



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
ⵎⴰⵔⴻⵎ ⵏ ⵉⵎⵓⵏ ⵏ ⵉⵏⵙⴰⵏ ⵏ ⵎⴰⵔⴻⵎ
Conseil national des droits de l'Homme

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد

شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

رأي استشاري تم إعداده بناء على إحالة من مجلس المستشارين بموجب المادة 16 من الظهير الشريف رقم 1.11.19 الصادر في 25 ربيع الأول 1432 (فاتح مارس 2011) بإحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد

شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

مشروع 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 بمقتحاته عملية وضع القوانين التنظيمية والعادية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يولي اهتماما خاصا ومشروعا بمسألة الضبط المعياري للعمل المنزلي، اهتمام يجدد 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.

مشروع 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 و 19 و 30 (الفقرة الثالثة) و 31 و 32 و 34 منه ؛
 - الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام¹، ولا سيما المادتان 21 و 33 (الفقرة الأولى) كما تم تميمها بمقتضى التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام⁴ لا سيما الفقرات 12⁵ و 13⁶ و 14⁷ و 15 ؛
 - الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها⁸ لا سيما المواد 2⁹ و 10³ و 11⁴، وكما تم تميمها بمقتضى التوصية رقم 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال¹²، ولا سيما الفقرات 2 (النقطة ج) 13¹³ و 14³ و 15⁴ ؛
 - الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين¹⁶ كما تم تميمها بمقتضى التوصية رقم 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين¹⁷؛
 - اتفاقية حقوق الطفل، لا سيما المواد 3 و 12 و 19، كما تم التعليق على مقتضياتها بمقتضى التعليقات العامة رقم 185 و 191¹² و 2013 ؛
 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم كما تم التعليق على مقتضياتها بمقتضى التعليق العام رقم 1 بشأن العمال المنزليين المهاجرين²¹ ؛
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 للسن ؛²²(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 يضبط 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 (بوركينيا فاسو).
 - القانون رقم 5.859 الصادر في 11 دجنبر 1972 المتعلق بالعمل المنزلي، كما تم تعديله وتتميمه (البرازيل).

مشروع 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 تتطرق لموضوع العمال المنزليين في السياق الوطني.

وهكذا تمت دراسة الوثائق التالية :

- تقرير منظمة " هيومن رايتس ووتش " تحت عنوان: "الخدمة في العزلة: عاملات 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.

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

8. وتجدر مقترحات المجلس الوطني لحقوق الإنسان المرتبطة بمشروع القانون المحدد لشروط شغل وتشغيل 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 والتشغيل 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، لملاءمة 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 سوسيولوجية عديدة أبرزت بشكل واضح هشاشة وضع العمال المنزليين بالمغرب والهشاشة الشديدة للأطفال العاملين في المنازل³⁸، 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،

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

الاجتماعي 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، ولمخاطر 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.

اعتباراً 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 للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

5

تأسيساً 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.

الحجة 4 : تستند المقترحات التي تتضمنها هذه المذكرة كذلك على المفهوم البنوي 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 توفر 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 المنزليين.⁴⁰

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

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

9. مقترحات تهتم بالتنصيص 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 حرفيا (مثل الأحكام المرتبطة برخص التغيب التي تنص 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 تنص 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 مسبقا 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 مسبقا مع خصوصية العمل المنزلي (خصوصا 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 استلهام التجربة الفرنسية في هذا المجال خاصة الاتفاق الوطني الجماعي للعاملين لدى أصحاب عمل من الأفراد 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 المادة 164 (بشأن نطاق البطالان) مع خصوصية العمل المنزلي ؛

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

■ 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 سيسمح بملائمة الفقرة الثانية من المادة 8 من مشروع القانون مع المادة 215 من مدونة الشغل⁴⁷ ؛

■ 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 ببور كينا فاسو، مثلا، يعفي المشغل في المادة 18 من "مسك سجل" خاص لكنه يفرض تقديم المشغل لورقة الأداء للعاملين لديه⁵¹ ؛

■ وإذ يسجل المجلس الوطني لحقوق الإنسان عدم تحديد مشروع القانون لسن محددة للتقاعد، ونظرا 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.

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال 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 المقتضيات 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 تعاقدى 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.

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

بعد إجراء دراسة مقارنة لتعريفات الأعمال المنزلية⁵⁵، يرى المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن اللائحة الواردة في المادة 2 من مشروع القانون تنص على بعض الأعمال التي يمكن أن تكون خطرة 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، (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".

مشروع القانون رقم 12 - 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين

11. نموذج عقد العمل الذي تنص 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، أحكاما 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 أجنبيا)⁵⁶ وتوصيف المكان الموفر للإقامة وكيفيات تسجيل واحتساب ساعات العمل الإضافية وفترات العمل المحددة المتفق عليها وكيفيات 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.

ويسمح التحليل المقارن للتشريعات بالكشف عن توجه واضح نحو التدقيق في الأعمال التي يشملها العمل المنزلي. وفي هذا السياق، تنص أحكام المادة 5 من القانون المنظم للعمل المنزلي بإيرلندا على أن يتضمن عقد العمل، بالإضافة إلى المتعضيات المعتادة، وصفا مفصلا للمهام التي يتعين على العامل المنزلي القيام بها وكذا تفاصيل أوقات الراحة اليومية⁵⁷. وفي نفس السياق، ينص 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 للأطراف⁵⁸.

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 لعمال المنزليين⁵⁹، وهي مقتضيات شبيهة بأحكام المادة 8 من قانون جنوب إفريقيا القطاعي⁶⁰.

12. الشهادة الطبية المنصوص عليها في المادة 5

يقترح المجلس الوطني لحقوق الإنسان تعديل الفقرة الأخيرة من المادة 5 وملاءمتها مع مقتضيات التوصية رقم 201 التي تنص على أنه ينبغي على الدول الأعضاء أن :

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

(ب) تمنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختبار ؛

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

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 مُعينة 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 .

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 والمسكن والخدمات الصحية⁶⁴. وينص القانون القطاعي الجنوب إفريقي رقم R. 1068 الصادر في 15 غشت 2002 بشأن العمل المنزلي على حكم مماثل في المادة 657⁶⁵ إلا أنه ينص على أن حد أقصى لإمكانية الخصم متمثل 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 مشروع الأوروغواي في 20% فقط⁶⁸.

مشروع 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 أخيراً 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 مؤاتاة من تلك المطبقة على فئات أخرى من العمال، وضرورة موافقة العامل على المدفوعات العينية، وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ومصالحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

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 باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا 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 بجنيف، الدورة 58 لمؤتمر العمل الدولي، في 26 يونيو 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 مقبولا 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 كاف للتعليم والتدريب (بما فيه الوقت اللازم للواجبات المنزلية المرتبطة بهذا التعليم والتدريب)، وللراحة أثناء النهار والأنشطة الترفيهية؛
 5. ضمان فترة راحة ليلية من 12 ساعة متوالية على الأقل وأيام الراحة الأسبوعية المعتادة/ مع عدم السماح بأي استثناء إلا في حالات الاستعجال القصوى؛
 8. منح إجازة سنوية مدفوعة الأجر من أربعة أسابيع على الأقل، ولا تقل في أي حال عن الإجازة الممنوحة للكبار؛
 26. تغطية عن طريق نظام الضمان الاجتماعي، بما فيها نظم الإعانات في حالات حوادث الشغل والأمراض المهنية والعلاجات الطبية والتعويضات عن المرض কিفما كانت شروط الاستخدام أو العمل؛
 27. 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 أساسا عن طريق تدريب المفتشين تدريبا خاصا 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: "يطبق 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 تراول 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 بجنيف
13. ينبغي أن تهدف البرامج المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية، بين جملة أمور، إلى إعطاء اهتمام خاص (...). بمشكلة الأعمال التي تنفذ في الخفاء، 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 لأمر من بينها: (أ) "الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي... (هـ) الأعمال التي تزاو 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 أنفاً، 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 المعنيين وسلامتهم ومسلكتهم الأخلاقي وشرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنياً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه."

16. تم اعتمادها سنة 2011 ودخلت حيز التنفيذ في 5 شتنبر 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، 27 GC/2003/5، 2003 نونبر

"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 ستتأثر بها حقوق ومصالح الطفل. بما تتخذه من قرارات وإجراءات - مثلاً بقانون أو سياسة مقترحة أو قائمة أو بإجراء إداري أو حكم قضائي - بما في ذلك القرارات والإجراءات التي لا تخص الأطفال مباشرة، والتي تؤثر عليهم مع ذلك بشكل غير مباشر." (ص4)

19. لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 12 (2009): حق الطفل في الاستماع إليه، 20، CRC/C/GC/12، يوليو 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 معاينة 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." (ص27)

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." (ص31)

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 ليم عرضة 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 لتتلاءم مع أحكام المادة 8 من الاتفاقية، بشكل يضمن أن تحذ التراخيص المقدمة للقاصرين دون سن 18 عاماً للمشاركة في عروض فنية بشكل صريح عدد ساعات استخدامهم أو عملهم مع توصيف شروط ذلك. 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، تحت 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، تحت 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 وطهايتها وبستانيتها 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/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) ومنتدى بدائل المغرب (بوابة المجتمع المدني مشرق مغرب - جسور) والجمعية المغربية لحقوق الإنسان وائتلاف 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 المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل ولأجراء الممتين للمقاوله.
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 قهرا أو جبرا.

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 أسبوعا في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيما:

- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوما؛
- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛

- إذا فصل الأجير 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.

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

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛

- شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛

- خمسة عشر يوما بالنسبة للعمال.

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

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

- 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، 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 المقاول.

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

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛

- النظام الداخلي؛

- مواقيت الشغل؛

- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛

- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛

- تواريخ أداء الأجر، ومواقبته، 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 للمقاول؛

- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل؛

- السرقة؛

- خيانة الأمانة؛

- السكر العلني؛

- تعاطي مادة مخدرة؛

- الاعتداء بالضرب؛

- السب الفادح؛

- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛

- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني 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 لعرقلة سير المقاول.

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40: يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة، ما يلي:

- السب الفادح؛

- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛

- التحرش الجنسي؛

- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير 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 الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمقولة، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، 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 التزام" 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 الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه. يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه.

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

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 تمثيلا.

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

– 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضاؤه سنتين في الشغل؛

– 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضاؤه خمس سنوات في الشغل؛

– 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضاؤه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛

– 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضاؤه عشرين سنة في الشغل؛

– 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضاؤه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

49. المادة 370: يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراءه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

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

إذا كان عقد الشغل ثابتا 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 تتماشى مع الطابع الخاص لهذه العلاقة، تطبق 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.

(ه) 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 للعمال 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 بال عقود محددة المدة. ويخضع العمال المنزليون في المناطق القروية وعمال الحدائق والحراس لاتفاق جماعي وطني منفصل عن الاتفاق الجماعي الوطني بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999. ويطبق 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 (D.40-86):

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، يمنح حقوق عمل خاصة بالعمال المنزليين.

وفي جنوب أفريقيا، يحدد قانون الشروط الأساسية للاستخدام، 1997، حماية حقوق العمل للموظفين عموماً، في حين يرد "تحديد قطاعي" ملزم بموجب القانون، هو التحديد القطاعي 7، يضع معايير مفصلة وشاملة خصيصاً للعمال 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 مضاءة بشكل جيد، سواء طبيعيا أو اصطناعيا؛
- د. أن تكون دافئة ومهواة بشكل جيدة؛
- ه. 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 يضمنها 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 "محرارية 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 يكوم العامل في إطار مزاوله 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 يضمنها المشغل للعامل المنزلي... (ترجمة غير رسمية)
- 67.** المادة 8. الأجر.
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 المئوية 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 بالعمال المنزليين

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

ساحة الشهداء، ص ب 1341،
10 001، الرباط - المغرب
الطائف : +212 (0) 5 37 72 22 18/07
الفاكس : +212 (0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma