و552 و553 و554 و555 و556 و557 و558 و559 و560 و561 و562 و563 و564 و565 و566 و567 و568 و569 و570 و571 و572 و573 و574 و575 و576 و577 و578 و579 و580 و581 و582 و583 و584 و585 و586 و587 و588 و589 و590 و591 و592 و593 و594 و595 و596 و597 و598 و599 و600 و601 و602 و603 و604 و605 و606 و607 و608 و609 و610 و611 و612 و613 و614 و615 و616 و617 و618 و619 و620 و621 و622 و623 و624 و625 و626 و627 و628 و629 و630 و631 و632 و633 و634 و635 و636 و637 و638 و639 و640 و641 و642 و643 و644 و645 و646 و647 و648 و649 و650 و651 و652 و653 و654 و655 و656 و657 و658 و659 و660 و661 و662 و663 و664 و665 و666 و667 و668 و669 و670 و671 و672 و673 و674 و675 و676 و677 و678 و679 و680 و681 و682 و683 و684 و685 و686 و687 و688 و689 و690 و691 و692 و693 و694 و695 و696 و697 و698 و699 و700 و701 و702 و703 و704 و705 و706 و707 و708 و709 و710 و711 و712 و713 و714 و715 و716 و717 و718 و719 و720 و721 و722 و723 و724 و725 و726 و727 و728 و729 و730 و731 و732 و733 و734 و735 و736 و737 و738 و739 و740 و741 و742 و743 و744 و745 و746 و747 و748 و749 و750 و751 و752 و753 و754 و755 و756 و757 و758 و759 و760 و761 و762 و763 و764 و765 و766 و767 و768 و769 و770 و771 و772 و773 و774 و775 و776 و777 و778 و779 و780 و781 و782 و783 و784 و785 و786 و787 و788 و789 و790 و791 و792 و793 و794 و795 و796 و797 و798 و799 و800 و801 و802 و803 و804 و805 و806 و807 و808 و809 و810 و811 و812 و813 و814 و815 و816 و817 و818 و819 و820 و821 و822 و823 و824 و825 و826 و827 و828 و829 و830 و831 و832 و833 و834 و835 و836 و837 و838 و839 و840 و841 و842 و843 و844 و845 و846 و847 و848 و849 و850 و851 و852 و853 و854 و855 و856 و857 و858 و859 و860 و861 و862 و863 و864 و865 و866 و867 و868 و869 و870 و871 و872 و873 و874 و875 و876 و877 و878 و879 و880 و881 و882 و883 و884 و885 و886 و887 و888 و889 و890 و891 و892 و893 و894 و895 و896 و897 و898 و899 و900 و901 و902 و903 و904 و905 و906 و907 و908 و909 و910 و911 و912 و913 و914 و915 و916 و917 و918 و919 و920 و921 و922 و923 و924 و925 و926 و927 و928 و929 و930 و931 و932 و933 و934 و935 و936 و937 و938 و939 و940 و941 و942 و943 و944 و945 و946 و947 و948 و949 و950 و951 و952 و953 و954 و955 و956 و957 و958 و959 و960 و961 و962 و963 و964 و965 و966 و967 و968 و969 و970 و971 و972 و973 و974 و975 و976 و977 و978 و979 و980 و981 و982 و983 و984 و985 و986 و987 و988 و989 و990 و991 و992 و993 و994 و995 و996 و997 و998 و999 و1000
5. كما قام المجلس الوطني لحقوق الإنسان بدراسة التعليقات الموجهة للمغرب من أجل تفعيل مقتضيات اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات)، خاصة :
- تعليق لجنة الخبراء بشأن تنفيذ اتفاقية الحد الأدنى للسن²² (رقم 138)
 - تعليق لجنة الخبراء بخصوص تنفيذ الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال²³.
6. كما قام المجلس كذلك بدراسة مقارنة للنصوص المنظمة للعمل المنزلي في عينة من الدولة المتقدمة تشريعاتها الاجتماعية. وهكذا فقد تمت دراسة النصوص التالية :
- المرسوم السويسري الذي يضببط شروط الدخول والإقامة والعمل بالنسبة لفئة معينة من عمال المنازل لدى المستفيدين من الامتيازات والحصانات والتسهيلات في سويسرا (مرسوم العمال المنزليين)، 6 يونيو 2011.
 - المرسوم السويسري للعقد النموذج الخاص بعمال المنازل، 20 أكتوبر 2010.
 - القانون رقم 26.844، الصادر في 3 أبريل 2013 بمثابة نظام خاص بالتعاقد مع العمال المنزليين (الأرجنتين).
 - المرسوم رقم PRES/PM/MTSS/2010-807، الصادر في دجنبر 2010 الذي يحدد شروط عمل العاملين المنزليين²⁴ (بوركتينا فاسو).
 - القانون رقم 5.859 الصادر في 11 دجنبر 1972 المتعلق بالعمل المنزلي، كما تم تعديله وتسميته (البرازيل).

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

- القانون رقم 951/1977 بشأن العمل المنزلي (فنلندا)²⁵.
 - المرسوم الملكي رقم 1620/2011، 14 نونبر 2011 الخاص بتنظيم العمل المنزلي (إسبانيا)²⁶.
 - الاتفاق الجماعي الوطني للأجراء لدى المشغل الخاص، 24 نونبر 1999 (فرنسا).
 - القانون رقم 2009-05-CL الصادر بتعديل المادة 257 من قانون الشغل²⁷ (هايتي).
 - القانون رقم 90/2009 الصادر في فاتح أكتوبر 2009 بتنظيم العمل المنزلي (الأردن)²⁸.
 - القانون رقم 2450 الصادر في 9 أبريل 2003 المنظم للعمل المنزلي (بوليفيا)²⁹.
 - القانون رقم 10361 الصادر في 23 يوليوز 2012 بشأن سياسات حماية العمال المنزليين (الفلبين)³⁰.
 - القانون رقم 18.065 الصادر في 27 نونبر 2006 بشأن العمل المنزلي (أوروغواي)³¹.
 - القانون رقم R. 1068 الصادر في 15 غشت 2002 بشأن العمل المنزلي (جنوب أفريقيا)³².
 - القانون رقم 2011 بشأن الحد الأدنى للأجور وظروف تشغيل العمال المنزليين (زامبيا)³³.
 - قانون حماية العمال المنزليين لسنة 2007 (أيرلندا)³⁴.
7. وعلاوة على ذلك، قام المجلس الوطني لحقوق الإنسان بدراسة بعض الوثائق المهمة التي تنطرق لموضوع العمال المنزليين في السياق الوطني.

3

وهكذا تمت دراسة الوثائق التالية :

- تقرير منظمة " هيومن رايتس ووتش " تحت عنوان: "الخدمة في العزلة: عوامل المنازل القاصرات في المغرب"، الصادر في سنة 2012³⁵.
- دليل منظمة العمل الدولية بشأن إعداد القوانين المنظمة للعمل المنزلي³⁶.
- النسخ السابقة لمشروع القانون الحالي، خاصة مشروع القانون رقم 34.06 الذي يحدد شروط شغل وتشغيل العمال المنزليين.

كما نظم المجلس الوطني لحقوق الإنسان، في إطار مقارنته القائمة على التشاور مع المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية والتحالفات الموضوعاتية والجمعيات المهنية والنقابات ومكتب العمل الدولي لقاءات مع هذه الهيئات من أجل أخذ وجهات نظرهم بشأن مختلف الجوانب التي تتعلق بالتنظيم القانوني للعمل المنزلي³⁷.

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتنشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

8. وتجد مقترحات المجلس الوطني لحقوق الإنسان المرتبطة بمشروع القانون المحدد لشروط شغل وتنشغيل العمال المنزليين مبرراتها في ما يلي :

الحجة 1 : يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الذي يوصي بالمصادقة على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189)، في هذه المذكرة محاولة "ملائمة استباقية". وتتأسس هذه المحاولة على قراءة مشتركة للمادتين 13 و17 من الظهير المحدث للمجلس. وفي هذا الإطار، يمكن الاستعانة بتوصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 201) كموجه تأسيسي تسمح بقراءة مشروع القانون على ضوء مرجعية تربط اتفاقيات منظمة العمل الدولية بباقي اتفاقيات حقوق الإنسان الأخرى بما في ذلك اتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الحجة 2 : وعيا بأن المشرع اختار، بموجب المادة 4 من مدونة الشغل، تنظيم "شروط الشغل والتنشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين الذين تربطهم علاقة عمل مع صاحب بيت" "بقانون خاص"، يذكر المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الذي يعتبر أن هذا الاختيار يرتبط بممارسة السلطة التشريعية، مع ذلك، أنه لا ينبغي لهذا الاختيار بأي حال من الأحوال أن يحد من نطاق الضمانات القانونية الممنوحة لهذه الفئة الهشة من العمال. ومن هنا تأتي الحاجة، حسب رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان، لملائمة بعض أحكام مشروع القانون مع الضمانات القانونية المشتركة التي تنص عليها مدونة الشغل.

الحجة 3 : يجب تناول مسألة القضاء الفعلي على عمالة الأطفال، بحسب رأي المجلس، على ضوء عدد من المحددات، خاصة: الالتزامات التعاهدية للمغرب في إطار تنفيذ اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 138 ورقم 182 واتفاقية حقوق الطفل وإعمال مقتضيات الفصلين 31 و32 من الدستور وخلاصات دراسات سوسولوجية عديدة أبرزت بشكل واضح هشاشة وضع العمال المنزليين بالمغرب والهشاشة الشديدة للأطفال العاملين في المنازل⁸⁸، وهو المعطى الذي أكدته مؤخرا الملاحظات التي وجهتها للمغرب لجنة الخبراء من أجل تنفيذ الاتفاقية (رقم 182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

ذلك أن دراسة مسألة العمالة المنزلية للأطفال، على ضوء تلك الاتفاقيات التي تفصل حقوق الأطفال (كفئة عمرية تقل عن 18 سنة)، تبرز أن عددا من الحقوق تتعرض للانتهاك فعليا أو من المحتمل انتهاكا: كالحق في عدم التمييز بسبب الجنس و/أو الوضع الاجتماعي؛ الحق في التربية والتكوين؛ الحق في الراحة والأنشطة الترفيهية؛ الحق في الحماية من الاستغلال الاقتصادي وعدم القيام بعمل من شأنه تعريض صحة أو تربية الطفل أو نموه الذهني، الروحي، الأخلاقي أو الاجتماعي للخطر. ذلك أن العمل المنزلي يمثل خطرا على الطفل، بسبب نوعية الأعمال المنجزة وشروط العمل التي تمس بالسلامة البدنية والنمو النفسي، الاجتماعي

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

والفكري للطفل. وهذا دون إغفال وضعية عزلة الطفل الذي يعيش في محيط لم يتعود عليه، مع قلة أو غياب شبكات الدعم وهو ما يجعله بشكل خاص في وضعية التعرض لسوء المعاملة المادية أو اللفظية، ومخاطر الاستغلال الجنسي، كما أبرزت ذلك نتائج عدد من الدراسات والملاحظات الموجهة للمغرب من طرف لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

اعتبارا لهذه العناصر، فإن المجلس الوطني لحقوق الإنسان يعتبر أن طبيعة العمل المنزلي والشروط التي يتم فيها، على الأقل في السياق المغربي، هي من الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي بالمعنى المنصوص عليه في الفقرة (د) من المادة 3 من الاتفاقية 182 من الاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

إن هذا الاستدلال، يتكامل مع مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 3 من الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام التي تنص على أنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للمخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

5

تأسيسا على هذه العناصر القانونية، فإن المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الذي يذكر بهدف القضاء الفعلي على عمل الأطفال المنصوص عليه في المادة 3 من الاتفاقية رقم 189 للعمل اللائق للعمال المنزليين، يوصي أن يتم تحديد السن الأدنى للاستخدام في العمل المنزلي في 18 سنة.

الخطوة 4: تستند المقترحات التي تتضمنها هذه المذكرة كذلك على المفهوم البيئي لـ "العمل اللائق"، الذي عرفته منظمة العمل الدولية بكونه "عمل منتج للنساء والرجال في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان. وينطوي العمل اللائق على توفير فرص عمل منتجة وتقديم أجر عادل وتوفير الأمن والسلامة في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعمال ولأسرهم وتقديم آفاق أفضل للتطور الشخصي وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وهو يمنح الناس حرية التعبير عن شواغلهم وحرية التنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، كما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع".³⁹ وتظهر أهمية هذا المفهوم في تحليل مشروع القانون موضوع هذه المذكرة، في كونه قد استخدم من قبل منظمة العمل الدولية في دليلها الخاص بوضع قوانين العمل لحماية العمال المنزليين⁴⁰.

وفي ما يلي مقترحات المجلس الوطني لحقوق الإنسان حول مشروع القانون الذي يحدد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمل المنزلي:

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

9. مقترحات تهم التنصيص على الضمانات المنصوص عليها في مدونة الشغل تبين للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، بعد تحليل مقتضيات مشروع القانون موضوع هذه مذكرة، ضعف ارتباط هذا "القانون الخاص" بالقاعدة العامة المتمثلة في مدونة الشغل، حيث إن المشروع لا يحيل بوضوح على مدونة الشغل إلا بشكل جزئي فقط (في المادة 4 والمادة 6 على سبيل المثال)، مع العلم أن المجلس لاحظ أن بعض مقتضيات مشروع القانون تستنسخ أحكام بعض مواد مدونة الشغل حرفياً (مثل الأحكام المرتبطة برخص التغيب التي نص عليها مقتضيات المادة 12 من مشروع القانون)، وهو ربط من شأنه تعزيز الحماية القانونية للعمال المنزليين.

لهذه الأسباب، يقترح المجلس أن يتم القيام بمسعى يطابق بين مقتضيات مشروع القانون موضوع هذه المذكرة ومدونة الشغل، بشكل يغطي جوانب أخرى تتعلق بالضمانات القانونية الممنوحة لهذه الفئة من العمال. وهكذا يقترح المجلس تضمين الأحكام التالية التي نص عليها مدونة الشغل في مشروع القانون موضوع المذكرة :

- الأحكام العامة لمدونة الشغل خاصة تلك المنصوص عليها في المواد 9 و10 و11⁴¹. ويمكن إدراج هذه الأحكام بين المادتين 1 و2 من مشروع القانون ؛
- أحكام المادتين 13 و14⁴² من مدونة الشغل المتعلقة بفترة الاختبار، التي يمكن إدراجها ما بين المادتين 3 و4 من مشروع القانون ؛
- أحكام المادة 23 من مدونة الشغل التي يمكن إدراجها بين المادتين 5 و6⁴³ ؛
- أحكام المادة 24 من مدونة الشغل⁴⁴، التي يجب تكييفها مسبقاً مع خصوصية العمل المنزلي (لا سيما في النقطتين 2 و5) ويمكن بعد ذلك إدراجها بين المادتين 5 و6 من مشروع القانون ؛
- أحكام المادتين 39 و40⁴⁵ من مدونة الشغل، التي يمكن إدراجها بين المادتين 15 و16 من مشروع القانون ؛
- أحكام المادتين 72 و73⁴⁶ من مدونة الشغل، التي يجب تكييفها مسبقاً مع خصوصية العمل المنزلي (خصوصاً الفقرة الثانية من المادة 72) ويمكن بعد ذلك إدراجها بين المادتين 7 و8 من مشروع القانون ؛
- تكييف أحكام اتفاقات للعمل الجماعية، خاصة أحكام المادة 105 من مدونة الشغل، من أجل التنصيص في مشروع القانون على إمكانية وضع اتفاقات جماعية العمل المنزلي. وفي هذا السياق، يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان استلهم التجربة الفرنسية في هذا المجال خاصة الاتفاق الجماعي الوطني للأجراء لدى المشغل الخاص الصادر في 24 نونبر 1999 ؛
- وفيما يتعلق بحماية الأمومة، يوصي المجلس الوطني لحقوق الإنسان بنقل أحكام المواد 152 و153 و154 و155 و156 و157 و158 و159 و160 من مدونة الشغل لمشروع القانون مع تكييف أحكام

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

المادة 164 (بشأن نطاق البطالان) مع خصوصية العمل المنزلي ؛

■ أحكام الفقرة الأولى من المادة 184 من مدونة الشغل، التي تحدد ساعات العمل العادية للعاملين في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع. يمكن إدراج هذه الأحكام بين المادتين 7 و 8 من مشروع القانون. كما يرى المجلس أن ينسحب الأمر نفسه على المادة 201 من مدونة الشغل، بعد حذف الأحكام المتعلقة بالنشاطات الفلاحية ؛

■ وفيما يتعلق بإمكانية تجميع أيام الراحة الأسبوعية باتفاق المشغل والعامل، المنصوص عليها في المادة 8 من مشروع القانون، يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان إدراج مقتضى على مستوى المادة المذكورة يستثني العمال المنزليين الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة من هذه الإمكانية. وفي نفس السياق، يقترح المجلس أن تعطى الراحة التعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا عوض الشهرين المنصوص عليهما في المادة 8 من مشروع القانون، مما يسمح بملائمة الفقرة الثانية من المادة 8 من مشروع القانون مع المادة 215 من مدونة الشغل⁴⁹ ؛

■ وبخصوص علاوة الأقدمية، يوصي المجلس الوطني لحقوق الإنسان باعتماد أحكام المادة 350⁴⁸ من مدونة الشغل في مشروع القانون، ويمكن إدراج أحكامها بين المادتين 14 و 15 من مشروع القانون ؛

■ من أجل تعزيز الضمانات التعاقدية للعمال المنزليين، يقترح المجلس اعتماد أحكام المادتين 370⁴⁹ و 18⁵⁰ من مدونة الشغل في مشروع القانون. ويمكن إدراج هذه الأحكام بين المادتين 5 و 6 من مشروع القانون. وتجدر الإشارة إلى أن هناك عدة تشريعات مقارنة تراعي خصوصية العمل المنزلي وتضمن في الآن نفسه، ولوج العمال المنزليين للحد الأدنى من الوثائق التي تثبت علاقات العمل الرسمية. فمرسوم 2010 الذي يحدد شروط عمل العمال المنزليين ببيوركينا فاسو، مثلا، يعفي المشغل في المادة 18 من "مسك سجل" خاص لكنه يفرض تقديم المشغل لورقة الأداء للعاملين لديه⁵¹ ؛

■ وإذا سجل المجلس الوطني لحقوق الإنسان عدم تحديد مشروع القانون لسن محددة للتقاعد، ونظر لعدم وجود أي تقييم لصعوبة العمل المنزلي في السياق الاقتصادي والاجتماعي الوطني، يقترح المجلس اعتماد أحكام سن التقاعد المنصوص عليها في المادة 526 من مدونة الشغل التي تحدد سن التقاعد في 60 سنة.

ويعتبر المجلس الوطني لحقوق أيضا أنه يجب التنصيص صراحة، في مقتضى عام يتم إدراجه ضمن مقتضيات مشروع القانون، على بعض الضمانات الأساسية المتعلقة بحقوق العمال المنزليين، خاصة :

■ الحرية النقابية والحق في التنظيم ؛

■ المساواة في الأجور ؛

■ التسجيل في الضمان الاجتماعي ؛

■ التغطية الصحية الأساسية.

مذكورة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمل المنزليين

وفي سياق عرض مقترحات المجلس الخاصة بالملاءمة الجزئية مع أحكام مدونة الشغل، يحرص المجلس على الإشارة، على سبيل المقارنة، إلى أن بعض التجارب اختارت، من حيث الصياغة التشريعية، حلولا تهدف إلى ترسيخ قانون الشغل كقاعدة عامة في علاقتها مع القاعدة الخاصة المتمثلة في القانون المنظم للعمل المنزلي، من جهة، مع التنصيص، من جهة ثانية، على صيغ قانونية، مثل مقتضيات العامة للبطلان، لضمان حقوق الطرف الأضعف، أي "العامل المنزلي" في العلاقة التعاقدية.

وتبقى التجربة الإسبانية في مجال تحديد مصادر القانون المنظم للعمل المنزلي تجربة مهمة في هذا الصدد، فالمادة 3 من المرسوم الملكي الإسباني الذي ينظم العمل المنزلي تحيل على القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الشغل والنصوص الخاصة التي تنظم العمل المنزلي والاتفاقات الجماعية⁵². ويقترح المجلس أيضا ضمان حماية قانونية شاملة لعمال المنازل باعتبارهم "الطرف الأضعف" في العلاقة التعاقدية. ويقترح في هذا الباب التنصيص على مقتضى قانوني بالبطلان التلقائي لأي شرط تعاقدية يهدف إلى الحد من الحقوق التي يكفلها القانون الذي ينظم العمل المنزلي أو أحكام مدونة الشغل. وعلى سبيل المقارنة، يتضمن القانون البوليفي رقم 2450 الصادر في 9 أبريل 2003 بتنظيم العمل المنزلي في المادة 2 فقرة عامة لا يمكن بمقتضاها "التنازل" عن أي من الحقوق التي يكفلها القانون المذكور⁵³. وهناك أمثلة أخرى مقارنة حول العلاقة بين القانون الذي ينظم العمل المنزلي وقانون الشغل والاتفاقات الجماعية، يمكن الرجوع إليها في دليل منظمة العمل الدولية⁵⁴.

8

10. تعريف العمل المنزلي (المادة 2 من مشروع القانون)

بعد إجراء دراسة مقارنة لتعريفات الأعمال المنزلية⁵⁵، يرى المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن اللاتحة الواردة في المادة 2 من مشروع القانون تنص على بعض الأعمال التي يمكن أن تكون خطيرة بالنسبة للأطفال. ولذلك، يقترح المجلس نقل الفقرتين الأخيرتين من المادة 6 من مشروع القانون للمادة 2. ويذكر المجلس الوطني لحقوق الإنسان في هذا الإطار بالملاحظة التي وجهتها إلى المغرب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقية (رقم 138) بشأن الحد الأدنى للسن وكذا بمقتضيات الفقرة 5 من التوصية رقم 201 التي تنص على أنه "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".

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

11. نموذج عقد العمل الذي نص عليه المادة 3 من مشروع القانون يوصي المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن ينص نموذج عقد العمل، بالإضافة إلى الشروط العامة المنصوص عليها في تشريعات العمل، أحكاماً تحدد: نوع العمل الذي يتعين القيام به والأجر وطريقة حسابه ودورية أدائه والمدفوعات العينية وقيمتها النقدية ومعدل الأجور أو التعويض عن ساعات العمل الإضافية وساعات العمل العادية والإجازة السنوية المدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والأكل والسكن، عند الاقتضاء، وفترة الاختبار، عند الاقتضاء، وشروط إرجاع العامل إلى وطنه (إذا كان أجنبياً)³⁶ وتوصيف المكان الموفر للإقامة وكيفية تسجيل واحتساب ساعات العمل الإضافية وفترات العمل المحددة المتفق عليها وكيفية إطلاع العامل المنزلي على هذه المعلومات.

ويوصي المجلس الوطني لحقوق الإنسان في نفس الإطار بأن يمنح مشروع القانون لمفتشي الشغل إمكانية تقديم طلب أمام المحكمة المختصة من أجل الحكم ببطالان أي عقد لا يتوافق مع أحكام مدونة الشغل والقانون الخاص الذي ينظم العمل المنزلي.

وبسمح التحليل المقارن لتشريعات بالكشف عن توجه واضح نحو التدقيق في الأعمال التي يشملها العمل المنزلي. وفي هذا السياق، نص أحكام المادة 5 من القانون المنظم للعمل المنزلي بإيرلندا على أن يتضمن عقد العمل، بالإضافة إلى مقتضيات المعنادة، وصفا مفصلاً للمهام التي يتعين على العامل المنزلي القيام بها وكذا تفاصيل أوقات الراحة اليومية³⁷. وفي نفس السياق، نص قانون جنوب إفريقيا القطاعي رقم R. 1068 الصادر في 15 غشت 2002 بتنظيم العمل المنزلي على نموذج عقد يحتوي لائحة وصفية مفصلة لمهام وواجبات المتعاقدين، مما يسهل تحديد الالتزامات التعاقدية للأطراف³⁸.

وبخصوص شروط سكن العمال المنزليين، يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن يحدد مشروع القانون الشروط الدنيا لسكن العمال المنزليين اللائق. ويمكن للمشروع، في هذا السياق، استلهاً أحكام المادة 30 من القانون السويسري الذي يحدد شروط السكن والتغذية بالنسبة للعمال المنزليين³⁹، وهي مقتضيات شبيهة بأحكام المادة 8 من قانون جنوب إفريقيا القطاعي⁴⁰.

12. الشهادة الطبية المنصوص عليها في المادة 5 يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان تعديل الفقرة الأخيرة من المادة 5 وملائمتها مع مقتضيات التوصية رقم 201 التي تنص على أنه ينبغي على الدول الأعضاء أن:

(أ) تتحقق من أن ترتيبات الاختيار الطبي المرتبط بالعمل تحترم مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعمال المنزليين وتتماشى مع مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن "حماية البيانات الشخصية للعمال" (1997) وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة بحماية البيانات؛

(ب) تمنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختيار؛

(ج) تضمن ألا يتم إفشاء معلومات عن العمال تتعلق بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو تتعلق بالحمل.

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

13. الحد الأدنى لسن الاستخدام في العمل المنزلي

يذكر المجلس الوطني لحقوق الإنسان بأن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم 189) تشير في ديباجتها إلى اتفاقية حقوق الطفل⁶¹، وبأن الفقرة الثانية من المادة 3 من الاتفاقية رقم 189 تقتضي بأن "تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" خاصة "ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال"، علماً أن المغرب صادق مؤخراً على إعلان الرباط⁶² الذي جاء في إطار التحضير للمؤتمر الدولي الثالث حول أسوأ أشكال عمالة الأطفال بالعاصمة البرازيلية برازيليا 2013 ودعت مقتضياته إلى إعادة النظر في اللائحة القديمة للأعمال الخطرة الممنوعة على الأطفال دون سن 18 سنة ووضع مرسوم يحدد لائحة جديدة. وعلى أساس هذه المبادئ، يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن ينص مشروع القانون على أن يكون السن الأدنى للاستخدام في العمل المنزلي هو 18 سنة⁶³.

وعلى سبيل المقارنة، ينص المرسوم السويسري الذي يضبط شروط الدخول والإقامة والعمل بالنسبة لفئة معينة من عمال المنازل لدى المستفيدين من الامتيازات والحصانات والتسهيلات بسويسرا (مرسوم العمال المنزليين) في المادة 9 على عدة شروط يجب توفرها في العامل المنزلي، من بينها الحد الأدنى للسن المحدد في 18 سنة .

10

14. مكونات أجور العاملين المنزليين

يلاحظ المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن مشروع القانون ينص في المادة 13 على إمكانية دمج بعض المزايا العينية (تصل إلى 40%) في مكونات أجر العامل المنزلي الذين يعيش في منزل المشغل. وفي هذا الإطار يحيل المجلس على بعض القوانين المقارنة، مثل القانون البرازيلي المتعلق بالعمل المنزلي، بعد التعديلات التي أدخلت عليه في 2006، والذي تمنع أحكام المادة 2 منه المشغل من خصم أجر العامل المنزلي مقابل توفير الأكل والملبس والسكن والخدمات الصحية⁶⁴. وينص القانون القطاعي الجنوب إفريقي رقم R. 1068 الصادر في 15 غشت 2002 بشأن العمل المنزلي على حكم مماثل في المادة 67⁶⁵، إلا أنه ينص على أن حد أقصى لإمكانية الخصم ممتثل في 10% من الأجر كمقابل السكن⁶⁶. أما المشرع الإسباني فقد اختار بموجب المرسوم الملكي رقم 1620/2011، الصادر في 14 نونبر 2011 بتنظيم العمل المنزلي أحكاماً مماثلة لمقتضيات مشروع القانون موضوع هذه المذكرة، إلى أنه حدد الحد الأقصى للمنافع العينية في 30%⁶⁷ في حين حدده مشرع الأوروغواي في 20% فقط⁶⁸.

مذكرة متعلقة بمشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

وعلى ضوء هذه التجارب، يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان الحد من نسبة المكملات العينية في الأجر التي تنص عليها مقتضيات المادة 13 من مشروع القانون. ويذكر المجلس أخيرا في هذا الصدد، بأهمية احترام المحددات التالية في أي عملية لإعادة احتساب المكون العيني من أجر العمال المنزليين. ويتعلق الأمر بالمحددات المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 12 من الاتفاقية رقم 189 حول العمل اللائق للعمال المنزليين. وهي ألا تكون أقل مواتاة من تلك المطبقة على فئات أخرى من العمال، وضرورة موافقة العامل على المدفوعات العينية، وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

ملاحق

1. دخلت حيز التنفيذ في 19 يونيو 1976 وصادق عليها المغرب في 6 يناير 2000
2. المادة 1: "تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها بالتابع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث"
3. المادة 3 (الفقرة الأولى): "لا يجوز أن يقل الحد الأدنى، للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها"
4. تمت المصادقة عليها بحنييف، الدورة 58 لمؤتمر العمل الدولي، في 26 بنويو 1973
5. الفقرة 12، النقطة الأولى: "ينبغي اتخاذ تدابير لضمان أن تبلغ ظروف استخدام أو عمل الأطفال والأحداث الذين يقل عمرهم عن 18 سنة مستوى مقبولاً وأن تظل عند هذا المستوى. وينبغي مراقبة هذه الظروف بشكل صارم"
6. الفقرة 13: ينبغي إيلاء عناية خاصة لما يلي:
 1. تقديم أجر عادل وحماية هذا الأجر، مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي؛
 2. فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية وحظر الساعات الإضافية، لإتاحة وقت كافٍ للتعليم والتدريب (بما فيه الوقت اللازم للواجبات المنزلية المرتبطة بهذا التعليم والتدريب)، وللراحة أثناء النهار والأنشطة الترفيهية؛
 3. ضمان فترة راحة ليلية من 12 ساعة متوالية على الأقل وأيام الراحة الأسبوعية المعتادة/ مع عدم السماح بأي استثناء إلا في حالات الاستعجال القصوى؛
 4. منح إجازة سنوية مدفوعة الأجر من أربعة أسابيع على الأقل، ولا تقل في أي حال عن الإجازة الممنوحة للكبار؛
 5. تغطية عن طريق نظام الضمان الاجتماعي، بما فيها نظم الإعانات في حالات حوادث الشغل والأمراض المهنية والعلاجات الطبية والتعويضات عن المرض كيفما كانت شروط الاستخدام أو العمل؛
 6. تطبيق معايير بمستويات مقبولة للسلامة والصحة وتوفير توجيه ومراقبة مناسبين.
7. الفقرة 14: 1 - "ينبغي للتدابير التي تتخذ لضمان تطبيق اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973، وهذه التوصية بصورة فعالة أن تضمن ما يلي:
 1. تعزيز أقسام تفتيش العمل والأقسام المرتبطة بها بالقدر اللازم، وذلك أساساً عن طريق تدريب المفتشين تدريباً خاصاً لكشف التجاوزات في استخدام أو عمل الأطفال والمراهقين ولتصحيح هذه التجاوزات"
8. دخلت حيز التنفيذ في 19 نونبر 2000 وصادق عليها المغرب في 26 يناير 2001
9. المادة 2: "يطلق تعبير "الطفل" في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة."
10. المادة 3: يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي: "د. الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي."
11. المادة 4: 1. "تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د)، مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، لاسيما الفقرتان 3 و4 من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999."
12. صادق عليها مؤتمر العمل الدولي في الدورة 87 في 17 يونيو 1999 بحنييف
13. ينبغي أن تهدف البرامج المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية، بين جملة أمور، إلى إعطاء اهتمام خاص (...). بمشكلة الأعمال التي تنفذ في الحقول، والتي تتعرض فيها الفتيات للمخاطر بشكل خاص.

14. 3 - ينبغي عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) من الاتفاقية وتحديد أماكن وجودها على أن يولي الاعتبار لأموال من بينها: (أ) "الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي... (هـ) الأعمال التي تزاوُل في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان العمل دون سبب معقول."
15. "فيما يتصل بأنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) من الاتفاقية وفي الفقرة 3 آنفاً، يجوز للقوانين أو الأنظمة أو السلطة المختصة أن تصرح - بعد التشاور مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل - بالاستخدام أو العمل اعتباراً من سن السادسة عشرة، شرط أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنويين وسلامتهم ومسلكتهم الأخلاقي وشرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنيّاً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه."
16. تم اعتمادها سنة 2011 ودخلت حيز التنفيذ في 5 شتبر 2013
17. تمت المصادقة عليها في 16 يونيو 2011
18. لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 5 (2003): التدابير العامة لتنفيذ اتفاقية حقوق الطفل، CRC/C/2003/5، 27 نونبر 2003
- "المادة 3 (1): مصالح الطفل الفضلى بوصفها الاعتبار الأول في جميع الإجراءات التي تتخذ بشأن الأطفال. تشير هذه المادة إلى الإجراءات التي يتم اتخاذها من قبل "مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو من جانب المحاكم أو السلطات الإدارية أو الهيئات التشريعية". ويقضي هذا المبدأ باتخاذ تدابير فعالة في سائر الدوائر الحكومية والبرلمان والهيئة القضائية. ويطلب إلى كل هيئة أو مؤسسة تشريعية وإدارية وقضائية تطبيق مبدأ المصالح الفضلى وذلك بأن تنظر بصورة منهجية في الطريقة التي تتأثر أو ستأثر بها حقوق ومصالح الطفل بما تتخذه من قرارات وإجراءات - مثلاً بقانون أو سياسة مقترحة أو قائمة أو إجراء إداري أو حكم قضائي - بما في ذلك القرارات والإجراءات التي لا تخص الأطفال مباشرة، والتي تؤثر عليهم مع ذلك بشكل غير مباشر." (ص 4)
19. لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 12 (2009): حق الطفل في الاستماع إليه، CRC/C/GC/12، 20 يوليوز 2009
- ينبغي الاستماع إلى هؤلاء الأطفال عند وضع السياسات من أجل القضاء على الأسباب العميقة لعمل الأطفال، لا سيما فيما يتعلق بالتعليم.
- وللأطفال العاملين الحق بموجب القانون في الحماية من الاستغلال وينبغي الاستماع إليهم عند معاناة المفتشين لمواقع العمل وظروف العمل في إطار التحقيق بشأن تنفيذ قوانين العمل. وينبغي الاستماع أيضاً إلى الأطفال وإلى ممثلي رابطات الأطفال العاملين، إن وجدوا، عند صياغة قوانين العمل أو عند النظر في تنفيذ هذه القوانين أو تقييمها." (ص 27)
20. لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 13 (2011): حق الطفل في الحماية من جميع أشكال العنف، CRC/C/GC/13
- "إن الأطفال المحتمل أن يتعرضوا للعنف. تشمل فئات الأطفال التي قد تتعرض للعنف على سبيل المثال لا الحصر... والأطفال الذين يزاولون أعمالاً خطيرة، بما فيها أسوأ أشكال العمل." (ص 31)
21. لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: التعليق العام رقم 1 بشأن العمال المنزليين المهاجرين، CMW/C/GC/1، 23 فبراير 2011.
22. تمت المصادقة عليها في 2012 وتم تعميمها خلال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي (2013)
- "سجلت اللجنة المعلومات المقدمة من قبل الحكومة [المغربية] في تقريرها المقدم بموجب الاتفاقية (رقم 182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999، التي توضح أنه تم، مع تنصيب الحكومة الجديدة، سحب مشروع قانون بشأن العمل المنزلي من البرلمان ليتم عرضه من جديد على مجلس الحكومة في 12 مارس 2012 الذي أجل البت فيه من أجل تعميق البحث. وتعرب اللجنة عن الأمل الراسخ بأن تتم المصادقة على مشروع القانون هذا، الذي هو قيد النظر لعدة سنوات الآن، في أقرب وقت ممكن وتطلب من الحكومة أن تقدم معلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد في تقريرها المقبل. لذلك تطلب اللجنة مرة أخرى من الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لتعديل التشريعات الوطنية لتتواءم مع أحكام المادة 8 من الاتفاقية، بشكل يضمن أن تحدد التراخيص المقدمة للقاصرين دون سن 18 عاماً للمشاركة في عروض فنية بشكل صريح عدد ساعات استخدامهم أو عملهم مع توصيف شروط ذلك. وإذا

تشير اللجنة إلى أن الحكومة تحيل على المصادقة على مشروع القانون المتعلق بالعمل المنزلي واللائحة الخاصة التي تحدد الأعمال الخطيرة المحظورة في مجال العمل المنزلي منذ عدة سنوات، تحث الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تبني مشروع القانون وهذه القائمة على وجه السرعة. تشجع اللجنة الحكومة على مضاعفة جهودها في تحديد الفتيات دون سن 18 عاما اللواتي يعملن في المنازل ضحايا الاستغلال الاقتصادي أو الجنسي وإيقاف تشغيلهن وإعادة تأهيلهن وتطلب منها الاستمرار في تقديم المعلومات حول النتائج التي يتم التوصل إليها، لا سيما في إطار مشروع OIT/IPEC/PAMODEC (منظمة العمل الدولية/البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال) برنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن العمل المنزلي للفتيات. وتشجع اللجنة الحكومة على المصادقة على الاتفاقية (رقم 189) المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، 2011، التي تتضمن أحكاما رئيسية في مجال حماية الطفل".

23. تمت المصادقة عليها في 2012، وتعميمها خلال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي (2013) يحدد هذا القانون الحد الأدنى للسنة للقبول في مثل هذا العمل في 15 عاما ويحدد ظروف العمل وينص على تدابير للرقابة فضلا عن عقوبات تصل إلى السجن ضد مشغلي الأطفال دون سن 15 سنة. كما أن اللجنة كانت قد سجلت وجود قائمة تحدد الأعمال الخطيرة المحظورة في قطاع العمل المنزلي كان يفترض إعدادها والمصادقة عليها مع القانون المستقبلي المتعلق بشغل وتشغيل العمال المنزليين، الذي لا يزال في طور المصادقة منذ يونيو 2011.

تذكر اللجنة الحكومة أن الفتيات العاملات في المنازل غالبا ما يكن ضحايا الاستغلال وأن الطبيعة السرية لعملهن تجعل من الصعب مراقبة ظروف عملهن. كما تذكر الحكومة أنه على كل دولة عضو، بموجب المادة 1 من الاتفاقية، اتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال بشكل مستعجل.

وإذ تشير اللجنة إلى أن الحكومة تحيل على المصادقة على مشروع القانون المتعلق بالعمل المنزلي واللائحة الخاصة التي تحدد الأعمال الخطيرة المحظورة في مجال العمل المنزلي منذ عدة سنوات، تحث الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تبني مشروع القانون وهذه القائمة على وجه السرعة.

24. الجريدة الرسمية رقم 3 الصادرة في 20 يناير 2011
25. Act 951/1977 on the Employment of Household Workers amendments up to 480/2011 included
26. -المرسوم الملكي رقم 1620/2011 - 14 نونبر، المنظم للعمل المنزلي؛ الجريدة الرسمية، الخميس 17 نونبر 2011، رقم 277، الفرع الأول، صفحة 119046 وما بعدها.

27. - صدر بتاريخ 6 ماي 2009
28. نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبساتينها ومن في حكمهم، صادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996، نشر في الجريدة الرسمية رقم 4989، المؤرخة في فاتح أكتوبر 2009، صفحة 5348

29. القانون رقم 2450/9 أبريل 2003، المنظم للعمل المنزلي المؤدى عنه

30. Republic Act N° 10361 instituting policies for the protection and welfare of domestic workers

31. القانون رقم 18.065 / المتعلق بقواعد تنظيم العمل المنزلي/صدر في 5 دجنبر/006 رقم 27133

32. Basic conditions of employment act, no 75 Of 1997 sectoral determination 7: domestic worker sector

33. Statutory instrument N°3 of 2011, the minimum wages and conditions of employment (Domestic workers) order 2011

34. Industrial relations act. 1990 (code of practice for protecting persons employed in other people's homes) (declaration) order 2007

35. تقرير منظمة "هيومن رايتس ووتش" تحت عنوان: "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب"، الصادر في سنة 2012

36. International Labour office: "Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws" (: Geneva 2012 (p1

37. شارك في هذه الجلسات كل من جمعية إنصاف والجمعية المغربية لمحاربة العنف الموجه ضد النساء (AMVEF) ومتدى بدائل المغرب (بوابة المجتمع المدني مشرق مغرب - جسور) والجمعية المغربية لحقوق الإنسان والتآلف ربيع الكرامة والمنظمة المغربية لحقوق الإنسان والجمعية المغربية لمفتشي الشغل والفدرالية الديمقراطية للشغل والمكتب الدولي للشغل والتعاون الدولي الألماني ومنظمة أو كسفام.

38. أنظر على سبيل المثال:

تقرير منظمة "هيومن رايتس ووتش" الذي يحمل عنوان "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب"، الصادر في 2012

39. منظمة العمل الدولية، أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق (جنيف 2007)، ص.ii

40. مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، جنيف، 2012، (ص1)

41. القسم الثالث: أحكام عامة

"المادة 9: يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المشتمين للمقاولة. كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي: 1 - حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ 2 - منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛ 3 - حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10 يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل فهراً أو جبراً.

المادة 11 لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

42. الباب الأول: فترة الاختبار

المادة 13: فترة الاختبار هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعاً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً:

- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً؛

- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛

- إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختياره، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14: تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي:

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛

- شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛

- خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال.

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية:

- يوماً واحداً عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛

- شهراً واحداً بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

- 43. المادة 23:** يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر. تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من هذا التكوين.
- يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل. يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي (مرسوم رقم 2.04.422 صادر 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) المحدد للبيانات التي يجب أن تتضمنها بطاقة الشغل، الجريدة الرسمية رقم 5279، 21 ذي القعدة 1425 (3 يناير 2005)).
- يجب تجديد بطاقة الشغل كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.
- 44. المادة 24:** يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاولة.
- يجب عليه أيضا إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على مقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها:
- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛
 - النظام الداخلي؛
 - مواعيت الشغل؛
 - أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
 - مقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛
 - تواريخ أداء الأجر، ومواعيته، ومكان أدائه؛
 - رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
 - الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.
- 45. المادة 39:** تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير:
- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛
 - إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛
 - ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل؛
 - السرقة؛
 - خيانة الأمانة؛
 - السكر العلني؛
 - تعاطي مادة مخدرة؛
 - الاعتداء بالضرب؛
 - السب القادح؛
 - رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
 - التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الاثني عشر شهرا؛
 - إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛
 - ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛
 - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛
 - التحريض على الفساد؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لخرقة سير المقاولة. يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة خرقة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.
- المادة 40:** يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاولة أو المؤسسة، ما يلي:
- السب القادح؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
 - التحرش الجنسي؛
 - التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجر لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

46. الفرع السابع: شهادة الشغل

المادة 72: يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجر شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجر بالمقاول، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجر، وبما أسدى من خدمات. تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل الترام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

الفرع الثامن: توصيل تصفية كل حساب

المادة 73: "التوصيل عن تصفية كل حساب" هو التوصيل الذي يسلمه الأجر للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه. يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقاً للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجر عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنجازه.

47. المادة 215: يجب إعطاء الأجر، الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهراً.

تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة.

تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

48. المادة 350: يجب أن يستفيد كل أجر، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من علاوة الأقدمية تحدّد نسبتها على النحو التالي:

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛

- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛

- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثني عشرة سنة في الشغل؛

- 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل؛

- 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

49. المادة 370: يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمها وجوباً بالبيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

50. المسادة 18: يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات.

إذا كان عقد الشغل ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

51. المادة 18: يعفى المشغل من مسك سجل للعاملين لكن يجب عليه في المقابل تسليم ورقة الأداء للعاملين لديه (ترجمة غير رسمية)

52. المادة 3. مصادر العلاقة التعاقدية

تخضع الحقوق والالتزامات المتعلقة بهذه العلاقة التعاقدية ذات الطابع الخاص ل:

(أ) مقتضيات هذا المرسوم الملكي.

(ب) وبصفة تكميلية، وفي ما يتعلق بالعناصر التي تنماشى مع الطابع الخاص لهذه العلاقة، تطبيق معايير العمل المشترك. لا تطبق صراحة المادة 33 من القانون الذي ينظم العمل المنزلي

(ج) الاتفاقات الجماعية.

(د) حسب إرادة الأطراف المعبر عنها في عقد العمل، والتي يجب أن تحترم أحكام القوانين والاتفاقات الجماعية.

(هـ) تخضع لما هو متعارف عليه على المستوى المحلي والمهني

53. المادة 2 - (الحقوق). الحقوق الممنوحة بموجب هذا القانون لا يجوز التنازل عنها

54. الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي - جنيف، 2012، ص 10.

توضيح العلاقة بني الصكوك التشريعية

في فرنسا يعرف قانون الشغل العمال المنزليين ويوضح الأحكام المنطبقة عليهم (المادة L7221)، في حين أن المعايير الشاملة المتعلقة بالعمال المنزليين واردة في اتفاق جماعي له قوة القانون (الاتفاق الوطني الجماعي للعاملين لدى أصحاب عمل من الأفراد، بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999). ويجعل الاتفاق الجماعي، من جهته، بعض أحكام قانون العمل تنطبق على العمال المنزليين، على سبيل المثال، تلك المتعلقة بالعقود محددة المدة. وبخضع العمال المنزليون في المناطق القروية وعمال الحدائق والحراس لاتفاق جماعي وطني منفصل عن الاتفاق الجماعي الوطني بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999. وينطبق قانون العمل العام والاتفاقات الجماعية القطاعية السارية، على توظيف العمال المنزليين من قبل منشآت أو جمعيات. وفي مالي، يعالج المرسوم رقم (P-RM/178-96) الصادر بتاريخ 13 حزيران/يونيه 1996، بموجب قانون العمل، من بين أمور أخرى، ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعمال المنزليين. كما أنه يتضمن إشارة إلى تغطية العمال المنزليين بموجب التشريعات المطبقة بشكل عام، في المادة (86-40.D):

بالنسبة لجميع المسائل غير المنصوص عليها صراحة في المادتين (86-39.D-1-86)، تطبق أحكام قانون العمل وقانون الرعاية الاجتماعية واللوائح السارية ذات الصلة.

وفي عام 2006، أصدرت الأوروغواي القانون رقم (18,065) الذي وسع نطاق مجموعة من إجراءات حماية العمل لتشمل العمال المنزليين، وبتاريخ 25 حزيران/يونيه 2007، صدر مرسوم رئاسي بموجب هذا القانون، بمنح حقوق عمل خاصة بالعمال المنزليين.

وفي جنوب أفريقيا، يحدد قانون الشروط الأساسية للاستخدام، 1997، حماية حقوق العمل للموظفين عموماً، في حين يرد "تحديد قطاعي" ملازم بموجب القانون، هو التحديد القطاعي 7، يضع معايير مفصلة وشاملة خصيصاً للعاملين في قطاع العمل المنزلي. وينص التحديد القطاعي 7، الجزء ألف، القسم 4، في تعريف نطاق تغطيته على ما يلي:
أحكام قانون الشروط الأساسية للاستخدام تنطبق على جميع العمال المنزليين المشمولين بهذا التحديد وعلى أصحاب عملهم في ما يتعلق بأي مسألة لا ينظمها هذا التحديد القطاعي.

55. المادة 2 من المرسوم السويسري الذي ينظم العمل المنزلي، الصادر في 6 يونيو 2011

يقصد بالعمل المنزلي أي عمل يقوم به عامل بمنزل مشغله، مثل الأعمال المنزلية والطبخ وتقديم الأكل والغسيل ورعاية الأطفال أو أعمال البستنة. (ترجمة غير رسمية)

56. أنظر في هذا السياق

مرسوم رقم 2.04.466 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد نموذج تعهد المشغل بتحمل نفقات إرجاع الخادم المنزلي إلى وطنه ومصاريف استشفائه، الجريدة الرسمية رقم 5279، 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص. 8.

قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 350.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب، الجريدة الرسمية عدد 5300، 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص. 998

57. 1.5 يجب أن يقدم المشغل للعامل بياناً مكتوباً لشروط وظروف العمل، على النحو المطلوب بموجب قانون شروط التوظيف 2001-1994، والتي تحدد بوضوح ما يلي:

- ساعات العمل

- معدلات الأجور

- قائمة الواجبات

- فترات الإجازة السنوية

- مكان أو أماكن العمل

- تاريخ البدء في العمل

وينبغي أن تدرج تفاصيل فترات الراحة في البيان المكتوب لشروط وظروف العمل. (ترجمة غير رسمية)

58. انظر الملحق "Job description" للقانون القطاعي رقم R.1068 الصادر في 15 غشت 2002 حول العمل

المنزلي؛ الجريدة الرسمية الجنوب إفريقية رقم 23732، الصادرة بتاريخ 15 غشت 2002، ص. 43.

59. المادة 30: شروط سكن وتغذية العامل المنزلي

1- يحق أن يكون للعامل المنزلي غرفة خاصة بمنزل مشغله،
ويجب أن:

أ. تستجيب هذه الغرفة لمتطلبات النظافة؛

ب. أن يكون ممكنا إغلاقها بمفتاح؛

ج. أن تكون مضادة بشكل جيد، سواء طبيعيا أو اصطناعيا؛

د. أن تكون دافئة ومهواة بشكل جيدة؛

هـ. أن يكون بها الأثاث اللازم: سرير، خزانة ملابس يمكن إقفالها بمفتاح، كرسي وطاولة.

60. ب. خصم ما لا يزيد عن 10% من الأجر مقابل غرفة أو غيرها من أماكن الإقامة يضمها المشغل للعامل المنزلي إذا كان مكان الإقامة:

(I) لا يسمح بتسرب الماء وفي حالة جيدة عموما؛

(ثانيا) به نافذة واحدة على الأقل وباب يمكن إقفاله؛

(ثالثا) به مرحاض وحمام أو دش، إذا لم يكن ممكنا للعامل المنزلي استعمال أي الحمام آخر.

61. وإذ يذكر [المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية] بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل (...) واتفاقية حقوق الطفل...

62. تم اعتماد هذا الإعلان خلال لقاء إقليمي للخبراء منظم تحت شعار "مخاربة تشغيل الأطفال في إفريقيا: السياسات الوطنية منجزات وأفاق" بالرباط ما بين 21 و23 ماي 2013

63. المادة 9: شروط عامة (ترجمة غير رسمية)

مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في أحكام أخرى من هذا المرسوم، يجب أن تتوفر في العامل المنزلي الشروط التالية:
(أ) أن لا يقل سنه عن 18 سنة

64. المادة 2: يمنع على المشغل الخصم من أجر العامل المنزلي مقابل توفير الأكل والملبس والسكن والخدمات الصحية (مضمن بالقانون رقم 11.324، 2006)

65. المادة 7: (1) لا يجوز تلقي المشغل لأي مدفوعات مباشرة أو غير مباشرة من قبل العامل المنزلي أو أن يخصم من أجره مقابل:

.... (ج) توفير ملابس العمل، أو

(د) توفير الأكل للعامل المنزلي عندما يكون العامل في إطار مزاولته عمله أو في مكان العمل. (ترجمة غير رسمية)

66. المادة 8: لا يجوز للمشغل خصم أي مبلغ من أجر العامل المنزلي، باستثناء -

... (ب) خصم لا يزيد عن 10% من الأجر مقابل غرفة أو غيرها من أماكن الإقامة يضمها المشغل للعامل المنزلي... (ترجمة غير رسمية)

67. المادة 8. الأجرور.

2. يؤدي المشغل، باتفاق مسبق، راتب العامل المنزلي إما نقدا أو بشيك أو بطريقة أخرى من خلال المؤسسات البنكية. غير أنه، في حالات العمل المنزلي الذي يتم الحصول فيه على منافع عينية، مثل السكن والخدمات الصحية، قد تخصم حسب النسبة المتوقعة التي يتفق عليها الطرفان، شريطة أن يضمن ذلك أن يدفع الأجر نقدا، على الأقل، من نسبة الحد الأدنى للحساب الشهري ودون أن يؤدي ذلك إلى اقتطاع نسبة تتجاوز 30 بالمائة من مجموع الأجر.

68. المادة 11 من القانون رقم 18.065 الصادر بتاريخ 27 نونبر 2006 الخاص بالعمل المنزلي



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل
المتعلقة بالعمل المنزليين
مذكرة - نونبر 2013

Place Ach-Chouhada,
B.P. 1341, 10 001, Rabat - Maroc
Tél : +212(0) 5 37 72 22 18/07
Fax : +212(0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma

مأخة التمداء حن با 1341
10 001 الرباط . المغرب
التماء : 05 37 72 22 18(0) 212
الفاخر : 05 37 72 68 56 (0) 212
cndh@cndh.org.ma

أوراق حضور السادة المستشارين
لاجتماعات اللجنة حول مشروع القانون

1

ورقة إثبات حضور المسادة
المستشارين / أعضاء اللجنةالمملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

الجلسة التشريعية: 2013 - 2014

الدورة: أبريل 2014

الجلسة رقم: 15

المدة الزمنية: نسبة الحضور:
عدد الحاضرين: تاريخ انعقاد الجلسة: الاثنين 23 يونيو 2014
عدد المعطلين: الساعة: الثالثة زوايا

جدول الأعمال: الشروع في دراسة مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل
والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم	الفريق أو الانتماء السياسي	التوقيع
الرئيس	السيد عمر أذخيل	الحركي	
الخليفة الأول	السيد لحسن العواني	التجمع الوطني للأحرار	
الخليفة الثاني	السيد محمد علمي	الفريق الاشتراكي	
الخليفة الثالث	السيد محمد عداد الرغاري	التحالف الاشتراكي	
الخليفة الرابع	السيد الغازي لغرابية	الاتحاد الدستوري	
الخليفة الخامس	السيد محمد بنزيدة	الاستقلالي	
الخليفة السادس	*****	الاتحاد المغربي للشغل	
الأمين	السيد محمد ولد الرشيد	الاستقلالي	
مساعد الأمين	السيد عياد الطيبي	الحركي	
المقرر	السيد محمد لشكر	القيدالي للوحدة والديمقراطية	
مساعد المقرر	العربي المحرشي	الأصالة والمعاصرة	

عبدالرحمان أنس الفريق الاشتراكي

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	أبو الخدادي محمد
		أحمد أحميدي
		أحمد الإدريسي
		عبد الكريم الهمص
		مولاي الأمين طيبي علوي
		عبد الله عباد
		علال عزبوني
		أحمد العاطفي
		عبد الحميد بنعلوش
		جواد وهيب
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		سعد بنزروال
		محمد رضى بوطيب
		العربي سديد
		الجماح بوزكري
		محمد نصيري

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الحركي	محمد فضيلي
		عبد الله أبو زيد
		سعيد التلاوي
		عمر مكدور
	التجمع الوطني للأحرار	لحسن بيجديكن
		علي طلحة
	الفريق الاشتراكي	زبيدة بوعباد
		الجيلالي صبحي
	الاتحاد الدستوري	إدريس الراضي
		محمد برطني
	التحالف الاشتراكي	عبد اللطيف أوعمو
	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	عبد المالك أفرياط
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	عبد الإلاه الحلوطي
	البيئة والتنمية	سيدي محمد أخطور

1



ورقة إثبات حضور المادة
المستشارين أعضاء اللجنة

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

السنة التشريعية: 2013 - 2014

الدورة: أبريل 2014

الجلسة رقم: 17

المدة الزمنية: نسبة الحضور:
عدد الحاضرين: تاريخ انعقاد الجلسة: الأربعاء 02 يوليوز 2014
عدد المعترضين: الساعة: الحادية عشرة صباحا

جدول الأعمال: مواصلة دراسة مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

أعضاء مكتب اللجنة

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم	المهمة
	الحركي	السيد عمر أدخيل	الرئيس
	التجمع الوطني للأحرار	السيد لحسن العواني	الخليفة الأول
	الفريق الاشتراكي	السيد محمد علمي	الخليفة الثاني
	التحالف الاشتراكي	السيد محمد عذاب الزغاري	الخليفة الثالث
	الاتحاد الدستوري	السيد الغازي لغرابية	الخليفة الرابع
	الاستقلالي	السيد محمد بنزيدية	الخليفة الخامس
	الاتحاد المغربي للشغل	*****	الخليفة السادس
	الاستقلالي	السيد محمد ولد الرشيد	الأمين
	الحركي	السيد عماد الطيبي	مساعد الأمين
	القيادالي للوحدة والديمقراطية	السيد محمد لشكر	المقرر
	الأصالة والمعاصرة	العربي المحرشي	مساعد المقرر

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	أبو الخدادي محمد
		أحمد أحميدي
		أحمد الإدريسي
		عبد الكريم الهمص
		مولاي الأمين طيبي علوي
		عبد الله عباد
		علال عزيزوني
		أحمد العاطفي
		عبد الحميد بنعلوش
		جواد وهيب
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		سعد بنزروال
		محمد رضى بوطيب
		العربي سديد
		الجماخ بوزكري
		محمد نصيري

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الحركي	محمد فضيلي
		عبد الله أبوزيد
		سعيد التلاوي
		عمر مكدر
	التجمع الوطني للأحرار	لحسن بيجديكن
		علي طلحة
	الفريق الاشتراكي	زبيدة بوعياذ
		الجيلالي صبحي
	الاتحاد الدستوري	إدريس الراضي
		محمد برطني
	التحالف الاشتراكي	عبد اللطيف أوعمو
	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	عبد المالك أقرباط
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	عبد الإلاه الحلوطي
	البيئة والتنمية	سيدي محمد أخظور



ورقة إثبات حضور السادة
المستشارين / أعضاء اللجنة

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

السنة التشريعية: 2013 – 2014

الدورة : أبريل 2014

الجلسة رقم: 18

المدة الزمنية : نسبة الحضور :

عدد الحاضرين: تاريخ انعقاد الجلسة: الاثنين 14 يوليوز 2014

عدد المعتدين: الساعة: الحادية عشرة صباحا

جدول الأعمال: مواصلة دراسة مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

أعضاء مكتب اللجنة

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم	المهمة
	الحركي	السيد عمر أدخيل	الرئيس
	التجمع الوطني للأحرار	السيد لحسن العواني	الخليفة الأول
	الفريق الاشتراكي	السيد محمد علمي	الخليفة الثاني
	التحالف الاشتراكي	السيد محمد عذاب الزغاري	الخليفة الثالث
	الاتحاد الدستوري	السيد الغازي لغرابية	الخليفة الرابع
	الاستقلالي	السيد محمد بنزيدة	الخليفة الخامس
	الاتحاد المغربي للشغل	*****	الخليفة السادس
	الاستقلالي	السيد محمد ولد الرشيد	الأمين
	الحركي	السيد عياد الطيبي	مساعد الأمين
	القيداري للوحدة والديمقراطية	السيد محمد لشكر	المقرر
	الأصالة والمعاصرة	العربي المحرشي	مساعد المقرر

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	أبو الخدادي محمد
		أحمد حميدي
		أحمد الإدريسي
		عبد الكريم الهمص
		مولاي الأمين طيبي علوي
		عبد الله عباد
		علال عزبوني
		أحمد العاطفي
		عبد الحميد بعلوش
		جواد وهيب
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		سعد بنزروال
		محمد رضى بوطيب
		العربي سديد
يعتذر /		الجماخ بوزكري
يعتذر /		محمد نصيري

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الحركي	محمد فضيلي
		عبد الله أبوزيد
		سعيد التلاوي
		عمر مكدور
	التجمع الوطني للأحرار	لحسن بيجديكن
		علي طلحة
	الفريق الاشتراكي	زيدة بوعباد
		الجيلالي صبحي
	الاتحاد الدستوري	إدريس الراضي
		محمد برطني
	التحالف الاشتراكي	عبد اللطيف أوعمو
	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	عبد المالك أفرباط
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	عبد الإلاه الحلوطي
	البيئة والتنمية	سيدي محمد أخطور



ورقة إثبات حضور السادة
المستشارين أعضاء اللجنة

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

السنة التشريعية: 2013 - 2014

الدورة : أبريل 2014

الجلسة رقم: 19

المدة الزمنية: نسبة الحضور:

عدد الحاضرين: تاريخ انعقاد الجلسة: الثلاثاء 15 يوليوز 2014

عدد المعتلين: الساعة: العاشرة صباحا
كما تليه: 10:00 صباحا

جدول الأعمال: مواصلة دراسة مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم	الفريق أو الانتماء السياسي	التوقيع
الرئيس	السيد عمر أذخيل	الحركي	
الخليفة الأول	السيد لحسن العواني	التجمع الوطني للأحرار	
الخليفة الثاني	السيد محمد علمي	الفريق الاشتراكي	
الخليفة الثالث	السيد محمد عذاب الزغاري	التحالف الاشتراكي	
الخليفة الرابع	السيد الغازي لغرابية	الاتحاد الدستوري	
الخليفة الخامس	السيد محمد بنزيدة	الاستقلالي	
الخليفة السادس	*****	الاتحاد المغربي للشغل	
الأمين	السيد محمد ولد الرشيد	الاستقلالي	
مساعد الأمين	السيد عياد الطيبي	الحركي	
المقرر	السيد محمد لشكر	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	
مساعد المقرر	العربي المحرشي	الأصالة والمعاصرة	

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	أبو الخدادي محمد
		أحمد حميدي
		أحمد الإدريسي
		عبد الكريم الهمص
		مولاي الأمين طيبي علوي
		عبد الله عباد
		علال عزيزوني
		أحمد العاطفي
		عبد الحميد بنعلوش
		جواد وهيب
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		سعد بنزروال
		محمد رضى بوطيب
		العربي سديد
		الجمامخ بوزكري
		محمد نصيري

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الحركي	محمد فضيلي
		عبد الله أبوزيد
		سعيد التدلوي
		عمر مكدر
	التجمع الوطني للأحرار	لحسن بيجديكن
		علي طلحة
	الفريق الاشتراكي	زبيدة بوعباد
		الجيلالي صبحي
	الاتحاد الدستوري	إدريس الراضي
		محمد برطني
	التحالف الاشتراكي	عبد اللطيف أوعمو
	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	عبد المالك أفرباط
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	عبد الإلاه الحلوطي
	البيئة والتنمية	سيدي محمد أخطور



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان



السنة التشريعية: 2014 – 2015

الجلسة رقم: ٤٠
الدورة: أكتوبر 2014
تاريخ انعقاد الجلسة: الاثنين 29 دجنبر 2014
الساعة: العاشرة صباحا

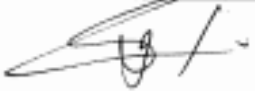
جدول الأعمال: مناقشة التعديلات المتعلقة بمشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

الاسم	الصفة	التوقيع
	رئيس اللجنة	
	فريق الأصالة والمعاصرة	
	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
	الفريق الحركي	
	فريق التجمع الوطني للأحرار	
زينة بومبار	الفريق الاشتراكي	

	فريق الاتحاد الدستوري	
	فريق التحالف الاشتراكي	محمد عبد الرب الوائلي
	الفريق القيدرالي للوحدة والديمقراطية	خبر السلام خيرات
	مجموعة الاتحاد المغربي للشغل	
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	عبد الله عباد
		احمد الإدريسي
		عبد الحميد بنعلوش
		السعد بنزروال
		جمال الدين العكروود
		علال عزبوني
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		محمد رضى بوطيب
		علي جفاوي
		الجماخ بوزكري
		محمد نصيري
	الحركي	محمد فضيلي
		طبي علوي الأمين
		عمر مكدور
		جواد وهيب

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	التجمع الوطني للأحرار	لحسن بيجديكن
		علي طلحة
	الفريق الاشتراكي	زبيدة بوعياذ
		الجيلالي صبحي
	الاتحاد الدستوري	عبد الحميد أبرشان
	التحالف الاشتراكي	عبد اللطيف أوعمو
	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	*****
	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	عبد الإلاه الحلوطي
	البيئة والتنمية	سيدي محمد أخطور



الفريق العمالي

عبد مالك رُقْرِيَّا ط



ورقة إثبات حضور السادة
المستشارين أعضاء اللجنة

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

السنة التشريعية: 2014-2015

الدورة : أكتوبر 14
الجلسة رقم: 02
تاريخ انعقاد الجلسة: 06 يناير 2015
الساعة: الثانية عشرة والنصف زوالاً
المدة الزمنية:
عدد الحاضرين في اللجنة:
عدد المعتذرين بالنسبة لأعضاء اللجنة:
نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة:

جدول الأعمال: البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط
الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم	الفريق أو الانتماء السياسي	التوقيع
الرئيس	السيد عمر أدخيل	الحركي	
الخليفة الأول	السيد لحسن العواني	التجمع الوطني للأحرار	
الخليفة الثاني	السيد محمد علمي	الفريق الاشتراكي	
الخليفة الثالث	السيد محمد عذاب الزغاري	التحالف الاشتراكي	
الخليفة الرابع	السيد المهدي زركو	الاتحاد الدستوري	
الخليفة الخامس	السيد محمد بنزيدة	الاستقلالي	
الخليفة السادس	*****	الاتحاد المغربي للشغل	
الأمين	السيد محمد ولد الرشيد	الاستقلالي	
مساعد الأمين	السيد عياد الطيبي	الحركي	
المقرر	السيد محمد لشكر	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	
مساعد المقرر	امحمد احميدي	الأصالة والمعاصرة	

احمد بنطحة
الدمي والمفزي للنقل

التوقيع	الفريق أو الانتماء السياسي	الاسم
	الأصالة والمعاصرة	عبد الله عباد
		احمد الإدريسي
		عبد الحميد بنعلوش
		السعد بنزروال
		جمال الدين العكروود
		علال عزيزوني
	الاستقلالي للوحدة والتعادلية	محمد الأنصاري
		محمد رضى بوطيب
		علي جفاوي
		الجماخ بوزكري
		محمد نصيري
	الحركي	محمد فضيلي
		طبي علوي الأمين
		عمر مكدور
		جواد وهيب

الاسم	الفريق أو الائتلاف السياسي	الموقع
لحسن بيجديكن	التجمع الوطني للأحرار	
علي طلحة		
زبيدة بوعباد	الفريق الاشتراكي	
الجيلالي صبحي		
عبد الحميد أبرشان	الاتحاد الدستوري	
عبد اللطيف أوعمو	التحالف الاشتراكي	
*****	الفيدرالي للوحدة والديمقراطية	
عبد الإلاه الحلوطي	مجموعة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	
سيدي محمد أخطور	البيئة والتنمية	

