

رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص
ماستر تدبير نزاعات الشغل

**العنوان: العمالة المنزلية بين التشريع
المغربي و التشريع المقارن**

إعداد الطالب الباحث : محسن بن خلات
تحت إشراف : الدكتور عمر الحواشي

لجنة المناقشة :

الدكتور : عبد الله أشركي أفقير

رئيسا

الدكتور : أمين أعزان

عضوا

الدكتور : عمر الحواشي

عضوا

الدكتور : حاتم دايدو

عضوا

السنة الجامعية : 2020-2019



كان عمر ابن عبد العزيز رحمه الله تعالى شديد الاعتناء بموالي رسول الله ﷺ يحب أن يعرفهم، ويحسن إليهم.

وقد كتب في أيام خلافته إلى أبي بكر بن حزم - عالم أهل المدينة في زمانه - أن يفحص له عن موالي رسول الله ﷺ : الرجال و النساء و خدامه.

"تركة النبي ﷺ" (١٠٩)، و "الطبقات الكبرى" (٤٩٨/١) و "البداية والنهاية" (٣١٥/٥).

* * *

خُدَامُ خَيْرِ الْوَرَى أَكْرَمَ بِهِمْ نَفْرًا
كَمْ زَهْرَةٌ قَطَفُوا مِنْ رَوْضِ نِعْمَتِهِ
لَوْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ حَظٌّ لَهُ مَدَدٌ
مِنَ السَّعَادَةِ مَا فَازُوا بِخِدْمَتِهِ

"المقتنى من سيرة المصطفى" (ص ١١٦) لابن حبيب

مَوَالِي خَيْرِ خَلْقِ اللَّهِ كَانُوا
نُجُومَ الْمَجْدِ فِي أَفْقِ الْمَعَالِي
أَيَا مَنْ قَضَدَهُ الْإِعْرَابَ عَنْهُمْ
هُمُ السَّادَاتُ فِي زِيِّ الْمَوَالِي

"المقتنى من سيرة المصطفى" (ص ١١٨) لابن حبيب

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى من سكنت الروح، رفيقة دربي
وزوجتي التي ضحت وصبرت طويلاً وسهرت علي راحتي
فكانت نعم الزوجة، إلى من استوطنت فؤادي فأصبحت
هي نبض قلبي.

كما أهدي هذا العمل إلى الجنة التي يُقطف ثمارها في
الأرض - والديّ العزيزين - .

إلى فلذات كبدي، إلى من حبهم في الروح متصل، أبوبكر
ونوح اللذان أنظر فيهما نفسي.

إلى كل باحث سهر وحل وأصل وسعى لإحقاق الحق وإبطال
الباطل.

كلمة شكر:

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في خروج هذا البحث للوجود، كما يسرني أن أشكر كل من مهد لي الطريق وساعدني وابتسم في وجهي وساندني ومدّ يد العون لي في ساعة العسرة ونصحتني وأرشدني أو وجهني.

وأخص بوافر الشكر كل من أشعل شمعة في طريق العلم لينير دربي، ووقف على المنابر ليعطيني من حصيلة فكره. فالشكر والعرفان لمن أنار عتمة الجهل وعلمني ولقنني ودربني؛ أساتذتي الكرام، الذين يستحقون كل التقدير والاحترام ولهم مني السلام... ولن أوفي.

كما أن خالص الشكر والعرفان موجه لإدارة كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بطنجة، وجامعة عبد الملك السعدي لتضافر المجهودات الجبارة في توفير الأجواء الملائمة والبيئة المثالية للتدريس والتلقين والتوجيه وفي أفضل الأحوال رغم كل الصعوبات والمعوقات.

مقدمة

توطئة عامة:

عرف العالم في العقود الأخيرة تحولات جذرية في جميع الميادين، اتجهت صوب الرفع من كرامة النوع البشري والرقي بحقوق الإنسان، وأبرز ما ميّز هذا التطور على الصعيد الوطني هو الإسراع بالإصلاحات العميقة في كل ما يتعلق بمجال الاستثمار وما يتطلبه من استقرار اقتصادي واجتماعي، يشجع المستثمر الوطني والأجنبي على حدّ سواء للنهوض بالمستوى المعيشي في نطاق ميثاق تضامني اجتماعي شامل، يضمن لكل طرف الحقوق الفردية والاجتماعية التي لن تتأتى إلاّ عبر الإسراع بإقرار مدونة عصرية للشغل، تواكب الثورة التكنولوجية وترقى بالتنمية الاقتصادية لمكانة مرموقة دولياً، والتي تمثل الشريان الحيوي للحياة الاجتماعية والقانونية.

ومن هذا المنطلق، فقد استجاب المشرع المغربي للمد الحقوقية الذي عرفته بلادنا منذ بداية الألفية الثالثة واحتدائه بنظرائه في المجال القانوني، حيث تمت صياغة مجموعة من القوانين والتشريعات التي تركز قيم العدالة والمساواة، وتعزز مشاركة جميع شرائح المجتمع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ودون حيف.

وتكريسا لهذا التوجه، جاءت المدونة الجديدة للشغل لتدخل حيز التطبيق سنة 2004 مترجمة هذه الرؤية على أرض الواقع وتعيد الاعتبار إلى العلاقة الشغلية بين المشغل والأجير، من خلال تنظيمها وتقنينها بما يتماشى ومستجدات الحياة الراهنة، وكفالة حقوق الحلقة الضعيفة -الأجراء- من تعسفات الطرف القوي -المشغلين-، وتجريم أيّ تصرف يُخلّ بالقواعد المنظمة للعمل.

أنت مدونة الشغل كحدث بارز لإحقاق الحق لتصبح ككتيب قانوني يتم الرجوع إليه بمستجدات اعتُبرت أن لها طبيعة اقتصادية واجتماعية وتقنية، وفي نفس الركب دعم

الدستور المغربي لسنة 2011 برؤية مستقبلية الإيمان بالعمل كوسيلة أساسية لتحقيق التنمية، وضمن حقوق الأجراء والمشغلين وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي.

وبعد مرور ما يقارب عقد من الزمن ونيف من صدور مدونة الشغل، عزز المشرع المغربي الترسانة القانونية والاجتماعية، بتحديد نظام يهتم شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين - وهذا هو الموضوع الذي سنضعه تحت المجهر في قادم بحثنا الأكاديمي - الذي كان قد استثناهم من المدونة الآنفة الذكر، في محاولة جريئة تتماشى والمعايير الدولية.

ورغم وُحدة الاتفاقيات والتوصيات التي دعت إليها المنظمات الدولية، إلا أن كل مشرّع أفرد توجهه نحوها حسب تفاوت الرؤى والثقافات والمجالات الجغرافية المطبقة عليها هذه القوانين، التي تبقى من صنع البشر الذي لا يخلو بحد ذاته من نقاط الضعف، فكذا القانون الوضعي لا بد وأن يشوبه قصور ونواقص تُظهرها الممارسة الواقعية وملامسة مدى تطبيقه على الأرضية الملائمة، حيث أنّ النقد البناء يقوم على أكتاف هذه الثغرات.

ومن الملاحظ أيضاً، أنّ تشريع الشغل الوطني لا يتحدث نهائياً عن الظروف الطارئة بما فيها الأزمات الاقتصادية والأوبئة، وما عشناه في الأزمة المالية العالمية وما عانتها الطبقة الشغيلة خلال وباء الفيروس التاجي - كورونا-، ما جعل من الضروري التفكير في تحيين النصوص التشريعية وفق الحالات الاستثنائية وضمانات تطبيقها، فإذا كانت شريحة الأجراء الذين يعرفون استقراراً اجتماعياً حسب تدرجاتهم المهنية قد تأثروا وزلزلوا في هذه الظروف، فإن الفئة المستثناة من مدونة الشغل قد عانت الأمرين ما بين مطرقة المشغل المتعسف وسندان الظروف القاهرة مع ضعف آليات الرقابة.

أسباب اختيار الموضوع:

انطلاقاً من أسباب وضع اليد على موضوع بالغ الأهمية والحساسية في نفس الوقت يمكن تقسيم دوافع اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

● الدوافع الذاتية: وَدِدْتُ لأن أتقصى مكامن الخلل في القانون الوضعي والمقارنة بين رؤى التشريعات وتبيان المنظور الشمولي لقضية المستضعفين من الأجراء والبحث عن كيفية رفع البطش الخفي عن الفئة المستثناة من أغلب مدونات العمل.

● الدوافع الموضوعية: في إطار تجويد البحث العلمي كان من البَدِّ العمل على موضوع بمنأى عن التداول ويخفي أهمية بالغة في تدبير نزاعات الشغل و في الميدان الحقوقي لشريحة من الأجراء تقبع خارج الرقابة المباشرة لما سطره المشرع تحت سقف المشغل، وفي حاجة إلى الدعم وتحسين ظروف العمل وتحيين قانون العمال المنزليين وسد الثغرات والاستفادة من التشريعات المقارنة.

أهمية الموضوع:

يشكل العمل المنزلي إحدى أقدم المهن وأكثرها أهمية بالنسبة لملايين النساء في أنحاء العالم، غير أن العمالة المنزلية لا تقدر حق قدرها وتفقر إلى التنظيم؛ ولا يزال الكثير من العمال المنزليين يعانون من قسوة ظروف العمل خلف جدران البيوت وفي أماكن مغلقة، وفي المقابل لا يحظون إلا بالقليل من الأجور والحماية القانونية والاهتمام.

فالعاملين في هذا المجال يتقاسمون مصيراً مشتركاً يتسم بانحجابهم كأجراء بالرغم من تعدد أوجه العمل المنزلي، إلا أنها ظاهرة عالمية تجد جذورها في تاريخ الرق والاستعمار والاستعباد، وتؤيد الطبقة الاجتماعية. ومن هذا المنطلق تكمن أهمية وجوه الموضوع سواءً تمت ملامسته من الناحية النظرية المحضة أو من الناحية الممارساتية للوقوف على الهوة الفارقة بينهما.

أدبيات الدراسة:

لقد سبق وأن دُرِسَ هذا الموضوع من جوانب مختلفة، فنجد على سبيل المثال:

- الأستاذ عبد السلام المفرج الذي تناول الموضوع في بحث لنيل الماجستير في الدراسات المعمقة، شعبة القانون الخاص، شق قانون الأسرة تحت عنوان "الحماية القانونية

لعاملات المنازل بين التشريع المغربي والقانون المقارن" بجامعة عبد المالك السعدي
بطنجة، السنة الجامعية 2008/2007.

- الدكتورة رشيدة أحفوض تطرقت لدراسة عاملات وعمال المنازل في كتاب بعنوان
"القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين
والفئات المستثناة من مدونة الشغل"، دراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي والتشريع
المصري والتشريع التونسي، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.

- الطالب الباحث هشام عبد الرفيع والذي ناقش رسالة ماستر تدبير نزاعات الشغل
الفوج الأول بعنوان "الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين في ضوء القانون
19.12 - دراسة تحليلية نقدية-"، بجامعة عبد المالك السعدي بطنجة، السنة الجامعية
2019/2018.

إلى غير ذلك من الدراسات والبحوث الجامعية والأكاديمية التي عنيت بمجال العمالة
المنزلية وأولته أهمية خاصة نظراً لحدثة الموضوع وما يفرزه من إشكالات سواء على
المستوى الوطني أو الدولي.

صعوبات الموضوع:

إن الرهان الذي كان مطروحا في خروج هذا البحث للوجود ليس الصعوبات المعتادة
التي واجهت الكتابة والمصادر، بل يكمن في التنقيب عن المراجع في حدّ ذاتها وتفصي
المعلومات وتجنب التعميط، لأن الظرفية التي كُتِبَ فيها البحث استثنائية للغاية مادام أنها
تزامنت وجائحة "الكورونا" التي عصفت بالعالم أجمع؛ أي تحت مظلة الحجر الصحي
والتباعد الاجتماعي، حيث استحال التنقل في هذه الفترة لاقتناء المراجع واستقاء المعلومة من
مصدرها.

وليس هذا فحسب، بل شملت الإغلاق العام للمكتبات والكليات والشلل الذي عرفه
العالم بأسره في جميع القطاعات، ناهيك عن قلة الكتابات في موضوع البحث أو بالأحرى
تناوله من جانب معين والاستفاضة فيه أو حتى الخوض في حيثياته بموضوعية، وعدم توافر

بيانات دقيقة وقابلة للمقارنة؛ مما دفعنا إلى استقصاء الإحصائيات المتاحة وتحيينها والتمحيص في بطون المراجع العامة والمعلومة المتوفرة على شبكات الإنترنت، للوصول إلى المعلومة الدقيقة المضبوطة وفق المنهج العلمي القائم على الحيادية.

إشكالية البحث:

لا شك أن هذا الموضوع الذي نحن بصدد مكاشفة خباياه التشريعية والعملية يثير عدّة إشكاليات محورية لعل أبرزها على سبيل الاستئناس لا الحصر:

✓ ماهي الطبيعة المفاهيمية/النظرية والتاريخية والسوسيواقتصادية للعمالة المنزلية وأبعادها الشمولية؟

✓ ماهي الخصوصيات المميزة للعمالة المنزلية ومسوغات تكييف آلياتها تشريعياً لانسجامها -شكلاً ومضموناً- مع الأعراف الوطنية؟

✓ أين تتجلى نقاط التلاقي والتنافر بين القوانين المعمول بها في الدول العربية ونظيراتها الغربية على مستوى تعاطي العمل المنزلي؟ ومدى تأثيرها في التشريع المغربي ومساهمتها في خلق منظومة شغلية متكاملة؟

الإطار المنهجي للبحث:

هذا البحث يعالج موضوعاً شاملاً ومتفرعاً ومتشعباً يمسّ مجالات قانونية، اجتماعية، اقتصادية، حقوقية وسياسية، وهذا ما تطلب منا استعمال مناهج متنوعة لتشخيص لبّ الموضوع والتدقيق والتمحيص والمقارنة وملاحظة المتغيرات والإحصائيات، فتم توظيف المناهج العلمي التالية:

المنهج التاريخي: والذي تم الاعتماد عليه لرصد الصيرورة التاريخية التي مرت منها مخاضات العمالة المنزلية منذ الرعيل الأول للحضارة الإنسانية وحتى وقتنا هذا.

المنهج المقارن: وهو غاية وجزء أصيل في موضوع بحثنا دعتنا الضرورة المنهجية أملاً في توضيح مختلف زوايا مفهوم العمل المنزلي، وأوجه المقارنة التشريعية والعملية

لامتهان العمل المنزلي في تشريعنا الوطني مروراً بالتشريعات العربية ووصولاً إلى التشريعات المقارنة في البلدان الغربية.

المنهج الوصفي: الذي لا غنى عنه في البحوث القانونية للجمع بين المعلومات وتحليلها للوصول للحقائق المستهدفة وإسقاطها بحيادية على الواقع، وهو ما حاولنا استجاءه لتحليل واقع العمالة المنزلية في المغرب ومكاشفة نقط التشابه والاختلاف بين تشريع العمالة وطنياً وبين باقي التشريعات.

المنهج التحليلي: يخص بالأساس الجانب التشريعي الذي حظيت به العمالة المنزلية. لا عَرَوْ أن هذا المنهج يروم الوئام بين نقيضين: قصور المشرع في سنّ قوانين تراعي الحاجيات الإنسانية والمهنية لهذه الفئة الاجتماعية، ومحاولة تدارك الثغرات التشريعية جبراً لخواطر عاملات المنازل؛ وهذا معطى مهم لفهم منطلقات المشرّع (الوطني - الأجنبي) واستيعاب قناعاته سواءً كانت وفق اجتهادات محلية أم ضغوطات خارجية فرضت إحداث تغييرات جذرية في مدونات العمل تعيد للمرأة العاملة مكانتها وتحفظ كرامتها وتنصفها اجتماعياً وتشريعياً.

المنهج الهيكلي: ويشمل جرداً دقيقاً للأرقام والإحصائيات والمؤشرات سواءً تعلق الأمر بعدد ممتهني العمل المنزلي وتباينات توزيعهم جغرافياً ومجالياً، أو تعلق الأمر بالصياغات القانونية في مختلف التشريعات موضوع المناقشة.

التصميم:

ولإمطاة اللثام عن التساؤلات المثارة على كفة الصُّعد وللوصول للحقائق المستهدفة من الموضوع قيد الطرح، ارتأينا من باب الأمانة الأكاديمية والعلمية تنزيل تصميم يتلاءم حسب أساس الإشكاليات المطروحة أعلاه قصد المعالجة:

اعتماداً على التقسيم الكلاسيكي الثنائي المعمول به في أغلب البحوث الأكاديمية، سلطنا الضوء في الفصل الأول ذي الأبعاد النظرية على العمالة المنزلية على ضوء التشريع المغربي الذي يحمل في ثناياه مبحثين متلازمين تناولنا في أولهما الإطار النظري

والمفاهيمي للعمالة المنزلية وهو أيضاً على مطلبين: المفهوم والجذور التاريخية للعمالة المنزلية كمطلب الأول؛ أما المطلب الثاني فخصّصناه للحديث عن الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمالة المنزلية.

في حين عالجنا في المبحث الثاني العمالة المنزلية على ضوء قانون 19.12 على شقين، في المطلب الأول تم توضيح الوضعية القانونية للفئة المُستثناة من قانون 65.99 ثم قمنا بقراءة تحليلية في قانون 19.12 كمطلب ثاني.

نظراً لأهمية الجانب العملي في مختلف البحوث الجامعية، فقد أوليناه عناية خاصة وحيزاً كبيراً يراعي بالدرجة الخصوصيات والتناسق والتوافق مع الشق النظري على اعتبار أن كلاهما مكمل للآخر.

ووفقَ هذا التوصيف، جاء الفصل الثاني من هذا البحث ليكشف لنا عن خصوصيات العمالة المنزلية في التشريع المقارن اعتماداً على مبحثين مترابطين تتخللهما مطالب تحليلية وتكميلية على المنوال التالي: شمل المبحث الأول العمالة المنزلية في ظل التشريعات العربية وفيه تم التطرق إلى طبيعة العمل المنزلي المعتمد في بعض الدول العربية (المطلب الأول)، ثم تقييم العمالة المنزلية على ضوء التشريعات العربية (مطلب الثاني).

وعلى نفس الدرجة والأهمية تمت الإشادة بالعمالة المنزلية في ظل التشريعات الغربية في المبحث الثاني، لتقف على الفئات الاجتماعية الممتهنة للعمالة المنزلية (المطلب الأول) ثم ننتقل إلى الحديث -المطلب الثاني- عن طبيعة التشريعات المرتبطة بالعمل المنزلي في بعض الدول الأوروبية.

ولمحاولة بناء الشكل الهندسي للفصلين كبنيان مرصوص يشد بعضه بعضاً علمياً وتقنياً، قمنا بربط وحياسة قطبيه بمجموعة من الفقرات والنقاط الأساسية لفك رموز وطلاسم الإشكاليات المُعقّدة وما يعترئها من غموض قصد الجمع بين مختلف الرؤى التي تناولت موضوع العمالة المنزلية (الرؤية المغربية والعربية والغربية) وإغنائها بالتوجهات التشريعية والممارساتية التي احتضنت هذه الشريحة المستضعفة من الأجراء.

الفصل الأول: العمالة المنزلية على ضوء التشريع المغربي

لقد حظي الاهتمام بقانون العمل بعناية فائقة لما له من تأثير على الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الآونة الأخيرة، ما دفع بالمهتمين بقانون العمل تسليط الضوء على العمالة المنزلية لما عانته عبر العصور من تهيمش واستغلال، حيث شهدت التطورات الأخيرة اعتماد معايير دولية حديثة على المستوى الدولي في محاولات إيجاد عمل لائق للعمال المنزليين تُسهم في خروجهم من السمة غير النظامية نحو مجال مقنن ومؤطر.

فالعامل المنزلي ليس وليد الحياة العصرية، وممتدني هذا العمل هم من طبقة معينة من المجتمع، دعته مجموعة من العوامل لولوج سوق الشغل من بابه الخفي، حيث يفتقر إلى مجموعة من الضوابط والتقنيات التي حاول المشرع جاهداً تنظيمها ليبقي ما خفي وراء جدران المنازل أعظم مما في ظاهرها.

أوضاعٌ وتحولات على جميع المستويات استهدفت شريحة معينة لامتهان العمل المنزلي في ظروف متشابهة في خصائصها، وجد فيها المشرع مرتعاً لتطبيق قانون العمال المنزليين بعد استثنائهم من مدونة الشغل.

ولعل مثل هذا الطرح، يفرض علينا الحديث عن الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة المنزلية (المبحث الأول)، وأيضاً طبيعة العمالة المنزلية في التشريع المغربي وفق رؤية قانون 19.12 (كمبحث ثاني).

المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة المنزلية

هذا النوع من الأعمال يتميز بخصوصيات وأنماط سايرت تطوره عبر الأزمنة والعصور، والتي لم تتغير في منظورها الشمولي والأهداف المبتغاة منه، مما وجّه المسلاط على الاشتغال داخل البيوت وأصوله التاريخية (المطلب الأول)، للانتقال بعد ذلك إلى أبعاده في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية داخل المجتمع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المفهوم والجذور التاريخية للعمالة المنزلية

لكي نتناول موضوع العمالة المنزلية من جميع حيثياته ويسهل وضع النصّ الملائم تحت المجهر، كان حتما علينا أن التنقيب في المفهوم الشامل لهذه المهنة والتأصيل الدقيق لجذورها التاريخية، ما جعل تقسيم المطلب إلى فقرة أولى سنتناول فيها مفهوم العمالة المنزلية، لنخصص الفقرة الثانية منه للتطور التاريخي للعمال المنزليين.

الفقرة الأولى: مفهوم العمالة المنزلية

يشمل العمل المنزلي إنجاز مهام لحساب طرف ثالث، من قبيل التنظيف أو الغسيل أو الطهو أو رعاية الأطفال أو المسنين أو المرضى أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو السياقة أو البستنة أو الحراسة. ومع أن هذه المهام يضطلع بها الرجال ويُؤدّي الأطفال بعض المهام الأخرى، إلا أن المرأة هي التي تهيمن في الغالب وعلى نحو تقليدي على العمل المنزلي¹.

أولاً: تعريف الخدمة في البيوت لغة

جاء في لسان العرب مادة خدم: (الخدم: الخدام. والخدم: واحد الخدم، غلاماً كان أو جارية؛ وتخدمتُ خادماً أي اتخذت... يخدم أي يخدم نفسه).

خدمه يخدمه ويخدمه... خدمته... وخدمته، مهنه، والذكر خادم، والجمع خدام. والخدم: اسم للجمع كالعرب والروح، والأنثى خادم وخدمة، وخدم نفسه يخدمها ويخدمها كذلك².

والمعنى اللغوي يشير إلى معنى كفاية شخص ذكر أو أنثى- لآخر مهنة نفسه، وإذا أضيفت الخدمة إلى صاحبها صار معناها الاعتماد على نفسه في شؤونه.

¹ الإطار التنظيمي والاقتصادي غير المنظم، منظمة العمل الدولية، جنيف، مجموعات محددة، 4-ب1 العمال المنزليون، استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم، ص 2. وللمزيد من الإحصائيات ونطاق الحماية عالمياً (لسنة 2013)، راجع الموقع التالي:

http://www.ilo.org/mcmssp5/omm/---publ/groups/public/---dgreports:/---dcomm/---publ/documments/publicatio/wcms_173363.pdf

² ابن منظور أبي الفضل جمال الدين بن مكرم الأفرقي المصري، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1985، ص 166.

وفي هذا المعنى اللغوي عدة أمور:

منها ما فيه معنى الامتهان والمذلة لما فيه من الانصياع في أداء أعمال غيره.

ومن هنا أن هذا العمل مرتبط بجهة؛ بمعنى أن العمل تحدده حاجات شخص ما مثلاً، سواء قلت أو كثرت.

والمعنى اللغوي لا علاقة له بسبب الخدمة هل هي ناشئة عن تعاقد أو تسلط أو غير ذلك، وإنما توحى بالمعنيين المشار إليهما سابقاً فقط.

وتقييد هذه الخدمة في البيوت يجعل العقد مرتبطاً بأفراد الأسرة ومصالحهم في هذا البيت من عمل داخل جدران البيت كالتنظيف والطبخ مثلاً، أو خارجه من الخروج إلى السوق لتأمين حوائج البيت وحوائج أفراد الأسرة، والانصياع لأداء هذه المتطلبات³.

العاملة المنزلية: الخادمة -المربية- العاملة؛ مفاهيم متعددة تتحدد بارتباطات فكرية مختلفة، فيرتبط مفهوم الخدم بالمجتمعات القديمة كال يونانية والمصرية والرومانية، أمّا مفهوم المربية فارتبط بالدرجة العلمية والتأهيل التربوي والتعليمي، ومفهوم العاملة المنزلية فيمكن عدّه نوعاً من العمالة القائمة على وجود عقد عمل بين طرفين وبموافقة الطرفين محدد بمدة معينة وبراتب معين⁴.

أمّا عن الخادم بمعناه الواسع هو ذلك الشخص الذي يقوم بأداء نوع معين من الخدمات داخل محيط الأسرة وبشرط أن يقيم معها، وأن يتقاضى مقابل هذا العمل أجر يتم الاتفاق عليه، ونظراً لطبيعة عمل هذه الفئة التي تتطلب ضرورة تواجدهم في أماكن عملهم وهي المنازل⁵.

³ إبراهيم محمود العثمان آغا، الخدمة في البيوت أحكامها و ضوابطها الشرعية، مجموعة أبي الفداء للنشر والتوزيع والترجمة، سوريا، ص 24.

⁴ أمل معطي، ظاهرة العاملات المنزليات في الأسر السورية، مجلة جمعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، 2012 ص 220.

⁵ مريم المهنا وفريخ العنزي، مشكلات الخدم وآثارها على الأسر الكويتية، الأمانة العامة لإدارة البحوث والدراسات، قسم الدراسات الاجتماعية، مجلس الأمة، دولة الكويت، 1998، ص 3.

والعمالة من العمل، أي إجارة الجهد؛ والعمل لغة: فهو المهنة والفعل، من عملَ عملاً، والجمع أعمال، وأعمله واستعمله غيره طلب إليه العمل، واعتَمَلَ عملَ بنفسه وأعمل رأيَه، والعامل على الصدقة الذي يسعى في جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة⁶.

يعني أن العمل من إجارة العمل، ومن يقوم به بصورة اعتيادية فهو عاملٌ، أو عاملةٌ، وهذا ما رست عليه المادة الأولى من قانون 19.12 أنّ العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء مند مشغل واحد أو أكثر⁷.

ثانياً: تعريف العمالة المنزلية اصطلاحاً

العمالة أو الخدمة المنزلية هي (بذل شخص نفسه في منفعة معلومة مرتبطة بمنزلٍ مقابل أجرٍ معلومٍ) كطهي أو تربية أولاد أو رضاعة طفل أو حراسة منزل أو غير ذلك، سواء كان هذا العمل داخل المنزل أو خارجه ولكنه تابع له⁸.

أما العمل اصطلاحاً فله تعريفات عدّة، منها ما يوضح العمل بصورته العامة، ومنها ما يقيدده بالمفهوم الشرعي أو الاقتصادي. ومن هذه التعريفات:

"العمل كل ما يصدر من فعل أو حركة عن أيّ جسم كان، فقد يصدر عن الجمادات، والنباتات، والحيوانات أفعال وحركات مختلفة تعتبر أعمالاً".

أما في الاصطلاح الشرعي فقد عرفه الإمام محمد بن حسن الشيباني بما يرادف هذا اللفظ في لسان الشرع، وهو الكسب بقوله: "الاكتساب في عرف اللسان هو طلب تحصيل

⁶ سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة الماجستير في الفقه والتشريع وأصوله، كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة القدس، سنة 2010، ص 9.

⁷ الفقرة الأولى من المادة الأولى من قانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات و العمال المنزليين، ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

⁸ إبراهيم محمود العثمان آغا، مرجع سابق، ص 27.

المال بما يحل من أسباب" وهو في مفهوم الاقتصاد: "الجهد الإرادي الذي يبذله الإنسان مستهدفا إنتاج السلع والخدمات⁹.

وعند المالكية: (وهو أن يجعل الرجل للرجل أجراً معلوماً، ولا ينقده إياه على أن يعمل له في زمن معلوم أو مجهول، مما فيه منفعة للجاعل، على أنه إن أكمل العمل كان له الجعل، وإن لم يتمه فلا شيء له، مما لا منفعة فيه للجاعل إلا بعد تمامه)¹⁰.

والجعالة أخذت صيغة الخدمة كما أقرها مجموعة من فقهاء الشريعة كالحنابلة والشافعية والمالكية معلومية العوض والمنفعة وجعالة العمل كماً وكيفاً؛ فهو غير محدد بزمن ولا كيفية، لأن المقصود منها هو تحصيل منفعة معلومة مقابل عوض معلوم، وهو أمر متضمن في تعريف الخدمة في البيوت المذكور آنفاً. إلا أن صورة الجعالة هنا لا بد أن تكون مرتبطة بخدمة منزلية كما هو مبين في التعريف¹¹.

بينما العمل داخل المنزل هو مجهود بدني تقوم به مكونات الأسرة (الأم، الأب، الطفل) بهدف توفير ضروريات الحياة من أكل وتنظيف... وقد يمتد إلى خارج فضاء المنزل كالقيام بأعمال البستنة أو السياقة ضمن الفضاء الأسروي.

أما منظمة العمل الدولية فعرفت العمل المنزلي:

(أ) يعني تعبير "العامل 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؛

⁹ محمد بن الحسن الشيباني: "الكسب"، تحقيق سهيل زكار، دمشق، سوريا، طبعة 1980، مجلد 1، ص 32.

¹⁰ منصور بن يونس بن إدريس: "الروض المربع شرح زاد المستنقع"، نشر مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، 1390 هـ/1970 م، الجزء الثاني، ص 431.

¹¹ أبو عبد الله محمد بن عبد الله الخرشبي، "حاشية الخرشبي على مختصر سيدي الخليل"، تحقيق الشيخ زكريا عميرات، بيروت، دار الكتب العلمية، 1997، الجزء السابع، ص 60.

(ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحوٍ متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً¹².

وتعريف العمل والعمال المنزليين في مدونة الشغل الفرنسية في المادة 1-772 العامل المنزلي؛ "يعتبر بمثابة خدم المنزل كل الأجراء المشتغلين عند الخواص في أعمال منزلية"¹³.

وكما عرف العمالة المنزلية المكتب التنفيذي لمجلس دول التعاون الخليجي على أنها: "عامل الخدمة المنزلية: كل شخص طبيعي، يؤدي خدمة شخصية مباشرة أو غير مباشرة، إلى صاحب العمل و/أو أي من نوابه، في منزله و/أو ملحقاته، مقابل أجر، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل"¹⁴.

غير أن العمل المنزلي الذي يعتبر من أقدم المهن في العالم، خلاف التعريف الأول فهو حينما تستقدم أسرة عاملاً غالباً ما يكون امرأة، وفي كثيرٍ من الأحيان طفلات، للقيام بعمل لفائدة الأسرة بكاملها من طبخ وتنظيف ورعاية الأطفال أو كبار السن أو نوي الاحتياجات الخاصة وكذلك القيام بأشغال البستنة أو السياقة أو تقديم خدمات أمنية وهذه الأخيرة غالباً ما تُسند إلى الرجال.

والتعريف العراقي لسنة 2001، "مفهوم الخادم بأنه الإنسان ذكراً أو أنثى الذي يعمل لدى الغير بصفة مستمرة أو خلال أوقات محددة ويتقاضى أجراً نظير عمله ويؤدي أعمالاً ذات طبيعة مساعدة تعتمد على الجهد الجسماني ولا تحتاج إلى مؤهلات خاصة إلا نادراً حسب ظروف ومستويات العمل التي تحتاج إلى خدم"¹⁵.

¹² مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 189، اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين سنة 2011، المادة الأولى منها.
¹³ ART 772-1 (modifié par la loi N° 2007-293 du 5 Mars 2007, ART 24) son considérés comme employés de maison les salariés employés par les particuliers à des travaux domestique.

¹⁴ التعريف القانوني لعامل الخدمة المنزلية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58، ص 17.

¹⁵ غادة بنت عبد الرحمن الطريف، جرائم الخادمتين بالمجتمع السعودي (دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة الرياض)، ص 342.

ويعد مفهوم الفضاء المنزلي من المفاهيم الحديثة وهو أكثر تحديداً من مفهوم السكن نظراً لتعبيره الدقيق هن المعيش المنزلي وقد نال المفهوم اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين بعد أن أصبح يشكل بؤرة اهتمام علماء النفس الاجتماعي والهندسة المعمارية في الدول الغربية للعمل في مسيرة متكاملة ومنسجمة من أجل دراسة الحياة اليومية داخل المسكن¹⁶.

ويعتبر العمل المنزلي من أقدم الممارسات البشرية عبر التاريخ، وقد ارتبط تاريخياً بالعبودية في كثير من البلدان بما فيها المغرب إلى غاية القرن المنصرم. غير أن ثقافة الاستعباد وعقلية السخرة ظلتا حاضرتين في السلوكيات المرتبطة بالخدمة المنزلية، وقد زادت حدة توتر العلاقة الشغلية في المجال الأسري ازدياداً هذا النوع من العمل المؤنت في غالبته العظمى الناتجة عن علاقة التراتبية بين الجنسين السائدة بين النسيج المجتمعي¹⁷.

الفقرة الثانية: التطور التاريخي للعمال المنزليين

من المسلّم أنّ خدمة البيوت والاشتغال بحوائج الأسرة داخل المنزل أو خارجه هو من مهام ووظائف أهل المنزل في الأحوال الطبيعية، ولكن كثيراً ما يحدث أمر طارئ يجعل أهل المنزل يقصرون أو يعجزون عن أداء هذا الواجب، وهذا الطارئ سببه العجز الملازم للطبيعة البشرية.

فالإنسان عرضة بشكل دائم للمرض ومختلف أنواع المصائب، كل هذا يدفعه -ربما مضطراً- للاستعانة بآخرين من خارج البيت، ليسدوا تلك الثغرة و يتلافوا ذلك الخلل، فالأسرة منذ بدء الوجود البشري، عندما تعجز المرأة -بسبب ولادتها مثلاً- عن القيام بشؤون منزلها بل تحتاج هي للرعاية مما يدفعها إلى الاعتماد على أمها أو أختها أو امرأة غيرها من خارج منزلها لتقديم الرعاية لها ولمنزلها، وتلك مسألة لا تحتاج إلى درجة معينة من التطور البشري، بل تعود إلى أول مراحل وجود الإنسان.

¹⁶ <http://biblio.univ-alger.dz/jspui/handle/1635/9973> اطلع عليه يوم 2020/03/28.

¹⁷ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، إحالة رقم 5-2013، ص 14.

وهذا يدفعنا للجزم بالقول أن دخول شخص من غير سكان البيت إلى هذا البيت بقصد تقديم خدمة معينة فيه هو أمر قديم جداً، وأن ظهور الخدمة في البيوت ملازم لنشوء البيوت عند الإنسان، بغض النظر عن تلك الخدمة أو شكلها¹⁸.

إن العمل المنزلي هو إحدى أقدم المهن وأكثرها انتشاراً بالنسبة إلى نساء كثيرات في بلدان عديدة، وهو مرتبط بتاريخ الرّق والاستعمار وغير ذلك من أشكال الاستعباد في العالم. ويمثل العمل المنزلي في تجلياته المعاصرة، ظاهرة عالمية تؤيد الطبقية على أساس العرق والإثنية والأصل والفئة الاجتماعية والجنسية. وأعمال الرعاية داخل الأسر - سواء قام بها مستخدمون بأجر أو أفراد من الأسرة بلا أجر في إطار مسؤولياتهم الأسرية و"من باب المحبة"- أعمال لا غنى عنها بكل بساطة لسير الاقتصاد خارج الأسرة¹⁹.

ففي المجتمعات القديمة كان الرّق هو أساس النظام الاقتصادي، إذ كان الأرقاء يقومون بجميع الأعمال باعتبارهم أشياءً مملوكة، ولم يكن ينظر إليهم كأشخاص إلى أن تغير نظام العمل في القرون الوسطى، حيث ساد نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة. ففي مجال الزراعة سيطر الإقطاع واستحوذ على السلطة و الثروة، ثم بدأ نظام رق الأرض حيث يأخذ العامل الزراعي حكم الأرض التي يعيش عليها ويلتصق بها و لا يستطيع مغادرتها بل ينتقل معها من يد إلى يد، ويكون للإقطاعي سلطة إجباره على العمل لديه دون مقابل²⁰.

وعندما قامت الثورة الفرنسية وقضت على نظام الإقطاع ونظام الطوائف وتقرر مبدأ حرية العمل وأصبح من حق العامل اختيار نوع العمل وصاحب العمل الذي يعمل عنده. أدى تطور الظروف الاقتصادية إلى ظهور النظام الرأسمالي الحرّ، وواكب بذلك ميلاد الثورة الصناعية، حيث كان العمل يعتبر مجرد سلعة قابلة للتداول ويعامل قانوناً معاملة الأشياء، فقد كان محلاً لعقد الإيجار، ويطلق عليه إجارة الأشخاص أو عقد إيجار الخدمات.

¹⁸ إبراهيم محمود العثمان آغا، مرجع سابق، ص 20.

¹⁹ مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، 2010، التقرير الرابع (1)، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، البند الرابع من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى 2009، ص 5.

²⁰ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النشر العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، طبعة 1990، ص 10.

خضع العمل آنذاك، مثل باقي السلع لقانون العرض والطلب، ثم جاء مبدأ "سلطان الإرادة"²¹ كنتيجة طبيعية لسيادة الاقتصاد الحرّ حيث اقتصر دور الدولة على حماية الأمن في الداخل والخارج دون التدخل في الشؤون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية؛ أصبح عقد العمل التنظيم النموذجي للعلاقة بين العامل وصاحب العمل تتكفل الدولة بتأييده وفرض احترامه، أيّاً كان مضمونه، دون تدخل من جانبها لتعديله²².

فقد تكون الخدمة مبذولة من الشخص الخادم أداءً لواجب أو طلباً للثواب: كتوجه الإبن لخدمة أحد أبويه أو كليهما ولو كان في مسكن منفصل عنهما²³. وربما تنشأ عن القهر والظلم: وهذا النوع لا يحتاج لسبب مشروع، بل هو مجرد تسلط للأقوياء على الضعفاء، واستخدامهم ظلماً وعدواناً، كما حصل لبني إسرائيل في حكم فرعون، فقد ذكر العلماء في قوله تعالى: ((يسوءونكم سوء العذاب))²⁴، إذ كان فرعون يعذب بني إسرائيل فيجعلهم خدماً وخولا... جعلهم في الأعمال القذرة، وجعل يقتل أبناءهم، ويستحيي نساءهم²⁵.

وقد تكون نتيجة عقد استئجار يتراضى عليه الطرفان: كعقد الخدمة الذي حصل بين سيدنا موسى وسيدنا شعيب عليهما السلام وقد بين الخدمة الإمام القرطبي في تفسيره لقوله عز وجل: ((على أن تأجرني ثمانين بعق))²⁶. فقال جرى ذكر الخدمة مطلقاً... لأن العمل عندهم كان معلوماً من سقي وحرث ورعي وما شاكل أعمال البادية في مهنة أهلها، فهذا متعارف وإن لم يبين له أشخاص الأعمال ولا مقاديرها... فهذا إنما هو المعهود من خدمة البادية.

²¹ خصص المشرع المغربي الفصل 230 من ظهير الالتزامات والعقود للتخصيص على "مبدأ سلطان الإرادة" الذي يعتبر من المواضيع الفلسفية ذات الطابع القانوني التي أخذت حيزاً مهماً من الدراسات الفقهية، نظراً لكونه من المتطلبات الأساسية للعملية التعاقدية، بل هو أساسها الجوهري، ذلك أن ذمة الأطراف هي من تتحمل الالتزام المترتبة عن العقد فكان لازماً أن تكون إرادتهم هي من تحدث هذا الأثر من عدمه.

²² محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 11.

²³ إبراهيم محمود العثمان آغا، نفس المرجع، ص 21.

²⁴ سورة البقرة، الآية 49.

²⁵ للمزيد من التوسع، راجع: تفسير القرآن العظيم لعلم الدين أبي الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير البصري الدمشقي، المجلد الأول، دار صادر، بيروت، طبعة 2007، ص 83-84.

²⁶ سورة القصص، الآية 28.

وهذا العمل يماثله في زماننا قيام الخادم على حاجات المنزل داخله وخارجه، وأعمال أهل المنزل تتغير بتغير الزمان والمكان. فطعامهم في زمن سيدنا موسى من تلك الأغنام وشرابهم من لبنها وماؤهم من البئر والأشغال بذلك هو عين الخدمة²⁷. وكذلك بالنسبة للحضارة الرومانية وفي عصر الفراعنة حيث ذكر أنه كان لفرعون خدم وحشم ومنهم من هو مقرب كماشطة بنات فرعون وقصتها المشهورة²⁸.

ولما بزغ فجر الإسلام نظمت الشريعة الإسلامية التعامل مع العمال المنزليين بشكل دقيق كأن يفرد الخادم المقيم بشكل دائم مع مخدمه بغرفة خاصة به في المنزل، لينام فيها وينعزل بها عن باقي أفراد الأسرة في خصوصياته وأوقات راحته، وأن يسمح له بتناول الطعام في المنزل متى يشاء، وأن لا يكلف صاحب العمل مستخدمه ما لا يطيق من العمل²⁹. وهذا ما كان يوصي به رسول الله ﷺ في قوله (لا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينهم)³⁰.

ومن المعلوم أنه كان لصفي الخلق خُدام و عمال منزليين حيث جاء في الأثر أن موالى النبي -عليه الصلاة والسلام- وخُدامه الأحرار ليصل عددهم إلى المائة والثلاثون³¹.

أما في الحضارة الأندلسية فقد كان الفرق شاسع بين المرأة الأرسطراطية وبين المرأة العامية، فالمرأة الأرسطراطية لها وضع خاص بسبب تأثيرها في دواليب الحكم، فهي غير مضطرة للقيام بأي عمل داخل البيت أو خارجه، لأن أطفالها تقوم الجوارى والحاضنات

²⁷ إبراهيم محمود العثمان آغا، مرجع سابق، ص 22.

²⁸ للمزيد من التوسع راجع: نبدأ الذين تكلموا في المهدي، لعبد الغني أحمد عبد الغني، دار النشر دار الغد الجديدة، طبعة 2007، ص 33.

²⁹ المشروع الوطني لتوعية العمالة المنزلية [بريدة]، ضوابط شرعية وآداب اجتماعية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، إدارة الإفتاء، دولة الكويت، ص 4.

³⁰ صحيح البخاري، الإمام أبي عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم ابن المغيرة بن الأحنف بن بروزبه الجعفي البخاري، 49 كتاب العتق، باب قول النبي ((ص)) [العبيد إخوانكم، فأطعموهم مما تاكلون]، حديث 2545 مطبوعة دار صادر، بيروت، لبنان، ص 445

³¹ محمد بن عبد الرحمن السخاوي، الفخر المتوالي فيمن انتسب للنبي ﷺ من الخدم والموالي، مطبعة غراس للنشر والتوزيع والدعاية والإعلان، الجهراء، الكويت، الطبعة الأولى، 2002، ص 14.

بتربيتهم³². ولعل أبرز الظواهر في التاريخ الأندلسي هي ظاهرة الخدام والغلمان التي صارت جزءاً لا يتجزأ من نمط معيشة الرجل الأندلسي³³.

وهكذا تطور الأمر إلى أن أصبح في عصرنا إمكانية إجارة العمل المنزلي عن طريق وكالات العمل والوساطة في التشغيل المقننة وبطرق إلكترونية وحسب الطلب والتمن المؤدى حتى تسنى لهذه الفئة الانخراط في جمعيات حقوقية ولما لا نقابات عمالية للأجراء، بعد أن أصبحت المنظمات العلمية تعني معايير دولية في المقام الأول بتنمية الأفراد كبشر.

وقد جاء في إعلان منظمة العمل الدولية الصادر في فيلادلفيا سنة 1944 أن المجتمع الدولي يقر بأن "العمل ليس سلعة". العمل جزء من الحياة اليومية لكل شخص وضرورة لكرامته كإنسان ورفاهته وتطوره كبشر³⁴، مما دفع العديد من الدول السير على خطى المنظمة الدولية للعمل إلى أن صادق المغرب على مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات بدءاً من الاتفاقية رقم 111 لمنع التمييز في ميدان العمل والاستخدام³⁵، إلى الاتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلاً والاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال وبزوغ فجر الحماية القانونية للفئة المستثناة من قانون 65.99 (المتعلق بمدونة الشغل المغربية) تحت رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين³⁶.

³² خميسي بولعراس، الحياة الاجتماعية والثقافية للأندلس في عصر ملوك الطوائف (400هـ-479هـ) (1009م-1086م)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التاريخ الإسلامي، جامعة الحاج لخضر، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم التاريخ وعلوم الآثار، باتنة، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية 2006-2007، ص 71 و72.

³³ جودت مدلج: "الحب في الأندلس"، دار اللسان العربي، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، دون ذكر التاريخ، ص 201.

³⁴ رشيدة أحفوض، "القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين والفئات المستثناة من مدونة الشغل"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019، ص 362 و 363.

³⁵ الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهن اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1958 ودخلت حيز التنفيذ في 15 يونيو 1960 وصادق عليها المغرب بتاريخ 1967/03/27 منشور بالجريدة الرسمية عدد 2622 بتاريخ 1963/01/25.

³⁶ ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6493، بتاريخ 22 أغسطس 2016، ص 6175.

المطلب الثاني: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمالة المنزلية

تتنوع المهام التي يضطلع بها العمال المنزليون تماماً، شأنها في ذلك شأن أوضاعهم الاقتصادية أو الاجتماعية. فبينما يعيش بعضهم مع صاحب العمل، يعيش البعض الآخر بمفرده، وبينما يتمتع البعض ضمن هذه الفئة الأخيرة بوضع مستقل، يعمل البعض الآخر لحساب صاحب عمل واحد ويعمل آخرون لحساب العديد من أصحاب العمل؛ أي أنّ هناك ظروف اقتصادية لامتهان العمل المنزلي وهذا ما اعتمدنا دراسته في الفقرة الأولى، ليتسنى لنا التمهيد في البيئة السوسيوثقافية للعمل المنزلي في الفقرة الثانية من هذا المطلب.

الفقرة الأولى: الظروف الاقتصادية لامتهان العمل المنزلي

إن أصحاب الاتجاه الاقتصادي الإنتاجي يرون أن العامل الاقتصادي الصناعي من العوامل الهامة التي دفعت عجلة النمو الحضري إلى التوسع. وهذا على مستوى الجماعات والأفراد، وأوجب ضرورة ظهور العديد من القوانين وقواعد التنظيم الجديدة، التي مست محيط العلاقات الاجتماعية³⁷.

فالصناعة تدفع الأفراد والجماعات إلى الحركة وفي كل الاتجاهات وجميع الميادين، وبذلك يكون تأثيرها واضحاً على البيئات الاجتماعية الحضرية والنظم التربوية والمفاهيم العلمية، ومن ثم الحياة الفكرية والثقافية وحتى الدينية والأسرية بكل ما تتضمنه من وظائف وأدوار ومراكز³⁸.

فقد كان العمل المنزلي موجوداً على الدوام، إلا أن عوامل العرض والطلب ما انفكت تعزز نموه كقطاع خدمات. وبينما شهدت التغيرات الديمغرافية الناجمة عن تقدم السكان في السن وانخفاض مستويات توفير الرعاية الاجتماعية وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل في البلدان المتقدمة والمناطق الحضرية، من ناحية الطلب، زيادة في الطلب على العمال

³⁷ حمراكروا حميد: "التحضر وتغيير الأدوات الأسرية"، رسالة نيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية 2007-2008، ص 40.

³⁸ محمد لجوهري: "علم الاجتماع الريفي الحضري"، دار الكتب الجامعية، 1975، ص 62-64.

المنزليين، عزز التميز في سوق العمل وفرص العمل المحدودة في البلدان النامية والمناطق الريفية، من ناحية العرض، الإمدادات المتواصلة للنساء أساساً ضمن هذا القطاع³⁹.

تنحدر 51% من عاملات البيوت من المدن بينما يرجع أصل 49% منهن من العالم القروي، بالرغم من أن الفوارق ليست مهمة فإن الميول يتجه نحو تمدن العاملات.

في الستينيات والسبعينات كان العالم القروي قبلة مستهدفة من قبل المشغلين للبحث عن خادمة. وبعدها، أصبحت الضواحي والأحياء في مدننا مكاناً للتنقيب على الخادמות وذلك عن طريق وسطاء يتوفرون على شبكات منظمة. وفي الواقع، يستمر العالم القروي بشكل غير مباشر في التزويد باليد العاملة النسوية باعتباره مموناً رئيسياً لها، وذلك تحت وطأة الهجرة القروية وترييف المدن وفقر الحواضر⁴⁰.

أما بالنسبة لاختصاصات العمالة المنزلية فلقد ازداد الطلب على أعمال الرعاية في السنوات الأخيرة بسبب تزايد مشاركة المرأة في القوة العاملة والتغيرات في تنظيم العمل وتكثيف العمل والافتقار إلى سياسات التوفيق بين العمل والأسرة...⁴¹، وهذا ما استورده المغرب بدوره من الغرب عن طريق العولمة كباقي الدول مسابقةً للتطورات والتحويلات المعاصرة.

كما أنه لا ريب في أن تطور الحياة وتزايد أعبائها وخروج المرأة للعمل، فضلاً عن النمو الاقتصادي أدت إلى تنامي اعتماد الأسر على العمالة الموسومة بـ "عمالة الخدمة المنزلية"، وقد أفرز هذا التنامي المتسارع ظاهرة لا يمكن التنازل عن وجودها، إذ أصبحت واقعا نعيشه ونتعامل معه.

³⁹ الإطار التنظيمي والاقتصادي غير المنظم، منظمة العمل الدولية، جنيف، مجموعات محددة، 4-ب1 العمال المنزليون، استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم، ص 2.

⁴⁰ الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، دراسة لوزارة التشغيل والتكوين المهني للمملكة المغربية بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، في إطار مشروع مغرب - ألمانيا: (إدماج مقارنة النوع في سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية)، مطبعة المعرفة الجديدة، ماي 2011 ص 21.

⁴¹ مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، 2010، مرجع سابق، ص 5.

فبعدما كانت بعض الأسر تستقدم العمال المنزليين للحاجة الفعلية، كراعية معاق، أو مساعدة كبار السن الذين لا أبناء لهم، أو تربية الأطفال نتيجة انشغال بعض الأمهات في العمل أو الوظيفة، مما يترتب عليه ضرورة إحلال بديل عن غياب الأم، أصبح التسارع نحو استخدام عاملة منزلية أمراً لا مفرّ منه بالنسبة للنساء العاملات على الخصوص بعد التغيير الاجتماعي والاقتصادي ومشاركة الإناث الذكور في البناء والتنمية.

فالتأثير الاقتصادي يتحول من حالته التقليدية إلى حالة من النشاط والتقبل للأنماط الحياتية الجديدة⁴². وبالتالي فإن غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة أو السعي وراء الكماليات، جعل العديد من النساء الخروج للعمل خارج البيت وتعويض الفراغ المنزلي ورعاية الأطفال والطهي لغيرهن إضافة إلى الضرورة الملحة في بعض الأحيان لاستقدام غرباء لمشاطرة جزء من الحياة الأسرية على شكل عمال منزليين.

وتكمن المشكلة في الوقت الحالي أن بعض الأسر ذوي الدخل المحدود تعتمد على العاملة المنزلية من أجل تخفيف الأعباء المنزلية عن المرأة فضلاً عن الرغبة الاجتماعية في الواجهة الاجتماعية والظهور بمظهر الطبقة الغنية، وشكل اقتناء العاملة أمراً ضرورياً لاعتقادهم أن مستوى الحياة الاجتماعية تكتمل بوجود العاملة فتضخمت احتياجاتهم وزادت متطلباتهم⁴³.

أما من ناحية الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية والذي يخص العاملات والعمال المنزليين، فنادر ما يكون ولوج هذه المهنة نتيجة قرار شخصي، إلا أنه عادة ما يكون نتيجة الخضوع لضغط الوالدين، أو الزوج أو أحد الأقارب، ففي بعض الحالات يكون قرار ولوج هذه المهنة نتيجة حتمية لضغط حقيقي. فالسماسرة يفرضون أنفسهم، وبشكل متزايد، يجعلون أنفسهم فاعلين أساسيين في هذا النوع من العمل، لدرجة يبدو الأمر وكأنه لا مفرّ منه وخاصة في المدن الكبرى⁴⁴.

⁴² حمراكروا حميد، التحضر وتغيير الأدوات الأسرية، مرجع سابق، ص 41.

⁴³ أمل معطي، ظاهرة العاملات الأجنبية في الأسر السورية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، سنة 2012، ص 316.

⁴⁴ الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، مرجع سابق، ص 11.

الفقرة الثانية: البيئة السوسيوثقافية والعمل المنزلي

يمكن أن يتقاضى العمال المنزليون أجراً عن عملهم أو يعملون بدون أجر، ويمكن أن تختلف أوضاعهم بين معطن عنهم وغير معطن عنهم و بين معطن عنهم على نحو غير سليم. كل هذا وذلك فهو أمر مسكوت عنه إن لم نقل مرضي عنه من قبل الطرف الضعيف في الحلقة الشغلية إما لجهل هذه الطبقة بحقوقها أو للظروف التي دفعت ألائك العمال المنزليين لامتهان هذه الأنواع من المهن.

أولاً: المعالم السوسيو عائلية لعاملات البيوت

بالنسبة للوضع الاجتماعي للعمال المنزليين ومع التحولات الاقتصادية والسوسيوثقافية والديمغرافية التي عرفها المجتمع المغربي ابتداءً من ثلاثينيات القرن الماضي، وانتقال المغرب خلال نصف قرن من استقلاله، إلى سيادة المجتمع الحضري، وما رافق ذلك من انتشار أحزمة الفقر حول المدن واللجوء على نطاق واسع إلى استأجار الخدمة المنزلية - بارتباط مع خروج المرأة إلى سوق الشغل- من لدن أسر متوسطة الدخل بل أحياناً من أسر متواضعة الدخل بعدما كان حكرًا على العائلات الميسورة الحضرية منها والقروية.

ومما لا شك فيه، أن هذه التحولات دفعت بالعديد من الأسر المنحدرة من البوادي إلى عرض قوة عملها في أسواق المدن، مغذية بذلك ظاهرة العاملات المنزليات وخاصة تشغيل طفلات في سن التمدرس للقيام بمختلف الأشغال المنزلية⁴⁵.

في غالب الأحيان نجد عائلات عاملات البيت تتميز بكثرة عدد الأفراد المكونة لها، إذ تعيش في أماكن جد فقيرة حيث معدل الخصوبة جد مرتفع وتنعدم فيها أسباب الاستقرار والأمن الاجتماعي والتلاحم والانسجام الأسري.

⁴⁵ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مرجع سابق، ص 14.

توضح أرقام مؤشرات الانتقال الديموغرافي الحالية أن 50% من المستجوبات لهن من 2 إلى 4 إخوان وأخوات، و27% لهن من 4 إلى 6، إخوان وأخوات، و11% لهن أكثر من 6، في حين سجلت نسبة 9% من العاملات اللواتي يعتبرن وحيدات في أسرهن⁴⁶.

بالإضافة إلى العمل القسري الذي يحدث نتيجة استفادة أصحاب العمل عديمي الضمير من الثغرات الموجودة في تطبيق القانون لاستغلال العمال المعرضين للأذى ويصبح هؤلاء العمال أكثر عرضة للعمل القسري بسبب البطالة والفقر والجريمة والتمييز⁴⁷.

ويعتبر التفكك الأسري الناتج عن الطلاق أو الترمل أو غياب الأب أو الحمل خارج مؤسسة الزواج عوامل تدفع النساء لهذه المهن الغير مربحة حيث تعتبر النساء والفتيات المنحدرات من عائلات جِدَّ فقيرة ومستضعفة هُنَّ الفئة الأكثر ميولا للعمل كعاملات، إلا أنه ليست كلّ النساء الفقيرات يشتغلن كعاملات بيوت.

فغالباً ما يكون ولوج عالم العمل بالبيوت مدعوماً من طرف أفراد العائلة (الأخت أو الأم أو زوجة الأخ) باعتبارهن يمارسن المهنة قبلهن، وهذا هو الشأن بالنسبة لـ 59% من عاملات البيوت. وأحيانا ما يتعلق الأمر «بخلية نحل» محكمة التنظيم على شكل شبكة من الوسطاء (السمسارة أو السماسرة) الذين هم في الأصل عاملات بيوت. في المقابل نجد العديد من أفراد نفس العائلة ينكبون على هذا النشاط دون التوفر على أي معيار أو قاعدة تنظم التعامل مع الطرف الآخر⁴⁸.

فبالإضافة إلى الظروف الأسرية الصعبة، فإن الفقر يبقى هو العامل الرئيسي لعمالة الأطفال على وجه الخصوص، حيث يتأثر الأطفال تأثيراً بليغاً بسبب فقر عائلاتهم، وثقل الأعباء والصعوبات الاقتصادية بسبب عدم الاستقرار السياسي الذي تواجهه بعض الدول،

⁴⁶ الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، مرجع سابق، ص 22.

⁴⁷ راميا محمد شاعر، الاتجار بالبشر (قراءة قانونية اجتماعية)، مكتبة نرجس، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة 2012، بيروت، لبنان، ص 12.

⁴⁸ الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، مرجع سابق، ص 22.

مما يدفع بعض العائلات إلى رمي أولادهم في دوامة العمل في أمل تحسين مستقبلهم، ويتفاقم الأمر مع تزايد نفقات التمدرس⁴⁹.

ثانياً: المستوى الدراسي

فالهدر المدرسي أو الحق في الحرمان من التمدرس يعد السبب الجوهرى لامتهان الأطفال بشكل عام، ولقد أعطت كافة المجتمعات أهمية كبيرة للتعليم، نظراً لدوره في بناء مجتمع المستقبل، وأولته عناية كبيرة وسخرت كل الإمكانيات المادية والفنية لتحقيق التطور والتقدم في شتى المجالات، وأصبح التعلم من الأمور المسلم بها في عصرنا الحالي باعتباره حجر الزاوية لتقدم المجتمعات، وإحدى الوسائل التي يعتمد عليها في إحداث التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تسود عالمنا المعاصر.

إلا أن مستويات التعليم وخاصة في بلدان العالم الثالث لا تزال تعيش ركوداً وجموداً، فهي بدل أن ترغب الطفل في الدراسة وتشجعه على مواصلتها، فإنها تستخدمه في أعمال تفوق طاقته ومقدرته وبالتالي فإن الأسرة التي تجهل قيمة العلم والتعلم نجدها لا تبالي أن يخرج ابنها من المدرسة ويتوجه إلى العمل، وذلك لكثرة الأعباء الملقاة على عاتق الأسرة⁵⁰.

ويمثل الهدر المدرسي قبل استكمال مرحلة التعليم الإلزامي، عاملاً أساسياً في توجه الأطفال نحو سوق العمل، ويعود ذلك غالباً للفقير حيث أنه عنصر كفيلاً يجعل الآباء يحجمون عن تعليم أبنائهم، لما في ذلك من تحمل المصاريف⁵¹.

⁴⁹ Étude réaliser sous la direction de Sophia Lakhdar directrice de CCEM (Comité Contre l'Esclavage Moderne), Esclavage modern: Le travail domestique de mineurs en France, année 2009 , Page 17.

⁵⁰ صليحة غنام، عمالة الأطفال وعلاقتها بظروف الأسرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، باتنة، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية 2009-2010، ص 139.

⁵¹ عفاف البوعناني، الحماية القانونية للعمل المنزلي في ظل مشروع قانون رقم 19.12، بحث لنيل دبلوم الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2012-2013، ص 13.

حيث تعتبر أغلبية عاملات البيوت أميات (54%) ولا تتوفرن على أية مؤهلات مهنية (92%) بينما تبقى نسبة لا يمكن تجاهلها ضحية الهدر المدرسي: فبالنسبة 23% منهم لم ينهين التعليم الأساسي و8% فقط أنهين، ففي المجموع تجد 31% من الخادمت أنفسهن خارج دائرة التعليم⁵².

ومع أن الحكومة المغربية أقرت مجانية التعليم وإلزاميته حتى 15 سنة، حيث نص دستور المملكة 2011 على أن التعليم الأساسي هو حق للطفل والتزام للأسرة والدولة⁵³. كما أن القانون المغربي ينص على وجوب تسجيل الأطفال في المدارس في سن 6 سنوات والمسؤولية تقع على الآباء وأولياء الأمور عن ضمان ولوج الأطفال المدارس إلى سن 15 سنة وللمخالف عقوبة غرامية تتراوح بين 120 و 180 درهم دون عذر مقبول⁵⁴.

مع أن قانون التعليم الإلزامي متواضع التطبيق، فإن الحكومة المغربية بذلت جهوداً كبيرة لزيادة التحاق الأطفال بالمدارس. الالتحاق المتزايد بالمدارس واستمرار التعلم لا يساعد المغرب على الوفاء بالتزاماته بضمان حقوق الطفل في التعليم فحسب، بل يمكنه أن يقلل من عمل الأطفال بالمنازل، إذ أن الفتيات المستمرات في التعليم المدرسي تقل احتمالات دخولهن مجال العمل المنزلي⁵⁵.

ورغم الاهتمام الكبير لليونيسيف "بشريحة الأطفال في العالم وذلك بإرساء العديد من النداءات لتحسيس الناس بمشاكل الأطفال المحرومين من المدرسة في العالم، لكي تحارب وتقضي على الجهل ومحو الأمية وحماية الأطفال من أي نوع معاملة سيئة أو الاستغلال؛" إلا أن ضعف المستوى التعليمي لأولياء لا يمكنهم من منح المساعدة الفكرية اللازمة للطفل،

⁵² الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، مرجع سابق، ص 22.

⁵³ الفقرة الأخيرة من الفصل 32 من دستور 2011 تؤكد صراحة بقوله: "التعليم الأساسي حق للطفل وواجب على الأسر والدولة".

⁵⁴ قانون رقم 04.00 بتغيير وتنظيم الظهير الشريف رقم 1.63.071، الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي.

⁵⁵ الخدمة في العزلة، عاملات المنازل القاصرات في المغرب، المنظمة الدولية هيومن رايتس ووش، تقرير سنة 2012، ص 34.

وذلك نظرا لنقص وعي الأسرة بأهمية التعليم، وبالأثار السيئة لبدء الطفل للعمل في سن مبكرة، واعتقادهم بأنه من الأفضل للأطفال تعلم حرفة مفيدة⁵⁶.

وكل هذا وذاك وعلى المستوى العالمي فقد سجلت إحصائيات المنظمة العالمية للعمل أن هناك 40 مليون حالة هم ضحايا العبودية الحديثة و 152 مليون ضحية من الأطفال العاملين سنة 2017⁵⁷.

المبحث الثاني: العمالة المنزلية على ضوء قانون 19.12

جاءت مدونة الشغل بمجموعة من المستجدات على الساحة القانونية، لكن هناك حجرة عثرة جعلت المشرع المغربي يستثني العمال المنزليين من مدونة الشغل، وهو ما جعلنا نتناول في المطلب الأول الوضعية القانونية للفئة المُستثناة من قانون 65.99 لتدعوا الحاجة فيما بعد ذلك لوضع حلول جذرية جعلتنا نقف وقفة المتأمل على قراءة في قانون 19.12 المنظم للعمالة المنزلية في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الأول: الوضعية القانونية للفئة المُستثناة من قانون 65.99

نرى من المناسب تسليط الضوء على التكييف القانوني المرتبط بامتهان العمل المنزلي في الفقرة الأولى من هذا المطلب، قبل التطرق إلى العمالة المنزلية والتأطير القانوني الذي طالها، والذي يشمل الفئات المستثناة من قانون 65.99 (الفقرة الثانية).

⁵⁶ إسماعيل قيرة وسلطانية بلقاسم: "عولمة الفقر المجتمع الآخر -مجتمع الفقراء والمحرومين-"، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 77.

⁵⁷ للمزيد من التوسع، راجع: Rapport d'activité 2017 CCEM (Comité Contre l'Esclavage Moderne).

الفقرة الأولى: التكيف القانوني للعمالة المنزلية

العمال المنزليين الذين كانوا عبيدا في غالب الأمر في جميع أقطار العالم، عانوا في صمت إلى غاية امتهان العمل المنزلي واعتبار الخدمة في البيوت مهنة يؤطرها القانون في النصف الثاني من القرن العشرين.

فقد شهد المغرب خلال العقد الماضي نقطة تحول في مجال حقوق المرأة، ويعد دخول مدونة الأسرة حيز التنفيذ سنة 2004⁵⁸ مظهراً من مظاهر هذا التحول الذي يشكل قفزة نوعية لبناء مجتمع يقوم على مبادئ المساواة والعدالة، وقد تعزز هذا الإجراء من خلال تدابير أخرى، مثل تعديل قانون الجنسية الذي يسمح بموجبه منح الجنسية لأطفال الأم المغربية في حالة زواجها من زوج أجنبي. كما أصبحت السياسات العامة أكثر حساسية لقضايا المساواة والعدالة الاجتماعية.

لذلك وضعت الحكومة المغربية خطة عمل من أجل تعميم مراعاة مقاربة النوع الاجتماعي في جميع السياسات العامة القطاعية فضلا عن إستراتيجية وطنية "لمكافحة العنف ضد المرأة" ثم إلى جانب عملية "إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في ميزانية الدولة" التي تم إطلاقها من طرف وزارة الاقتصاد والمالية في إطار ترشيد النفقات العامة.

وتؤكد كل هذه الإجراءات مدى رغبة وإرادة بلدنا في محاربة اللامساواة (الحد من الفوارق) بين الجنسين وإرساء دولة الحق والقانون والعدالة الاجتماعية. وعلى الرغم من هذا التقدم، لا زال كل من ولوج المرأة المغربية للعمل والظروف التي تزاوّل فيها هذا النشاط يواجهان عراقيل اقتصادية واجتماعية؛ فالنساء لا زلن يسجلن بعض التأخر بالمقارنة مع الرجال، في بعض القطاعات المهمة المرتبطة بصنع القرارات الاقتصادية.

فبالنسبة لقانون الشغل بالمغرب، فقد كانت النزاعات تحتكم لثلاث من المواد الموزعة على مجموعة من القوانين كقانون الالتزامات والعقود والقانون المدني، وقد مرت المدونة بمخاض عسير وطويل قبل أن تخرج إلى حيز الوجود، خصوصاً منذ أول مشروع قانون رقم

⁵⁸ ظهير شريف رقم 1-4-22 صادر في 12 من ذي الحجة 1424 (3 فبراير 2004) بتنفيذ القانون رقم 07-03 بمثابة مدونة الأسرة، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 5184 يوم الخميس 5 فبراير 2004 ص 441.

8.95 سنة 1995 ثم مشروع قانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل والذي تم إيداعه بمجلس المستشارين بتاريخ 20 مارس سنة 2000.

كان مفهوم العمل المنزلي ينحصر في أغلب الأحيان في الخدمة المنزلية فقط، أي الطبخ والكي والتنظيف دون العمال الأخرى كتربية الأطفال، أو العناية بفرد من أفراد البيت، أو سياقة السيارة أو البستنة أو الحراسة. وكنتيجة لذلك كان يطلق على العمال المنزليين تسمية خدم البيوت، وكانت وضعية هذه الفئة من المستخدمين كثيراً ما تكون قابلة للانتقاد، وفي بعض الأحيان مزرية، بالنظر لحدثة سن الاستخدام وارتفاع عدد ساعات العمل، وتعدد الأشغال وطبيعتها المضيئة، في كثير من الأحيان، وضالة الأجر، فمعظم الخادمت يوجدن في حالة لا يغبطن عليها⁵⁹.

والملاحظ أنه بالإضافة إلى أن هذه المعاناة، فإن العمال المنزليين محرومون من أية حماية اجتماعية، كما أن الأحكام المشار إليها في الفصل⁶⁰ 723 من قانون الالتزامات والعقود، لا تضي على العلاقة بين الخادمة ومشغليها ضماناً قانونياً، بقدر ما تجعلها تحت الإطار العام لنظرية العقد الذي يستلزم فقط التراضي "... وفي الحالتين يتم العقد بتراضي الطرفين"، في ظل ركن الأهلية وهو غالباً معدوم في العلاقة المقصودة هنا.

فأي إرادة تتوفر لعاملة صغيرة جاهلة قادمة من البادية من أسرة فقيرة وهي لم تتجاوز سن العاشرة من عمرها؟ مما يجعل هذه الأحكام غير ذي محل. والظاهر أن القضاة أيضاً لشدة حرصهم دون شك على احترام تشريع صيغ أساساً لفائدة أجراء القطاع الصناعي، والتجاري، أو أجراء المهن الحرة، يستندون على ذلك السهو التشريعي ليبقوا على خادمت

⁵⁹ عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص 33 و 34.

⁶⁰ ينص الفصل 723 من الفرع الأول من الباب الثاني من القسم الثاني من الكتاب الثاني من قانون الالتزامات والعقود، ظهير 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913)، على أن:
"إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم لآخر خدماته الشخصية لأجل محدد، أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له.

(ظهير 18 ديسمبر 1947) وإذا كان العقد ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التمبر والتسجيل.
وإجارة الصنعة عقد بمقتضاه يلتزم أحد الطرفين بصنع شيء معين في مقابل أجر يلتزم الطرف الآخر بدفعه له.
وفي الحالتين يتم العقد بتراضي الطرفين."

المنازل وباقي أنواع الخدم الآخرين خارج نطاق الحماية الاجتماعية، وذلك نظراً لتجريدهم من صفة أجيرات⁶¹.

إن تكييف هذه العلاقة كعلاقة شغل يتبادر تلقائياً إلى الذهن؛ فعندما نلاحظ أن الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود يعرف إجارة الخدمة أو العمل أنه "عقد يلزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلزم الآخر بدفعه إليه" يتجلى بأكثر ما يمكن من الوضوح أن العناصر المكونة لعلاقة المستخدمة المنزلية مع الشخص الذي يشغلها تدل في هذا النطاق القانوني⁶².

إلا أن الاجتهاد القضائي ذهب في منحى مغاير، من أجل استبعاد ذلك التكييف، يؤول الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود تأويلاً ضيقاً إلى حد أنه يصبح معرضاً للنقد. ففي نظره أن "الفصل 723 ... يتطلب أن يكون (مؤجر) الخدمات إما اختصاصياً أو فنياً أو مؤهلاً للقيام بعمل معين"⁶³.

يظهر أن من الممكن إدراك الأساس الذي ينبني عليه منطق المجلس الأعلى. إن تبرير إبعاد تطبيق التشريع الاجتماعي على خادمت المنازل يمر لزوماً عبر إنكار صفتهم كأجيرات. وهذا الحل يظهر مسابراً للمنطق إذا استحضرنا أن عقد الشغل يتحكم عموماً في تطبيق قانون الشغل، لكن المنطق يضمحل إذا لاحظنا أن هذه النتيجة مرتبطة عن تحريف الفصل 723 من ق.ل.ع.⁶⁴

⁶¹ قرار المجلس الأعلى رقم 34 بتاريخ 10/02/1986 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، منشور بالمجلة المغربية للقانون، العدد 12، أبريل / ماي، السنة 1987، ص 102.

⁶² رشيدة أحفوض مرجع سابق ص 75.

⁶³ قرار المجلس الأعلى عدد 417 الصادر بتاريخ 25/04/1995، ملف اجتماعي عدد 92/8461، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 47، يوليو 1995، صفحة 272/270 جاء فيه:

"إن وضعية المستأنفة كخادمة بمنزل المستأنف عليها لا تجعلها تستفيد من مقتضيات الواردة في قانون الالتزامات والعقود المتعلقة بالالتزامات التعاقدية الناتجة عن عقد شغل، وكذا الحقوق التي يخولها قانون الشغل لمختلف الأجراء... وأنها باعتبار نوعية عملها فليست لها صفة المطالبة بالتعويضات...".

⁶⁴ رشيدة أحفوض مرجع سابق، ص 70.

وبعد صدور الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل⁶⁵. أُقصيت فئة العاملات والعمال المنزليين ضمن الفئات المستثناة من مدونة الشغل رغم أن ديباجة المدونة جاء فيها "العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج.

ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل"⁶⁶، فإن عدداً من العاملات والعمال المنزليين ظلوا يتمخضون في برائتين تسلط بعض عديمي الضمير لاستغلال الثغرات القانونية والتجبر على الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية التي غيبتها المشرع من قاموس العمل في غضون تسطير مواد قانون 65.99 بهدف إحالتها إلى قانون خاص لم يرَ النور بعد، مما دفع هذه الزمرة من العمال أو كما سماهم المشرع آنذاك بخدم البيوت حسب الفقرة الأولى من المادة الرابعة من مدونة الشغل.

وأن الواقع يدل على أن ما يربط بين خدم المنازل والشخص الذي يستفيد من خدماتهم هو فعلاً عقد شغل، ويقتضي تطبيق مدونة الشغل حتى ولو أدى هذا التطبيق إلى إدخال بعض التعديلات لتكييفها مع خصوصيات عمل خدم المنازل⁶⁷.

وبصرف النظر عن الطابع المتنامي لهذه الفئة وتضاعف الطلب الاجتماعي، تبقى عاملات البيوت، فئة غير معروفة بسبب النقص الصارخ للمعطيات ذات الصلة والمعطيات الدقيقة. وتبقى أيضاً فئة دون صفة قانونية تفتقر إلى تشريعات تنظم نشاطهن. ورغبة في تعزيز الترسانة القانونية المنظمة للعمل بالبيوت، بما فيه عمل عاملات البيوت، وضعت وزارة التشغيل والتكوين المهني مشروع قانون متعلق بظروف عمل عاملات البيوت في إطار تفعيل أحكام المادة 4 من مدونة الشغل، حيث تم إيداعه بالأمانة العامة للحكومة سنة

⁶⁵ قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003 ص 3969.
⁶⁶ محمد الفروجي: "المدونة الجديدة للشغل وقانون تشغيل العاملات والعمال المنزليين وفق آخر التعديلات"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الخامسة 2019 ص 25.
⁶⁷ عبد اللطيف الخلفي: "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقة الشغل الفردية"، الطبعة الأولى، 2004، ص

2008 من أجل تنظيم هذه المهنة أولاً، ثم ضمان الحماية الاجتماعية والأمان الضروريين لممارسة هذا النشاط لهذه الفئة التي لطالما ظلت خارج نطاق التقنين⁶⁸.

الفقرة الثانية: العمالة المنزلية بعد تأطيرها ضمن الفئات المستثناة من قانون 65.99

تمثل العاملات بالمنازل أكثر الفئات العمالية بؤساً وشقاءً في الوقت الحاضر، وقد أبان الواقع أنهن أكثر العاملات معاناة واستغلالاً، ويتجلى ذلك من خلال نوع الأعمال الموكولة لهن، ومدة العمل والأجر بالإضافة إلى التحرش بهن⁶⁹.

فالعاملات والعمال المنزليين، يعملن نساء ورجالاً وأطفالاً في العادة من أربعة عشر إلى ثمانية عشر ساعة في اليوم بدون فترات راحة، سبعة أيام في الأسبوع، 98 إلى 126 ساعة في الأسبوع، ساعات العمل اليومي، يمكن حتى أن تطول أكثر إذا كانت البنات مسؤولات عن رعاية أطفال صغار أثناء الليل، أغلب العاملات والعمال المنزليين لم يحصلن على إجازة مدفوعة الأجر على الإطلاق، حتى في الإجازات الوطنية، وحتى أجورهم لا يتسلمونها في بعض الأحيان.

من كل هذا يتبين أن العاملات والعمال المنزليين مستبعدين من مدونة الشغل، ولا يتمتعون بالحماية الدنيا المقدمة للعمال الآخرين في القطاع الصناعي والتجاري والفلاحي، يترك هذا الاستبعاد أصحاب العمل المسيئين للعاملات والعمال المنزليين أحراراً لكي يحددوا شروط العمل التي يختارونها وفقاً لإرادتهم، وأن يشاركوا في إساءة معاملة واستغلال هذه الفئة الاجتماعية دون الخوف من المقاضاة أو القانون، كما أنه يسوغ لأصحاب العمل طرد العاملة والعامل المنزليين في أي وقت، دون حماية تشريعية، ودون مهلة إخطار، ولا

⁶⁸ الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، مرجع سابق، ص 7.

⁶⁹ لمياء العنصري، صحة وسلامة المرأة الأجيرو: أية حماية في ظل مدونة الشغل، بحث لنيل دبلوم الماستر في العلوم القانونية، جامعة محمد الخامس، أكسال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2012-2013، ص 75.

تعويض عن الفصل أو الضرر، وقد طرحت قضايا متعلقة بالعاملات والعمال المنزليين أمام محاكم الاستئناف، المحاكم الابتدائية ومحكمة النقض⁷⁰.

وقد نصت مدونة الشغل من خلال الفقرة الأولى من مادتها الرابعة على استبعاد فئة العاملات وعمال المنازل من نطاق تطبيق أحكام مدونة الشغل، وهي بذلك تكون كرسست للوضع التي كانت سائدة في ظل التشريع الاجتماعي الملغى⁷¹، وأحالت على إصدار قانون خاص بالنسبة لمن تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت⁷².

وبينما كانت هذه الفئة مقصاة من مدونة الشغل فقد اعتبر فيها العاملة والعمال المنزليين، لا يستفيد من تشريع الشغل، على أساس طبيعة العلاقة التعاقدية بين العاملة والعمال المنزليين وصاحب العمل، إذ أن العقد الرابط بين الخادم ومشغليها تنعدم فيه العلاقة التعاقدية، وتنعدم معها بالتالي اعتبار المنزل مقولة أو مؤسسة.

كما أن قرار المجلس الأعلى في جل اجتهاداتها، استبعدت تطبيق قانون الالتزامات والعقود على العاملات والعمال المنزليين، إن الأمر لا يتعلق بتطبيق "مدونة الشغل" أو "القانون الاجتماعي"، بل نصوص تشريعية يحدد كل واحد منها مجال تطبيقه⁷³.

لقد تعرضت المادة الرابعة من مدونة الشغل لفئة "خدم البيوت"⁷⁴، وأوضحت بأنه سيصدر قانون خاص بشأنها، وقد تم التعبير عنها بصيغة المذكر، مع أن الأصل هو أن تكون بصيغة المؤنث، خادمت بدلاً من خدم، فهل هذا يعني أن هذا القانون الذي سيصدر سيطبق أيضاً على الرجال الذين قد يقومون ببعض أشغال البيت، أو ما في حكمها، كتلك المرتبطة بالقيام ببعض حاجيات صاحب البيت، كمن يقوم بمهمة السائق أو البستاني أو الحارس.

⁷⁰ رشيدة أحفوض، مرجع سابق، ص 64 و 65.

⁷¹ الفصل الثاني من ظهير 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 3121، بتاريخ 23 غشت 1972، ص 2178.

⁷² لمياء العنصري، مرجع سابق، ص 76.

⁷³ رشيدة أحفوض، المرجع نفسه، ص 69.

⁷⁴ جاء في المادة 4 من قانون 65.99 في فقرتها الأولى: "يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت".

غير أن هذا القانون لم يصدر بعد، ورغم مرور أكثر من عشر سنوات على دخول المدونة حيز التنفيذ، لكن إصداره لا يعتبر كافياً، وإنما يجب أن يواكب ذلك القيام بحملات التوعية والتحسيس بإبراز حقوق وواجبات كل طرف في هذه العلاقة المتشابكة، والتي يصعب أحياناً معرفة من يقوم بواجباته فيها ممن يفرض فيها⁷⁵.

تعتبر هذه المقترحات أول إشارة ضمن نص تشريعي إلى هذه الفئة من الأجراء، إذ لم يسبق أن تم ضبط وضعية خدم البيوت بمقتضى القانون⁷⁶.

كما أننا نرى أنه كان من اللازم تفادي استعمال كلمة "خدم المنازل" وتعويضها بـ "مساعدات المنازل" على اعتبار أنها أصبحت متجاوزة وتعني استعباد الإنسان لأخيه الإنسان⁷⁷.

وإذا كان جانب من الفقه يذهب إلى أن التشريعات تستثني هذه الفئة من الخضوع لأحكام قانون الشغل، نظراً للعلاقة الوطيدة التي تربط صاحب البيت بال خادم، بما يمكنه من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، ومن ثم فقد أريد لهذه العلاقة أن تظل بمنأى عن التدخل التشريعي الذي يتمثل في قانون الشغل، فإن هناك جانبا آخر من الفقه يرى بأن هذه الحجج ليست بالسبب الكافي لحرمان هذه الفئة من جميع ضمانات مدونة الشغل، خاصة أن الاجتهاد القضائي الذي كان المفروض فيه أن يوفر حماية لهذه الفئة من خلال بلورة الطابع الحمائي لقواعد قانون الشغل، يحجم عن منحها صفة أجير، وبالتالي يبقيا خارج نطاق قانون الشغل⁷⁸.

والمهم في هذا القانون أنه سينظم تشغيل وشغل هذه الفئة، ولا شك أن التشغيل إذا فسّرناه بكونه الوساطة في الشغل يكتسي خطورة كبيرة، في ظل الفوضى العارمة التي أصبح يعرفها هذا القطاع، من خلال ما يقوم به بعض السماسرة من نصب واحتيال، مستغلين

⁷⁵ محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب، الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018، ص 40.

⁷⁶ رشيدة أحفوض، المرجع نفسه، ص 218.

⁷⁷ محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الثاني، مطبعة صناعة الكتاب، الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018، ص 40.

⁷⁸ عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص 39.

في ذلك الظروف الاجتماعية لهؤلاء الخادمت من جهة، والحاجة الملحة لأرباب المنازل لهن من جهة أخرى، لذلك نرى من اللازم التصدي لهذه الظاهرة بتنظيمها من خلال وضع إطار قانوني لها في ظل القانون الذي يصدر عن هذه الفئة⁷⁹.

أما بالنسبة لنظام الضمان الاجتماعي للعاملات والعمال المنزليين فقد كان صوب المرام من طرف المنتقدين، هذا وأنه يتمثل في ضيق نطاق الأشخاص المستفيدين منه⁸⁰، إذ أن المشرع بإحداثه لنظام الضمان الاجتماعي، يكون قد اعترف بأهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إذ أنّ لهذا النظام أهداف اقتصادية تتجلى في أنه عنصر التنمية الاقتصادية، يسهي إلى الزيادة في الكفاءات والإمكانيات الإنتاجية للفرد ويجنب الأجير الخوف من المستقبل، كما أنّ له أهداف اجتماعية، تتجلى في ضمان مستقبل مطمئن للأجير وأسرته، ويتبين أن بعض الفئات الاجتماعية، تكون أكثر من غيرها، في حاجة إلى تعويضات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ومن ضمن هذه الفئات العاملات والعمال المنزليين، إلا أنّ هذه الفئة لا زالت خارج نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي رغم إلحاح المجتمع⁸¹.

وبخصوص قانون حوادث الشغل والأمراض المهنية والعاملات والعمال المنزليين، فبعد صدور قانون التعويض عن حوادث الشغل⁸²، والذي تم نسخه بمقتضى القانون الجديد رقم 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية⁸³، رخص للأشخاص غير المشمولين بمقتضيات التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، من الاستفادة من مقتضياته، فإذا كانت الفئات المستبعدة من نطاق تطبيق مدونة الشغل، وعلى الخصوص العاملات والعمال المنزليين لا يستفيدون من حماية التشريع المتعلق بحوادث الشغل.

⁷⁹ محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 41.

⁸⁰ استنتى المشرع المغربي صراحة في الفصل الثاني من الظهير الشريف 27 يوليوز 1972 -العاملات والعمال المنزليين- وعلق تمديد الضمان الاجتماعي إليها على صدور مرسوم.

في انتظار صدور هذا المرسوم، على الرغم من مرور ما يقارب 46 سنة على صدور الظهير المذكور، تظل العاملات والعمال المنزليين محرومين من تأمين الحد الأدنى للعيش إذا ما انقطع كسبهم الضئيل بسبب مرض شيخوخة أو وفاة.

⁸¹ رشيدة أحفوض، مرجع سابق، ص 111.

⁸² ظهير الشريف 1-60-223 بتاريخ 12 رمضان 1382 (6 فبراير 1963) يغير بمقتضاه من حيث الشكل الظهير الشريف الصادر في 25 ذي الحجة 1345 الموافق 25 يونيو 1927 بالتعويض عن حوادث الشغل.

⁸³ ظهير الشريف 1-14-190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

والاستثناء الوارد في قانون التعويض عن حوادث الشغل يمتد ليشمل جميع العاملات والعمال المنزليين الذين يؤدون أعمالهم في المنازل الخاصة باستثناء العاملات والعمال المنزليين الذين يكمن عملهم الرسمي في سياقة العربة⁸⁴ حسب ظهير 25 يونيو 1927، ويمكن لكل مشغل غير خاضع لقانون حوادث الشغل، أن ينضم اختياريًا لهذا الظهير ويستفيد من ذلك عماله وخدم بيته⁸⁵.

أما قانون رقم 18.12 لسنة 2014 فيُقرُّ استفادة العاملات والعمال المنزليين من أحكامه⁸⁶، إلا أن هذا المجال يبقى بمنأى عن تطبيق مقتضيات القانون لأن أغلب المشغلين لا يصرحون بعمالهم المنزليين في غياب المراقبة القانونية⁸⁷. فهيئات هيئات من مشغل لديه طفلة قاصر ومن البادية وداخل جدران المنزل من أن يقوم اختياريًا وبطوعية من تعديل وضعيتها القانونية وهو ما أكدته المراقبة الميدانية التي قامت بها "هيومن رايتس واتش" تحت عنوان "داخل المنزل خارج القانون" (إساءة معاملة خادمت المنازل الأطفال في المغرب)⁸⁸.

علمًا أن الحق في الصحة والوقاية من الأمراض أو من كل ما يلحق ضررًا بسلامة العاملات والعمال المنزليين، يعتبر في سياقاته العامة من أبرز الشعارات التي ترفعها الدول

⁸⁴ محمد حلمي مراد: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، الطبعة الرابعة، القاهرة، مطبعة نهضة مصر، سنة 1961، ص 18.

⁸⁵ ظهير شريف بتاريخ 25 ذي الحجة (25 يونيو 1927) يتعلق بالتخيير في التقييد بالقوانين الراجعة للنوازل الطارئة بأثناء الخدمة والعمل.

⁸⁶ المادة 6 الفرع الأول من الباب الأول من القسم الأول من قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل:

يستفيد أيضا من أحكام هذا القانون: ... 8- البوابون في البنايات المعدة للسكنى؛ 9- العمال المنزليون.

⁸⁷ لأن مفتش الشغل وهو العون المكلف ب مراقبة حسن تطبيق تشريع الشغل، لا يمكنه اقتحام حرمة المنازل، مما لا يتيح له السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، حسب المادة 532 من مدونة الشغل.

⁸⁸ هيومن رايتس ووتش، مراقبة حقوق الإنسان، "داخل المنزل خارج القانون"، إساءة معاملة خادمت المنازل الأطفال في المغرب .

وتنادي بالمحافظة عليها⁸⁹، وهو ما تم تكريسه أيضاً في مدونة الشغل من خلال تخصيص قسم مستقل منها يحمل عنوان: "حفظ صحة الأجراء وسلامتهم".

وهكذا فوضع هذه الفئة قبل صدور مدونة الشغل لا يختلف كثيراً بعد صدورها، الشيء الذي أدى إلى الاقتناع بضرورة خضوعها لقانون خاص بها، يتمشى وخصوصياتها.

المطلب الثاني: قراءة في قانون 19.12 المنظم للعمال المنزلية

لا ريب في أن فئة عمال المنازل عانت الأمرين في بيوت مشغليهم لسنوات طويلة قبل أن ينصفهم التشريع المغربي من خلال تبني قانون 19.12 المنظم للعمل المنزلي، الذي كان موضوع نقاشات على منابر البرلمان والمنصات الحقوقية على حدّ سواء، قصد توفير الحماية لهذه الفئة الهشة اجتماعياً وإعادة الاعتبار لها، لاسيما وأنها تقوم أحياناً بأعمال خطيرة تتجاوز السقف الإنساني.

وعلى العموم، فالقانون المذكور أعلاه يعتبر في حدّ ذاته إنجازاً تشريعياً واجتماعياً لعمال المنازل، يقتضي كشف تجلياته كمشروع (الفقرة الأولى)، ثم محاولة إظهار مدى قابلية انسجامه وإسقاطاته العملية على أرض الواقع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تجليات مشروع قانون 19.12

صادق المغرب على مجموعة من المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي ترمي إلى الرقي الحضاري وحس المسؤولية أمام الحاضر والمستقبل، فمن الاتفاقيات الأساسية وخصوصاً اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي يعد المغرب طرفاً فيها، بدءاً من الاتفاقية رقم

89 محمد سعد جرندي: "الدليل العملي لمدونة الشغل - قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعمة بأهم اجتهادات محكمة النقض-"، مطبعة صناعة الكتاب، الجزء الثالث (من المادة 281 إلى المادة 474 من المدونة)، الطبعة الأولى 2020، ص 7 وما يليها.

29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي سنة 1957 يعني بعد الاستقلال مباشرة إلى يومنا هذا⁹⁰.

ومن أهم هذه الاتفاقيات والمعاهدات، تأتي اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 والتوصية رقم 201 حيث يُعتبر السكان الجديان اللتان اعتمدتا في يونيو 2011، اعترافاً قوياً بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل اللائق ودعوة إلى التحرك من أجل معالجة الاستثناءات القائمة الخاصة بالعمال المنزليين من الحماية العمالية والاجتماعية. ونظراً إلى أنّ النساء يُشكّلن الأكثرية الساحقة من العمّال المنزليين، تعتبر المعايير الجديدة خطوة مهمة من أجل الارتقاء بالمساواة من حيث النوع الاجتماعي في عالم العمل وضمن الحماية والمساواة في الحقوق لصالح النساء بموجب القانون⁹¹.

حيث تضمن الاتفاقية رقم 189 حداً أدنى من الحماية للعمال المنزليين، كما يعتبر إدماج هذه الفئة في صلب معايير العمل الدولية تطوراً مهماً باتجاه تحقيق هدف العمل اللائق للجميع، علماً أنهم يتمتعون بالحقوق في العمل اللائق أسوة بجميع العمال الآخرين⁹².

كما نادت من قبل ذلك مجموعة من المؤتمرات الدولية منها والعربية، بدءاً من المؤتمر القومي العربي⁹³ الذي أولى الاهتمام بالطفولة، وتصحيح الاختلالات المرتبطة بها، من قبيل الاتجار بالأطفال، وتشغيلهم، وحرمانهم من الرعاية الصحية، وانحرافهم الاجتماعي⁹⁴. وهو ما يوافق به أصلاً الإعلان العلمي لحقوق الإنسان وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

⁹⁰ للمزيد من التوسع؛ راجع: وضعية الممارسة الاتفاقية للمغرب وتفاعلها مع الآليات الأممية لحقوق الإنسان. المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان، المملكة المغربية، يناير 2016.

⁹¹ لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، منظمة العمل الدولية

https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_248873/lang--ar/index.htm

⁹² خوان سومافيا، العمل اللائق للعمال المنزليين، الاتفاقية رقم 189 والتوصية 201، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى 2012، بيروت، ص 5.

⁹³ المؤتمر القومي العربي: هو منظمة وإطار عمل سياسي يجمع عدة شخصيات عربية ذات توجه قومي. عقد المؤتمر القومي العربي، الذي يعتبر نفسه امتداداً للمؤتمر العربي الأول الذي عقد في باريس سنة 1913، دورته الأولى في تونس عام 1990 بيقدم المؤتمر دورات سنوية وينتخب كل ثلاث سنوات أعضاء الأمانة العامة واللجنة التنفيذية. كان أول أمين عام له خير الدين حسيب.

⁹⁴ مجلة المستقبل العربي، العدد 232، يونيو 1998، مقررات وتوصيات الندوة القومية حول الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ص 136.

والثقافية جميعها بالتعبير عن هذا الأساس الأخلاقي والجوهري في الفقرة الأولى من ديباجة كل منها من خلال التسليم بالكرامة المتأصلة... والحقوق المتساوية وغير القابلة للتصرف لجميع الأسرة البشرية⁹⁵.

كل هذه التداعيات والتأثر الذي لَفِيَتْهُ القوانين المغربية من مبادئ دستور 2011 المتمثلة في إقراره لمجموعة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، خاصة الفصل 22 منه المتعلق بمناهضة كل أشكال العنف والمعاملة المهينة أو الحطة بالكرامة الإنسانية⁹⁶. وسيرا على نهج استراتيجية منظمة العمل الدولية في تحويل العمل اللائق للعمال المنزليين حقيقة محتمة⁹⁷، بدءاً من قانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء⁹⁸، إلى أن ظهر نبراس الحماية القانونية لعاملات وعمال المنازل مع مشروع قانون 19.12.

يشمل مشروع القانون 21 مادة موزعة على خمسة أبواب تتناول:

1. أحكام عامة؛
2. شروط تشغيل العمال المنزليين؛
3. الراحة الأسبوعية والعطلة السنوي وأيام العطل؛
4. الأجر؛
5. المراقبة والعقوبات.⁹⁹

⁹⁵ أستاذنا د. محمد غربي، الوجيز في العلاقات الدولية المعاصرة مع دراسة تأصيلية مختصرة للقانون الدولي الإنساني، مطبعة اسبارطيل، طنجة، الطبعة الأولى 2014، ص 285.

⁹⁶ قراءة في مشروع قانون رقم 34.06 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين صادر عن وزارة التشغيل والتكوين المهني، مديرية الشغل، 14 أكتوبر 2011، ص 3.

⁹⁷ راجع: فيليب ماركادان، فرع ظروف العمل والعمالة (العمل)، لنحو العمل اللائق إلى حقيقة للعمال المنزليين، استراتيجية منظمة العمل الدولية.

Philippe Marcadent, Conditions of Work and Employment Branch (Travail), Marking decent work a reality for domestic workers: The ILO strategy.

⁹⁸ ظهير شريف رقم 1.19.18 صادر في 5 جمادى الآخرة 1439 (22 فبراير 2018) بتنفيذ القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء، نشر بالجريدة الرسمية عدد 6655 بتاريخ 23 جمادى الآخرة 1439 (12 فبراير 2018)، ص 1449.

⁹⁹ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مرجع سابق، ص 7.

حيث أن أول مستجدّ جاء به على مستوى مفهوم العامل المنزلي¹⁰⁰ في المادة الأولى من الباب الأول عوض ما ساهم المشرع في مدونة الشغل في مادتها الرابعة بخدم البيوت، مع الاحتفاظ لصاحب البيت¹⁰¹ بمنعوتة التقليدي في المادة الأولى. ورغم ما جاء به مشروع قانون 19.12 من مستجدات على الساحة القانونية في مجال العمالة المنزلية، إلا أنه تعرض لمجموعة من الانتقادات على مستوى بعض المواد¹⁰².

وقد ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "أن لكل شخص الحق في الراحة وأوقات الفراغ، بما في ذلك الحق في عدد معقول لساعات العمل، وفي إجازة دورية مدفوعة الأجر، إضافة إلى الحق في أجر عادل لضمان "عيش لائق بالكرامة الإنسانية".

فقد كانت حقوق الإنسان في الماضي مجرد مسألة فردية أو محلية تعني بها التشريعات أو الممارسات الداخلية لدولة ما، ولكنها أصبحت اليوم قضية عامة تتصف بالعمالية وليس من المبالغة القول بأنها تراث إنساني مشترك يحتضن حقوق كل إنسان أنى وجد وإلى أي عرق أو دين انتمى في عصر تحترم فيه الحقوق والحريات ويسمو فيه الإنسان¹⁰³.

فهناك من يرى أن المشروع قد ضرب بكل الاعتبارات عرض الحائط، حيث يتضح أن هناك تميزا واضحا ضد "العمالة المنزلية". فقد تم حرمانها من أبسط حقوقها المعلن عنها في الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب، ويلاحظ ذلك من خلال إغفال

¹⁰⁰ تنص الفقرة الأولى من المادة الأولى من مشروع قانون رقم 19.12: 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.

¹⁰¹ الفقرة الرابعة من المادة الأولى من مشروع قانون رقم 19.12: 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".

¹⁰² للمزيد من التوسع راجع: ملاحظات وتعليقات حول بعض مواد مشروع قانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، إحالة رقم 2013/5 الملحق الأول، ص من 33 إلى 43.

¹⁰³ الحسن الوزاني الشاهدي، "الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي المغربي، مجال حقوق الإنسان"، مجلة REMALD العددين: 48 - 49، 6 يناير - أبريل 2003.

تحديد ساعات العمل، مقابل منح رب البيت السلطة الكاملة في تحديدها، في الوقت الذي يتضمن فيه قانون الشغل 8 ساعات عمل في اليوم¹⁰⁴.

وكما أقرت "هيومن رايتس ووتش" على أن عاملات المنازل الأطفال تعاني من العزلة التامة وغالبا ما يكون العمل في مدينة جديدة، بعيداً عن الأسرة والأصدقاء¹⁰⁵، وحسب المادة الثامنة من مشروع 19.12 فإن العاملة أو العامل المنزلي يستفيد من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة¹⁰⁶...، إلا أن الباب الثالث الذي تطرق للراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل، وهو ما سيحول دون احتساب بداية ونهاية أوقات الراحة والعطل¹⁰⁷.

ونتاجا لكل هذه الانتقادات اللاذعة لمشروع قانون 19.12، وما أثار من نقاشات واسعة على الساحة القانونية والتي ارتكزت أساساً حول سن التشغيل، والذي حدده المشروع في 16 سنة كحد أدنى، وقد تابعت المنظمة المغربية لحقوق الإنسان ذلك بالمناقشة والمرافعة ضمن الائتلاف الجمعي من أجل حضر تشغيل القاصرات في العمل المنزلي¹⁰⁸. ناهيك عن عدم الاهتمام بإجازة الولادة وساعات الرضاعة، وعن الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي...

ما عجل بصدور قانون 19.12 وظهوره بالصيغة الثالثة والنهائية والمُحيّنة؛ أتى مُقدِّماً من طرف وزارة التشغيل والتكوين المهني، حيث جاء تنفيذاً للمادة 4 من قانون 65.99 بمثابة مدونة الشغل بعد 13 سنة من الانتظار في صمت وعزلة بالنسبة لشريحة ليست بالهيّنة من الطبقة الشغيلة التي تقبع بين جدران المنازل.

¹⁰⁴ عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص 71.

¹⁰⁵ الخدمة في العزلة، عاملات المنازل القاصرات في المغرب، هيومن واتس رايش، أكتوبر، 2012، ص 5.

¹⁰⁶ المادة الثامنة من مشروع قانون رقم 19.12: "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".

¹⁰⁷ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مرجع سابق، ص 38.

¹⁰⁸ مذكرة استجالية بخصوص مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، منشورة بموقع تنمية، tanmia.ma الرباط 24 ماي 2016.

الفقرة الثانية: آفاق حماية منظومة العمالة المنزلية بين المسودة التشريعية والممارسة الواقعية

بعد انتظارٍ طال عقداً من الزمن ونيف، وبتاريخ 22 أغسطس 2016 نُشر في الجريدة الرسمية عدد 6493 ص 6175 ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

وبعد مدّ وجزر ولأسباب عدّة كما دُكر آنفاً، تبيّن بجلاء وجوب انبثاق هذا التشريع في مجال تشغيل العاملات والعمال المنزليين لإعادة الاعتبار إليهم، ورفع الحيف الذي كان يطال وضعيتهم القانونية والاجتماعية، وتمديد الحماية الاجتماعية باعتماد رؤية شمولية تراعي مُنطلق المذكرة التقديمية لهذا القانون والتوضيحات الواردة في عرض وزارة التشغيل والتكوين المهني أمام اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية والتي استقرت على الأهداف الأساسية المتوخّاة من هذا القانون في ما يلي:

- تنفيذ التزام تشريعي ظل معلقاً منذ صدور مدونة الشغل سنة 2003؛
- تنظيم العلاقة المهنية للعمال المنزليين وتمتعهم بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يقرها الدستور؛
- مناهضة 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 الدستورية¹⁰⁹.

¹⁰⁹ رشيدة أحفوض، مرجع سابق، ص 273.

جاء قانون 19.12 في ظلّ الحاجة الملحة إلى اعتماد قانون يحمي هذه الفئة من الأجراء، ويضمن حقوقها الاجتماعية والاقتصادية كما ينصّ عليها الدستور وتتلاءم مع المعايير الدولية، وتتسجم مع مدونة الشغل؛ يحتوي على 27 مادة ومقسماً إلى خمسة أبواب مستهدفاً تحسين الوضع المزري لطبقة هشّة ومستضعفة، إلا أنّ بعض الغموض قد يكتنف بعض موادّه مما يطرح مجموعة من الملاحظات بمنظور القراءة النقدية لهذا القانون في إطار تجويد البحث العلمي وتطوير الترسانة القانونية.

الباب الأول: أحكام عامة

حيث أن المادة الأولى من هذا القانون قد اعتمدت على تحديد بعض المصطلحات مع إغفال تحديد مجال تطبيق النص، وهي طريقة تجعل القارئ أمام مهمة استنباط مدى الاستثناء الذي يجسده هذا القانون بالنسبة لمدونة الشغل.

لذا كان من الأحسن تحديد مجال تطبيق القانون 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 الاجتماعي¹¹⁰.

في المادة 2 وبناءً على تحديد الأشغال المرتبطة بالبيت، فقد يترتب استبعاد حالات أخرى نظراً لتطور الحاجيات المنزلية بسبب الزمان والمكان، وتكييف الأشغال المنزلية التي لا تدخل في اللائحة المعتمدة مثل التكوين والرعاية البدنية والصيانة الإلكترونية، أو كما كان مسطراً في المشروع قبل التّحيين بإمكانية تغيير وتتميم اللائحة عند الاقتضاء¹¹¹.

¹¹⁰ الفقرة الأولى من المادة الأولى من قانون 19.12.

¹¹¹ تنصّ الفقرة الأخيرة من المادة الثانية لمشروع قانون 19.12 قبل التعديل على: "يمكن، عند الاقتضاء، تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي".

الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

وبقراءة المادة 3 يتضح أن المشرع استهدف بذكر تمام تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل...¹¹²؛ ما يعني أنه استثنى من العلاقة الشغلية العمال المنزليين غير القارّين كالمياومين، والعرضيين، والمؤسّميين. ناهيك عن الفقرة الثالثة التي تحيل على أحكام مدونة الشغل في حال استقدام عمال منزليين أجنب¹¹³، فهذا يعني استعمال العقد النموذجي المعمول به في باقي القطاعات دون ملاءمته للخصوصيات التي في العقد النموذجي لهذا القانون¹¹⁴، ذلك أنه يستوجب الإدلاء ببيانات غير التي يُدلى بها في الحالات العادية باستخدام مغاربة في العمل المنزلي وتطبيق مقتضيات المادتين 7 و 8 من الاتفاقية الدولية رقم 189.

الباب الثالث: مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل

جاءت المادة 15 باستفادة الأم العاملة المنزلية من استراحة خاصة للرضاعة¹¹⁵، وإذا كانت الأم العاملة المنزلية تستفيد من استراحة خاصة للرضاعة، فيتبين جلياً غياب التنصيص في الحق في عطلة الأمومة وتقريب الأجيال العاملة المنزلية من مقتضيات الباب الثاني من الكتاب الثاني من مدونة الشغل (المواد من 152 إلى 165).

الباب الرابع: الأجر

بمنطوق المادة 19 فإن مبلغ الأجر لا يمكن أن يقل عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، وهذا يتنافى والاتفاقية الدولية

¹¹² تنص الفقرة الأولى من المادة الثالثة من نفس القانون على: "يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد المدة يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، شريطة، أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وبأهليتهم للتعاقد وبمحل العقد وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود".

¹¹³ تنص الفقرة الثالثة من المادة الثالثة: "إذا تعلق الأمر بعاملات أو عمال منزليين أجنب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والتي تهتم تشغيل الأجراء الأجنب".

***** 114

¹¹⁵ بمنطوق الفقرة الأولى من المادة 15: "تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استأنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشرة شهراً متوالية".

رقم 189 في مادتها 11 بأن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر¹¹⁶، كما يتعارض مع المادة 6 والمادة 10 في تمتيع العمال المنزليين بتساوٍ مع باقي العمال "شأنهم شأن العمال عموماً" و "ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً...".

وبالنسبة لاستحقاق التعويض عند الفصل¹¹⁷ في **المادة 21**، فإنّ مدة سنة متواصلة من الشغل الفعلي كشرط للاستفادة من التعويض، هي مدة طويلة قد تدفع بعض المشغلين إلى التحايل لفصل العاملة أو العامل المنزلي قبل انصرام السنة المتواصلة من الشغل واستبداله بآخر. لذلك كان من الأفضل تقصير المدة في ستة أشهر كما هو الشأن بالنسبة للعاملين في باقي القطاعات طبقاً للمادة 52 من مدونة الشغل¹¹⁸، مع عدم احتساب العطل ومدة توقف العقد بسبب عجز مؤقت أو أثناء التغييب المأذون به تماشياً مع مقتضيات المادة 54 من مدونة الشغل.

الباب الخامس: المراقبة والعقوبات

حسب **المادة 22** فإنّ الأعران المكلفون بتفتيش الشغل يتلقون الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته أو عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما؛ وهذا يتنافى والمهمة الرقابية لجهاز تفتيش الشغل، كما يضيق تدخل مفتش الشغل في مجال العمالة المنزلية من خلال تعليق مراقبته على تلقي الشكايات، وهي طريقة تحول دون تحقيق حماية فعالة لهذه الفئة المستضعفة.

لأن المهام المنوطة لأعران تفتش الشغل هي متنوعة من حيث الكيف وكثيرة من حيث الكم، مما يثقل كاهل جهاز تفتيش الشغل بالاختصار على المراقبة البعيدة والمخالفات

¹¹⁶ تنص المادة 11 من الاتفاقية رقم 189: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس".
¹¹⁷ جاء في الفقرة الأولى من المادة 21: "تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل".

¹¹⁸ بمنطوق المادة 52 من قانون 65.99: "يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضاً عن فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل الفعلي داخل نفس المقابلة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه".

وتحرير محاضر الصلح فيما يتغيب السهر على تطبيق القانون وكل أنواع البحث والتحري وإجراءات أخرى قبل خرق لقانون من أحد طرفي العلاقة الشغلية¹¹⁹.

أما **المادة 23** فتعاقب كل شخص ذاتي، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 استخدم عاملة أو عاملاً منزلياً يقل عمره عن 16 سنة أو يتراوح عمره بين 16 و18 سنة وبدون إذن من ولي أمره أو من يتوسط في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل؛ دون التنصيص على وسيلة ناجعة للمراقبة الفعلية أو للوساطة المشروعة وكيفية معاينة الوساطة غير المشروعة، كما أن التقيد بأحكام الفقرة الثالثة من المادة السادسة¹²⁰ يستوجب المراقبة الميدانية من طرف الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل للتأكد من عدم تكليف العاملة أو العامل المنزلي الأشغال الممنوعة والمذكورة في المادة 6 من نفس القانون وهذا يتنافى مع حرمة البيوت.

عاقبت **المادة 24** كل مشغل لن يتقيد بأحكام المادة 3 بغرامة تتراوح بين 3000 و5000 درهم¹²¹؛ علماً أن الفقرة الثالثة من المادة تتعلق باستخدام عاملات أو عمال منزليين أجنبى وتحيل الأمر لأحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من قانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والملاحظ هنا هو نوع من الارتباك في الأحكام ما بين مدونة الشغل وقانون رقم 19.12.

كما تعاقب **المادة 25** المشغل المخالف لأحكامها بغرامة تتراوح بين 500 و1200 درهم؛ و هذا فيه نوع من التساهل مع الطرف القوي في العلاقة الشغلية عند مخالفة مقتضيات هذه المادة، فمبلغ الغرامة هزيل مقارنة مع المخالفات المنصوصة، وهذا يدفع بعديمي الضمير من المشغلين للتهاون في تطبيق القانون والامتناع عن تمتيع العاملات

¹¹⁹ الباب الأول و الثاني من الكتاب الخامس من قانون 65.99 المتعلق بأجهزة المراقبة والأعوان المكلفون بتفتيش الشغل.

¹²⁰ تنص الفقرة الثالثة من المادة السادسة: "يمنع تشغيل العاملات أو العمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلاً، كما يمنع تشغيلهم في الماكن المرتفعة غير الامنة، وفي حمل الجسام الثقيلة، واستعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً جدياً يضر بصحتهم أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنه ما قد يخل بالأداب العامة".

¹²¹ بمنطوق المادة 24: "يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه".

والعمال المنزليين بحقوقهم نظراً للعقوبات البخسة المؤدّاة في حالة ضبط المخالفة، ويمكن لأحدهم أن يفضل التماطل في أداء الأجر أو الامتناع عن أدائه مقارنة مع مبلغ الغرامة.

كذلك لا يتصور إعداد المحضر من طرف مفتش الشغل وتوجيهه إلى النيابة العامة، وإثارة المتابعة، وانعقاد جلسة قصد الحكم بمبلغ قدره 500 درهم والتي لا يمكن تحصيلها إلا بعد التبليغ وبطريقة رسمية.

أنت **المادة 26** لتحل تسمية ((العاملات والعمال المنزليين)) محل تسمية ((خدم البيوت)) و((الأعوان المستخدمين في المنازل))¹²²، وتسمية ((المشغل)) محل تسمية ((صاحب البيت))، لكن هذا غير كاف لإعادة الاعتبار لهذه الفئة المستضعفة، فيستحسن توحيد المصطلحات في باقي القوانين، علماً أن تقريب العاملات والعمال المنزليين من الأجراء المشمولين بمقتضيات مدونة الشغل يتلاءم وما تنادي به الاتفاقيات الدولية وخصوصاً الاتفاقية رقم 189 والتوصية 201 لمنظمة العمل الدولية.

والاستشهاد بهذه الملاحظات في مجال تطبيق قانون رقم 19.12 على سبيل الذكر لا الحصر، يتأتى عن الغموض الذي يكتنف الوضعية القانونية للعاملات والعمال المنزليين سواء الذين يعملون بصفة قارة دون المبيت أو الذين يعرضون خدماتهم اليومية في الشوارع والأسواق، ويجعلهم عرضة للتّعسف 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 ترشدها جمعيات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمناسبة تعنيف الخادمت واشتغالهن والتحرش المعنوي والجنسي بهن¹²³.

¹²² ((الأعوان المستخدمين في المنازل)) الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 هـ (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.
¹²³ رشيدة أحفوض، مرجع سابق، ص 306.

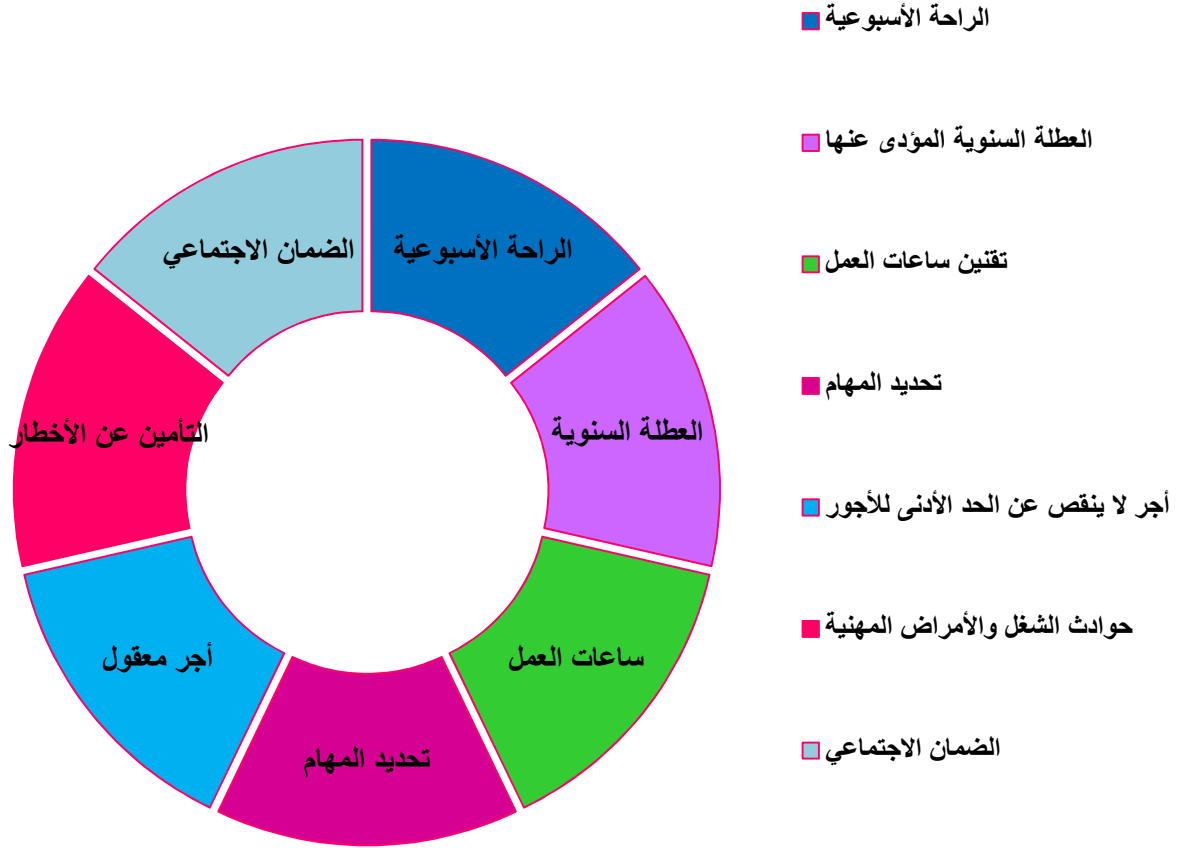
انبثق قانون تشغيل العاملات والعمال المنزليين لإعادة الاعتبار إليهم، وتحسين وضعيتهم القانونية والاجتماعية برؤية شمولية تراعي الخصوصيات والسياسات القطاعية والتي استقرت على ما أغفله المشرع المغربي في مدونة الشغل واستثناء هؤلاء الأجراء منها محاولاً تمتيعهم بحقوق لطالما كانت أملمهم في التساوي مع باقي الأجراء.

وانسجاماً مع مدونة الشغل، فقد جاء قانون 19.12 ليحمي هذه الفئة المستثناة من الأجراء، ويتلاءم مع المعايير الدولية، مستهدفاً تحسين الوضع المزري لطبقة هشة ومستضعفة، إلا أنّ مواده يكتنفها بعض الغموض، ولم ترقى بعد إلى المساواة بين العاملات و العمال المنزليين وباقي العمال في باقي القطاعات.

والملاحظ في مجال العمالة المنزلية لا من الناحية الاجتماعية ولا من الناحية القانونية، أنّ جلّ التشريعات العربية تشترك في جانب التعامل مع شريحة الفئات المستثناة من قوانين العمل، والاشتغال على تحسين ظروف عمل لائق للعمال المنزليين هو ما تسعى إليه بعض التشريعات المقارنة خصوصاً منها الأوروبية التي تعمل جاهدة لموازاة قانون العمالة المنزلية مع قوانين العمل في القطاعات الأخرى.

مبيان العمل اللائق للعمال المنزليين:

من أجل تحسين ظروف عمل لائق للعمال المنزليين



الفصل الثاني: خصوصيات العمالة المنزلية في التشريع المقارن

عاملة المنزل؛ عنوان لكتاب كان من أكثر الكتب مبيعاً على لائحة نيويورك تايمز حيث بيع منه أكثر من مليون ونصف المليون نسخة في أكثر من ثلاثين بلداً¹²⁴. لماذا هذا الاهتمام المفاجئ لهذه الشريحة من الأجراء التي عانت في صمت مذ وُجد الإنسان في مجتمعات حضرية تنادي بحقوق الإنسان ومحاربة الرق والاستعباد، وحقوق المرأة والطفل، وحظر تشغيل الأطفال، ومنع العمل القسري، وتحريم أنواع التعسفات التي تُوجّه من الإنسان إلى بني جلدته؟

هذا الاهتمام المفرط من قبل الرأي العام الدولي لفئة طالما عانت في صمت هو ما سنقوم بالتنقيب عنه وتحليل حيثياته، جزئياته وتداعياته من خلال وضع العمالة المنزلية في التشريع المقارن تحت المجهر عن طريق تفريد المبحث الأول للعمل المنزلي تحت مظلة القوانين العربية، لنخصّص المبحث الثاني للعمالة المنزلية في ظل التشريعات العربية.

المبحث الأول: العمالة المنزلية في ظل التشريعات العربية

يمكن أن يتقاضى العمال المنزليين أجراً عن عملهم أو يعملون بدون أجر، ويمكن أن تختلف أوضاعهم بين معطن عنهم وغير معطن عنهم و بين معطن عنهم على نحو غير سليم؛ وهذه الأوضاع القانونية منها وغير النظامية التي تعيشها هذه الطبقة من العمال تنوّتت تحت وطأة مشغلين ملتزمين ومنضويين بالقانون المسطر لهؤلاء العمال، وآخرون عديمي الضمير يمارسون تعسّفاتهم خلف الجدران؛ ما جعل المشرع يتدخل في أغلب الأقطار العربية لتقنين عمل هذه الفئة المستضعفة من العمال حسب طبيعة العمل المنزلي المعتمد في كل دولة عربية على حدة وهو ما تناولناه في المطلب الأول، لنخرج لتقييم العمالة المنزلية على ضوء التشريعات العربية في المطلب الثاني.

¹²⁴ كاثرين ستوكيت، "عاملة المنزل (The Help)"، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2010، الصفحة الأولى.

المطلب الأول: طبيعة العمل المنزلي المعتمد في بعض الدول العربية

أسباب مختلفة اجتماعية منها واقتصادية كانت وراء امتهان العمل المنزلي، ذلك أن وجود الطلب من طرف الدول المستقبلية وتوافق العرض من طرف الدول المرسلية وجد مرتعه الخصب في الدول العربية لتفشي ظاهرة العمل المنزلي، لذا ارتأينا تقسيم المطلب إلى فترتين تناولنا في أولاهما العمالة المنزلية في النسق الاجتماعي العربي لننتقل للقوانين المنظمة للعمالة المنزلية في الأقطار العربية في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: العمالة المنزلية في النسق الاجتماعي العربي

لا ريب أن تطور الحياة وتزايد أعبائها وخروج المرأة للعمل، في المجتمعات العربية على وجه الخصوص، فضلا عن النمو الاقتصادي والطفرة النفطية التي حققتها دول الخليج قبل أكثر من ربع قرن من الزمن، أدت إلى تنامي اعتماد الأسر الخليجية على تلك العمالة الموسومة بـ"عمال الخدمة المنزلية"، وقد أفرز هذا التنامي المتسارع ظاهرة اجتماعية لا يمكن التنازل عن وجودها، إذ أصبحت واقعا معاشياً يُسفر عن تأثيرات ثقافية واجتماعية واقتصادية.

أولا - دول مجلس التعاون الخليجي:

لا يحظى تنظيم عمال الخدمة المنزلية، إلا باهتمام محدود في أغلب دول العالم، وليس غريبا أن نجد عمل هذه الفئة مستثنى في الغالب من الخضوع لأحكام القانون المنظم لعلاقات العمل فيها. فمن ناحية، لا تتماثل هذه الإشكالية في حجمها في دول المجلس، مع نظيراتها في الدول الأخرى، وهذا راجع للنمو الكبير والمتسارع منذ سبعينيات القرن الماضي، حيث بلغ حجمها حداً لا مثيل له في أي من دول العالم الأخرى، كما بلغ الإفراط فيها مستويات تجاوزت كل التبريرات العملية والمنطقية التي يمكن أن تساق لتبريرها¹²⁵.

¹²⁵ للإطلاع على البيانات الخاصة بحجم الظاهرة راجع: الفصل الثاني من ورقة أعدها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بعنوان دراسة الآليات والوسائل الكفيلة بمعالجة مشكلة العمالة المنزلية وآثارها في دول مجلس التعاون، ص 19 وما بعدها.

فمن المنظور الشمولي، فقد تنامت العمالة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي كماً و كيفاً، إلى الحدّ الذي غدت فيه مخاطر تهدد الخصوصيات الثقافية والأمن الاجتماعي للمجتمع الخليجي؛ إذ أفرزت هذه الإشكالية نتيجة كون العاملات والعمال المنزليين من الأجانب شبكة من العلاقات والتنظيمات، تجاوزت الحدود الإقليمية لدول المجلس، ليعطيها بعداً دولياً وتفرّض وجود -تنسيق- إن لم يكن -تنظيماً-، للتعامل مع هذه الإشكالية على مستوى ثنائي مع الدول المعنية¹²⁶.

إنّ ظهور مثل هذه الظاهرة لم يأتي من فراغ، بل كانت دول الخليج العربي في سبعينيات القرن المنصرم تعيش فترة وفرة مالية نتيجة الارتفاع الذي حصل في الموارد المتحققة من تصديرها البترول إلى دول العالم، وقد مكنتها ذلك من أن تحقق قدراً من الرفاهية لمواطنيها، حيث انتقلت مظاهر هذه الرفاهية إلى حياة الأفراد والأسر، وكان من بينها استخدام العمالة الأجنبية للقيام بالعمالة المنزلية، ثم ترسخت الظاهرة بمرور الزمن.

حيث نتج عن ذلك رسوخ القناعة المجتمعية بأهمية استخدام عمال الخدمة المنزلية، وعدم إمكانية الاستغناء عنها، إذ تُأكد الدراسات على بعض الأسر العينة في مملكة البحرين أن نسبة استخدام العمال المنزليين وصلت (98%) و أنّ الاحتياج إلى الخدمة المنزلية بالنسبة إليهم يقترب من حاجتهم للماء والهواء¹²⁷.

أما المملكة العربية السعودية فقد شهدت تغيراً واضحاً في كافة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، وبرز مع هذا التغير ظواهر كثيرة نتيجة استقدام الخادمت والمربيات الأجنبيات من مختلف الجنسيات في الأسر السعودية. فقد أصبحت ظاهرة الخادمت شائعة في أغلب المنازل السعودية وأصبح لها تأثير كبير في حياة الأسر بطريقة لا يمكن إغفالها¹²⁸.

¹²⁶ سالم بن علي المهيري، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58، الطبعة الأولى 2010، مملكة البحرين، المنامة، ص 10، 11.

¹²⁷ سالم بن علي المهيري، المرجع نفسه، ص 44.

¹²⁸ غادة بنت عبد الرحمن الطريف، جرائم الخادمت بالمجتمع السعودي (دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة الرياض)، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 27، العدد 53، ص 335.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة والتي ما فتأت تنفك من مشاكل العمالة الأجنبية حتى وجدت نفسها أمام كم هائل من العمال المنزليين الغير النظاميين و الذي يصعب أحياناً ملاحظتها بسبب تسترها وراء البيوت الخاصة واختلاطها بالعمالة النظامية، وجاءت هذه الموجه من الخدم والحشم لتكاثر عدد الفلل الكبيرة والمكانة الكبيرة والمظهر الاجتماعي التي تطمح له العائلات والأسر الإماراتية¹²⁹.

أما في سلطنة عُمان فيقترب عدد العمالة الوافدة فيها من نصف عدد سكانها، حيث يبلغ عدد العمالة الوافدة فيها 2,1 مليون وافد بنسبة 45% من إجمالي عدد السكان البالغ 4,6 ملايين نسمة، وذلك وفقاً لما ذكرته النشرة الإحصائية للمركز الوطني للإحصاء الصادرة في نهاية نوفمبر 2017¹³⁰.

في هذا الصدد أصدرت دولة الكويت "المشروع الوطني لتوعية العمالة المنزلية"، بمبادرة من وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية وذلك سعياً نحو معالجة الظواهر السلبية نظراً لضخامة العدد التي وصلت إليه وهو (500.000) خادم وخادمة مقابل عدد أفراد المجتمع الكويتي الذي يفوق عددهم مليون نسمة¹³¹ بحسب الإحصاءات الرسمية الأخيرة¹³².

وحسب البحوث الاجتماعية لدولة الكويت فيشكل النصيب الأكبر من الأجانب (غير العرب) في نسبة العمالة المنزلية في دول الخليج خلافاً في التركيب السكاني وجود أوضاع اجتماعية واقتصادية تحكم العلاقة بين الوافدين والمواطنين تفرق بينهم في نواح عديدة

¹²⁹ عباس أحمد، العمالة لمنزلية المساعدة في مجتمع الإمارات (الوضع والدور والمشكلات)، الاتحاد النسائي العام، دولة الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي، الطبعة الأولى 2018، ص 14.

¹³⁰ علي السكي، العمالة الوافدة في عمان.. "حقوق ضائعة بين مناهة القوانين وانتهاكات الكفيل"، بانوراما مجلة مواطن، العدد الثاني والثلاثون، 29 ديسمبر 2017. <https://muwatin.net/archives/4706> اطلع عليه يوم 2020/04/07.

¹³¹ تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن عدد سكان الكويت يقدر ب 4420110 نسمة حسب إحصائيات فاتح يناير 2019 (1335712 من السكان المحليين و 3084398 من الأجانب).

للمزيد من التوسع يرجى مراجعة الإحصائيات الخاصة بتقديرات الساكنة الكويتية حسب فئات العمر والجنسية والنوع في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics> ، تاريخ الإطلاع 2020/04/23.

¹³² العمالة المنزلية (ضوابط شرعية، وآداب اجتماعية)، المشروع الوطني لتوعية العمالة المنزلية [بريدة]، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، إدارة الإفتاء، دولة الكويت، ص 1.

وتحول بين الاندماج والتفاعل بين الفئات المختلفة من السكان مما يضعف التماسك الاجتماعي¹³³.

ثانياً - جمهورية مصر:

ففي أرض الكنانة حيث استثنى عمال الخدمة المنزلية من قانون العمل، بدعوى أن طبيعة العمل الذي يؤدونه يتصف بالخصوصية؛ فالخادم على صلة خاصة ومباشرة بالمخدوم حيث يقف على أسراره وشؤونه الخاصة مما يبرر عدم تقييد المخدوم بالقواعد التي يفرضها قانون العمل¹³⁴، هذا الاستثناء ليس فقط من الناحية القانونية، بل حتى من الناحية الاجتماعية حيث أن الانتماء إلى الطبقة الأرستقراطية وأهمية المظاهر الاجتماعية للأسر الغنية تدعو بالضرورة إلى استخدام العمال المنزليين خصوصاً من المناطق القروية والصعيدية.

"الشغالات" مهنة غير خاضعة لقانون العمل في مصر، حيث تعد عاملات المنازل في مصر جزء من حياة البعض لقضاء احتياجات الأسر وتنظيف البيوت، ومساعدة الزوجات في تحضير الطعام، ومراعاة الأطفال أثناء تواجد الأمهات في العمل. إلا أن تفاوت أسعار الحصول على خدمة الخادمت حسب المكان وساعات العمل والإقامة والجنسية، فضلاً عن استغلالها من بعض "السماسرة"، كي يقوموا بجلب الأجنبيات من مختلف البلدان مثل الفلبين وأثيوبيا وغانا وكينيا، إلى مكاتب الشغالات والخادمت مقابل "عمولة".

الأمر الذي حول مواقع التواصل الاجتماعي إلى منصات لإعلانات أصحاب مكاتب الترخيم لعرض مميزات الخادمت اللاتي يعملن تحت إشرافهم، وبعضهم ينشر عدة صور لخدمتهن، مصحوبة بمميزات كل منهن، مع وصف دقيق لهيئاتها الجسمانية من حيث الطول والوزن ولون البشرة. وظهرت شركات عديدة تقوم بتوظيف الشباب منهم الحاصل على

¹³³ مريم المهنا، مشكلات الخدم وآثارها على الأسر الكويتية، الأمانة العامة، إدارات البحوث والدراسات، قسم الدراسات الاجتماعية، مجلس الأمة، دولة الكويت، نوفمبر سنة 1998، ص 4 و 5.

¹³⁴ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 64.

شهادات جامعية أو متوسطة، للعمل في تنظيف المنازل وتلبية احتياجات الأسر، وكل المهام التي تحتاج الأسر المصرية إنجازها، وهؤلاء أيضاً تختلف أسعار الاستعانة بهم¹³⁵.

ثالثاً - لبنان:

تحت عنوان "العبودية التعاقدية.. أوضاع العمالة المنزلية المسكوت عنها بلبنان" نشره الموقع الإلكتروني الأكاديمي السياسي "ميدان" لشبكة الجزيرة الإعلامية، فالمرأة في لبنان تهيمن على العمل المنزلي -من حيث العرض والطلب- في المجتمع اللبناني المفتوح، إذ يستطيع فيه "الغربيون" الوصول بسهولة إلى السكان المحليين، فتوظيف العاملة المنزلية في لبنان منتشر على نطاق واسع في بيروت فقط حيث يتكدس الأشخاص ذوو الدخل المرتفع نسبياً.

فعلاقة العمل ذات الطابع الرسمي، تشكل أعباءً ماليةً نظراً لتفعيل الضمانات التي يقرها المشرع اللبناني للعمال من حيث الأجور وساعات العمل والإجازات والخدمات الصحية¹³⁶، فإذا تم تعريف الطابع غير الرسمي في علاقات العمل على معيار تسجيل العامل في نظام التأمين الاجتماعي الوطني، يبدو أن علاقات العمل بين أرباب العمل اللبنانيين والعمال المنزليين الأجانب في لبنان تشكل نظاماً هجيناً: من ناحية، لدى عمال المنازل الأجانب في لبنان تأمين صحي وحوادث أولية؛ من ناحية أخرى، لا يتم تسجيلهم في صندوق المعاشات ولا يتمتعون بالحماية الوظيفية ولا يحق لهم الحصول على إعانات اجتماعية.

وفي الوقت نفسه، تنظم الدولة عملية توظيف العمالة المنزلية الأجنبية بطريقة بيروقراطية للغاية، حيث يتعين على صاحب العمل -الذي يختار العامل في معظم الحالات عن طريق وكيل- أن يسجل "كِرَاعٍ" لعقد مدته ثلاث سنوات، وتوثيق ذلك العقد بشكل

¹³⁵ ((شغالات.. "أون لاين")) تحقيق حسام أبو المكارم، الأحد 9 يونيو 2019 21:36، البوابة الإلكترونية "الوفد"، اطلع

علي الموقع الإلكتروني m.alwafd.news يوم 2019/04/09.

¹³⁶ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 16.

قانوني. إذ يُسمح للعميل فقط مع الكفيل المسجل ويجب عليه مغادرة الدولة عندما يتم إنهاء علاقة العمل¹³⁷.

رابعاً – سوريا:

أما في الشام، بلدٌ كان من التّجار من يقصده للتّجارة، وكان من يطلب فيه العلم ويتوافد إليه طلبه العلم والعلماء على حدّ سواء، يلاحظ فيها أن النساء غير العاملات متفرغات لأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، ومع ذلك تستعينّ بالعاملة في أعمال البيت ورعاية الأطفال، في حين أكدت المرأة العاملة أن الاستعانة بالعاملة المنزلية إما لتنظيف البيت أو لرعاية الأطفال¹³⁸.

اختلف المجتمع السوري في ماضيه على "الصناعات" أو "الخدّامات" اللواتي كنّ سورياتٍ يُعاملن من طرف أصحاب البيوت كفرد من أفراد العائلة، إلا أن ظاهرة مستحدثة اجتاحت البلد كباقي أقطار العالم تتمثل في استقدام عمال منزليين أجانِب نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على المجتمع السوري في العقدين الأخيرين وتتشكّل طبقة من الأثرياء الجدد¹³⁹.

وتشكّل العاملة في سوريا بأعمال مختلفة بحسب طبيعة الأسر، منها 41,7% تعتمد عليها في رعاية الأطفال، ويحمل ذلك وجهين لتفسير وظيفة العاملة في المنزل: أحدهما أن وجود العملة في المنزل للزوجة العاملة يُعوّض غياب الأم ويؤمن الحدّ الأدنى من الرعاية والاهتمام الضروريين لتربية الطفل وتنشئته بشكل سليم، والوجه الآخر أن ارتفاع هذه النسبة إلى 41,7% قد يحمل في مضمونه تراجع دور الأم الأساسي في تربية الأطفال وتنشئتهم بما

¹³⁷ ألاء أبو رميلة، "العبودية التعاقدية.. أوضاع العمالة المنزلية المسكوت عنها بلبنان"، مقال منشور بالموقع الإلكتروني الأكاديمي السياسي "ميدان"، شبكة الجزيرة الإعلامية، اطلع عليه بتاريخ 2020/04/09.

أنظر: midan.aljazeera.net/reality/community/2018/6/1

¹³⁸ أمل معطي، ظاهرة العاملات الأجنبيات في الأسر السورية "دراسة ميدانية في مدينة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، سنة 2012، ص 345.

¹³⁹ مية الرحبي، مقال بعنوان "العمالة المنزلية الأجنبية في سوريا عبودية القرن الحدي والعشرين"، منشور بالجريدة الإلكترونية "الأوان"، الجمعة 10 أبريل 2020، اطلع عليه بتاريخ 2020/04/10.

راجع: www.alawan.org/2013/12/08

يتوافق مع ثقافة البيئة التي تنتمي إليها الأسرة، فلا يمكن أن يكون دور العاملة في تربية الأطفال كدور الأم في التربية والتنشئة وتوفير الدفء والحب والحنان¹⁴⁰.

خامسا – الأردن:

صادقت المملكة الأردنية الهاشمية ابتداءً من أواخر القرن المنصرم على عدة اتفاقيات دولية لحماية حقوق المرأة والطفل، إذ شكّلت الاتفاقية التي أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة¹⁴¹ عام 1989 منطلقاً هاماً لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يربح أن يكون خطراً، أو يمثل إعاقة لتعليمه، أو ضرراً بصحته أو نموّه البدني أو العقلي أو الروحي¹⁴². وتأتي استراتيجية دراسة عمالة الأطفال ضمن نشاطات وزارة العمل الأردنية للحدّ من عمل الأطفال، إدراكاً منها للدور الجوهرى للطفل وضرورة رعايته¹⁴³.

وفي نفس النهج فإن الحكومة الأردنية تتجه نحو إجراء مراجعة شاملة للأنظمة والتعليمات المتعلقة بإجراءات استخدام العمالة المنزلية، لأن "الاشتغال بالعمل المنزلي في إطار الحياة الخاصة يجعل العاملات عرضة للاستغلال"¹⁴⁴.

هذا إن دلّ فإنما يذللُّ عل أن الأردن يعاني من مشاكل العمالة المنزلية كغيره من الدول العربية.

الفقرة الثانية: القوانين المنظمة للعمالة المنزلية في الأقطار العربية

مراعاة لخصوصيات العمالة المنزلية في الدول العربية، فإن التنظيم القانوني لهذا العمل لا يجب أن يقتصر على تنظيم العلاقة القانونية الفردية فحسب؛ أي علاقة صاحب(ة)

¹⁴⁰ أمل معطي، المرجع نفسه، ص 347.

¹⁴¹ صادق الأردن على اتفاقية حماية حقوق الطفل في أيار من عام 1991 ونشر في الجريدة الرسمية للأردن عدد 4787.

¹⁴² أيمن بشير حنتولة ومعين نصرأوين، عمالة الأطفال في الأردن، المركز الوطني لحقوق الإنسان بالأردن، أطلس للتنمية الموارد البشرية، سنة 2017، ص 22.

¹⁴³ المجلس الاقتصادي الاجتماعي الأردني، تقدير عدد الأطفال العاملين في الأردن، سنة 2015.

¹⁴⁴ مقال نشر تحت عنوان "الأردن: مراجعة شاملة لأنظمة العمالة المنزلية وانتهاكات بحق عاملات"، مجلتي "العربي الجديد" الإلكترونيتين و"سواليف" الإخباريتين، بتاريخ 2019/03/11، وللمزيد من التوسع أنظر الموقع <http://sawaleif.com> و www.alaraby.co.uk/society ، تاريخ الاطلاع 2020/04/16.

العمل مع العامل(ة) المنزلي(ة)، لأن هذا التنظيم سوف ينصرف إلى جزء من الإشكالية، ولن يمتدّ إلى مختلف مكوناتها¹⁴⁵.

أولاً - دول مجلس التعاون الخليجي:

إن التنظيم القانوني للعلاقة الفردية لعمل عمال الخدمة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي ضروري بعد التأكد من أن منهج استثناء هذه الفئة من العمال من أحكام قوانين العمل، لم يكن منهاجاً محموداً في كل ما تمخض عنه من نتائج¹⁴⁶. كما أن العملية التشريعية أياً كان موضوعها، هي في كل زمان ومكان، عملية هادفة، ولهذا فإن أي تنظيم قانوني خاص يجب أن يسعى إلى تحقيق أهداف محددة مسبقاً على ضوء الواقع الذي انتهت إليه ظاهرة استخدام العمالة الأجنبية في الخدمة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي بصفة مفرطة، مما رفع أعدادها إلى مستويات فاقه الحاجة الحقيقية إليها.

يبدو أن دول المجلس لم تضع ضوابط جدية لتقدير حاجة الأسرة إلى هذه الخدمة، لا بل أن بعضها أجاز أن تجمع الأسرة في خدمتها عدداً غير محدود من هؤلاء العمال¹⁴⁷. كما أن قدرة صاحب العمل المالية في أغلب دول المجلس فيها نوع من التساهل والتيسير لأصحاب الدخل المحدود نسبياً، وعليه فإن أي إجراء أو مراجعة يجب أن يمتدّ إلى وضع معايير أكثر دقة وصرامة لتحديد كل من (حاجة الأسرة إلى الخدمة والقدرة المالية للكفيل).

إذا كان العديد من الأسباب والمبررات يبرر التسليم باستثناء عمال الخدمة المنزلية من سريان أحكام قانون العمل، فإن ذلك يجب أن لا يفهم إلا على أنه يعني عدم انسجام أحكام هذا القانون مع خصوصية العلاقة التي تربط عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل، التي تصاغ أصلاً لتتنطبق على علاقات العمل في الصناعة والتجارة والخدمات، وأحياناً في

¹⁴⁵ كون هذه العمالة لا تخضع لقانون خاص لا يعني أن علاقة هذه العمالة بصاحب العمل تخلو من أي تنظيم بل هي في أحيان كثيرة تخضع لأحكام الشريعة الإسلامية والأحكام المنظمة للعقود في القانون المدني أو في قانون العقود أو ما يقوم مقامه.

¹⁴⁶ التنظيم القانوني لعمال منازل دول الخليج العربي، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58، مرجع سابق، ص

11.

¹⁴⁷ عن ورقة المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المشار إليها سابقاً، ص 51. حيث تستنزف هذه العمالة سنوياً ما يعادل (23666400) دينار بحريني من اقتصاد مملكة البحرين، أي ما يقارب (60000000) دولار أمريكي.

الزراعة، لا تصلح للتطبيق على علاقة تتصف بقدر كبير من الشخصية، وعلى عمل لا يتخذ عادة طابعاً نمطياً.

لذلك فالتنظيم القانوني لهذه العلاقة بين عمال الخدمة المنزلية وأصحاب العمل يجب أن يخضع لقواعد خاصة بها، أو قواعد قانونية مقتبسة من قواعد قانون العمل، ومعدلة بما ينسجم مع القواعد الخاصة للعلاقة بين الخادم والمخدوم¹⁴⁸.

لقد جربت دول المجلس، منذ أن عمدت إلى إصدار مدونات وطنية تنظم علاقات العمل (قوانين العمل)، خيار استثناء عمال الخدمة المنزلية من أحكام هذه المدونات، وتركت علاقة هؤلاء بمخدوميهم دون تنظيم قانوني خاص فترة طويلة من الزمن، وأدركت من خلال الممارسات أن هذا الخيار أفرز مشكلات عمدت كل منها إلى معالجتها بطريقتها الخاصة¹⁴⁹.

في المملكة العربية السعودية فإن ظاهرة الاعتماد على العمالة المنزلية أصبحت شائعة في أغلب المنازل السعودية وأصبح لها أثر كبير في حياة الأسرة بطريقة لا يمكن إغفالها¹⁵⁰. حيث يوجد في السعودية ثلاث أنظمة وقوانين أساسية تنظم العمالة الأجنبية داخل المملكة وهي قانون العمل السعودي، وقانون الإقامة وقانون أمن الحدود، وبعض الأوامر والمراسيم الملكية التي حددت آليات استقدام العمال الأجانب وكيفية إقامتهم والحقوق والواجبات الملقاة على عاتقهم¹⁵¹.

¹⁴⁸ التنظيم القانوني لعمال منازل دول الخليج العربي، المرجع نفسه، ص 76 و77.

¹⁴⁹ التنظيم القانوني لعمال منازل دول الخليج العربي، مرجع سابق، ص 77.

¹⁵⁰ غادة بنت عبد الرحمن الطريف، مرجع سابق، ص 335.

¹⁵¹ العمالة في السعودية بين مطرقة الانتهاكات وسندان الحاجة، المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان، غشت 2019،

ص 11. Euro-Med Monitor FOR HUMAN RIGHTS

أما بالنسبة للعمالة المنزلية فقد أحدثت المملكة العربية السعودية "لائحة الخدمة المنزلية ومن في حكمهم" في 26 شعبان سنة 1440 الموافق ل 01 مايو 2019 تتكون من 23 مادة تنظم الإطار القانوني لعمال المنازل ومن في حكمهم¹⁵².

وعن الإمارات العربية المتحدة فإن 19 مهنة تدخل في نطاق "عمالة الخدمة المساعدة"¹⁵³ محددة من قبل القانون الاتحادي رقم (10) لعام 2017 في شأن العمالة المساعدة¹⁵⁴، والذي يتكون من 41 مادة تتناول في طياتها تنظيم أربع مجالات رئيسية تتمثل في تنظيم "عقود عمال الخدمات المساعدة"، "الحقوق والامتيازات"، "المحاذير" و"مكاتب استقدام العمال"، حيث تتولى وزارة الموارد البشرية والتوطين مسؤولية أنظمة ولوائح عمال الخدمة المساعدة، بدلاً من وزارة الداخلية¹⁵⁵.

في سلطنة عُمان، قوانين ضعيفة تشرعن الانتهاكات لأنها لم تدرج الحقوق العمالية في قوانينها، لذلك تسمح هذه القوانين بحدوث انتهاكات ضد العمالة الوافدة، حيث لا تنص على أي عقوبات ضد أصحاب العمل المخالفين بأحكامه، هذا بالإضافة إلى أن السلطنة لم توقع على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفقاً للمبادئ المعلنة فيه، وأيضاً قانونها الضعيف

¹⁵² لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للمملكة العربية السعودية.

¹⁵³ حسب المادة الأولى من قانون رقم (10) الاتحادي لعام 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين، الصادر عن قصر الرئاسة بأبو ظبي لدولة الإمارات العربية المتحدة بتاريخ 16 رمضان 1438 هـ الموافق لـ 11 يونيو 2017 م. فإن الخدمة المساعدة هي: "الخدمة التي يديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل وفقاً لأحكام هذا القانون".

¹⁵⁴ حدد ملحق بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمالة الخدمة المساعدة أنواع المهن في ما يلي: مستخدم؛ بحار؛ حارس؛ راعي؛ سايس؛ مضمر؛ صقار؛ عامل؛ مديرة منزل؛ طباخ؛ مربية أطفال؛ مزارع؛ بستاني؛ مدرب خاص؛ مدرس خاص؛ ممرض خاص؛ مندوب خاص؛ مهندس زراعي خاص؛ سائق خاص.

¹⁵⁵ البوابة الإلكترونية لدولة الإمارات بوصفها النافذة الموحدة للمعلومات والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الجهات الاتحادية والمحلية في دولة الإمارات للأفراد والزوار وأصحاب الأعمال. <https://u.ae/ar-ae> اطلع عليه بتاريخ 2020/04/12.

الخاص بعمال وعاملات المنازل لعام 2004، والذي لا ينصّ على عقوبات ضد أصحاب العمل المخالفين لأحكامه¹⁵⁶.

أما نظام الكفالة فهو نظام يضطر المكفول فيه أن يقع رهينة للكفيل، وقد وجد هذا النظام لتأمين استقدام العمالة الوافدة من الخارج. وقد أصدرت منظمة "هيومان رايتس ووتش" في منتصف شهر نوفمبر من عام 2017، تقريراً بعنوان "كنت أعمل كالروبوت"، رصد بعض الانتهاكات المتمثلة في الاعتداء والاستغلال الذي تعرضن له عاملات منازل تنزانيات في سلطنة عمان، يصف الأوضاع المأساوية التي عاشها هؤلاء النساء. وخلصت المنظمة إلى أن قانون العمل العماني يخلو من مواد تحمي عاملات المنازل المعرضات للاعتداء، وإذا اضطرن للهرب لا يجدن من ينصفهن¹⁵⁷.

إن القانون الذي تبناه المشرعون الكويتيون في 24 يونيو/حزيران 2015¹⁵⁸، صار يمنح لعاملات المنازل حقوقاً عمالية قابلة للتنفيذ، ولكن مازالت تنقصه بعض أشكال الحماية الأساسية التي ينص عليها قانون العمل بشكل عام¹⁵⁹. ويحدد قانون العمل¹⁶⁰ عدد ساعات العمل أسبوعياً بـ 48 ساعة، أو ثماني ساعات يومياً، وساعة للراحة بعد كل خمس ساعات عمل، ولكن القانون الخاص بعاملات المنازل يحدد عدد ساعات العمل يومياً بـ 12 ساعة ولا يحدد عدد "ساعات الراحة"، مع يوم راحة أسبوعياً، كما ينص قانون العمل على أحكام تتعلق بعطلة المرض¹⁶¹، ومنها 15 يوماً خالصة الأجر، ولكن قانون عاملات المنازل ينص فقط على أن يتكفل صاحب العمل بالعلاج الطبي.

¹⁵⁶ علي السكي، مرجع سابق.

¹⁵⁷ المرجع نفسه.

¹⁵⁸ قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، صدر بقصر سيف في 28 رمضان 1436هـ، الموافق لـ 15 يوليو 2015م. الذي يحتوي على 54 مادة موزعة على تسعة أبواب.

¹⁵⁹ قالت "روثا بيغم"، باحثة في مجال حقوق المرأة في الشرق الأوسط: "لقد حقق البرلمان الكويتي خطوة كبيرة إلى الأمام بمنح عاملات المنازل محقوق عمالية قابلة للتنفيذ لأول مرة. والآن ينبغي تحويل هذه الحقوق إلى واقع في الكويت، وينبغي على دول الخليج الأخرى الاقتداء بالكويت لحماية حقوق عاملات المنازل فيها"، عن هيومن رايتس ووتش.

¹⁶⁰ القانون رقم 6 لسنة 2010 المتعلق ب العمل في القطاع الأهلي لدولة الكويت.

¹⁶¹ المادة 69 من نفس القانون.

وقالت هيومن رايتس ووتش إن على السلطات الكويتية معالجة هذه الثغرات عند سن الثغرات التنفيذية¹⁶². وفي نفس النهج الذي حادثه الكويت فقد أصدرت قانون مرتبط بالعمالة المنزلية يتمثل في إنشاء شركات تشغيل واستقدام العمالة المنزلية¹⁶³، ويفرض هذا القانون على هذه الشركات تدريب عاملات المنازل قبل أن يغادرن بلدانهم الأصلية، وكثيراً ما تفرض وكالات التوظيف على العاملات دفع المصاريف. ناهيك عن التعسفات التي تجعل من العاملات الهرب من أصحاب العمل المسيئين والتي تُواجه بعقوبة السجن، وقالت هيومن رايتس ووتش إن هذه العقوبات في حقهن هي بمثابة معاقبة الضحية¹⁶⁴.

ثانياً – جمهورية مصر:

تواجه النساء العاملات في المنازل بمصر الكثير من الإهانات في ظل غياب حقوقهن على الرغم من إطلاق دعوات تطالب بتنظيم أوضاعهن¹⁶⁵، ما دفع بالمشروع المصري إلى المبادرة بتقنين هذا المجال باقتراح مشروع قانون لحماية العاملات بالمنازل يتضمن 23 مادة¹⁶⁶ تنظم العمالة المنزلية وتضع التزامات على أطراف العمل، كما تنظم مكاتب التشغيل والأجور وكيفية فض المنازعات¹⁶⁷.

¹⁶² هيومن رايتس ووتش "الكويت - قانون جديد يحقق قفزة لعاملات المنازل"، عن الموقع: www.hrw.org/ar/news اطلع عليه يوم 2020/04/13 على الساعة 12:32.

¹⁶³ قانون رقم 69 لسنة 2015 بشأن إنشاء شركة مساهمة مغلقة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية في دولة الكويت.
¹⁶⁴ في هذا الصدد قالت "روثنا بيغم": "إن هذا القانون الجديد هو البداية، ولكن تبقى عاملات المنازل عرضة إلى الخطر. ولذلك يتعين على الكويت الاستمرار في تعزيز حمايتهن وذلك بالقطع مع السياسات التي تضعهن في قبضة أصحاب عمل مسيئين أو التي تفرض عليهن عقوبات عند الفرار من هذا الوضع".

¹⁶⁵ "مصر – عاملات المنازل في انتظار قانون يضمن الحقوق ويمنع الإهانة"، DW عربية، عن الموقع الإلكتروني www.dw.com/ar اطلع عليه بتاريخ 2020/04/13.

¹⁶⁶ تقرير نشرته الجريدة الإلكترونية "الوطن" بعنوان "تفاصيل مشروع قانون العمالة المنزلية: تأمين صحي وإجازة شهر"، بتاريخ 19 أكتوبر 2019، يمكن الاطلاع عليه عبر الموقع الإلكتروني:

<https://www.elwatannews.com/news/details> تمت مشاهدته بتاريخ 2020/04/13.
¹⁶⁷ كريمة حسن، الجريدة الإلكترونية "المصري اليوم"، العدد 842، السبت 2019/11/30، تم الاطلاع عليها بتاريخ www.almasryalyoum.com/news 2020/04/13

وحسب قانون العمل المصري الذي استثنى عمال المنازل من تطبيق أحكام هذا القانون¹⁶⁸، رغم أن عبارة "قانون العمل" قد توحي بأنه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الإنساني عموماً وعلى اختلاف أنواعه، حيث إن أعمال الأفراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه إخضاعها لقواعد قانونية موحدة، لأن العمل الإنساني هو موضوع القانون بصفة عامة، وتتعدد فروعه بتعدد أنواع العمل وطبيعته وصفة القائم به¹⁶⁹.

ثالثاً – لبنان:

كغيرها من دول المعمور، عمدت الجمهورية اللبنانية على استبعاد عمال المنازل من أحكام قانون العمل¹⁷⁰ المعمول به منذ سنة 1946م. حيث نص في المادة 7 استثناء ما سماهم بـ"خدم البيوت" من أحكام قانون العمل¹⁷¹، وحسب القانون اللبناني فإنه يخرج عن طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية ولو داخل المنزل كالمدرس أو السكرتير الخاص وأمين المكتبة ومربية الأطفال التي تتولى تثقيف الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويمة بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملها، أما إذا كان عملها مادياً يقتصر على العناية بنظافة الأطفال وحراستهم فإنها تعتبر خادمة¹⁷².

رابعاً – سوريا:

جاء قانون العمل السوري في حلته الجديدة لعام 2010 بمستجدات تعني كل ما يرتبط بالعمل، إلا أنه علّق عمال الخدمة المنزلية بؤرودٍ نصّ خاص في هذا النطاق وخضوع هؤلاء العمال إلى الأحكام الواردة في عقود عملهم¹⁷³، وكون هذا النوع من العمل لا يخضع

¹⁶⁸ جاء في المادة الرابعة من الباب الثاني من الكتاب الأول لقانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003م والذي نشر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر، العدد (مكرر) في 7 أبريل سنة 2003:

مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون على: (أ) (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

¹⁶⁹ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 18.

¹⁷⁰ قانون العمل اللبناني، صادر في 23 أيلول/سبتمبر سنة 1946، مع آخر تعديل رقم 207 بتاريخ 2000/05/26.

¹⁷¹ تنص المادة السابعة من قانون العمل اللبناني: يستثنى من أحكام هذا القانون: 1- الخدم في بيوت الأفراد. 2- ...

¹⁷² محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص 64.

¹⁷³ تنص المادة 5 من قانون العمل رقم 17 لعام 2010 للجمهورية السورية:

ما لم يرد فيه نص خاص وفقاً لأحكام هذا القانون

لقانون خاص لا يعني أن علاقة هذه العمالة بصاحب العمل تخلو من أي تنظيم، بل تخضع إلى الأحكام الواردة في عقودهم كما هي في أحيان كثيرة تخضع للأحكام المنظمة للعقود في القانون المدني أو في قانون العقود أو ما يقوم مقامه¹⁷⁴.

وفي هذا السياق فقد أحال مجلس الشعب السوري إلى لجنة الشؤون التشريعية والدستورية مشروع قانون يتضمن نظام عمل وشروط ترخيص المكاتب الخاصة بتشغيل العمال المنزليين من العرب السوريين، لبحث جواز النظر فيه دستورياً؛ وتبين الأسباب الموجبة المرفقة مع المشروع، الصادر عن وزير العمل السوري، يأتي مشروع القانون المذكور انطلاقاً من الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لوضع إطار تشريعي ينظم مهنة العمل المنزلي للعمالة السورية، ويسهم في استبدال العمالة المنزلية الأجنبية بالعمالة المنزلية المحلية، كما ينص المشروع على أن يحرر العقد وفق نموذج يصدر بقرار عن وزير العمل، وعلى عقوبات بحق مخالفي أحكامه، ويخضع كافة المكاتب المشمولة بأحكامه إلى تفتيش العمل، ويُلزم أصحاب المكاتب والمستفيدين بالمعاملة الإنسانية والأخلاقية للعامل المنزلي¹⁷⁵.

خامسا – الأردن:

- أ- لا تسري أحكام هذا القانون على:
- 1- العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم 50 لعام 2004 وتعديلاته.
 - 2- العاملين الخاصين لحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية.
 - 3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
 - 4- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
 - 5- العاملين في الجمعيات والمؤسسات الخيرية.
 - 6- العاملين في أعمال عرضية.
 - 7- العاملين في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.
- ب- يخضع العمال المشار إليهم في البنود 4-5-6-7 من الفقرة (أ) السابقة إلى الأحكام الواردة في عقود عملهم والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل حقوقهم فيها عما تنص عليه أحكام هذا القانون.
- ¹⁷⁴ راجع الفقرة الثانية من المادة 5 من الفصل الثاني من الباب الأول من قانون العمل رقم 17 لعام 2010 للجمهورية السورية.
- ¹⁷⁵ باسم الحداد، الوطن، مقال تحت عنوان "(الشعب)" يدرس قانون ينظم عمل وشروط وترخيص مكاتب تشغيل العمال المنزليين السوريين، عن الصفحة الإلكترونية الجمل بما حمل www.aljaml.com ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/04/15.

إن في استبعاد عمال المنازل من أحكام قوانين العمل في كثير من الدول العربية، ومنها التشريع الأردني إلى ما قبل صدور نظام خدم المنازل ومن في حكمهم سنة 2009 والذي يستقي من طبيعة العلاقة الخاصة بين كل من خدم المنازل وأصحاب المنازل¹⁷⁶. حيث أن من بين مبررات إقصاء هذه الفئة من قانون العمل وجود رابطة وصلة مباشرة بين العامل المنزلي وصاحب المنزل تتجاوز حدود علاقة العامل برب العمل، مما جعل اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر¹⁷⁷ بالمملكة الهاشمية الأردنية إلى إصدار قانون يُؤطر العاملين في المنازل ومن في حكمهم¹⁷⁸ والذي يتكون من 12 مادة تنظم علاقة العمل بين العمال المنزليين ومن في حطهم والمكاتب المكلفة باستخدام واستقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين حسب قوانين البلدان الوافدين منها¹⁷⁹، كما يقنن عقد العمل المنزلي¹⁸⁰ والالتزامات الملقاة على عاتق كل من طرفي علاقة العمل¹⁸¹.

كان للأردن الريادة في إصلاح تشريعات العمالة المنزلية الوافدة في المنطقة، حيث أصبح الأردن أول بلد في المنطقة يستخدم نموذج العقد الموحد للعمالة المنزلية في عام 2003، وتم ضم عاملات المنازل إلى قانون العمل في عام 2008، وفي عام 2009 أصدرت الحكومة أنظمة خاصة بحقوق العمالة المنزلية الوافدة، وشددت من الأنظمة

¹⁷⁶ محمد إبراهيم أبو الهيجاء و صخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنزل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، سنة 2016، ص 838.

¹⁷⁷ بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المُكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام من قبل المملكة الأردنية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25 الدورة الخامسة والخمسون لمؤرخ في 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2000م.

¹⁷⁸ نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009، الصادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، المنشور في الجريدة الرسمية العدد (4989)، بتاريخ 2009/10/01م.

¹⁷⁹ حسب المادة الثانية من قانون 90 لسنة 2009 الأردني: "المكتب: المكتب المرخص لاستخدام واستقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين وفقا للتشريعات الوافدة".

¹⁸⁰ تنص المادة 3 من قانون 90 لسنة 2009 الأردني: "ينظم عقد العمل وفق أنموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه".

¹⁸¹ راجع المادة 4 والمادة 5 من نفس القانون.

المفروضة على مكاتب الاستقدام. وأدت التغييرات القانونية إلى زيادة الوعي بحقوق العمالة المنزلية في أوساط المسؤولين رغم أن تطبيق وتنفيذ التشريعات ما زال ضعيفاً¹⁸².

المطلب الثاني: تقييم العمالة المنزلية على ضوء التشريعات العربية

يتطلب تقييم العمالة المنزلة في القوانين العربية الوقوف على أرقام وإحصاءات واقعية مسقطة على أرض الواقع لتوضيح الرؤى وبيان الغموض الذي يكتنف هذه المهنة من جانب، ومن جانب ثاني مدى ملاءمتها مع التوصيات والصكوك الدولية وهذا ما استدعى تقسيم المطلب لشقّ يهتم المؤشرات الواقعية للعمالة المنزلية في الدول العربية (الفقرة الأولى)، لنعرج إلى مدى ملاءمة العمالة المنزلية العربية مع التشريع الدولي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المؤشرات الواقعية للعمالة المنزلية

أولاً - دول مجلس التعاون الخليجي:

تشغل العمالة المنزلية في أقطار مجلس التعاون الخليجي حيزاً مهماً وإن كانت تتباين معدلاتها بين قطرٍ وآخر تبعاً لمقاربة التعداد السكاني والقوة البشرية للتكتل الإقليمي وهو ما سنقوم بتحليله حسب المؤشرات المبينة أسفله:

¹⁸² كريستوف ويلكي، هيومن رايتس ووتش، ظلم في الدار "فشل التشريعات، والمسؤولين وأرباب العمل ومكاتب الاستقدام في الأردن في حماية حقوق عاملات المنازل الوافدات المظلومات"، 27 سبتمبر 2011.

مؤشرات العمالة المنزلية في دول المجلس



تدلّ المؤشرات المستخلصة من هذا المبيان التوضيحي أن اختلاف نسب العمالة المنزلية مرده تفاوت التوزيع السكاني بين دولة وأخرى، وهكذا تتصدر دولة البحرين قائمة مساهمة هذا القطاع غير المهيكّل في النسيج الاجتماعي، والذي تتعاطاه 460.000 عاملة منزلية¹⁸³، أي بنسبة 3,27% علماً أن عدد السكان يقدر بحوالي (1.701.575 نسمة) حسب إحصائيات 2020¹⁸⁴.

تليها في الترتيب دولة الكويت التي يصل عدد سكانها (4.420.110 نسمة) أغلبهم من الأجانب¹⁸⁵، منهم نصف مليون¹⁸⁶ قادتهم ظروف العيش الصعبة لامتهان العمل المنزلي

¹⁸³ مركز البحرين لحقوق الإنسان، العمالة المنزلية في البحرين، مركز البحرين للحوار والتسامح، دون ذكر السنة، ص 7.

¹⁸⁴ أنظر عدد سكان البحرين 2020، الرابط الإلكتروني <https://www.nawa3em.com>

¹⁸⁵ للمزيد من التوسع يرجى مراجعة الإحصائيات الخاصة بتقديرات الساكنة الكويتية حسب فئات العمر والجنسية والنوع في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics> ، تاريخ الإطلاع 2020/04/23.

¹⁸⁶ العمالة المنزلية (ضوابط شرعية وآداب اجتماعية)، مرجع سابق، ص 1.

فأصبحوا يشكلون 51،16% من مجموع السكان. في حين تأتي كل من السعودية¹⁸⁷ وقطر¹⁸⁸ في ركبهما بنسب 7،3%¹⁸⁹ و 6،27%¹⁹⁰ على التوالي. أما سلطنة عمان البالغ عدد سكانها ما يقارب الخمسة ملايين نسمة¹⁹¹، فيقدّر عدد الناشطين في قطاع العمالة المنزلية بـ 154 ألف عاملة منازل¹⁹²، أي بنسبة 3،14% وتقع في الرتبة الأخيرة الإمارات العربية المتحدة بنسبة 1،56%¹⁹³، والتي يبلغ سكانها تسعة ملايين ونصف¹⁹⁴.

¹⁸⁷ يقدر إجمالي عدد سكان السعودية حسب الهيئة العامة للإحصاء لعام 2019 بـ 34.218.169 نسمة. راجع الموقع <https://www.stats.gov.sa>، تاريخ الاطلاع 2020/04/25.

¹⁸⁸ حسب الجرد السكاني الذي قام به جهاز التخطيط والإحصاء، بلغ عدد السكان في نهاية شهر يناير 2019 نحو 2.767.000 نسمة بنسبة زيادة قدرها 5% عن العام المنصرم. أنظر: www.psa.gov.qa، تاريخ المشاهدة 2020/04/25.

¹⁸⁹ يقارب عدد العمالة في بلاد الحرمين الشريفين بـ 2,5 مليون عامل و عاملة بنهاية الربع الثاني من سنة 2018. راجع: السعودية تضع ضوابط جديدة للعمالة المنزلية، تقرير الخليج الجديد، بتاريخ 10 نونبر 2019، متوفر في الرابط الإلكتروني <https://thenewkhalij.news/article/> بتاريخ 2020/04/25.

¹⁹⁰ يبلغ عدد العمال المنزليين في قطر 173.742 فرداً، بينهم 107.621 امرأة، بحسب إحصاءات القوى العاملة لعام 2016، الأغلبية من آسيا وإفريقيا.

للمزيد من التوسع يرجى مراجعة "هيومن رايتس ووتش": قطر قانون جديد يمنح العمالة المنزلية حقوقاً - القانون تنتقصه آليات الإنفاذ، نشر بتاريخ 24 أغسطس 2017 في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.hrw.org/ar/news/2017>، اطلع عليه بتاريخ 2020/04/25.

¹⁹¹ يرجى زيارة الموقع <https://mawdoo3.com> الخاص بعدد سكان سلطنة عمان حسب الإحصائيات الأخيرة لعام 2018 حيث عيش على أرضها ما يقارب 4.891.006 شخص. تاريخ الإطلاع 2020/04/24.

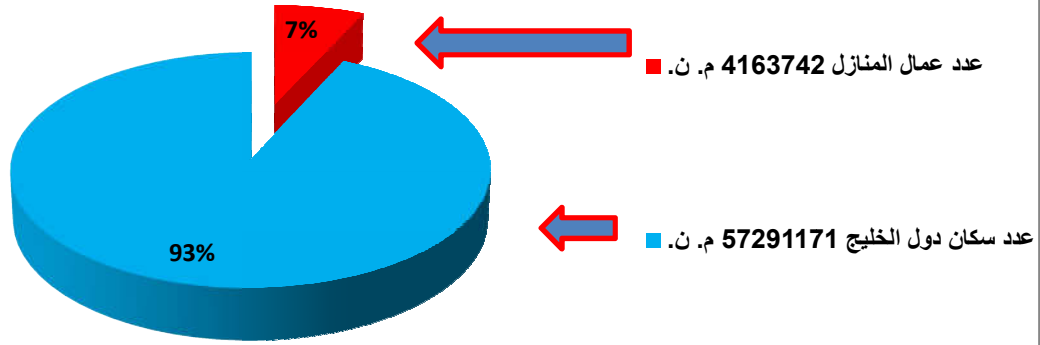
¹⁹² لقد ذكرت المنظمة الحقوقية "هيومن رايتس ووتش" أن هناك أكثر من 150.000 عاملة منازل وافدة في عمان بحسب الإحصاءات العمالية الرسمية التي تعود إلى نوفمبر من العام 2017 يقمن بالكهفي والتنظيف ورعاية العائلات، وفي المقابل فهن يأملن بإرسال أطفالهن للمدارس وبناء بيوت وبدء أن أنشطة تجارية. في حين أن أغلب عاملات المنازل في السلطنة ينحدرن من بلاد مثل الفلبين وإندونيسيا والهند وتنازانيا.

لمعرفة المزيد راجع هيومن رايتس ووتش: "يجب احترام حقوق عاملات المنازل المعتمد عليهن في عمان"، تقرير أعدته روثنا بيغم بتاريخ 18 يناير 2018. متوفر في الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.hrw.org/ar/news/2018>، اطلع عليه يوم 2020/04/25.

¹⁹³ تتواجد في الإمارات العربية المتحدة 146 ألف عاملات منازل وافدة على الأقل، من الفلبين وإندونيسيا والهند والبنغلاديش وسيريلانك. تتولى هذه السواعد المنزلية أعمال التنظيف والطهي والرعاية لأفراد العائلات. أنظر "روثنا بيغم": "الإمارات مشروع قانون حقوق العمالة المنزلية خطوة إلى الأمام (مطلوب آليات لإنفاذ القانون)"، تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش بتاريخ 7 يونيو 2017، متوفر في الرابط الإلكتروني: <https://www.hrw.org/ar/news/2017>، بتاريخ 2020/04/25.

¹⁹⁴ وفقاً للهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء، بلغ العدد الإجمالي لسكان دولة الإمارات من مواطنين ووافدين مقيمين 9.304.277 نسمة عام 2017، مقارنة بـ 9.121.167 عام 2016. وللعلم فإن عدد الذكور يفوق عدد الإناث. كما يوجد حوالي أكثر من 200 جنسية تقيم وتعمل في دولة الإمارات ومن بين المفارقات أن عدد الوافدين والمقيمين في الدولة يتجاوز عدد سكانها من المواطنين. ولمعرفة حقائق وأرقام الساكنة الإماراتية بالتفصيل يمكن اللجوء إلى الصفحة الإلكترونية التالية: <https://u.ae/ar-ae/about-the-uae/fact-sheet> بتاريخ الاطلاع 2020/04/25.

نسبة العمالة المنزلية مقارنة مع عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي



تُقدّر نسبة العمالة المنزلية مقارنة بمجموع سكان الخليج بحوالي **7,26%** حسب الإحصائيات الأخيرة

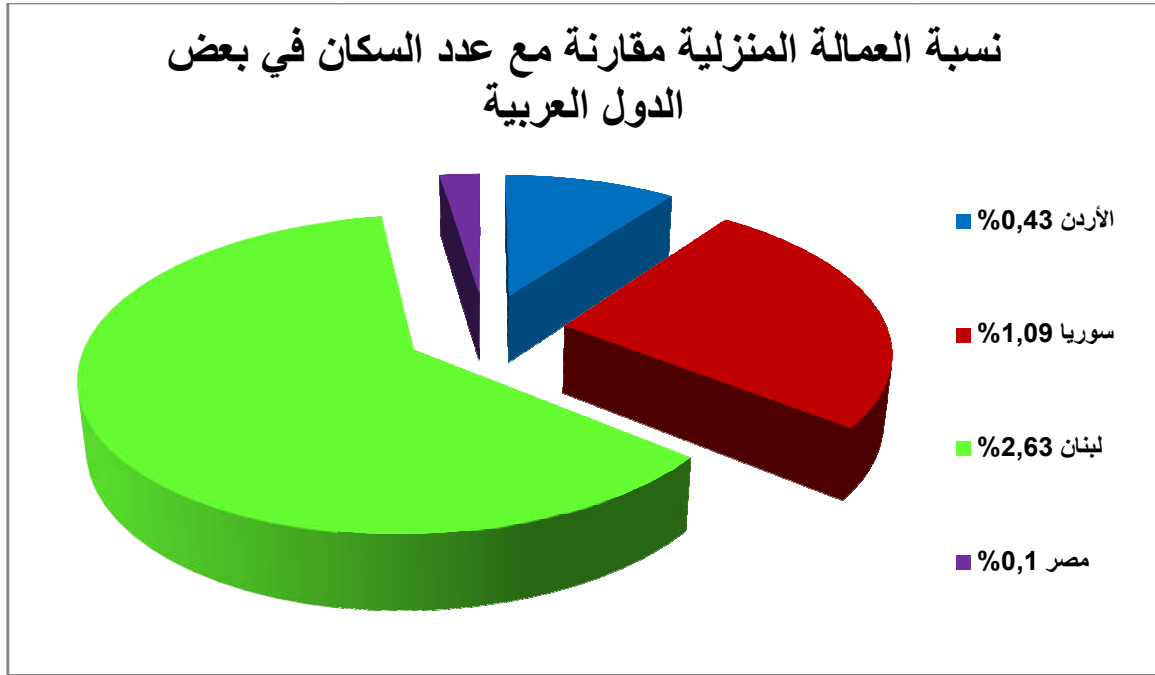
يبلغ مجموع تعداد السكان في دول الخليج العربي 57291171 في السنوات الخمس الأخيرة¹⁹⁵. تضم المملكة العربية السعودية النصيب الأكبر للسكان على مستوى الخليج، تليها الإمارات والكويت. بينما يشكل العمال المنزليون وغالبيتهم من النساء المهاجرات حوالي 4,163,742، ليشكل هذا النشاط غير المهيكّل جزءاً من الاتجاه العالمي نحو تأنيث العمالة الدولية¹⁹⁶.

ثانياً: نماذج من باقي الدول العربية

¹⁹⁵ تجدر الإشارة إلى أن إجمالي التعداد السكاني لمجموع دول مجلس التعاون الخليجي حسب تقارير إحصائية قام بها صندوق النقد الدولي بـ 50.79 مليون نسمة؛ وأن العدد المحصل عليه في المبيان يعزى إلى أننا قمنا بجمع عدد السكان الخاص بكل دولة على حدة وهنا تكمن النقطة الفارقة. راجع عدد سكان دول الخليج 2020 على الموقع الإلكتروني: <https://www.nawa3em.com> بتاريخ الاطلاع عليه 2020/04/25.

¹⁹⁶ سيمل إسيم ومونيكا سميث: "المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، يونيو 2005، ص 3.

فيما يخص بعض الدول العربية، وانتشار العمالة المنزلية في أوساطها فإننا نجد أنها تتوزع تبعاً لما هو موضح في المبيان التالي:



- تتصدر لبنان (التي يصل عدد سكانها 6.825.441 نسمة)¹⁹⁷ سلم استقطاب العمالة المنزلية بمعدل يقدر بـ 200 ألف عاملة منزل¹⁹⁸، أي ما يوازي 2,63%.

- تشير إحصائيات عام 2018 إلى أن عدد سكان سوريا يبلغ حوالي 18.298.518 نسمة¹⁹⁹ وتماشياً مع فلسفة استقطاب العاملات الأجنبية المعمول

¹⁹⁷ راجع إحصائيات سكان لبنان لعام 2020 في الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.populationpyramid.net/ar> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/04/25.

¹⁹⁸ تعتمد العوائل اللبنانية على عاملة منزل مستقطبة بالدرجة الأولى من سيريلانكا، وإثيوبيا، والفلبين، والبنال. تهاجر هؤلاء النساء عادة بموجب عقود عمل قصيرة الأجل ويتم إجبارهن على العيش في منزل رب العمل كشرط لتأشيرة عملهن.

هيومن رايتس ووتش: "بلا حماية (إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات)"، بتاريخ 16 سبتمبر 2010، يمكن الولوج إلى البوابة الإلكترونية: <https://www.hrw.org/ar/report/2010> اطلع عليه يوم 2020/04/24.

¹⁹⁹ لا مناص من القول إلى أن هناك صعوبة في تحديد عدد سكان سوريا بدقة؛ وذلك بسبب عدم الاستقرار الذي تشهده البلاد منذ ما يزيد عن تسع سنوات، حيث صرحت تقارير الأمم المتحدة أن حوالي خمسة آلاف سوري يخرجون من البلاد كل يوم، وحوالي 28% من السكان السوريين قد تم تهجيرهم من منازلهم، بالإضافة إلى تسعة ملايين فرو خارج سوريا وصاروا مهجرين في البلدان المجاورة (مصر، العراق، الأردن، لبنان، تركيا).

اقرأ المزيد على موضوع اللاجئين السوريين في تقرير ريم وسيم: "كم يبلغ عدد سكان سوريا" بتاريخ 25 يونيو 2019. في الموقع الإلكتروني <https://mawdoo3.com> اطلع عليه يوم 2020/04/24.

بها في غالبية دول الخليج العربي بدأت تتدفق أعداد منهم باتجاه هذا القطر من الدول الآسيوية الفقيرة حتى بلغ عدد تقديرياً إلى 200.000 عاملة²⁰⁰.

- شهد الأردن تغيرات ديموغرافية حادة خلال النصف الثاني من القرن الماضي ليصل عدد سكانها حسب الإحصاءات العامة لعام 2019 إلى 10.443.072 نسمة²⁰¹، منهم 80.000 يزاولون العمل المنزلي بما يقدر بـ 0,43%²⁰².

- يبلغ عدد سكان مصر حوالي 100 مليون نسمة حسب الإحصائيات الأخيرة²⁰³، يتعاطى 100 ألف منهم العمل المنزلي²⁰⁴ بمعدل يساوي 0,1%.

²⁰⁰ أضحى من المؤلف رؤية العاملات الأجنبية اللواتي يشتغلن في سوريا، مرافقات للأسر الثرية في المطاعم، حيث يجلسن بعيداً في آخر الطاولات وحيدات، وبات ذلك جزءاً من التقاليد، التي تحرص تلك العائلات لإظهارها للعلن استكمالاً لمظاهر الثراء الجديد.

مئة الرحبي: العمالة المنزلية الأجنبية في سوريا عبودية القرن الحادي والعشرين، مرجع سابق.

²⁰¹ أحمد النصور: 10,4 مليون نسمة عدد سكان الأردن، تقرير نشر في 2019/07/11 في الموقع الإلكتروني <http://alrai.com/articl> اطلع عليه يوم 2020/04/24.

²⁰² وفق البيانات الرسمية المعتمدة في المملكة الهاشمية تعد فئة عاملات المنازل مهاجرات -غالبية من النساء- يتم استقطابهن من سيريلانكا والبنغلاديش وإندونيسيا والفلبين؛ وما يثير الانتباه هنا أن هناك ما يقارب 50 ألف عاملة منزل مسجلة في الأردن، بينما لا تحظى 30 ألف منهن بمثل هذا الغطاء الحمائي.

راجع: "نساء مهمشات: ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن" بتاريخ 20 ديسمبر 2015، متوفر في الموقع الإلكتروني <http://www.jo24.net/post> اطلع عليه بتاريخ 2020/04/24.

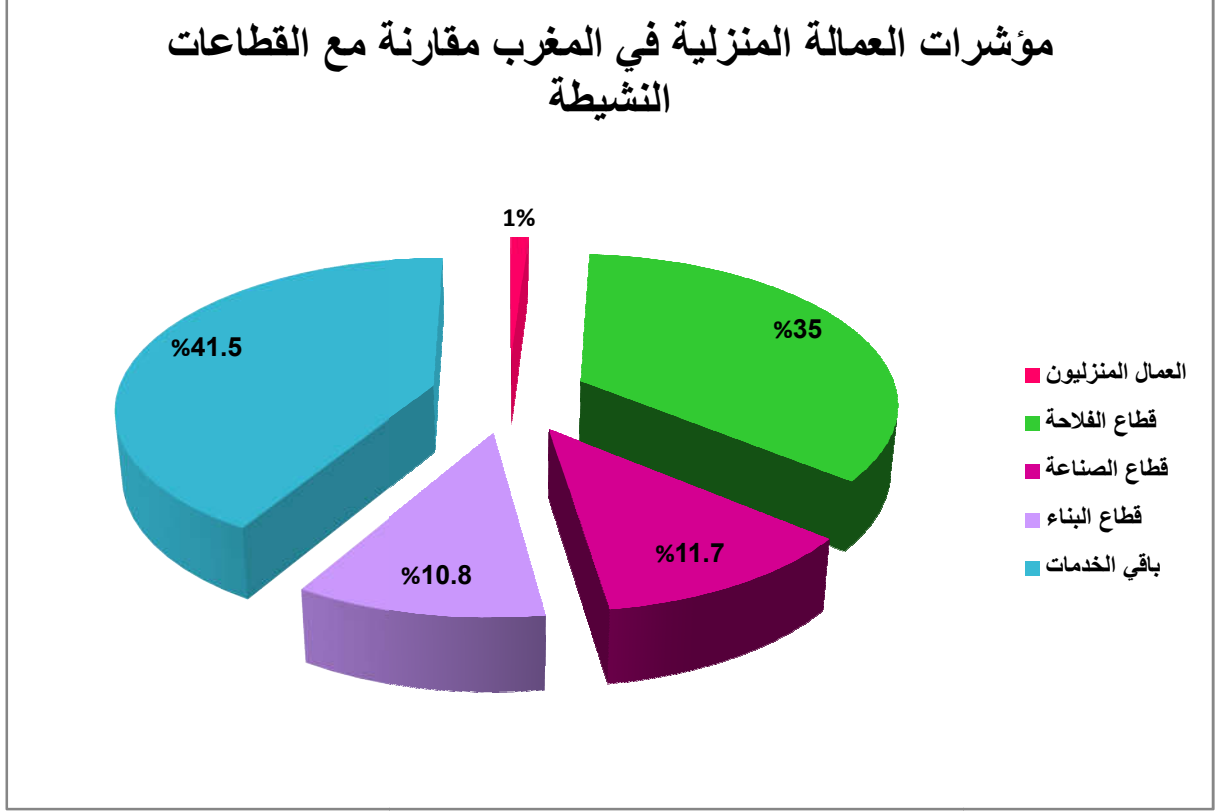
²⁰³ لقد سجلت الساعة السكانية لمبنى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في فبراير من العام 2020، وصول عدد سكان مصر إلى 100.000.000 نسمة، بما يمثل 1,3% من إجمالي سكان العالم؛ و7,6% من إجمالي القارة السمراء، ويعتبر النمو السكاني للبلاد من أعلى المعدلات بين دول العالم على الإطلاق. ريم الششتاوي: "رسمياً.. عدد سكان مصر 100 مليون نسمة"، تقرير العربية بتاريخ 11 فبراير 2020، القاهرة، مستسقى من الموقع الإلكتروني:

<https://www.alarabiya.net/ar/arab-and-world/> تم الاطلاع عليه يوم 2020/04/24.

²⁰⁴ في السابع عشر من سبتمبر عام 2012، تم اعتماد أول نقابة لـ "عاملات المنازل" في الديار المصرية تشرف عليها 300 سيدة يعملن في هذا القطاع، نظراً لمعاناتهم الشديدة من الحرمان وغياب الحماية الاجتماعية وقوانين العمل التي تحفظ حقوقهن.

مصطفى ماهر: "بالأرقام: وضع عاملات المنازل في العالم العربي"، مقال نشر بتاريخ 13 غشت 2016، متوفر في الموقع الإلكتروني: <https://yallafeed.com/balarqam-wdha-aamlat-almnazi-fy-alaalm-alarby-8665> تم الاطلاع عليه يوم 2020/04/24.

ثالثاً: أرقام ومؤشرات العمالة المنزلية في المغرب



حسب المندوبية السامية للتخطيط، بلغ عدد النشيطين في سوق الشغل المغربي 11 مليون و 979 ألف خلال سنة 2018؛ ضمنهم 10 ملايين و 81 ألف نشيط مشغل يتوزعون في النشاطات الاقتصادية التالية²⁰⁵:

✓ **القطاع الفلاحي:** يعد القطاع الأساسي في المملكة المغربية ويشغل 3 ملايين

و 780 ألف شخص أي بنسبة 35%.

✓ **القطاع الصناعي:** يمارس هذا النشاط ما يقارب مليون و 269 ألف مشغل بما

نسبته 11,7%.

²⁰⁵ المندوبية السامية للتخطيط، تقرير حول عدد النشيطين في سوق الشغل المغربي، يمكن الاطلاع عليه عبر البوابة الإلكترونية التالية: <https://www.medi1.com/articl>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/04/27.

✓ قطاع البناء والأشغال العمومية: يتعاطى لهذا النوع من النشاط مليون و169

ألف عامل نشيط بنسبة مساهمة تصل إلى 10,8%.

✓ أما باقي الخدمات فتشمل نسبة 41,5% من مجموع السكان النشيطين

المشتغلين الذين يصل عددهم 4 ملايين و583 ألف شخص.

✓ العمالة المنزلية: كما أشرنا سلفاً تعد المملكة المغربية من الدول العربية التي

تعتمد على تشغيل الفتيات في العمل المنزلي²⁰⁶. وبلغت الأرقام نجد أن عدد

الفتيات الصغيرات العاملات في البيوت المغربية على اختلاف شرائحها،

يقارب 92 ألف أي بنسبة 1% من مجموع الساكنة النشيطة بالمملكة حسب

إحصائيات 2015²⁰⁷.

²⁰⁶ سعيد ياسين: "خادمات المنازل الفاصرات في الغرب"، مقال نشر في موقع رصيف 22، بتاريخ 29 أكتوبر 2016،

يكن الاطلاع عليه في الصفحة الإلكترونية: <https://raseef22.com/artiel>، تمت مشاهدته في يوم 2020/04/27.

²⁰⁷ هذا ما أكدته السيدة بسيمة الحقاوي، وزيرة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، وإن كانت المنظمة الحقوقية

هيومن رايتس ووش قد ذهبت في منحى مغاير، إذ أنه في عام 2005 أصدرت تقريرا بعنوان داخل المنزل، خارج القانون:

"إساءة معاملة خادمات المنازل الأطفال في المغرب"، وقتها كان هناك عشرات الآلاف من الفتيات نحو 86000 في شتى

أنحاء المغرب (13500 فقط في العاصمة الاقتصادية للمملكة الدار البيضاء). ووفق تقديرات الائتلاف من أجل حضر

تشغيل الطفلات عاملات البيوت، يتراوح عدد الفتيات اللواتي يقل سنهن عن 15 سنة، واللاتي يمتهن ها النوع من النشاط

غير المهيكل، بين 60 و80 ألف طفلة بحسب إحصائيات سنة 2010.

وللأمانة العلمية لا تتوافر أرقام رسمية دقيقة حول عدد عاملات المنازل اللواتي يشتغلن في المغرب، لكن هناك دراسة

أجرتها جمعيات تهتم بالطفولة والشؤون الاجتماعية في عام 2010، أظهرت أن عدد العاملات في الخدمة المنزلية اللواتي

يقل عمرهن عن 15 عاماً يراوح بين 66 ألفاً و 80 ألفاً معظمهن ينحدرن من مناطق نائية ويجبرن على ترك مقاعد

الدراسة لمساعدة ذويهم.

لمعرفة المزيد حول جدلية أرقام العمالة المنزلية في المملكة المغربية، يرجى الرجوع إلى هذه المصادر:

– Human Rights Watch: "الخدمة في العزلة – عاملات المنازل القاصرات في المغرب"، أكتوبر سنة 2012، ص

1.

– سعيد ياسين، مرجع سابق.

– أنس سعدون: "قراءة في قانون عاملات وعمال المنزل"، مقال نشر في جريدة الصباح الإلكترونية، بتاريخ 14 أبريل

2018، متوفر في الموقع الإلكتروني: <https://assabah.ma/300313.html> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/04/27.

– "المغرب يبدأ العمل بقانون يهدف إلى حماية خادمات البيوت القاصرات"، مقال عن الجريدة الإلكترونية France 24،

تم نشره بتاريخ 2 أكتوبر 2018، في الرابط الإلكتروني: <https://www.france24.com/ar>، شوهد يوم

2020/04/27.

– Human Rights Watch , Vol. 17, NO. 12(E), December 2005, p.11.

– Tone Sommerfelt, ed., Domestic Child Labor in Morocco: An analysis of the parties involved in relationships to "Petites Bonnes," Fafo Institute for Applied Social Science (Oslo: Fafo, 2001), pp.15-17.

الفقرة الثانية: العمالة المنزلية العربية ومدى ملاءمتها مع التشريع الدولي

يشكل موضوع قطاع العمل المنزلي - كما سلف ذكره- مسألة تثير قلق واهتمام أكثر من 3،16 مليون²⁰⁸ عامل منزلي والأسر التي توظفهم في منطقة الدول العربية (الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تحديداً) كما في أنحاء متفرقة من العالم، يوظف العامل المنزلي بشكل مكثف للعناية بالأسر التي تقضي معظم أوقاتها في العمل.

يعتبر حسن تنظيم قطاع العمل المنزلي مهماً من الناحية الاجتماعية والاقتصادية مادام أنه يعزز تحرير المرأة من واجبات الرعاية وواجباتها المنزلية والمشاركة بشكل متنامي في سوق العمل، وتعزيز الاستعانة بمصادر خارجية تصبح المسؤولة عن تنفيذ العمل المنزلي وفق ضوابط عرفية وقانونية²⁰⁹.

في معظم الدول حول العالم يتضمن قطاع العمالة المنزلية ثلاث فئات واسعة من العمال مقسمة بناءً على ساعات العمل التي يتم إنجازها والاتفاق بشأنها مسبقاً بين طرفي العلاقة التشغيلية وطبيعة علاقة العمل:²¹⁰

- عامل منزلي يتقاضى أجره بالساعة: هذا الشخص يعمل لدى صاحب عمل واحد أو أثر لعدد محدد من الساعات في اليوم أو يؤدي مهاماً محددة لكل من أصحاب العمل المتعددين بشكل منتظم أو وفق جدول زمني محدد.

²⁰⁸ حسب ما ذهبت إليه منظمة العمل الدولية يوجد على مستوى العالم ما بين 50 إلى 100 مليون شخص - 83% منهم على الأقل سيدات وفتيات- يعملون في قطاع العمل المنزلي. وفي إفريقيا والشرق الأوسط يشكل قطاع العمل المنزلي نحو 12،9% من إجمالي الأعمال المتوفرة. هناك أكثر من 15 مليون عاملات منازل قاصرات تحت سن 18 سنة إذ يشكلن ما يقارب 30% من جميع عاملات المنازل في شتى أنحاء العالم. أنظر منظمة العمل الدولية:

International Labor Organization, Global and regional estimates on domestic workers: Domestic Work, Policy Brief 4 (Geneva, ILO, 2011), p.6

²⁰⁹ صوفي كاغان: "عمال المنازل وأصحاب العمل في الدول العربية (ممارسات واعدة ونماذج مبتكرة من أجل علاقة عمل منتجة)"، صادر عن منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2017، ص

¹
²¹⁰ صوفي كاغان: المرجع نفسه، ص 16.

– عامل مقيم خارج المنزل: هذا الصنف من العمال المنزليين يعمل تحت إمرة رب عمل واحد بدوام كامل، أو لعدد من أصحاب العمل بدوام جزئي، ويعود إلى منزله بعد انتهاء كل يوم عمل.

– عامل مقيم في منزل صاحب العمل: وهو يعمل غالباً بدوام كامل لصالح صاحب عمل واحد وكذلك قيم في منزله على سبيل الدوام.

يتضح جلياً أن هذا النوع الأخير هو الذي يهم دراستنا لأنه يمثل قانونياً الخيار المعتمد في الدول العربية لاسيما دول مجلس التعاون الخليجي؛ فهو حالة ناشئة عن "نظام الكفالة" الذي يقيد العمال بصاحب عمل واحد ويُقوّي سيطرة هذا الأخير على من هم تحت إمرته.

تتميز رابطة العمل بين الأسرة المشغلة والعامل المنزلي في الدول العربية بسمات خاصة تجعلها أحياناً متجانسة وإيجابية؛ وأحياناً أخرى قد تؤدي هذه العلاقة إلى نشوء عدم الثقة وسوء التواصل وغياب التقنين الأمر الذي قد يولّد بيئة متوترة تؤثر سلباً ليس فقط على ممتهني العمل المنزلي، بل أيضاً على محيط العمل وذلك بظهور سلوكيات شاذة تُخلخل البنى الاجتماعية من قبيل تزايد معدلات الجريمة والجنوح نحو تشويه القيم الوطنية²¹¹.

لقد عبرت النظم الحكومية في المنطقة العربية عدة مرات عن أولوية تنظيم وتحسين قوانين العمل المنزلي بطريقة تحدث توازناً بين حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء وتحترمها وفقاً لما هو معمول به في التشريعات الدولية. وهكذا نجد دول مجلس المغرب ومجلس التعاون الخليجي قد عبرت عن دعمها للاتفاقية العمل اللائق لعمال المنازل (الاتفاقية 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 2011)²¹².

ووفق هذا التصور باتت المعايير المعتمدة بشأن العمل المنزلي موضوع ذا شأن تتم مناقشته في البرلمانات العربية والغربية على حد سواء حتى ساد الاقتناع بأن العمال المنزليين لا يختلفون في المعاملة عن باقي الشرائح النشيطة في الحقوق الأساسية والكرامة،

²¹¹ غادة بنت عبد الرحمن الطريف: جرائم الخادمت في المجتمع السعودي، مرجع سابق، ص 336.

²¹² رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مرجع سابق، ص 7.

وبالتالي في وجوب استحقاق حماية تشريعية متساوية يتطلب تفعيلها على أرض الواقع رعايةً لظروف السواعد المنزلية واستدراكاً لأوجه العجز والانتهاكات الفظيعة والرؤية المتدنية التي تراكمت نتيجة تهميشهم اجتماعياً واقتصادياً وقانونياً بما يتعارض وإعلانات حقوق الإنسان²¹³.

وهو ما أكدته معظم الهيئات الحقوقية في العالم من أنّ ظروف العمل المنزلي تنطوي على الإساءات والاستغلال، تعاني منها الفئة العاملة وطويلة ساعات طويلة غير قانونية مقابل أجور زهيدة للغاية بالرغم من أن المدونات العربية تفرض حداً أقصى للعمل إلى أنها في حقيقة الأمر لا تلتفت إلى عاملات المنازل وهو ما يبرّر غياب حدود قصوى على ساعات عمل عاملات المنازل²¹⁴.

ليس هذا فقط، بل وحتى الآليات الحكومية القائمة على مساعدة الأطفال المستضعفين والمعرضين للضرر والتصدي لظاهرة العمل المنزلي المبكر للأطفال، ليست كافية لمعالجة السمات التي تتفرّد بها معضلة عمل الأطفال في المنازل²¹⁵.

وفوق هذا وذاك تطفوا على السطح معضلة أخرى تكمن في غياب المعلومات الدقيقة لدى المسؤولين في الوطن الواحد حول الحقوق والاتفاقيات التعاقدية التي تحدد الشكل

²¹³ ارتباطاً مع الموضوع شددت مفوضية الأمم المتحدة على أن لمسألة العمال المنزليين آثاراً واضحة ومباشرة على حقوق الإنسان وهي تثير بمستويات طردية اهتمامات الدول والآليات المعتمدة لحمايتها، كما أنها قامت بشجب الممارسات الاستغلالية التي يتعرض لها الكثيرون من العمال المنزليين. وبذلك تقع العديد من قضايا حقوق الإنسان التي يواجهها غالبية العمال المنزليين في نطاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أنظر مؤتمر العمل الدولي: "العمل اللائق للعمال المنزليين"، التقرير الرابع (1)، مكتب العمل الدولي، جنيف، الدورة 100، سنة 2011، ص 15.

²¹⁴ "الخدمة في العزلة – عاملات المنازل القاصرات في المغرب"، هيومن رايتس ووش، مرجع سابق، ص 4.

²¹⁵ لا يمكن مثلاً لمفتشي الشغل المغاربة دخول البيوت للتعرف على وجود عاملات منازل قاصرات بها، وطبقاً لمعلومات قدّمتها الحكومة المغربية لم يقم هؤلاء المفتشون بالضرب على يد المخالفين للقانون عن طريق فرض غرامات على مشغلي عاملات المنازل دون السن القانوني، علاوة على أن وحدات (حماية الطفل) المعنية بمساعدة الأطفال ضحايا العنف والمعاملة السيئة لا تعمل إلا في خمسة مدن وعادة – وهذه هي المفارقة الصارخة – تجهل عاملات المنازل القاصرات الخدمات التي قد توفرها هذه الوحدات. كما أن هناك ملابس تطل الملاحقات الجنائية ضد أصحاب العمل المسؤولين على الاعتداءات البدنية التي تقضي أحياناً إلى الموت (في حالات نادرة مثلاً تم الحكم على سيدة بالسجن 10 سنوات إثر وفاة عاملة منزلية بالكاد أكملت ربيعها العاشر تعرّضت لضرب مبرح).

لمعرفة المزيد حول موضوع استغلال عاملات المنازل القاصرات في المغرب، يرجى قراءة الفقرة الثانية من المطلب الأول من المبحث الثاني من الفصل الأول من بحثنا هذا.

القانوني لاستخدام العاملات المنزليات المهاجرات (دول مجلس التعاون الخليجي) اللواتي يتم مصادرة جوازات سفرهن وغيرها من الوثائق القانونية بدون وجه حق مع منعهن من التنقل في البلاد بمفردهن، ناهيك عن غياب آليات الإنصاف القانونية المناسبة الأمر الذي يضع هذه الفئة الشغيلة في موقف الميؤوس منه والمكبلة إرادته داخل البلاد المستقطبة ليصبح عرضة للتنكيل والترحيل والاعتقالات التعسفية الظالمة تحت ذرائع واهية²¹⁶.

من جانب آخر هناك عدد لا حصر له من عاملات المنازل غير النظاميات وغير المسجلات في اقتصاد العمل الرسمي مما يزيد من خطر تعرضهن للاستغلال أمام يأسهن من آليات العدالة بسبب الإجراءات القضائية المطولة، وبالتالي يصبحن في معزل عن الجهات الإدارية والقانونية.

غير أنّ رؤية منظمة العمل الدولية ومن على شاكلتها من هيئات حقوقية تهتم بقضايا العمالة المنزلية، لا ينبغي أن تأخذ على إطلاقها، ذلك أن جهود منظمة المجتمع المدني وهيئات الأمم المتحدة ما فتئت تقوم بأدوار كبيرة من أجل التوعية بمخاطر عمل الأطفال بالمنازل فضلاً على أقلام الإعلام العربي والمغاربي لزيادة الالتفات لهذه الظاهرة وتوسيع مجال الحماية القانونية لهذه الفئة الهشة اجتماعياً ومنحها مجموعة من الفرص التي تحفظ كرامتها وتقوي مداركها وتُحفّزها على الارتقاء في السلم الاجتماعي²¹⁷.

إذا كانت العمالة المنزلية في الدول العربية تقوم على ازدواجية التوصيات المقترحة من قبل منظمة العمل الدولية وغيرها من الهيئات الحقوقية العالمية من جهة وجهود الحكومات العربية على حماية العاملات المنزليات والالتزام بكل ما تقتضيه المواثيق والاتفاقيات الدولية من جهة أخرى، لذا يكون لزاماً علينا معرفة طبيعة العمل الذي تؤديه هذه

²¹⁶ : "نساء مهمشات: ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن"، مرجع سابق، ص

8.

²¹⁷ أفادت المندوبية السامية للتخطيط وجود انحصار بالغ في عمل الأطفال بشكل عام بين عامي 1999 و 2011، بناءً على بحوث مسحية لنحو 60 ألف أسرة التي أكدت انخفاض معدلات العمالة المنزلية ما دون السن القانوني والتي أغلبها تنحدر من المناطق الريفية.

– المفوضية العليا للتخطيط: "بيان معلومات المفوضية العليا للتخطيط بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال"، 12 يونيو 2012.

الشريعة الاجتماعية في نطاق أكثر هيكلية وتنظيماً، ويتعلق الأمر بالدول الغربية، والوقوف على أهم الضمانات التشريعية والإجرائية ومدى تطابقها مع الممارسة الواقية.

المبحث الثاني: العمالة المنزلية في ظل التشريعات الغربية

ينتمي العمال المنزليون في كثير من الأحيان إلى فئة المهاجرين أو الأقلية الإثنية. وتتجسد في الواقع، القضايا ذات الأبعاد الجنسانية والطبقية والعرقية في العمل المنزلي، وتتفاقم مستويات الاستضعاف حيثما وجد مهاجرون في وضع غير نظامي. ويمكن أن يكون هؤلاء العمال من المواطنين أو من الأجانب، ويمكن أن يكون ضمن فئة الأجانب من هم مهاجرون شرعيون أو غير شرعيين، أو من هم طالبي اللجوء. ومن الممكن أن يكونوا قد حصلوا على العمل لوحدهم أو من خلال وكالة من وكالات الاستخدام. وتوحي هذه الأوضاع كافة إلى أوضاع قانونية مختلفة يتّسم معظمها بالسمة غير المنظمة.

ومن الوهلة الأولى، يتبين جلياً اختلاف وفارق كبير بين طبيعة العمل المنزلي الممارس في البلدان العربية ونظيره في الأقطار الغربية، نتيجة عدّة مؤثرات وعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية ولاسيما منها القانونية، التي جعلت بلدان هذه الأخيرة تولي اهتماماً كبيراً لممتهني العمالة المنزلية، باعتبارها الرائدة في تحصين حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتصديرها إلى الخارج.

وعلى ضوء ذلك، يكون من الأجدر بنا الحديث عن مختلف الشرائح الاجتماعية التي تمارس العمل المنزلي في بعض البلدان الأوروبية **كمطلب أول**، وكيفية تعامل المشرع الأوروبي مع هذه الفئة تبعاً للخصوصيات المرتبطة بكل دولة على حدة في **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: الفئات الاجتماعية الممتحنة للعمالة المنزلية

يشمل جانب العمالة المنزلية في الدول الأوروبية فئات اجتماعية - وطنية وأجنبية - قادت الظروف لامتحان هذا النوع من العمل في ظل مجموعة من الإكراهات طبعت بعمق الوعي الاجتماعي الأوروبي وهو وما تطرقنا له في الفقرة الأولى، إلى حدّ دفعت التشريعات الغربية إلى إيجاد صياغات قانونية تراعي بالأساس وضعيتهم الحقوقية لتتساوى مع نظائرهم من الأجراء، ثم دمجهم دخل النسيج الاجتماعي كفقرة ثانية.

الفقرة الأولى: خلفيات العمالة المنزلية في الدول الغربية

تتفق الحقيقة العلمية والواقع العملي على أنه لا يخلو أي مجتمع من فئة المهاجرين، تلك الجماعة الإنسانية المتجذرة في جذور التاريخ البشري، والتي اختارت الانتقال واستحبت الترحال والإقامة في أقاليم بعيدة عن موطنها الأصلي، ونظراً للطابع الفطري لهذا السلوك، اعتبرته التشريعات حقاً من حقوق الإنسان وهو نفس الموقف الذي تتبناه الدول الغربية وتعترف بحرية الفرد في التنقل واختيار مكان إقامته²¹⁸.

لقد تنامي في الأعوام الأخيرة الاهتمام العالمي بقضايا الهجرة وبمختلف إشكالاتها مع تزايد أعداد المهاجرين وتفاقم حركتهم بأشكالها القانونية وغير القانونية. ويرتبط ذلك الاهتمام بمحاولات كثيرة لإبراز أدوار المهاجرين الإيجابية والفاعلة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية في دول المنشأ، كما في بلدان الهجرة، فضلاً عن تنامي الحديث عن ما يمكن أن ينجم عن حركات الهجرة الدولية من فرص تواصل حضاري وثقافي بناءً بين ثقافة المهجر الأصلية وثقافة المستقبل له²¹⁹.

ومن المعترف به أن الهجرة تأتي بالمنفعة للدول المرسلّة والمستقبلة في آن واحد. فالهجرة تخفف من وطأة البطالة في دول المنشأ وتوفر عملاً منتجاً ودخلاً حيويّاً لملايين

²¹⁸ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المؤرخ في 10 ديسمبر 1948)، حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.

²¹⁹ عائشة التيب: "الهجرة النسائية والتنمية (مهاجرات بلدان المغرب العربي إلى أوروبا مثلاً"، مجلة عمران الإلكترونية، العدد 3، شتاء 2013، ص 137.

النساء والرجال الذين يكتسبون صفة الأجنبي²²⁰، كما وتحمل حوالات المهاجرين أثراً في غاية الإيجابية على اقتصاديات البلد الأم حيث تمثل خير مصدر للتمويل الخارجي بالنسبة للعديد من دول العالم.

وإذا ما نظرنا إلى الدول الغربية – أوروباً تحديداً - نجد بعضها مثلاً كانت دائماً مفتوحة لهجرة القوى العاملة إليها، وحين كانت تستقطب مهاجرين من دول أوروبية شرقية في خضم الحرب الباردة، لم تكن لهذه الفئة الاجتماعية المغتربة تأثيرات اجتماعية سلبية على مجتمعات الاستقبال²²¹، وبالكاد وارتب الهجرة أبوابها إلى هذه البلدان اضطرت أوروبا الغربية أن تفتح أبوابها للمهاجرين من الدول النامية لاسيما من شمال إفريقيا بحكم التقارب الجغرافي²²².

وليس غريباً أنه في الدول المستوردة، عادة ما يتولّى العمال المهاجرون وظائف لا تستقطب العمال الوطنيين علماً أنها مطلوبة في السوق الوطني لدواعي اجتماعية ونفسية، كما أن الهجرة – كونها ظاهرة كونية تخترق الكيانات القطرية – تنطوي على جانب إيجابي يساهم في احترام الذات وتزايد الاستقلالية الاقتصادية للعمال الوافدين من الأقطار الأجنبية²²³، ولاسيما النساء منهم اللواتي يمثلن الفئات الاجتماعية المرحب بها من لدن الدول

²²⁰ يراد بالأجنبي ذلك الشخص المتواجد في دولة معينة ما لم يكتسب جنسيتها، ويستوي الأمر أن يكون هذا الأجنبي عديم الجنسية أو متمتعاً بجنسية دولة أخرى أو كان وجوده في تلك الدولة بصورة دائمة أو مؤقتة، أو كان مضطراً للدخول إلى تلك الدولة أو كان دخوله لها بمحض إرادته.

– غالب الدودي: "القانون الدولي الخاص – النظرية العامة للموطن والمركز القانوني للأجانب وأحكامهما في القانون العراقي"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1976، ص 80.
²²¹ أنظر:

Bohning: Studies in international labour migration. ILO. Geneva. 1980. pp. 3-5.

²²² تعد الهجرة محوراً أساسياً في العلاقات الأورومتوسطية. وتمتلك دول الاتحاد الأوروبي وكل دولة أوروبية على حدة سياسات منظومية للهجرة، خاصة في دول البحر الأبيض المتوسط، غير أن هذه السياسات تتميز بأحاديثها، وبعدها عن الشراكة الحقيقية مع بلدان العالم العربي المصدرة للهجرة وبتحكم المصالح الأوروبية الأمنية والسياسية فيها أكثر من المصالح الاقتصادية، وبالتالي فهي تصب في محصلتها الإجمالية في مصلحة اقتصاديات الدول الأوروبية على حساب العنصر البشري المهاجر.

أنظر: الهجرة والشباب العربي: الهجرة والمستقبل، تقرير أعمال المؤتمر السنوي السادس للعلوم الاجتماعية والإنسانية المنعقد في الفترة ما بين 20/18 مارس 2017 في الدوحة، ص 222.

²²³ سيميل إسيم ومونيكا سميث: "المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين"، مرجع سابق، ص 8.

الغربية للقيام بأعمال من قبيل العمل في الحقول وفق عقود موسمية، التمريض، العناية بالمسنين والعمالة المنزلية...

تجدر الإشارة في هذا الباب إلى أن النساء بات يمثلن منذ بدايات القرن الحادي والعشرين ما يناهز نصف عدد المهاجرين في العالم (49,6%)²²⁴؛ أي ما يقارب 54.5 مليون مهاجرة بحسب تقرير صندوق الأمم المتحدة للسكان لعام 2005 ومعظمهن يتوجّهن صوب الدول الغربية والبلدان الخليجية لتحسين ظروفهن. ولعل هذه الظاهرة هي التي دفعت بالباحثين في سوسولوجيا الهجرة إلى الحديث عن ظاهرة تأنيث عالمي للهجرة الدولية وتغير خصائصها²²⁵.

وبما أن العاملات المهاجرات غالباً ما يعملن في بيئة فردية غير منمّنة (مثل الخدمة المنزلية)، نادراً ما تتيّسّر البيانات بشأن العاملة المنزلية المهاجرة، نفس الأمر ينطبق على التجاوزات والاستغلال الذي يطال هذه الفئة الشغيلة فهي ليست علنية بالدرجة عينها، بما يرجّح أن تقع في مرحلة مبكرة من عملية الهجرة أو في ظروف أكثر تعقيداً، هذا بخلاف الاستغلال المهني في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال بحيث تبقى هذه الممارسات موثقة وواضحة للعيان²²⁶.

وهنا يبرز دور منظمة العمل الدولية التي تتمحور أهدافها في حماية العامل والعاملة المهاجرين وتساعد الدول على إعداد السياسات وسن التشريعات والتدابير الإدارية والبني وتعزيزها توجيهاً لإدارة هجرة العمال صوب الديار الأجنبية إدارة فعالة لا لبس يكتنفها، لذا

²²⁴ التوصية رقم 26 بشأن العاملات المهاجرات، اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الدورة الثانية والأربعون، 05 ديسمبر، 2008، الوثيقة رقم CEDAW/C/2009/WP.1/R، الفقرة 08.

²²⁵ الهجرة والشباب العربي: الهجرة والمستقبل، مرجع سابق، ص 219.

²²⁶ في هذا السياق ولتفادي فجوة النوع الاجتماعي، تبين الدراسات أن تمكين المرأة ومساواتها بالرجل يعتبر عنصراً مهماً لزيادة مستويات الناتج والإنتاجية وترجمة حقيقية للنمو الاقتصادي، وعاملاً مساعداً على خفض التفاوت في توزيع الدخل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. فعلى المستوى العالمي، من شأن القضاء على عدم المساواة بين الجنسين أن يسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي العالمي بما يتراوح بين 12-28 تريليون دولار بحلول عام 2025. يمتدّ هذا الأثر إلى كلّ من البلدان المتقدمة والنامية على حدّ سواء.
أنظر:

Naila Kabeer: "Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development", School of Oriental and African Studies, UK, 2012.

تسعى هذه المنظمة إلى تحسين قاعدة البيانات بشأن ظروف عمل العمال المهاجرين وممارسات الاستخدام²²⁷.

ولعلّ من بين الأسباب التي تدفع المرأة إلى الهجرة إلى البلدان الأجنبية وجود فجوة النوع الاجتماعي التي تعتبر أحد أهمّ التحديات التي تواجه الاقتصادات العربية؛ فبالرغم من حدوث تقدم ملحوظ على صعيد خفض هذه الهوة عن طريق الالتحاق ببعض مراحل التعليم بالبلدان العربية لا تزال هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في النفاذ إلى سوق العمل²²⁸، الأمر الذي يدفعها إلى إثارة مغادرة أرض الوطن من أجل البحث عن فرص جديدة وتحسين مستواها الاقتصادي والاجتماعي²²⁹.

كما أسباب أخرى مرتبطة بارتفاع مستويات البطالة لدى الإناث بشكل كبير في معظم المنطقة العربية إلى ما يمثل ثلاثة أضعاف المعدل العالمي في ظل استمرار وجود معضلة الفوارق القائمة على أساس الجنس والمكانة الاجتماعية جلية في سوق العمل على مستوى الدّخول وإيجاد الوظائف سواء في قطاع العمل الرسمي أو غير الرسمي، أو القطاع العام أو الخاص²³⁰.

وعلى نفس النسق يحضر الحديث عن المرأة المهاجرة التي باتت تشكل نصف مجموع المهاجرين في العالم، تمتاز بعدة مهارات ، نادلة، مزارعة، مربية وخادمة منزل. وهي في جميع هذه الحالات تُدرّ ريعاً على البلد الأم بحيث يشير صندوق الأمم المتحدة للسكان على أن عائدات عمل النساء المهاجرات والمسجلة رسمياً ضمن ما يُحوّل سنوياً إلى

²²⁷ غلوريو مورينو: "حماية العاملة المهجرة في الدول الأعضاء بجامعة الدول العربية"، تقرير منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2005، ص8.

²²⁸ تعتبر مشاركة المرأة العربية في سوق العمل في الدول العربية الأقل على مستوى العالم بنسبة 19% مقارنة بنحو 49% للمتوسط العالمي. نتج عن ذلك تراجع نصيب المرأة العربية من الناتج المحلي إلى ما يوازي 18% فقط، بينما تمثل المرأة نصف حجم السكان.

أنظر: منظمة العمل الدولية: "تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل"، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، أبريل 2017.

²²⁹ هبة عبد المنعم وسفيان قعلول: "محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية"، دراسات اقتصادية، صندوق النقد العربي، العدد 48، أبوضبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2018، ص 7.

²³⁰ نفس المرجع، ص 7.

البلدان الأصلية يمثل قسماً لا يُستهان به من مجموع تحويلات المهاجرين عالمياً والتي فاقت قيمتها 232 مليار دولار أمريكي في عام 2005²³¹.

بالرغم من كل المزايا التي تنطوي عليها الهجري الأنثوية نظراً لكونها تفتح الباب على مصراعيه للكثير من السيدات لاستشراف آفاق حياة أفضل وتجاوز حالة الفقر والعوز الذي يلقي بظلاله في بلدها الأصلي، إلا أنه ينبغي التفكير من أن السواد الأعظم منهن يواجهن جانباً مظلماً من هذه المغامرة، حيث هناك العديداً ممن أصبحن لقمة سائغة للاسترقاق المعاصر وسقطن ضحايا لشبكات الاتجار بالبشر.

لذا بات مُلِحاً الحديث على الضمانات القانونية التي سنتها التشريعات الغربية بخصوص القطاعات التي تشتغل فيها العاملات المهاجرات لاسيما قطاع العمل المنزلي، ذلك أن كثيراً ما تتعرض النساء العاملات خلف الأبواب الموصدة إلى عدد لا حصر له من أوجه سوء المعاملة والانتهاكات الجنسية واللفظية وغيرها.

الفقرة الثانية: تكييف ظرفية العمالة المنزلية مع التشريعات الغربية

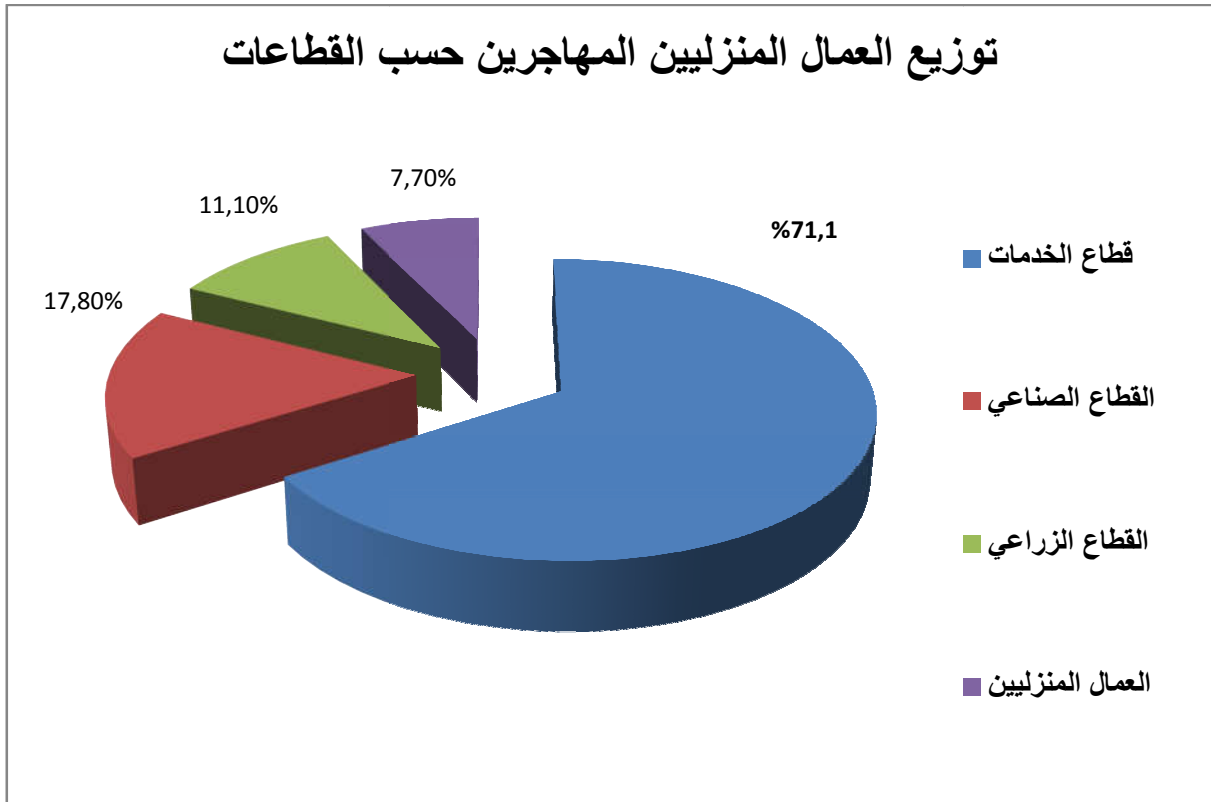
من المهم التذكير بأن تطور حركة هجرة المرأة العاملة في العقود الأخيرة ارتبطت بوجهات هجرة جديدة مثل بعض دول جنوب أوروبا كإيطاليا وإسبانيا إلى جانب فرنسا وبلجيكا، وقد قدر عدد النساء المهاجرات من المغرب الأقصى والمقيمت بالديار الإسبانية في عام 2005 بحوالي 170 ألفاً و 498 مهاجرة، أي أنه يمثل ثلث مجموع المهاجرين المغاربة المقيمين بإسبانيا، وقدّرت النسبة نفسها بحوالي 1،24% في الجزائر، و 27،8% في تونس.

وقد ارتبطت هذه الوجهات النسائية المستجدة بتطور اختصاصات هجرية جديدة متصلة بظواهر تدويل أعمال الرعاية والخدمة المنزلية. وترد تلك التخصصات في سياق

²³¹ هجرة النساء.. ملفات خطيرة وحيوية لكنها مهمشة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، جنيف، سبتمبر 2006. للمزيد من المعلومات يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.swissinfo.ch/ara> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/02.

الاستجابة لتنامي طلب العائلات الأوروبية المتزايد على تغطية مجال النشاط النسائي المنزلي، إذ إن تحسّن الأوضاع العامة للأسر وارتفاع نسب تـمدرس الإناث، وتـصاعد وتيرة دخولهن أسواق العمل ودوائر النشاط المنتج خارج الفضاءات الخاصة في البلد الأصلي، إلى جانب جملة التحولات الديموغرافية وارتفاع نسب الهرم السكاني وأعداد العجزة وكبار السن في عدد من دول جنوب أوروبا ومدنها الكبرى، كل ذلك أدّى إلى تحل نشاط الرعاية والخدمة المنزلية إلى محورٍ بارز في معادلات العرض والطلب على اليد العاملة في أسواق العمل المغاربية²³².

أولاً: معدلات مشاركة العمال المنزليين المهاجرين في القوى العاملة

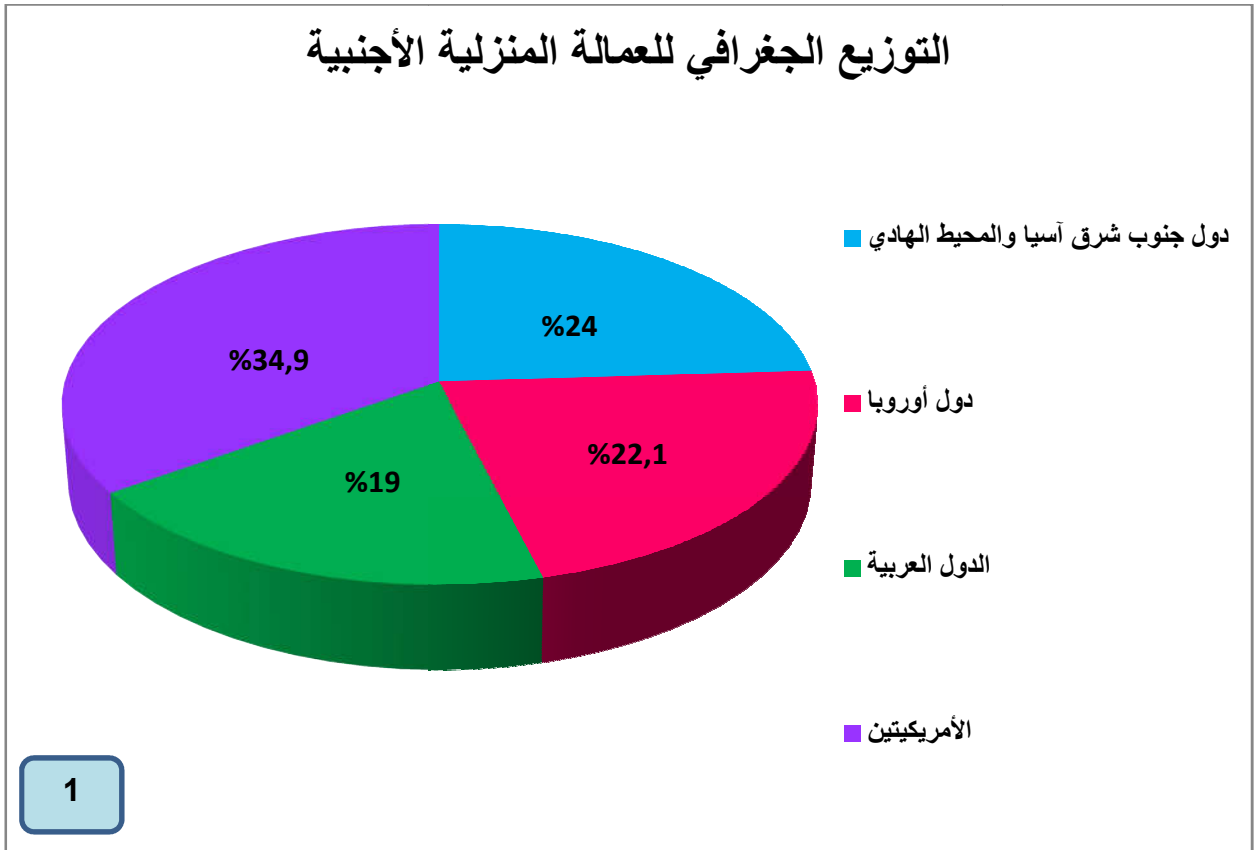


تظهر هذه الدراسة التقديرية لتوزيع اليد العاملة المهاجرة ضمن مجموعات صناعية عريضة، أن الغالبية العظمى من هؤلاء العمال تتركز في قطاعات الخدمات، حيث يبلغ العدد

²³² عائشة التيب: مرجع سابق، ص 148.

الإجمالي 106.8 مليون عامل بنسبة 71.1%؛ يليها القطاع الصناعي ويشمل التصنيع والإنشاء بقيمة 17،8% أي ما يعادل 26.7 مليون مهاجر؛ أما قطاع الزراعة فيشغل 16.7 مليون عامل، بنسبة 11،1% وفي الأخير هناك العمال المنزليون بنسبة 7،7% من مجموع العاملين المهاجرين الذين يبلغ عددهم 67.1 مليون عامل منزلي في العالم²³³.

ثانياً: أرقام العمال المنزليين المهاجرين حول العالم

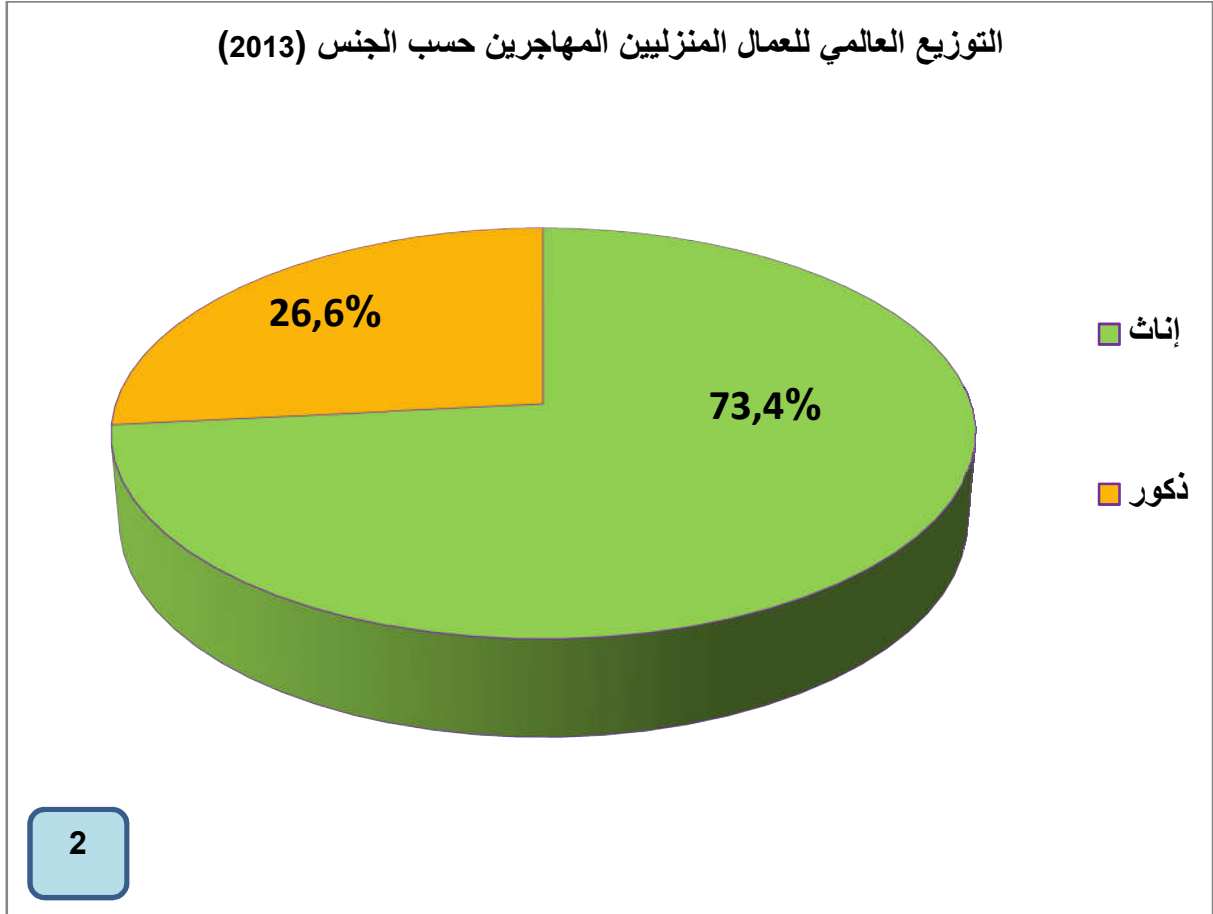


وفقاً للتقديرات الحالية هناك 67.1 مليون عامل منزلي في العالم، تستضيف جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي الحصة الأكبر، بنسبة 24% من جميع العاملات المنزليات في

²³³ منظمة العمل الدولية: "150 مليون مهاجر في القوى العاملة العالمية"، بيان صحفي حول اليوم العالمي للمهاجرين، بتاريخ 16 دجنبر 2015، متوفر في الموقع الإلكتروني:

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436542/lang--ar/index.htm تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/02

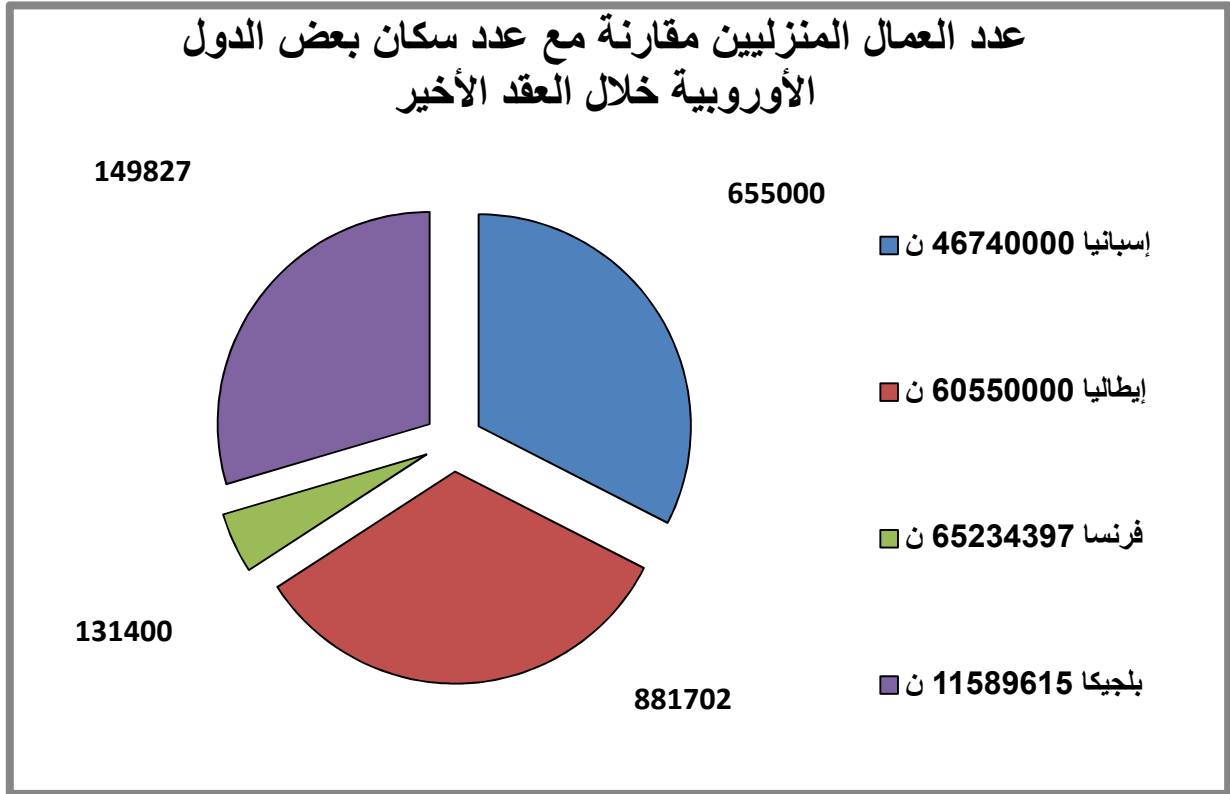
العالم، تتبعها القارة الأوروبية بنسبة 1،22% وفي المرتبة الثالثة هناك أمريكا اللاتينية بنسبة 6،19% ، والدول العربية بنسبة 19% ، أما أمريكا الشمالية فتحظى بنسبة 3،15%²³⁴.



حسب تقديرات عام 2013 التي أجرتها منظمة العمل الدولية، تشكل النساء قرابة 73،4% أي نحو 8 ملايين ونصف من مجموع العمال المنزليين، هذا إن دلَّ فإنما يدلُّ على أن مسألة احتمال أن يصبح العمال المهاجرون الذكور عمالاً منزليين أمراً مستبعداً في ظل طغيان السواعد المنزلية الأنثوية مع وجود فروق بين منطقة وأخرى (لاحظ المبيان 1 أعلاه)²³⁵.

²³⁴ تقديرات منظمة العمل العالمية حول العمال المهاجرين في العالم، دراسة منجزة في عام 2013، ص 5 و 6.
²³⁵ تقديرات منظمة العمل العالمية حول العمال المهاجرين في العالم، مرجع سابق، ص 6.

ثالثاً: نسب العمالة المنزلية في بعض البلدان الأوروبية



يوضح هذا المبيان عدد العمال المنزليين وتوزيعهم جغرافياً في بعض الدول الأوروبية مقارنة مع عدد السكان المحليين والأجانب على حد سواء:

– من بين العناصر الأساسية لفهم تقدم العمالة في القطاع المنزلي في المجتمع الإسباني، هو نمو عدد المهاجرين في الدولة حيث شهد هذا القطاع ارتفاعاً ملحوظاً وذلك من 360 ألف شخص في عام 1998 إلى 655 ألف في العام 2014²³⁶، علماً أن عدد سكان البلاد يشك 46740 ألف مليون نسمة اعتباراً من عام 2019 لتحتل المرتبة 30 في العالم²³⁷.

²³⁶ بيانات من مسح أجرته حكومة مدريد للقوى العاملة الإسبانية (EPA)، استبيان الفئة النشطة.
²³⁷ تمثل إسبانيا خامس أكبر دولة أوروبية من حيث الكثافة السكانية ورابع عشر أكبر اقتصاد في العلم من حيث الناتج الإجمالي كما تحتل المرتبة العاشرة في تصنيف مؤشر جودة الحياة في العالم اعتباراً من إحصائيات عام 2005. أنظر: عدد سكان دولة إسبانيا لعام 2020، تقرير مسافرون إلى أوروبا، متوفر في الموقع الإلكتروني <https://www.europturs.com> ؛ أيضاً ماريا مارتين: "الشعب الإسباني يصل إلى ذروته التاريخية بفضل المهاجرين"، تقرير بجريدة EL PAIS، مدريد، بتاريخ 9 يناير 2020، عبر الموقع الإلكتروني <https://elpais.com/politica> كلا الموقعين تم الاطلاع عليهما بتاريخ 2020/05/03.

- حسب الإحصائيات التي أجريت في إيطاليا ما بين الفترة الممتدة من 1994 وحتى العام 2011، سجّل قطاع الخدمة المنزلية ارتفاعاً ملموساً قدر بحوالي 881702 عامل منزلي، على أن الإحصائيات الأخيرة لعام 2019 أظهرت أن عدد سكان إيطاليا قد بلغ نحو 60 مليون نسمة²³⁸، وهذا يوضّح أن عدد العاملين في هذا قطاع تستحوذ عليه العمالة الأجنبية بنسبة 80% بزيادة أكثر من أربعة أضعاف في عدد العاملين المحليين²³⁹.

- في فرنسا تشير البيانات المتوفرة حول تدفقات الهجرة الدولية إلى هذا البلد في السنوات العشر الأخيرة أنه ثمة عدد من التغيرات في حجمها وتركيبها. تشتمل التقارير على نسبة المهاجرين في قطاع العمل المنزلي لاسيما النساء منهم، حيث يصل العدد الإجمالي للقوة العاملة المنزلية 131400 في عام 2010 وهي نسبة ضئيلة إلى حدّ ما إذا ما قورنت بنسب الدول الأوروبية الأخرى²⁴⁰.

- بلجيكا حسب الإحصائيات التي قامت بها الهيئة المكلفة بالتعداد السكاني في عام 2019، يبلغ عدد السكان 11 مليون ونصف²⁴¹، بينما تختلف التقديرات العامة حول عدد العاملين المنزليين وهي محدودة التفاصيل نظراً لوجود معيقات ترتبط بحساب العاملين المنزليين غير النظاميين. وعلى العموم فقد حددت الحكومة البلجيكية عدد العاملين النظاميين في هذا القطاع في العام 2011 بحوالي 149827.

على العموم، بالرغم من ندرة الإحصاءات الدقيقة والدراسات المُشخّصة للأوضاع الحياتية العامة للمرأة العربية بشكل عام والمغاربية بشكل خاص، الممتهنة للعمل المنزلي في الديار الغربية ومستويات اندماجها في مجتمعات الهجرة، تبقى البيانات المتوافرة بشأنها والتي سُقناها عبر مؤشّرات توضيحية (مطبقة على عينات من الدول)، دليلاً يمكن الاستئناس

²³⁸ عدد سكان إيطاليا متوفر في الموقع الإلكتروني <https://www.europturs.com> تاريخ المشاهدة 2020/05/03.
²³⁹ Istituto Nazional e della Previdenza Sociale : IV Rapporto sui Lavoratori di Origine Immigrata Negali Archive INPS, La Regolarita del Lavoro Come Fattore di integrazione, Roma, HNPS-IDOS-Dossie Statistico Immegrazione Caritas/Migrantes, 2011.
²⁴⁰ مكتب العمل الدولي: تعزيز دمج العاملين المهاجرين في فرنسا، المعهد الوطني للدراسات الديموغرافية INED، 2011، ص 6.

²⁴¹ أنظر التعداد السكاني لبلجيكا لعام 2019 في الموقع الإلكتروني: <https://www.populationpyramid.net/ar> الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/03.

به لتبيان أهمية الوضع الاجتماعي والقانوني للمرأة المنزلية المهاجرة وحضورها الفعال في المجتمعات المستقبلية لها. وهنا يحظر التساؤل:

كيف يتعامل المشرع الأوروبي مع قضايا العمل المنزلي؟ وما هي

مقاييس تفاعل مختلفه فعاليات المجتمع المدني مع الظاهرة؟

المطلب الثاني: طبيعة التشريعات المرتبطة بالعمل المنزلي في بعض الدول الأوروبية
رغم تشابه القوانين في الدول الأوروبية فيما بينها، إلا أنها تختلف في طريقة التعامل مع كل مجال على حدة، ذلك أن لكل بلد خاصياته ونمطه الاجتماعي وأن لكل شعب متطلباته وشروطه في امتحان عمل معين. وفي محاولات لجميع الفرقاء لتطبيق نصوص قوانين العمل المنزلي للسمو لعمل لائق للعمال المنزليين، تحول دون ذلك معوقات اجتماعية واقتصادية تجعل العاملين عليها تتخبط بين مد وجزر لتتضافر الجهود في مبادرات مختلفة نحو غد أفضل لهذه الفئة الهشة اجتماعيا واقتصاديا، وهو ما سنفصله من خلال الفقرة الأولى في العمال المنزلي في قوانين بعض الدول الغربية، لنخلص في فقرتنا الثانية إلى آفاق العمالة المنزلية مع تداعيات الرسوب الاقتصادي وجائحة كورونا للالتماس مدى هشاشة هذا القطاع أينما رحل وارتحل.

الفقرة الأولى: العمالة المنزلية في تشريعات بعض الدول الأوروبية (إسبانيا، إيطاليا، فرنسا، بلجيكا؛ نموذجاً)

أولاً: التقنين التشريعي والدستوري²⁴² للعمالة المنزلية في إسبانيا

تم تعزيز قطاع العمل المنزلي في المملكة الإسبانية خلال العقود الأخيرة، وذلك نتيجة التغيرات الاجتماعية التي طرأت في البلاد تزامناً مع انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي²⁴³. ومن بين هذه التحولات الجذرية نجد النمو الاقتصادي²⁴⁴، والتحول إلى بلد هجرة²⁴⁵، وإعادة هيكلة السكان²⁴⁶، وإعادة تنظيم الأسرة وانخراط المرأة في الأوساط العامة مع زيادة

²⁴² حسب المادة الأولى من دستور المملكة الإسبانية الصادر عام 1978 شاملاً تعديلاته الأخيرة، (تتأسس إسبانيا كدولة اجتماعية وديمقراطية تخضع لسيادة القانون، وتدافع عن الحرية والعدل والمساواة والتعددية السياسية كالقيم العليا لنظامها القانوني. تعود السيادة الوطنية للشعب الإسباني الذي تنبع منه سلطة الدولة...)

²⁴³ مصطفى بنحجي: "العلاقات القانونية والمؤسسية بين المغرب وإسبانيا على ضوء القانون الدولي الخاص"، رسالة لنيل ماجستير في الثقافة الإسبانية والتواصل، جامعة عبد المالك السعدي، تطوان، السنة الجامعية 2017-2018، ص 73 وما يليها.

²⁴⁴ تحتل إسبانيا المرتبة الرابعة على الصعيد الأوروبي من حيث الاقتصاد، وتعد في السنوات الأخيرة واحدة من أكثر الاقتصادات نمواً داخل الاتحاد الأوروبي. ولقد حقق الاقتصاد الإسباني في الثلث الأخير من عام 2019 زيادة تقدر بـ 2,1% من الناتج الوطني الإسباني (PEB).

أنظر: دانييل روبيروسا: "هل إسبانيا تعد البلد الأكثر نمواً في الاتحاد الأوروبي؟"، تقرير تم نشره من قبل الجريدة الإلكترونية La Vanguardia، بتاريخ 15 مارس 2019، متوفر في الرابط الإلكتروني: <https://www.lavanguardia.com/internacional>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/06.

²⁴⁵ لقد عرفت تدفقات الهجرة في إسبانيا تغيرات ملحوظة خلال فترة زمنية قصيرة. فكما هو معلوم أصبحت إسبانيا بلداً يستقطب الهجرة ابتداءً من عام 1985، نتيجة للنمو الاقتصادي الذي عرفته إسبانيا عقب نهاية الحكم الدكتاتوري وانضمامها إلى السوق الأوروبية المشتركة CEE (الاتحاد الأوروبي حالياً). في البداية كان المهاجرون نحو إسبانيا يتقاطرون من أوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية، أما مع بداية التسعينيات بدأت إسبانيا تستقطب هجرات من المغرب وإفريقيا جنوب الصحراء.

راجع: إيريني بلاسكيث رودريغيس و ماريا دولوريس آدم مونيوث، "الهجرة المغاربية وقانون الأسرة"، الحكومة الأندلسية (Junta de Andalucía)، الهيئة الاستشاري للحكومة إشبيلية 2005، ص 23.

²⁴⁶ حسب المسح الذي قام به المعهد الوطني الإسباني للإحصاءات سنة 2019، عرفت إسبانيا انخفاض معدلات الولادات بما يناهز تقريباً 30% خلال عقد واحد، وتراجعت أرقام الأفراد داخل الأسرة مع تأخر سن الزواج الذي بلغ نسبة 63% بالنسبة للنساء اللواتي يبلغن 40 سنة فما فوق. كما انخفضت أيضاً معدلات الخصوبة مع ارتفاع مستويات الشيخوخة التي تثر سلباً على النمو الديموغرافي في إسبانيا.

أنظر: - ماريا سوسا طرويا، "الولادات انخفضت بنسبة 30% في إسبانيا في العقد الأخير"، تقرير الجريدة الإلكترونية "EL PAÍS"، بتاريخ 19 يونيو 2019، يمكن الاطلاع عليه عبر الرابط الإلكتروني: <https://elpais.com> تم مشاهدته يوم 2020/05/06.

- خافيير جورين: "إسبانيا تكسر الحجز التاريخي المرتبط بالولادات 170 ألفاً إلى حدود شهر يونيو"، تقرير الجريدة الإلكترونية El confidencial، بتاريخ 2019/12/11، لمعرفة المزيد يمكن الولوج للصفحة الإلكترونية التالية: <https://elconfidencial.com/economia>، تم الاطلاع عليه في 2020/05/06.

مشاركتها في سوق العمل²⁴⁷. كل هذه التحولات ولدت زيادة الطلب على القوى العاملة في مجال إعادة الإنتاج الاجتماعية من أجل سدّ الثغرات التي سببها التنظيم الاجتماعي الجديد للرعاية العائلية²⁴⁸.

وهكذا، من بين العناصر الأساسية لفهم تقدّم العمالة في القطاع المنزلي تقاطر عدد المهاجرين إلى البلاد لاسيما الدول القريبة جغرافياً، ومن ثمّ ليس غريباً أن تصبح إسبانيا منذ بداية الألفية الثالثة، الدولة الثانية عالمياً من حيث زيادة عدد المهاجرين.

تماشياً مع تنامي أعداد المهاجرين ارتفعت نسب امتهان العمل المنزلي بشكل ملحوظ، ووصل العدد إلى ما يزيد عن 650 ألف بحلول عام 2014 مع وجود الفرق في الأرقام بين العمالة النظامية والعمالة الغير النظامية التي تقد حالياً بـ 45%. بيد أن هذه الأرقام تخبئ تقلبات القطاع المرتبطة بأحداث محددة، لاسيما عملية التسوية في العام 2005²⁴⁹ (التي أدت إلى الارتفاع في عدد العاملين المسجلين)؛ أو التشريع الجديد حول العمل المنزلي الذي دخل حيز التنفيذ في العام 2012²⁵⁰، الذي أوجد الغطاء القانوني لعمال المنازل المشمولين بالضمان الاجتماعي والمكتسبين للصفة النظامية.

من خلال قراءة مقتضيات النصوص التشريعية الإسبانية المرتبطة بامتهان الشغل المنزلي، يتضح جلياً أن علاقة العمل الخاصة بالخدمة في المنازل تروم الإشارة إلى تلك

²⁴⁷ ساريتا ماريا غارباتي: "المرأة في سوق الشغل الإسباني (دراسة تحليلية)"، كلية العلوم الاقتصادية والشركات، جامعة بونتي فيسيا، مدريد، أبريل 2019، ص 6.

²⁴⁸ يمكن شرح وجود النساء المهاجرات -لاسيما المغاربيات منهن- في هذا القطاع من خلال تفاعل الحركات الاقتصادية على مستوى عالمي ومحلي كان وراء بزوغ عملية "هجرة رعائية" دولية.

أنظر: مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المهاجرين في إسبانيا"، مؤسسة خوسه أورتيغا إغاسيت، ص 2.
²⁴⁹ قرابة المليون مهاجر غير شرعي في إسبانيا تمّت تسوية وضعيتهم القانونية وإدخالها حيز التنفيذ سنة 2005 من قبل الحزب الاشتراكي (PSOE) العمالي بزعامة زاباطيرو. كان هدف حكومة مدريد هو أن تحصل هذه الفئات غير النظامية في إسبانيا على رخصة تمكنهم من العمل والإقامة بما يتماشى والقوانين الداخلية وجلهم ينحدرون من دول أمريكا اللاتينية مثل الإكوادور، بيرو والأرجنتين علاوة على الدول المغاربية، وحسب المعهد الوطني الإسباني للدراسات، كان يقيم في إسبانيا في تلك الفترة قرابة المليون و 200 ألف من الأجانب. وللمزيد من التوسع يرجى الولوج إلى الموقع الإلكتروني: <https://www.abc.es> ، تم الاطلاع عليه يوم 2020/05/06.

²⁵⁰ يوم فاتح غشت تمت المصادقة علي قانون 2011/27 ، حول تحيين وتحديث نظام الضمان الاجتماعي الذي عمل على إدماج نظام خاص بعمال المنزل في المنظومة الوطنية العامة للضمان الاجتماعي. وقد دخل هذا القانون حيز التنفيذ في فاتح يناير 2012، والذي خول لأرباب العمل إمكانية تسوية الوضع القانوني لعمال المنازل اللواتي يعملن تحت إمرتهم داخل آجال لا تتجاوز سنة أشهر من تاريخ الإعلان عن القانون المذكور سلفاً.

الرابطه التعاقدية التي تجمع صاحب البيت بالعمل، وذلك بهدف أداء الخدمة في البيت العائلي "للطرف المخدوم"، وأن موضوع هذه العلاقة يشمل الخدمة والأنشطة المنزلية التي يتعهد الخادم بمزاوتها أثناء تواجده في بيت مشغله، مع الأخذ على عاتقه مهمة إدارة هذه الأنشطة لفائدة أعضاء عائلة هذا الأخير، دون غض الطرف على إتيان أعمال أخرى متصلة بالحراسة والعمل بحديقة البيت وسياسة السيارة²⁵¹.

لقد أعادت الحكومة الإسبانية الاعتبار للعمالة المنزلية وباتت تشكل حالة فريدة بسبب التغييرات التشريعية الأخيرة التي أدخلتها على هذا القطاع، وترافق ذلك مع تطورات على المستوى الدولي، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 189 فيما يتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين عام 2011. وزاد هذا الأمر في توعية الفاعلين الاجتماعيين بالمملكة الإسبانية لمواجهة تحديات الدمج الاجتماعي والاقتصادي للعاملين المنزليين المهاجرين، والمساهمة في التخطيط لتنفيذ البرامج والسياسات الفاعلة من أجل تعزيز مكانة هؤلاء العاملين في سوق العمل وفي المجتمع بشكل ناشط ودون أي حيف مرتبط باللغة أو الجنس أو الثقافة²⁵².

وفيما يتعلق بحماية العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في قطاع العمالة المنزلية في إسبانيا، فإن التغييرات قد تمت المصادقة على مقتضياتها بفضل الجهود المختلفة التي بذلتها فعاليات المجتمع المدني لإضفاء الطابع القانوني على ممتهني العمل المنزلي. ولا شك أن هذه التغييرات عززت تحسناً ملحوظاً في شروط العمل وظروف أدائه.

في الواقع، يشكل المرسوم الملكي 2011/1620 حول شروط العمل، بالإضافة إلى القانون رقم 2011/27 -الذي أشرنا إليه سلفاً- حول الحماية الاجتماعية، نظاماً خاصاً من

²⁵¹ للمزيد من التوسع يرجى مراجعة المرسوم الإسباني 1995/14/24، المؤرخ بتاريخ 04 شتنبر 1985 المتعلق بخدم المنزل.

²⁵² مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المهاجرين في إسبانيا"، مرجع سابق، ص 2.

فرع عام، ومحاولةً من جانب الدولة لتحقيق التجانس بين التشريعات القائمة في هذا القطاع والتشريعات القائمة في قطاعات اقتصادية أخرى²⁵³.

ثانياً: العمالة المنزلية في التشريع الإيطالي

لقد شهد سوق عمل قطاع العمالة المنزلية نمواً ملحوظاً في إيطاليا منذ سبعينيات القرن الماضي، وأصبح بالتحديد مجالاً محفوظاً للنساء المهاجرات خلال العقد الأخير بنسبة (3،51%) تعمل كعاملة منزلية أو مساعدة أسرية حسب تقديرات سنة 2011²⁵⁴،

ويمكن تفسير تظافر هذه الظاهرة في إيطاليا بتزايد عدد السكان المسنين خاصة (أكثر من 56 عاماً)²⁵⁵؛ وزيادة أكيدة لمشاركة النساء في سوق العمل؛ واستمرار الأنماط السائدة لتقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي؛ وتشجيع نظام الرعاية الاجتماعية بشكل كبير من أجل تزويد العاملات المنزليات بأقساط نقدية تصير إلى تحويلات صوب بلدهم الأم²⁵⁶.

من جهة أخرى، لقد ثبت بما لا يدع مجالاً للشك أن بعض أنظمة الهجرة ظهرت وهي في جوهرها مرتبطة بشكل وثيق بالطلب على العمل المنزلي في إيطاليا، ليس هذا فحسب بل باتت تشجع الأفراد على خوض غمار الهجرة في بحث جادٍ عن وظيفة في هذا القطاع من سوق العمل.

²⁵³ في هذا الاتجاه تمت تسوية بعض شروط العمل بأنشطة أخرى، مثل تلك المرتبطة بساعات الاستراحة أو الإنماء الإجباري لأنواع العاملين كافة، كما تم تحسين بعض خصائص القطاع كوقت الحضور أو المساهمة في الضمان الاجتماعي وفق ما هو معمول به قانوناً. المرجع نفسه، ص2 و 3.

²⁵⁴ المجلس الوطني للاقتصاد والشغل، "دور المهاجرين في سوق الشغل الإيطالي"، روما، 2012.

²⁵⁵ تبلغ نسبة الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً في إيطاليا 23%، في مقابل 16% في الولايات المتحدة الأمريكية. كما أن كثرة المعمرين وطول الأعمار لعب دوراً في تغيير البنية السكانية في إيطاليا وهو ما أدى إلى سرعة تدني الخصوبة لدى السكان وبتواتر قليلي الإنجاب. وقد أصبح من الجلي أن عدوى الفيروس (كوفيد 19) في إيطاليا قد أدت وتؤدي إلى أخطار كبيرة لكبار السن، في حين لا تظهر الأعراض على كثير من الشباب، وهذا ما يسبب قطعاً سرعة انتقال العدوى من الشباب إلى لكبار من دون أن يشعروا أنهم مصابون.

راجع: باحثون في أوكسفورد: "لماذا تضررت إيطاليا أكثر من غيرها بـكورونا؟ (الشباب يصابون بالفيروس من دون أعراض وينقلونه إلى كبار السن)"، جريدة الشرق الأوسط الإلكترونية، لندن، الجمعة 20 مارس 2020، العدد 15088، متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://aawsat.com/home/articl>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/07.

²⁵⁶ مكتب العمل الدولي: تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في إيطاليا، المنتدى الدولي والأوروبي للأبحاث حول الهجرة، 2011، ص 2.

وما يفسر هذا التوجه هو دعم سياسات الهجرة، من خلال نظام القبول النظامي وعمليات التسوية القانونية المتكررة، على غرار ما تقوم به بعض بلدان الاتحاد الأوروبي (إسبانيا نموذجاً)، وبذلك بات قطاع الخدمة المنزلية بوابة تلج إليها معظم العاملات الأجنبيات ومعبراً مهنياً للدخول إلى سوق العمل الإيطالي²⁵⁷.

وفي هذا السياق، ينصّ القانون الجاري المتعلق بالهجرة على أن العامل أو العاملة الأجانب غير المنتمين إلى التكتل الأوروبي و المقيمين في إيطاليا بطريقة قانونية يجب أن يحصلوا على نفس المعاملة التي يحظى بها العمال الإيطاليون طبقاً للقانون وحسب قانون العقود الوطنية الخاص بالعمل، وذلك في مجال المرتبات، التأمين، الضمان الاجتماعي والضرائبي.

أما بخصوص العمل في البيوت بإيطاليا فهو منظم بموجب عقد وطني للعمل ومطبّق في مختلف أنحاء إيطاليا. ونجد أن محتوى هذا العقد مُستوفٍ لشروطه كاملة، يحدّد الحقوق الواجب القيام بها والواجبات التي ينبغي أن يلتزم بها كلّ من طرفي العلاقة الشغلية أي العامل ورب العمل. في حين أنّ قواعد العقد الوطني للعمل تتضمن أيضاً العمال الأجانب الذين يزاولون هذا النوع من النشاط والحاصلين على تصاريح الإقامة من السلطات المعنية بسبب العمل²⁵⁸.

باستقراء مقتضيات عقد العمل في البيوت، يتضح أن المشرع قد وضع مجموعة من الشروط لضبط حيثيات العلاقة الشغلية. حيث نجده ينصّ على أن يكون التشغيل بعقدٍ مكتوب وموقّع من طرف رب العمل ومن قبل العامل في ذات الوقت، مع السماح لهذا الأخير بأن يأخذ نسخة من هذا العقد. ويجب أن يشار في العقد إلى تاريخ بداية العمل ونوع العمل والشروط المرتبطة بالسكن والأكل وعدد ساعات الشغل والراتب علاوة على جوانب أخرى ذات قيمة قانونية واجتماعية تنظم علاقة العمل بين طرفيها²⁵⁹.

²⁵⁷ مكتب العمل الدولي، المرجع نفسه، ص 2.

²⁵⁸ دليل الاستعمال للإندماج: "الهجرة (كيف، أين، متى)"، تقرير تم إنجازه من قبل وزارة العمل والصحة والسياسات الاجتماعية، الطبعة الثالثة، سبتمبر 2008، ص 49 وما يليها.

²⁵⁹ الفصل 6 من قانون العمل الإيطالي في البيوت.

كما ينص الفصل 10 من قانون العمل المنزلي الإيطالي على أن العمال في هذا المجال ينقسمون إلى أربعة فئات:

- **الفئة الأولى** وتخص العمال الحاصلون على دبلوم مهني معترف به من طرف السلطات الإيطالية لامتهان العمل المنزلي.

- **الفئة الثانية** يتعلق الأمر بالعمال أصحاب المهن العالية مثل الممرض المؤهل، كبير الخدم، طباط، المكلف بمرافقة العجزة أو المرضى...

- **الفئة الثالثة** وهم العمل الذين يتكفون بالحياة العائلية من قبيل السائق ومن ترعى الأطفال أو المكلف بمرافقة العجزة والمرضى.

- **الفئة الرابعة**، ويتعلق الأمر بالأعمال التي تتطلب جهداً بدنياً كبيراً إلى جانب بعض الأعمال اليدوية كالتنظيف والبستنة ... إلخ.

أما عن **الراحة الأسبوعية** الممنوحة للعامل المنزلي فقد فصلها الفصل 16 من نفس القانون، محدداً إياها في 36 ساعة مفصلة تبعاً لما يلي:

- يوم كامل بما يعادل 24 ساعة ويستحب أن يكون يوم الأحد. بيد أنه إذا اشتغل العامل المنزلي في هذا اليوم فله الحق في يوم آخر راحة وذلك في اليوم التالي، ويجب على رب العمل أن يمنح العامل المنزلي زيادة بقيمة 60% نظير الساعات التي عمل فيها.

- 12 ساعة من يوم آخر يتم الاتفاق عليه، وفي حالة اشتغال العامل المنزلي في غضونهما يلتزم المشغل بدفع زيادة تصل إلى 40%.

- بخصوص **توقيت العمل** فقد أوجد المشرع الإيطالي نوعين من السقف الزمني الممنوح للعمال المنزلية، فبالنسبة للعمال الذين يعيشون مع رب العمل حدد التشريع أوقات عملهم الأسبوعية في 54 ساعة، اعتباراً من فاتح يناير 2003، مقسمة إلى 10 ساعات على

الأكثر في اليوم؛ في حين يحظى العمال الذين لا يعيشون مع المشغل بتوقيت أسبوعي يضم 44 ساعة مع حلول يناير 2004²⁶⁰.

تجدر الإشارة إلى أنه وحسب الفصل 18 من القانون المذكور، يعوض العمل الاستثنائي بزيادة تقدر بـ 25%، إذا تم في الفترة الزمنية ما بين السادسة صباحاً إلى العاشرة ليلاً، وبزيادة 50% إذا كان ما بين العاشرة ليلاً إلى السادسة صباحاً. وتكون الزيادة بـ 60% إذا أنجز العمل في الأعياد والمناسبات الوطنية وأيام الأحد.

من جانب آخر تحدث التشريع الإيطالي²⁶¹ عن الراتب الشهري الذي ينبغي أن يتقاضاه العامل المنزلي مقابل أدائه لمهامه. إذ يجب على رب العمل أن يعطي للعامل أجره إضافة إلى ورقة الأداء التي تحمل كل التوضيحات المتعلقة بالراتب الشهري. وبالنسبة للعمال الأجانب الذين يعملون في البيوت الإيطالية، فإن الدخل الأدنى المنصوص عليه قانوناً محدد بـ 436 € شهرياً أي ما يعادل 4800 درهم.

لابدّ في الأخير من الإشادة بالدور الذي تقوم به النقابات الإيطالية وعلى رأسها (شيزل)²⁶²، لحماية الفئات الهشة اجتماعياً ومن أهمها عاملات المنازل الأجنبية لاسيما ما يتعلق بالأمومة والضمان الاجتماعي. ففي ما يتعلق بنظام الأمومة فللعاملة المهاجرة نفس حقوق العاملة الإيطالية في حالة الأمومة والعناية الطبية المتخصصة، وهي ملزمة بأن لا تعمل في غضون الشهرين قبل التاريخ المفترض للولادة، و ثلاثة أشهر بعد أن تضع مولودها، ولا يمكن أن تطرد من العمل خلال هذه الفترة.

²⁶⁰ الفصل 17 من القانون المذكور.

²⁶¹ الفصل 30 من نفس القانون.

²⁶² مختصر الكونفدرالية الإيطالية النقابية للعمال، تغطي هذه النقابة جميع أنحاء إيطاليا، ويبلغ عدد أعضائها أربعة ملايين عضو. تعتبر تنظيم نقابي مفتوح في وجه كل العمال المنتمين للقطاعات المختلفة وكذا العمال المتقاعدين، و من مزاياها أنها مستقلة عن الحكومة والأحزاب وأرباب العمل وتلعب دوراً محورياً لخدمة الفئات الاجتماعية وتكافح من أجل التضامن بين الشعوب وتعمل في العديد من المشاريع التي تروم بالأساس التنمية الاجتماعية والاقتصادية لعدة بلدان تسير في ركب التنمية في كل أسواق العالم.

علاوة على كل ما قيل وارتباطاً بموضوع العمالة المنزلية، تهتم نقابة شيزل بالمواضيع المتعلقة بعاملات وعمال الأجانب المقيمين بالديار الإيطالية، وذلك بتطوير الوصاية الاجتماعية والقضائية الشاملة والحصول على المعلومات الضرورية حول حقوق العمالة المنزلية وواجباتها والمساعدات التي تحظى بها السواعد المنزلية، بالإضافة إلى الاستشارات المباشرة المرتبطة بالمهاجر المقيم بطريقة قانونية في إيطاليا والدفاع عنه وعن أفراد أسرته.

بينما تفرض أنظمة الضمان الاجتماعي (إنبس)²⁶³ على أرباب العمل تسجيل العامل المنزلي من أجل دفع الاقتطاعات وكذا التسجيل في المعهد الخاص بحوادث الشغل.

ثالثاً: تعزيز الدمج الاجتماعي والتشريعي للعمال المنزلية في فرنسا

لفرنسا تاريخ طويل بخصوص تدفقات الهجرة الدولية إليها والتي بدأت منذ نهاية القرن التاسع عشر واستمرت إلى يومنا هذا، تضم في ثناياها مجموعة واسعة ومتنوعة من الأصول الجغرافية التي تقاطرت من دول أوروبية وغير أوروبية. وتشتمل التقارير المرتبطة بدراسة المهاجرين في قطاع العمل المنزلي على أن السواد الأعظم من هذه الأصول تتحدر من البلدان المغاربية²⁶⁴ وإفريقيا جنوب الصحراء، مع توازن مختلف بين الجنسين حيث تغطي النساء المهاجرات بشكل كبير مقارنة مع الرجال فيما يخص ممارسة العمل المنزلي.

في هذا السياق هناك طريقتان تدخل من خلالهما النساء سوق عمل الخدمة المنزلية في فرنسا:

– فمن جهة يتزامن الدخول إلى قطاع العمل المنزلي في فرنسا تقريباً مع الهجرة الذي ساهم في بناء هياكل هذا النظام اجتماعياً وقانونياً. وكان من بين الوافدين إلى هذا القطاع نساء مهاجرات من دول أوروبا الشرقية ومن الفلبين.

²⁶³ من بين مزايا الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في إيطاليا، اشتمل هذه النظم على المساعدات المالية وغيرها من المساعدات العينية التي تقدمها الحكومة للأشخاص المحتاجين ومن في حكمهم (خاصة عمال المنزل)، مثل البطالة، الحوادث أثناء العمل، العجز، خدمات التأمين العائلي والأمومة. هذه الفوائد تعتبر اجتماعية وصحية تقف عليها احتياجات العمل وهي أداة مركزية لتحقيق الاندماج الاجتماعي.

أنظر: "مزايا الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في إيطاليا"، متوفر في الرابط الإلكتروني: <https://welcomm-europe.eu/ar/italy/welfare> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/11.

²⁶⁴ تتميز فرنسا عن بقية دول أوروبا كواحدة من أكثر الدول استقبالا للمهاجرين، لاسيما عرب شمال إفريقيا مثل المغرب، الجزائر وتونس، وذلك بسبب علاقتهم التاريخية والاستعمارية مع هذا البلد الأوروبي وانتشار اللغة الفرنسية بينهم.

– الهجرة إلى فرنسا خطوة بخطوة 2019-2020، متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://alhijranow.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/11.

- ومن جهة أخرى آثرت بعض النساء بمجرد وصولهن إلى فرنسا الانجذاب إلى سوق عمل الخدمات المنزلية سواء لأنهن عجزن عن العثور على وظيفة في قطاعات أخرى أو أنه تم استخدامهن من قبل شخص قريب منهن.

وتتوافق مسارات الفئتين معاً ويألفن مجموعة واحدة متشابهة، بحيث تُبرز البيانات المرتبطة بالعمالة المنزلية في فرنسا أن دخول عاملات المنازل إلى هذا القطاع تم في أغلب الحالات- من خلال العمل غير المعلن عنه وغير النظامي، وكان الدافع إلى ذلك أبعد من مجرد تحسين ظروف حياتهن ومقاومة الفقر، بل لأجل الرغبة بالتواجد في مكان آخر²⁶⁵ بعيد عن بلدهن المنشأ.

وفي سياق تحليلنا للعمل المنزلي بفرنسا تستوقفنا إشكالية تشريعية تخص ممتهمي هذا النوع من النشاط، بحيث نتطّلع إلى نظام مختلط من الرعاية للأشخاص المستضعفين. تنظيمه مرتبط بتدخل الحكومة، ويتم تأمينه من خلال أفراد أو جمعيات تنتمي إلى قطاعات اقتصادية مختلفة.

شهد العمل المنزلي في فرنسا تحولات ملحوظة منذ بدايات القرن الحالي. هذه التحولات تشرف عليها من الناحية القانونية والإدارية الأجهزة الحكومية القائمة، كما تجد صدىً لدى الفاعلين الاقتصاديين الذين يوفرون لعا الدعم الكافي ويربطونها بالاقتصاد الاجتماعي. كل هذه المحاولات كان لها تأثير قوي على تنظيم العمالة المنزلية وعلى ظروف العمل وتكييف العمالة اجتماعياً وقانونياً وتوفير بعض النظم الخاصة بها من قبيل التدريب والحصول على الشهادات المؤهلة لمزاولة العمل المنزلي.

ولعل مثل هذا التصور قد يدفعنا إلى القول أن العمل المنزلي في الديار الفرنسية يشكل قطاعاً معقداً جداً بسبب تنوع الفاعلين المعنيين ومستويات التدخل الوطني والمحلي والأنظمة المعمول بها. وحتى مع اعتماد قانون خاص للعمالة المنزلية في العام 2005 لإدراج (الخدمات الشخصية والمنزلية) تحت مظلة واحدة، لم يحد ذلك كله من التعقيد.

²⁶⁵ أنظر:

Geneviève Fraisse : « Femmes tous mains. Essai sur le servis domestique » , Seuil, Paris, 1979/2009.

وبالتالي يمكن القول لا تزال الرعاية الشخصية في المنزل للمسنين مشمولة بسياسات عامة مختلفة تماماً عن تلك الخدمات القائمة في مجال رعاية الأطفال بمنزل الأهل، مما يعني معه أن المسائل المعنية بالعمالة المنزلية لم تجد لنفسها قاعدة موحدة تتكيف مع مقتضياتها.

ليس هذا فحسب، بل إن العمل المنزلي الرعائي يعمد إلى تقسيم ممتهمي هذا النشاط إلى ثلاث فُرُقٍ: فريق يدعى بـ (العمالة المباشرة) وهذه الفئة تعمل ويُدفع لها مباشرة من قبل رب العمل الذي أدت الخدمة إليه؛ وهناك نمط ثاني من الخدمات المنزلية يوظف من خلاله شخص معين للقيام ببعض المهام مقابل قسط يُدفع له من قبل هيئة قد تكون جمعية أو شركة... إلخ؛ وأخيراً نمط الوكالة ومقتضاه يوظف الشخص الذي يُؤدّي الخدمة في بيت بعينه ويقبض مستحقاته من قبل من تلقى الخدمة²⁶⁶.

وعلى العموم فبالنسبة للتشريع الفرنسي²⁶⁷ فقد حدّد ممتهمي العمل المنزلي بالقول أن العاملات والعمال المنزليين هي تلك الفئة من الأجراء التي تشتغل عند الخواص لإنجاز أعمال منزلية صرفة²⁶⁸.

لقد كان الإطار القانوني للعاملات والعمال المنزليين في التشريعات الفرنسية كما هو عليه الحال في المغرب- يستبعد هذه الفئة من حماية قانون الشغل سواء من حيث مدة العمل، العطل، الحد الأدنى للأجر... وكانت العلاقة بين خادم البيت ومشغله تتسم بطابع الخصوصية والتفرد. إذ ما فتئت تتخذ صبغة رابطة خاصة مرتبطة بالمنزل وبحرمته، التي لا تسمح حتى بزيارة مفتش الشغل، و لم يكن يسمح لها بالتكفل في شكل نقابة للدفاع عن مصالحها وحقوقها المشروعة. وكانت الأعراف هي التي تعب دوراً محورياً فيما يتعلق بفئة عمال المنازل الذين كانوا يتمتعون بضمانة ترتبط بمستحقات الأجر²⁶⁹.

²⁶⁶ مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في فرنسا"، المعهد الوطني للدراسات الديموغرافية INED، ص 3.

²⁶⁷ المادة 772.1 من مدونة الشغل الفرنسية.

²⁶⁸ إذا ما أمعنا النظر في التشريع التونسي نجده يذهب إلى القول بأن عامل المنزل يراد به كل أجبر مرتبط بخدمة المنزل كيفما كانت طريقة أداء أجرته ودوريتها، مستخدم في الأعمال المنزلية بصفة عادية من طرف مستأجر أو عدة مستأجرين ولا يقصدون من وراء هذه الأعمال غايات كسبية.

²⁶⁹ رشيدة أحفوض، مرجع سابق، ص 68.

بيد أن الواقع الاجتماعي المُزري الذي تتخبط فيه هذه الفئة الشغيلة أثبت أنه من اللازم تدخل التشريع لإخضاع العمالة المنزلية لقانون الشغل وتوفير الحماية اللازمة لصالح الطبقة الشغيلة في شمولها. هذه الوضعية أثارت اهتمام العديد من الاتفاقيات الدولية للشغل وكذا الاتفاقيات الجماعية التي كانت وراء استفادة هذه الفئات من مقتضيات قانون العمل، وترتب عن هذه الاتفاقيات -من الناحية العملية- آثار إيجابية جعلت المشرع الفرنسي يتنبه على ضوئها للوضعية القانونية والاجتماعية لعاملات المنازل ومنحها بالتالي حقوقها ومصالحها.

وفي سياقات عامة عمل المشرع الفرنسي على منح هذه الفئة الاجتماعية الهشة هامشاً من الحماية والضمانات الكافية، التي من خلالها تحسّنت الظروف العملية لعاملات المنازل، سواء تعلق الأمر بتقنين مدة العمل ومستحقات الأجر أثناء تأدية العمل والأجور المؤداة عن العطل والأعياد. وفي مجال الضمان الاجتماعي بات عمال المنازل يستفيدون من تغطية التأمين الاجتماعي عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

لا شك أن هذه الالتفاتة التشريعية في فرنسا تتجلى لنا بجلاء من خلال التعريف المعطى من قبل المشرع لهذه الفئة في قانون العمل الحديث، حيث نصّ الفصل الأول منه على أنه "يعتبرون بمثابة إجراء يشتغلون من طرف الخواص في أعمال منزلية". فالعنصر المهم الذي أتى به المشرع الفرنسي من خلال هذا التعريف هو اعتبار العاملات والعمال المنزليين إجراء كغيرهم من الأجراء الذين يسري عليهم نظام قانون الشغل، وتتعّم مقتضياته عليهم.

انطلاقاً من هذا الوصف يبقى من المفيد توضيح استيعاب مقتضيات تشريع الشغل بالنسبة لعمال المنازل في بعض الأمور التي تطل من يشتغلون في قطاعات مهنية أخرى²⁷⁰.

²⁷⁰ دلال بلحسين وعبد الحميد نجم: "الوضعية القانونية لخدمة البيوت في المغربي"، بحث لنيل الإجازة في الحقوق، شعبة القانون الخاص، السنة الجامعية 1987/1988، ص 52-55.

- ففي ما يتعلق بـ **مدة العمل**، فقد أصبحت هذه المدة محدّدة سواء بناءً على الأعراف الوطنية السائدة أو الاتفاقيات الجماعية. وللتذكير هنا لا تدخل مدة الأكل في ساعات العمل؛ ثمّ راحة أسبوعية تكون عادة من يوم السبت إلى الإثنين.

- تستفيد عاملات المنزل من **عطلة** مؤدّى عنها أجراً مثلها مثل سائر الأجراء، لأنّ المشرع كان حاسماً في هذه الحالة ووضع قاعدة عامة تسري على الجميع، وليس هذا فقط بل وأخضع تطبيق المقتضيات المنظمة للعطلة المؤدّى عنها الأجر بالنسبة لهذه الفئة الاجتماعية للمراقبة، التي يعهد بها إلى رجال الشرطة القضائية.

علاوة على كل ما سبق ذكره في نطاق العطل المؤدّى عنها، تتلقّى هذه الفئة مقابلاً للخدمات التي تنجزها، كما أنه بوجود عدد مهم من الاتفاقيات الجماعية التي تسري على عاملات المنازل، فإنّ مقابلها عادة ما تحدده الاتفاقيات الجماعية وتحديد الحد الأدنى للأجر يخضع لمراقبة تفتيشية الشغل.

- يخضع نظام **الضمان الاجتماعي** لقاعدة الانخراط الثنائي الذي يشمل الأجير والمؤاجر معاً. في خضم هذا [أجراء تنظر الاتفاقيات الجماعية من جانبها إلى مرض الأجير وظروفه الصحية، بحيث أنه حتّى لو تغيب لمدة شهرين فإنّ المرض لا ينهي عقد عمله، إلا أن هذه المدة تحددها الاتفاقيات الجماعية، لذا لا يجب أن تتجاوز المدة المحدّدة بأي حال من الأحوال، حسب الناطق، وحسب القانون التعاقدية. وتنص الاتفاقيات الجماعية أيضاً على إعطاء مهلة أطول للعامل المنزلي في حالة تعرّضه لحادثة شغل أثناء إنجاز مهامه في بيت مشغله.

رابعاً: نظام العمالة المنزلية في بلجيكا

يستفيد الأشخاص القادمون حديثاً إلى بلجيكا في حال دخول الدولة وفق المعايير الشرعية، من سياسات الدمج التي تعتبر من بين الأفضل في القارة الأوروبية. لكن تشير البيانات إلى وجود بعض فئات العاملين الذين -بسبب مواصفاتهم الشخصية أو سياسات

العمالة والهجرة المعمول بها في الديار البلجيكية-، يرون أن نفاذهم إلى سوق العمل مقيد ويواجهون صعوبات محددة للاندماج السلس والناجح في المهن ببلجيكا²⁷¹.

يعتبر فهم العلاقة الوطيدة بين مسارات الهجرة وتنظيم العمالة وحركية سوق العمل القائمة أساسياً من أجل استجابة ملائمة للسياسات الوطنية تسهل الدمج الاجتماعي والاقتصادي والقانوني للسلس للعاملين المنزليين المهاجرين والذين ينحدرون أغلبهم من المغرب²⁷²، وآسيا، وأمريكا الجنوبية²⁷³، وأوروبا الشرقية، تحذوهم رغبة جامحة في العمل بدوام جزئي أو بشكل موسمي.

لقد أجبر المشرع البلجيكي أصحاب العمل على إطلاع الحكومة والسلطات المختصة على هوية العاملين المنزليين لديهم ومقدار رواتبهم، وتبيان وضعية الأشخاص الذين يعملون لديهم من حيث الالتزام بالمستحقات الضريبية تلقائياً المساهمة في الضمان الاجتماعي على قدم المساواة²⁷⁴.

في هذا الصدد، باستثناء القيام بمجالسة الأطفال موسمياً والرعاية الشخصية التي تندرج ضمن السياسات الاجتماعية للبلديات البلجيكية، يمكن شمل العاملين المنزليين ضمن عدد من الترتيبات التعاقدية وأنظمة الضمان الاجتماعي المختلفة²⁷⁵.

²⁷¹ بحسب الأدلة الإحصائية، يتبوأ مواطنو البلدان الثالثة مناصب أسوأ في سوق العمل مقارنة مع المهاجرين من الدول الـ 27 للاتحاد الأوروبي و المواطنين المحليين. وهكذا تبرز بيانات المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، أن نعتل البطالة بالنسبة إلى مواطني بلدان العالم الثالث قد بلغ في العام 2011 28% مقارنة بـ 2,7% للأوروبيين و 4,4% للسكان البلجيكين.

راجع مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في بلجيكا"، مركز دراسات الهجرة وما بين الثقافات، جامعة أنتويرب، ص 2.

²⁷² أولفبير بايي: "بلجيكين في المغرب ومغاربة في بلجيكا"، المجلة الإلكترونية Le monde diplomatique ، فبراير 2006، تقرير متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://mondiplo.com> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/12.

²⁷³ Emmanuelle Piccoli : « Les migratiions latino-américaines on Europ, histoire et imaginaires », document d'analyse et de réflexion, centre Avec, Bruxelles, 2006.

²⁷⁴ العمال غير المسجلين: دليل الحقوق، الاتحاد العام للعمال البلجيكين ونقابات العمال المسيحية البلجيكية والمركز الفدرالي للهجرة، الطبعة الثالثة، ديسمبر 2014، ص 98.

²⁷⁵ تواجه سوق العمالة في بلجيكا تحديات عديدة نذكر بعضاً منها:

- نسبة عمالة متدنية وبخاصة لدى المسنين.

- تكاليف عمالة عالية.

- عدم كفاية الحوافز المالية لصالح العمالة.

وباستقراء القانون الخاص باتفاقات العمل الصادر في 3 يوليوز 1978، نجد أن الخادم المنزلي يلتزم بالقيام بمهام العمل المنزلي لصالح أسرة رب العمل مقابل الحصول على أجرٍ مُحدّدٍ تم الاتفاق على مقتضاه سلفاً وتحت سلطة المشغل. في موازاة هذا النظام، تم اعتماد نظام طرف ثالث (قسائم الخدمة) في فاتح يناير 2004، يهدف بالأساس إلى تحفيز الدمج الاقتصادي للعاطلين عن العمل لمدة أطول وذوي المهارات المهنية، وإضفاء طابع الرسمية على العمالة غير النظامية المنتشرة في القطاع المنزلي، وتلبية الحاجات القائمة على المساعدات المنزلية، ودعم الأسر قصد التوفيق بين التزامات العمل والمنزل.

ومما ينبغي الإشارة إليه إلى أن قطاع العمالة المنزلية ببلجيكا يتضمن مجموعة من الأنظمة القانونية المعقدة، ذات تأثير سلبي قوي على ظروف العاملات اللواتي يزاولن هذا النوع من النشاط. وهكذا تشمل مثل هذه الأنظمة حقوق عمل مختلفة، وأنظمة ضمان اجتماعي، وأنواع العمل وتركيباتها.

وهنا يجد العامل المنزلي نفسه تحت غطاءٍ جمائي تشف عليه لجان مشتركة مختلفة، حيث الشركاء الاجتماعيون وأرباب العمل وغيرهم يتفاوضون بشأن الأجور التي يجب أن يتقاضاها عمال المنازل، وتحديد ظروف العمل وتكييفها قانونياً وإيجاد صيغ ملائمة للعمالة المنزلية بشكل عام.

وتبعاً لذلك تجعل هذه الأنظمة المعقدة -في شكلها ومضامينها-، من الصعب على العاملين المنزليين الاطلاع الكلي على طبيعة العمل الواجب أدائه ومعرفة حقوقهم الاجتماعية وحقوق العمل والطالبة بها في حالة خرقها من قبل أرباب العمل. في حين يستخدم بعض المشغلين هذا الوضع المُلتبس من أجل معاملة العاملات المنزليات الأجنيات معاملة غير عادلة واستغلالهن بشكل يتنافى والتشريعات الوطنية والدولية.

- ضرورة تعزيز المرونة في قانون العمالة.
ولتفادي هذا الوضع، عكفت السلطات البلجيكية منذ سنوات عديدة على وضع سياسات في عدد من الميادين (قطاع العمل المنزلي)، تهدف إلى حفز فرص العمل ومواجهة التحديات التي تواجهها بلجيكا.
أنظر: الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (بلجيكا نموذجاً)، الدورة الموضوعية أبريل 2006، ص 40.

ولتفادي مثل هذه الخروقات، أدخل بعض المسؤولين بالبرلمان البجيجي وحتى بعض المنظمات غير الحكومية مقترحات جادة تروم تغيير القانون الذي يطال هذه الفئة الاجتماعية بإدراج إجراءات عملية جديدة وتشريعات تحدّ من نزيف انتهاكات العمالة المنزلية.

لكن واقع الحال يدفعنا إلى القول أن صانعي السياسات بهذا القطر الأوروبي مُتردّدون في إرساء أنظمة واسعة وتشريعات جديدة تحفظ للعاملين المنزليين إنسانيتهم. ولعلّ مردّد هذا القصور يعزى إلى حاجز صلاحية السلطات الفدرالية والإقليمية ببلجيكا وإن كان هذا العامل غير معترف به بشكل قاطع. كما أن السياسات الاجتماعية المحلية لم تنظر بعين العطف إلى مجال العمل الاجتماعي قط، وتغاضت التركيز على العاملين المنزليين المهاجرين.

الفقرة الثانية: آفاق العمالة المنزلية على خلفية الانتكاس الاقتصادي وجائحة كورونا أولاً: آثار أزمة 2008 على سوق الشغل والعمالة المنزلية

تعدّ الأزمة المالية عبارة عن وقوع خلل خطير ومفاجئ نسبياً يضرب بأطنابه السلوك المعتاد للمنظومة المالية والنقدية، يتضمن أخطاراً وتهديدات مباشرة وكبيرة للدولة والمنظمات الاقتصادية ومجموعة المصالح²⁷⁶، وتؤدي هذه الأزمة لا محال إلى نتائج سلبية على مستوى الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي وخسائر في الموارد المادية والبشرية، وإلى اضطرابات حادة في التوازنات الاقتصادية، يعقبها انهيارات لمؤسسات مالية²⁷⁷ كما حدث إبان الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي والأزمة الاقتصادية الثانية (أزمة البترول)، ثم الأزمة المالية لـ 2008.

²⁷⁶ Ramkishen Rajan: "Financial Crises, Capital outflows and policy responses, examples from Est Asia", Journal of Economic Educatio, 2007, Vol. 38, No. 1, PP. 32-109.

²⁷⁷ Lee Ping and Tham Yen: "Malaysia Ten Years After The Asian Financial Crises", Asian surve, Nov/Dec 2007, Vol. 47, No. 6, PP. 915-930.

ولقد واجه العالم منذ صيف 2008 أزمة مالية عاتية أودت بأكبر المراكز المالية في كبريات اقتصاديات العالم (الولايات المتحدة الأمريكية، الاتحاد الأوروبي واليابان)²⁷⁸، ولم يلبث أن تردد صداها في مختلف الأسواق المالية، حيث فقدت معظم برصات العالم ما يتراوح بين ثلث ونصف قيمة معاملاتها. وبطبيعة الحال فإن الكساد المالي لم يترك المنطقة العربية بمنأى عن هذه التأثيرات، ما حمل حكوماتها إلى التدخل لتحسين اقتصادها وحماية فئاتها الاجتماعية وفق تصورات سياسية وإستراتيجية لاحتواء الأزمة وتداعياتها²⁷⁹.

جرّاء هذا الانهيار الاقتصادي بدأت الشركات والمؤسسات العربية، تسير على درب الشركات العالمية، بتقليص عدد موظفيها وتسريحهم عند الاقتضاء. وهكذا فقد العالم نحو 2.6 فرصة عمل، وانخفض عدد الموظفين في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا وألمانيا واليابان. وفي البلاد العربية تمّ تسريح ما يناهز 20% من موظفي البنوك لتقليل آثار الأزمة المالية علاوة على العمال في القطاعات الاقتصادية المختلفة²⁸⁰.

وارتباطاً بالشأن العربي، اعتبرت منظمة العمل العربية أن الأزمة العالمية سببت تراجعاً كبيراً في مستويات التشغيل بهذه الدول. حيث تم تسجيل زيادة في عدد العاطلين عن العمل بحوالي 3.6 مليون خلال السنتين (2010/2009)، وذلك نتيجة تداعيات الأزمة الاقتصادية فقط. ناهيك أن ما ينشأ من فرص عمل خارج سياقات الأزمة يقل عن حجم الداخلين الجدد في سوق العمل.

²⁷⁸ يوسف أبو فارة: "قراءة في الأزمة المالية العالمية 2008"، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، دون ذكر تاريخ النشر، ص 2.

²⁷⁹ تجدر الإشارة في هذا الباب إلى أن انهيار الأسواق المالية العالمية خلف سلسلة من التأثيرات المباشرة على الاقتصاديات العربية سواء بانخفاض قيمة ثرواتها المالية في سوق التداول العالمي أو المحلي أو بانخفاض أسعار السلع الرئيسية للتصدير في عدد من الدول لاسيما النفطية منها، وبالتالي التأثير على الدخل المتوقع لها. وربما الأثر الإيجابي هو انخفاض أسعار المواد الأولية، والذي يمكن أن يتعمق مع الكساد الاقتصادي، بما يساعد على التخفيف من حدة التضخم في أغلب الدول العربية.

للمزيد من التوسع حول هذا الموضوع، يرجى مراجعة: "الأزمة العالمية المالية وتداعياتها على الاقتصاديات العربية"، تقرير صندوق النقد الدولي، في ديسمبر 2008، ص 14 وما يليها.

²⁸⁰ محمد صالح المنجد: "الأزمة المالية وتسريح الموظفين"، جريدة العرب الاقتصادية، تقرير بتاريخ 25 أبريل 2009. متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.aleqt.com>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/17.

إن معدّل البطالة في صفوف الفئة الشغيلة العربية بلغ 14% في أغلب القطاعات الاقتصادية (الفلاحة، الصناعة، الخدمات، التمرّيز، الرعاية والعمل المنزلي...)، وبالتالي كان حجم العاطلين 17.5 مليون في قلب الأزمة. وتتوقع المنظمة المذكورة زيادة في حجم العاطلين إذا لم تتخذ الإجراءات اللازمة لدعم التشغيل ولتجنب تداعيات الأزمة ولصيانة الاقتصادات من مرحلة الكساد²⁸¹.

لقد أثر النمو الاقتصادي الحاصل خلال السنوات الأخيرة سلباً على استحداث فرص العمل في المنطقة العربية على غرار الدول الرأسمالية الكبرى، بحيث تزايدت نسب البطالة لاسيما في صفوف الرجال بالرغم من عدم اندماج المنطقة كلياً في الاقتصاد العالمي بخلاف المناطق الأخرى في العالم. دون إغفال معضلة ارتفاع معدّل الساكنة والتفاوت في مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي وتدني الدخل الفردي²⁸²، وهكذا بات الاقتصاد الإقليمي أقل تنافسية بسبب تزايد الضغوطات التي تفجرت في الفترة ما بين 2010 و2011 (ثورة الربيع العربي)²⁸³.

في نفس السياق، بات معدّل البطالة في صفوف الشباب مرتفعاً بشكل غير مسبوق، وقد بلغ نسبة 20،4% في العام 2007. فضلاً عن ذلك تواجه النساء صعوبات أكثر من الرجال وبخاصة الشبابات الوافدات إلى أسواق العمل، في إيجاد عمل، بالرغم من أن معدّل مشاركة النساء في القوى العاملة يبلغ فقط 25% في حين يحتكر الرجال الحصة الأكبر (75%).

في المقابل يتزايد النشاط الاقتصادي النسائي مع تراجع دخل الرجال لاسيما في أوقات الأزمات، كما هو الحال مثلاً في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ولو أن الزيادة قد

²⁸¹ حسين عبد المطلب الأسرج: "الأزمة الاقتصادية العالمية وتداعياتها على اقتصاديات الدول العربية"، بدون ذكر دار النشر والبلد، دجنبر 2017، ص 4.

²⁸² إسماعيل صبري ومحمد محمود ربيع: "موسوعة العلوم السياسية"، جامعة الكويت، الكويت، 1994، ص 47.

²⁸³ تمارا كاظم الأزدي ومحمد غسان الشبوط: "عاصفة التغيير: الربيع العربي والتحويلات السياسية في المنطقة العربية"، المركز الديمقراطي العربي، برلين، الطبعة الأولى 2018، ص 5 وما يليها.

سجلت في أنشطة غير نظامية رديئة النوعية وامتدنية الأجر يتم إنجازها خارج غطاء الحماية القانونية والاجتماعية لممتهنيها (عمال المنازل)²⁸⁴.

وكما أشرنا إلى ذلك سلفاً، تعتمد المنطقة العربية -التي تضم بلدان مُرسلة ومستقبلة للعمالة المنزلية-، بشكل كبير على الهجرة العمالة؛ ففي دول مجلس التعاون الخليجي تتألف القوى العاملة المنزلية في جزء كبير منها من عمال وافدين من بلدان عربية وآخرون من مناطق متفرقة من العالم، لدى كان لابد لهذه المنطقة من أن تتأثر بالهبوط الاقتصادي فيما يخص استخدام عاملات المنازل الأجنبية.

وتشير بعض التقارير بأن تسريح العمال أو إيقاف سريان عقودهم جاء إثر الأزمة المالية التي طالت أنحاء الخليج وبخاصة العمال المهاجرين. وإن كان هناك من اعتبر أن مخلفات الأزمة لم تشمل جل القطاعات، فمثلاً شمل الكساد المالي قطاعات البناء، والعقارات والخدمات المالية فيما لم تتضرر قطاعات أخرى تضم عدداً كبيراً من المهاجرين مثل الرعاية الصحية، الخدمات الاجتماعية والعمل المنزلي²⁸⁵.

يبدو جلياً أن نزيف الأزمة المالية التي عصفت بالعالم منذ نيّفٍ وعقد لم يلتئم بعد، وتصاعدت وثيرته أكثر من ذي قبل مع انفجار أزمة أخرى لا تقل فداحة عن الكساد المالي، ويتعلق الأمر بجائحة كورونا التي ألقت بظلالها على جميع بلدان العالم مخلفة آثاراً سلبية على المنظومة الصحية والاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول مستهدفة بصفة خاصة الطبقات الاجتماعية الأكثر هشاشة في المجتمع التي فقدت مصدر كسبها من قبيل العمال المُياومين وعمال المنازل ومن في حكمهم.

ثانياً: واقع حال العمالة المنزلية في ظل أزمة كورونا

²⁸⁴ كريستينا برينت، طارق الحق ونورا كامل: "آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية: أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، الطبعة الأولى أبريل 2009، ص 12.

²⁸⁵ لم يتم العثور على أدلة إحصائية حاسمة بخصوص العمالة المهاجرة في ظل الأزمة المالية والتغيرات الأخيرة، لدى اعتمادنا في جردنا لمعدلات العمل في البلدان العربية على تقديرات البنك لدولي. أنظر: راتحة واشوو: "الهجرة والتحويلات بين بلدان الجنوب"، وثيقة عمل البنك الدولي 102، واشنطن، 2007.

من سنن الله في الكون منذ القدم اجتياح الأمراض والأوبئة بعض المناطق من الكرة الأرضية، وناذراً ما تعمّ سطحها دون استثناء، لكن جيل الألفية الثالثة لم يشهد مثل هكذا ظواهر حتى ألقى فيروس كورونا بظلاله على جميع دول العالم. ولكل ظاهرة تأثيراتها سلبية كانت أم إيجابية فهناك تفاوت في نتيجة الضرر حسب المجال أو القطاع المتأثر بها²⁸⁶.

ولعل علاقة الأجير بالمشغل ترتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع باعتبارهما وجهين لعملة واحدة في أوقات الجوائح، التي يصبح فيها الفرد قادراً حقاً على صنع واقعه بما يملك من أدوات الوعي الكافية لذلك، وما يشكله الإحساس بالمسؤولية تجاه الآخرين من ضغوطات نفسية، وفي حالة نادرة من العزلة أصابت أكثر من ثلث سكان العالم²⁸⁷، حيث مالت الكفة بشكل صارخ لصالح أشكال العمل التواصلي الرقمي، وما يتطلبه ذلك من عناية أكبر للتعبير المستخدمة، وهي تفصح عن معاني انفصلت عن علاماتها الدلالية²⁸⁸.

وفي هذا المجال فقد كانت التشريعات مهياً مسبقاً لهذا النهج من تقديم الخدمات و من بينها المغرب الذي يحتوي على ترسانة قانونية لا تغترب عن نظيراتها من التشريعات الأجنبية حيث استجاب المشرع المغربي قديماً لمتطلبات التطور على المستوى التشريعي، فأصدر سلسلة من التشريعات أهمها²⁸⁹:

– قانون رقم 03-07 المتعلق بالإخلال بسير نظم المعالجة الآلية للمعطيات.

²⁸⁶ يقول غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، إن وباء فيروس كورونا ليس مجرد أزمة طبية فحسب، بل اجتماعية واقتصادية أيضاً. أنظر الموقع الإلكتروني: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/04.

²⁸⁷ MIA JANKOWICZ, More People Are Now in «Lockdown» Than Were Alive During World War II, BUSINESS INSIDER, 25 MARCH 2020.

See Websit: <https://www.sciencealert.com/one-third-of-the-world-s-population-are-now-restricted-in-where-they-can-go> , Accessd on 04/05/2020.

²⁸⁸ أسماء حسين ملكاوي و مشاري حمد الرويح وآخرون، "أزمة كورونا وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم السياسية والعلاقات الدولية"، مركز ابن خلدون للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قطر، ص 12.

²⁸⁹ أستاذنا الدكتور أمين أعزان، مطبوع بيداغوجي حول تأثير الرقمنة على التشريع المغربي، 2018-2019، ص 4.

– القانون رقم 09-08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي.

– القانون رقم 53-05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية.

– مقتضيات تتعلق بحماية المستهلك الإلكتروني المغربي.

– بعض مقتضيات مدونة الجمارك والضرائب غير المباشرة.

فإذا كان الشغل عن بعد متاح عبر وسائل التواصل الإلكترونية بواسطة حواسيب أو هواتف وما يرافقها من أجهزة إلكترونية ملازمة للحاسوب، وما يتطلب من توقيع إلكتروني وعقود إلكترونية وما تنتجه من آثار قانونية، فإن الكثير من الأعمال لا يمكن أن تنجز عن بعد ومن بينهم العمالة المنزلية. فنظراً للتباعد الاجتماعي الذي فرضته الاحتياطات الاحترازية من تفشي فيروس كورونا فإن الكثير من العمال قد تم تسريحهم من جملتهم الفئات الاجتماعية المنضوية في القطاعات غير المهيكلة²⁹⁰.

وفقاً للتقييم الذي أجرته منظمة العمل الدولية²⁹¹، انتهى إلى أن الأزمة الاقتصادية وأزمة كورونا يمكن أن تؤدي إلى زيادة عدد عاطلين في العالم بنحو 25 مليون شخص كأسوأ تقدير²⁹². وتأكيداً لهذا الطرح، تشير التقديرات الأولية المرتبطة بتقييم آثار وباء كورونا المستجد أنه من المتوقع أن تخسر المنطقة العربية طيلة هذا العام 2020 ما لا يقل عن 42 مليار دولار. ومع اتساع رقعة هذا الوباء في فضاءات جغرافية متنوعة، نخص بالذكر هنا الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الاقتصادات الكبرى،

²⁹⁰ تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن قرابة 25 مليون شخص إضافي قد يصبحون عاطلين عن العمل، مع خسارة في الدخل تصل إلى 3.4 تريليون دولار أمريكي. حسب تقرير وضعته منظمة العمل الدولية في موقعها الإلكتروني:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo>

²⁹¹ دراسة بعنوان "وباء COVID-19 وعالم العمل: آثار المرض وردود الأفعال عليه"، منظمة العمل الدولية، 18

مارس 2020.

²⁹² استناداً إلى السيناريوهات المختلفة لتأثير جائحة كورونا على نمو الناتج المحلي الإجمالي العالمي والتي تتراوح بين سيناريو متفائل يقدر ارتفاع البطالة العالمية بنسب تتراوح بين 5.3 مليون، وذلك زيادة على عدد العاطلين عن العمل في عام 2019 وعددهم 188 مليون، مقابل توقع بزيادة كبيرة للعمالة الناقصة أو البطالة المقنعة، قد تصل حسب تقديرات منظمة العمل الدولية ما بين 8.8 مليون و35 مليون شخص إضافي من العاملين في العالم سيعيشون في الفقر، مقارنة بالتقدير الأصلي لعام 2020 (وهو 14 مليوناً في جميع أنحاء العالم).

للمزيد من التوسع، راجع: مجلة إحياء علوم القانون تحت عنوان "الدولة والقانون في زمن جائحة كورونا"، مؤلف جماعي، عدد ماي 2020، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020، الرباط، ص. من 414 إلى 423.

ونتيجة للآثار المضاعفة لانخفاض أسعار النفط²⁹³، يخشى أن تزداد خسائر الدخل في المنطقة.

من المتوقع أيضاً أن تخسر المنطقة العربية 1.7 مليون وظيفة في غضون هذا العام، مما سيرفع معدل البطالة بمقدار 1،2%. وخلافاً لآثار الأزمة المالية العالمية في عام 2008، سيؤثر فيروس كورونا سلباً على فرص العمل في القطاعات كافة، ولاسيما قطاع الخدمات نتيجة لممارسة التباعد الاجتماعي²⁹⁴.

ولعل من أهم تأثيرات جائحة كورونا الاقتصادية والاجتماعية تقلص حجم الطبقة المتوسطة في المنطقة العربية بمعدلات خطيرة، قد تدفع ما لا يقل عن 8.3 مليون شخص إضافي إلى شبك الفقر. كما ومن المتوقع أن يؤثر التباطؤ الاقتصادي الناجم عن وباء كورونا سلباً على الأجور وتدفق التحويلات الآتية من العمالة الأجنبية. ونقصد هنا الفئات الضعيفة اجتماعياً، خاصة النساء العاملات في القطاع غير النظامي كعاملات المنازل اللواتي لا يستفدن من برامج الحماية الاجتماعية ولا من التأمين ضد البطالة، ويمارس عليهن أبشع صور الحيف الاجتماعي²⁹⁵.

²⁹³ خلال شهر أبريل من سنة 2020، هوت أسعار أسواق النفط العالمية ليهبط سعر برميل النفط دون حاجز الصفر للمرة الأولى في التاريخ مع إغلاق جميع التعاملات. ويرجع هذا الوضع إلى تراجع الطلب على النفط الخام عالمياً، بسبب أزمة كورونا التي شلت حركة إنتاج السلع والخدمات والصناعات في جميع أنحاء العالم. وإزاء هذا الوضع تظل أسئلة عالقة حول الخطورة والمشاكل التي يمكن أن يتسبب فيها هذا الوضع الاقتصادي لدى العديد من الدول لاسيما البلدان النفطية؟ للمزيد من التوسع حول موضوع انخفاض أسعار النفط في ظل جائحة كورونا، إقرأ: "خمسة أجوبة لأسئلة شغلت الرأي العام.. أين يكمن خطر هبوط أسعار النفط؟"، تقرير أعدته جريدة الحرة الإلكترونية بتاريخ 22 أبريل 2020، يمكن الاطلاع عليه عبر الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.alhurra.com/business> تاريخ الاطلاع 2020/05/19.

²⁹⁴ يؤكد الخبراء المختصون في هذا المجال أن التباعد الاجتماعي هو الحل الأسرع لاحتواء وباء كورونا (كوفيد-19) عبر التقليل من عدد الإصابات، مما دفع معظم حكومات العالم لفرض إجراءات متعددة وبدرجات متفاوتة حتى وإن أثر ذلك سلباً على مستويات أدائها الاقتصادي. وقد تستمر الحاجة إلى تبني سياسة التباعد هذه أشهراً عديدة حتى يتوفر اللقاح الشافي الذي تعكف عليه أكبر المختبرات العالمية.

أنظر: "التباعد الاجتماعي.. ماذا تعرف عن المصطلح الذي فرضه كورونا؟"، تقرير أعدته الجزيرة بتاريخ 28 مارس 2020، متوفى في الرابط الإلكتروني: <https://www.aljazeera.net/news/politics> تم الاطلاع عليه يوم 2020/05/19.

²⁹⁵ أنظر: "استجابة إقليمية طارئة للتخفيف من تداعيات وباء فيروس كورونا"، تقرير أعدته الاسكوا ESCWA (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا)، بيروت، 2020، ص 2.

هذا الإجحاف الاجتماعي الذي تواجهه المرأة في المنطقة العربية يزداد خطورة نتيجة لانتشار وباء كورونا. فعلاوة على أن معظم العاملين في مجال الرعاية الصحية ممرضات وقابلات، واللواتي يصبحن أكثر عرضة للإصابة بهذه الجائحة، فمن المتوقع أن تزداد قابلية تعرّض فئات أخريات منهن (عاملات المنزل) للعنف المنزلي من قبل من يشتغلن عندهم، من دون أن تتمكن آليات الانتصاف والحماية سواء التشريعية منها والاجتماعية من الاستجابة لهذا الارتفاع المهول في حالة العنف أو تقدير معدلات فضاعته من قبل هيئات التفتيش المختصة، نتيجة للعزلة الاجتماعية التي يفرضها الوباء²⁹⁶.

في ظل هذه الضائقة الاقتصادية والاجتماعية المتفاقمة، والمخاوف من انهيار طبقات اجتماعية هشة تضم أساساً عمال المنازل ومن في حكمهم، الذين تم استثناءهم من مدونات العمل الوطنية، بات لزاماً على الحكومات العربية اتخاذ استجابات عاجلة على مستوى السياسات العامة ترمي إلى التخفيف من ظروف الواقع المعيشي المزري لهذه الفئة، الذي تفاقم مع تداعيات أزمة كورونا، وفق رؤية شمولية ترتقي إلى مستوى معقول تأزر حاجياتهم الآنية، ومن بينها:

– النهوض بنظم الحماية الاجتماعية: من خلال توسيع نطاق تغطية برامج التحويلات النقدية، والمساعدات الاجتماعية، واستحقاقات الأجور في الحالات الاستثنائية (فقدان العمل، البطالة، المرض، حوادث الشغل...) ولاسيما حماية الحق في حصول العامل المنزلي على إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

– دعم الدولة للأجور: ضمان حصول عاملات المنازل على رواتبهن وإتاحة الإعفاءات الضريبية خلال هذه الأزمة.

– الرعاية الصحية لهذه الفئة وحققها في التطبيب المجاني في حالة الإصابة.

– تقديم دعم مادي ونفسي لعاملات المنازل الأجنبية.

²⁹⁶ "استجابة إقليمية طارئة للتخفيف من تداعيات وباء فيروس كورونا"، المرجع نفسه، ص 3.

على العموم، يتميز العمل المنزلي سواءً في الدول العربية (بما فيها دول المجلس الخليجي و بلدان الهلال الخصيب المجاورة له)، أو البلدان الغربية بتنامي ظاهرة استقطاب العاملات المنزليات من الخارج، وذلك وفق النظم الوطنية المعمول بها خاصة نظام الاستقدام. وهذا إن دل فإنما يدل على أن خروج المرأة (العربية أو الغربية) إلى سوق العمل جعلها في حِلٍّ من التزاماتها الأسرية وبدت عاجزة على التوفيق بين الالتزامات المنزلية والمهنية.

والملاحظ من خلال قراءة البيانات الإحصائية والمسح الجغرافي لانتشار العمالة المنزلية في كلا القطبين، أن السواد الأعظم من السواعد المنزلية يتم جلبها من دول أقل نمواً وتعاني من مشاكل اقتصادية واجتماعية لا حصر لها (بلدان أوروبا الشرقية وشمال إفريقيا وجنوب الصحراء، إضافة إلى بعض البلدان الآسيوية)، الأمر الذي يجعل توافق الإرادة بين طرفي العلاقة الشغلية (العامل المنزلي ورب العمل)، إجراءً سلساً لا يشوبه تعقيداً نظراً لحاجة كلٍّ منهما للآخر.

أما على المستوى التشريعي، فقد لامسنا تبايناً بين النظم القانونية السائدة في البلدان العربية وتلك التي يجري العمل بها في الدول الغربية بخصوص الحماية القانونية لفئة عمال المنازل، بل وقد يشمل الاختلاف دَوَلاً تنتمي إلى تكتل إقليمي واحد، وهكذا نجد في البلدان العربية أن المشرع قد تدخل لتوفير الحماية الاجتماعية وتقديم الضمانات القانونية لعمال المنازل سواء فيما يخص ساعات العمل، العطل، الأجر، الضمان الاجتماعي، لكنها لا زالت لم ترقى إلى مستوى تطلعات المنظمات الدولية والتوصيات الخاصة بتوفير الفضاء الملائم للعمل المنزلي.

لا شك أن مثل هذه المطالب والتوصيات تجد صدىً لها وقابليةً في الدول الغربية، حيث كثفت الحكومات وفعاليات المجتمع المدني من جهودها بغية تحصين هذه الفئات الاجتماعية الهشة بضمانات قانونية وزجرية للحدّ من تعسّفات أرباب العمل تجاه عاملات المنازل اللواتي أصبحن يتمتعن بنفس الحقوق التي مُنحت لمن يُزاوِلن مهناً أخرى.

ومما زاد من حدّة هذه التناقضات بين العالم العربي والعالم الغربي، هو اشتداد وطأة الأزمات التي شهدتها العالم على مدار عقدين من الزمن، كانت أولها الأزمة المالية لـ2008 التي أثرت على اقتصادات الدول وأحدثت اختلالات في مستويات التنمية البشرية؛ وثاني هذه الأزمات انفجر مع غرّة يناير 2020، تمثلت تداعياته في جائحة كورونا التي أتت على المنظومة الصحية والاقتصادية والاجتماعية للعالم أجمع، وهنا قد يتساءل المرء كيف أثرت هاتين الأزميتين على ممتهي العمل المنزلي؟ وهل آن للمشرع أن يصغي لنداء الضمير ليملأ الفراغ التشريعي ويزيل عنه رواسب الجمود حتى يتسنى لفئة عمال المنازل أن تحظى بنفس امتيازات النظم المهنية الأخرى؟

خاتمة

دعت ظروفٌ معينةٌ شريحةً معينةً من المجتمع لامتهان العمل المنزلي، والتي ترتبط بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمتهنين. ليأتي التشريع الاجتماعي ليؤطر هذا المجال مستهدفاً إحقاق الحق وإبطال الباطل، لكن تبقى نجاعة تأطيره محدودةً وضئيلةً الفعاليةً مقارنةً مع الأهداف المتوخاة.

أمّا على المستوى الدولي فقد ابتكرت التشريعات المقارنة تقنيات تشريعية وطرق ناجحة إلى حدّ ما في مجال تقنين العمالة المنزلية جديرة بالاحترام والافتداء، رغم قلّة نصوصها إلا أنّها تتميز بصرامة التطبيق وشدة في معاقبة المخالف، كما هو الحال في جلّ الدول الأوروبية.

نلاحظ أن التشريع الاجتماعي الوطني تعثره لآزمة "أزمة النص وأزمة التطبيق"؛ فمن ناحية، هناك تعديلات جوهرية تغيّر نص تشريع الشغل وتمس بطرفي علاقة الشغل، وتعديلات تهم تجاوز الثغرات من حيث الاصطلاحات القانونية ومن حيث الإحالات على نصوص أخرى.

ومن ناحية أخرى، نجد تعديلات مرتبطة بضمانات التطبيق والذي يعتبر العائق الأساسي في تنزيل مقتضيات تشريع الشغل، لأن الجهاز الموكل له تفعيل وتنزيل قانون الشغل تعترضه مجموعة من المعوقات والصعوبات على مستوى المساطر والموارد البشرية والآليات القانونية وصلاحيّة المراقبة حسب ما هو متعارف عليه دولياً ونوعاً من الاستقلالية والحياد عن المصالحة التي تتنافى مع المعايير الدولية واكتساب الصفة الضبطية.

كتحصيل حاصل، لقد خلصنا - ونحن بصدد معالجة موضوع العمالة المنزلية -، إلى مجموعة من التوصيات الخاصة بامتهان هذا النوع من العمل في التشريع الوطني، ندرجها تبعا لما يلي:

✓ بداية، لا بد من الإشارة في هذا الباب أنّ هناك من الأجراء من يتمنى فقط تطبيق مقتضيات قانون الشغل نظرا لوجود بعض المشغلين الذين يتملّصون من الامتثال لبنوده، لدى فالبحت عن السبل الناجعة للتطبيق الجيد لتشريع الشغل وتطوير آلية المشرع المتمثلة في تجويد النص القانوني والتفكير ملياً في فاعلية النص التي تتجلى في تطبيقه على أرض الواقع.

فمن خلال الممارسة نجد أن مدونة الشغل تعترضها مجموعة من الثغرات القانونية باعتبارها قانون توافقي، مما جعلها تفرز مجموعة من التناقضات على مستوى النص التشريعي، الأمر الذي وُدّ لبسا وصعوبة على مستوى التنزيل وما يرتبط بمنظومة تفتيش الشغل وما يقوم به جهاز تفتيش الشغل من محاولات في التنزيل الجيد لمقتضيات تشريع الشغل.

✓ جمع المادة الاجتماعية في مدونة واحدة محكمة وملائمة للواقع ومسايرة للمستجدات والعقلية والتقاليد والأعراف الوطنية.

✓ ثم التركيز على مسألة مراجعة الكتاب الخامس (هيئة تفتيش الشغل) من المدونة باعتبارها آلية تشريعية أساسية، تبين الدور الذي تقوم به الدولة في ضمان تطبيق القانون والاهتمام بالعمال المنزليين.

✓ كما يجب إعطاء جهاز صلاحيات أوسع لمفتش الشغل لحسن تفعيل مهامه وتجاوز جمود النص التشريعي.

✓ وفي السياق ذاته يجب الحسم في ضمانات التنزيل للنص القانوني والتفكير جدياً في تعديل الثغرات التي تطل جميع الفئات المستثناة من مدونة الشغل.

✓ وفي سبيل جعل الترسنة القانونية الوطنية أكثر إنصافاً وشمولاً من ذي قبل، يجب أن يمتدّ اهتمام الإجراءات الخاصة بإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية نطاق العمالة المنزلية وذلك بشكل يماثل ما هو معمول في ظل التشريعات المقارنة، مع ضرورة استحضار الخصوصيات القطاعية في أي مراجعة أو تعديل لتشريع الشغل.

✓ علاوة على ذلك، فإن التفكير في إلزامية الانخراط في النقابات بات أمراً محورياً من أجل ضمان المفاوضات الجماعية في مجال العمالة المنزلية.
✓ ليس هذا فحسب، بل يجب أن تتضمن المسطرة تطبيق شروط كل ما هو متعلق بصحة وسلامة العاملين بالقطاع.

لا يسعنا في الأخير إلا القول بأنه أصبح من الضروري العمل على تحيين النصوص التشريعية وفق الظروف الاستثنائية سيما وأن القانون الاجتماعي لم يتطرق نهائياً إلى الظروف الطارئة وما عشناه في الأزمات المالية العالمية وما تُعانيه الطبقة الشغيلة حالياً جرّاء وباء الفيروس التاجي -كورونا-، الذي قد يزيد الوضع تفاقمًا من الناحية الصحية والاجتماعية، وسط أرضية هشة قانونياً، وضبابية واقع هذه الفئة الشغيلة إن على المدى القريب أو المتوسط.

"وما توفيقي إلا بالله".

الملاحق:

ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

الباب الأول: أحكام عامة

المادة الأولى

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي ينم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقولة 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 تعتبر عاملة أو عاملا منزليا 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).

المشغلة أو المشغل: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها.

العمل المنزلي: هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر.

المادة 2

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالية:

- الاعتناء بشؤون البيت؛
- الاعتناء بالأطفال؛
- الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونهم الأشخاص في وضعية إعاقة؛
- السياقة؛

- أعمال البستنة؛
- حراسة البيت.

الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد المدة يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي.

ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، شريطة أن تراعى، 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 نظيراً منها للعاملة أو للعامل المنزلي ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

إذا تعلق الأمر بعاملات أم عمال منزليين أجنبي، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والتي تهم تشغيل الأجانب.

إذا تبين لمفتش الشغل أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام هذا القانون فإنه يثير انتباه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة قصد مراجعة العقد وتعديله.

المادة 4

يمكن تشغيل العاملات أو العمال المنزليين المغاربة أو الأجنبي عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقاً لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجانب المرخص لها.

ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.

المادة 5

يجب على العاملة أو العامل المنزلي 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 نسخاً من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.

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

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العاملة أو العامل المنزلي قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت سلامته الصحية.

يتعين على العاملة أو العامل المنزلي أن يصرح لدى مشغله بأي مرض مصاب به ولا سيما إذا كان مرضاً مزمناً.

كما يتعين على المشغل أن يخبر العاملة أو العامل المنزلي بأي مرض معد يعاني منه أو يعاني منه أي فرد من أفراد أسرته.

يراعى عند إجراء الفحص الطبي احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعاملات أو للعمال المنزليين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

المادة 6

يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفقتهم عاملات أو عمال منزليين في 18 سنة. غير أنه يمكن، خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات (5) تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بصفقتهم عاملات أو عمالاً منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

تعرض العاملات والعمال المنزليون المتروحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلاً، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً بيناً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

يمكن تتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتروحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بنص تنظيمي.

المادة 7

يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً.

المادة 8

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في خمسة عشر يوماً مؤدى عنها. وخلال هذه الفترة، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

المادة 9

يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المنزلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 10

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

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأشغال المنزلية التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعاملة أو العامل المنزلي.

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.

المادة 11

تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني. وتحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

المادة 12

يجب على المشغلبصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته.

الباب الثالث: مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل

المادة 13

تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين.

غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.

المادة 14

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

المادة 15

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات لراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

المادة 16

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر. يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

المادة 17

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.

المادة 18

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

- زواج العاملة أو العامل المنزلي: سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها؛
- زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد ربائبه: يومان؛
- وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان؛
- عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه: يومان؛
- ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي: يوم واحد.

كما يستفيد كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزلي، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة. باستثناء الحالة المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزلي يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

الباب الرابع: الأجر

المادة 19

لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي. يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 20

كل يوم تغيبت فيه العاملة أو العامل المنزلي دون ترخيص من مشغله، يخضع مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 21

تستحق العاملة أو العامل المنزلي 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 إلى السنة الخامسة عشرة؛
- 240 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.

الباب الخامس: المراقبة والعقوبات

المادة 22

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملة أو عاملة المنزلي 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 تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في موضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزلي 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 23

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:

- كل شخص استخدم، خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه، عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 16 سنة؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
 - كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عامل منزليين بمقابل؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا خلافا لأحكام لفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا جبرا.
- وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها آفا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 24

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه.

المادة 25

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم كل مشغل:

- لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمنها بيانا من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛
- لم يتقيد بأحكام المادة 13 المحددة لمدة العمل؛

- لم يتقيد بإلزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العاملة أو العامل المنزلي حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه؛
- امتنع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه؛
- قام بتشغيل عاملة أو عامل منزلي في أيام العطل والأعياد المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها؛
- امتنع أو تماطل عن أداء الأجر، أو لم يتقيد بأحكام المادة 19 أعلاه.

المادة 26

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت" وتسمية "المشغل" محل تسمية "صاحب البيت" المنصوص عليهما في القانون رقم 65.99 السالف الذكر.

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "الأعوان المستخدمين في المنازل" الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

المادة 27

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 الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عاملات أو عمال منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.

عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي²⁹⁷

(المادة 3 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين)

بين الموقعين:

المشغلة أو المشغل:

الاسم الشخصي والعائلي:

العنوان:

رقم البطاقة الوطنية للتعريف²⁹⁸: المسلمة بـ بتاريخ:

والعاملة أو العامل المنزلي:

الاسم الشخصي والعائلي:

رقم البطاقة الوطنية للتعريف²⁹⁹: المسلمة بـ بتاريخ:

تاريخ الأزداد:

الحالة العائلية³⁰⁰:

وقع الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: مدة العمل³⁰¹

يتم تشغيل السيد(ة):

لمدة غير محددة تبتدئ من

لمدة محددة في يوماً تبتدئ من إلى

المادة 2: نوع الشغل أو الخدمة

يتم تشغيل السيد(ة) بصفته (أ) (تحديد نوع الشغل أو الخدمة).

²⁹⁷ يتعين إرفاق هذا العقد بإذن مكتوب لولي الأمر ومصادق على صحة إمضائه إذا كان سن العاملة أو العامل المنزلي يتراوح ما بين 16 و 18 سنة.

²⁹⁸ أو ما يقوم مقامها بالنسبة للأجانب ومن في حكمهم

²⁹⁹ أو الدفتر العائلي للحالة المدنية أو رسم الولادة

³⁰⁰ أعزب/ متزوج(ة) / مطلق(ة) / أرمل(ة)

³⁰¹ وضع علامة أمام طبيعة المدة المتفق عليها

وتتمثل مهمته (ا) في ³⁰²:

الاعتناء بشؤون البيت؛

الاعتناء بالأطفال؛

الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من

الأشخاص في وضعية إعاقة ؛

السياقة ؛

أعمال البستنة؛

حراسة البيت.

يمكن الإشارة إلى أي عمل آخر مسموح به قانونا.

المادة 3: فترة الاختبار

يخضع السيد(ة)..... لفترة اختبار مدتها.....يوما³⁰³، ويمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

المادة 4: مدة العمل الأسبوعية

تحدد مدة العمل الأسبوعية للسيد (ة):..... في ساعة³⁰⁴.

المادة 5: الأجر

يتقاضى السيد(ة):..... أجرا نقديا قدره..... درهما³⁰⁵.

المادة 6: الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل

يستفيد السيد (ة)..... من:

³⁰² وضع علامة أمام المهمة أو المهام المحددة مع إمكانية تفصيل المهمة أو المهام المتفق عليها أو إضافة مهام أخرى مع تفصيلها.

³⁰³ تحدد هذه المدة في خمسة عشر (15) يوما كحد أقصى

³⁰⁴ تحدد في 48 ساعة في الأسبوع كحد أقصى بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين الذين تفوق أعمارهم 18 سنة و 40 ساعة بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و 18 سنة خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 12-19؛

³⁰⁵ يجب ألا يقل المبلغ النقدي عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة طبقا لمقتضيات المادة 19 من القانون رقم 12.19.

-راحة أسبوعية كل يوم..... من الأسبوع لا تقل مدتها عن 24 ساعة متصلة.
-عطلة سنوية مدفوعة الأجر على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر؛
-راحة خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين؛
-رخص عن التغيب لأسباب عائلية.

المادة: 7

تطبق أحكام القانون رقم 19.12بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين في كل ما لم يتم التنصيص عليه في هذا العقد النموذجي.
يمكن للطرفين أن يتفقا على تضمين هذا العقد بنودا أخرى تكون أكثر فائدة للعاملة أو العامل المنزلي فضلا عن ما هو منصوص عليه في القانون رقم 19.12السالف الذكر، لاسيما ما يتعلق بتوفير الغذاء والمأوى.

توقيع العاملة أو العامل المنزلي³⁰⁷

توقيع المشغلة أو المشغل³⁰⁶

³⁰⁶ يتعين المصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة
³⁰⁷ يتعين المصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة

لائحة المراجع:

الكتب:

- (1) القرآن الكريم: سورة البقرة، الآية 49. سورة القصص، الآية 28.
- (2) الإمام أبي عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم ابن المغيرة بن الأحنف بن بروزبه الجعفي البخاري: صحيح البخاري، 49 كتاب العتق، مطبعة دار صادر، بيروت، لبنان.
- (3) ابن منظور أبي الفضل جمال الدين بن مكرم الأفرقي المصري، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، سنة 1985.
- (4) أبو فارة يوسف: "قراءة في الأزمة المالية العالمية 2008"، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، دون ذكر تاريخ النشر.
- (5) أحفوز رشيدة، القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين والفئات المستثناة من مدونة الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.
- (6) أحمد عباس، العمالة لمنزلية المساعدة في مجتمع الإمارات (الوضع والدور والمشكلات)، الاتحاد النسائي العام، دولة الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي، الطبعة الأولى 2018.
- a. أستاذنا الدكتور أمين أعزان، مطبوع بيداغوجي حول تأثير الرقمنة على التشريع المغربي، 2018-2019.
- (7) أستاذنا د. غربي محمد، الوجيز في العلاقات الدولية المعاصرة مع دراسة تأصيلية مختصرة للقانون الدولي الإنساني، مطبعة اسبارطيل، طنجة، الطبعة الأولى 2014.
- (8) الأسرج حسين عبد المطلب: "الأزمة الاقتصادية العالمية وتداعياتها على اقتصاديات الدول العربية"، بدون ذكر دار النشر والبلد، دجنبر 2017.

(9) إسيم سيمل و سميث مونيكاً: "المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، يونيو 2005.

(10) الإطار التنظيمي والاقتصادي غير المنظم، منظمة العمل الدولية، جنيف، مجموعات محددة، 4-ب1 العمال المنزليون، استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم.

(11) بايي أولفير: "بلجيكيين في المغرب ومغاربة في بلجيكا"، المجلة الإلكترونية Le monde diplomatique ، فبراير 2006

(12) برينت كريستينا ، الحق طارق و كامل نورا: "آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية: أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، الطبعة الأولى أبريل 2009.

(13) بن يونس بن إدريس منصور: "الروض المربع شرح زاد المستنقع"، نشر مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، 1390 هـ/1970 م، الجزء الثاني.

(14) بنت عبد الرحمن الطريف غادة، جرائم الخادمت بالمجتمع السعودي (دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة الرياض).

(15) بيانات من مسح أجرته حكومة مدريد للقوى العاملة الإسبانية (EPA)، استبيان الفئة النشيطة اعتباراً من إحصائيات عام 2005.

(16) تقديرات منظمة العمل العالمية حول العمال المهاجرين في العالم، دراسة منجزة في عام 2013.

(17) جريندي محمد سعد: "الدليل العملي لمدونة الشغل -قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعمة بأهم اجتهادات محكمة النقض-"، مطبعة صناعة الكتاب، الجزء الأول (من المادة 01 إلى المادة 85 من المدونة)، الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018.

(18) جريندي محمد سعد: "الدليل العملي لمدونة الشغل -قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعمة بأهم اجتهادات محكمة النقض-"، مطبعة صناعة الكتاب،

الجزء الثاني (من المادة 86 إلى المادة 280 من المدونة)، الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018.

(19) جريندي محمد سعد: "الدليل العملي لمدونة الشغل -قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعمة بأهم اجتهادات محكمة النقض-"، مطبعة صناعة الكتاب، الجزء الثالث (من المادة 281 إلى المادة 474 من المدونة)، الطبعة الأولى 2020.

(20) حسين منصور محمد، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، طبعة سنة 1990.

(21) حنتولة أيمن بشير و نصرأوين معين، "عمالة الأطفال في الأردن"، المركز الوطني لحقوق الإنسان بالأردن، أطلس لتنمية الموارد البشرية، سنة 2017.

(22) الخدمة في العزلة، عاملات المنازل القاصرات في المغرب، هيومن واتس رايش، أكتوبر، 2012.

(23) دراسة بعنوان "وباء COVID-19 وعالم العمل: آثار المرض وردود الأفعال عليه"، منظمة العمل الدولية، 18 مارس 2020.

(24) دليل الاستعمال للإندماج: "الهجرة (كيف، أين، متى)"، تقرير تم إنجازه من قبل وزارة العمل والصحة والسياسات الاجتماعية، الطبعة الثالثة، سبتمبر 2008.

(25) الدودي غالب: "القانون الدولي الخاص -النظرية العامة للموطن والمركز القانوني للأجانب وأحكامهما في القانون العراقي"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1976.

(26) رودريغيس إيريني بلاسكيث و آدم مونيوث ماريا دولوريس، "الهجرة المغاربية وقانون الأسرة"، الحكومة الأندلسية (Junta de Andalucia)، الهيئة الاستشاري للحكومة إشبيلية 2005.

(27) ستوكيت كاثرين، "عاملة المنزل (The Help)"، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2010.

- (28) السخاوي محمد بن عبد الرحمن، الفخر المتوالي فيمن انتسب للنبي ﷺ من الخدم والموالي، مطبعة غراس للنشر والتوزيع والدعاية والإعلان، الجبراء، الكويت، الطبعة الأولى، 2002.
- (29) سومافيا خوان، العمل اللائق للعمال المنزليين، الاتفاقية رقم 189 والتوصية 201، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى 2012، بيروت.
- (30) صبري إسماعيل و ربيع محمد محمود: "موسوعة العلوم السياسية"، جامعة الكويت، الكويت، سنة 1994.
- (31) عبد الغني أحمد عبد الغني: نبأ الذين تكلموا في المهدي، دار النشر دار الغد الجديدة، طبعة 2007.
- (32) العثمان آغا إبراهيم محمود، الخدمة في البيوت أحكامها و ضوابطها الشرعية، مجموعة أبي الفداء للنشر والتوزيع والترجمة، سوريا.
- (33) عماد الدين أبي الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير البصري الدمشقي: تفسير القرآن العظيم، المجلد الأول، دار صادر، بيروت، طبعة 2007.
- (34) العمال غير المسجلين: دليل الحقوق، الاتحاد العام للعمال البلجيكيين ونقابات العمال المسيحية البلجيكية والمركز الفدرالي للهجرة، الطبعة الثالثة، ديسمبر 2014.
- (35) العمالة المنزلية (ضوابط شرعية، وآداب اجتماعية)، المشروع الوطني لتوعية العمالة المنزلية [بريدة]، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، إدارة الإفتاء، دولة الكويت.
- (36) العمالة في السعودية بين مطرقة الانتهاكات وسندان الحاجة، المرصد الأوروبي ومتوسطي لحقوق الإنسان، غشت 2019.
- (37) العواودة سمير محمد جمعة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة الماجستير في الفقه والتشريع وأصوله، كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة القدس، سنة 2010.
- (38) غارباتي ساريتا مارييا: "المرأة في سوق الشغل الإسباني (دراسة تحليلية)"، كلية العلوم الاقتصادية والشركات، جامعة بونتي فيسيا، مدريد، أبريل 2019.

- (39) الفروجي محمد، المدونة الجديدة للشغل وقانون تشغيل العاملات والعمال المنزليين وفق آخر التعديلات، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الخامسة 2019.
- (40) قراءة في مشروع قانون رقم 34.06 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين صادر عن وزارة التشغيل والتكوين المهني، مديرية الشغل، 14 أكتوبر 2011.
- (41) كاظم تمارا الأزدي و الشبوط محمد غسان: "عاصفة التغيير: الربيع العربي والتحويلات السياسية في المنطقة العربية"، المركز الديمقراطي العربي، برلين، الطبعة الأولى 2018.
- (42) كاغان صوفي: "عمال المنازل وأصحاب العمل في الدول العربية (ممارسات واعدة ونماذج مبتكرة من أجل علاقة عمل منتجة)"، صادر عن منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2017.
- (43) ماركادان فيليب، فرع ظروف العمل والعمالة (العمل)، لنحوّل العمل اللائق إلى حقيقة للعمال المنزليين، استراتيجية منظمة العمل الدولية.
- (44) المجلس الاقتصادي الاجتماعي الأردني، تقدير عدد الأطفال العاملين في الأردن، سنة 2015.
- (45) المجلس الوطني للاقتصاد والشغل، "دور المهاجرين في سوق الشغل الإيطالي"، روما، 2012.
- (46) محمد شاعر راميا، الاتجار بالبشر (قراءة قانونية اجتماعية)، مكتبة نرجس، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة 2012، بيروت، لبنان.
- (47) مركز البحرين لحقوق الإنسان، العمالة المنزلية في البحرين، مركز البحرين للحوار والتسامح، دون ذكر السنة.
- (48) معطي أمل، ظاهرة العاملات المنزليات في الأسر السورية، مجلة جمعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، سنة 2012.

- (49) مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في بلجيكا"، مركز دراسات الهجرة وما بين الثقافات، جامعة أنتويرب.
- (50) مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في فرنسا"، المعهد الوطني للدراسات الديموغرافية INED 3.
- (51) مكتب العمل الدولي: "تعزيز دمج العاملين المهاجرين في إسبانيا"، مؤسسة خوسه أورتيغا إغاسيت.
- (52) مكتب العمل الدولي: تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في إيطاليا، المنتدى الدولي والأوروبي للأبحاث حول الهجرة، 2011.
- a. مكتب العمل الدولي: تعزيز دمج العاملين المهاجرين في فرنسا، المعهد الوطني للدراسات الديموغرافية INED، 2011.
- (53) ملكاوي أسماء حسين و الرويح مشاري حمد ورشيق أحمد والتير مصطفى عمر ولاهاي عبد الحسين وبخوش مصطفى والتيجاني عبد القادر حامد، "أزمة كورونا وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم السياسية والعلاقات الدولية"، مركز ابن خلدون للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قطر.
- (54) المهنا مريم والعنزي فريح، مشكلات الخدم وآثارها على الأسر الكويتية، الأمانة العامة لإدارة البحوث والدراسات، قسم الدراسات الاجتماعية، مجلس الأمة، دولة الكويت، 1998.
- (55) المهنا مريم، مشكلات الخدم وآثارها على الأسر الكويتية، الأمانة العامة، إدارات البحوث والدراسات، قسم الدراسات الاجتماعية، مجلس الأمة، دولة الكويت، نوفمبر سنة 1998.
- (56) مورينو غلوريو: "حماية العاملة المهجرة في الدول الأعضاء بجامعة الدول العربية"، تقرير منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2005.
- (57) هيومن رايتس ووتش: "الخدمة في العزلة – عاملات المنازل القاصرات في المغرب-"، أكتوبر سنة 2012.

- (58) واشوو راتحة: "الهجرة والتحويلات بين بلدان الجنوب"، وثيقة عمل البنك الدولي 102، واشنطن، 2007.
- (59) ورقة أعدها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بعنوان دراسة الآليات والوسائل الكفيلة بمعالجة مشكلة العمالة المنزلية وأثارها في دول مجلس التعاون.
- (60) ورقة المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المشار إليها سابقاً.
- (61) وضعية الممارسة الاتفاقية للمغرب وتفاعلها مع الآليات الأممية لحقوق الإنسان: المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان، المملكة المغربية، يناير 2016.
- (62) ويلكي كريستوف، هيومن رايتس ووتش، ظلم في الدار "فشل التشريعات، والمسؤولين وأرباب العمل ومكاتب الاستقدام في الأردن في حماية حقوق عاملات المنازل الوافدات المظلومات"، 27 سبتمبر 2011.

الأطاريح والرسائل الجامعية:

- (1) بنحبي مصطفى: "العلاقات القانونية والمؤسسية بين المغرب وإسبانيا على ضوء القانون الدولي الخاص"، رسالة لنيل ماجستير في الثقافة الإسبانية والتواصل، جامعة عبد المالك السعدي، تطوان، السنة الجامعية 2017-2018.
- (2) البوعناني عفاف، الحماية القانونية للعمل المنزلي في ظل مشروع قانون رقم 19.12، بحث لنيل دبلوم الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2012-2013.
- (3) العنصري لمياء، صحة وسلامة المرأة الأجيرة: أية حماية في ظل مدونة الشغل، بحث لنيل دبلوم الماستر في العلوم القانونية، جامعة محمد الخامس،

أكدال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية
2013-2012.

(4) غنام صليحة، عمالة الأطفال وعلاقتها بظروف الأسرة، مذكرة لنيل شهادة
الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم
الاجتماعية والعلوم الإسلامية، باتنة، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية
2010-2009.

(5) حمراكروا حميد، التحضر وتغيير الأدوات الأسرية، رسالة نيل درجة
الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية
والعلوم الاجتماعية، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية 2008-2007.

(6) بولعراس خميسي، الحياة الاجتماعية والثقافية للأندلس في عصر ملوك
الطوائف (400هـ-479هـ) (1009م-1086م)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في
التاريخ الإسلامي، جامعة الحاج لخضر، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم
التاريخ وعلوم الآثار، باتنة، الجمهورية الجزائرية، السنة الجامعية 2006-
2007.

(7) بلحسين دلال و نجيم عبد الحميد: "الوضعية القانونية لخدمة البيوت في
المغرب"، بحث لنيل الإجازة في الحقوق، شعبة القانون الخاص، السنة
الجامعية 1988/1987.

المجلات والدوريات:

- (1) – أنس سعدون: "قراءة في قانون عاملات وعمال المنزل"، مقال نشر في جريدة الصباح الإلكترونية، بتاريخ 14 أبريل 2018.
- (2) "الخدمة في العزلة – عاملات المنازل القاصرات في المغرب-"، هيومن رايتس ووش.
- (3) أبو الهيجاء محمد إبراهيم و الخصاونة صخر أحمد، التنظيم القانوني لعمل عمال المنزل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، سنة 2016.
- (4) أبو رميلة الأء، "العبودية التعاقدية.. أوضاع العمالة المنزلية المسكوت عنها بلبنان"، مقال منشولا بالموقع الإلكتروني الأكاديمي السياسي "ميدان"، شبكة الجزيرة الإعلامية.
- (5) اتفاقية حماية حقوق الطفل التي صادق عليها الأردن في أيار من عام 1991 ونشر في الجريدة الرسمية للأردن عدد 4787.
- (6) الإطار التنظيمي والاقتصادي غير المنظم، منظمة العمل الدولية، جنيف، مجموعات محددة، 4-ب1 العمال المنزليون، استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم.
- (7) أنظر مؤتمر العمل الدولي: "العمل اللائق للعمال المنزليين"، التقرير الرابع (1)، مكتب العمل الدولي، جنيف، الدورة 100، سنة 2011.
- (8) بن علي المهيري سالم، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58، الطبعة الأولى 2010، مملكة البحرين، المنامة.
- (9) بنت عبد الرحمن الطريف غادة، جرائم الخادمت بالمجتمع السعودي (دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة الرياض)، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 27، العدد 53.
- (10) تقرير صندوق النقد الدولي، "الأزمة العالمية المالية وتداعياتها على الاقتصاديات العربية"، في ديسمبر 2008.

- (11) تقرير منظمة العمل الدولية: "تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل"، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، أبريل 2017.
- (12) تقرير الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (بلجيكا نموذجا)، الدورة الموضوعية أبريل 2006.
- (13) التنظيم القانوني لعمال منازل دول الخليج العربي، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58، مرجع سابق.
- (14) التيب عائشة: "الهجرة النسائية والتنمية (مهاجرات بلدان المغرب العربي إلى أوروبا مثلاً"، مجلة عمران الإلكترونية، العدد 3، شتاء 2013.
- (15) جورين خافيير: "إسبانيا تكسر الحجز التاريخي المرتبط بالولادات 170 ألفاً إلى حدود شهر يونيو"، تقرير الجريدة الإلكترونية El confidencial، بتاريخ 2019/12/11.
- (16) حسن كريمة، الجريدة الإلكترونية "المصري اليوم"، العدد 842.
- (17) الخدمة في العزلة، عاملات المنازل القاصرات في المغرب، المنظمة الدولية هيومن رايش واث، تقرير سنة 2012.
- (18) رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شوك الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، إحالة رقم 5-2013.
- (19) الرحي مية، مقال بعنوان "العمالة المنزلية الأجنبية في سوريا عبودية القرن الحدي والعشرين"، منشور بالجريدة الإلكترونية "الأوان"، الجمعة 10 أبريل 2020.
- (20) روبيروسا دانييل: "هل إسبانيا تعد البلد الأكثر نموا في الاتحاد الأوروبي؟"، تقرير تم نشره من قبل الجريدة الإلكترونية La vanguardia، بتاريخ 15 مارس 2019.

- (21) السكي علي، العمالة الوافدة في عمان.. "حقوق ضائعة بين متاهة القوانين وانتهاكات الكفيل"، بانوراما مجلة مواطن، العدد الثاني والثلاثون، 29 ديسمبر 2017.
- (22) عبد المنعم هبة و قعلول سفيان: "محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية"، دراسات اقتصادية، صندوق النقد العربي، العدد 48، أبوضبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2018.
- (23) قرار المجلس الأعلى عدد 417 الصادر بتاريخ 1995/4/25، ملف اجتماعي عدد 92/8461، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 47، يوليو 1995، صفحة 272/270
- (24) ماريا سوسا طرويا، "الولادات انخفضت بنسبة 30% في إسبانيا في العقد الأخير"، تقرير الجريدة الإلكترونية "EL PAÍS"، بتاريخ 19 يونيو 2019.
- (25) مجلة إحياء علوم القانون: تحت عنوان "الدولة والقانون في زمن جائحة كورونا"، مؤلف جماعي، عدد ماي 2020، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020، الرباط.
- (26) مجلة المستقبل العربي، العدد 232، يونيو 1998، مقررات وتوصيات الندوة القومية حول الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
- (27) مذكرة استعجالية بخصوص مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، منشورة بموقع تنمية، tanmia.ma الرباط 24 ماي 2016.
- (28) المشروع الوطني لتوعية العمالة المنزلية [بريدة]، ضوابط شرعية وآداب اجتماعية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، إدارة الإفتاء، دولة الكويت.
- (29) معطي أمل، ظاهرة العاملات الأجنبية في الأسر السورية "دراسة ميدانية في مدينة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، سنة 2012.

- (30) معطي أمل، ظاهرة العملات الأجنبية في الأسر السورية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الثاني، سنة 2012.
- (31) مقال نشر تحت عنوان "الأردن: مراجعة شاملة لأنظمة العمالة المنزلية وانتهاكات بحق عاملات"، مجلتي "العربي الجديد" الإلكترونيتين و"سواليف" الإخباريتين،
- (32) المنجد محمد صالح: "الأزمة المالية وتسريح الموظفين"، جريدة العرب الاقتصادية، تقرير بتاريخ 25 أبريل 2009.
- (33) المندوبية السامية للتخطيط: المفوضية العليا للتخطيط، "بيان معلومات المفوضية العليا للتخطيط بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال"، 12 يونيو 2012.
- (34) مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، 2010، التقرير الرابع (1)، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، البند الرابع من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى 2009.
- (35) هيومن رايتس ووتش، مراقبة حقوق الإنسان، داخل المنزل خارج القانون، إساءة معاملة خادمت المنازل الأطفال في المغرب.
- (36) الواقع السوسيوقتصادي لعملات البيوت وظروف عملهن، دراسة لوزارة التشغيل والتكوين المهني للمملكة المغربية بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، في إطار مشروع مغرب - ألمان: (إدماج مقارنة النوع في سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية)، مطبعة المعرف الجديدة، ماي 2011.
- (37) الوزاني الشاهدي الحسن، "الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي المغربي، مجال حقوق الإنسان"، مجلة REMALD العددين: 48 - 49، 6 يناير - أبريل 2003.

- 1) – Tone Sommerfelt, ed., Domestic Child Labor in Morocco: An analysis of the parties involved in relationships to “Petites Bonnes,” Fafo Institute for Applied Social Science (Oslo: Fafo, 2001).
- 2) Bohning: Studies in international labour migration. ILO. Geneva. 1980.
- 3) Emmanuelle Piccoli : « Les migratios latino-américaines on Europ, histoire et imaginaires », document d’analyse et de réflexion, centre Avec, Bruxelles, 2006.
- 4) Étude realiser sous la direction de Sophia Lakhdar directrice de CCEM (Comité Contre l’Esclavage Moderne), Esclavage modern: Le travail domistique de mineurs en France, année 2009 .
- 5) Geneviève Fraisse : « Femmes tous mains. Essai sur le servis domestique » , Seuil, Paris, 1979/2009.
- 6) HUMAN RIGHTS WATCH, New York, December 2005 volume 17 No 12 (E);
- 7) Istituto Nazional e della Previdenza Sociale : IV Rapporto sui Lavoratori di Origene Immigrata Negali Archive INPS, La Regolarita del Lavoro Come Fattore di integrazione, Roma, HNPS-IDOS-Dossie Statistico Immegrazione Caritas/Migrantes, 2011.

8) International Labor Organization, Global and regional estimates on domestic workers: Domestic Work, Policy Brief 4 (Geneva, ILO, 2011), p.6

9) Lee Ping and Tham Yen: “Malaysia Ten Years After The Asian Financial Crises”, Asian survey, Nov/Dec 2007, Vol. 47, No. 6.

10) MIA JANKOWICZ, More People Are Now in ‹Lockdown› Than Were Alive During World War II, BUSINESS INSIDER, 25 MARCH 2020.

11) Naila Kabeer: “Women’s Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development”, School of Oriental and African Studies, UK, 2012.

12) Philippe Marcadent, Conditions of Work and Employment Branch (Travail), Marking decent work a reality for domestic workers: The ILO strategy.

13) Ramkishan Rajan: “Financial Crises, Capital outflows and policy responses, examples from East Asia”, Journal of Economic Education, 2007, Vol. 38, No. 1

14) Rapport d’activité 2017 CCEM (Comité Contre l’Esclavage Moderne)

a. Vol. 17, NO. 12(E), December 2005. Human Rights Watch

المواقع الإلكترونية:

- (1) الإطار التنظيمي والاقتصادي غير المنظم، منظمة العمل الدولية، جنيف، مجموعات محددة، 4-ب1 العمال المنزليون، استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم. الإحصائيات ونطاق الحماية عالميا (لسنة 2013)، في الموقع التالي:
http://www.ilo.org/mcm5/omm/---publ/groups/public/---dgreports:/---dcomm/---publ/documments/publicatio/wcms_173363.pdf
<http://biblio.univ-alger.dz/jspui/handle/1635/9973>
- (2) لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، منظمة العمل الدولية
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_248873/lang--ar/index.htm
- (3) مذكرة استعجالية بخصوص مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، منشورة بموقع تنمية: www.tanmia.ma الرباط 24 ماي 2016.
- (4) علي السكي، العمالة الوافدة في عمان.. "حقوق ضائعة بين متاهة القوانين وانتهاكات الكفيل"، بانوراما مجلة مواطن، العدد الثاني والثلاثون، 29 ديسمبر 2017.
<https://muwatin.net/archives/4706>
- (5) الإحصائيات الخاصة بتقديرات الساكنة الكويتية حسب فئات العمر والجنسية والنوع في الموقع الإلكتروني التالي:
<https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics>
- (6) ((شغالات.. "أون لاين")) تحقيق حسام أبو المكارم، الأحد 9 يونيو 2019 21:36، البوابة الإلكترونية "الوفد"، اطلع علي الموقع الإلكتروني m.alwafd.news

(7) ألاء أبو رميلة، "العبودية التعاقدية.. أوضاع العمالة المنزلية المسكوت عنها بلبنان"، مقال منشولا بالموقع الإلكتروني الأكاديمي السياسي "ميدان"، شبكة الجزيرة الإعلامية.

(8) أنظر: midan.aljazeera.net/reality/community/2018/6/1

(9) مية الرحبي، مقال بعنوان "العمالة المنزلية الأجنبية في سوريا عبودية القرن الحدي والعشرين"، منشور بالجريدة الإلكترونية "الأوان"، الجمعة 10 أبريل 2020. راجع: www.alawan.org/2013/12/08

(10) مقال نشر تحت عنوان "الأردن: مراجعة شاملة لأنظمة العمالة المنزلية وانتهاكات بحق عاملات"، مجلتي "العربي الجديد" الإلكترونيتين و"سواليف" الإخباريتين، بتاريخ 2019/03/11، وللمزيد من التوسع أنظر الموقع <https://sawaleif.com> و www.alaraby.co.uk/society

(11) البوابة الإلكترونية لدولة الإمارات بوصفها النافذة الموحدة للمعلومات والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الجهات الاتحادية والمحلية في دولة الإمارات للأفراد والزوار وأصحاب الأعمال. <https://u.ae/ar-ae>

(12) "مصر – عاملات المنازل في انتظار قانون يضمن الحقوق ويمنع الإهانة"، DW عربية، عن الموقع الإلكتروني <https://www.dw.com/ar>

(13) تقرير نشرته الجريدة الإلكترونية "الوطن" بعنوان "تفاصيل مشروع قانون العمالة المنزلية: تأمين صحي وإجازة شهر"، بتاريخ 19 أكتوبر 2019، يمكن الاطلاع عليه عبر الموقع الإلكتروني:

(14) <https://www.elwatannews.com/news/details>

(15) كريمة حسن، الجريدة الإلكترونية "المصري اليوم"، العدد 842، السبت 2019/11/30. www.almasryalyoum.com/news

(16) باسم الحداد، الوطن، مقال تحت عنوان "((الشعب)) يدرس قانون ينظم عمل وشروط وترخيص مكاتب تشغيل العمال المنزليين السوريين"، عن الصفحة الإلكترونية الجمل بما حمل www.aljaml.com

(17) عدد سكان البحرين 2020، الرابط الإلكتروني <https://www.nawa3em.com>

(18) الإحصائيات الخاصة بتقديرات الساكنة الكويتية حسب فئات العمر والجنسية والنوع في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics> ، تاريخ الإطلاع 2020/04/23.

(19) يقدر إجمالي عدد سكان السعودية حسب الهيئة العامة للإحصاء لعام 2019 بـ 34.218.169 نسمة. راجع الموقع <https://www.stats.gov.sa>

(20) حسب الجرد السكاني الذي قام به جهاز التخطيط والإحصاء، بلغ عدد السكان في نهاية شهر يناير 2019 نحو 2.767.000 نسمة بنسبة زيادة قدرها 5% عن العام المنصرم. أنظر: www.psa.gov.qa

(21) السعودية تضع ضوابط جديدة للعمالة المنزلية، تقرير الخليج الجديد، بتاريخ 10 نونبر 2019، متوفر في الرابط الإلكتروني <https://thenewkhalij.news/articl/>

(22) يبلغ عدد العمال المنزليين في قطر 173.742 فرداً، بينهم 107.621 امرأة، بحسب إحصاءات القوى العاملة لعام 2016، الأغلبية من آسيا وإفريقيا.

(23) للمزيد من التوسع يرجى مراجعة "هيومن رايتس ووتش": قطر قانون جديد يمنح العمالة المنزلية حقوقاً - القانون تنقسه آليات الإنفاذ، نشر بتاريخ 24 أغسطس 2017 في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.hrw.org/ar/news/2017>

(24) يرجى زيارة الموقع <https://mawdoo3.com> الخاص بعدد سكان سلطنة عمان حسب الإحصائيات الأخيرة لعام 2018 حيث عيش على أرضها ما يقارب 4.891.006 شخص.

(25) هيومن رايتس ووتش: "يجب احترام حقوق عاملات المنازل المعتمد عليهن في عمان"، تقرير أعدته روثنا بيغم بتاريخ 18 يناير 2018. متوفر في الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.hrw.org/ar/news/2018>

26) تتواجد في الإمارات العربية المتحدة 146 ألف عاملات منازل وافدة على الأقل، من الفلبين وإندونيسي والهند والبنغلاديش وسيريلانك. تتولى هذه السواعد المنزلية أعمال التنظيف والطهي والرعاية لأفراد العائلات. أنظر "روثنا بيغم": "الإمارات مشروع قانون حقوق العمالة المنزلية خطوة إلى الأمام (مطلوب آليات لإنفاذ القانون)", تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش بتاريخ 7 يونيو 2017، متوفر في الرابط الإلكتروني: <https://www.hrw.org/ar/news/2017>

27) وفقا للهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء، بلغ العدد الإجمالي لسكان دولة الإمارات من مواطنين ووافدين مقيمين 9.304.277 نسمة عام 2017، مقارنة بـ 9.121.167 عام 2016. وللعلم فإن عدد الذكور يفوق عدد الإناث. كما يوجد حوالي أكثر من 200 جنسية تقيم وتعمل في دولة الإمارات ومن بين المفارقات أن عدد الوافدين والمقيمين في الدولة يتجاوز عدد سكانها من المواطنين. ولمعرفة حقائق وأرقام الساكنة الإماراتية بالتفصيل يمكن الولوج إلى الصفحة الإلكترونية التالية: <https://u.ae/ar-ae/about-the-uae/fact-sheet>

28) إجمالي التعداد السكاني لمجموع دول مجلس التعاون الخليجي حسب تقارير إحصائية قام بها صندوق النقد الدولي بـ 50.79 مليون نسمة؛ وأن العدد المحصل عليه في المبيان يعزى إلى أننا قمنا بجمع عدد السكان الخاص بكل دولة على حدة وهنا تكمن النقطة الفارقة. راجع عدد سكان دول الخليج 2020 على الموقع الإلكتروني: <https://www.nawa3em.com>

29) إحصائيات سكان لبنان لعام 2020 في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.populationpyramid.net/ar> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/04/25.

30) هيومن رايتس ووتش: "بلا حماية (إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات)", بتاريخ 16 سبتمبر 2010، يمكن الولوج إلى البوابة الإلكترونية: <https://www.hrw.org/ar/report/2010>

31) موضوع اللاجئين السوريين في تقرير ريم وسيم: "كم يبلغ عدد سكان سوريا" بتاريخ 25 يونيو 2019. في الموقع الإلكتروني <https://mawdoo3.com>

32) أحمد النصور: 10,4 مليون نسمة عدد سكان الأردن، تقرير نشر في 2019/07/11 في الموقع الإلكتروني <http://alrai.com/articl>

33) "نساء مهمشات: ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن" بتاريخ 20 ديسمبر 2015، متوفر في الموقع الإلكتروني <http://www.jo24.net/post>

34) سجلت الساعة السكانية لمبنى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في فبراير من العام 2020، وصول عدد سكان مصر إلى 100.000.000 نسمة، بما يمثل 1,3% من إجمالي سكان العالم؛ و7,6% من إجمالي القارة السمراء، ويعتبر النمو السكاني للبلاد من أعلى المعدلات بين دول العالم على الإطلاق. ريم الششتاوي: "رسمياً.. عدد سكان مصر 100 مليون نسمة"، تقرير العربية بتاريخ 11 فبراير 2020، القاهرة، مستسقى من الموقع الإلكتروني: <https://www.alarabiya.net/ar/arab-and-world/>

35) مصطفى ماهر: "بالأرقام: وضع عاملات المنازل في العالم العربي"، مقال نشر بتاريخ 13 غشت 2016، متوفر في الموقع الإلكتروني: <https://yallafeed.com/balarqam-wdha-aamlat-almnazi-fy-alaalm-alarby-8665>

36) المنوبية السامية للتخطيط، تقرير حول عدد النشيطين في سوق الشغل المغربي، يمكن الاطلاع عليه عبر البوابة الإلكترونية التالية: <https://www.med1.com/articl>

37) سعيد ياسين: "خادمات المنازل القاصرات في الغرب"، مقال نشر في موقع رصيف 22، بتاريخ 29 أكتوبر 2016، يكن الاطلاع عليه في الصفحة الإلكترونية: <https://raseef22.com/articl>

- (38) أنس سعدون: "قراءة في قانون عاملات وعمال المنزل"، مقال نشر في جريدة الصباح الإلكترونية، بتاريخ 14 أبريل 2018، متوفر في الموقع الإلكتروني: <https://assabah.ma/300313.html>
- (39) "المغرب يبدأ العمل بقانون يهدف إلى حماية خادمت البيوت القاصرات"، مقال عن الجريدة الإلكترونية France 24، تم نشره بتاريخ 2 أكتوبر 2018، في الرابط الإلكتروني: <https://www.france24.com/ar>
- (40) هجرة النساء.. ملفات خطيرة وحيوية لكنها مهمشة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، جنيف، سبتمبر 2006. للمزيد من المعلومات يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.swissinfo.ch/ara>
- (41) منظمة العمل الدولية: "150 مليون مهاجر في القوى العاملة العالمية"، بيان صحفي حول اليوم العالمي للمهاجرين، بتاريخ 16 دجنبر 2015، متوفر في الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436542/lang--ar/index.htm
- (42) عدد سكان دولة إسبانيا لعام 2020، تقرير مسافرون إلى أوروبا، متوفر في الموقع الإلكتروني: <https://www.europturs.com>
- (43) ماريا مارتين: "الشعب الإسباني يصل إلى ذروته التاريخية بفضل المهاجرين"، تقرير بجريدة EL PAIS، مدريد، بتاريخ 9 يناير 2020، عبر الموقع الإلكتروني <https://elpais.com/politica>
- (44) عدد سكان إيطاليا متوفر في الموقع الإلكتروني <https://www.europturs.com> تاريخ المشاهدة 2020/05/03.
- (45) التعداد السكاني لبلجيكا لعام 2019 في الموقع الإلكتروني: <https://www.populationpyramid.net/ar>
- (46) دانييل روبيروسا: "هل إسبانيا تعد البلد الأكثر نموا في الاتحاد الأوروبي؟"، تقرير تم نشره من قبل الجريدة الإلكترونية La vanguardia، بتاريخ 15 مارس

2019، متوفر في الرابط الإلكتروني:

<https://www.lavanguardia.com/internacional>

(47) ماريا سوسا طرويا، "الولادات انخفضت بنسبة 30% في إسبانيا في العقد الأخير"، تقرير الجريدة الإلكترونية "EL PAÍS"، بتاريخ 19 يونيو 2019، يمكن الاطلاع عليه عبر الرابط الإلكتروني: <https://elpais.com>

(48) خافيير جورين: "إسبانيا تكسر الحجز التاريخي المرتبط بالولادات 170 ألفاً إلى حدود شهر يونيو"، تقرير الجريدة الإلكترونية El confidencial، بتاريخ 2019/12/11، لمعرفة المزيد يمكن الولوج للصفحة الإلكترونية التالية: <https://elconfidencial.com/economia>

(49) قرابة المليون مهاجر غير شرعي في إسبانيا تمت تسوية وضعيتهم القانونية وإدخالها حيز التنفيذ سنة 2005 من قبل الحزب الاشتراكي (PSOE) العمالي بزعامة زاباطيرو. كان هدف حكومة مدريد هو أن تحصل هذه الفئات غير النظامية في إسبانيا على رخصة تمكنهم من العمل والإقامة بما يتماشى والقوانين الداخلية وجلهم ينحدرون من دول أمريكا اللاتينية مثل الإكوادور، بيرو والأرجنتين علاوة على الدول المغاربية، وحسب المعهد الوطني الإسباني للدراسات، كان يقيم في إسبانيا في تلك الفترة قرابة المليون و 200 ألف من الأجانب. وللمزيد من التوسع يرجى الولوج إلى الموقع الإلكتروني: <https://www.abc.es>

(50) باحثون في أوكسفورد: "لماذا تضررت إيطاليا أكثر من غيرها بكورونا؟ (الشباب يصابون بالفيروس من دون أعراض وينقلونه إلى كبار السن)"، جريدة الشرق الأوسط الإلكترونية، لندن، الجمعة 20 مارس 2020، العدد 15088، متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://aawsat.com/home/articl>

(51) "مزايا الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في إيطاليا"، متوفر في الرابط الإلكتروني: <https://welcomm-europe.eu/ar/italy/welfare>

(52) الهجرة إلى فرنسا خطوة بخطوة 2019-2020، متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://alhijranow.com>

53) أولفيير بايي: "بلجيكيين في المغرب ومغاربة في بلجيكا"، المجلة الإلكترونية Le monde diplomatique ، فبراير 2006، تقرير متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://mondiplo.com>

54) محمد صالح المنجد: "الأزمة المالية وتسريح الموظفين"، جريدة العرب الاقتصادية، تقرير بتاريخ 25 أبريل 2009. متوفر في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.aleqt.com>

55) يقول غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، إن وباء فيروس كورونا ليس مجرد أزمة طبية فحسب، بل اجتماعية واقتصادية أيضا.

56) حسب الموقع الإلكتروني: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS>

57) See Websit: <https://www.sciencealert.com/one-third-of-the-world-s-population-are-now-restricted-in-where-they-can-go>

58) تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن قرابة 25 مليون شخص إضافي قد يصبحون عاطلين عن العمل، مع خسارة في الدخل تصل إلى 3.4 تريليون دولار أمريكي. حسب تقرير وضعته منظمة العمل الدولية في موقعها الإلكتروني: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo>

59) "خمسة أجوبة لأسئلة شغلت الرأي العام.. أين يكمن خطر هبوط أسعار النفط؟"، تقرير أعدته جريدة الحرة الإلكترونية بتاريخ 22 أبريل 2020، يمكن الاطلاع عليه عبر الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.alhurra.com/business>

60) "التباعد الاجتماعي..ماذا تعرف عن المصطلح الذي فرضه كورونا؟"، تقرير أعدته الجزيرة بتاريخ 28 مارس 2020، متوفي في الرابط الإلكتروني: <https://www.aljazeera.net/news/politics>

الفهرس

الإهداء	3
كلمة شكر:	4
مقدمة	1
الفصل الأول: العمالة المنزلية على ضوء التشريع المغربي	8
المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة المنزلية	8
المطلب الأول: المفهوم والجذور التاريخية للعمالة المنزلية	9
الفقرة الأولى: مفهوم العمالة المنزلية	9
الفقرة الثانية: التطور التاريخي للعمال المنزليين	14
المطلب الثاني: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمالة المنزلية	19
الفقرة الأولى: الظروف الاقتصادية لامتهان العمل المنزلي	19
الفقرة الثانية: البيئة السوسيوثقافية والعمل المنزلي	22
المبحث الثاني: العمالة المنزلية على ضوء قانون 19.12	26
المطلب الأول: الوضعية القانونية للفئة المُستثناة من قانون 65.99	26
الفقرة الأولى: التكييف القانوني للعمالة المنزلية	27
الفقرة الثانية: العمالة المنزلية بعد تأطيرها ضمن الفئات المستثناة من قانون 65.99	31
المطلب الثاني: قراءة في قانون 19.12 المنظم للعمالة المنزلية	36
الفقرة الأولى: تجليات مشروع قانون 19.12	36
الفقرة الثانية: آفاق حماية منظومة العمالة المنزلية بين المسودة التشريعية والممارسة الواقعية	41

49	الفصل الثاني: خصائص العمالة المنزلية في التشريع المقارن
49	المبحث الأول: العمالة المنزلية في ظل التشريعات العربية
50	المطلب الأول: طبيعة العمل المنزلي المعتمد في بعض الدول العربية
50	الفقرة الأولى: العمالة المنزلية في النسق الاجتماعي العربي
56	الفقرة الثانية: القوانين المنظمة للعمالة المنزلية في الأقطار العربية
65	المطلب الثاني: تقييم العمالة المنزلية على ضوء التشريعات العربية
65	الفقرة الأولى: المؤشرات الواقعية للعمالة المنزلية
73	الفقرة الثانية: العمالة المنزلية العربية ومدى ملاءمتها مع التشريع الدولي
77	المبحث الثاني: العمالة المنزلية في ظل التشريعات الغربية
78	المطلب الأول: الفئات الاجتماعية الممتثلة للعمالة المنزلية
78	الفقرة الأولى: خلفيات العمالة المنزلية في الدول الغربية
82	الفقرة الثانية: تكييف ظرفية العمالة المنزلية مع التشريعات الغربية
88	المطلب الثاني: طبيعة التشريعات المرتبطة بالعمل المنزلي في بعض الدول الأوروبية ...
	الفقرة الأولى: العمالة المنزلية في تشريعات بعض الدول الأوروبية (إسبانيا، إيطاليا، فرنسا، بلجيكا؛ نموذجاً)
89	الفقرة الثانية: آفاق العمالة المنزلية على خلفية الانتكاس الاقتصادي وجائحة كورونا
103	الفقرة الثانية: آفاق العمالة المنزلية على خلفية الانتكاس الاقتصادي وجائحة كورونا
113	خاتمة
116	الملاحق
127	لائحة المراجع:
149	الفهرس



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتهادية - طنجة
FSJES TANGER