

جامعة محمد الخامس - أكادال -

كلية العلوم القانونية  
والاقتصادية والاجتماعية

الرباط

شعبة: القانون الخاص

وحدة البحث والتكوين:

-قانون المقاولات-

أصروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص

تحت عنوان:

## ملاءمة مدونة الشغل للاتفاقيات الدولية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:  
\* الحاج الكوري

إعداد الطالب الباحث:  
\* رشيد مهيد

### لجنة المناقشة

- رئيسا - الأستاذ الدكتور الحاج الكوري : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق أكادال
- عضوا - الأستاذ الدكتور أمال جلال : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق أكادال
- عضوا - الأستاذ الدكتور محمد طبشي : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق أكادال
- عضوا - الأستاذ الدكتور بلال العشري : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق السويسي
- عضوا - الأستاذ الدكتور أحمد بوهرو : مدير التشغيل بوزارة التشغيل والتكوين المهني

السنة الجامعية : 2012 م - 2013 م

وهو أمر أكدت عليه حتى لجنة الحريات النقابية، والتي اعتبرت أن التشريع الوطني الذي يتطلب حداً أدنى من النقابات والاتحادات لإنشاء اتحاد نقابي فيما بينها يعد مخالفاً لمقتضيات الاتفاقية رقم 87. كما رأت أن التشريع الذي يقصر الأمر على إنشاء اتحاد عام واحد لكل النقابات أو يتطلب ضرورة الحصول على إذن من وزير العمل لإقامة اتحادات نقابية مخالفاً لنفس الاتفاقية ونفس الأمر بالنسبة للتشريع الذي يقرر أن منظمة نقابية وطنية بمجرد انضمامها إلى تجمع نقابي دولي ينطبق عليها وصف جمعية أجنبية<sup>105</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه في ختام مناقشة هذه النقطة هو أن تكتل مجموعة من النقابات في اتحاد نقابي، لا يفقد النقابة شخصيتها الاعتبارية، إذ أنها لا تنصهر في الاتحاد، بل يحتفظ كل واحد منهما بشخصيته القانونية المستقلة<sup>106</sup>.

وإذا كان الحق في تأسيس النقابة وحرية تسييرها عنصرين أساسيين بالنسبة للحرية النقابية فإن ممارستها تتطلب توفر بعض الضمانات، وهذا ما سنعمل على تحليله في المطلب الموالي.

## المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحرية النقابية

لا يمكن الحديث عن حرية نقابية دون تجسيدها على أرض الواقع من خلال ممارسة فعلية لها، وهو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق دون توفير ضمانات لذلك. وهو ما سنعمل على تحليله في هذا المطلب من خلال الفقرتين المواليتين والتي سنعالج في الأولى منهما حماية العمل النقابي على أن نخصص الثانية للحديث عن الإضراب كضمانة من ضمانات ممارسة الحرية النقابية.

105- أحمد حسن البرعي: الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص.85.

106- عبد العزيز مياج، مرجع سابق، هامش رقم 1، ص.49.

## الفقرة الأولى: حماية العمل النقابي

إن الحديث عن الضمانات التي تسمح بممارسة نقابية صحيحة، لا يمكن أن يتم بمعزل عن الفرد الذي اختار ممارسة العمل النقابي، إذ لا بد من توفير حماية له تساعد في اختياره ولا تجعله عرضة للاضطهاد بسبب مواقفه النقابية<sup>107</sup>. فضلا عن ذلك فإن ضمانات الحرية النقابية لا تتحقق بتوفير حماية الفرد فقط، بل لا بد كذلك من توفير ضمانات للنقابة في حد ذاتها، ككيان اجتماعي لا بد له أن يمارس نشاطه بكل حرية وبدون تدخل من أي أحد.

### أولا: حماية العامل النقابي:

منحت المادة الثانية من الإتفاقية الدولية رقم 87 للعمال وأصحاب العمل الحق في ممارسة العمل النقابي بكل حرية دون أي تمييز، ونفس الأمر أكدت عليه الإتفاقية رقم 98<sup>108</sup> الخاصة بالمفاوضة الجماعية حيث نصت الفقرة الأولى من مادتها الأولى على أن العمال يتمتعون بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، وحددت الفقرة الثانية من نفس المادة مظاهر حماية الحرية النقابية، فاعتبرت أنه من باب المس بتلك الحرية جعل استخدام العامل مشروط بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه على عضوية نقابية، وكذا تسريح العامل أو الإساءة إليه بأية وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أيضا لمشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

وقد دافعت لجنة الحريات النقابية على مبدأ حماية العامل النقابي في عدة قرارات صادرة عنها، فاعتبرت أنه يشكل عملا من أعمال التمييز بسبب النشاط النقابي، قيام

107- أنظر لمزيد من التفاصيل: إدريس فجر إنهاء عقد عمل الأجير المحمي، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، مارس 2004، مكتبة دار السلام، ص. 87.

108- وهي الإتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للشغل بتاريخ فاتح يوليوز 1949 ودخلت حيز التنفيذ دوليا في 18 يوليوز 1951، وقد صادق المغرب عليها يوم 20 ماي 1957 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2363 المؤرخة في 07 فبراير 1958 تطبيقا للظهير رقم 1-57-294، انظر الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل التي صادقت عليه المملكة المغربية، مرجع سابق، ص 7.

المشغل بفصل العامل النقابي من الخدمة أو تخفيض رتبته أو نقله إلى غيرها من الأفعال المُجحفة، مؤكدة على ضرورة توفير الحماية خاصة للمسؤولين في النقابات، معتبرة أن هذه الحماية تبقى ضرورية لتأمين فاعلية الحق الأساسي لعمال المنظمات بانتخاب ممثليهم بكامل حرية<sup>109</sup>.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أن المشرع المغربي، قد صنف الحق النقابي ضمن الحريات العامة، حيث منع المس بالحرية والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقولة وفقاً للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل<sup>110</sup>. كما أنه منع أي تمييز بين الأجراء بسبب الانتماء النقابي<sup>111</sup>.

وبالإضافة لما ذكر فقد تبنى المشرع بعض المقترحات التي تساهم في حرية العمل النقابي، فاعتبر ان الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة ممثل نقابي لا يمكن أن يُعد من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو الفصل من العمل<sup>112</sup>. كما أنه فرض ضرورة رفع التعويض عن الفصل بنسبة 100% للممثل النقابي الذي تم فصله من شغله خلال مدة انتدابه<sup>113</sup>. وقد كان حرياً بالمشرع المغربي في نظري ألا يحصر تلك الحماية التي وفرها للممثل النقابي من خلال مضاعفة مبلغ التعويض عن الفصل خلال فترة انتدابه، بل كان عليه أن يمددها حتى إلى الفترة اللاحقة لذلك ويحصرها في مدة معينة، لأن آثار مهمته تمتد حتى بعد انتهاء مهامه، وحتى ينسجم كذلك مع ما قرره لجنة

109-م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، مرجع سابق، ص. 202.  
110- الفقرة الأولى من المادة 9 من مدونة الشغل. والملاحظ أن المشرع المغربي قرن بين حق الممارسة النقابية ومنع المساس بحرية العمل، وذلك لخلق نوع من التوازن بين العمال الذين يفضلون الانخراط في العمل النقابي والعمال الذين لا يرغبون في ذلك الأمر.

111- الفقرة الثانية من المادة 9 من مدونة الشغل.

112- الفقرة الأولى من المادة 36 من مدونة الشغل.

113- المادة 58 من مدونة الشغل.

الحريات النقابية في إحدى قراراتها، والذي اعتبرت من خلاله أنه يتعين حماية المسؤولين النقابيين، وذلك بتأمين عدم إقالتهم، سواء خلال مدة رئاستهم أو لمدة ما بعد ذلك<sup>114</sup>.

وفضلا عما ذكر فإن المشرع مكن الممثل النقابي بعد اتفاق مع المشغل من الاستفادة من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية أو مؤتمرات أو ندوات أو لقاءات نقابية وطنية أو دولية<sup>115</sup>.

لكن السؤال الذي يثار هنا يتعلق بتحديد الحل عند عدم حدوث اتفاق بين المشغل والممثل بخصوص هذه المسألة<sup>116</sup>؟

إن الجواب عن هذا السؤال يبقى مستعصيا لكون حله مرتبط بإرادة الطرفين التي لا يمكن التدخل فيها عن طريق فرض أي أمر، وأن كل ما يمكن قوله بهذا الخصوص هو أنه يتعين عليهما مراعاة الحل الذي يحقق مصلحتهما معا وكذا مصلحة المقاولة وبالتبعية الاقتصاد الوطني، وهو أمر يدعو إلى ضرورة التفكير في تفرغ الممثل النقابي لانشغالاته النقابية<sup>117</sup>.

ولم يكتفي المشرع المغربي بالضمانات المشار لها سابقا، بل فرض حماية جنائية لممارسة الحق النقابي، إذ نصت الفقرة الثانية من المادة 428 من مدونة الشغل على أنه يعاقب بنفس العقوبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي، وهي عقوبة تتراوح ما بين (25.000) إلى (30.000) درهم تتم مضاعفتها في حالة العود، لكن ما يمكن ملاحظته بهذا الخصوص هو ضآلة الغرامة المالية المقررة مقارنة مع أهمية

114-م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادر عن لجنة الحريات النقابية، مرجع سابق، ص. 202، نفس الأمر تبنته التوصية رقم 143 لسنة 1971 من خلال الفقرة السابعة من المادة الثالثة، بل أضافت ضرورة شمول الحماية حتى العمال الذين رشحوا أنفسهم أو تم ترشيحهم عن طريق إجراءات مناسبة.

115- المادة 419 من مدونة الشغل.

116- أكدت لجنة الحريات النقابية في إحدى قراراتها بأن صرف عمال اتحاديين بسبب تغيبهم عن العمل من دون إذن صاحب العمل، لحضور دورة تنقيفية لا يشكل في حد ذاته خرقا للحريات النقابية، أنظر بهذا الخصوص موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، مرجع سابق، ص. 203.

117- أنظر بهذا الخصوص. مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص. 101.

الحق المراد حمايته، وفضلا عن ذلك فإن المشرع لم يبين المقصود بعرقلة ممارسة الحق النقابي، وهو ما قد يفتح باب التأويل وتضارب الآراء من أجل تحديد مفهوم العرقلة الذي قصده المشرع، إلا أنه يتعين في نظري توسيع ذلك المفهوم ليشمل كل فعل يخالف المقتضيات القانونية المقررة لحماية ممارسة الحق النقابي بكل حرية<sup>118</sup>.

ولم يقف المشرع عند توفير ضمانات قانونية للممارسة للحق النقابي وإقرار حماية جنائية له، بل أضاف مقتضى آخر سوى من خلاله بين الممثل النقابي ومندوب الأجراء، إذ نصت المادة 472 من مدونة الشغل على أنه: يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون. وبالرجوع للنصوص المنظمة لعمل مندوب الأجراء<sup>119</sup>، نجد أنه يستفيد من عدة تسهيلات تساعد في أداء عمله، من قبيل ضرورة توفير مكان داخل المقولة لأداء مهامه ولاسيما لعقد الاجتماعات، وكذلك ضرورة تمكينه من الوقت اللازم للقيام بوظائفه داخل وخارج المقولة، كما أن الإجراءات التأديبية المراد اتخاذها في حقه لا تتم إلا بموافقة العون المكلف بتفتيش الشغل<sup>120</sup>، وهو ما أكدته محكمة الاستئناف بالرباط في إحدى قراراتها بما يلي: حيث أن المستأنفة لا تنكر أن المستأنف عليه نقابيا وتدعي أنه لم يثبت صفته كمندوب للعمال، والحال أن المشرع اعتبر مندوب العمال والممثل النقابي يستفيدان من نفس المقتضيات الواردة بمدونة الشغل، لأن من أهداف مدونة الشغل تعزيز ضمانات النشاط النقابي ومنع أي إجراء تمييزي يقوم على النشاط النقابي للأجراء، بل اعتبرت

118- لمزيد من التفاصيل بخصوص الحماية الجنائية في مجال الشغل، أنظر سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، شعبة القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2002-2003، ص. 246 وما يليها.

119- وهي المواد من 455 إلى 461 من مدونة الشغل.

120- أنظر بهذا الخصوص. بوعبيد الترابي: حماية مندوب الأجراء والممثل النقابي، مجلة القصر، عدد 18 شتنبر 2007، ص. 92.

لمزيد من التفاصيل أنظر كذلك: رشيد الزعيم: الفصل لخطأ جسيم في ضوء مدونة الشغل، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2006-2007، ص. 107 وما يليها.

كل فصل عن الشغل ناتج عن ممارسة مهمة الممثل النقابي فصلا تعسفيا بحسب المادة 36 من مدونة الشغل<sup>121</sup>.

لكن ما يمكن ملاحظته بخصوص الإحالة المذكورة أعلاه، أنها جاءت عامة، الأمر الذي قد يسبب خلطاً ما بين وظيفة الممثل النقابي ومندوب الأجراء<sup>122</sup>، مما قد يدفع إلى تعارض بينهما، وبالتالي إضعافاً لدورهما هذا في الوقت الذي شدد المشرع نفسه<sup>123</sup> على ضرورة قيام المشغل على اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور الممثل النقابي من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بينهما. وقد جاء موقف المشرع بهذا الخصوص منسجماً مع ما قرره الفقرة الرابعة من البند الثاني من التوصية رقم 143<sup>124</sup>.

ومهما يكن حرص المشرع المغربي على توفير ضمانات قانونية لحماية العامل النقابي، فإن نجاح تلك المقترضات في تحقيق الغاية يبقى رهينا بمدى احترامها على أرض الواقع. إلا أن التجربة المغربية<sup>125</sup> أثبتت وجود عدة خروقات في هذا المجال، وهو الأمر الذي اقتضى تدخل القضاء والذي أكد في عدة قراراته وأحكامه على ضرورة عدم المس بحرية الممارسة النقابية. فهكذا اعتبرت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء<sup>126</sup> بأن طرد العامل مشوب بطابع التعسف، بعدما تأكدت من حدوث مساومة من قبل المشغل للأجير حول مواقفه النقابية بواسطة إغرائه بالرفع من أجره، وانتهاء الأمر بالطرد بعد اتهامه بالسرقنة.

121- قرار محكمة الاستئناف بالرباط، عدد 40 بتاريخ 29-01-2008، ملف عدد 15/2007/234 غير منشور.

122- ميز ذ. إدريس فجر بين مندوب العمال والممثل النقابي في كون الأول هو ممثل للعمال منتخب في حين أن الثاني هو ممثل للنقابة غير منتخب داخل المقولة، إنهاء عقد عمل للأجير المحمي، مرجع سابق، ص. 92.

123- المادة 473 من مدونة الشغل.

124- وهي التوصية المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات والتي اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بتاريخ 23 يونيو 1971.

125- جاء في جريدة الاتحاد الاشتراكي بتاريخ 26 يونيو 1997 ص. 2، بأن إحدى الشركات المتخصصة في صناعة البطاريات، طردت الكاتب العام لنقابة الكنفدرالية الديمقراطية للشغل، كما قامت بتوقيف أعضاء المكتب النقابي، وذلك بسبب الانتماء النقابي.

126- قرار صادر بتاريخ 21 مارس 1983، ملف عدد: 82/57، أشير له بكتاب ذ. محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، مرجع سابق، هامش: 21، ص. 99.

واعتبرت نفس المحكمة<sup>127</sup> أن الطرد كإجراء تأديبي يكون تعسفياً متى كان بسبب التغيب لممارسة النشاط النقابي، واستندت في قرارها على مبدأ العدل والإنصاف بعدما تبين لها أن قرار الطرد شمل أحد المتغيبين لنفس السبب دون صاحبه.

وقد كان القضاء الفرنسي سباقاً إلى إرساء مثل هذه القواعد حيث اعتبر في إحدى أحكامه أن الإنذار الذي وجهه المشغل للممثل النقابي حديث العهد بالتعيين، مناورة يرمي من ورائها تطويقه مستقبلاً، واعتبر التهديد مكوناً لجريمة العرقلة<sup>128</sup>.

وخلص القول أن ضمان حماية كافية للعامل النقابي لممارسة مهامه بكل حرية لا يمكن أن يتحقق فقط من خلال وضع نصوص قانونية تحمي تلك الحرية، بل إن الأمر يتطلب انخراط طرفي العلاقة الشغلية في المسألة بشكل إيجابي، لإيجاد توافق بينهما يحقق نوعاً من السلم الاجتماعي الذي يكفل لهما مناخاً مناسباً للعمل.

### ثانياً: منع التدخل في عمل النقابة وحمايتها من الحل:

نصت الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 98 على أن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تتمتع بحماية كافية من أي أعمال تتطوي على تدخل في بعضها البعض فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

وأكدت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه يعتبر بوجه خاص بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمة تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل.

127- قرار صادر بتاريخ 01 أكتوبر 1984 مشار له من طرف ذ. إدريس فجر: إنهاء عقد العمل بين الاستقالة والصلح، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، 1999، المعهد العالي للدراسة القضائية، ص. 15.  
128- بوعبيد الترابي: حماية مندوب الأجراء والممثل النقابي، مرجع سابق، ص. 88.



وقد جاء موقف المشرع المغربي منسجماً مع المقتضيات المشار إليها أعلاه، حيث جاءت صياغة المادة 397 من مدونة الشغل متطابقة تقريباً مع صياغة المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 98.

ومن خلال الاطلاع على المقتضيات التشريعية المذكورة أعلاه، يتضح أن أعمال التدخل في عمل النقابة قد يتخذ أشكالاً متعددة يصعب حصرها في لائحة معينة، لكن يمكن الحديث عن بعضها من خلال الاستعانة بالتقارير الصادرة عن لجنة الحريات النقابية بمناسبة دراستها للشكاوي المرفوعة إليها بهذا الخصوص، والتي حددت من خلالها بعض حالات التدخل في عمل النقابة<sup>129</sup>. وهكذا اعتبرت اللجنة أنه يشكل خرقاً لمقتضيات المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 اللجوء إلى وسائل تكتيكية من طرف مؤسسة ما والتي تكون على شكل رشاوى تقدم إلى أعضاء النقابات لتشجيعهم على الانسحاب من النقابة. كما اعتبرت أنه من باب التدخل في عمل النقابة قيام أرباب العمل بتفضيل فريق ضمن الاتحاد النقابي على حساب الآخر، كما رأت اللجنة أنه لا يكفي وجود أحكام تشريعية تمنع أعمال تدخل السلطات أو منظمات العمال وأصحاب العمل في شؤون بعضها البعض، إن لم تكن مصحوبة بإجراءات تضمن تنفيذها عملياً، وبالإضافة إلى ما ذكر فإن منع التدخل في النقابة لا يقتصر على العلاقة بين نقابة العمال وأرباب العمل وإنما يشمل كذلك منع تدخل الدولة في عمل النقابة، وهو أمر لا يتحقق إلا بتوفير استقلال مالي للنقابة<sup>130</sup> عن الدولة. وما يمكن أن يُثار للنقاش بخصوص هذه النقطة بالنسبة للوضع المغربي، ما أقرته المادة 424 من المدونة والتي تنص على أنه "يمكن لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل، أياً كانت تسميته أن تتلقى إعانات من الدولة في شكل عيني أو في شكل مساهمة مالية لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها وأجور بعض الأجراء أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية المنظمة لفائدة

129- م.ع.د: الحريات النقابية، موجز للمبادئ الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، مرجع سابق، ص. 211 إلى 214.  
- انظر لمزيد من التفاصيل، محمد أحمد اسماعيل: مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص 198، وما يليها.  
130 - Eric GRAVEL : Isabelle DUPLESSIS, Bernard GERNIGON, op.cit, p. 44.

أعضائها<sup>131</sup>، وهو أمر قد يفتح الباب في نظري إذا لم يحسن استعماله أمام تدخل الدولة في عمل النقابة، وذلك من خلال استغلال ذلك الدعم المالي لتوجيه سياستها وتهديدها بسحبها في حالة عدم الاستجابة لمطالبها، وهو ما قد يؤثر على مبدأ الحرية النقابية ويفرغه من مضمونه، لذلك يتعين التعامل مع هذه المسألة بنوع من الحرص الشديد، وفي هذا السياق جاء المرسوم التنظيمي رقم 2-04-467 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 المحدد للعناصر التي تمنح على أساسها الإعانات المذكورة بالمادة المشار لها أعلاه، والتي حصرها في عدد مقاعد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص خلال انتخابات مهنية أجريت على الصعيد الوطني، وكذا القدرة التعاقدية للنقابة، أي عدد الاتفاقيات الجماعية التي أبرمتها والجاري بها العمل، بالإضافة إلى مساهمة المنظمة النقابية في برامج محو الأمية والتكوين المستمر. كما أن المشرع المغربي ومن خلال نفس المرسوم عمد إلى تحديد أعضاء اللجنة المكلفة بمراقبة صرف الإعانات لفائدة النقابات والتي يترأسها رئيس الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بعضوية مثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالمالية وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية، وما يمكن أن يلاحظ بخصوص تركيبة هذه اللجنة هو أنها تتضمن ثلاث ممثلين عن السلطة الحكومية يشكلون الأغلبية وهو ما قد يجعل السلطة الحكومية هي المتحكمة في قرارها.

وفضلا عن منع التدخل في عمل النقابة، فإن إقرار منع حل النقابات من طرف السلطة الإدارية أو توقيف نشاطها، يبقى هو الآخر من الضمانات الأساسية لممارسة الحرية النقابية، وهو الأمر الذي أكدت عليه المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87<sup>132</sup>، كما تبنته لجنة الحريات النقابية كمبدأ عام، معتبرة أنه يُعد مخالفا لمفهوم الحرية النقابية

131- قامت الحكومة المغربية برصد اعتمادات مهمة لفائدة المنظمات النقابية من خلال ميزانية التسيير لوزارة الشغل، والتي انتقلت من 10 مليون درهم سنة 2006 إلى 12,5 مليون درهم سنة 2007 لتصل إلى 15 مليون درهم سنة 2008، أنظر بهذا الخصوص. أحمد الحجاجي، مبدأ الحرية النقابية للأجراء، مرجع سابق، هامش: 348، ص. 147.

132- نصت المادة المذكورة على أنه: لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

التشريع الذي يعطي للجهة الإدارية الحق في إصدار قرار بحل النقابة أو وقف نشاطها لأن من شأن ذلك سحب حق الدفاع الذي يجب أن يتوفر للنقابات والذي لا يمكن أن يكون محاطاً بالضمانات اللازمة، إلا أمام السلطة القضائية، كما أرسيت في إطار المبدأ العام المذكور مجموعة من القواعد، فاعتبرت أن حل النقابة أو وقفها حتى لو تم اتخاذه لمواجهة ظروف استثنائية، فإنه لا بد أن يكون خاضعاً لرقابة القضاء، بحيث يحق لأعضاء النقابة حق الطعن في قرار الحل أو الوقف أمام القضاء، بل أكثر من ذلك فإن قرار حل النقابة أو وقفها، لا يتعين أن يدخل حيز التنفيذ إلا بعد انتهاء المدة المقررة قانوناً للطعن فيه أمام القضاء<sup>133</sup>.

وفي نفس السياق جاء موقف المشرع المغربي حيث أكدت الفقرة الأولى من المادة 426 من مدونة الشغل على أنه إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية بسبب مخالفة أحكام القسم المنظم للنقابات المهنية أو لوجود إخلال بقانونها الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء وبالتماس من النيابة العامة، كما فتح المشرع كذلك الباب أمام إمكانية حل النقابة بشكل اختياري، وذلك من خلال الإشارة التي جاءت بالمادة 413 من مدونة الشغل<sup>134</sup>.

لكن السؤال الذي يُثار بخصوص الحل القضائي هو هل النيابة العامة وحدها من تستأثر بتحريك الدعوى الرامية للعمل، أم أن الأمر يمكن أن يتجاوزها وذلك لفائدة أي شخص تثبت له مصلحة وصفه في رفع تلك الدعوى؟

133- أحمد حسن البرعي: الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان سيادة الحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 82 وما يليها.

أنظر لمزيد من التفاصيل: بلال العشري: النقابات العمالية بالمغرب - دراسة في ظروف النشأة والتطور، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2001-2002، ص. 509 وما يليها.

134- نصت المادة المذكور على أنه إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل اعضائها أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تؤول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي.

وجواباً على هذا السؤال رأى البعض<sup>135</sup> أن المقتضيات القانونية حريصة في منحها الاختصاص للنيابة العامة وحدها سلطة رفع الدعوى الرامية إلى حل النقابة، وأنه لا يجوز لسواها تقديم نفس الطلب أمام السلطة القضائية التي لا تملك هي نفسها الحكم في الأمر من تلقاء نفسها، وما على ذي المصلحة إلا التقدم بشكواه إلى النيابة العامة التي تبقى لها السلطة الكاملة في تحريك دعوى الحل أو الامتناع عن ذلك حسب تقديرها للأمر.

هذا الرأي يبقى في نظري مخالفاً للمقتضيات العامة<sup>136</sup> في هذا الباب، والتي تخول لأي شخص الحق في رفع أي دعوى شرط توفره على الصفة والأهلية والمصلحة كما أكد ذلك الفصل الأول من قانون المسطرة المدنية، خاصة وأن مدونة الشغل باعتبارها نصاً خاصاً في هذه الحالة لم تشر لأي استثناء بخصوص تلك القاعدة العامة، بالإضافة إلى مراقبة تحقق تلك الشروط يبقى موكولاً في جميع الأحوال للسلطة القضائية.

وبعد الانتهاء من الحديث عن حماية العمل النقابي باعتباره ضماناً أولى لممارسة الحرية النقابية، فإننا سنخصص الفقرة الموالية لضماناً ثانية لتلك الحرية وهي المتعلقة بالإضراب.

### الفترة الثانية: الإضراب كضمانة من ضمانات ممارسة الحرية النقابية

إذا كان الإقرار بحماية العامل النقابي ومنع التدخل في عمل النقابة وكذا منع حلها بالطريقة الإدارية، يعتبر من أهم الضمانات التي تتحقق معها الحرية النقابية، فإنه في المقابل كان من الضروري أن تتوفر النقابة على الوسائل التي تساعد على حماية ممارسة تلك الحرية في حالة المس بها، ويعتبر الإضراب من أهم تلك الوسائل التي

135- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، مرجع سابق، ص. 488.  
136- أنظر بهذا الخصوص، أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص. 57.

تساعد النقابة في الدفاع عن مصالح المنخرطين فيها<sup>137</sup>، وهو ما سنحاول الوقوف عليه في هذه الفقرة من خلال بيان مفهوم الإضراب وتحديد ماهيته لننتقل للحديث عن مدى مشروعيته.

### أولاً: التعريف بالإضراب وتحديد ماهيته:

أمام عدم تطرق التشريعات المقارنة لتحديد تعريف للإضراب<sup>138</sup>، فقد تدخل كل من الفقه والقضاء لإيجاد مفهوم له، وهكذا نجد أن الفقه الفرنسي وضع عدة تعريفات، فهناك من اعتبره بأنه كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة تبرره مطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموعة العمال أو طائفة منهم، والتي تعبر عنها مجموعة ممثلة بصورة كافية للرأي العمالي<sup>139</sup> في حين عرفه البعض الآخر بأنه التوقف الجماعي عن العمل من طرف الأجراء بقصد الحصول على مطلب أو تطبيق قانون من طرف صاحب العمل<sup>140</sup>، كما اعتبره رأي ثالث بأنه رفض العمل بصفة جماعية ومدبره بشكل يعبر عن نية العمال في وضع أنفسهم خارج العقد بصفة مؤقتة، وذلك لضمان نجاح مطالبهم<sup>141</sup>، هذا في الوقت الذي اعتبره آخرون بأنه هو ذلك التوقف المدبر عن العمل من أجل الدفاع عن مطالب مهنية محددة يرفض المؤاجر الاستجابة لها<sup>142</sup>.

وكما هو الحال بالنسبة للفقه فقد حاول كذلك القضاء إيجاد تعريفات للإضراب، فاعتبرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 28 يونيو 1958 بأنه طريق للدفاع عن المصالح المهنية، كما عرفته في قرار آخر بأنه توقف مدبر عن العمل بهدف الحصول على تحسين شروط العمل. ثم استقرت بعد ذلك على تعريف الإضراب بأنه

137- دنيا مباركة: ضمانات الحرية النقابية من خلال التشريع الحالي ومشروع مدونة الشغل رقم 99-65، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد السابع، 2003، ص. 21.

138- يعني الإضراب في المدلول اللغوي العام، الإعراض عن الشيء أو الامتناع عنه مطلقاً أو لزمناً معيناً ومحدد بغض النظر عن صفة الفاعل أو هويته أو عدده. أنظر بهذا الخصوص. عبد الله الحمومي: حق الإضراب، مجلة المعيار، العدد الخامس والسادس والعشرين، دجنر 2000، ص. 53.

139 - DURAND. Paul, VITV André : *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1956, p. 739.

140 - Verdir Jean Maurice : *Traité de droit du travail les syndicats*, Dalloz, Paris, 1966, p.183.

141 - Sinai Hélène : *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1966, p. 133.

142 - BRUN André, GALAND André : *Droit du travail*, op.cit, p. 427.

توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها<sup>143</sup>، كما عرفته محكمة أمن الدولة العليا بالقاهرة سنة 1987 بأنه الامتناع الجماعي عن العمل المتفق عليه بين مجموعة من العاملين لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم<sup>144</sup>.

هذا وقد حاول كذلك بعض الفقه المغربي الذي تطرق للموضوع إيجاد تعريف للإضراب، فذهب الأستاذ موسى عبود إلى القول بأن الإضراب هو توقف إجراء مؤسسة أو عدة مؤسسات من نفس النشاط عن الشغل للحصول على استجابة مطلب يصطدم بالرفض من طرف المؤاجر، أو الحصول على إلغاء قرار صادر عنه<sup>145</sup>، كما ذهب الأستاذ محمد سعيد بناني إلى تعريفه بأنه هو امتناع كل أو جزء من الأجزاء عن العمل بنية الإضراب ونتيجة خلاف جماعي، ويهدفون من ورائه بصفة مدبرة حمل المشغل على تلبية مطالبهم موضوع النزاع<sup>146</sup>.

وإذا كانت مدونة الشغل المغربية لم تتطرق للموضوع، فإن مشروع القانون التنظيمي المتعلق بشروط وإجراءات ممارسة الإضراب<sup>147</sup>، فقد عرفه في المادة الثانية بأنه هو التوقف الجماعي والمدبر عن الشغل من أجل الدفاع عن مطالب معينة.

وما يمكن استنتاجه من خلال دراسة كل التعريفات المشار لها سلفاً هو أن الإضراب يتكون من مجموعة من العناصر، أولها التوقف الجماعي عن العمل وهو المظهر المادي الذي يتجلى من خلال الإضراب على أرض الواقع، حيث يعبر من خلاله العمال عن رفضهم بالوفاء بالتزامهم بتقديم العمل المتفق عليه، ولا بد أن يكون هذا التوقف

143- ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، 1997، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص. 172.

144- ناهد العجوز، المرجع السابق، ص. 177.

145- موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 300.

146- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 233.

147- وهو المشروع المؤرخ في 11 نونبر 2009 المنشور على الموقع الرسمي لوزارة التشغيل والتكوين المهني [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma) وتم الاطلاع عليه بتاريخ 2010-10-09.

مطلقاً<sup>148</sup>، وأن يكتسي طابعاً جماعياً مخالفاً بذلك التوقف الفردي لأحد الأجراء الذي يمكن أن يستتبع ترتيب مجموعة من الإجراءات التأديبية في حق المتوقف. كما أن ذلك التوقف عن العمل لا بد أن يكون بصفة مؤقتة، لكن هذا لا يعني ضرورة تحديد مدة الإضراب منذ بدايته<sup>149</sup>.

وبالإضافة إلى عنصر التوقف الجماعي عن العمل فإن العنصر الثاني المكون للإضراب هو ضرورة أن يكون مدبراً من خلال توفير نيته، وكذلك الاتفاق المسبق لخوضه سواء كان هذا الاتفاق بناء على محض إرادة الأجراء أو بتنظيم من طرف الهيئة النقابية التي تؤطرهم.

ويبقى في الختام العنصر الثالث المكون للإضراب وهو المتعلق بضرورة وجود هدف مهني يتجسد في تحسين شروط العمل وظروفه، فالتوقعات الخارجة عن إطار الأهداف المهنية لا يمكن أن تعتبر مبرراً للإضراب، لكن حصر الإضراب في الأهداف المهنية فقط، قد يتعارض مع حالات من الإضرابات التي تتجلى على أرض الواقع، والتي غالباً ما تتجاوز المصالح المهنية لتتصب على الضغط على الدولة بوسائل اقتصادية تهدف وضع المسؤولية على المؤسسة<sup>150</sup>.

## ثانياً: مدى مشروعية الإضراب:

لم تتطرق مقتضيات الاتفاقية رقم 87 بشكل صريح لمعالجة المسألة، لكن ذلك لم يمنع لجنة الحريات النقابية من الفصل في الأمر حيث اعتبرت في تقريرها الثاني لسنة 1952 أن الحق في الإضراب يكون وسيلة أساسية يتوفر عليها العمال ومنظماتهم من أجل الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية<sup>151</sup>. واعتبرت نفس اللجنة أن منع

148- أنظر بهذا الخصوص. عبد الله الحمومي، مرجع سابق، ص 54.

149- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، مرجع سابق، ص. 69.

150- لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، أنظر: محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 239.

151 - Eric GRAVEL, Isabelle DUPLESSIS, Bernard GERNIGON. *Le comité de la liberté syndicale quel impact depuis sa création, op.cit, p. 44.*

الإضراب في حالات أخرى غير المتعلقة بالموظفين العموميين يتصرفون باسم السلطة العامة، من شأنه أن يشكل تقليصاً مهماً لنطاق عمل النقابات المهنية<sup>152</sup>، وما فتئت نفس اللجنة في العديد من قراراتها التأكيد على مشروعية الإضراب، وأقرت أن العمل الإضرابي هو إحدى الوسائل التي ينبغي توافرها لدى منظمات العمال، واعتبرت أن الإضراب العام المستمر لمدة أربع وعشرين ساعة على أساس المطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور واحترام العقود الجماعية النافذة وإحداث تغيير في السياسة الاقتصادية هو إضراب مشروع، ويقع ضمن نطاق النشاط الطبيعي للمنظمات النقابية كما أعلنت اللجنة كذلك على أن الإضرابات تعتبر مشروعة على المستوى الوطني طالما أنها تركز على أهداف اقتصادية واجتماعية من دون أن تكون ذات طابع سياسي بحث<sup>153</sup>.

وإذا كان هذا هو الحال بخصوص التشريع الدولي فإن مدونة الشغل لم تتطرق للأمر بشكل صريح وإنما اقتصرت على الإشارة إليه في بعض مقتضياتها، فهكذا نجد أن المادة 16 أشارت إلى أنه من بين الحالات المبررة لإبرام عقد شغل محدد المدة، حالة توقف عقد الشغل ما لم يكن ذلك التوقف ناتجاً عن الإضراب، كما اعتبرت المادة 32 أن عقد الشغل يتوقف خلال مدة الإضراب.

وهذا الموقف يؤكد مبدئياً إقرار مدونة الشغل بالحق في الإضراب انسجاماً في ذلك مع ما قرره دستور المملكة الجديد الذي اعتبر من خلال فصله التاسع والعشرين بأن حق الإضراب مضمون، لكنه في نفس الوقت أكد على أن ممارسة هذا الحق يتم في إطار شروط وإجراءات سيبينها قانون تنظيمي.

152 - Nicolas VALTICOS : *Droit international du travail, op.cit, p. 256.*

153 - م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 147 و148. أنظر بهذا الخصوص كذلك:

-Bernard GERNIGON – Alberto ODERO – Horacio GVIDO : *Les principes de l'OIT sur le droit de grève, Revue internationale du travail, vol : 137, 1998, n° 4, p . 443.*

-Jean Maurice VERDIER ; *Débat sur le droit de grève à la conférence internationale du travail, droit social, n° 22 décembre 1994.*



وقد أثار موقف المشرع المغربي بخصوص إقرار ممارسة الحق في الإضراب بضرورة إيجاد قانون تنظيمي له آراء مختلفة، فقد أيد البعض<sup>154</sup> هذا الموقف معتبرا بأن الحق في الإضراب بغض النظر عن طابعه الدستوري، فإنه يتطلب تدخل المشرع بموجب قانون لتنظيم ممارسته وإخضاعها بالتالي لقوة القانون بدلاً من قانون القوة الذي يحكمه سواء في علاقة المنظمات النقابية بالمؤجر أو بالسلطة العامة بمناسبة أي إضراب من الإضرابات، فالإضراب وإن كان حرية من الحريات، فإنه لا يوجد مانع يحول دون تنظيمه، فالحرية نفسها لها ضوابط تحكمها، فليس هناك حقوق مطلقة غير قابلة للتنظيم، خصوصاً إذا تعلق الأمر بحق جماعي له تأثير على فئات واسعة من المجتمع وحتى على الاقتصاد الوطني ككل، وهو الأمر الذي دفع ببعض<sup>155</sup> المؤيدين لهذا الموقف إلى القول بأنه بعد الاعتراف بحق الإضراب دستورياً، بحيث أصبح حقا مكتسبا لا رجعة فيه، فإنه يتعين تنظيمه وتسخيرها للنماء الاقتصادي وذلك في إطار توافقي.

وفي مقابل الرأي المؤيد لوجود قانون تنظيمي للإضراب، ذهب رأي آخر<sup>156</sup> إلى أن إقرار ذلك القانون قد يقيد ممارسة الحق في الإضراب، معتبرا بأن الممارسة الفعلية لذلك الحق على أرض الواقع لا ترتبط مطلقا بالدستور ولا القانون، وإنما تحكمها معطيات واقعية تختلف من حالة إلى أخرى، وهذا الرأي يبقى منسجما مع موقف التنظيمات النقابية للعمال التي تتخذ موقفا رافضا لأي تنظيم لحق الإضراب، وهو أمر يمكن استنتاجه من خلال البلاغات الصادرة عنها في عدة مناسبات، والتي لا تتضمن أي مطلب بهذا الخصوص، مفضلة بذلك التمسك بحق الإضراب في عموميته المقررة دستوريا<sup>157</sup>.

154- محمد الشرقاني: إصلاح قانون الإضراب بالمغرب - ضروراته ومداخله، مجلة المرافعة، العدد 2 و 3 ماي 1993، حياة المحامين بأكادير، ص. 388.

155- أحمد العواني: هل هناك قانون للإضراب في المغرب؟ مجلة المرافعة، العدد: 2-3 ماي 1993، ص. 370.

156- عبد الرحمان القادري: محاضرات في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزء الثاني، الأنظمة السياسية، السنة الجامعية: 89-90، ص. 178.

157- محمد الشرقاني: مدى مشروعية الإضراب العمالي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، أكادال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية: 1990-1991، ص. 114.

وفي نظري يتعين الجمع بين الموقفين مع من خلال تبني توجه وسط لا يمنع وجود نص تنظيمي يبين إجراءات ممارسة الحق في الإضراب، باعتباره ضروريا لضمان حسن ممارسة ذلك الحق، لكن في نفس الوقت لا يتعين أن يشكل ذلك النص التنظيمي أي مساس بجوهر ذلك الحق، بحيث يكون سببا في تقييده أو إفراغه من محتواه.

والملاحظ أنه منذ النص في أول دستور مغربي لسنة 1962 على مسألة إقرار قانون تنظيمي للإضراب فإن ذلك القانون لم يخرج للوجود إلى يومنا هذا، وهو موقف أرجعه البعض<sup>158</sup> إلى صعوبة وضع ذلك القانون لكون الأمر يقتضي تعيين الفئات التي يشملها هذا الحق، فهل يقتصر مثلا على الأجراء والمستخدمين في القطاع الخاص، أم يشمل كذلك موظفي المرافق العمومية، وبالنسبة للقطاع العمومي هل يجوز حرمان بعض الطوائف من ذلك الحق اعتباراً لكون نشاطها المستمر يبقى ضروريا للحياة العامة للبلاد.

وقد حاول المشرع المغربي إيجاد ذلك القانون التنظيمي، لكن الأمر لم يخرج عن حيز المشروع فقط، والذي حدد من خلاله حسبما جاء بديباجته مفهوما للإضراب كما وضع المبادئ الأساسية التي تضبط ممارسته، بما يضمن ويحمي حق الإضراب بالنسبة للأجير المضرب وحرية العمل بالنسبة للأجير غير المضرب، ويحافظ على سلامة المؤسسات وممتلكاتها، ويضمن حداً أدنى من الخدمة في المرافق والمؤسسات العمومية حفاظاً على المصلحة العامة، كما يحدد التزامات الأطراف والإجراءات الزجرية الممكنة اتخاذها في حالة الإخلال بهذه الالتزامات.

وأمام غياب النص التنظيمي المشار له أعلاه، حاول المغرب في معرض جوابه على ملاحظات لهيئة الحريات النقابية لسنة 1994 أن يلتزم بإيجاد الحل من منظمة العمل الدولية، حيث اعتبرت الحكومة المغربية بأن الوقت قد حان لكي تبادر المنظمة إلى إصدار أداة قانونية تنظم حق الإضراب وتحدد شروط ممارسته، وذلك لتفادي الخلط بين

158- محمد البديوي: الإضراب رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية الحقوق، 1975، ص. 34.

الحق كوسيلة سلمية للدفاع عن مصالح العمال، وبين جميع الأعمال غير المشروعة التي قد ترافقه<sup>159</sup>.

وبالإضافة إلى الإقرار بمشروعية الإضراب على المستوى الدستوري، فقد رأى البعض<sup>160</sup> أن القانون الجنائي هو الآخر يعتبر مصدرا من مصادر مشروعيته، ذلك أن التشريع الجنائي الذي أقدم على تجريم العديد من الأفعال التي قد تصاحب ممارسة الإضراب، فإنه لم يصل الأمر إلى حد منعه أو تحريمه في حد ذاته، فالإضراب يبقى تصرفا مشروعاً، والذي يقع تحت طائلة القانون في بعض الأفعال التي قد تصاحبه من قبيل المس بحرية الشغل<sup>161</sup> والتخريب العمدي للمنشآت الصناعية<sup>162</sup> أو الإقدام العمدي على إتلاف بضائع أو مواد أو محركات آلية أو أية أدوات تستخدم في الصناعة<sup>163</sup>.

وقد أكد الاجتهاد القضائي هو الآخر على مشروعية الإضراب، معتمداً على إقراره دستورياً، فهكذا جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى<sup>164</sup> على أن الاتفاق على الإضراب أو التحريض على ترويجه أمر يقره القانون دستورياً من حيث المبدأ، وكما اعتبر في قرار آخر<sup>165</sup> على أن الإضراب وإن كان حقا مشروعاً بمقتضى القانون، فإن الغاية منه هي الدفاع عن حقوق مشروعاً للعمال المضربين.

والملاحظ من خلال قراءة القرار الأخير أن المجلس الأعلى ربط بين مشروعية الإضراب وبين ضرورة أن يكون الغرض منه مشروعاً لصالح العمال المضربين. ويرى

159- المذكرة الجوابية للحكومة المغربية حول التقرير رقم 295، وزارة التشغيل مشار لها من طرف أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 270، هامش: 2.

160- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، مرجع سابق، ص. 81.

161- الفصل 288 من القانون الجنائي.

162- الفصل 586 و590 من القانون الجنائي.

163- الفصل 596 من القانون الجنائي.

164- قرار عدد 5388 بتاريخ 14-06-1990 ملف جنحي عدد 89/11833، منشور بمجلة المرافعة، العدد: الأول، ص. 163.

165- قرار عدد 559 بتاريخ 09-04-1996 ملف اجتماعي عدد 94/8224، منشور بمجلة الإشعاع عدد 16 دجنبر 1997، ص. 127.

البعض<sup>166</sup> أن الأمر يتعين أن يقف عند هذا الحد، بل لابد من التأكد كذلك من مشروعية طريقة مباشرة حق الإضراب والوسائل المعتمدة في تنفيذه.

وإذا كان الحق في ممارسة الإضراب مضمونا على المستوى القانوني والفقهى القضائي، فإنه على المستوى الواقعي لازالت السلطات العمومية تنتظر إليه بنوع من التحفظ في إطار تصور تطبيقي له، حيث تلجأ في غالب الحالات إلى اعتقالات ومحاكمات للعمال المضربين بدعوى عرقلة حرية العمل والمساس بالنظام العام.

هذا الوضع جعلت الهيئات النقابية تتقدم بشكاوى إلى لجنة الحريات النقابية التي توجه ملاحظات بشكل دوري تقريبا للحكومة المغربية حول انتهاكات الحرية النقابية عموماً والحق في الإضراب على وجه الخصوص<sup>167</sup>.

هذا عن الحرية النقابية، لكن ماذا عن الوضع بخصوص المفاوضة الجماعية؟

## المبحث الثاني: المفاوضة الجماعية

يعتبر إقرارا التفاوض الجماعي من بين الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وهي مهمة أوكلت لها منذ سنة 1944 بمقتضى إعلان فيلادلفيا، والذي يُعد مرفقا ملحقا بدستور المنظمة، والذي أكد في مادته الثالثة على التزام المنظمة بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم حول برامج من شأنها أن تحقق مجموعة من الأهداف ومن ضمنها الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية<sup>168</sup>، وهو المبدأ الذي تم تكريسه من خلال الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وكذلك الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية وكذا التوصية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية.

166- عبد الله الحمومي: حق الإضراب، مرجع سابق، ص. 56.

167- أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 266.  
168 - B.I.T Les normes internationales du travail : Une approche globale, op.cit, p. 45.

وفي إطار تدعيم المفاوضة الجماعية أكدت المنظمة من خلال الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل لسنة 1998 على ضرورة اعتبار الحق في تلك المفاوضة من المبادئ الملزمة لجميع الدول المنظمة لها<sup>169</sup>.

وتماشياً مع ما أقرته منظمة العمل الدولية أكد المشرع المغربي على مبدأ المفاوضة الجماعية من خلال القسم الثالث من الكتاب الثاني من مدونة الشغل، كما تطرق في قسمه الرابع من نفس الكتاب للاتفاقيات الجماعية والتي تُعد من نتائج المفاوضة الجماعية، وهو الأمر الذي سنعمل على تحليله من خلال هذا المبحث وذلك من خلال المطلبين، نخصص الأول منهما للحديث عن مضمون المفاوضة الجماعية وإجراءاتها على أن نتطرق في الثاني للاتفاقيات الجماعية.

## **المطلب الأول: مضمون المفاوضة الجماعية وإجراءاتها**

تقتضي دراسة المفاوضة الجماعية بداية التعريف بها وبيان أهداف وأطرافها وكذا مستوياتها، بالإضافة إلى ضرورة معرفة إجراءاتها، هذا فضلا عن دور الدولة في النهوض بها، وهو ما سنتطرق له من خلال الفقرتين التاليتين:

### **الفقرة الأولى: تحديد ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أطرافها**

إن الحديث عن تحديد ماهية المفاوضة الجماعية يتطلب الوقوف على مفهومها، وتحديد مضمونها انطلاقاً من أهدافها، وذلك في ظل كل من مدونة الشغل والمقتضيات الدولية في هذا المجال، وفي نفس السياق سنعمل على تحديد أطرافها وكذا مستوياتها.

### **أولاً: التعريف بالمفاوضة الجماعية وبيان أهدافها:**

إذا كان ما جرى به العمل هو أن تحديد التعريفات يبقى من اختصاص الفقه والعمل القضائي، فإن المشرع المغربي وعند معالجته للنقطة المتعلقة بالمفاوضة الجماعية سلك منحى آخر، وذلك من خلال وضعه تعريفاً لها، حيث نصت المادة 92 من مدونة

169- BIT Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail 2004, p. 23.

وفي إطار تدعيم المفاوضة الجماعية أكدت المنظمة من خلال الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل لسنة 1998 على ضرورة اعتبار الحق في تلك المفاوضة من المبادئ الملزمة لجميع الدول المنظمة لها<sup>169</sup>.

وتماشياً مع ما أقرته منظمة العمل الدولية أكد المشرع المغربي على مبدأ المفاوضة الجماعية من خلال القسم الثالث من الكتاب الثاني من مدونة الشغل، كما تطرق في قسمه الرابع من نفس الكتاب للاتفاقيات الجماعية والتي تُعد من نتائج المفاوضة الجماعية، وهو الأمر الذي سنعمل على تحليله من خلال هذا المبحث وذلك من خلال المطالبين، نخصص الأول منهما للحديث عن مضمون المفاوضة الجماعية وإجراءاتها على أن نتطرق في الثاني للاتفاقيات الجماعية.

## **المطلب الأول: مضمون المفاوضة الجماعية وإجراءاتها**

تقتضي دراسة المفاوضة الجماعية بداية التعريف بها وبيان أهداف وأطرافها وكذا مستوياتها، بالإضافة إلى ضرورة معرفة إجراءاتها، هذا فضلا عن دور الدولة في النهوض بها، وهو ما سنتطرق له من خلال الفقرتين التاليتين:

### **الفقرة الأولى: تحديد ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أطرافها**

إن الحديث عن تحديد ماهية المفاوضة الجماعية يتطلب الوقوف على مفهومها، وتحديد مضمونها انطلاقاً من أهدافها، وذلك في ظل كل من مدونة الشغل والمقتضيات الدولية في هذا المجال، وفي نفس السياق سنعمل على تحديد أطرافها وكذا مستوياتها.

### **أولاً: التعريف بالمفاوضة الجماعية وبيان أهدافها:**

إذا كان ما جرى به العمل هو أن تحديد التعريفات يبقى من اختصاص الفقه والعمل القضائي، فإن المشرع المغربي وعند معالجته للنقطة المتعلقة بالمفاوضة الجماعية سلك منحى آخر، وذلك من خلال وضعه تعريفاً لها، حيث نصت المادة 92 من مدونة

<sup>169</sup>- BIT Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail 2004, p. 23.

الشغل على أن "المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف:

— تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل.

— تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء.

— تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة

منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة أخرى<sup>170</sup>.

والملاحظ أن هذا التعريف جاء مطابقاً تقريباً للتعريف الذي حددته المادة 2 من

الاتفاقية 154 للمفاوضة الجماعية<sup>171</sup>، وقد حاول المشرع من خلال ذلك التعريف الإحاطة بكل الجوانب المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، وذلك من خلال تحديد أطرافها وكذا بيان أهدافها ومضمونها.

وبذلك يكون المشرع قد تبنى النهج الذي مافتتت منظمة العمل الدولية تدعو له

والمتمثل في تشجيع القوانين التي تعنى بتأطير علاقات الشغل الجماعية بدلاً من تلك التي

تهتم بتنظيم العلاقات الفردية بين العامل والمشغل<sup>172</sup>، وهو الأمر الذي أكدت عليه كذلك

لجنة الحريات النقابية معتبرة أن حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فيما يختص

بشروط العمل يعد عنصراً أساسياً من عناصر الحريات النقابية، وأن الأمر يقتضي تمكين

النقابات العمالية من حق السعي إلى تحسين الشروط العمالية والمعيشية للعمال الذين

170- قد تبنى القانون المصري نفس الموقف من خلال تعريفه للمفاوضة الجماعية بمقتضى المادة 146 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، أنظر بهذا الخصوص. عبد الفتاح مراد: تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، منشأة المعارف بالاسكندرية، 2003، ص 108.

171- نصت المادة المذكورة على أنه في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

أ - تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.

ب - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

ج - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

172 - BIT :Liberté syndicale et négociation collective, op.cit, p. 113.

تمثلهم عن طريق المفاوضة الجماعية، أو أي وسيلة مشروعة أخرى. وعلى السلطات العامة الامتناع عن القيام بأعمال تدخل من شأنها عرقلة هذا الحق وإعاقة ممارسته المشروعية<sup>173</sup>.

هذا وقد ربط المشرع تعريف المفاوضة الجماعية بتحقيق مجموعة من الأهداف يطغى عليها الطابع الجماعي سواء من حيث تحديد الشروط التي يجب أن يتم في إطارها تنفيذ عقود الشغل، وكذلك تحسين تلك الشروط كلما دعت الضرورة إلى ذلك، بالإضافة إلى تحديد آليات التشغيل، وتأطير العلاقات بين المشغلين والأجراء إما بشكل مباشر أو من خلال منظماتهم التمثيلية<sup>174</sup>.

ومن خلال وقوفنا على الأهداف التي حددها المشرع للمفاوضة الجماعية يتبين بأنه يسعى إلى تحقيق نوع من التوازن بين أطراف العلاقة الشغلية وصولاً إلى مستوى مقبول من السلم الاجتماعي، وذلك بتفادي النزاعات الجماعية داخل محيط العمل، وكذا حلها عند نشوبها بالوسائل السلمية، هذا فضلاً عن تقوية قدرة المقابلة التنافسية من خلال توفير الجو الملائم للعمل وخلوه من الشوائب التي قد تؤثر على عطاء العامل وكذا رب العمل، كل ذلك في سبيل الوصول إلى ترسيخ ثقافة الحوار وجعل المفاوضة الجماعية مصدرًا من مصادر قانون الشغل، كما هو الحال في الدول المتقدمة التي سبقتنا في هذا المجال، بل هناك منها من لم يعد يعترف سوى بالمفاوضة كمصدر وحيد لتنظيم علاقات الشغل، كما هو الشأن بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية واليابان<sup>175</sup>. وهو أمر رأى فيه

173- م.ع.د: الحريات النقابية موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 219.

174- تجدر الإشارة إلى أن الأهداف المرجوة من المفاوضة الجماعية تختلف من دولة لأخرى، وذلك حسب النظام السياسي والاقتصادي القائم فيها، وكذلك حسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية، أنظر لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص. علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، فاس السنة الجامعية 1988 - 1989، ص. 359.

175 - JEAN PELISSIER – ALAIN SUPLOT – ANTOINE JEAMMAUD : *Droit du travail*, 23<sup>ème</sup> édition, 2006, Dalloz, p. 891.



البعض<sup>176</sup> بخصوص الوضع المغربي أنه يصعب تحقيقه على أرض الواقع دون توفير مناخ ملائم على المستوى الاقتصادي والديمقراطي والاجتماعي يساعد على ترسيخ فكرة المفاوضة الجماعية، كما ربط ذلك بضرورة تغيير العقليات لدى الفرقاء الاجتماعيين وكذا دعم الدولة لعمليات المفاوضة.

### ثانيا: أطراف المفاوضة الجماعية ومستوياتها:

من خلال التعريف الذي أورده المشرع للمفاوضة الجماعية، يتبين بأن أطرافها هم ممثلو المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا كذلك من جهة والمشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى.

وقد أدخل المشرع المغربي مفهوم النقابة الأكثر تمثيلا في مقتضيات مدونة الشغل انسجاما مع ما أقرته التوصية 163 والتي دعت من خلال بندها الثالث إلى اتخاذ تدابير منسجمة مع الظروف الوطنية عند الاقتضاء من أجل الاعتراف للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضة الجماعية، على أن تحدد المنظمات التي تعطي حق المفاوضة في البلدان التي تطبق فيها السلطات المختصة إجراءات الاعتراف بهذا الحق على أساس معايير موضوعية ومحددة مسبقاً تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات وتوضع بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. وهو أمر أكدت عليه لجنة الحريات النقابية، والتي أرست مجموعة من المبادئ بهذا الخصوص تسعى بالأساس إلى حماية الحق النقابي والحرية النقابية أكثر منها إلى تحديد مفهوم النقابة الأكثر تمثيلا، فقد اعتبرت أن النقابات التي تعترف الحكومات بأنها الأكثر تمثيلية هي تلك التي تمثل

176 - ABDELLAH BOUDAHRAIN, *Le droit du travail au Maroc, tome II, 1<sup>er</sup> édition, 2005, Al Madariss, p. 431.*

بطريقة أفضل، المصالح المهنية للأجراء، غير أن ذلك لا يجب ان يمس بأي حال من الأحوال بالحرية النقابية<sup>177</sup>.

وإذا كانت منظمة العمل الدولية لم تصل إلى حد وضع معايير دقيقة لتحديد مفهوم النقابة الأكثر تمثيلاً، فإن المشرع ومن خلال المادة 425 من مدونة الشغل أبرز العناصر التي يمكن الاعتماد عليها لتحديد ذلك المفهوم، وبذلك يكون المشرع قد وضع حد لما يزيد عن أربعة عقود من الخلافات المتعلقة بالموضوع، سواء على المستوى الفقهي والقانوني<sup>178</sup>، وذلك بغض النظر عن النقاشات التي تثيرها العناصر التي اعتمدها المشرع في تحديد مفهوم النقابة الأكثر تمثيلاً كما سنرى لاحقاً.

وبالرجوع إلى مقتضيات المادة المذكورة أعلاه، نجد أن المشرع في إطار تحديده لمفهوم النقابة الأكثر تمثيلاً ميز بين الصعيد الوطني ومستوى المقابلة، حيث تطلب في الأول ضرورة الحصول على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص، وكذا الاستقلال الفعلي للنقابة وقدرتها التعاقدية<sup>179</sup> في حين اشترط في المستوى الثاني الحصول على 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقابلة أو المؤسسة وكذا القدرة التعاقدية للنقابة.

وتثير العناصر التي أبرزها المشرع عدة إشكالات، وذلك على صعيد المستويين معاً، فنسبة 6% التي حددها المشرع تبقى ضئيلة وقد تحصل عليها أكثر من نقابة وهو ما

177- م.ع.د: الحرية النقابية، موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 228 - 229.  
- انظر لمزيد من التفاصيل كذلك، رافت دسوقي: المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، ص 67، وما يليها، لم تذكر السنة.  
178- لمزيد من التفاصيل في هذا الخصوص أنظر: أحمد العواني: مفهوم النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلاً في القانون الوضعي المغربي للشغل، المجلة المغربية للقانون الاجتماعي، العدد: 2، سنة: 1994، ص. 21 وما يليها.  
179- إن المقصود بالقدرة التعاقدية كما جاء في جواب السيد وزير التشغيل أثناء مناقشة مواد مشروع مدونة الشغل هو عدد الاتفاقيات الجماعية التي أبرمها - تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان حول مشروع قانون رقم 65-99، الولاية التشريعية 1997-2006، مرجع سابق، ص. 26، بالإضافة لهذا فقد كان مشروع مدونة الشغل من خلال المادة 425 يشير إلى عنصر ثالث لتحديد النقابة الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، وهو مستوى الاشتراكات المؤداة فعلياً من طرف المنخرطين، وقد أحسن المشرع صنعا باستبعاد هذا العنصر لأنه كان يطرح عدة إشكالات تتعلق بطبيعة تحديد تلك الاشتراكات وكذا الجهة المكلفة بمراقبة ذلك، هذا فضلاً على أن الأمر قد يعد كوسيلة للمراقبة الضمنية لمداخل النقابات، وهو أمر يُعد مخالفاً لمبدأ الاستقلال المالي للنقابة. أنظر بهذا الخصوص أحمد بودراع: إشكالية تحديد النقابة الأكثر تمثيلاً في القانون المغربي والقانون الدولي، مجلة القانون المغربي، العدد 5 أكتوبر 2003، ص. 74.

قد يطرح من جديد مشكل التمثيلية في إطار المفاوضات الجماعية، وقد كان جديرا بالمشرع، وكما رأى البعض<sup>180</sup> أن يحدد النقابة الأكثر تمثيلا بحسب النسبة الأعلى التي تحصل عليها مقارنة مع باقي النقابات دون حصر الأمر في نسبة معينة.

وإذا كان عنصر نسبة 6% يثير الإشكال المبين أعلاه، فإن العنصر الثاني على الصعيد الوطني والمتمثل في الاستقلال الفعلي، هو الآخر يثير إشكالا يتعلق بتحديد مفهوم ذلك الاستقلال والجهة التي يتعين أن تكون النقابة مستقلة عنها، فهل هي الدولة أم الأحزاب السياسية أم نقابات أرباب العمل أم نقابات العمال فيما بينها؟ سؤال تستعصي الإجابة عنه في ظل الغموض الذي يلف المسألة، الأمر الذي قد يفتح الباب أمام عدة تأويلات قد تصل إلى حد القضاء على دور ذلك العنصر في تحديد النقابة الأكثر تمثيلا.

وبالإضافة للعنصرين أعلاه فإن العنصر المقرر لتحديد النقابة الأكثر تمثيلا داخل المقولة، والمتعلق بنسبة 35% يثير هو الآخر إشكالا يتعلق بالحالة التي لا تحصل فيها أية نقابة داخل المقولة على النسبة المذكورة، وهو ما قد يشكل عائقا أمام تشجيع المفاوضات الجماعية، لذلك نقترح في هذه الحالة ضرورة تخويل حق التفاوض للنقابة التي حصلت على أكثر نسبة في انتخابات مندوبي العمال مقارنة مع باقي النقابات الموجودة داخل المقولة، ونفس الأمر ينطبق على الحالة التي لا توجد فيها إلا نقابة واحدة داخل المقولة، إذ لا بد من تمكينها من ذلك الحق دون اعتبار لأية نسبة<sup>181</sup>.

وفي سياق الإشكالات التي تثيرها مقتضيات المادة 425 من مدونة الشغل نقف على نقطة مهمة تتعلق بتحديد العنصر الذي يتعين أن يحظى بالأولوية لتحديد النقابة الأكثر تمثيلا من ضمن العناصر الواردة بالمادة المذكورة، فمثلا قد نجد نقابة تتمتع

180- احمد بودراع: إشكالية تحديد النقابة الأكثر تمثيلا في القانون المغربي والقانون الدولي، مرجع سابق، ص. 74.  
181- أنظر بهذا الخصوص. عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة للشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، الطبعة الأولى، 2006، المطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، ص. 322.  
هذا وقد حاول مشروع قانون النقابات المهنية سد هذا الفراغ من خلال المادة 44 التي فتحت إمكانية التنسيق بين النقابات في الحالة التي لا تتوفر أية واحدة منها على صفة النقابة الأكثر نسبة.

باستقلال فعلي وقدرة على التعاقد لكنها لم تحصل على النسبة المطلوبة في انتخابات مندوبي العمال، بخلاف نقابة أخرى تتوفر على العنصر الأخير دون التوفر على العنصرين الأولين<sup>182</sup>؟

لم يحدد المشرع جواباً لهذا السؤال، وكل ما يمكن أن يقال في هذا الصدد هو أن اختيار النقابة التي تتولى عملية المفاوضة لا بد أن يتم بتراضي النقابات الموجودة، وأن يراعى بالأساس قدرتها التفاوضية للحصول على أكثر الحقوق لفائدة العمال.

والملاحظ في إطار حديثنا عن أطراف المفاوضة الجماعية هو ان المشرع ومن خلال مدونة الشغل حصر المفاوضة الجماعية على النقابات العمالية، ولم يخول ذلك الحق لمندوبي الأجراء، خلافاً للوضع قبل صدور المدونة، حيث إن الفصل الثاني من ظهير 29-10-1962 المتعلق بمندوبي العمال كان ينص على أن من بين المهام الموكولة لهم تقديم جميع المطالب الشخصية أو الجماعية المتعلقة بالأجور، وبالأصناف المهنية، وبتطبيق تشريع الشغل بوجه عام<sup>183</sup>.

هذا في الوقت الذي حصرت في المدونة دور مندوب الأجراء في تسوية النزاعات ذات الطبيعة الفردية فقط، وهو ما أقرته الفقرة الأولى من المادة 432 والتي نصت على أن من بين مهام مندوب الأجراء تقديم جميع الشكايات الفردية المتعلقة بظروف الشغل.

وبهذا المنحى يكون المشرع المغربي قد أعرض عن تبني إمكانية المقررة بمقتضى المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 154، والتي فتحت الباب كذلك أمام مندوب

182- أنظر بهذا الخصوص. أحمد بودراع: إشكالية تحديد النقابة الأكثر تمثيلاً في القانون المغربي والقانون الدولي، مرجع سابق، ص. 76، انظر كذلك، محمد أحمد اسماعيل، مبدأ الحريات النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص 162، وما يليها.

183- أنظر لمزيد من التفاصيل بخصوص هذه النقطة الحاج الكوري: دور ممثلي العمال في الحوار الاجتماعي (مندوبي الأجراء)، عرض ألقى في إطار مناظرة الحوار الاجتماعي للتنمية والديمقراطية، نظمت بالرباط في 18-19 ابريل 1996، مطبعة النجاح الجديدة، ص. 191 وما يليها.

الأجراء للمساهمة بدوره في المفاوضة الجماعية شريطة ألا تستغل تلك الإمكانية كوسيلة لإضعاف دور النقابات في هذا المجال<sup>184</sup>.

ويبقى في نظرنا أن عدم استعمال المشرع المغربي للإمكانية المذكورة أعلاه، لم يكن موفقاً، خاصة بالنسبة للمقاولات التي لا توجد بها أية تمثيلية نقابية، إذا كان من الأفضل في هذا المجال على الأقل فتح الباب أمام مندوب العمال للمساهمة في عملية المفاوضة الجماعية، وهو أمر طالب به حتى الاتحاد العام لمقاولات المغرب<sup>185</sup>.

وإذا كان المشرع حصر حق المفاوضة الجماعية من جانب العمال في نقاباتهم المهنية الأكثر تمثيلاً، فإنه في المقابل فتح الباب أمام المشغلين للتفاوض بصفة شخصية أو بواسطة منظماتهم، وذلك إذا كانت المفاوضة تتم على مستوى المقولة أو القطاع، في حين حصر الأمر على المنظمات المهنية للمشغلين إذا كانت المفاوضة تتم على الصعيد الوطني وفقاً لما أقرته المادة 95 من مدونة الشغل.

وبالرجوع إلى المادة المذكورة يتضح أن المشرع ميز بين ثلاثة مستويات من المفاوضة الجماعية، المستوى الأول هو الذي يتم على صعيد المقولة، وتكون فيه المفاوضة بين المشغل ونقابة الأجراء الأكثر تمثيلاً، وهو مستوى يرى فيه البعض<sup>186</sup> بأنه يتميز بخصوصيات عديدة اعتباراً للعلاقة القريبة بين طرفي المفاوضة ومعرفتهما المتبادلة ببعضهما ولاطلاعهما على ظروف المقولة وخصائص العمال.

وثاني تلك المستويات هو الذي يتم في إطار القطاع الذي تنتمي إليه المقولة ويتميز بطابع أكثر شمولية، حيث يكون الهدف من المفاوضة هو تحسين ظروف العمل على مستوى كافة القطاع الاقتصادي، لكن الملاحظة التي يمكن أن تُثار بخصوص هذا

184 - Bernard GERNIGON, Alberto ODERD, Horacio GUIDO : *Les principes de l'OIT sur la négociation collective : Revue internationale du travail, vol 139 (2000), n° 1, p.41.*

185- أشار لهذا الأمر الأستاذ عبد اللطيف خالفي في كتابه الوسيط في مدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 322.  
186- محمد الشرقاني: علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، دار القلم - الرباط، يناير 2003، ص. 315 وما يليها.

المستوى هو أن المشرع لم يحدد من خلال المادة 425 من مدونة الشغل العناصر المحددة لنقابة الأجراء الأكثر تمثيلاً بخصوص القطاع خلافا لما فعله بالنسبة للمقولة والصعيد الوطني، وهو الأمر الذي من شأنه فتح باب التأويل الذي قد يكون سببا في تعثر المفاوضات الجماعية على هذا المستوى.

وقد رأى البعض<sup>187</sup> لحل هذا الإشكال اعتماد نفس معايير التمثيلية الوطنية، هذا وقد حاول مشرع قانون النقابات المهنية تفادي هذا النقص، حيث حدد من خلال المادة 41 النقابة الأكثر تمثيلاً على الصعيد القطاعي في تلك التي تحصل على الأقل على 6% من مجموع عدد ممثلي مندوبي الأجراء المنتخبين في إطار القطاع المعني، كما نصت المادة 44 من المشروع على أنه في حالة عدم وجود نقابات مهنية أكثر تمثيلاً على مستوى القطاع، فإنه يمكن تأسيس تنسيقيات نقابية تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين.

وقد أضاف المشرع مستوى ثالث للمفاوضة الجماعية، وهو ذلك الذي يتم على الصعيد الوطني، ويتميز هذا المستوى بشمولية أكبر حيث تتركز المفاوضات الجماعية على مجموعة من النقاط التي تتميز بعموميتها وتقاطع كافة القطاعات بشأنها<sup>188</sup>.

وتعدد مستويات المفاوضات الجماعية يقتضي ضرورة توفير آلية للتنسيق بين كافة المستويات<sup>189</sup>، لضمان نوع من الوحدة بخصوص المقترحات التي تترتب عن عملية المفاوضات، وحتى لا يقع أي تضارب بين تلك المقترحات، مع ضرورة منح الأولوية للمستوى الوطني يليه في ذلك المستوى القطاعي لنصل أخيراً إلى مستوى المقولة، فمثلاً لا يمكن للمفاوضات التي تتم على مستوى المقولة أن تتبنى مقترحات تشير إلى توفير ضمانات أقل من تلك المقترحات المقررة في إطار مفاوضات وطنية أو قطاعية<sup>190</sup>.

187- رشيد الفيلاي الكناسي: مدونة الشغل في شروح، منشورات مكتب العمل الدولي، طبعة 2008، ص. 2.

188- لمزيد من التفاصيل بخصوص مستويات المفاوضات الجماعية، انظر عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 312 على 319.

189- وهو أمر أقرته الفقرة الثانية من البند الرابع من التوصية رقم 163.

190 - YVES DELAMOTTE : *Le droit du travail en pratique, les éditions d'organisation, 1990, p.244.*

وقد جاء تبني المشرع المغربي لفكرة مستويات المفاوضة الجماعية انسجاماً مع ما أقره البند الرابع من التوصية رقم 163<sup>191</sup>، الذي حدد عدة مستويات لتلك المفاوضة، لكن في مقابل هذا فإن ذلك التحديد لا يتعين أن يكون وسيلة لفرض المستوى الذي تتم فيه المفاوضة بالنسبة للفرقاء الاجتماعيين، وإنما يتعين أن يترك ذلك الأمر لإرادتهم المطلقة، وهو ما أكدت عليه لجنة الخبراء في أحد تقاريرها حين اعتبرت أن القانون الذي يفرض مستوى معين للمفاوضة الجماعية يبقى مخالفاً لمقتضيات الاتفاقية رقم 98، وأن الأمر لا بد أن يترك للإرادة الكاملة للأطراف المعنيين باعتبارهم الأقدر على تحديد المستوى الذي يتعين أن تتم فيه المفاوضة<sup>192</sup>.

وبعد التعريف بالمفاوضات الجماعية وبيان أطرافها، ماهي ياترى إجراءاتها ودور الدولة في النهوض بها؟

### **الفقرة الثانية: إجراءات المفاوضة الجماعية ودور الدولة في النهوض بها**

إن استكمال الحديث عن المفاوضة الجماعية يقتضي النظر كذلك لبيان الإجراءات التي تتم في إطارها تلك المفاوضة وإبراز دور الدولة في تكريس حوار الاجتماعي كمظهر لتلك المفاوضة، وهو ما سنعمل على تحليله من خلال هذه الفقرة.

#### **أولاً: إجراءات المفاوضة الجماعية:**

تماشياً مع ما أقرته الاتفاقية 154<sup>193</sup>، وبالضبط مادتها الخامسة التي تدعو إلى اتخاذ مجموعة من التدابير لتكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية، ومن ضمنها وضع قواعد إجرائية متفق عليها بين منظمات أصحاب العمل

191- تشير الفقرة الأولى من البند المذكور على أنه ينبغي عند الاقتضاء اتخاذ تدابير كيفية مع الظروف الوطنية لكي تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على كافة المستويات بما فيها مستوى المؤسسة أو المنشأة أو فرع النشاط أو الصناعة أو المستويين الإقليمي أو الوطني.

192 - BERNARD GERNIGON, ALBERTO ODERO, HORACION GUIDO : *Les principes de l'OIT sur la négociation collective, op.cit, p. 46.*

193- نفس الموقف تبنته اتفاقية الشغل العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، حيث نصت مادتها الثانية على أنه: ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية، والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

ومنظمات العمل، فإن المشرع المغربي بدوره عمد إلى تحديد بعض إجراءات المفاوضة، فهكذا نجده في الوقت الذي ترك فيه لطرفي العلاقة الشغلية حرية تحديد الوقت المناسب للدخول في عملية المفاوضة وحسب الإجراءات التي يرتضونها والتي تتاسب ظروفهما، عمد بخلاف ذلك إلى تحديد بعض الإجراءات التي تهم عملية المفاوضة عند الضرورة، فهكذا نجد أن المادة 97 من مدونة الشغل قد ألزمت الطرف الذي يرغب في التفاوض عند الضرورة بأن يوجه إلى الطرف الآخر بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل كتابا يخبره من خلاله برغبته تلك، كما فرضت على الطرف الذي وجه له الإخطار أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر بنفس الطريقة داخل أجل سبعة أيام من تاريخ توصله بالإخطار.

وفي حالة حدوث توافق بين الطرفين بخصوص مبدأ المفاوضة الجماعية، فقد خولهما المشرع<sup>194</sup> إمكانية الاتفاق المشترك على تحديد تاريخ بدء المفاوضة، وحصر ذلك في أجل 15 يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض. كما فتح لهما كذلك الباب من أجل الاتفاق على تحديد تاريخ الانتهاء من التفاوض على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة<sup>195</sup>.

إلا ان ما يمكن أن يلاحظ بهذا الخصوص هو أن تحديد تاريخ بدء المفاوضة وكذا انتهائها في الأجلين المذكورين أعلاه من شأنه أن يسبب عرقلة لتلك العملية في حد ذاته، وذلك من خلال عدم منح الوقت الكافي للإعداد للمفاوضة، وكذا الوقت اللازم لإدارتها، وأن الأمر كان يقتضي في نظري ترك تحديد أجل بداية المفاوضة ونهايتها للإرادة الحرة لطرفي العلاقة الشغلية، مراعاة لظروفهما وأخذاً بعين الاعتبار حجم وأهمية المواضيع

194- أنظر الفقرة الأولى والثانية من المادة 98 من مدونة الشغل.

195- اعتبرت لجنة الحريات النقابية في أحد تقاريرها على أن إجبار النقابات العمالية على اتباع نمط معين في المفاوضة وفق أوجه تحددها السلطة العمالية وفي حالة نصت الشروط على ألا تتعدى مدة المفاوضات فترة زمنية محددة يعد متعارضا مع مبدأ المفاوضة الطوعية، م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 235 - 236.



التي ستعالجها عملية المفاوضة الجماعية، وإن كان البعض<sup>196</sup> يرى أن ما أقدم عليه المشرع في هذا الباب هو محاولة منه لبلورة موقفه من الأهمية التي تحظى بها المفاوضة الجماعية، معتبرا بأن القواعد المحددة لآجال المفاوضة هي مجرد قواعد تنظيمية الغاية منها تسهيل إجراءات الإخطار بالرغبة في التفاوض الجماعي، وبيدته وبانتهائه، وأنه ليس من شأن عدم احترامها بطلان الإخطار أو بطلان ما يمكن أن يتولد عنه من نتائج مرتكز في ذلك على أن كون المشرع بنفسه وإن كان قد حدد تلك الآجال، فإنه لم يتطرق إلى الأثر الذي يترتب في حالة عدم احترامها.

ولم يقف المشرع عند تحديده لأجل بداية المفاوضة وكذا تاريخ انتهائها، وإنما فرض كذلك ضرورة توجيه نسخة من الاتفاقات التي تتم بين طرفي المفاوضة بخصوص الأجلين المذكورين إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل<sup>197</sup>، وهو ما قد يشكل في نظري نوعاً من الرقابة على عملية المفاوضة الجماعية، وبالتالي مخالفة لما أقرته منظمة العمل الدولية من خلال أجهزتها حول ضرورة أن تتم عملية المفاوضة بصورة مستقلة عن السلطة العامة<sup>198</sup>.

وبالإضافة إلى ما ذكر وفي إطار إجراءات المفاوضة الجماعية فقد ألزم المشرع على كلا الطرفين بأن يحددا من يمثلهما كتابة في المفاوضة كما منح كليهما الاعتراض على الشخص الذي يتم اختياره لتمثيلهما<sup>199</sup>، وقد جاء موقف المشرع بهذا الخصوص منسجماً مع ما أقرته مقتضيات المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 بشأن منع تدخل النقابات المهنية للعمال ونقابات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض<sup>200</sup>.

196- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 336

197- الفقرة الثالثة من المادة 98 من مدونة الشغل.

198- أكدت لجنة الحريات النقابية في إحدى تقاريرها على أن كلا من التفاوض الطوعي في العقود الجماعية واستقلالية الفرقاء المفاوضين يعتبران مثالا أساسيا من مبادئ الحريات النقابية، م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 235.

199- المادة 93 من مدونة الشغل.

200- تبنى المشرع المغربي من خلال المادة 93 نفس الصياغة الواردة في المادة الثانية من اتفاقية الشغل العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، انظر لمزيد من التفاصيل، رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص. 52.

هذا وقد فرض المشرع كذلك على طرفي المفاوضة الجماعية أن يقدموا لبعض المعلومات والبيانات التي يطلبونها والضرورية لتسهيل إجراء المفاوضة<sup>201</sup>، وذلك في انسجام مع ما أقره البند السابع من التوصية رقم 163.

لكن السؤال الذي يُثار بهذا الخصوص هو من له الحق في تحديد ما إذا كانت المعلومات والبيانات المذكورة أعلاه ضرورية لعملية المفاوضة؟ وهل بإمكان الامتناع عن تقديم بعض المعلومات بحجة أنها سرية؟

إن الجواب عن السؤالين المذكورين يمكن أن نستشفه من خلال الفقرة الثانية من البند السابع المشار له أعلاه، والتي تقضي بضرورة تقديم أصحاب العمل لجميع المعلومات التي تطلبها منظمات العمال والمتعلقة بالوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة المفاوضة والمؤسسة عموماً دون أن تفرض على ذلك الأمر أية حدود، لكن في مقابل ذلك اعتبرت أنه إذا كان من المحتمل لبعض المعلومات الإضرار بالمنشأة، فإنه يجوز تقديمها شريطة التعهد باعتبارها سرية إلى الحد المطلوب، كما أنها فتحت كذلك الباب أمام الأطراف للاتفاق على المعلومات التي يجب تقديمها في إطار عملية المفاوضة الجماعية.

وفي ختام الحديث عن إجراءات المفاوضة الجماعية، تجدر الإشارة إلى أن تلك الإجراءات لا بد أن تكون سبباً لتحقيق مبادئ أساسيين في المفاوضة الجماعية، الأول هو المتعلق بضرورة أن تتم تلك المفاوضة بصورة حرة وطوعية، كما أقرت ذلك المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 98، وقد أكدت على ذلك لجنة الحريات النقابية التي اعتبرت في أحد تقاريرها<sup>202</sup> أن المفاوضة حتى تكون فعالة لا بد أن تتمتع بالطابع الطوعي وألا يتم اللجوء إلى تدابير إكراه من شأنها أن تغير من طبيعة المفاوضة الطوعية، لكن في مقابل

201- المادة 94 من مدونة الشغل.  
202- م.ع.د: الحريات النقابية، موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 235.

ذلك لا يمكن فرض ضرورة اللجوء إلى المفاوضة الجماعية أو ضرورة التوصل إلى نتائج من خلالها<sup>203</sup>.

وبالإضافة للطابع الاختياري والحر للمفاوضة الجماعية، فإنه يتعين كذلك أن تتم وفقا لمبدأ حسن النية في التفاوض، وهو ما أكدت عليه لجنة الحريات النقابية في أحد تقاريرها<sup>204</sup>، حيث اعتبرت أنه في الوقت الذي يعود للفرقاء أمر التفاوض في اتخاذ أحدهما موقفا لينا أو حازما تجاه الفريق الآخر، على أصحاب العمل والنقابات العمالية على السواء المفاوضة بحسن نية، بادلين قصارى جهدهم للتوصل إلى اتفاق فيما بينهما، على أن يشمل المبدأ المذكور جميع مراحل المفاوضة<sup>205</sup>.

### ثانيا: دور السلطة الحكومية في المفاوضة الجماعية:

ركزت الاتفاقيات الدولية المنظمة لمسألة المفاوضة الجماعية على ضرورة قيام الدولة في هذه المجال بدور إيجابي يقوم على ركيزتين تتعلق الأولى بضرورة اتخاذ التدابير المشجعة لعملية التفاوض<sup>206</sup>، وذلك من خلال وضع الإجراءات المنظمة لتلك المفاوضة<sup>207</sup>. والملاحظ أن المشرع المغربي وتماشيا مع مقتضيات الدولية، قد عمد إلى إدخال المقتضيات القانونية المنظمة للمفاوضات الجماعية لأول مرة في التشريع الاجتماعي، كما حدد إجراءاتها، بل إن المشرع لم يكتفي بما ذكر، وإنما وفي محاولة منه لإبراز الدور الإيجابي للحكومة في تشجيع عملية المفاوضة، عهد من خلال مقتضيات المادة 99 إلى إلزام هذه الأخيرة من خلال السلطة المكلفة بالشغل أو السلطة الحكومية المعنية بتوفير الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وغيرها للطرفين المتفاوضين، وذلك لتسهيل إجراء المفاوضة الجماعية، وهو موقف انسجم من خلاله

203 - Bernard GERNIGON – Alberto ODERO – Horacio GUIDO : *Les principes de l'Oit sur la négociation collective, op.cit, p. 45.*

204 - م.ع.د: الحريات النقابية موجز المبادئ، مرجع سابق، ص. 227 وما يليها.

205 - Bernard GERNIGON – Alberto ODERO – Horacio GUIDO : *Les principes de l'OIT sur la négociation collective, op.cit, p. 47.*

206 - المادة الرابعة من الاتفاقية رقم: 98.

207 - المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 154.

## الفصل الثاني: إلغاء العمل الجبري

لقد ظهرت فكرة محاربة العمل الجبري في إطار الوعي الذي ساد المجتمع الدولي خلال العشرينات من القرن الماضي بشأن فكرة محاربة الرق، على إثر تبني عصبة الأمم المتحدة لاتفاقية الرق في 25 شتبر 1926، وهكذا وفي ظل الشعور المتزايد للجماعة الدولية بشأن مناهضة الرق وخشيتها من تحول عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق، عمل مكتب العمل الدولي في عام 1926 على تشكيل لجنة للخبراء بشأن عمل السكان الأصليين، والتي شرعت في دراسة نظم وأساليب أعمال السخرة أو العمل الجبري التي كانت سائدة آنذاك خاصة في البلدان الخاضعة للاستعمار<sup>252</sup>. وقد مهدت هذه الدراسة لإقرار الاتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي بتاريخ 22 يونيو 1930، وفي نفس الإطار تم اعتماد التوصية رقم 35 بشأن الإكراه غير المباشر أو الإلزامي، وذلك بتاريخ 28 يونيو 1930، واستمر الوضع على حاله إلى حين تبني الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري والتي تم اعتمادها بتاريخ 25 يونيو 1957<sup>253</sup>، والملاحظ من خلال دراسة أولية للاتفاقيتين المذكورتين أن منظمة العمل الدولية تعاملت مع موضوع العمل الجبري بنوع من التدرج حيث اقتصررت في الاتفاقية الأولى على التعريف به وحث الدول المصادقة عليها على حظر كل أشكال العمل الجبري حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن<sup>254</sup>، لكنها منحت في نفس الوقت حق اللجوء للعمل

252- محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل

العربية، سنة 2004، ص. 101. B.I.T : Les normes internationales du travail, op.cit, p. 57 - 253

254- الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية 29.

الجبري في بعض الحالات الاستثنائية<sup>255</sup>، في حين أكدت الاتفاقية رقم 105 على منع كل أشكال العمل الجبري في جميع الحالات<sup>256</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع الذي عرفه التشريع الدولي، فإن المغرب ورغم مصادقته على الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه<sup>257</sup>، فإن التشريع الاجتماعي ظل خالياً من تضمين مقتضياته لنصوص دقيقة تمنع العمل الجبري<sup>258</sup>، وظل الوضع على حاله إلى حين صدور مدونة الشغل، والتي أقرت منع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً<sup>259</sup>.

وتقتضي دراسة هذا الموضوع في البداية الوقوف على تعريف العمل الجبري، والإجراءات التي يتعين اتخاذها لمحاربتها، لنخرج على المقاربة التي تعاملت بها منظمة العمل الدولية مع الموضوع ومدى انسجام التشريع المغربي معها، وهو الأمر الذي سنعمل على تحليله من خلال المبحثين التاليين:

255- الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية 29.

256- المادة الأولى من الاتفاقية 105.

257- صادق المغرب على الاتفاقية رقم 29 يوم 20 ماي 1957 وصدرت بالجريدة الرسمية، عدد 2363، بتاريخ 07

فبراير 1958 طبقاً للظهير رقم 294.57.1، كما صادق على الاتفاقية رقم 105 بمقتضى مرسوم ملكي عدد 66.97

المؤرخ في 22 أكتوبر 1966 ونشرت بالجريدة الرسمية عدد 2818 بتاريخ 02 نونبر 1966، انظر الصكوك الدولية

في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المغرب، مرجع سابق، ص 8.

258 - Mohamed TADILI : La réforme de législation sociale au Maroc, 2004, imprimerie El

Maarif Al Jadida, p. 72.

259- المادة العاشرة من المدونة.

## المبحث الأول: التعريف بالعمل الجبري وإجراءات ممارسته المطلب الأول: التعريف بالعمل الجبري

يتطلب التعريف بالعمل الجبري بيان العناصر المحددة له وإبراز بعض أشكاله على أرض الواقع، وكذا الوقوف على مدى ارتباطه بمبدأ الحق في العمل وحرية اختياره.

### الفقرة الأولى: تحديد مفهوم العمل الجبري وإبراز بعض أشكاله:

عرفت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 29 العمل الجبري أو الإلزامي بأنه "كل الأعمال أو الخدمات التي تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص أدائها بمحض اختياره".

وعلى خلاف هذا النهج، فإن مدونة الشغل لم تعمل على وضع تعريف للعمل الجبري واكتفت فقط بإقرار منعه كما أشرنا لذلك سابقا. والملاحظ من خلال التعريف المذكور أعلاه ان العمل الجبري له مجموعة من العناصر المحددة، وهو ما سنعمل على تفصيله في نقطة أولى على أن نخصص النقطة الثانية للمسألة المتعلقة بخدم البيوت باعتبارها فئة لازال عملها يشبه إلى حد كبير العمل الجبري في الحاضر الذي نعيشه.

### أولا: العناصر المحددة للعمل الجبري:

من خلال التعريف الذي حددته الاتفاقية 29 للعمل الجبري المذكور أعلاه، يتضح أن هذا الأخير يتم تمييزه من خلال ثلاثة عناصر، وهي ضرورة القيام بخدمة أو عمل والتهديد بأية عقوبة من أجل تنفيذ تلك الخدمة أو العمل بالإضافة إلى انعدام الرضى في ذلك التنفيذ.

وبخصوص العنصر الأول المتعلق بالخدمة أو العمل التي تقدم في إطار العمل الجبري، فإن المقصود بها هو مجموع الأعمال أو الخدمات التي يقوم بها الشخص المجبر لفائدة الشخص الذي أجبره على ذلك والتي تعود بالنفع على هذا الأخير، فعنصر الاستفادة

المنفردة من نشاط المجبر هو الذي يميز الأعمال التي تتم في إطار العمل الجبري، وفي هذا السياق دعت لجنة للخبراء<sup>260</sup> إلى التمييز بين الخدمة أو العمل الجبري وبين التعليم أو التكوين الإجباري، معتبرة أن هذا الأخير يدخل في إطار ممارسة الحق في التعليم، وفقا لما أقرته مجموعة من الاتفاقيات الدولية<sup>261</sup>.

كما دعت نفس اللجنة كذلك لضرورة التمييز بين العمل الجبري وبرنامج التأهيل المهني الإجباري، حيث لم تعتبر أن هذا الأخير يدخل ضمن صور العمل الجبري، لكنها وفي نفس الوقت ومراعاة لكون برامج التأهيل المهني تتضمن عادة مجموعة من الأعمال التطبيقية والتي يستعصي معها التمييز بين برنامج التأهيل وبين تقديم خدمات فعلية، فقد دعت إلى ضرورة مراقبة التوجيه العام لبرنامج التأهيل المهني والوقوف على عناصره للتأكد مما إذا كان يرتبط فقط بعنصر التأهيل أم أنه يتضمن فرضا لخدمات وأعمال تجعله يدخل في إطار مفهوم العمل الجبري<sup>262</sup>.

والملاحظ أن عمل اللجنة المذكورة أعلاه يحرص على ضمان عدم استغلال الأجير أو إرغامه على تقديم خدمات مجانية تحت غطاء الاستفادة من التأطير والتكوين. وفي نفس الاتجاه يمكننا أن نقيس الأمر على فترة الاختبار والتي بدورها يتعين ألا تستغل لإلزام المتدرب على القيام بأعمال يمكن أن تدخل في إطار العمل الجبري، وقد أحسن المشرع المغربي حينما عمد إلى تنظيم تلك الفترة سواء من حيث كيفية إنهاؤها<sup>263</sup>، وكذا من حيث مددها<sup>264</sup> بشكل يضمن التأطير القانوني لتلك الفترة حتى تحقق الهدف المتوخى منها ودون أن تتصرف عن المبتغى الذي أراده المشرع.

260 - B.I.T : la norme internationale du travail, op.cit, p. 59.

261- أكدت الفقرة الأولى من المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن: "لكل شخص حق في التعليم، ويجب أن يوفر التعليم مجانا، على الأقل في مرحلته الابتدائية والأساسية ويكون التعليم الابتدائي إلزاميا...".

262 - B.I.T : Eradiquer le travail forcé : conférence internationale du travail, 98e session 2007, première édition, p. 19.

263- المادة 13 من مدونة الشغل.

264- المادة 14 من مدونة الشغل.

وبالإضافة للعنصر المتعلق بتحديد مفهوم الخدمة أو العمل، فإن إرغام الشخص على تقديم ذلك العمل تحت طائلة التهديد بعقوبة معينة، يبقى ثاني عنصر محدد للعمل الجبري، والعقوبة في هذا الإطار لا يقصد بها فقط الجانب الجزري، وإنما قد تتخذ أشكالاً متعددة<sup>265</sup> من قبيل التهديد بفقدان الحقوق والامتيازات، وقد يتخذ أشكالاً أكثر تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً لتكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني، وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدانها المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني، وفي بعض الأحيان يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية، ويقومون بتهديدهم بمصادرتها بغية فرض العمل الجبري عليهم عنوة<sup>266</sup>.

ومن خلال ما ذكر يتضح بأن قيام شخص بعمل معين لا بد أن يكون نابعاً من اختياره، وغير مدفوع للقيام به بأية وسيلة إكراه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وهذه النقطة الأخيرة التي تبنتها التوصية 35 لسنة 1930 بشأن الإكراه الغير مباشر على العمل، حيث دعت إلى تجنب الوسائل غير المباشرة التي تزيد بشكل مفتعل من الضغط الاقتصادي على السكان لدفعهم إلى العمل بأجر<sup>267</sup>، كما طالبت المادة الثالثة من نفس التوصية بضرورة تجنب فرض قيود على الانتقال الطوعي للأيدي العاملة من عمل إلى

265- وهو الأمر الذي أكد عليه المؤتمر الدولي للشغل في دورته 14 بجنيف سنة 1930. أنظر بهذا الخصوص.

*B.I.T : Eradiquer le travail forcé, op.cit, p. 20.*

266- تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 93، 2005، التقرير الأول - ب - مكتب العمل الدولي الطبعة الأولى، 2005.

267- المادة الثانية من التوصية، وقد حددت المادة المذكورة بعض حالات الضغط الاقتصادي من قبيل فرض ضرائب على السكان لحثهم عن البحث عن عمل بأجر في مؤسسات خاصة، وفرض قيود على ملكية الأراضي أو حيازتها أو استغلالها، وكذا توسيع المعنى المعترف به عموماً للتشرد، بالإضافة إلى اتباع نظام لجوازات المرور يكون الهدف منه هو جعل العاملين لحساب الغير في مركز متميز بالنسبة لغيرهم من العمال.



آخر أو من منطقة إلى أخرى بشكل يؤدي بصورة غير مباشرة إلى إجبار العامل على البحث عن عمل في صناعات أو مناطق معينة.

وإذا كان تحديد مفهوم الخدمة أو العمل، وكذا التهديد بعقوبة معينة هما العنصران الأولان المحددان للعمل الجبري، فإنه يُضاف لهما عنصر ثالث، وهو المتعلق بحرية الاختيار والملاحظ أن التعريف الذي وضعته الاتفاقية 29 للعمل الجبري يميز بين العنصرين الأخيرين مع العلم أنه لا يمكن لنا الحديث عن حرية اختيار للعمل، إذا كانت ممارسته مقرونة بالتهديد بعقوبة معينة، ومع ذلك تبقى بعض الحالات التي يمكن من خلالها الجمع بين العنصرين المذكورين، وهي تلك المتعلقة بتوفر حرية الاختيار عند الالتحاق بالعمل، إلا أن تلك الحرية قد تكون مبنية على مجرد وعود كاذبة وخذع من قبل الشخص المشغل، ليتم فيما بعد سلب تلك الحرية من العامل وإجباره على القيام بالعمل رغماً عن إرادته<sup>268</sup>.

وفي نفس السياق تدرج الحالة المتعلقة بالحق في إنهاء العلاقة الشغلية سواء بالنسبة للعقود المحددة المدة أو تلك الغير محددة المدة، وفي هذا الإطار اعتبرت لجنة الخبراء أن المقتضيات القانونية التي تمنع الأجير من حقه في إنهاء العلاقة الشغلية بعد منحه لأجل إخطار معقول زمنياً، شكلاً من أشكال تطوير العلاقة الشغلية التعاقدية المبنية على حرية الاختيارات إلى فرض للعمل الجبري، وهو ما يشكل بالتالي مخالفة لمقتضيات الاتفاقية رقم 29<sup>269</sup>.

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع المغربي احترم من خلال مقتضيات مدونة الشغل بالضبط من خلال الفرع الثاني من الباب الخامس من الكتاب الأول ما أقرته لجنة

268 - B.I.T : *Eradiquer le travail forcé, op.cit, p. 20.*

269 - B.I.T : *Eradiquer le travail forcé, op.cit, p. 21.*

الخبراء بشأن الحق في إنهاء العلاقة الشغلية، حيث منح لطرفي العلاقة الشغلية ذلك الحق دون قيد أو شرط باستثناء ضرورة احترام أجل الإخطار<sup>270</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه في إطار الحديث عن العناصر المحددة للعمل الجبري، هو أنه يحدد استنادا إلى طبيعة العلاقة بين الشخص وصاحب العمل، وليس اعتمادا على نوع النشاط المؤدى، مهما كانت ظروف العمل شاقة أو خطيرة، كما أن شرعية النشاط أو عدم شرعيته بموجب القانون الوطني أمر غير حاسم في تحديد ما إذا كان العمل جبريا أم لا، فعندما تجبر امرأة على ممارسة الدعارة فهي في حالة عمل جبري بسبب طبيعة العمل الغير الطوعية والتهديد الذي تعمل تحت وطأته، بغض النظر عن شرعية أو عدم شرعية هذا النشاط بالذات<sup>271</sup>.

وبالرغم من وضع الاتفاقية 29 لتعريف العمل الجبري بعناصره الثلاث التي أبرزناها سابقا، فإن مفهومه لازال غير واضح تماما، ففي كثير من الأوساط لازال هذا التعبير مرتبطا إلى حد بعيد بممارسات العمل الجبري في الأنظمة الديكتاتورية<sup>272</sup>.

كما أنه لا يزال يختلط مع بعض المصطلحات من قبيل الاتجار في البشر، وكذا التعرض للاستغلال، بالإضافة لما يصطلح عليه بالرق الحديث، وهو الأمر الذي يتطلب منا الوقوف على هذه المصطلحات لتمييزها عن المفهوم الجبري.

فبخصوص مصطلح الاتجار في البشر فقد عرفته المادة الثالثة من بروتوكول باليرمو<sup>273</sup> بأنه تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تثقيلمهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استعمال السلطة أو إساءة استغلال حالة الاستضعاف أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية

270- ينظم ذلك الأجل المرسوم رقم 02.04.469 الصادر بتاريخ 16 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 29 دجنبر 2004.

271- ثمن الإكراه - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - مؤتمر العمل الدولي، دورة: 2009/98، التقرير الأول - ب، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، 2009، ص. 6.

272- أنظر بهذا الخصوص. تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مكتب العمل الدول، مرجع سابق، ص. 5.

273- تم اعتماده بتاريخ 2000/1/15.

أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال كحد أدنى استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".

والملاحظ من خلال التعريف المذكور أعلاه أن العمل الجبري يبقى فقط مجرد غرض واحد من ضمن مجموعة من الأغراض التي يتوخاها الاتجار بالبشر، والتي تختلف بحسب الحالات<sup>274</sup>.

أما عن مصطلح التعرض للاستغلال، فما تجدر الإشارة إليه هو أن العمل الجبري يتكون بالأساس من الاستغلال في المكان الذي يؤدي في العمل أو الخدمة، وقد يكون من الممكن تحديد عوامل مختلفة لحالات الاستغلال، فعلى سبيل المثال ممارسات التوظيف التعسفية التي تلغي حرية الاختيار للعامل<sup>275</sup>، ويتضح مما ذكر أن التعرض للاستغلال هو فقط عنصر واحد من ضمن عناصر أخرى يتضمنها العمل الجبري.

وبخصوص المصطلح الثالث المتعلق بما يعرف بالرق الحديث، فهو ذلك المرتبط بالعمل سداداً للدين، وقد عرفته الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق<sup>276</sup>، بأنه ذلك الحال الناجم عن ارتهان مدين بتقديم خدماته الشخصية أو خدمات شخص تابع له ضماناً لدين عليه، إذا كانت القيمة المنصفة لهذه الخدمات لا تستخدم لتصفية هذا الدين، أو لم تكن مدة هذه الخدمات أو طبيعتها محددة".

274- أنظر بهذا الخصوص. الاتجار بالبشر والعمل الجبري، دليل للتشريعات وتطبيق القانون، برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري، 2005، منظمة العمل الدولية، جنيف، المكتب الإقليمي للدول العربية ببيروت - لبنان، 2007، ص. 17 وما يليها.

275- أنظر لمزيد من التفاصيل: ثمن الإكراه، مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص. 7.

276- تم اعتماد هذه الاتفاقية في جنيف بتاريخ 30 أبريل 1956.

وقد بينت بحوث منظمة العمل الدولية باستمرار أن التلاعب بالائتمان والدين سواء من قبل أصحاب العمل أو وكلاء التوظيف، مازالا عاملا يوقع العمال المستضعفين في حالات العمل الجبري، ودعت إلى اتخاذ إجراءات قانونية تنص على عقوبات جزائية ضد أصحاب العمل الذين ييقون العمال في حالة استعباد<sup>277</sup>. ومن خلال ما ذكر يتبين أن مفهوم الرق الحديث يشكل فقط حالة واحدة من ضمن حالات العمل الجبري، لكنه لا يشملها في مجملها.

### ثانيا: خدمة البيوت كشكل من أشكال العمل الجبري:

حظي موضوع العمل المنزلي باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية والتي أقدمت على توثيق ظروف عمل هذه الفئة، حيث اعتبرت أن العمال المنزليين يتعرضون بصفة خاصة لممارسة العمل الجبري، وذلك بطابع عملهم الذي يفتقر إلى الحماية، وغلبة الطابع الشخصي على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، فالعمل المنزلي يتم في إطار خصوصية البيت، ومن تم فهو عادة في عزلة عن لوائح سوق العمل.

وقد كشفت دراسة للقوانين الوطنية قامت بها المنظمة في خمسة وستين بلداً أن تسعة عشر بلدا فقط أصدرت قوانين أو أنظمة محددة تتناول العمل المنزلي، وتبين أن هذه القوانين توفر غالبا للعمال المنزليين حماية أقل مما توفره للفئات الأخرى من العاملين<sup>278</sup>.

كما أبرزت منظمة العمل الدولية في تقريرها العالمي الصادر عام 2007 والمتعلق بالقضاء على التمييز في العمل الواقع على عاتق العاملات في الخدمة المنزلية، حيث اعتبر التقرير أنهن يتعرضن بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز والاستغلال والإساءات بما في ذلك المضايقة والعنف من قبل أصحاب العمل والإكراه من جانب

277- مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 8.  
278- مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص. 49، انظر لمزيد من التفاصيل بخصوص الوضعية المغربية، محمد أمزيان، الحماية القانونية لخدمات المنازل الأحمدية للنشر طبعة 2000، ص 20 وما يليها.

وكالات الاستخدام والعمل الجبري، وتدني الأجور والتغطية الاجتماعية غير المناسبة<sup>279</sup>، وفي نفس السياق ذكرت لجنة الخبراء في دراسة استقصائية عامة أجرتها عام 2007 بشأن استئصال العمل الجبري على ضرورة تطبيق الاتفاقيتين 29 و 105 على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليين<sup>280</sup>، وقد ثمنت نفس اللجنة الافتراض القائم على اعتبار أن العمال المنزليين يخضعون لنطاق التشريعات الاجتماعية الوطنية ما لم يتم استبعادهم صراحة من نطاق تلك التشريعات<sup>281</sup>.

وهذا الاختيار الأخير هو الذي تبناه المشرع المغربي، من خلال الفقرة الأولى من المادة الرابعة من مدونة الشغل، والتي أكدت على أن شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت سيتم تنظيمها بمقتضى قانون خاص.

إلا أن الملاحظ هو أنه بالرغم من كون المدونة شرع في تطبيقها في غضون سنة 2004، إلا أن القانون المتعلق بخدم البيوت لازال لحد الآن يراوح مكانه ولم يتعدى بعد خطوات المشروع<sup>282</sup>.

وهذا الأمر يشكل تقصيراً في معالجة الموضوع، وهو ما قد يفتح الباب في ظل غياب التأطير القانوني إلى تحول العمل المنزلي إلى عمل جبري في بعض الحالات<sup>283</sup>.

وفي إطار الحفاظ على الغاية من العمل المنزلي والحرص على عدم انصرافه وتحوله لعمل جبري، فقد حاول تقرير مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين

279- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 27.

280- العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99 لسنة 2010، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، ص. 16 - 17.

281- المرجع السابق، ص. 23.

282- أحيل المشروع حالياً على الأمانة العامة للحكومة بعد تنقيحه بناء على اقتراحات وزارة الأسرة والتضامن والتنمية الاجتماعية، وهو منشور بموقع وزارة التشغيل والتكوين المهني: [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma) وتم الاطلاع عليه بتاريخ 2011-02-14.

283- وكمثال على ذلك، نذكر حالة الخادمة الفلبينية - باي موث - التي تعرضت للتعذيب من قبل مشغلها المغربية وزوجها الإماراتي بمدينة الدار البيضاء، والتي صرحت عند الاستماع لها من طرف قاضي التحقيق أنها تعرضت للحرمان من الأكل، وظلت تكتفي بما تلتقطه من بقايا مما يتركه أفراد العائلة من طعام بعد رميه في سلة نفايات المنزل، كما أكدت بأنها تعرضت للحرق والكي بواسطة أدوات حديدية، حسبما تم نشره في خبر بجريدة المساء بتاريخ 2009/10/21، والمشار له بموقع الأنترنيت: [www.maghress.gov.com](http://www.maghress.gov.com) بتاريخ 2011/02/19.

لسنة 2010 التعمق أكثر في الموضوع من خلال دراسة مجموعة من القوانين المقارنة لتحديد مفهوم العمل المنزلي وبيان كيفية انعقاد العقد المتعلق به وظروف تنفيذه وكذا طريقة إنهائه.

وبخصوص التعريف، تم الوقوف على معيارين اثنين مميزين للعمل المنزلي، الأول يتعلق بنطاق إنجاز ذلك العمل، والذي يتعين أن يكون مرتبطاً بالأسرة، أما المعيار الثاني فهو يتعلق بتحديد الطبيعة الغير المربحة للعمل المنزلي من خلال استبعاد المساعدة في الأنشطة التجارية أو المهنية المنجزة في المنزل والتي تعود بالنفع على المشغل<sup>284</sup>.

وهذين المعياران تم احترامهما من خلال مشروع القانون المتعلق بخدم البيوت، حيث عرف هذا الأخير، خادم البيت، بأنه كل شخص طبيعي يقوم بشكل مستمر مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت<sup>285</sup>، كما عرف صاحب البيت بأنه كل شخص طبيعي يستأجر عمل خادم لإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت ولا تهدف إلى تحقيق ربح مادي<sup>286</sup>.

والملاحظ أن المشروع لم يقصر خدمة البيت على تلك الأشغال التي يتم تنفيذها داخل المنزل بل وسع من مفهومها لتشمل جميع الأشغال المرتبطة بالبيت سواء داخل الأسرة أو من أجل الأسرة، وهو أمر يتضح أكثر من خلال المادة الثانية من المشروع والتي حددت بعض حالات أشغال البيت ومن ضمنها سياقة السيارة لأغراض البيت.

أما عن كيفية إبرام عقد عمل خدمة البيت، فقد أكد التقرير على اختلاف الحالات في الأنظمة المقارنة بين اختيار العقد الشفوي أو العقد الكتابي أو وضع عقود نموذجية<sup>287</sup>.

وقد تبنى مشروع قانون خدم البيوت اختيار العقد المكتوب، حيث أكدت الفقرة الثانية من المادة الثالثة على أن "عقد خدمة البيت يجب أن يكون ثابتاً بالكتابة، في حين

284- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 25.

285- الفقرة الأولى من المادة الأولى من المشروع.

286- الفقرة الثانية من المادة الأولى من المشروع.

287- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 33.

أحالت الفقرة الأولى من نفس المادة على شروط التعاقد المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود عند إبرام عقد تشغيل خادم البيت<sup>288</sup>. كما اشترطت الفقرة الثانية من المادة الخامسة من المشروع ضرورة الحصول على رخصة من أولياء الأمور لتشغيل الأشخاص البالغين من العمر ما بين 15 و 18 سنة كخدم بيوت.

وبخصوص ظروف تنفيذ عقد خدمة البيت فقد ميز التقرير بين فترة الاختبار، وحق العامل المنزلي في الاستفادة من راحة أسبوعية، وكذا ضرورة احترام الحد الأدنى في الأجور، هذا فضلا عن تحديد آليات لمراقبة تنفيذ المقتضيات القانونية المتعلقة بعقد العمل المنزلي.

فبشأن فترة الاختبار، فقد لاحظ التقرير تفاوتاً شاسعاً في تحديد تلك الفترة، إذ تتراوح بين أسبوع واحد كأقصر مدة، وقد تصل إلى 90 يوماً في بعض الحالات<sup>289</sup>.

وقد اختار مشروع قانون خدم البيوت تحديد تلك الفترة في مدة شهر قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>290</sup>.

أما عن حق العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية فقد أكد التقرير وجود اختلافات في مجموع الحالات التي تمت دراستها بين بعض القوانين التي تحدد تلك الفترة بين يوم أو يوم ونصف وأخرى تمنح يومين في الأسبوع<sup>291</sup>.

هذا في الوقت الذي تبنى فيه مشروع القانون اختياراً حاول من خلاله الجمع بين الإقرار بالزامية تمكين خدم البيت من راحة أسبوعية، محددًا فقط حدها الأدنى، فاتحاً

288- ينص الفصل الثاني من قانون الالتزامات والعقود على أن الأركان اللازمة لصحة الالتزامات الناشئة عن التعبير عن الإرادة هي: (1) أهلية الالتزام (2) تعبير صحيح عن الإرادة يقع على العناصر الأساسية للالتزام (3) شيء محقق يصلح لأن يكون محلاً للالتزام، (4) سبب مشروع الالتزام.

289- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 35.

290- المادة السادسة من المشروع.

291- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 45.

الباب أمام إمكانية الاتفاق على تمكين العامل من مدة أطول، وكذا إمكانية الاتفاق على تجميعها شريطة منحها للخادم خلال الشهرين المواليين لتاريخ وقفها<sup>292</sup>.

وبالإضافة إلى تحديد فترة الراحة الأسبوعية فقد تطرق المشروع إلى ضرورة تمكين العامل المنزلي من عطلة سنوية لا تقل مدتها عن يوم ونصف اليوم عن كل شهر من العمل<sup>293</sup>، كما حوّله حق الاستفادة من أيام عطل خلال الأعياد الدينية والوطنية<sup>294</sup>، بالإضافة إلى تمكينه من رخص تغيب بسبب أحداث عائلية.

أما بخصوص الحد الأدنى للأجور فقد لاحظ تقرير مؤتمر العمل الدولي لسنة 2010 تقرير أن العمال المنزليين يعتمدون هيكليا على مدى إمكانية مختلف الأسر المعيشية لتحمل تكاليف العمل المنزلي، لذلك دعى إلى ضرورة تحديد حد أدنى للأجور واعتماد تشريعات لحماية الأجور بهدف النهوض بظروف العمل لهذه الفئة<sup>295</sup>.

وفي هذا المسار حاول المشروع السير وذلك من خلال المزج بين إرادة الأطراف في تحديد أجره العامل المنزلي، وبين ضرورة احترام حد أدنى لذلك الأجر، حدده في نسبة 50% من الحد الأدنى المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة<sup>296</sup>.

أما عن مراقبة تنفيذ عقد العمل المنزلي، فقد اعتبر التقرير أخذا بعين الاعتبار أهمية التفتيش في ضمان إنفاذ قوانين العمل، أن العمل المنزلي لا بد وأن يخضع بدوره للمراقبة وأن احترام خصوصية مكان تنفيذ العمل لا ينبغي أن يؤدي إلى حظر مطلق لزيارات التفتيش، كما لاحظت لجنة الخبراء في دراسة استقصائية عامة أعدتها عام 2006 إلى أن موافقة صاحب العمل أو شاغل المنزل أو الموافقة المسبقة من جانب هيئة

292- المادة الثامنة من المشروع.

293- المادة التاسعة من المشروع.

294- المادة العاشرة من المشروع.

295- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 36.

296- المادة الثانية عشر من المشروع.



قضائية قد يضمن احتراماً لمبدأ الخصوصية وتحقيق التوازن في الوقت ذاته بينها وبين الحقوق الخاصة بمكان العمل<sup>297</sup>.

والملاحظ من خلال مشروع قانون خدم البيوت هو أن المادة الرابعة عشر منه أشارت إلى إحداث جهاز خاص تابع للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل للقيام بمراقبة تطبيق ذلك القانون، دون تحديد طبيعة ذلك الجهاز وحدود اختصاصه وطريقة اشتغاله بشكل دقيق.

وكل ما يمكن قوله في هذا المجال هو أن الهدف من هذا الجهاز يكون على الأقل في فترة أولى صعب التحقق نظراً لطبيعة الأسرة المغربية المحكومة بمجموعة من العادات والتقاليد التي لا تسمح في كثير من الأحيان بإحضار أشخاص يعتبرون أجنب عن الأسرة لداخل بيتها، وأنه حتى في حالة تجاوز هذا المعطى، فإن عملية التفتيش لا بد من أن تحترم حرمة البيت المقررة دستورياً<sup>298</sup>.

وإذا كان تقرير مؤتمر العمل الدولي أكد على تنفيذ عقد العمل المنزلي في الظروف التي حددها أعلاه، فإنه في نفس الوقت أولى اهتماماً كبيراً لكيفية إنجائه سواء من خلال تحديد أسباب الفصل ليقف على أن الشائع في العمل المنزلي هو إنهاء الاستخدام دون تقديم سب وجيه، كما ركز كذلك على ضرورة احترام فترات الإخطار<sup>299</sup>.

لكن بالرجوع إلى مقتضيات المادة السابعة من المشروع، نجد أنها تؤكد على أن عقد خدمة البيت ينتهي زيادة على أسباب الانتهاء المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود<sup>300</sup> بموت صاحب البيت الذي أبرم العقد مع خادم البيت.

297- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 68.

298- تنص الفقرة الثانية من الفصل الرابع والعشرين من الدستور الجديد بأن: المنزل لا تنتهك حرمة ولا يمكن إجراء أي تفتيش فيه إلا وفقاً للشروط والإجراءات التي ينص عليها في القانون.

299- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص. 48 - 49.

300- وهو الأمر الذي تم تنظيمه في إطار الفصلين 753 و754 من القانون المذكور.

والملاحظ أن المشروع جاء خالياً من التطرق لحالة الطرد التعسفي التي قد يتعرض لها العامل المنزلي، وإقرار حقه في الحصول على التعويض عن ذلك، وفقاً لما أقرته مدونة الشغل في هذا الباب، وهو أمر قد يؤدي بالعامل إلى قبول شروط عمل مجحفة في حقه قد تتطور في بعض الحالات إلى شكل من أشكال العمل الجبري، وهو أمر يكرسه كذلك خلو المشروع من أي جزاء قانوني يترتب عن مخالفة مقتضياته باستثناء ما أقرته المادة الخامسة عشر منه بخصوص معاقبة كل شخص استخدم شخصاً أو توسط في استخدامه إذا كان عمره يقل عن 15 سنة أو دون ترخيص من ولي أمره إذا كان عمره يتراوح بين 15 و18 سنة.

### الفقرة الثانية: الحق في العمل وارتباطه بإلغاء العمل الجبري

إن الحديث عن إلغاء العمل الجبري يتطلب بالضرورة التطرق لمبدأ الحق في العمل، إذ لا يمكننا الوصول إلى إلغاء فعلي للعمل الجبري دون ضمان حق كل إنسان داخل المجتمع في الحصول على فرصة عمل وحرية اختياره لذلك العمل بكامل إرادته. فتوفير فرصة العمل للإنسان، هو العنصر الذي يضمن له مورد الرزق ويمنحه سلطة الاختيار، وفي غيابه يكون من السهل إجبار الشخص على قبول أعمال لا يرضى عنها ولا تحقق طموحاته، وهذا الموضوع هو الذي سنحاول معالجته في هذه الفقرة من خلال التطرق أولاً للتأصيل لفكرة الحق في العمل، على أن نعالج في نقطة ثانية سمات وعناصر الحق في العمل.

#### أولاً: التأصيل لفكرة الحق في العمل:

إن فكرة الحق في العمل لم تظهر مع الموثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والتي عرفها القرن الماضي، بل إن الدين الإسلامي وانسجاماً مع منظوره الواقعي الراقى لحقوق الإنسان، كان سباقاً للتأكيد على الحق في العمل باعتباره حقاً يتفرع

عن الشخصية الإنسانية<sup>301</sup>، ويمكن الإنسان من المساهمة في نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وبالنظر لأهميته الكبرى فقد حثّ الإسلام على العمل بكافة صورته وأنواعه المشروعة وحارب الاتكالية والبطالة والاعتماد على الآخرين وأمر بالسعي للكسب الحلال وبذل الجهد وتوظيف كل الطاقات البشرية<sup>302</sup>.

ولم يقف الإسلام عند هذا، بل اعتبر أن العمل وحتى تتحقق النتائج المرجوة منه سواء بالنسبة للفرد أو للمجتمع لا بد وأن ينظر إليه كعبادة، وبذلك رفع الإسلام من قيمة العمل إلى حد لم يعد يولي اهتماماً لنوع العمل في حد ذاته، لأن قيمة الإنسان في نظر الإسلام هو دينه وتقواه وليس في وجاهته وعمله، مهما كان هذا العمل بسيطاً طالما أنه حلال ومشروع.

ولم يقصر الإسلام إقرار الحق في العمل على فئة معينة أو جنس معين، بل سوى في هذا الموضوع بين جميع الناس، وخولهم كذلك الحق في اختيار العمل المناسب لهم، وفضلاً عن ذلك فقد دعى إلى ضمان فرصة عمل من قبل الدولة، لكل فرد قادر في نطاق مبدأ تكافؤ الفرص على أن يكون ذلك العمل في إطار النشاط المشروع الذي يقره الإسلام<sup>303</sup>.

وتماشياً مع نفس النهج أكدت مجموعة من المواثيق الدولية على حق الإنسان في العمل باعتباره حقاً أصيلاً وثيق الصلة بالحق في الحياة والحق في التنمية، وكافلاً لضمان الحق في الحياة وواحد من أهم روافدها، ومحققاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فهكذا نجد أن دستور منظمة العمل الدولية، أكد على الحق في العمل وذلك بتقريره أن من ضمن أهدافه الأساسية تهيئة مجال التعاون بين الأمم بقصد تحسين ظروف

301- عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، مرجع سابق، ص 24.

302- المرجع السابق، ص 25.

303- أنظر لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع: محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 39 إلى 41.

العمل والحياة بالنسبة للعمال، وتحديد ساعات العمل، وتنظيم عمل النساء والأطفال ومكافحة البطالة وبث العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة.

وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف أصدر مؤتمر العمل الدولي العديد من الاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تعنى بالموضوع ويأتي في صدارتها الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمل وتوصيتها رقم 122<sup>304</sup>، والتي يبقى من أبرز أحكامها ما قرره المادة الأولى منها، والتي أكدت على التزام كل دولة عضو بأن تعلن وتتابع كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة.

وفضلاً عن ذلك فقد أكدت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة على قيام كل دولة عضو في ضوء ما تسمح به ظروفها الوطنية باتخاذ عدد من التدابير لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في المادة الأولى وفي نطاق الإطار العام لسياسة اقتصادية واجتماعية منسقة مع اتخاذ الخطوات اللازمة لتطبيق هذه التدابير.

وفي نفس الاتجاه الرامي إلى ترسيخ وتعزيز الحق في العمل، تأتي التوصية رقم 169 لسنة 1984<sup>305</sup> بشأن سياسة العمالة، والتي وإن صدرت في ظروف اقتصادية واجتماعية عمالية أكثر سوءاً نتيجة انتشار البطالة، خاصة في الدول النامية، إلا أنها كانت أكثر تطوراً من الاتفاقية 122، إذ أعادت التوصية صياغة الالتزام الواقع على عاتق الحكومات بحماية الحق في العمل في إطار مجموعة من المبادئ العامة لسياسة العمالة تتمثل في تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.

304- اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والأربعون في يونيو 1964 وقد دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في 1972/01/19، وقد صادق المغرب على الاتفاقية المذكورة بتاريخ 11-05-1979 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 3507 بتاريخ 16-01-1980 طبقاً للظهير 1-79-173 المؤرخ في 08 نونبر 1979، انظر بهذا الخصوص الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل التي صادق عليها المغرب، مرجع سابق، ص 15.

305- تم اعتمادها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف بتاريخ 26 يونيو 1984.

ويندرج في هذا الإطار أيضا الاتفاقية رقم 168<sup>306</sup> بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، والتي استهدفت التجاوب مع التغيرات العالمية وتعزيز جميع أشكال العمالة المنتجة، واتخاذ تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة وخلق طرق للتعويض عنها<sup>307</sup>.

ولم يقتصر الاهتمام بموضوع الحق في العمل على منظمة العمل الدولية، بل حتى منظمة الأمم المتحدة اهتمت بالموضوع في إطار الاعتراف بقيمة الفرد في المجتمع الدولي وتكريم إنسانيته.

وإن كان ميثاق الأمم المتحدة لم ينص صراحة على حماية الحق في العمل، إلا أنه أكد في ديباجته وفي العديد من النصوص إيمانه بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها، فقد جاء في ديباجة الميثاق أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال وللنساء من حقوق متساوية، كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>308</sup>، ومن خلال مادته الثالثة والعشرين أكد أنه لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة.

وفي نفس الاتجاه أكدت الفقرة الأولى من المادة السادسة من العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المبرم بنيويورك بتاريخ 19 دجنبر 1966<sup>309</sup> على أن الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية تقر بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله

306- تم اعتمادها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 يونيو 1988.  
307- محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 21 و22.  
308- تم اعتماده ونشره بقرار للجمعية العامة 217 ألف (د - 3) المؤرخ في 10 دجنبر 1948.  
309- اعتمد في المغرب بمقتضى ظهير شريف رقم 186-79-1 بتاريخ 19 ذي الحجة 1399هـ الموافق 8 نونبر 1979م المنشور بالجريدة الرسمية عدد 3525-6 بتاريخ 6 رجب 1400هـ الموافق 21 ماي 1980م.

بحرية، وأنه يتعين على تلك الدول اتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق<sup>310</sup>. ولم يكن المغرب ليحيد عن هذا التوجه العالمي في مجال الإقرار بالحق في العمل حيث أكد الدستور الجديد للمملكة في فصله الواحد والثلاثين على تعبئة كل الوسائل المتاحة من قبل الدول لتيسير استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في الشغل وكذا ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق.

كما نظم الكتاب الرابع من مدونة الشغل العناصر المرتبطة بالوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء، وخصص الباب السابع منه لتنظيم مقتضيات المجلس الأعلى لإنعاش الشغل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش الشغل، حيث أكدت المادة 522 من المدونة على أن مهام المجلس الأعلى المذكور تكون استشارية ويُعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني<sup>311</sup>.

كما حددت المادة 524 من المدونة اختصاصات المجالس الجهوية مؤكدة على طبعها الاستشاري في مجموعة من الأمور ومن ضمنها إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني.

والملاحظ أن المشرع المغربي لم يقتصر على الإقرار بالحق في العمل وإنما حاول إيجاد مجموعة من الآليات التي تساعد على الوصول إلى تحقيق فعلي لذلك الحق على أرض الواقع، وهو أمر تعكسه الإحصائيات المتوفرة بخصوص سوق الشغل، والتي تفيد أن عدد السكان العاطلين بلغ 1.062.000 في سنة 2006 مقابل 1.414.000 في سنة 1999 أي بتراجع بنسبة 24,5%، كما تراجعت نسبة البطالة بالنسبة لحاملي الشواهد

310- لمزيد من التفاصيل في الموضوع، أنظر: الدليل المرجعي في مجال حقوق الإنسان الذي تم إعداده من طرف اللجنة المشتركة بين وزارة حقوق الإنسان ووزارة التربية الوطنية، المكلفة بتنفيذ البرنامج الوطني للتربية على حقوق الإنسان، مطبعة المعارف الجديدة - لم تذكر السنة، ص. 42 وما يليها.

311- وقد حدد عدد أعضاء المجلس المذكور طريقة تعيينهم وطيفية تسييره المرسوم رقم 02.04.424 الصادر في 16 ذي القعدة 1425هـ الموافق 29 دجنبر 2004.

ذات المستوى المتوسط إلى 18,7% بعدما كانت تتجاوز 26,9% وعلى مستوى حاملي الشواهد العليا بلغت 19,5% بانخفاض تجاوز 8,1 نقطة<sup>312</sup>.

وسعياً في نفس التوجه الرامي إلى التخفيض من نسبة البطالة فقد ركزت سياسة الدولة على خلق تدابير لإنعاش العمل المأجور من خلال برنامجي إدماج وتأهيل، حيث يوفر الأول تشجيعات لفائدة المقاولات المعنية تتمثل في إعفائها من واجب الاشتراكات المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومن الضريبة العامة على الدخل بالنسبة للتعويض الذي تصرفه للمتدرب في حدود مبلغ شهري لا يتعدى 6000 درهم، أما البرنامج الثاني، فإنه يهدف إلى تحسين قابلية تشغيل الباحثين عن العمل بواسطة تكوينات تكميلية وتأهيلية، الغرض منها تيسير إدماجهم في الحياة العملية<sup>313</sup>.

وبالإضافة إلى برامج إنعاش الشغل المذكورة فقد عمدت الدولة كذلك إلى دعم خلق مقاولات صغرى ومتوسطة، وذلك من خلال توفير المناخ الملائم لتشجيع الشباب من حملة الشواهد على التوجه نحو إحداث مشاريع تعتبر خزانا لفرص العمل وخلق الثروات، وذلك من خلال توفير مجموعة من التحفيزات لفائدتهم من قبيل الحصول على قروض بشروط تفضيلية والمساعدة والمصاحبة قبل وبعد إحداث المقولة إلى غير ذلك من المحفزات<sup>314</sup>.

إلا أنه رغم الجهود المبذولة فلا زال المغرب لم يستطع القضاء بشكل واضح على ظاهرة البطالة، وهو أمر يقتضي تضافر جميع الجهود من طرف كل مكونات المجتمع في سبيل تحقق مبدأ الحق في العمل، وتكريسه بشكل ملموس في الحياة اليومية لكافة المواطنين.

312- التقريرين الدوريين 17 و18 الذي تم إعدادهما من طرف وزارة العدل حول أعمال المغرب للاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال الميز العنصري، ص. 54، الفقرة 193، غير منشور.

313- تقرير موجز حول المنجزات في المجالات ذات العلاقة بحقوق الإنسان والمرتبطة باختصاص وزارة الشغل والتكوين المهني، من إعداد الوزارة المذكورة الملحق الثاني للتقرير، ص. 1، غير منشور.

314- المرجع السابق، ص. 2-3.

## ثانيا: سمات وعناصر الحق في العمل:

بعد التطرق في النقطة السابقة لتأصيل فكرة الحق في العمل سواء على مستوى الشريعة الإسلامية أو القوانين الدولية وصولاً إلى إقراره ضمن نصوص القانون المغربي، فإننا سنخصص هذه النقطة الثانية للحديث عن سمات وعناصر الحق في العمل. وأول ما يمكن أن نقوله بخصوص سمات الحق في العمل هو أنه ليس ترفاً يمكن النزول عنه، ولا هو منحة من الدولة تبسطها أو تقبضها وفق مشيئتها لتحدد على ضوءها من يتمتعون بها أو يمنعون عنها، ولا هو إكراه للعامل على عمل لا يقبل عليه باختياره، أو يقع التمييز فيه بينه وبين غيره لاعتبار لا يتعلق بقيمة العمل أو غير ذلك من الشروط الموضوعية التي لا تتصل بالأوضاع التي يجب أن يمارس فيها سواء انعكس هذا التمييز في شكل آثار اقتصادية أم كان مثيراً لنزاع خلافية فيما بين العمال<sup>315</sup>.

وبالرغم من الإقرار بحق العمل في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان فإن القانون المذكور لا يفرض التزامات على الدول بتوفير عمل لكل شخص، بل إن المطلوب منها في هذا المجال هو التزام ببذل العناية وليس بتحقيق غاية، فإذا كانت الفقرة الأولى من المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تقر بحق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، فإن الأعمال التحضيرية للعهد المذكور توضح بأن المقصود من عبارة "أن تتاح له إمكانية رزقه" هو فقط التأكيد على حقيقة وجوب أن يكون الإنسان قادراً على كسب حياته ورزقه<sup>316</sup>.

وإذا كانت الدول وفقاً لما أشرنا له سابقاً غير ملزمة بتوفير فرص عمل لكل شخص، فإنها بالمقابل تبقى ملزمة ببذل كل الجهود في سبيل الوصول إلى ضمان ذلك

315- محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 34.  
316- محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى: القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص. 324.



الحق لكل فرد في المجتمع، وعلى الأقل بذل العناية الكافية من أجل ضمان ذلك الحق بشكل تدريجي والوصول لذلك المبتغى لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال توفير مجموعة من العناصر التي يتجسد من خلالها ضمان الحق في العمل على أرض الواقع.

وأول تلك العناصر هو الإقرار بالحق في الحصول على العمل من خلال توفير المناخ الملائم الذي يسمح بذلك، وهو الأمر الذي أكدت عليه الفقرة الثانية من المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي تنص على أنه: "تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى تحقيق كامل لهذا الحق إعداد برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية.

وفي هذا السياق حاول المغرب وضع مجموعة من البرامج التي تؤهل الفرد من أجل الحصول على فرصة عمل، وكمثال على ذلك يمكن أن نبرز الميثاق الوطني للتربية والتكوين المحدد للسياسة التعليمية الوطنية لل عشرية (2000-2009) والذي ركز على تحسين هياكل النظام التعليمي بالمغرب، وتطوير برامج من أجل القيام بالأدوار المنوطة به في التربية والتكوين الموجه إلى إعداد الأجيال للاندماج في سوق الشغل والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>317</sup>.

وفي نفس الإطار تدرج مجهودات الدولة من أجل وضع حكامه جيدة لسوق الشغل من خلال تطوير بنيات وأدوات ضبط سوق الشغل، وذلك عن طريق التركيز على أجهزة الوساطة في إنعاش التشغيل، وفي هذا الإطار عمدت الحكومة على إبرام - عقد تقدم - مع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، والذي يهدف إلى توفير الشروط

317- التقريرين الدوريين 17 و18 حول أعمال المغرب للاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع اشكال الميز العنصري، مرجع سابق، ص. 66، غير منشور.

المناسبة لعمل الوكالة ومدتها بالوسائل المادية والبشرية الضرورية من أجل تحقيق أهداف الإدماج المسطرة وتطوير بنيات وأدوات ضبط سوق الشغل<sup>318</sup>.

هذا عن العنصر الأول، أما العنصر الثاني الذي يبرز من خلاله ضمان الحق في العمل، هو المتعلق بالحماية من الفصل التعسفي، وليس المطلوب من الدول في هذا المجال سن تشريعات تحرم الطرد من العمل، وإنما المطلوب منها اتخاذ التدابير المناسبة والضرورية، وفي مقدمتها وضع نظم وقوانين تضبط فصل العمال، والتي تحد من سلطة رب العمل في هذا المجال، وتضمن عدم طرد العامل وفقاً لأهواء رب العمل ورغباته، وقد تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158 لعام 1982 بشأن إنهاء العمل بمبادرة من رب العمل نظاماً شاملاً ومتكاملاً لحماية العمال<sup>319</sup>، إذ أوردت قائمة حصرية بالأسباب التي تجيز قانوناً الفصل من العمل وإجراءات خاصة بالطعن في الفصل<sup>320</sup>.

وقد حاول المشرع المغربي السير في نفس النهج، حيث أكدت المادة 34 من المدونة على أنه: "يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار"، كما نصت المادة 35 على أنه يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول، إلا إذا كان المبرر مرتبطاً بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 المرتبطة بالعقوبة التأديبية التي تتخذ في حق الأجير والمتمثلة في التوبيخ الثالث أو النقل إلى مصلحة أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء مع إلزامية مراعاة مكان سكنى الأجير، كما فتحت المادة المذكورة الباب أمام فصل الأجير في حالة ارتكابه لخطأ جسيم<sup>321</sup>.

318- تقرير موجز حول المنجزات في المجالات ذات العلاقة بحقوق الإنسان، مرجع سابق، الملحق الثاني، ص. 3.  
319- وهي الاتفاقية التي تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 يونيو 1982 ودخلت حيز التنفيذ في 23-11-1985 وقام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها يوم 07-10-1993، انظر بهذا الخصوص الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المملكة المغربية، مرجع سابق، ص 19.  
320- محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى: القانون الدولي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص. 327.  
321- وقد حددت المادة 39 من المدونة بعض حالاته.

إلا أن المشرع وضماناً لعدم سوء استغلال الحق المقرر لفائدة المشغل المبين أعلاه، فإنه فرض وقبل فصل الأجير، ضرورة إتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الإجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام، ابتداء من التاريخ الذي يتبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه، ويتم تحرير محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منه إلى الأجير، وفي حالة رفض أحد الطرفين لإجراء وإتمام المسطرة يتم اللجوء إلى مفتش الشغل<sup>322</sup>.

كما خول المشرع وسيرا على نفس النهج للأجير حق الحصول على عدة تعويضات في حالة الطرد بشكل تعسفي، فهكذا نجد المادة 41 من المدونة تخول الأجير الحق في الحصول على تعويض عن الضرر الناتج عن الطرد التعسفي يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهراً، كما خولت له المادة 52 من المدونة الحق في الحصول على تعويض عن الفصل بعد قضائه لمدة ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة<sup>323</sup>، هذا فضلا عن حقه في الحصول عن التعويض بسبب عدم احترام أجل الإخطار وفقا لما هو مقرر بمقتضى المادة 43 من المدونة.

وبالإضافة لعنصر الحماية من الفصل التعسفي، فإن الحق في ضمان شروط عمل منصفة ولائقة يبقى هو العنصر الثالث الذي يتجسد من خلاله الحق في العمل، وهو الأمر الذي أقرته المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي ركزت على ضرورة توفير ظروف عمل آمنة وصحية، وهو الأمر الذي أكدت عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة العمالية

322- المادة 62 من المدونة، انظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع: بشرى العلوي مسطرة فصل للأجير في إطار التعويض عن الضرر، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات عدد 7 يناير 2005، ص 65.  
323- وقد حددت المادة 53 من المدونة مبلغ التعويض الذي يختلف بحسب مدة العمل.

والصحة، والتي أكدت على ضرورة توفير الضمانات اللازمة لضمان شروط الصحة والسلامة بالنسبة للعمال داخل المنشأة<sup>324</sup>.

وقد سار المشرع المغربي في نفس الاتجاه، وذلك من خلال القسم الرابع من الكتاب الثاني من المدونة، والذي خصصه للمقتضيات المتعلقة بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم، حيث حدد شروط السلامة التي يتعين أن تحيط بظروف العمل سواء من حيث المكان أو تلك المتعلقة بطبيعة العمل، كما فرض عقوبة جنائية في حالة مخالفة تلك المقتضيات<sup>325</sup>.

إلا أن الملاحظ في هذا المجال هو أنه رغم توفير الإطار التشريعي، فإن تطبيق المقتضيات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة على أرض الواقع لازال يعرف العديد من التعثرات وخير دليل على ذلك كثرة حوادث الشغل التي تعرفها العديد من المقاولات، وتقيد بعض التقارير التي أنجزت حول حوادث الشغل أن المغرب يسجل أزيد من 65 ألف حادثة شغل سنويا، و20% منها تعتبر خطيرة و80% منها إن لم تكن مميتة، فهي تسبب الإعاقة، وأكد نفس التقرير ان القطاعات التي يسجل بها أكبر عدد من الحوادث تهم المجال الصناعي، خاصة قطاع النسيج وأوراش البناء<sup>326</sup>. وهو أمر يتطلب تضافر كل الجهود وكذا تفعيل آليات المراقبة من خلال جهاز مفتشي الشغل والتعامل بحزم أكبر في هذا المجال.

وفي إطار ضمان شروط عمل منصفة ولاتئة أكدت كذلك الفقرة 3 من المادة السابعة والعهد الدولي المذكور أعلاه على ضرورة ضمان حق الأجير كذلك في الحصول على أوقات للراحة وتحديد معقول لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة الأجر، وكذلك

324- أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع: محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص. 230.

325- أنظر المواد من 281 إلى 294 من مدونة الشغل.

326- مقال من إعداد فتيحة بحاج نشر بجريدة الصحراء المغربية، بتاريخ 28-06-2008، تم الاطلاع عليه بموقع الجريدة: [www.almaghribia.ma](http://www.almaghribia.ma) بتاريخ 2011/03/04.

مكافآت عن أيام العطل الرسمية<sup>327</sup>، وهي أمور أقرتها مدونة الشغل المغربية من خلال ضمان حصول الأجير على راحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أداها 24 ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل<sup>328</sup>.

كما منعت المادة 211 من المدونة المشغلين من تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها، كما اهتمت المدونة كذلك بتحديد مدة العمل والتي تختلف ما بين القطاع الفلاحي حيث تبلغ 2496 ساعة سنويا، وبين النشاطات الغير الفلاحية حيث تصل إلى 2288 ساعة سنويا أو 44 ساعة في الأسبوع<sup>329</sup>.

بعد هذا ماذا عن إجراءات محاربة العمل الجبري؟

## **المطلب الثاني: الإجراءات الواجب اتخاذها لمحاربة العمل الجبري**

بعد أن تطرقنا في المطلب الأول للحديث عن مفهوم العمل الجبري من خلال بيان عناصره وكذا مدى ارتباطه بمبدأ الحق في العمل، فإننا سنخصص هذا المطلب لبيان الإجراءات الكفيلة بتحقيق إلغاء فعلي للعمل الجبري على أرض الواقع، وهذه الإجراءات تشمل بالأساس ضرورة وضع نصوص قانونية تعنى بموضوع العمل الجبري، وكذا ضمان حسن تنفيذها، هذا بالإضافة إلى نهج سياسة تشاركية مع مختلف مكونات المجتمع من أجل القضاء على العمل الجبري، وهذه النقطة هي التي سنحاول معالجتها من خلال الفقرتين التاليتين.

327- انظر لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص. محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى: القانون الدولي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص. 230 و231.  
328- المادة 205 من مدونة الشغل.  
329- المادة 184 من مدونة الشغل.

## الفقرة الأولى: وضع الإطار القانوني وضمنان حسن تطبيقه

لقد أكدت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 29 على أنه تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن، وما يتضح من خلال قراءة هذه المادة هو أن الدول ملزمة أولاً بالكف عن اللجوء إلى العمل الجبري ورفض استعماله من جميع مكونات المجتمع، كما أنها تبقى ملزمة بوضع النصوص القانونية التي تمنع اللجوء للعمل الجبري سواء بالنسبة للقطاع الخاص أو في منظومة الوظيفة العمومية<sup>330</sup>. فضلاً عن ذلك فإنه يتعين توفير الآليات التي تضمن نفاذ تلك القوانين وحسن تطبيقها.

### أولاً: وضع الإطار القانوني لمحاربة العمل الجبري:

أصبحت جل الدول اليوم تحظر العمل الجبري سواء في قوانينها الدستورية والجنائية أو قانون العمل أو أي قانون آخر، ويرجع الفضل في ذلك إلى كون جميع دول العالم تقريباً قد صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، وقد لا تشير بعض البلدان صراحة إلى العمل الجبري على هذا النحو، ولكن قد تستخدم مصطلحات أخرى تفيد حضره، وعلى الرغم من ذلك فقد دارت نقاشات حول قضايا معينة تتعلق بنسبة خطورة الجرائم عندما يعالج العمل الجبري في القانون الجنائي وقانون العمل على حد سواء، كما ثار النقاش كذلك بخصوص معرفة ما إذا كان ينبغي أم لا اعتبار ظروف العمل دون المستوى فضلاً عن الإكراه، سمة أساسية من سمات العمل الجبري<sup>331</sup>.

وقد اختلف تعامل النظم القانونية مع موضوع التأطير القانوني للعمل الجبري، فكثير من الدول اختارت وفي أعقاب دخول بروتوكول باليرمو لمكافحة الاتجار حيز

330 - B.I.T : Les normes internationales du travail, op.cit, p . 58.

وما يمكن إضافته في هذا الباب هو أن الأمر يتطلب السمو بالقاعدة القانونية في هذا المجال إلى مستوى تبنيها من خلال دستور الدول، اعتباراً لكون إلغاء العمل الجبري يعتبر من بين الضمانات التي تحقق كرامة وحرية الفرد، لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص. أنظر محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 51 وما يليها.

331- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 33.

التنفيذ، أن تدرج جرائم محددة من العمل الجبري في إطار تشريعاتها المناهضة للاتجار بالأشخاص<sup>332</sup>، في حين تبنت نظم تشريعية أخرى قائمة بتدرج الجرائم بحسب خطورتها، وأوردوا الاستغلال في الطرف الأدنى والعمل الجبري في الوسط والرق في الطرف الأقصى<sup>333</sup>.

وكل ما يمكن استنتاجه في هذا الباب، هو أن النظم القانونية يتعين ان تراعي خصوصيات مجتمعاتها والعمل على التصدي لمجموعة من المعطيات التي تشمل مختلف درجات فقدان الحرية المقترنة بالإساءة والاستغلال الجسيمين أحياناً في علاقة الاستخدام، وبالنسبة للقوانين الموجودة سواء تحت مظلة العمل الجبري أو الاتجار بالبشر، يتعين عليها بصورة خاصة الاهتمام بحظر الممارسات التعسفية في الاقتصاد الخاص، في حين يتعين في البلدان النامية التركيز بشكل أعمق على وضع نصوص قانونية تراعي النشاط الاقتصادي لتلك الدول، وبالنسبة للبلدان الصناعية فإنه يتعين وضع تشريعات تتصدى لأشكال من الاستغلال أكثر غموضاً وأقل انكشافاً<sup>334</sup>.

ولا يتعين الاقتصار في هذا المجال فقط على وضع نصوص قانونية لإلغاء العمل الجبري بالنسبة للأعمال التي يتم تنفيذها داخل النطاق الجغرافي للدولة، وإنما يتعين كذلك على الدول وفي إطار الاهتمام بحقوق وحرريات مواطنيها، تبني تشريعات لحماية عمالها المهاجرين بالخارج، وهو الأمر الذي تبنته مجموعة من الدول الآسيوية، ومن ضمنها الفلبين والتي أقر قانونها رقم 42-80 المتعلق بالعمال المهاجرين والفلبينيين العاملين في الخارج والمعتمد سنة 1995 بمساهمة تلك العمال في الاقتصاد الوطني، وأكد على ضرورة الحفاظ على حرمتهم وحقوقهم وحررياتهم الأساسية<sup>335</sup>، وهذا الأمر يتعين

332- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص.9.

333- مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص.20.

334- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص.35.

335- مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، مرجع سابق، ص.64.

نفس الأمر تبناه كل من القانون الأندونيسي لعام 2004 والقانون النيبالي لعام 2007، أنظر بهذا الخصوص مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص.35.

الاقتضاء به بالنسبة للمغرب خاصة وأنه يتوفر على عدد كبير من المهاجرين في مجموع بقاع العالم.

وإذا كان الوضع الدولي بخصوص مسألة إلغاء العمل الجبري يختلف بين دولة وأخرى بحسب خصوصيات تلك الدول، كما أبرزنا ذلك سابقاً، فإن المغرب وقبل تبني مدونة الشغل لم تكن الأحكام القانونية المعمول بها في المادة الاجتماعية تنطبق لمنع العمل الجبري، وهو الوضع الذي كان يعرض المغرب لمجموعة من الملاحظات من قبل لجنة الخبراء والتي كانت تدعو الحكومة المغربية إلى تعديل التشريع الداخلي من أجل ملاءمته مع المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية بهذا الشأن<sup>336</sup>.

إلا أن الوضع اختلف مع صدور مدونة الشغل حيث أكدت المادة العاشرة على منع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً، كما أكدت الفقرة الأخيرة من المادة 12 على معاقبة كل مخالفة لمقتضيات المادة العاشرة المذكورة اعلاه، بغرامة تتراوح من 25 ألف إلى 30 ألف درهم، وفي حالة العود تضاعف الغرامة مع إمكانية الحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر.

والملاحظ أن التأطير القانوني للمسألة في التشريع المغربي لم يحظ بالتفصيل الكافي، إذ لم يتم تحديد مفهوم العمل الجبري وبيان عناصره كما أكدت على ذلك المادة الثانية من الاتفاقية رقم 29 بشكل يستعصي معه تحديد ما إذا كان العمل جبرياً أم لا، كما أنه لم يتم تحديد الجهة التي يطالها منع التسخير، هل هي الدولة أم الشخص المعنوي أم الطبيعي، لكن ما يمكن استنتاجه من خلال الصياغة العامة الذي تبناه المشرع هو عدم شرعية اللجوء للعمل الجبري سواء من قبل الدولة، وكذا الأشخاص.

336- أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 273.



وفضلا عما ذكر، فإن الجزاء المقرر في حالة اللجوء إلى فرض العمل الجبري، وإن كان يحترم المبدأ العام الذي قرره المادة 25 من الاتفاقية المذكورة<sup>337</sup>، إلا أنه يبقى في نظري غير كاف لضمان إلغاء فعلي للعمل الجبري، وإنما يتطلب الأمر توفير الآليات التي تضمن حسن تطبيق المقتضيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، وهو ما سنعمل على معالجته في النقطة الموالية.

### ثانيا: تفعيل القانون المتعلق بمحاربة العمل الجبري:

لا قيمة للقانون إذا لم يتم تطبيقه على أرض الواقع، وهو أمر لا يمكن أن يتحقق دون توفر عنصرين اثنين، يتعلق الأول بضمان حق اللجوء للقضاء في حالة تعرض أي شخص لأية مخالفة قانونية في حقه، والعنصر الثاني يرتبط بضرورة توفير آليات المراقبة لضمان حسن تنفيذ ذلك القانون، ويتصل العنصر الأول بمبدأ سيادة القانون، الذي يتطلب وجود رقابة قضائية توفر الضمان لممارسة الحقوق والحريات الأساسية في العمل من خلال الاطمئنان إلى سلامة تطبيق النصوص القانونية ووضع الجزاء المناسب في حالة مخالفتها وتحقيق العدالة والإنصاف، ولهذا نصت المادة الثامنة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له الدستور أو القانون بما فيها حقه في اختيار العمل الذي يريده بكامل الحرية، فالقضاء بما يفترض فيه من استقلال وتجرد، يبقى هو القادر على تحقيق العدالة، وهو أمر ينسجم مع ما تقرره المادة العاشرة من الإعلان العالمي المذكور أعلاه والتي تنص على أنه "لكل إنسان الحق على قدم المساواة التامة مع الآخرين في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه"<sup>338</sup>.

337- تنص المادة المذكورة على أنه: "يعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقا ومنفذة بكل دقة."  
338- لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر: محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية لحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 219 وما يليها.

وفي ظل غياب معطيات وإحصائيات عن الوضعية المغربية بخصوص اللجوء للقضاء بشأن طرق المقتضيات المتعلقة بالعمل الجبري، فإننا سنركز على دراسة بعض الحالات المتعلقة بالأنظمة المقارنة، فهكذا نجد أن الولايات المتحدة الأمريكية شهدت نموا مطردا للمحاكمات الجنائية ضد الاتجار بما في ذلك العمل الجبري، كما تم إنشاء وحدة ضد الاتجار بالبشر ضمن قسم الجنايات في شعبة الحقوق المدنية في وزارة العدل في عام 2007، وعرفت هذه السنة رقما قياسيا في الإدانات في عام واحد، حيث بلغت 103 إدانة، وكان متوسط العقوبة ما يزيد عن إحدى عشر سنة، كما تم تغريم المدانين بدفع مبالغ للتعويض بقيمة تفوق ثلاثة ملايين دولار أمريكي<sup>339</sup>.

وفي أغسطس 2008 صدرت قرارات عن محكمة الاستئناف الأمريكية في قضيتين متعلقتين بالعمل الجبري، تناولت كلتاها الاستعباد المنزلي، وتم تبني اتجاه نحو إجراءات قضائية أكثر قوة، ففي القضية الأولى أكدت المحكمة إدانتها لطبيبين لأنهما احتجزا خادمتها في المنزل في ظروف العمل الجبري، وقضت المحكمة أن إساءة استخدام القانون عن طريق التهديد بالإبعاد. يدخل ضمن حالات انتهاك القانون المتعلق بالعمل الجبري حتى عندما يكون ذلك الإبعاد مسموحا به قانونا، واعتبرت المحكمة أن مجموعة من الإجراءات من قبيل حجز جواز سفر الخادمة المنزلية وكذا توجيه تحذيرات مبهمة لها توهي بأنه قد يتم التبليغ عنها لدى سلطات الإبعاد و كذا الادعاءات الكاذبة من قبل مشغليها بكونهما ا لوحيدين القادرين على استخدامها قانونا، أدلة كافية لدعم الإدانة من أجل العمل الجبري، وفي القضية الثانية أيدت المحكمة على نحو مماثل إدانة رجل أجبر فتاة على الاستعباد المنزلي بواسطة الاعتداءات والضرب<sup>340</sup>.

339- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 36 فقرة 169.

340- المرجع السابق، ص. 36، فقرة: 169.

وإذا كان دور السلطة القضائية مهما في إنفاذ المقتضيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، فإن أجهزة المراقبة لا يقل دورها أهمية في سبيل الوصول إلى تطبيق سليم لتلك المقتضيات، ومن بين أهم تلك الأجهزة يمكن أن نذكر جهاز تفتيش الشغل.

فمفتش الشغل يمكن أن يقوم بدور رئيسي بطرق عدة للوقاية ولتحديد حالات العمل الجبري، وقد لاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أنه قد تبلغ في بعض الأوضاع سلسلة من الانتهاكات لتشريعات العمل، إذ تم تجميعها ضد العمل الجبري وينبغي بالتالي اعتبار أنها تشكل جريمة جنائية<sup>341</sup>، وبذلك فإن مفتش الشغل يتعين عليه أن يأخذ بعين الاعتبار مجموع الظروف التي تُحيط بتنفيذ عقد الشغل، حتى يتأكد من عدم مخالفتها للمقتضيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، وقد يتطلب الأمر وجود وحدات مقاضاة وتحقيق خاصة تدمج الشرطة وتفتيش العمل على حد سواء.

وقد أكد التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في دورته 98 لسنة 2009 على أنه يمكن لمفتشي الشغل أن يطبقوا مجموعة من طرق التحقيق غير المتوفرة لسلطات القانون الأخرى، وعلى سبيل المثال يحق لهم أن يدخلوا بحرية في أي وقت وبلا إنذار مسبق في أي مكان عمل عرضة للتفتيش، ويمكنهم التحقيق في أية شكوى متعلقة بانتهاك قانون العمل من دون أن يكشفوا عن مصدر الشكوى<sup>342</sup>، والملاحظ في هذا الباب أن المشرع المغربي ومن خلال المادة 533 من المدونة وإن كان أكد في فقرتها الأولى على حق مفتش الشغل أن يدخل بحرية ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، فإنه من خلال الفقرة الثانية حصر وقت التفتيش ما بين السادسة صباحا والعاشر ليلا بالنسبة للأماكن التي يحمل سبب وجيه مفتش الشغل على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا

341 - B.I.T : Eradiquer le travail forcé, op.cit, p. 117.

342- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 41.

جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم، غير أنه عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنه<sup>343</sup>.

وإن كنا نرى أن الاستثناء المتعلق بالمحل المسكون، له ما يبرره مادام أن حرمة السكن مقررة بمقتضى دستور المملكة، فإن الحالة الأولى التي قررتها الفقرة الثانية تبقى غير مبررة في نظري، وقد تساهم في عدم تمكين مفتش الشغل من القيام بالدور المطلوب في محاربة العمل الجبري، لأن هذا الأخير عادة ما يتم في أماكن غير معن عنها وغير مصنفة ضمن خانة الأماكن الخاضعة لمراقبة مفتشية الشغل.

ومفتشو الشغل قد يواجهون العديد من التحديات عند القيام بمسؤولياتهم، فقد يؤدي غياب ترتيبات فعالة للتعاون والتنسيق على كافة المستويات إلى تشتت المسؤوليات مما يسبب استنزافا للموارد المحدودة، لذلك لا يكون مفتشو الشغل على اتصال مع جوانب معينة من العمل الجبري مثل الشركة ومفتشي السلامة الاختصاصيين، بل إنه قد يكون في بعض الحالات تنافس بينهم يؤدي إلى الازدواجية<sup>344</sup>، وهو أمر غير مرغوب فيه ويتعين تجاوزه لتحقيق الهدف الأسمى وهو محاربة العمل الجبري بكل أشكاله.

### الفرقة الثانية: نهج سياسة نشاكية لمحاربة العمل الجبري

لم تقتصر دعوات منظمة العمل الدولية في إطار محاربة العمل الجبري فقط على ضرورة وضع النصوص القانونية المجرمة له والسهر على ضمان حسن تطبيقها، بل دعت إلى ضرورة التصدي للقضايا الهيكلية بما في ذلك إخفاقات السياسة وسوق العمل التي أدت إلى ظهور العمل الجبري في المقام الأول، وطالبت بضرورة وضع لوائح سوق العمل ورسم سياسات الهجرة بشكل يحول دون وقوع العمال في شرك العمل الجبري<sup>345</sup>،

343-لمعرفة المزيد عن طريقة عمل مفتش الشغل، انظر زهير موصي، هيئة تفتيش الشغل بين مهمة المراقبة ودور المصالحة في قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية الحقوق مراكش، جامعة القاضي عياض، السنة الجامعية، 2008-2009.

344- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 49.

345- مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص. 2.

وفي سبيل الوصول إلى تلك الأهداف دعت المنظمة إلى إشراك جميع مكونات المجتمع من هيئات تشريعية ومنظمات المجتمع المدني وكذا النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في عملية مكافحة العمل الجبري.

### أولاً: إشراك الهيئات التشريعية ومنظمات المجتمع المدني في محاربة العمل الجبري:

إن من بين أهم الأدوار التي تقوم بها الهيئات التشريعية بصفة عامة في العديد من الأنظمة الدولية، هو مصادقتها على البروتوكولات والاتفاقيات الدولية ومن ضمنها بطبيعة الحال، تلك المتعلقة بمنظمة العمل الدولية، وتعتبر مصادقة الهيئة التشريعية على تلك الاتفاقيات إشارة واضحة إلى المجتمع الدولي والرأي العام المحلي، بشكل يظهر التزام الدولة بتحقيق بعض الأهداف وتنفيذ سياستها المرتبطة بمضمون الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها. وفي هذا الإطار يبرز الدور الثاني للهيئة التشريعية والمتمثل في ترجمة أهداف ومبادئ المعايير الدولية إلى قانون وطني.

وفي هذا الإطار دعا برنامج عمل منظمة العمل الدولية الخاص بالقضاء على العمل الجبري لسنة 2005<sup>346</sup> إلى ضرورة أن يتم من خلال التشريع الوطني تحديد المبادئ والأهداف وألويات العمل الوطني من أجل مكافحة الاتجار وغيرها من نتائج العمل الجبري، ووضع آلية للقيام بهذا العمل مع تحديد المسؤوليات والحقوق، ووضع سلطة الدولة خلف حماية ضحايا العمل الجبري، وكذا خلق تفاهم مشترك بين كافة الأطراف المعنية وتأمين إجراءات وأسس للشكاوى والتحقيقات، فضلاً عن توفير التعويض القانوني للضحايا وفرض عقوبات على المخالفين<sup>347</sup>.

346- قبل تبني البرنامج المذكور أعدت منظمة العمل الدولية برنامج أول في شهر نونبر 2001، وذلك بعد مناقشة التقرير العالمي الثاني المتعلق بوقف العمل الجبري في يونيو 2001، أنظر لمزيد من التفاصيل حول مضمون ذلك البرنامج، مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص. 65.

347- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 47.

والملاحظ بهذا الخصوص أن مدونة الشغل المغربية وإن كانت قد منعت اللجوء إلى العمل الجبري ووضعت عقوبة جنحية في حالة مخالفة ذلك المنع، فإنها بالمقابل لم تتصدى لمعالجة باقي النقط المذكور أعلاه، وهو ما يشكل نوعا من القصور يتعين تداركه للانسجام مع ما تتطلبه المقتضيات الدولية في هذا المجال.

وقد أقر البرنامج المذكور أعلاه بوجود صعوبات في سبيل الوصول إلى تطابق فعلي بين التشريعات الوطنية وما تقررته الاتفاقيات الدولية في مجال محاربة العمل الجبري وعزا ذلك الأمر لثلاثة أسباب أولاها تسرب مجموعة من الثغرات للتشريعات القائمة الناتجة عن تداخل القوانين المتعلقة بمكافحة العمل الجبري بقوانين أخرى من قبيل قوانين الهجرة والتهريب والاتجار، وثاني تلك الأسباب تتعلق بعدم التوافق بين القوانين الوطنية ذات الصلة، وأخيرا فقد اعتبر البرنامج أن السبب الثالث الذي يساهم في عدم تطابق التشريعات الوطنية مع المقتضيات الدولية في هذا الباب يرجع إلى عرقلة قوانين الهجرة لحماية الضحايا، فمعظم هذه القوانين تجرم الإقامة غير الشرعية وعمل المهاجرين، ولا تتجاوب مع الحاجة إلى التعرف على ضحايا العمل الجبري.

ومن أجل تجاوز تلك الثغرات دعا البرنامج إلى استكمال التشريعات الوطنية ببرامج منسقة لمكافحة الأسباب الكامنة للعمل الجبري والاتجار، كما دعا إلى توفير آليات للتتبع وجمع البيانات المتعلقة بالعمل الجبري وذلك للتمكن من تقييم مدى التقدم الذي يحققه برنامج مكافحة الاتجار والعمل الجبري، وفي هذا الإطار دعا إلى ضرورة تأكد الهيئات التشريعية من وجود نظام فعال لجميع البيانات وآليات مراقبة التنفيذ<sup>348</sup>.

ولتحقيق كل تلك الأهداف لا بد من توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لضمان تنفيذ برنامج مكافحة العمل الجبري، وفي هذا الإطار يتعين على الدولة أن تحرص على

348- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 48.  
لمزيد من المعلومات حول سياسات وخطط وآليات التنسيق الوطنية لمكافحة العمل الجبري أنظر: مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 38.

توفير التمويل الكافي، ويُستحسن أن يتم تمويل وحدة مركزية لتطوير ومراقبة البرنامج لتجنب الازدواجية في الأنشطة بين مختلف القطاعات ذات الصلة.

وبالإضافة للدور الذي تقوم به المؤسسة التشريعية في مجال مكافحة العمل الجبري، فإن هناك فاعلا آخر يمكن أن يكون دوره أكثر إيجابية في هذا المجال، وهو المتمثل في منظمات المجتمع المدني باختلاف مكوناتها ومشاربها، والتي يمكنها ممارسة عدة ضغوط على الدولة للاعتراف أولا بمشاكل العمل الجبري، وكذا دفعها لسن أو تعديل التشريعات المتعلقة بالموضوع واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمحاربتها.

وفضلا عن ذلك فإن منظمات المجتمع المدني يمكنها أن تمثل الضحايا أمام السلطات القضائية<sup>349</sup>، وتوفير الاستشارة القانونية لهم فضلا عن توفير المأوى لهم والمساعدات المادية والمعنوية، كما يمكنها من خلال التنسيق مع باقي منظمات المجتمع المدني الدولي في العمل على تكريس وعي أكثر بضرورة مكافحة العمل الجبري، كما يمكنها كذلك ممارسة مجموعة من الضغوط على المؤسسات التشريعية للنهوض بالقوانين التي تعنى بالموضوع والحرص على انسجامها مع المقتضيات الدولية في هذا الباب<sup>350</sup>.

### ثانيا: دور منظمات أصحاب العمل والعمال في مكافحة العمل الجبري:

لقد أقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في نونبر 2005 بأن مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ستكون ذات أهمية أساسية لتشكيل تحالف عالمي فعال ضد العمل الجبري، وتصور إقامة تحالف بين دوائر الأعمال والعمال في هذا الصدد، ودعى المكتب في سبيل الوصول إلى ذلك الغرض إلى تكثيف بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، وقد أدى هذا الاهتمام المتزايد بدور منظمات العمال ومنظمات أصحاب

349- تنص الفقرة الثانية من المادة السابعة من قانون المسطرة الجنائية على أنه: "يمكن للجمعيات المعلن أنها ذات منفعة عامة أن تنتصب طرفا مدنيا إذا كانت قد تأسست بصفة قانونية منذ أربع سنوات على الأقل قبل ارتكاب الفعل الجرمي، وذلك في حالة إقامة الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو الطرف المدني بشأن جريمة تمس مجال اهتمامها المنصوص عليه في قانونها الأساسي.

350- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 57.

العمل في القضاء على العمل الجبري إلى تنامي وعي أصحاب العمل بأن العمل الجبري يمكن أن يتسلل إلى معاملتهم التجارية وإلى سلاسل التوريد لديهم بصفة عامة، وازدادت نقابات العمال في العالم إدراكاً لحاجتها إلى توسيع نطاق أنشطتها بحيث يشمل الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع غير المنظم والعمل غير المحمي.

وقد أدت هذه الحركية و الدينامية في التفاعل مع الموضوع إلى اعتماد المجلس العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال في دورته المنعقدة في دجنبر 2007 في واشنطن العاصمة، لخطة عمل لإنشاء تحالف عالمي لنقابات العمال من أجل مكافحة العمل الجبري والاتجار، تمتد على ثلاث سنوات في الفترة ما بين 2008 و 2010، واتخذت منذ ذلك الحين سلسلة من تدابير المتابعة على الصعيدين الإقليمي والوطني، وفي نفس السياق أصدرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل في نهاية عام 2008 توجيهات عامة وسياسة واسعة بشأن العمل الجبري<sup>351</sup>.

ولا يقتصر دور منظمات أصحاب العمل في إطار المساهمة في القضاء على العمل الجبري على مجرد الحرص فقط على تطبيق النصوص القانونية القائمة في هذا الباب بشكل مباشر من طرف الشركات التي تعمل في إطارها وإنما تبقى ملزمة كذلك بدعوة تلك الشركات إلى مراقبة عمليات التوريد التي تحصل من خلالها على مواد الإنتاج، وكذا المؤسسات التي تتعامل معها على الصعيد الدولي، والتي تكلفها بإنجاز مجموعة من المهام لفائدتها والتي غالباً ما توجد في دول فقيرة تتميز بانخفاض الأجور وقلة فرص العمل، وهي معطيات تساعد في انتشار العمل الجبري.

لذلك فإنه ينبغي على أصحاب العمل البحث عن معلومات كاملة عن جميع الشركاء الذين يتعاملون معهم، وذلك لمنع حدوث العمل الجبري في جميع مراحل الإنتاج، ويمكنهم أيضاً إجراء عمليات تفتيش، وبالتالي مساعدة وكالات تطبيق القانون في الكشف

351- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 47.



عن ممارسات العمل الجبري، ويمكن أن يصل الأمر كذلك إلى وضع مدونة سلوك طوعية تعتمد عليها شركة محددة وتطبقها على جميع المتعاملين معها<sup>352</sup>.

وفي إطار ضمان تنافسية متكافئة داخل السوق الدولية، فقد تمت الدعوة إلى وضع قواعد ومبادئ ونظم مشتركة في هذا المجال تطبق على جميع أصحاب العمل، بشكل يضمن تطبيق القانون فيما يتعلق بمختلف أشكال أو درجات الإكراه في أسواق العمل، ولا يؤثر في نفس الوقت على تنافسيتهم في السوق العالمية<sup>353</sup>، وفي نفس الاتجاه فإن المنظمات العمالية تبقى بدورها مسؤولة عن المساهمة في القضاء على العمل الجبري، وذلك من خلال عدة خطوات من قبيل نشر التوعية داخل الطبقة الشغيلة بخطورة العمل الجبري وتوفير الاستشارة القانونية للعمال في هذا المجال، وكذا الدخول في مفاوضات مع باقي الفاعلين الاجتماعيين للوصول إلى عقود عمل متوافق عليها وتراعي المعايير الدولية في مجال مكافحة العمل الجبري، بالإضافة إلى إمكانية مراقبتها للممارسات التعسفية في التوظيف والممارسات الفاسدة وظروف الاستغلال<sup>354</sup>. ويمكن أن يمتد دور المنظمات العمالية في هذا المجال إلى دعم العمال ضحايا العمل الجبري، من خلال توفير الدعم النفسي وكذا القانوني الذي يخولهم الحصول على جميع حقوقهم<sup>355</sup>.

وكل ما يمكن أن نستنتجه في ختام مناقشة النقطة المتعلقة بالإجراءات الواجب اتخاذها لمكافحة العمل الجبري هو أن منظمة العمل الدولية تدعو دائماً إلى تبني نهج تشاركي بين جميع الفاعلين في هذا المجال، سواء تعلق الأمر بالحكومات ومنظمات المجتمع المدني وكذلك النقابات المهنية وذلك في سبيل القضاء على العمل الجبري<sup>356</sup>.

352- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 59.

353- مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، مرجع سابق، ص. 49.

354- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 56.

355 - B.I.T: Halte au travail forcé, conférence internationale du travail 89<sup>ème</sup> session première édition 2001, p. 111.

356- مكتب العمل الدولي: الاتجار بالبشر والعمل الجبري، مرجع سابق، ص. 60.

## الفصل الأول: منع تشغيل الأطفال

لقد أدى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من انتشار للآلات إلى إيقاع الظلم والغبن بالعمال بصفة عامة، نتيجة استغلالهم لفترات طويلة وإحداث الاختلال بينهم وبين أصحاب العمل، ولم يستثنى هذا الاختلال حتى الأطفال الذي تم استغلالهم بشكل كبير من أجل تنمية المشاريع الاقتصادية وتحقيق النمو على حساب صحتهم ونموهم الذاتي والشخصي وهو ما شكل مظهرا من مظاهر الإجحاف بحقوقهم<sup>412</sup>.

وفي ظل هذه الظرفية كان من الضروري أن تتعاطى المنظمات الدولية مع الموضوع بنوع من الإيجابية التي تضمن حقوق الأحداث، وفي هذا الإطار جاء انخراط منظمة العمل الدولية والتي عملت منذ نشأتها على تبني منظور حاول الحد من ظاهرة تشغيل الأطفال، ووضع إطار قانوني يوطرها وكانت البداية بتبني الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالسن الأدنى للاستخدام في المجال الصناعي والتي تم تبنيها سنة 1919 لتتوالى بعد ذلك الاتفاقيات التي اهتمت بالموضوع<sup>413</sup>.

إلا أنه واقتناعاً بعدم إمكانية القضاء الفعلي على تشغيل الأحداث بصورة مطلقة فقد عمدت المنظمة إلى تبني منظور يسعى إلى نهج مقارنة تهدف إلى تحسين الظروف التي يشتغل فيها الأحداث كمرحلة أساسية ترمي إلى الحد من خطورة ولوج الحدث إلى سوق الشغل خارج أية ضوابط وإيقاف تدفق اليد العاملة الصغيرة في ميدان الشغل، وذلك عن طريق فرض مجموعة من القيود على مبدأ حرية الشغل حينما يتعلق الأمر بحدث.

412- يونس الحكيم: الضمانات القانونية لحماية الأحداث في التشريع الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، وحدة التكوين والبحث في قانون الأسرة المغربي والمقارن، جامعة عبد الملك السعدي، طنجة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 2005-2006، ص 3.  
413- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل: المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد: 51-52 يوليو - أكتوبر 2003، ص. 104.

وهذه المقاربة التي تبنتها منظمة العمل الدولية هي التي سنأخذها بعين الاعتبار في تحليل موضوع تشغيل الأطفال، وذلك من خلال بحثين اثنين نتناول في الأول منها شروط استخدام الأطفال على أن نخصص الثاني لظروف عمل الأحداث، الكل في ارتباط مع التجربة المغربية في هذا المجال.

## المبحث الأول: شروط استخدام الأحداث

تعتبر ظاهرة تشغيل الأطفال مشكلة ضخمة في العديد من أرجاء العالم والتي تبقى مرتبطة أساساً بالتخلف الاقتصادي وشيوع الفقر وانخفاض مستويات المعيشة وحاجة الأسر لزيادة الدخل، حيث تلجأ هذه الأخيرة في أغلب الدول النامية إلى تشغيل الأطفال من أجل توفير مصدر للدخل، ومبعث القلق تجاه هذه الظاهرة هو أن هؤلاء الأطفال الصغار السن، يضطرون للعيش حياة البالغين قبل الأوان ويعملون ساعات طويلة مقابل أجور دنيا في ظروف تؤذي صحتهم وتدمر نموهم البدني والعقلي، وتحرمهم من فرص التعليم والتدريب الحقيقية التي يمكن أن تفتح أمامهم أبواب مستقبل أفضل<sup>414</sup>.

ونظراً لأهمية موضوع تشغيل الأطفال فقد حظي باهتمام كبير من لدن منظمة العمل الدولية والتي عملت منذ نشأتها على إقرار مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات حول شروط استخدام الأحداث مركزة في ذلك على جانبين أساسيين يتعلق الأول بحظر تشغيل الأطفال في سن مبكرة، ويرتبط الجانب الثاني بضرورة توفر شرط اللياقة الصحية للحدث قبل الإقدام على تشغيله<sup>415</sup>.

وفي نفس النهج سار المشرع المغربي والذي عمد منذ إصداره لأول تنظيم للشغل إلى إقرار مجموعة من النصوص والمقتضيات لقبول الحدث في عالم الشغل.

414- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، 1993، دار النهضة العربية، ص. 38.  
415- انظر لمزيد من التفاصيل، انظر أحمد الربيب الوضعية القانونية للأجير الحديث بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية الحقوق جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية، 2008-2009، ص 48 وما يليها.  
- Nicolas VALTICOS : Droit internationale du travail, op.cit, p. 458-459.

وهذا ما سنعمل على تحليله في هذا المبحث من خلال مطلبين اثنين نعالج في الأول السن القانوني للقبول في سوق الشغل على أن نخصص المطلب الثاني لشرط اللياقة الصحة للحدث.

## المطلب الأول: السن القانوني للتشغيل بين التشريع الدولي والوطني

سنخصص هذا المطلب لدراسة الشرط المرتبط بالحد الأدنى لسن التشغيل في ظل التشريع الدولي لنقف على التطور الذي عرفه مع توالي الاتفاقيات والتوصيات، كما سنقوم بدراسة التشريع الوطني في هذا المجال، وذلك من خلال الفقرتين التاليتين:

### الفقرة الأولى: التنظيم الدولي للسن القانوني للتشغيل

عرف تحديد السن القانوني للتشغيل في ظل التنظيم الدولي تطوراً اقتضته الظروف الاقتصادية التي مر عبرها الاقتصاد الدولي، ويمكن التمييز في هذا الإطار بين الاتفاقيات الصادرة قبل سنة 1973 باعتبارها السنة التي عرفت تبني الاتفاقية 138، والتي شكلت اللبنة الأساسية في محاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، وبين الاتفاقيات الصادرة قبل ذلك التاريخ والتي تميزت بطابع قطاعي<sup>416</sup>.

### أولاً: الاتفاقيات المتبناة قبل سنة 1973:

كما سبقت الإشارة لذلك، فإن هذه المرحلة عرفت صدور مجموعة من الاتفاقيات ذات الطابع القطاعي، وكانت البداية بتبني الاتفاقية رقم 5<sup>417</sup>، والتي شكلت أول لبنة في المعايير التي أنتجتها المنظمة، وقد نصت مادتها الثانية على عدم إمكانية تشغيل الأطفال

416- لمزيد من التفاصيل أنظر بهذا الخصوص.

*Lee SWEPSTON; le travail des enfants, sa réglementation dans les normes de l'oit et les législations nationales, revue internationale du travail, vol 121, n 5 sep-oct 1982, p 616.*

- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم عمل الأحداث في التشريعات العربية، مرجع سابق، ص. 21-22.

417- تم اعتمادها في أكتوبر 1919، ودخلت حيز التنفيذ في 13 يونيو 1921، كما تم في نفس السنة تبني التوصية رقم 4 بشأن حظر تشغيل النساء والأطفال في أعمال تؤدي إلى تعرضهم للتسمم بالرصاص.

دون سن الرابعة عشر في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، باستثناء المنشآت التي لا يعمل بها إلا أفراد من نفس الأسرة.

وقد استنتجت من أحكام هذه الاتفاقية الأعمال التي يقوم بها الأحداث في المدارس المهنية بترخيص وتحت إشراف ومراقبة السلطات العمومية لذلك<sup>418</sup>.

وتفرض المادة الرابعة من الاتفاقية على رؤساء المؤسسات مسك سجلات تقيد فيها أسماء كل الأشخاص العاملين لديهم والذين تقل سنهم عن ستة عشر عاما مع تسجيل تاريخ ميلادهم بالسجلات المذكورة.

وقد عرفت الاتفاقية المذكورة مراجعة سنة 1937 بمقتضى الاتفاقية 59 والتي كرّست رفع السن الأدنى للتشغيل في القطاع الصناعي، حيث تم تبني سن الخامسة عشر كحد أدنى للقبول في العمل.

وقد أجازت الاتفاقية الأخيرة للدول الأعضاء إصدار القوانين واللوائح التي تسمح بتشغيل الأحداث في المؤسسات التي لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة، مستثنية من ذلك الأعمال التي تمثل بطبيعتها أو بحكم الشروط التي تنجز فيها خطورة على حياة أو صحة أو أخلاق الأجراء الأحداث، حيث فرضت من خلال مادتها الخامسة على التشريعات الوطنية تبني حدود تفوق الخمسة عشرة سنة، مانحة للجهات المختصة، السلطة التقديرية لقياس خطورة الأشغال والسن المناسب لها. كما استنتجت الاتفاقية الأخيرة بمقتضى المادة الثالثة من مجال تطبيقها الأحداث الذين يعملون في المدارس الفنية، شريطة موافقة السلطة العامة على هذا العمل وأن تشرف عليه<sup>419</sup>.

418- المادة الثالثة من الاتفاقية، لمزيد من التفاصيل في الموضوع، أنظر: عبد الفتاح مراد: تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، مرجع سابق، ص. 38.

419- محمود سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية لحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 108-109. أنظر لمزيد من التفاصيل كذلك:

- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 22 وما يليها.

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة للقطاع الصناعي، فإن المجال البحري بدوره عرف سنة 1920 تبني الاتفاقية رقم 7 من قبل المؤتمر الدولي للعمل والتي عالجت موضوع تشغيل الأحداث في هذا القطاع، وهكذا أقرت مادتها الثانية عدم جواز تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر على ظهر السفن باستثناء تلك التي لا يعمل فيها إلا أفراد من نفس الأسرة، وقد شمل الاستثناء كذلك العمل على ظهر السفن بغاية التكوين والتعليم والتدريب، شريطة موافقة وإشراف ومراقبة السلطة العامة المختصة لذلك.

وقد خضعت الاتفاقية المذكورة لتعديل سنة 1936 حيث تبني مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية 58 والتي رفعت سن التشغيل في المجال البحري إلى حدود سن الخامسة عشر<sup>420</sup>، وفي المقابل احتفظت بالاستثناء تشغيل الأحداث دون ذلك السن بالنسبة للسفن التي يشتغل على ظهرها أفراد من نفس الأسرة<sup>421</sup>.

أما بالنسبة للقطاع الفلاحي فقد عرفت سنة 1921 صدور الاتفاقية رقم 10 حول السن الأدنى للعمل في القطاع، والملاحظ أن هذه الاتفاقية تضمنت أحكاما مرنة بخصوص السن القانوني لالتحاق الأطفال بالعمل في المجال الزراعي، فلم تتضمن الاتفاقية أي منع، بل نصت على عدم جواز تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر في المقاولات الفلاحية العمومية كانت أو خاصة أو في أي فرع من فروعها إلا خارج الأوقات المحددة لتلقي التعليم المدرسي، وشريطة ألا يؤثر شغل الأطفال على انتظام تلقيهم للدروس.

وبهدف تحقيق تدريب مهني عملي، سمحت المادة الثانية من الاتفاقية بتنظيم أعمال فلاحية خفيفة، وخصوصا في الأشغال المرتبطة بالحصاد وفي كل الأحوال، لا يمكن أن تنزل مدة المواظبة على الدراسة عن ثمانية أشهر في السنة<sup>422</sup>.

420- المادة الثانية من الاتفاقية.

421- أنظر لمزيد من التفاصيل: *Nicolas Vacticos : Droit international du travail, op.cit, p. 462*.

422- أنظر لمزيد من التفاصيل أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص.106.

وقد استثنى من تطبيق مقتضيات الاتفاقية الأشغال المنجزة في المدارس التقنية التي تكون مرخصة ومراقبة من طرف السلطات العمومية المختصة<sup>423</sup>.

وفي إطار تعامل منظمة العمل الدولية مع كل قطاع على حدة من القطاعات التي سبق الحديث عنها، أفردت هذه الأخيرة للأعمال الغير الصناعية اتفاقية خاصة وهي الاتفاقية رقم 33<sup>424</sup>، والتي منعت استخدام تشغيل الأطفال في سن الرابعة عشر أو أكثر في الأشغال غير الصناعية إذا كانوا لازالوا يتابعون دراستهم في التعليم الأولي<sup>425</sup>، وتفرض الاتفاقية على الدول المصادقة رفع هذا السن بالنسبة للأعمال الخطيرة على حياة الأطفال وصحتهم وأخلاقهم، وكذا في أعمال التجارة المتجولة عبر الطرق العامة وفي كل الاستخدامات المشابهة<sup>426</sup>.

ومن أجل تنفيذ الالتزام بهذه المقتضيات نصت الاتفاقية على مجموعة إجراءات تهم التفتيش والمراقبة والعقوبات الجزرية<sup>427</sup>.

وترد على مقتضيات الاتفاقية رقم 33 بعض الاستثناءات حيث فتحت هذه الأخيرة إمكانية تشغيل الأطفال البالغين اثني عشر سنة خارج أوقات المدرسة في أعمال خفيفة شريطة عدم تأثير ذلك على صحتهم أو نمائهم الطبيعي، وألا تكون هذه الأعمال بطبيعتها تشكل مساساً بسيرورتهم الدراسة، وألا تتجاوز مدتها ساعتين في اليوم وألا تتعدى مدة العمل اليومية مضافة إليها مدة الدراسة سبع ساعات، وألا تتم هذه الأشغال أيام الآحاد والأعياد وبالليل.

423- المادة الثالثة من الاتفاقية، انظر لمزيد من التفاصيل: عبد الفتاح مراد: تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، مرجع سابق، ص. 39.

424- تم تبنيها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في أبريل 1933، ودخلت حيز التنفيذ في 6 يونيو 1935.

425- المادة الثانية من الاتفاقية.

426- المادة 5 و6 من الاتفاقية، انظر لمزيد من التفاصيل، أحمد الربيب، الوضعية القانونية للأجير الحدث بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص 60.

427- المادة 7 من الاتفاقية.

كما تهم استثناءات أخرى بعض الشروط المرتبطة بمصلحة الفن أو العلم أو التعلم، وذلك من أجل تمكين الأطفال من الظهور في تظاهرات عمومية أو المشاركة في لقطات سينمائية<sup>428</sup>.

وقد عرفت الاتفاقية المذكورة مراجعة سنة 1937 بمقتضى الاتفاقية رقم 60، حيث تم رفع سن التشغيل الأدنى في القطاعات غير الصناعية إلى خمسة عشر سنة بمقتضى مادتها الثانية، لكنها وفي المقابل فتحت ومن خلال مادتها الثالثة إمكانية تشغيل الأحداث الذين لم تتجاوز سنهم الثالثة عشر خارج الساعات المحددة للدراسة في أعمال خفيفة لا تضر بصحتهم وبنموهم الطبيعي على ألا تؤثر على مواظبتهم للدراسة.

وقد ساهم توالي الاتفاقيات خلال هذه الفترة والتي تعنى بالموضوع إلى بلورة منظور جديد للتعامل مع ظاهرة تشغيل الأطفال لدى منظمة العمل الدولية، وهو الأمر الذي تجسد في قرار المؤتمر الدولي للشغل لسنة 1945 بشأن العمال الأحداث<sup>429</sup>، والذي أكد على الارتباط الوثيق بين المشاكل المتعلقة بالصحة والتعليم والتشغيل والحماية والرفاهية العامة، وبذلك خلص القرار إلى عدم إمكانية فصل أي موضوع من هذه المواضيع عن الآخر، ودعى الحكومات أن تتحمل المسؤولية الكاملة التي تقع على عاتقها سواء من خلال العمل في الإطار الوطني أو من خلال طرق التعاون الدولي الملائمة.

وتأسيساً على هذه القناعة نص القرار على برنامج يعالج مختلف جوانب عمل الأطفال معتمداً مقارنة شمولية تضم كلا من التعليم والصحة والحماية والرفاهية العامة، كما حدد القرار عدة وسائل وآليات يجب مراعاتها واحترامها ومنها أساساً تحديد السن الأدنى للتشغيل وضرورة الترخيص بالاستخدام أو العمل<sup>430</sup>.

428- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 107.

429- أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع:

- B.I.T : les normes internationales du travail, op.cit, p. 189.

430 - عبد العزيز مخيمر عبد الهادي: حماية الطفولة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، طبعة سنة 1991، ص. 155.



ودعى المؤتمر إلى ضرورة حظر عمل الأطفال في كل نشاط مهني حتى السن الأكثر تقدما كلما كان ذلك ممكنا، مع الرفع تدريجيا من هذا السن ومراعاة المبادئ التالية:

- ضرورة ملاءمة السن الأدنى للقبول في العمل ومرحلة التعليم الإجباري،
- ضرورة تنظيم السن القانوني للتشغيل بالنسبة لكافة الأنشطة الاقتصادية،
- اشتراط توافر بيانات مثبتة للسن من خلال وثيقة رسمية تمنح بدون مقابل وإلزام رب العمل بالاحتفاظ بها في حوزته.
- تحديد سن متقدمة بالنسبة لأعمال الخطيرة بهدف ضمان حماية أكبر للأطفال.
- ضرورة موافقة الوالدين والسلطات المختصة من أجل الترخيص بتشغيل الأطفال.

وتعتبر هذه المبادئ أهم القواعد التي تبنتها منظمة العمل الدولية في مجال القضاء على تشغيل الأطفال، والتي لاتزال لحد الساعة من الركائز والقواعد التي تعتمدها المنظمة في استراتيجياتها<sup>431</sup>.

### ثانيا: السن القانوني لتشغيل الأطفال من خلال الاتفاقيتين 138 و182:

إذا كنا قد تحدثنا في النقطة السابقة عن الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية قبل سنة 1973، فإننا سنركز في هذه النقطة الثانية على الاتفاقيات التي صدرت في تلك السنة أو بعدها، وأول ما يمكن أن نلاحظه في هذا المجال، هو أنه وخلافا للوضع بالنسبة للاتفاقيات التي تم تبنيها في المرحلة الأولى، والتي تميزت بطابعها القطاعي، فإن الاتفاقيات المعتمدة في المرحلة الثانية تميزت بعموميتها وتأطيرها لكل القطاعات، وهو أمر تكرر مع تنامي توجه عام لدى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية نحو رفع

431- عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية - رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة: الأسرة والطفولة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس، السنة الجامعية: 2002 - 2003، ص. 60.

السن الأدنى للتشغيل وضرورة تبني معيار عام بهذا الخصوص يكون أكثر تحديداً ووضوحاً<sup>432</sup>.

وانسجاماً مع هذا المنظور انتهى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته 181 لسنة 1970 إلى قناعة مفادها أن الاتفاقيات المطبقة حول السن الأدنى للعمل لا يمكن أن تشكل أداة ناجعة لتحقيق العيش الكريم للأطفال، لذلك أصبح لزاماً على منظمة العمل الدولية تبني أداة عامة<sup>433</sup>.

وقد كانت الاتفاقية 138<sup>434</sup> أول تجسيد لهذا المنظور على أرض الواقع، و هكذا حددت ديباجتها بأن الهدف من تبنيها هو وضع إطار عام ينظم موضوع السن الأدنى للاستخدام، ليحل تدريجياً محل الأدوات القانونية المطبقة على القطاعات المختلفة، وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال<sup>435</sup>.

وقد أكدت الاتفاقية في مادتها الأولى على أن الدول التي صادقت عليها تلتزم بتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تأمين القضاء الفعلي على عمل الأطفال والرفع تدريجياً من السن الأدنى للقبول في العمل إلى مستوى يمكن الطفل من تنمية شخصيته على المستوى الجسماني والعقلي، وتحقيقاً لهذا أكدت الاتفاقية على أنه لا يجوز قبول أي شخص في العمل أو أي مهنة أخرى إذا كان سنه يقل عن السن القانوني المحدد لسن انتهاء التعليم الإلزامي، وأنه لا يجوز في جميع الأحوال أن يقل سنه عن خمسة عشر سنة<sup>436</sup>.

432- محمد سلامة جبر: "الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل"، مرجع سابق، ص. 114.

433- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 107.

434- تم تبنيها بتاريخ 26 يونيو 1973 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 يونيو 1976. وقام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها بتاريخ 06 يناير 2000 ونشرت بالجريدة الرسمية عدد 4814 بتاريخ 20 يوليو 2000 تطبيقاً للظهير رقم 07-99 بتاريخ 19 ماي 2000، انظر الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المملكة المغربية، مرجع سابق، ص. 10.

-Aude CADIOU; *Le travail des enfants, mémoire de DEA, faculté de droit et de science politiques, Nante 2002, 28.*

435- لمزيد من التفصيل في الموضوع انظر: -B.I.T : *Les normes internationales du travail, op.cit, p. 195.*

436- الفقرة الثالثة من المادة الثانية من الاتفاقية.

لكن في مقابل ذلك فتحت الاتفاقية للدول الأعضاء التي لازال مستوى اقتصادها ومؤسساتها التعليمية لم يصل إلى درجة كافية من التطور، إمكانية تحديد سن أدنى للتشغيل كمرحلة أولية لا يقل عن أربعة عشر سنة، وذلك بعد استشارة منظمات المشغلين ومنظمات العمال<sup>437</sup>. على أن الدول التي تبنت هذا الاستثناء تكون ملزمة بأن توضح في تقاريرها المقدمة لمنظمة العمل الدولية ما إذا كانت الأسباب التي ساقته لاعتماد ذلك السن لازالت قائمة أو بيان تاريخ معين لانتهاء بالعمل بهذا السن<sup>438</sup>.

أما بخصوص الأعمال الخطيرة والتي عبرت عنها الاتفاقية بالأعمال التي هي بطبيعتها أو من خلال الشروط التي تمارس فيها، يمكن أن تمس بصحة وسلامة وأخلاق المراهقين، فلا يجب أن ينزل سن القبول للعمل فيها عن ثمانية عشر سنة، وتحدد أنواع هذه الأنشطة بتشريع أو من طرف السلطات المختصة بعد استشارة منظمات العمال ومنظمات المشغلين إذا كانت موجودة، إلا أن السن المذكورة يمكن أن تخفض إلى ستة عشر سنة بعد استشارة المنظمات المذكورة شريطة أن توفر الضمانات الكافية لحفظ صحة وسلامة وأخلاق الأحداث وأن يتلقوا تعليماً محددًا أو تدريباً مهنيًا كافيين بخصوص فروع النشاط المقصود<sup>439</sup>، هذا وقد فتحت الاتفاقية من خلال مادتها السابعة للدول الأعضاء الحق في تبني تشريعات وطنية تجيز إمكانية تشغيل الأطفال الذين تتراوح سنهم بين ثلاثة عشر سنة وخمسة عشر سنة في بعض الأشغال الخفيفة شريطة ألا تمس هذه الأعمال بصحتهم ونمائهم، وألا تؤثر على مواظبتهم على الدراسة ومشاركتهم في برامج التوجيه أو التكوين المهني التي تقرها السلطات المختصة، وعلى قدرتهم على الاستفادة وتوظيف التعليم المتلقي. هذا ويمكن تخفيض تلك السن إلى اثني عشر سنة بالنسبة للدول

437- الفقرة الرابعة من المادة الثانية من الاتفاقية.

438- الفقرة الخامسة من المادة الثانية من الاتفاقية.

439- المادة الثالثة من الاتفاقية.

التي تعتمد نظام أربعة عشر سنة كسن قانوني أدنى لعمل الأطفال وذلك بعد استشارة منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل<sup>440</sup>.

وفيما يخص مجال التطبيق، فقد جاءت هذه الاتفاقية عامة، حيث عوضت كل الاتفاقيات التي صدرت قبل سنة 1973، المتعلقة بتحديد سن القبول في العمل<sup>441</sup>، كما أن مقتضياتها تطبق على العمل في الصناعات الاستخراجية والتحويلية وقطاع البناء والأشغال العمومية والكهرباء والماء والخدمات الصحة والنقل والتخزين والاتصالات والزراعات وكل المقاولات الفلاحية المستغلة أساسا لأغراض تجارية، ولا يستثنى من مجال تطبيقها سوى المقاولات العائلية والصغيرة التي تنتج للسوق الداخلية والتي لا تشغل بانتظام عمالا مأجورين<sup>442</sup>.

هذا، وقد أجازت الفقرة الأولى من المادة الخامسة من الاتفاقية للدول التي لم يصل اقتصادها ومصالحها الإدارية درجة كافية من التطور إمكانية تضيق نطاق تطبيق الاتفاقية في مرحلة أولى على بعض النطاقات المعينة. إلا أن هذه الدول تكون ملزمة بتقديم تقارير لمنظمة العمل الدولية تبين فيها الوضعية العامة لتشغيل الأحداث في أوجه النشاط التي تستثنى من مجال التطبيق وكذا التطور الذي حققته من أجل توسيع نطاق تطبيق مقتضيات الاتفاقية<sup>443</sup>.

كما استتنت المادة السادسة من الاتفاقية من مجال تطبيقها الأعمال التي يؤديها الأطفال والأحداث في مؤسسات التعليم العام أو المدارس المهنية أو التقنية وفي كل مؤسسات التكوين المهني أو الأعمال التي يُنجزها الأطفال أقل من أربعة عشر سنة إذا

440- الملاحظ أن الاتفاقية لم تحدد تعريفا للأعمال الخفيفة، وإنما اكتفت بوضع معيار عام يتعلق بضرورة الحفاظ على صحة وسلامة الأحداث ومستوى تعليمهم. لمزيد من التفاصيل في الموضوع، أنظر:

- B.I.T : *Les normes internationales du travail, op.cit, p. 200.*

441- وهو ما أكدته المادة العاشرة من الاتفاقية.

442- الفقرة الثالثة من المادة الخامسة من الاتفاقية.

443- الفقرة الرابعة من المادة الخامسة من الاتفاقية.

كانت تلك الأعمال تنفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد استشارة المنظمات المهنية ومنظمات العمال<sup>444</sup>.

ولم تكثف الاتفاقية بتحديد سن أدنى لتشغيل الأطفال، لكن تعاملها مع الموضوع كان بمنظور شمولي يحاول إيجاد حل لظاهرة تشغيل الأطفال، وهو الأمر الذي تجسد من خلال مادتها التاسعة والتي حددت مجموعة من الإجراءات التي يتعين على الدول الأعضاء اتخاذها لأجل ضمان تطبيق أحكامها<sup>445</sup>.

وفي نفس السياق المتعلق بوضع مقاربة شمولية لظاهرة تشغيل الأطفال فقد تبني مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 26 يونيو 1973 التوصية 146، والتي دعت الدول الأعضاء إلى إعطاء أولوية وأهمية للإجراءات التي يجب اتخاذها في السياسات والبرامج الوطنية للتنمية<sup>446</sup>. كما دعت التوصية إلى الرفع من السن الأدنى للقبول في العمل بشكل تدريجي ليصل ستة عشرة سنة<sup>447</sup>، كما أكدت على ضرورة مراعاة الظروف التي يتلقى فيها الأحداث التوجيه المهني والتدريب مع التأكيد على المساواة في الأجر مع الرشداً وتحديد ساعات العمل بشكل يسمح بمتابعة التعليم والتأكد على ضرورة منح فترات راحة أسبوعية وإجازة سنوية مع مراعاة شروط الصحة والسلامة وتوفير نظام للتغطية الصحية<sup>448</sup>. هذا وقد دعت المادة الخامسة من التوصية إلى تبني نظام للمراقبة والتفتيش مؤهل يضمن حسن تشغيل الأحداث ويحرص على عدم خرق المقتضيات القانونية المقررة في هذا المجال.

444- ما تجدر الإشارة إليه هو ان الأعمال التي يقوم بها الأحداث لا بد أن تكون في باب التكوين والتعليم الذي يساعدهم على اكتساب مهارات جديدة، أنظر بهذا الخصوص.

- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 120.

445- وتشمل الإجراءات ضرورة فرض عقوبات في حالة مخالفة مقتضيات الاتفاقية وكذلك تحديد الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بأحكام توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، وأخيراً ضرورة مسك السجلات الخاصة بالأحداث بالأجراء.

446- المادة الأولى من التوصية.

447- المادة الثانية من التوصية.

448- المادة الرابعة من التوصية.

وبالرغم من المجهودات التي بذلت في صياغة الاتفاقية 137 والتوصية 146 فإن الممارسة العملية أثبتت وجود مجموعة من الصعوبات في تنفيذها أدت إلى ضآلة عدد التصديقات عليها، وبموازاة ذلك ارتفع عدد الأطفال العاملين في العالم ليصل إلى 250 مليون طفل بين الرابعة والخامسة عشر في الدول النامية لوحدها<sup>449</sup>.

ولتجاوز هذه الصعوبات تم تبني في السابع عشر من يونيو 1999 كلا من الاتفاقية 182 والتوصية 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها<sup>450</sup>.

وهكذا نصت المادة الأولى من الاتفاقية 182 على التزام الدول المصادقة عليها باتخاذ التدابير العاجلة والناجعة من أجل ضمان منع والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وذلك بصورة استعجالية<sup>451</sup>. كما عرفت الاتفاقية الطفل بأنه كل شخص يقل سنه عن ثمانية عشر سنة<sup>452</sup>، كما حددت بمقتضى المادة الثالثة أسوأ أشكال عمل الأطفال والتي تشمل:

أ - كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة به، وما يتضمنه ذلك من بيع واتجار بالأطفال وأعمال السخرة بسبب الديون، والعمل الجبري والاستخدام الجبري للأطفال واستعمالهم في صراعات السلطة.

ب - استعمال الأطفال لأهداف تتعلق بالبغاء وإنتاج مواد الخلاعة الجنسية.

ج - استخدام الأطفال في أنشطة غير مشروعة لاسيما إنتاج المخدرات.

449- محمود سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 125.  
450- دخلت الاتفاقية المذكورة حيز التنفيذ في 19-11-2000، وقد قام المغرب بإيداع أدوات التصديق بتاريخ 26-1-2001.

451- للمزيد من التفاصيل بخصوص أهداف الاتفاقية 182 أنظر:

- B.I.T. *Les normes internationales du travail, op.cit, p. 210.*

452- المادة الثانية من الاتفاقية.

د - استخدام الأطفال في أعمال بطبيعتها أو من خلال الشروط التي تمارس فيها يمكن أن تشكل مساساً بصحة وسلامة وأخلاق الطفل<sup>453</sup>.

وألزمت الاتفاقية من خلال مادتها الرابعة الدول الأعضاء بتحديد قائمة بأنواع الأعمال المحددة في المادة الثالثة، وبمراجعتها كلما اقتضت الضرورة ذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية ذات الصلة بالموضوع ولاسيما الفقرتين الثالثة والرابعة من التوصية 190<sup>454</sup>.

هذا وقد فرضت الاتفاقية على الدول المصادقة بمقتضى مادتها الخامسة ضرورة تحديد آليات وميكانيزمات دقيقة لأجل متابعة ومراقبة تطبيق المقتضيات التي تنقل الاتفاقية إلى حيز التنفيذ على المستوى الوطني، كما دعتها من ناحية ثانية إلى بلورة وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في مرحلة أولى، وذلك بعد التشاور مع الهيئات العمومية المختصة والمنظمات المهنية لأرباب العمل والعمال<sup>455</sup>.

كما أكدت المادة السابعة من الاتفاقية على ضرورة قيام الدول المصادقة باتخاذ كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية، وكذا تبني سياسات تأخذ بعين الاعتبار أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال.

453- لمزيد من التفاصيل في الموضوع انظر:

*Aude CADIOU : Le travail des enfants, op.cit, p 50.*

- *B.I.T. Les normes internationales du travail, op.cit, p. 211.*

454- بالرجوع للفقرتين المذكورتين نجد أنهما يقران بأن تشغيل الأحداث لابد أن يراعي عدم استغلالهم البدني أو النفسي أو الجنسي، وألا يتم تشغيلهم في الآلات والمعدات الخطيرة، وكذا في الأعمال التي تنفذ في بيئة غير صحية وفي الأعمال التي تنفذ في ظروف بالغة الصعوبة مع فتح إمكانية تشغيلهم في سن السادسة عشر شريطة أن تكون صحتهم وسلامتهم وأخلاقهم محمية بشكل كامل وأن يكونوا قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنياً ملائماً في الميدان الذي يعملون فيه.

455- المادة السادسة من الاتفاقية ونفس الأمر أكدت عليه المادة الأولى من التوصية 190.

هذا واعتبرت المادة الثامنة من الاتفاقية بأنه من الضروري على الدول المصادقة اتخاذ تدابير ملائمة للتنسيق فيما بينها من خلال مساعدة بعضها البعض في تنفيذ مقتضيات الاتفاقية<sup>456</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع في التشريع الدولي، فإننا سنخصص الفقرة الموالية للحديث عن السن القانوني للقبول في العمل في ظل التشريع المغربي.

### القرة الثانية: السن القانوني للتشغيل من خلال التجربة المغربية

سنقوم في هذه الفقرة بالوقوف على التأطير التشريعي المنظم للسن القانوني للشغل والتطور الذي عرفه في ظل مدونة الشغل، على أن نتطرق كذلك لمدى احترام تلك المقتضيات القانونية على أرض الواقع، وهو ما سنعمل على تحليله في النقطتين الموالتين.

### أولاً: السن القانوني للتشغيل في التشريع المغربي:

لقد حظي موضوع تحديد السن الأدنى للقبول في العمل منذ البداية باهتمام المشرع المغربي، وكان ظهير 12 غشت 1913 بمثابة قانون الالتزامات والعقود أول من تطرق للأمر، إلا أن معالجته للموضوع لم تأت بصورة صريحة، وإنما اقتصر من خلال المادة<sup>457</sup> 725 على التركيز على كون القاصر والمحجور لا يمكنها إبرام عقد الشغل إلا بمساعدة من له الولاية عليهما. وهو أمر يقتضي بالضرورة توفر القاصر على سن الثانية عشر على الأقل والذي يعتبر هو سن التمييز، والذي لا يمكن من دون توفره الحديث عن صحة أي تصرف قد يصدر عن القاصر<sup>458</sup>.

456- وفي هذا الإطار دعت المادة الثالثة من التوصية 190 إلى وضع نظام لتجميع المعلومات من أجل دراسة الظاهرة والوقوف على النواقص ومحاربتها من خلال إيجاد الحلول الملائمة، ومن شأن هذه المعلومات تدعيم التنسيق بين الدول في هذا المجال.

457- نصت المادة المذكور على أن: إجازة الصناعة وإجازة الخدمة لا تقعان صحيحتين إلا إذا كان عاقدهما متمتعين بأهلية الالتزام، وتجب مساعدة المحجور عليه والقاصر ممن له الولاية عليهما.

458- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب علاقات الشغل الفردية عقد الشغل والتدريب المهني، مرجع سابق، ص. 26.



وقد كان ظهير 13 يوليوز 1926 المتعلق بضابط الخدمة في المؤسسات الصناعية والتجارية أول نص عالج السن الأدنى للقبول في العمل حيث منع تشغيل الأطفال دون سن الثانية عشر<sup>459</sup>.

إلا أن ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل في القطاع الصناعي والتجاري والمهن الحرة كان أكثر خوضاً في معالجته للمسألة حيث نص في فصله التاسع على أنه: لا يجوز استخدام ولا قبول الأطفال في المعامل أو عند المأجورين قبل أن يبلغوا السن الثانية عشرة من عمرهم، كما أنه عمل على رفع تلك السن إلى ستة عشر سنة إذا تعلق الأمر بالعمل الليلي، وفي نفس السياق سار ظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل في القطاع الفلاحي حيث أكد من خلال فصله الثالث عشر على أنه لا يمكن تشغيل الأطفال قبل بلوغهم اثني عشر سنة كاملة من العمر<sup>460</sup>.

هذا وقد أكد ظهير 1947 في الفقرة الأخيرة من الفصل الثالث والعشرين بأنه لا يجوز استخدام الأطفال الذين يقل سنهم عن ستة عشرة سنة في الألعاب البهلوانية أو تلك التي فيها مشقة عليهم، وهو نفس السن الذي تم تبنيه بالنسبة للأعمال التي قد تشكل خطراً على صحة وسلامة الأطفال في إطار اللائحة المرفقة بمرسوم 6 شتنبر 1957 بشأن الأشغال الخطيرة الممنوع على الأطفال والنساء القيام بها.

والملاحظ بخصوص النصوص التشريعية المذكورة هو أنها كانت تعكس سياسة إدارة الحماية الفرنسية في المغرب آنذاك ولم تكن تعمل على ضمان مقعد في المدرسة لكل طفل مغربي وصل إلى سن التمدرس<sup>461</sup>، وهذه الوضعية كانت مثار عدة انتقادات من

459- أنظر لمزيد من التفاصيل:

- MOHAMED TADILI : *La réforme de législation sociale au Maroc, op.cit, p. 79.*

460- لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر: أمال جلال بعض الجوانب القانونية لرعاية الطفل في المغرب، المجلة المغربية للقانون والسياسة والاقتصاد، العدد: الخامس، 1979، ص. 40.

461- عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 74.

طرف العديد من الباحثين في المجال باعتبارها لا تكفل حماية حقيقية للأطفال ولا تضمن سلامتهم وحقهم في التعليم ولا تحترم المقتضيات الدولية في هذا المجال<sup>462</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه بخصوص هذه المرحلة هو أن موضوع عمل الأطفال في المغرب وإلى حدود عقد الثمانينات، كان مسكوتا عنه، ويرجع ذلك الأمر لاعتبارات سوسيوثقافية ظلت تقيم عمل الأطفال بمنظور إيجابي وتعتبر أن احتكاك الطفل في سن مبكرة مع النشاط الاقتصادي والإنتاجي، يوفر له القدرة على صقل شخصيته وتأهيلها للاندماج بسهولة في النسق الاجتماعي والاقتصادي.

هذا فضلا عن المنظور الدولي الذي كان سائداً والمتمثل في التعاطي مع قضايا الطفولة كاحتياجات وليس من زاوية المقتضيات الحقوقية، وهو الأمر الذي ساعد بدوره على تهميش تشغيل الأطفال.

إلا أن فترة التسعينات عرفت مستجدات على الساحة الدولية، أهمها تغير الفلسفة الدولية اتجاه قضايا الطفولة، وبالتالي صدور مجموعة معايير دولية لأجل ضمان حماية الطفل<sup>463</sup>، وهو الأمر الذي انعكس على المستوى الوطني من خلال مصادقة المغرب سنة 1993 على اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل، وكذا المصادقة سنة 1999 على الاتفاقية الدولية رقم 138، وأخيرا تمت المصادقة في يناير 2000 على الاتفاقية 182.

وهذه الالتزامات الدولية للمغرب هي التي دفعت المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل إلى الرفع من السن الأدنى للتشغيل إلى خمسة عشر سنة<sup>464</sup>، وبذلك يكون التشريع المغربي بخصوص هذه المسألة قد أصبح متطابقا مع المعايير الدولية المرتبطة بالحد الأدنى للسن القبول في العمل وخاصة الاتفاقية رقم 138 وفقا لما فصلناه سابقا.

462 - ABDELLAH BOUDAHRAIN : *Enfant et droit au Maroc, une protection illusoire au Maroc au regard de la convention sur les droits de l'enfant. Le nouveau siècle, Revue de stratégie, n° 51 octobre 2000, p. 104.*

463- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص.113.  
464- نصت المادة 143 من المدونة على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمسة عشرة سنة كاملة.

كما أن الرفع من السن الأدنى للتشغيل إلى حدود 15 سنة جاء منسجما مع السن الذي ينتهي عنده التعليم الإلزامي بالمغرب، وذلك حسب ظهير 19 ماي 2000 المعدل لظهير 13 نونبر 1963 حول إجبارية التعليم، والذي ينص في فصله الأول على إلزامية التعليم ابتداء من سن السادسة إلى غاية الخامسة عشر<sup>465</sup>.

والملاحظ أن مدونة الشغل لم تتضمن استثناءات تبيح تشغيل الأطفال دون الحد الأدنى الأساسي لسن القبول في العمل، وهذه واحدة من حسنات هذه المدونة، لكن وفي المقابل فإن المدونة أوردت بعض القيود على مبدأ الحد الأدنى لسن التشغيل، وذلك برفع السن عندما يتعلق بأعمال قد تعرض صحة الأطفال وسلامتهم للخطر، وكذا عندما يتعلق الأمر بأعمال من شأنها أن تمس سلامة الأطفال الأخلاقية، ويتعين التمييز هنا بين القيود التي تمنع بصورة مطلقة تشغيل الأطفال وبين تلك التي تفرض ضرورة الحصول على إذن وترخيص مسبق<sup>466</sup>.

وبخصوص الحالة الأخيرة فإن المادة 145 من المدونة منعت تشغيل أي حدث دون الثامنة عشر كتمثل أو مشخص في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي<sup>467</sup> دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره.

كما خولت الفقرة الثانية من المادة المذكورة لمفتش الشغل أن يسحب إما تلقائيا وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

465- عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص.77.

466- لمزيد من التفاصيل في هذا الباب أنظر: عبد العزيز العتيقي، محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة، مشروع 98 الطبعة الأولى دار النشر الجسور، وجدة: 1999، ص. 136.

467- لقد حدد المرسوم رقم 2-04-465 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 تلك اللائحة في المقاولات الإنتاجية السينمائية والتلفزيونية والإذاعة والتسجيلات الصوتية، وبصفة عامة مقاولات الإنتاجات السمعية البصرية - وكذا في المعارض القارة أو المتنقلة، بالإضافة لشركات الإشهار.

والملاحظ في هذا الباب أن المادة 145 جاءت منسجمة مع ما أقره قانون الفنان في هذا الباب الصادر بتاريخ 19 يونيو 2003 والذي منع تشغيل الأحداث دون 18 سنة كمثل أو مشخص في العروض العمومية دون إذن مكتوب من مفتش الشغل وموافقة ولي أمره وإشعار السلطة الحكومية المكلفة بالثقافة<sup>468</sup>.

هذا وقد حوّل المشرع لمفتش الشغل أو السلطات المحلية حق منع إقامة العروض التي يشارك فيها الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة، دون الحصول على الإذن المتحدث عنه سابقا مع إحاطة النيابة العامة علما بالأمر<sup>469</sup>. ومن جهة أخرى فقد نصت المدونة على غرامات مالية في حالة مخالفة مقتضيات المادة 145<sup>470</sup>.

وفي نفس السياق ومن أجل الحد من تدفق اليد العاملة الصغيرة على القطاع الفني، فقد منعت المادة 146 من المدونة القيام بشكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية ويبرز طابعها المربح.

أما بخصوص حالة المنع المطلق من تشغيل الأحداث، فقد قررت المادة 147 من المدونة منع أي شخص من أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة من أجل أداء ألعاب خطيرة أو القيام بحركات بهلوانية أو التوائية، أو أن يُعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم أو صحتهم أو أخلاقهم.

في حين قررت الفقرة الثانية من المادة المذكورة منع أي شخص يحترف مهنة بهلوان أو ألبان أو عارض حيوانات أو مدير سيرك أو ملهى متنقل من أن يشغل في عروضه أحداثا دون سن السادسة عشرة<sup>471</sup>.

468- أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع: بشرى العلوي مقاربة تشغيل الأطفال بين مدونة الشغل والمواثيق الدولية، مجلة المحاكم المغربية، عدد 107 مارس- أبريل 2007، ص. 55.

469- المادة 149 من المدونة.

470- حددت المادة 150 من المدونة تلك الغرامة بين 2000 و5000 درهم.

471- لقد كان مشروع مدونة الشغل حسب صياغة سنة 1995 يحدد تلك السن في 15 سنة فقط وفقا لمادته 154.

وتسهيلاً لعملية المراقبة فقد ألزم المشرع على كل من يتعاطى لمهنة من المهن المذكورة في المادة 147 من أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث أو بطاقة تعريفهم الوطنية والإدلاء بها لإثبات هويتهم عند طلبها من طرف مفتش الشغل أو السلطات الإدارية المختصة<sup>472</sup>، وذلك تحت طائلة المعاقبة بغرامة تتراوح بين 2000 و5000 درهم في حالة عدم التوفر على الوثائق المذكورة<sup>473</sup>.

وبالرغم من أهمية هذا المقتضى في تسهيل عملية المراقبة أو توفير الحماية اللازمة للأحداث من الاستغلال، فقد رأى البعض<sup>474</sup> بأنه كان من الضروري تعميم هذا الأمر على جميع المشغلين بالنسبة لتشغيل الأحداث دون حصر ذلك الأمر على المهن المقررة بمقتضى المادة 147 من المدونة، وهو رأي سيجعل التشريع المغربي منسجماً مع المقتضيات الدولية في هذا المجال، خاصة ما قرره المادة الخامسة من التوصية 146 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام وكذا المادة الخامسة من الاتفاقية 182 والمادة الرابعة من التوصية 41 لسنة 1932 بشأن الحد الأدنى للعمل في القطاعات غير الصناعية والتي دعت كلها إلى تبني نظام للمراقبة في جميع القطاعات من أجل ضمان حماية أفضل للأحداث في مجال الاستخدام.

وفضلاً عن المادة 147 من المدونة فقد منع المشرع تشغيل الأحداث دون سن 16 في أي عمل ليلي<sup>475</sup>، كما منع تشغيل الأحداث دون 18 سنة في كل المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم<sup>476</sup>، وكذا في الأشغال التي قد تعيق نموهم سواء كانت هذه الأشغال تنفذ على سطح الأرض أو في جوفها<sup>477</sup>. ونفس الأمر بالنسبة للأشغال

472- المادة 148 من المدونة.

473- المادة 150 من المدونة، لمزيد من التفاصيل انظر يونس الحكيم، الضمانات القانونية لحماية الأحداث في التشريع

الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص 55.

474 - عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي، مرجع سابق، ص. 137.

475- المادة 172 من المدونة.

476- المادة 179 من المدونة.

477- المادة 180 من المدونة.

التي تشكل مخاطر بالغة على الأحداث أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يُخل بالأداب العامة<sup>478</sup>.

والملاحظ في هذا المجال أن التشريع المغربي للشغل قد أصبح متطابقا إلى حد كبير مع المقتضيات الدولية في هذا الباب، لكن السؤال المطروح هو مدى احترام تلك المقتضيات في مجال التطبيق العملي على أرض الواقع، وهذا السؤال هو الذي سنحاول الإجابة عنه من خلال النقطة الموالية:

### ثانيا: الواقع العملي لسن التشغيل في المغرب:

إذا كان المشرع المغربي قد حاول تبني المقتضيات القانونية المتعلقة بسن التشغيل وفقا لما هو متعارف عليه دوليا كما سبق بيانه، فإن الواقع العملي يثبت بأن الأمر لازال يقتضي الكثير من الجهد من قبل كل المتدخلين للقضاء على ظاهرة تشغيل الأحداث في سن مبكرة.

ولا بد قبل الحديث عن حجم هذه الظاهرة بالمجتمع المغربي من إبراز أهم أسبابها، والتي حصرتها مختلف المنظمات الدولية المهمة بعمل الأطفال بمستوى التعليم والعوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

وبخصوص الجانب المتعلق بمستوى التعليم، فقد أظهر الإحصاء الوطني لسنة 1994 أن قرابة ثلاثة ملايين من الأطفال المتراوحة أعمارهم بين 5 و14 سنة لم يستفيد قط من برامج التعليم العمومي، يوجد ما يزيد على ثلثيهم بالبوادي ويمارسون أعمال الرعي وجني الثمار ونقل الماء وجمع الخضر، وذلك إما داخل الوسط العائلي بدون أجر أو مقابل أجر زهيد لدى فلاحين آخرين<sup>479</sup>.

478- المادة 181 من المدونة، وقد حدد المرسوم رقم 02-04-682 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004، لائحة تلك الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة.  
479- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 115.

أما عن الأسباب الاجتماعية والثقافية فهي تبقى مرتبطة بالتقدير الاجتماعي لتعلم مهنة معينة، فالآباء يفضلون إدخال أطفالهم للعمل رغم المخاطر عوض رؤيتهم يتسكعون في الشوارع، ويجد ذلك جذوره الثقافية الاجتماعية التي كانت سائدة ما قبل الحماية، والتي تقضي بأن يلتحق الطفل بحرفة معينة كمعلم ليرتقي إلى مرتبة صانع ليصبح بعد ذلك صاحب محل عندما يتوفر على إمكانيات فتح ورش خاص به<sup>480</sup>.

وبالنسبة للعنصر الثالث المؤثر في الظاهرة والمرتبط بالظروف الاقتصادية فيمكن حصره في عدم تلاؤم النمو الاقتصادي مع النمو الديمغرافي وسوء توزيع الثروة، فضلا عن الإكراهات التي يعاني منها الاقتصاد المغربي من خلال مؤسسات النقد الدولية بشأن معالجة مديونيته والتي تفرض عليه تبني سياسات اقتصادية لا تراعي بشكل كبير الشق الاجتماعي.

وتبقى العناصر الثلاث المذكورة هي المساهمة بشكل كبير في استفحال ظاهرة تشغيل الأطفال في سن مبكرة بالمغرب، وفي دراسة تمت سنة 1997 بطلب من وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية أشرفت منظمة اليونسيف على بحث ميداني شمل حوالي 100 طفل يعملون في القطاع المهيكل في المجال الحضري، وتبين من خلال نتائج الدراسة بأنه 60% من الأطفال يتراوح سنهم ما بين 6 و 12 سنة، ويشغل 94% منهم لمدة تفوق 8 ساعات من العمل في اليوم، و 85% منهم يشتغلون لمدة تفوق 10 ساعات أو أكثر<sup>481</sup>.

ونفس الأمر وقفت عليه دراسة أنجزتها منظمة العمل الدولية سنة 2008 حول ظاهرة تشغيل الأطفال في القطاع الفلاحي بالمغرب، وذلك في إطار البرنامج الدولي للقضاء على تشغيل الأطفال، حيث تبين من خلال 190 حالة شملتها الدراسة بخصوص

480- أمال جلال: بعض جوانب الحماية القانونية لرعاية الطفل في المغرب، مرجع سابق، ص. 39.  
481- أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 116.

أطفال تتراوح أعمارهم بين 9 و 17 سنة أن 36% منهم يلجون سوق الشغل دون سن الخامسة عشر<sup>482</sup>.

وهذه الخلاصات التي وصلت لها الدراسات المذكورتان أكدها التقرير الصادر عن مديرية الإحصاء التابعة لوزارة التوقعات الاقتصادية والتخطيط آنذاك، والذي أعلنت نتائجه للصحافة في يونيو 1999، حيث تم التأكيد على حجم ظاهرة تشغيل الأطفال بالمجتمع المغربي، وتبين من خلاله بأن نسبة الأطفال المشتغلين دون سن 15 في المجال الحضري قد أصبح هو 1,5% من مجموع الفئات النشيطة بعدما كان خلال سنة 1987 هو 2,9% وفي المجال القروي فقد أكد التقرير بأن تلك النسبة أصبحت هي 8,9% بعدما كانت هي 14% وتمت الإشارة إلى أن عدد الأطفال الذين يلجون سوق الشغل دون سن 15 سنة يصل إلى 538.485 طفل، 88% منهم يشتغلون في المجال القروي، أما عن تصنيفهم بحسب الجنس، فقد أفاد التقرير بأن نسبة الإناث تصل إلى 51,5% مشيراً بأن هذه النسبة ترتفع في المجال القروي عن المجال الحضري<sup>483</sup>.

وإذا كانت المعطيات الدراسات المذكورة أعلاه حاولت وضع إطار عام لظاهرة تشغيل الأطفال بالمغرب، فإن فئة معينة تقتضي منا إفرادها بتحليل أكبر نظراً لخصوصيتها داخل المجتمع المغربي، وهي تلك المتعلقة بالطفلات خادمت البيوت، حيث أكد التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب لسنتي 2005-2006 بأن هذا النوع من العمل يتجه نحو الانتشار بشكل أكبر بسبب عوامل عدة لها علاقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتدفع الهجرة القروية، كما أكد التقرير بأن المعطيات المتوفرة لا تمكن من الإحاطة بالموضوع من جميع الجوانب وفي مختلف تجلياته، وذلك لكونه مرتبط بنشاط اقتصادي خفي، ويتم في إطار معاملة بين العائلات وفي إطار السكن العائلي، فالفتيات القادمت في معظمهن من أوساط قروية يعتبرن مصدر يد عاملة رخيصة، وجلهن حرمن

482 - IPEC : Une agriculture sans travail des enfants, avril 2008, p. 33.

483 - Abdellah BOUDAHRAIN : Le droit du travail au Maroc, op.cit, p. 250-251.



من حقهن في التعليم أو من الحصول على مستوى تعليمي محدود، وليست لديهن أدنى معرفة بحقوقهن الأساسية حتى لو كن في وضعية لا تسمح لهن بالمطالبة بها<sup>484</sup>.

وقد أكد نفس التقرير بأن معظم الفتيات الخادمت يقل سنهن عن 15 سنة، وأشار إلى بعض الأبحاث تتحدث عن وجود حالات فتيات خادمت أقل سناً، من قبيل البحث المُجرى من طرف العصبة المغربية لحماية الطفولة والذي أكد بأن 26,4% من الفتيات اللاتي كنّ موضوع البحث يقل سنهن عن عشر سنوات، بينما تبلغ نسبة الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 10 و 12 سنة 45,4%<sup>485</sup>.

وما يتضح من خلال التقرير المذكور أعلاه، هو أن الأمر بات يتطلب التسريع بإخراج مشروع قانون خدم البيوت لحيّز الوجود، وذلك من أجل ضمان حماية قانونية لهذه الفئة المستضعفة والمستغلة في الخفاء<sup>486</sup>.

والملاحظ أن ظاهرة تشغيل الأطفال في سن مبكرة عموماً وتشغيل الفتيات كخادمت بيوت، تقتضي توفر المغرب على مقاربة شمولية تسعى إلى محاربة الفقر والخصاص الاجتماعي، بالإضافة إلى التوفر على استراتيجية للقضاء على الظاهرة تقوم على خمس ركائز وهي التشريع والوقاية والتحسيس، والقيام بعدة دراسات للوقوف على حجم الظاهرة وأسبابها، واستخلاص النتائج من تلك الدراسات وتوظيفها في الواقع العملي، وهو الأمر الذي بدأ المغرب في نهجه من خلال تبني مخطط عمل وطني للطفولة من 2006 إلى 2015، وقد بدأت نتائجه تظهر على أرض الواقع، فقد أفاد تقرير المندوبية السامية للتخطيط لسنة 2010 بأن عدد الأطفال العاملين بالمغرب يقدر بـ 170.000 طفل في حين كانت الأرقام تشير إلى 600 ألف طفل خلال سنة 1999، وهو

484- المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان: التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب، 2005-2006، ص. 58.

485- المرجع السابق، ص. 61.  
486- لقد أقر المشروع المذكور من خلال مادته الخامسة بأنه يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كخدم بيوت، وأن الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 18 سنة، لا بد أن يكونوا حاصلين على رخصة من أولياء أمورهم للاشتغال كخدم بيوت، لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر ص. 93 وما يليها من هذا البحث عند تحليلنا لحالة خدم البيوت كشكل من أشكال العمل الجبري.

ما يشكل تراجعاً بنسبة 3,4% من مجموع الأطفال البالغين ما بين 7 و15 سنة، وهو رقم مرشح للانخفاض بفعل البرامج التي تم إطلاقها لدعم تعميم ولوج الأطفال إلى التعليم والاحتفاظ بهم في المنظومة التربوية حتى نهاية مرحلة التمدرس الإلزامي<sup>487</sup>.

هذا ما يتعلق بسن العمل، فماذا عن شرط حصة الطفل العامل؟

## المطلب الثاني: اللياقة الصحية كشرط لتشغيل الأحداث

إذا كان تشغيل الأحداث يقتضي بالضرورة وفقاً لما بيناه توفر سن أدنى للقبول في العمل، فإنه بالمقابل يبقى كذلك من الضروري توفر الحدث على لياقة صحية تؤهله للقيام بالعمل الذي سيعهد إليه، وهو أمر لا يمكن التأكد من توفره إلا من خلال إخضاع الحدث لفحص طبي قبل ولوج العمل، وهذا ما سنعمل على تحليله في هذا المطلب من خلال الفقرتين التاليتين نتناول في الأولى موضوع التأطير الدولي للفحص الطبي على أن نعالج في الفقرة الثانية تعامل التشريع المغربي مع الموضوع.

### الفقرة الأولى: التأطير الدولي للفحص الطبي

تتجلى أهمية الفحص الطبي للأحداث قبل ولوج سوق العمل في ضمان شروط أفضل عند التشغيل، نظراً لما للعمل في سن مبكرة من آثار صحية سيئة بالنسبة للتكوين الجسماني للطفل، إذ أنه غير مهيبٍ لما يتعرض له البالغون من مخاطر، هذا إلى جانب أن الأحداث في طور النمو أكثر عرضة وتأثراً بالعوامل التي تؤدي إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو وتوازن الأجهزة المختلفة في الجسم، وأقل تحملاً لمصاعب العمل وللضغوط النفسية والعصبية التي تصاحبه، هذا بالإضافة إلى أن معظم الأحداث العاملين يعانون من سوء التغذية والأمراض، مما يؤدي إلى ضعف مقاومة الجسم للأمراض

487- إدريس فجر: ظاهرة تشغيل الأطفال في الفقه والقانون، جريدة الصباح، العدد: 3230 بتاريخ 28-29 غشت 2010، ولمزيد من التفاصيل بخصوص المجهودات التي يبذلها المغرب لمحاربة ظاهرة تشغيل الأطفال أنظر: التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب لسنة 2005 و2006، مرجع سابق، ص. 53.

المختلفة، كما أن المخاطر الصحية للأمراض المهنية وحوادث الشغل توجد بينهم بمعدلات مرتفعة<sup>488</sup>.

كل هذه الأمور والإكراهات جعلت منظمة العمل الدولية تعنى بالموضوع<sup>489</sup> من خلال تبني عدة اتفاقيات تؤكد على مبدأ الفحص الطبي، وقد كانت البداية بالاتفاقية رقم 16 لسنة 1921 بشأن إجراء الفحص الطبي على الأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن، حيث أكدت مادتها الثامنة على عدم جواز استخدام الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الثانية عشر على ظهر أي سفينة، إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم لهذا العمل تكون موقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة، ولم يستثنى من هذا المنع سوى السفن التي يعمل عليها أفراد من نفس الأسرة.

على أن الاتفاقية المذكورة لم تقصر إلزامية الفحص الطبي على حالات ما قبل الاستخدام للأحداث، وإنما أوجبت في مادتها الثالثة إجراء الفحص الطبي بصفة دورية وفي فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة.

واستثناء من الأحكام المذكورة أجازت الاتفاقية للسلطات المختصة في الحالات العاجلة تشغيل الأحداث على ظهر السفن، دون إجراء الفحص الطبي القبلي لكن شريطة أن يتم ذلك الفحص في أول ميناء ترسو فيه السفينة<sup>490</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع في المجال البحري فإن الميدان الصناعي بدوره عرف صدور اتفاقية تهتم بموضوع الفحص الطبي وهي الاتفاقية رقم 77<sup>491</sup>، والتي بعدما عمدت مادتها الأولى على تحديد نطاق تطبيقها ليشمل مفهوم تلك المنشآت<sup>492</sup>، فإن مادتها

488- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 94.

489 لمزيد من المعلومات بخصوص الأهمية التي أولتها منظمة العمل الدولية لموضوع الفحص الطبي أنظر:

- NICOLAS VALTICOS : *Droit international du travail, op.cit, p. 469-470.*

490- محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 115.

491- ويتعلق الأمر باتفاقية الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث وإثبات العمل في الصناعة، والتي تم تبنيها بتاريخ 9 أكتوبر 1946 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 29 دجنبر 1950.

492- وتشمل هذه المنشآت المناجم والمحاجر، والمؤسسات التي يتم فيها صنع المنتجات أو تحويلها، وكذا تلك العاملة في مجال البناء والهندسة المدنية، بالإضافة إلى المؤسسات العاملة في نقل الركاب والبضائع.

الثانية في فقرتها الأولى أكدت على أنه لا يجوز استخدام الأحداث والشباب الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر في منشأة صناعية ما لم يثبت فحص طبي دقيق لياقتهم للعمل الذي سيستخدمون لأدائه.

في حين أكدت الفقرة الثانية من نفس المادة على أن الفحص الطبي المذكور يتعين أن يُجرى من قبل طبيب مؤهل توافق عليه السلطة المختصة على أن يثبت هذا الفحص إما بشهادة طبية أو بتأشيرة على تصريح العمل أو في سجل العمل.

وقد أتاحت الفقرة الثالثة من المادة الثانية إمكانية تضمين الوثيقة التي تثبت اللياقة الصحية لشروط استخدام معينة، أو أن تصدر من أجل تنفيذ عمل أو مهن تتطوي على مخاطر صحية مماثلة، كما أحالت نفس الفقرة على القوانين واللوائح الوطنية من أجل بيان شروط إصدار شهادات اللياقة الطبية والجهة المختصة بإصدارها.

وفضلا عما ذكر فقد أكدت الاتفاقية على استمرارية إجراء الفحص الطبي على الأحداث والشباب حتى بلوغهم سن الثامنة عشر، وذلك بشكل دوري وفي فترات مختلفة لا تفصلها أكثر من سنة<sup>493</sup>، وبخصوص المهن والأعمال الخطيرة فقد أكدت على استمرارية الفحص الطبي حتى سن الحادية والعشرين<sup>494</sup>.

وقد أتاحت الاتفاقية 77 من خلال مادتها الخامسة على أنه لا يجوز أن تترتب على الفحوص الطبية أية تكاليف على الحدث أو الشاب أو ذويه، كما تم التأكيد على ضرورة اتخاذ السلطات المختصة لإجراءات مناسبة توفر التوجيه المهني والتأهيل البدني والمهني للأحداث الذين يظهر الفحص الطبي عدم لياقتهم لأعمال معينة أو يكشف نواحي عجز بدني أو قصور لديهم.

493- المادة الثالثة من الاتفاقية.  
494- المادة الرابعة من الاتفاقية.

وضمامنا لحسن تطبيق كل المقترحات المشار لها أعلاه، فقد أكدت المادة السابعة على التزام صاحب العمل بأن يحفظ ويضع تحت تصرف مفتش الشغل الشهادات الطبية الخاصة باللياقة الصحية للعمل أو تصاريح العمل أو سجلات للعلم التي تبين عدم وجود موانع طبية تحول دون الاستخدام وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح الوطنية<sup>495</sup>.

وبنفس تاريخ تبني الاتفاقية 77 اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية<sup>496</sup>، والملاحظ أن الاتفاقية الأخيرة قد تبنت نفس المقترحات الواردة بالاتفاقية 77 سواء من إلزامية إجراء الفحص الطبي لكل الأحداث دون الثامنة عشر قبل ولوجهم لسوق العمل وكذا بعد تشغيلهم، وكذا الشأن بخصوص مجانية تلك الفحوص<sup>497</sup>.

وتدعيماً للاتفاقيتين المذكورتين تبني كذلك مؤتمر العمل الدولي في نفس السنة التوصية رقم 79 والتي تكمل أحكامها مقترحات الاتفاقيتين 77 و78 من حيث تحديد نطاق التشريع والفحوص الطبية والتدابير المتعلقة بالأشخاص الذين يثبت الفحص عدم لياقتهم أو عجزهم جزئياً.

هذا وقد عرفت سنة 1965 اعتماد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية 124 بشأن الفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض<sup>498</sup>، وقد عرفت الاتفاقية من خلال مادتها الأولى المناجم بأنها أي منشأة عامة أو خاصة لاستخراج أي مادة من تحت سطح الأرض، وهكذا فرضت ضرورة إجراء فحص طبي دقيق، وكذا إعادة فحوص دورية على فترات لا تزيد عن السنة لضمان لياقة الأشخاص دون الحادية والعشرين للاستخدام أو العمل المنجمي<sup>499</sup>. كما تم التأكيد على أن تجرى الفحوص الطبية

495- لمزيد من التفاصيل بخصوص معالجة الاتفاقية 77 لموضوع الفحص الطبي، انظر: عبد اللطيف قرياني، مرجع سابق، ص. 83 - 84.

496- دخلت هاته الاتفاقية بدورها حيز التطبيق بتاريخ 29 دجنبر 1950.

497 - لمزيد من التفاصيل انظر: أحمد الربيب الوضعية القانونية للأجير الحدث بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 97.

498- تم اعتمادها بتاريخ 23 يونيو 1965.

499- المادة الثانية من الاتفاقية.

تحت مسؤولية وإشراف طبيبين مؤهلين توافق عليه السلطة المختصة، ويتم منح شهادة على تلك الفحوص، كما اشترط إجراء فحص للرنيتين بأشعة إكس عند الفحص الطبي الأول، وكذلك في إعادة الفحوص التالية إذ اعتبر ذلك ضروريا طبيا، على ألا يتحمل الحدث أو والده أو وصيه أية تكاليف مقابل إجراء تلك الفحوص<sup>500</sup>. كما أكدت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ السلطات المختصة لكل التدابير اللازمة بما فيها النص على العقوبات المناسبة لضمان النفاذ الفعلي لهذه الأحكام<sup>501</sup>.

وخلافاً للاتفاقيات القطاعية المشار لها أعلاه فإن الاتفاقيتين 138 و182 المتميزتين بطابعهما الشمولي لكافة القطاعات، وبالرغم من تأكيدهما على ضرورة عدم تعريض الأطفال لأي شكل من أشكال المخاطر التي قد تصيب جسدهم، فإنهما بالمقابل لم تفرضوا ضرورة التأكد من اللياقة الصحة للحدث قبل ولوجه ميدان العمل عن طريق فحوصات وكشوفات طبية كشرط لقبول الحدث في سوق العمل. وهو أمر يبقى في نظري محل انتقاد، لأنه وبالرغم من المقتضيات التي تم تبنيها من طرف الاتفاقيتين المذكورتين بشأن ضمان ظروف عمل جيدة لعمل الأحداث، فإنها تبقى غير كافية لضمان اللياقة الصحية للحدث كشرط لقبول استخدامه.

وإذا كان هذا هو الوضع في ظل التشريع الدولي، فإن التشريع الوطني عرف بدوره نوعاً من التآرجح بخصوص مسألة الفحص الطبي للأحداث بين المقتضيات التشريعية السابقة لصدور مدونة الشغل وبين تلك التي تم تبنيها في ظلها، وهو ما سنعمل على تحليله في الفقرة الموالية.

500- المادة الثالثة من الاتفاقية.  
501- المادة الرابعة من الاتفاقية.

## الفقرة الثانية: الفحص الطبي في ظل التشريع المغربي

قبل صدور مدونة الشغل كان موقف المشرع المغربي يتأرجح بخصوص موضوع الفحص الطبي بين مقتضيات اعتبرت اللياقة الصحية شرطاً من شروط القبول في العمل، وبين تلك التي اعتبرته إجراء اختياريًا يلجأ إليه مفتش الشغل متى شاء.

وبخصوص الحالة الأولى نجد أن المرسوم رقم 2-69-1 الصادر بتاريخ 6 أبريل 1970<sup>502</sup>، والذي أكد على وجوب خضوع أي مستخدم في المؤسسات المطبق عليها هذا المرسوم لفحص طبي قبل تشغيله أو قبل انصرام مدة التجربة الموالية للتشغيل على أبعد تقدير، ولا بد أن يحتوي هذا الفحص ما عدا في حالة إعفاء يمنحه الطبيب مفتش الشغل على تشخيص بالأشعة أو على تشخيص للرئة بالأشعة يُضاف إلى الملف الطبي، ويركز التشخيص الأخير على ما إذا كان المأجور مصاباً بمرض يشكل خطراً على رفقاءه في الشغل، وهل هو قادر من الوجهة الطبية على القيام بعمله، وكذا المراكز التي لا ينبغي من الوجهة الطبية أن يعين فيها، وأحسن المراكز التي تلائم صحته<sup>503</sup>.

هذا وقد أكد نفس المرسوم على إلزامية إجراء فحص كل ستة أشهر على المستخدمين الذين يقل سنهم عن 18 سنة، كما يلزم إخضاعهم لتشخيص بالأشعة أو تشخيص للرئة بالأشعة كل سنة، ما عدا في حالة إعفاء يمنحه طبيب الشغل<sup>504</sup>.

أما الحالة الثانية المتعلقة باعتبار الفحص الطبي كإجراء اختياري فيمكن الحديث بخصوصها عن ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل في القطاع الصناعي والتجاري والمهن الحرة والذي أجاز من خلال فصله العاشر للأعوان المعهود إليهم بتفقد الشغل والعمل بأن ينتدبوا في كل وقت وحين أحد الأطباء المعترف له بأهلية إجراء الكشف الطبي وذلك لتفقد الأطفال المتراوحة أعمارهم من الثانية عشرة إلى

502- صدر هذا المرسوم بتنفيذ الظهير المؤرخ في 1957/07/08 المتعلق بتنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

503- الفصل العاشر من ظهير 1957.

504- الفصل الحادي عشر من ظهير 1957.

السادسة عشرة السابق قبولهم في المعامل أو عند المؤجرين، كي يتبينوا فيما إذا كان العمل المعهود به إليهم فوق طاقتهم. وفي حالة إذا ما ثبت عدم لياقة أحدهم الطبية أمر مفتش الشغل بتسريحه من عمله أو توجيهه إلى عمل آخر مناسب بناء على طلب أبيه وبعد فحص الطبيب له<sup>505</sup>.

ونفس الموقف تبناه ظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل في القطاع الفلاحي حيث أكد على أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في الفلاحة أن يطلبوا إجراء فحص من لدن طبيب مكلف بمصلحة عمومية على الأطفال البالغين من العمر أقل من 16 سنة والعاملين بإحدى مؤسسات الاستغلال الفلاحية قصد إثبات ما إذا كان العمل المعهود إليهم فوق طاقتهم. وإذا أثبت الفحص الطبي أن العمل غير مناسب طلب المفتش بتشغيله في أعمال تتلاءم وسنه<sup>506</sup>.

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة للوضع التشريعي قبل صدور مدونة الشغل، فإن صدور هذه الأخيرة وإن كان قد أضاف بعض النقاط الإيجابية بخصوص موضوع الفحص الطبي خاصة من خلال رفع سن الأحداث الذين يمكن عرضهم على ذلك الفحص من قبل مفتش الشغل، فإنه بالمقابل لازال موقف المشرع يتسم بنفس التردد من حيث إقرار إجبارية الفحص الطبي كشرط للقبول في العمل أو اعتباره إجراء اختياريًا يتم اللجوء إليه متى شاء مفتش الشغل<sup>507</sup>.

وهكذا، نجد المادة 144 من المدونة تنص على أنه يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يطلب في أي وقت عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية<sup>508</sup> قصد التحقق

505- لمزيد من التفاصيل أنظر: محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب: علاقات الشغل الفردية 1981، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، ص. 150-151.

506- الفصل 13 من الظهير.

507- وخلافا لذلك، فإن موقف المشرع كان أكثر وضوحاً بخصوص الأشخاص المعاقين حيث أكدت المادة 168 من المدونة على أنه يجب على المشغل أن يعرض على الفحص الطبي الأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.

508 - الملاحظ أن المشرع لم يشترط في الطبيب الذي يجري الفحص أن يكون متخصصاً في طب الشغل وهو وإن كان فيه نوع من التقصير، فإنه بالمقابل يراعي الواقع المغربي الذي يعرف خصاصاً في الأطباء المتخصصين في طب الشغل.



من أن الشغل الذي يُعهد به إليهم لا يفوق طاقتهم، كما يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يأمر بإعفاء الأحداث بدون إخطار إذا أبدى الطبيب رأياً مطابقاً لرأيه وأجرى عليهم فحصاً مضاداً بطلب من ذويهم.

والملاحظ من خلال دراسة المادة المذكورة، أن المشرع المغربي قد ساير الاتفاقيات الدولية من خلال رفع سن الفحص الطبي إلى حدود سن الثامنة عشرة، لكن وفي مقابل ذلك ترك أمر اللجوء إلى ذلك الفحص بيد مفتش الشغل، ومنحه سلطة تقديرية في ذلك الأمر، وهو ما اعتبره البعض<sup>509</sup> بأنه نوع من عدم بلورة الطابع الحمائي لقانون الشغل. ودعى إلى ضرورة تبني مقتضيات قانونية تؤكد على عدم قبول الأحداث المؤهلين لولوج سوق الشغل إلا إذا وقع الاعتراف لهم بموجب فحص طبي يُجرىه طبيب مكلف بمصلحة عمومية بأهليتهم الصحية للعمل الذي سيقومون به وبأن هذا العمل لا يفوق طاقتهم.

وما يمكن إثارته بهذا الخصوص كذلك هو أنه وحتى في حالة ثبوت عدم ملاءمة العمل للظروف الصحية للحدث فإن المشرع ترك أمر تسريح الحدث من ذلك العمل بيد مفتش الشغل، وهو أمر يبقى غير مقبول في إطار منطق المقتضيات الدولية الداعية لحماية الحدث، لذلك فإنه لا بد من تدخل تشريعي في هذا المجال يجعل أمر تسريح الحدث إلزامياً على مفتش الشغل متى ثبت عدم توفر اللياقة الصحية لديه للقيام بذلك العمل.

ويمكن أن نشير ملاحظة ثالثة في إطار تحليل المادة 141، تتعلق بكونها تضمنت تراجعاً مقارنة مع ما كانت تقررته مقتضيات ظهير 1947 وظهير 1973 بخصوص إمكانية نقل الحدث من العمل الذي ثبت وجود خطورة على صحته في القيام به إلى عمل

509 - عبد اللطيف خالفي: تشغيل الأحداث في ضوء مشروع مدونة الشغل رقم 95-8، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، العدد: 31 سنة 1999، ص. 122.

آخر لا تكون فيه أية خطورة، وهي الإمكانية التي تم إسقاطها من مقتضيات المادة المذكورة<sup>510</sup>.

وإذا كانت مدونة الشغل ومن خلال معالجتها في القسم الثاني من الكتاب الثاني المتعلق بحماية الحدث والمرأة، لم تجعل من الفحص الطبي شرطاً للقبول في العمل بالنسبة للأحداث، فإنه يمكن تجاوز هذا القصور من خلال ما قرره المادة 327 من المدونة والتي أكدت بأنه يتعين على المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل<sup>511</sup> بإخضاع الأجراء في عدة حالات للفحص الطبي ومن ضمنهم كل أجير قبل بداية تشغيله أو في أقصى الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار، كما ألزمت بإجراء فحص طبي دوري كل ستة أشهر بالنسبة للأجراء الذين يقل سنهم عن ثماني عشرة سنة.

وبالرغم من عمومية النص المذكور وشموليته لكافة الأجراء دون أفراد لفئة الأحداث بمقتضيات خاصة، فإنه يمكن الاعتماد عليه لضمان حماية أفضل لتلك الفئة والتأكد من توفرهم على اللياقة الصحية للعمل المقبلين عليه قبل بدء اشتغالهم، وإن كنا ندعو لتعميم مقتضياته على كافة المقاولات، وألا يبقى محصوراً في تلك المقررة بمقتضى المادة 304 من المدونة.

هذا عن شروط تشغيل الأحداث فماذا عن ظروف عملهم؟

## المبحث الثاني: ظروف عمل الأحداث

إذا كان من الضرورة توفر شرطي السن الأدنى واللياقة الصحية لقبول ولوج الأحداث لسوق الشغل، فإن انخراطهم في هذا المجال لا بد أن يكون بدوره مشمولاً بمجموعة من الضمانات التي تخول له القيام بعمله في ظروف ملائمة، وهو أمر يقتضي تحديد مدة للعمل تلائم تركيبته الفيزيولوجية، وكذا نظام للراحة والعطل، بالإضافة إلى

510- أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع: عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص. 123.

511- تم تحديد تلك المقاولات بمقتضى المادة 304 من المدونة.

توفير بنية ملائمة لاشتغاله من خلال مجموعة من الضوابط التي تحفظ صحته وسلامته، وفضلا عما ذكر فإنه لابد من التأكيد على عدم هضم حقه في الحصول على أجر عادل يوازي العمل الذي يقوم به، وهذه النقاط هي التي سنعمل على تحليلها في هذا المبحث من خلال مطلبين اثنين نتناول في الأول منهما مظاهر حماية الحدث من خلال التأطير القانوني لمدة العمل ونظام الراحة والعطل، على أن نخصص الثاني لدراسة شروط الصحة والسلامة والمسألة الأجرية كمظهرين آخرين لحماية الحدث. كل هذا من خلال إجراء مقارنة بين المقتضيات الدولية في هذا المجال وما يقرره التشريع المغربي في هذا الشأن.

## المطلب الأول: حماية الحدث من خلال التأطير القانوني لمدة العمل والراحة والعطل

بالرغم من تأكيد جل الدراسات التي تمت في إطار منظمة العمل الدولية على أن العمال الأحداث هم أكثر تأثراً بطول ساعات العمل<sup>512</sup>، وبالرغم من إثبات الدراسات الطبية على أن الأطفال هم أكثر تعرضاً للإصابة بالحوادث والأمراض المهنية جراء طول ساعات العمل، فإن الملاحظ هو أن منظمة العمل الدولية لم تخصص العمال الأحداث بأية مقتضيات حمائية خاصة في هذا المجال<sup>513</sup>، إذ لم تبادر إلى تبني حقوق تتعلق بتحديد ساعات عمل الأحداث، وهو ما يحيلنا بالضرورة على دراسة الأحكام العامة الواردة في بعض الاتفاقيات والتي تؤطر ساعات عمل الكبار وتطبق بالتبعية حتى على الأحداث، ونفس الملاحظة يمكن أن نثيرها فيما يخص تناول منظمة العمل الدولية لموضوع الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، حيث أنها لم تخص كذلك الأحداث بمقتضيات خاصة في هذا الباب.

512 - B.I.T : Les normes internationales du travail , op.cit, p.215

513- أنظر لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص محمد أحمد إسماعيل: تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 67.

وسنعمل في هذا المطلب على إبراز التنظيم القانوني لمدة عمل الأحداث بما في ذلك ضوابط العمل الليلي بالنسبة لهم، كما سنقوم بتحليل النقطة المتعلقة بالراحة الأسبوعية والعطل السنوية، وذلك من خلال الفقرتين التاليتين:

### **الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لمدة عمل الأحداث وضوابط العمل الليلي:**

كما أشرنا لذلك، فإننا سنخصص هذه الفقرة لدراسة المقننات العامة الواردة في مجموعة من الاتفاقيات الدولية في الشق المتعلق بتحديد عدد ساعات العمل المفروض على المشغل احترامها بالنسبة لكل العمال وبصفة خاصة العمال الأحداث، مع الحديث عن ضوابط العمل الليلي وخصوصياته في مجال تشغيل الأحداث.

### **أولاً: التأطير القانوني لساعات العمل:**

لقد جعلت منظمة العمل الدولية من تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات في اليوم وثمانية وأربعين ساعة أسبوعاً، هدفاً لا بد من تحقيقه في جميع الدول، وقد تم التنصيص على ذلك في أول اتفاقية اعتمدها المنظمة في سنة 1919، حيث وافق المؤتمر الدولي للشغل في دورته الأولى على الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بساعات العمل في الصناعة والتي تم من خلالها التأكيد على عدد ساعات العمل سواء اليومية أو الأسبوعية المحددة أعلاه<sup>514</sup>.

إلا أن الاتفاقية المذكورة وبالرغم من تحديدها للحد الأدنى من ساعات العمل فقد فتحت مجموعة من الاستثناءات سمحت من خلالها بتجاوز ذلك الحد في بعض الحالات<sup>515</sup>، لكن وفي المقابل أكدت على أن تلك الاستثناءات لا يمكن أن تسري على الأحداث دون سن الخامسة عشرة والذين لا يمكن تشغيلهم أكثر من ثمان ساعات يومياً أو

514- المادة الثانية من الاتفاقية.  
515- البند: (أ) و(ب) و(ج) من المادة الثانية من الاتفاقية.

ثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً<sup>516</sup>. أما الأحداث البالغين أكثر من 15 سنة فقد أجازت الاتفاقية تشغيلهم لمدة ساعات عمل فعلية لا تتجاوز سبعة وخمسين ساعة في الأسبوع<sup>517</sup>.

وقد كرس الاتفاقية رقم 30 المتعلقة بساعات العمل في التجارة والمكاتب والتي وافق عليها المؤتمر الدولي للشغل في دورته الرابعة عشرة في يونيو 1930، تلك المقترضات المتعلقة بالحد الأعلى لساعات العمل، حيث نصت المادة الثالثة منها على أنه لا يجب أن تتجاوز ساعات العمل 48 ساعة في الأسبوع و8 ساعات في اليوم، مع إمكانية توزيع الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية شريطة ألا تتعدى ساعات العمل اليومية عشر ساعات<sup>518</sup>. والملاحظ أن بعض الاتفاقيات المتعلقة بتحديد السن الأدنى للشغل بالنسبة للأحداث قد تطرقت بدورها لتنظيم ساعات عمل الأحداث، ومن ضمن تلك الاتفاقيات نجد الاتفاقية رقم 10 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها استخدام الأحداث في الزراعة<sup>519</sup>، والتي أكدت من خلال مادتها الأولى على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة إلا في الساعات غير المحددة لحضور الدراسة، وفي حالة تشغيلهم خارج تلك الأوقات، فإن ذلك الأمر يجب ألا يكون على حساب انتظامهم في الدراسة.

ونفس الموقف تبنته الاتفاقية رقم 33 المتعلقة بسن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية<sup>520</sup>، حيث أكدت مادتها الثالثة على السماح بتشغيل الأحداث الذين تجاوزت أعمارهم الثانية عشرة خارج الساعات المحددة للدراسة في أعمال خفيفة شريطة ألا تضر

516- المادة التاسعة من الاتفاقية البند: ج.

517- البند (ب) من المادة التاسعة من الاتفاقية.

518- المادة الرابعة من الاتفاقية. وهذه الاتفاقية دخلت حيز التنفيذ دولياً بتاريخ 29-08-1933، وقد قام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها بتاريخ 22-07-1974، وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 3293 المؤرخة ف 10-12-1975 طبقاً للظهير عدد 1-74-450 بتاريخ 29-08-1975 أن انظر بهذا الخصوص، الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المملكة المغربية، مرجع سابق، ص 30.

519- تم اعتمادها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921، وبدأ نفاذها بتاريخ 31 غشت 1923.

520- تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 12 أبريل 1932، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 6 يونيو 1935.

تلك الأعمال بصحتهم وبنموهم الطبيعي، وألا تؤثر على مواظبتهم على الدراسة، وألا تفوق مدة اشتغالهم ساعتين يوميا على ألا يتم تنفيذ تلك الأعمال سواء بالليل أو أيام الأحاد والعطل الرسمية<sup>521</sup>.

وما يمكن استنتاجه من خلال دراسة الاتفاقيات المشار إليها أعلاه هو أن منظمة العمل الدولية لم تحرص على وضع معايير دقيقة بخصوص موضوع ساعات عمل الأحداث، وإنما تركت للسلطات الوطنية أمر تقرير التدابير المحددة التي يمكن أن تكون ملائمة، وبالرغم من تلك المعايير يتضح، بأنه لا ينبغي أن يسمح بعمل الأحداث لنفس المدة المقررة لكبار السن، ويجب في المقام الأول أن يعطى الأحداث الذين مازالوا يتابعون دراستهم الوقت الكافي لتحقيق فوائد التعليم الذي يتلقونه، ولذلك يتعين فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية وحظر العمل الإضافي لإتاحة وقت كاف للتعليم والتدريب بما فيه الوقت اللازم للواجبات المنزلية المرتبطة بهذا التعليم، وكذا للراحة أثناء النهار والتسليية فضلا عن ضرورة مراعاة قوتهم المحدودة بالمقارنة مع العمال الكبار<sup>522</sup>.

إذا كان هذا هو الوضع في إطار المقتضيات الدولية فإن التشريع المغربي بدوره لم يأت بتحديد خاص بمدة عمل الأحداث، وهكذا وقبل صدور مدونة الشغل، فقد كان ظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بضبط مدة العمل والخدمة ينص على أن مدة العمل الفعلية لا يمكن أن تتجاوز ثماني ساعات يوميا وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع<sup>523</sup>، ويسري هذا التحديد على القطاع الصناعي والتجاري والمهن الحرة والقطاع المنجمي ومستخدمي مختلف المقاولات. ولقد كان هذا التحديد يتسم بنوع من المرونة بالنسبة للمؤسسات في توزيع مدة العمل حسب تنظيمها وطبيعة عملها، ومن أجل تأطير هذه العملية تم إصدار عدة قرارات وزارية ومن ضمنها القرار الوزاري الصادر بتاريخ 15

521- نفس التوجيه تبنته الاتفاقية 60 بشأن سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعة من خلال مادتها الثانية والثالثة.

522- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 67.

523 - المادة الأولى من الظهير.

مارس 1937، المتعلق بتعيين الشروط العامة المتعلقة بتطبيق ظهير 18 يونيو 1936 والذي أجاز للمؤسسات بخصوص تنظيم مدة العمل الاختيار بين:

— تحديد مدة الخدمة الفعلية بحساب 8 ساعات في كل يوم شغل وعمل من الأسبوع،

— توزيع 48 ساعة من الخدمة الفعلية في الأسبوع بكيفية غير متساوية على ستة أيام من غير أن تتجاوز مدة العمل تسع ساعات في اليوم، أو على خمسة أيام من غير أن تتجاوز مدة الخدمة عشر ساعات في اليوم<sup>524</sup>.

أما بالنسبة للقطاع الفلاحي، فقد كان تحديد مدة العمل يتم على أساس المدة، وكانت هذه المدة محددة في إطار ظهير 24 أبريل 1913 في 2700 ساعة، توزع على أساس مدد يومية لا يجب أن تتجاوز 10 ساعات في اليوم.

والملاحظ أن الظهير المذكور بدوره لم يميز بين العمال الأحداث وكبار السن عند تحديد مدة العمل<sup>525</sup>.

ولم تختلف الوضعية المذكورة بعد صدور مدونة الشغل والتي بالرغم مما حملته من مستجدات تتعلق بحماية الأحداث، فقد ظلت تعتمد على نفس الفلسفة في موضوع مدة العمل دون مراعاة خصوصية العامل الحدث، وهكذا نجد المادة 184 من المدونة في فقرتها الأولى تنص على أنه تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع.

وأكدت الفقرة الثانية من المادة المذكورة على أن توزيع المدة السنوية للشغل على السنة يتم حسب حاجيات المقاوله شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في

524- الفصل الثالث من القرار الوزاري المذكور، ولمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، أنظر:

- Mohamed TADILI : *La réforme de la législation sociale au Maroc, op.cit, p. 83.*

525- لمزيد من التفاصيل بخصوص بيان مدة عمل الأحداث في ظل القانون السابق لصدور مدونة الشغل أنظر: أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 120.

اليوم، مع مراعاة ثلاثة استثناءات بخصوص ذلك التوزيع، يتعلق الاستثناء الأول بحالة توقف الشغل بشكل جماعي في المؤسسة أو جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، إذ يمكن في ظل هذا الوضع تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم على أنه يمنع في كل الأحوال العمل لأكثر من 30 يوماً في السنة لاستدراك الساعات الضائعة، كما يمنع أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم على ألا تزيد مدة الشغل اليومية عن 10 ساعات<sup>526</sup>

أما الاستثناء الثاني فيتعلق بالحالة التي يكون فيها الشغل الذي يؤديه الأجراء شغلا متقطعا أصلا أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، والتي يستحيل تنفيذها في حدود مدة الشغل العادية، حيث مكن المشرع من تمديد فترة الشغل بالنسبة للأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثني عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى<sup>527</sup>.

وبالإضافة للاستثناءين المذكورين، فإن المدونة أقرت استثناء ثالثا بخصوص مدة العمل، وذلك بشأن الأشغال المستعجلة والتي تقتضي الضرورة إنجازها فوراً من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير النجدة أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة أو تجهيزاتها أو بناياتها أو لتفادي فساد بعض المواد، حيث مكن المشرع من تمديد مدة الشغل العادية بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد ثم تمديدها بساعتين خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم<sup>528</sup>.

526 - المادة 189 من المدونة.  
الملاحظ أن المشرع من خلال المادة 184 والاستثناء الواردة على مدة الشغل المقرر بمقتضى المادة 189 قد كيف نصه القانوني مع الاتفاقية رقم 30 لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 129.  
527 - المادة 190 من المدونة.  
528 - المادة 192 من المدونة.



ولا يتم تطبيق هذا الاستثناء إلا بعد استشارة مندوبي الأجراء أو لجنة المقابلة عند وجودهما، مع بيان مدة الشغل المعدلة أو الساعات الزائدة أو الساعات المستدركة، بالإضافة إلى ضرورة تعليق البرنامج المذكور أعلاه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله أو في المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم مع إخبار العون المكلف بتفتيش الشغل كتابة بهذا البرنامج<sup>529</sup>.

هذا وإن الاستثناءات المذكورة لا تطبق على العمال الذين يقل سنهم عن ثماني عشرة سنة، لكن وفي مقابل ذلك فتح المشرع إمكانية تقرير استثناءات أخرى بالنسبة للأحداث البالغين ستة عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية وقاعة الرضاعة وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم والمشتغلين بالمخازن ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب ومنظفي أماكن الشغل ومن إليهم من الأعوان<sup>530</sup>.

والملاحظ أن المقتضيات المذكورة جاءت بصيغة عامة وفضفاضة، وتبقى في نظري غير مبررة وغير متوافقة مع التصور العام لمدونة الشغل بخصوص حماية الحدث العامل إذ أنها قد تفتح الباب أمام استغلال مفرط للأحداث بعلّة تلك الاستثناءات<sup>531</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة للنشاطات غير الفلاحية، فإن الفقرة الثالثة من المادة 184 من المدونة قد حددت مدة العمل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة تجزأ على فترات حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات وفق مدد يومية تحدد من طرف السلطة الحكومية المختصة بعد استشارة المنظمات المهنية للمشتغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

529- المادة الأولى من قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 341.05 الصادر بتاريخ 9 فبراير 2005.

530- المادة 191 من المدونة.

531- لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع أنظر: طارق زهير: حماية الحدث العامل في التشريع المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2006-2007، ص. 37.

وتنفيذاً لتلك المقتضيات فقد صدر المرسوم رقم 2.04.569 بتاريخ 29 دجنبر 2004، والذي فتح الباب امام المشغل الفلاحي في الاختيار بين نظامين لتوزيع مدة العمل المذكورة أعلاه، يتعلق الأول بنظام التوزيع الأسبوعي والثاني بنظام التوزيع السنوي لمدة الشغل<sup>532</sup> بشكل يراعي حاجيات المؤسسة وطبيعة نشاطها وظروفها التقنية وقدراتها البشرية<sup>533</sup>.

وفضلا عما ذكر بخصوص مدة العمل المقررة قانونا والاستثناءات الواردة عليها، فإنه يمكننا إضافة استثناء آخر في هذا الباب وهو ما قرره المادة 196 من المدونة عندما مكنت المقاولات التي فرضت عليها الظروف مواجهة أشغال تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل تشغيل إجراءاتها خارج مدة الشغل، شريطة أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم تعويضا عن الساعات الإضافية.

وقد تم وضع الإطار التنظيمي لتلك المادة بمقتضى المرسوم رقم 20.04.570 الصادر بتاريخ 29 دجنبر 2004 وقد استثنى من مجال تطبيقها الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة وكذا الأجراء المعاقين<sup>534</sup>.

وفي ختام معالجة النقطة المتعلقة بمدة العمل، نعيد إبداء نفس الملاحظة التي سقناها سابقا بخصوص عدم افراد الأحداث بمقتضيات خاصة في هذا الباب، وندعو إلى ضرورة تبني تلك المقتضيات، حتى نحسن من وضعية عمل الأحداث على أرض الواقع، والتي أثبتت بحث انجز من طرف منظمة العمل الدولية بخصوص الأعمال الخطير في المجال الفلاحي بالمغرب بأنه وضع لازال يحتاج إلى كثير من العمل والجهد، إذ أكد

532- المادة الأولى من المرسوم.

533- لا يتم تبني ذلك التوزيع إلا بعد استشارة ممثلي الأجراء أو لجنة المقاوله عند وجودها مع ضرورة وضع برنامج توقيعي لتغييرات مدة الشغل خلال السنة أو فترة من السنة، واحترام آجال الإخبار بكل تغيير يطرأ على برنامج توزيع مدة الشغل لا يقل عن ثمانية أيام، المادة الثالثة من المرسوم. لمزيد من التفاصيل في هذا الباب أنظر: طارق زهير: حماية الحدث العامل في التشريع المغربي، مرجع سابق، ص. 35.

534- المادة الأولى من المرسوم.

البحث المذكور بأن حوالي 25% من الأطفال يشتغلون أكثر من 3000 ساعة في السنة أي ما يعادل 10 ساعات عمل يوميا<sup>535</sup>.

وبعد التأطير القانوني لساعات العمل ماذا عن التأطير القانوني للعمل الليلي؟

### ثانيا: ضوابط العمل الليلي:

أخذا بعين الاعتبار خطورة العمل الليلي على صحة الأحداث باعتباره يحرمهم من فترة راحة تناسب تكوينهم الفيزيولوجي وصغر سنهم وعدم قدرتهم على تحمل ذلك العمل الذي يكون أكثر تعباً وإرهاقاً، مقارنة بالعمل في النهار<sup>536</sup>. فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع وقد كانت البداية بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1919، المتعلقة بعمل الأحداث ليلا في الصناعة. و هكذا بعد أن عرفت المادة الثالثة من الاتفاقية المذكورة كلمة الليل بأنها هي مدة إحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، تدخل فيها الفترة الواقعة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً، أكدت على حظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر عاماً ليلاً، وذلك في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو أي من فروعها، واستثنت من ذلك المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة<sup>537</sup>.

لكنها وفي مقابل ذلك أجازت تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم عن ستة عشر عاماً ليلاً، في أشغال تستدعي طبيعة عملياتها القيام بها بشكل متصل ليلاً ونهاراً، وذلك في بعض المنشآت الصناعية والتي تم حصرها في مصانع الحديد والصلب والزجاج والورق والسكر الخام واختزال ركائز الذهب<sup>538</sup>.

535- B.I.T : I.P.E.C. Une agriculture sans travail des enfants, op.citi, p. 34.

536- لقد كشفت عدة أبحاث تناولت آثار العمل الليلي على صحة العمال عموماً، على أن سببين اثنين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية، وهما اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية. لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر: محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 71-72.

537- الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية.

538- الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية.

هذا وقد حافظت الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 والتي تم بمقتضاها مراجعة الاتفاقية رقم 6 على نفس المبادئ العامة، لكنها أكدت من خلال مادتها الثانية على ان فترة الليل تشمل اثني عشر ساعة إضافية على الأقل، على أن تشمل هذه الفترة بالنسبة للأحداث دون السادسة عشرة سنة المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً، أما بالنسبة للأحداث الذين يتراوح سنهم بين 16 و18 سنة فيجب أن تشمل هذه الفترة مدة تحددها السلطة المختصة بما لا يقل عن سبع ساعات متوالية تقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

وفي مقابل منع الاتفاقية الأخيرة لتشغيل الأحداث دون سن 18 سنة ليلاً فإنها أجازت للسلطات المختصة، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، تشغيل الأحداث الذين بلغوا سن السادسة عشرة في العمل الليلي، وذلك لأغراض التلمذة الصناعية أو التدريب المهني في صناعات أو مهن محددة يشترط أداؤها على أساس متواصل على أن يمنح للأحداث في هذه الحالة فترة راحة لا تقل عن ثلاثة عشرة ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل<sup>539</sup>. ونفس الموقف تبنته الاتفاقية بالنسبة لحالات الطوارئ وكلما اقتضت المصلحة الوطنية<sup>540</sup>.

وإذا كانت الاتفاقيتان المشار إليها أعلاه اهتمتا بالقطاع الصناعي فإن العمل الليلي في الأعمال الغير الصناعية، قد تم تأطيره من خلال الاتفاقية 79 لسنة 1946، والتي أكدت على حظر تشغيل الأطفال دون الرابعة عشرة المسموح باستخدامهم طيلة الوقت أو جزء من الوقت، وكذا الأطفال فوق الرابعة عشرة الذين مازالوا خاضعين للتعليم الإلزامي طيلة الوقت، أثناء الليل، وذلك طيلة فترة لا تقل عن أربع عشرة ساعة متصلة تشمل الفترة بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الثامنة صباحاً<sup>541</sup>. إلا أن هذه الفترة يمكن

539- المادة الثالثة من الاتفاقية.

540- المادة الخامسة من الاتفاقية.

541- الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية.

تقليصها إلى اثنتي عشرة ساعة تكون بدايتها بعد الساعة الثامنة والنصف مساء ونهايتها قبل السادسة صباحا، وذلك كلما اقتضت الظروف المحلية هذا الأمر<sup>542</sup>.

هذا وقد أكدت الاتفاقية كذلك على حظر تشغيل الأحداث دون الرابعة عشرة الخاضعين للتعليم الإلزامي طيلة الوقت، وكذا الأحداث دون الثامنة عشرة ليلا طيلة فترة لا تقل عن اثني عشرة ساعة متصلة تشمل الفترة بين الساعة العاشرة مساء والسادسة صباحا. إلا أنه يمكن تجاوز هذا الحظر في حالة وجود ظروف استثنائية تؤثر على فرع نشاط معين أو منطقة معينة على أن تحدد الفترة المذكورة اعلاه ما بين الساعة الحادية عشرة مساء إلى السابعة صباحا<sup>543</sup>.

على أن فترة الليل قد تكون أقصر مما هو محدد اعلاه بالنسبة للبلدان التي يكون فيها العمل نهارا مرهقا بسبب طبيعة المناخ، إذا أعطيت فترة راحة تعويضية أثناء النهار، كما يجوز للحكومة أن تسمح بالعمل الليلي بالنسبة للأحداث في سن السادسة عشرة فأكثر في حالة الطوارئ الخطيرة التي تتطلبها المصلحة الوطنية، ونفس الأمر يمكن تطبيقه على الأحداث عندما يتطلب ذلك الاحتياجات الخاصة بالتدريب المهني وذلك في إطار تراخيص فردية ومؤقتة شريطة حصولهم على فترة راحة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متصلة في كل فترة أربع وعشرين ساعة<sup>544</sup>.

وإذا كان كل من المجال الصناعي وغير الصناعي قد تم تأطيرهما بخصوص موضوع العمل الليلي من خلال الاتفاقيات المشار لها اعلاه، فإن المجال الزراعي لم يحظ بالاهتمام اللازم إذ أن منظمة العمل الدولية أقرت في هذا الإطار توصية واحدة وهي التوصية رقم 14 لسنة 1921، والتي ناشدت من خلال مادتها الأولى الدول الأعضاء باتخاذ تدابير لتنظيم استخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء

542- الفقرة الثانية من المادة الثانية.

543- المادة الثانية من الاتفاقية.

544- - المادة الرابعة من الاتفاقية. ولمزيد من التفاصيل بخصوص هذا الموضوع، أنظر: محمود سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 119-120.

الليل بطريقة تكفل لهم فترة استراحة تتناسب مع احتياجاتهم البدنية ولا تقل عن عشر ساعات متوالية. كما أوصت مادتها الثانية الدول الأعضاء باتخاذ تدابير لتنظيم استخدام الأحداث الذين تتراوح سنهم بين الرابعة عشرة والثامنة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهم فترة استراحة تتناسب مع متطلباتهم البدنية ولا تقل عن تسع ساعات متوالية<sup>545</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة لموضوع العمل الليلي في ظل الاتفاقيات الدولية، فإن مدونة الشغل ورغم ما تضمنته من مستجدات في هذا المجال فإنها لم تصل إلى حد الانسجام مع المقتضيات الدولية في هذا الباب وتجاوز القصور الذي كان يعاني منه التشريع الاجتماعي قبل صدورها<sup>546</sup>.

وهكذا نجد أن الفقرة الثالثة من المادة 172 حصرت منع العمل الليلي على الأحداث دون سن السادسة عشرة فقط، وذلك في مخالفة للمقتضيات الدولية التي سبق وأن أشرنا إليها والتي حددت ذلك السن في الثامنة عشرة، بل أكثر من ذلك فإن المدونة سمحت بتشغيل الأحداث في العمل الليلي حتى دون سن السادسة عشرة، وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف<sup>547</sup>. ونفس الأمر بالنسبة لحالة البطالة الناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض لا يكتسي طابعا دوريا، شريطة إشعار العون المكلف بتفتيش

545- لمزيد من التفاصيل بخصوص التأطير الدولي للعمل الليلي بالنسبة للأحداث أنظر: عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 102-105.

546- كان يتم تأطير موضوع العمل الليلي بمقتضى كل من ظهير 2 يوليوز 1947 وظهير 24 أبريل 1973، للمزيد من التفاصيل بخصوص هذا الموضوع، أنظر: - أحمد بودراع: تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، مرجع سابق، ص. 121.

547- الفقرة الأولى من المادة 173 من المدونة.

الشغل مسبقا على ألا يعمل بهذا الاستثناء أكثر من اثني عشرة ليلة في السنة إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل<sup>548</sup>.

هذا وقد أضافت المادة 176 من المدونة استثناء ثالثا يمكن من خلاله تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في العمل الليلي ويتعلق الأمر بالحالة التي يكون الهدف منها اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة، على أن يتم إشعار مفتش الشغل بذلك الاستثناء فورا وبجميع الوسائل، وأن يتم اللجوء إليه في حدود ليلة واحدة.

إذا كانت المقتضيات المذكورة أعلاه لم يصل من خلالها المشرع المغربي إلى تحقيق تطابق مع المقتضيات الدولية في مجال عمل الأحداث ليلاً، فإنه حاول بالرغم من ذلك من إدخال بعض المستجدات في هذا المجال مقارنة مع التشريع الاجتماعي السابق لصدور المدونة، وذلك سعياً وراء الانسجام مع الاتفاقيات الدولية، وهكذا نجد أن المادة 172 من المدونة حددت مفهوم العمل الليل وميزت بهذا الخصوص بين النشاطات غير الفلاحية والنشاطات الفلاحية، حيث اعتبرته بالنسبة للحالة الأولى بأنه كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً<sup>549</sup>. أما بالنسبة للحالة الثانية، فقد حددته في كل عمل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً<sup>550</sup>.

ولقد أحسن المشرع المغربي صنعا في نظري حينما عمد إلى ربط مفهوم العمل الليلي في القطاع الفلاحي بساعة محددة، خلافا للوضع في ظل ظهير 1973 والذي كان

548- المادة 175 من المدونة.  
549- كان الفصل 12 من ظهير 2 يوليوز 1947 يعرف العمل الليلي في القطاع الغير فلاحي بأنه كل عمل ينجز بين الساعة العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً.  
550- لقد كان الفصل 14 من ظهير 24 أبريل 1973 يعرف العمل الليلي في القطاع الفلاحي بأنه ذلك العمل الذي ينجز بعد غروب الشمس بساعتين وينتهي بعد شروقها بساعتين.

يربط الأمر بمواقيت غروب الشمس وشروقها، وهو أمر كان يفتح الباب لتمديد فترة العمل الليلي أو تقليصها بحسب فصول السنة<sup>551</sup>.

وبعد التطرق لمدة عمل الأحداث وضوابط العمل الليلي فإننا سنخصص الفقرة الموالية للحديث عن الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية ودورها في حماية العامل الحدث.

### الفترة الثانية: الراحة الأسبوعية والسنوية كعنصر من عناصر حماية الحدث

إذا كانت ضرورة حماية الحدث من خلال توفير ظروف حسنة لاستخدامه تقتضي تحديد عدد معين من ساعات العمل الذي لا يجوز تجاوزه، وكذا إقرار مبدأ حظر العمل الليلي، فإن تلك الحماية تتطلب كذلك تمكين الحدث من حقه في الحصول على راحة أسبوعية وكذا عطلة سنوية، وهذا ما سنعمل على تحليله من خلال النقطتين الموالتين:

#### أولاً: حق العامل الحدث في الحصول على راحة أسبوعية:

تعتبر الراحة الأسبوعية أمراً ضرورياً لضمان صحة الحدث ونموه البدني وتساهم كذلك في الحفاظ على قدراته الفكرية، وتبقى وسيلة فعالة لتمكينه من استرجاع قدراته ونشاطه بعد فترة من عناء العمل، بشكل يمكنه من الحفاظ على مردوديته في العمل، كما تمكنه كذلك من استرجاع طفولته والاتصال بأسرته وأقاربه<sup>552</sup>.

ونظراً لما للراحة الأسبوعية من أهمية بالنسبة للعامل عموماً والعامل للحدث بصفة خاصة، فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع وقد كانت البداية بالاتفاقية

551- لقد اعتبر البعض أنه من الأفضل بالنسبة للقطاع الفلاحي مراعاة الواقع الذي يتم في إطاره تنفيذ العمل الفلاحي، وربط مفهوم العمل الليلي، في هذا القطاع بمغرب الشمس إلى حين شروقها مع منح فترة استراحة ليلية لا تقل عن اثني عشرة ساعة متصلة. عبد اللطيف خالفي: تشغيل الأحداث في ضوء مشروع مدونة الشغل رقم 8.95، مرجع سابق، ص. 125.

552 - *Rapports B.I.T : L'action de l'IPEC, contre le travail des enfants, progrès et futures priorités, 1ere édition, Genève, 2002, p. 35.*

أنظر لمزيد من التفاصيل بخصوص أهمية الراحة الأسبوعية بالنسبة للحدث لـ:  
- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 72.



رقم 14 المتعلقة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية لسنة 1921<sup>553</sup>، والتي أكدت من خلال مادتها الثانية على حق إجراء كل المؤسسات الصناعية سواء كانت عامة أو خاصة في الاستفادة من راحة أسبوعية تتضمن على الأقل أربع وعشرين ساعة متوالية خلال كل سبعة أيام، مع الحرص قدر الإمكان على تمكين جميع العاملين في المنشأة في وقت واحد من تلك الراحة، ومحاولة ملاءمتها مع الأيام الراحة التي تكرسها التقاليد أو العادات السائدة في البلد أو الجهة.

هذا، وقد استنتجت الاتفاقية بمقتضى مادتها الثالثة من نطاق تطبيقها المنشآت الصناعية التي لا يعمل بها سوى أفراد الأسرة الواحدة.

كما رخصت الاتفاقية بالنسبة للدول المصادقة عليها ببعض الاستثناءات من القاعدة العامة بما في ذلك وقف أو تخفيض يوم الراحة<sup>554</sup>، وذلك بعد استشارة منظمات أرباب العمل والعمال<sup>555</sup>، على أن يقوم أصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لإعلام الأجراء بيوم الراحة عن طريق الملصقات أو بوسائل أخرى، كما يجب عليهم مسك سجل خاص بنظام الراحة الأسبوعية<sup>556</sup>.

وإذا كانت الاتفاقية 14 اهتمت بالقطاع الصناعي فإن الاتفاقية 106 لسنة 1957 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، جاءت لتؤطر الموضوع بالنسبة لأجراء

553- لقد سبقت الإشارة لموضوع الراحة الأسبوعية من خلال الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 وبالضبط في مادتها التاسعة المنظمة للاستثناءات التي يتعين إدخالها على الاتفاقية من أجل تطبيقها في ليابان حيث أكدت الفقرة - هـ - من المادة المشار لها أعلاه على أنه يتعين منح جميع العمال على اختلافاتهم فترة راحة أسبوعية تبلغ أربع وعشرين ساعة متوالية. وتجدر الإشارة إلى أن المغرب قد قام بإيداع أدوات التصديق على الاتفاقية 14 بتاريخ 20-09-1956 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2363 المؤرخة في 07-02-1958 طبقاً للظهير 1-57-294 بتاريخ 16-12-1957، انظر بهذا الخصوص، الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المملكة المغربية، مرجع سابق، ص 30.

554- المادة الرابعة من الاتفاقية.  
555- إلا أنها هذه المشاورات لا تكون ضرورية في حال وجود استثناءات مقررة أصلاً بمقتضى التشريع الساري، الفقرة الثانية من المادة الرابعة من الاتفاقية.

556- المادة السابعة من الاتفاقية.

المؤسسات والإدارات التي يحمل فيها المستخدمون بشكل أساسي أعمال المكتب بما في ذلك المهن الحرة كانت عمومية أو خاصة<sup>557</sup>.

وقد جاءت مقتضيات الاتفاقية الأخيرة منسجمة إلى حد كبير مع مقتضيات الاتفاقية 14 حيث تبنت نفس الموقف بخصوص مدة الراحة الأسبوعية<sup>558</sup>، كما أنها بدورها استتنت من خلال مادتها الخامسة من نطاق تطبيقها المؤسسات الأسرية وكذا الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية عالية، فضلا عن بعض الاستثناءات المؤقتة في حالة الحوادث الحالة أو المؤكدة الحلول، وفي حالة القوة القاهرة أو الأشغال المستعجلة للقيام بتوصيلات أو في حالة الزيادة غير العادية في العمل الناتجة عن ظروف خاصة، وكذا إذا تم اللجوء إلى تدابير أخرى لأجل استشراق واستدراك ضياع سلع قابلة للتلف، إلا أن اللجوء إلى تلك الاستثناءات لا يتم إلا بعد استشارة المشغلين والعمال من خلال منظماتهم وتمكينهم من منح تعويضية<sup>559</sup>.

وما يمكن أن نلاحظه من خلال الاتفاقيتين رقم 14 و 106، والتي حاولت من خلالهما منظمة العمل الدولية وضع الإطار القانوني للراحة الأسبوعية، أنهما فضلا عن كونهما لم يشملتا القطاع الفلاحي، فإنهما لم يقيما أي تميز يراعي وضعية الأحداث سواء من حيث مدة تلك الراحة، أو في الشق المتعلق بتجاوز الحق في الحصول عليها من خلال الاستثناءات المقررة بمقتضاها.

وهو الأمر الذي حاولت التوصية 103 لسنة 1957 تجاوزه بالنسبة للنقطة المتعلقة بخصوصية العامل الحدث، حيث مكنت كل عامل دون سن الثامنة عشرة من حق الحصول على راحة أسبوعية متصلة من يومين<sup>560</sup>، كما أكدت على عدم تطبيق

557- لقد حددت كل من المادة الثانية والثالثة من الاتفاقية نطاق تطبيقها. وتجدر الإشارة بأن المغرب قام بإيداع أدوات التصديق على الاتفاقية 106 بتاريخ 1974-07-22 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 3293 المؤرخة في 10-12-1975 تطبيقاً للظهير 1-74-450 بتاريخ 1975-08-29.

558- حددت المادة السادسة من الاتفاقية تلك المدة في 24 ساعة متوالية بعد فترة سبعة أيام من العمل.

559- المادة الثامنة من الاتفاقية.

560- الفقرة الأولى من البند الرابع من التوصية.

الاستثناءات المتعلقة بالراحة الأسبوعية على العامل الحدث سواء من حيث تقليص مدتها أو تجزئتها<sup>561</sup>

وإذا كان هذا هو الوضع في ظل التشريع الدولي فإن مدونة الشغل، عمدت إلى تأطير موضوع الراحة الأسبوعية من خلال مقاربة تبنت نفس النهج الذي سارت فيه الاتفاقيتين رقم 14 و106<sup>562</sup>

وهكذا نجد أن المادة 205 حددت مدة الراحة الأسبوعية في أربع وعشرين ساعة على الأقل تُحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل. هذا في الوقت الذي أكدت فيه المادة 206 على أن الراحة الأسبوعية تمنح إما في يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو في يوم السوق الأسبوعي، على أن يتم منح تلك الراحة في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في مؤسسة واحدة. لكن وفي مقابل المبدأ المذكور، فإن مدونة الشغل أقرت مجموعة من الاستثناءات، وهكذا نجد أن المادة 207 مكنت المؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضررا للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضا الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم، ويسري نفس الاستثناء على المؤسسات التي يؤدي توقف نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها معرض بطبيعتها للتلف أو سريعة الفساد.

وبالإضافة للاستثناء المذكور فقد خوّلت المادة 208 من المدونة لوزارة التشغيل بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، الترخيص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع في أن تمكن أجراءها من

561- الفقرة الثانية من البند الرابع من التوصية، وقد أكدت التوصية 146 لسنة 1977 من خلال البند 13 على نفس الموقف القاضي بعدم تطبيق الاستثناءات المتعلقة بالراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة.  
562- لقد حافظت المدونة على نفس المقترضات التي كان ينظمها كل من ظهير 21 يوليوز 1947، وكذا ظهير 24 أبريل 1973 لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص أنظر عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 119.

الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم، وتراعي الوزارة في منح ذلك الترخيص المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة<sup>563</sup>.

وفي نفس السياق مكنت المادة 210 من المدونة لوزارة التشغيل وبعد استشارة أرباب العمل والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، تحديد طبيعة تطبيق نظام الراحة الأسبوعية عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة أو إقليم أو جماعة أو مجموعة جماعات أو حي معين من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة من جهة أخرى.

والملاحظ بخصوص كل الاستثناءات المذكورة أعلاه هو أن المشرع لم يتطرق لمدى انطباقها من عدمه بالنسبة للعامل الحدث، وكل ما أتى به في هذا الخصوص هو ما أقره المرسوم 513-04-2<sup>564</sup> من خلال مادته الأولى، والتي مكنت المشغل من تنظيم فترة الراحة الأسبوعية لفائدة بعض فئات الأجراء وفق متطلبات طبيعة شغلهم داخل المؤسسة أو المقولة، مع مراعاة مجموعة من التدابير من ضمنها الأخذ بعين الاعتبار حالة الأحداث دون الثامنة عشرة، لكن دون بيان الهدف من هذا الإجراء.

وإذا ما تجاوزنا الاستثناءات المتعلقة بكيفية استفادة العمال من فترة الراحة الأسبوعية، فإن مدة تلك الراحة والمحددة في 24 ساعة متصلة، أورد المشرع عليها بدورها استثناءين اثنين يتعلق الأول بإمكانية وقف تلك الراحة في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة أو المواد المستعملة أو إنجاز أشغال استعجالية أو زيادة غير عادية في حجم الشغل<sup>565</sup>. أما الاستثناء الثاني، فيتعلق بإمكانية تخفيض فترة الراحة إلى نصف يوم بالنسبة للأشخاص المكلفين بجميع أشغال الصيانة التي يجب أن تنجز بالضرورة في

563- المادة 209 من المدونة.  
564- وهو المرسوم المتعلق بتنظيم الراحة الأسبوعية وقد صدر بتاريخ 29 دجنبر 2004.  
565- المادة 212 من المدونة.

يوم الراحة الجماعية للأجراء والتي تعتبر ضرورية لتفادي أي تأخير من شأنه أن يعرقل مواصلة الشغل بشكل عادي<sup>566</sup>.

لكن ما يمكن أن نثيره في هذا المجال هو أنه إذا كانت المدونة قد منعت وقف الراحة الأسبوعية بالنسبة للأجراء الأحداث دون سن 18 سنة<sup>567</sup>، فإنها بالمقابل لم تمنع تخفيض فترة الراحة في حقهم، وهو امر يبقى في نظرنا منتقدا، وكان يتعين على المشرع أن يمدد الحماية التي منحها للأحداث بالنسبة لحالات وقف الراحة الأسبوعية لحالات تخفيضها.

وبالرغم من الملاحظة المذكورة فإن المشرع المغربي ومن خلال تبنيه للأحكام المذكورة قد تجاوز مجموعة من الملاحظات التي كانت توجهها له لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بخصوص عدم ملاءمة تشريعية وبالضبط ظهير 21 يوليوز 1947 بخصوص النقطة المتعلقة بالراحة الأسبوعية مع أحكام مقتضيات الاتفاقية 106<sup>568</sup>.

### ثانيا: حق العامل الحدث في الحصول على العطلة السنوية:

لا تكفي الراحة الأسبوعية لوحدها لضمان حماية صحية واجتماعية للعامل، ولتجاوز الأضرار التي تترتب عن اشتغاله طوال السنة، بل لابد من تمكينه من راحة سنوية تكون مدتها أطول بغرض إتاحة الفرصة أمامه لاستعادة نشاطه وتجديد قواه البدنية والمعنوية، ولا شك أن حاجة الأحداث من العمال إلى تلك الراحة السنوية تكون أكثر إلحاحا بالنظر إلى سنهم المبكر ومتطلبات تنميتهم جسمانيا وذهنيا<sup>569</sup>.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع فقد حظي باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية وبالضبط منذ انعقاد أول دورة لمؤتمر العمل الدولي سنة 1919، كما شكل إحدى النقاط

566- المادة 213 من المدونة.

567- المادة 214 من المدونة ونفس الأمر أكدته المادة الثانية من المرسوم 2.04.513 المشار له سابقا.

568- لمزيد من التفاصيل في الموضوع، انظر: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 110 إلى 112.

569- محمد أحمد إسماعيل: تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص. 74.

الأساسية في جدول أعمال المؤتمر لعدة سنوات إلى أن تم في سنة 1936 تبني الاتفاقية رقم 52 حول الرخصة السنوية المؤدى عنها في القطاع الصناعي والتجاري والتي شكلت أساس هذا المبدأ أو المرجعية الرئيسية للاتفاقيات التي تلتها، والتي نظمت الرخص السنوية في قطاعات أخرى<sup>570</sup>.

فهكذا وبعد أن حددت المادة الأولى من الاتفاقية 52 نطاق تطبيقها على إجراء المقاولات والمؤسسات العمومية أو الخاصة الممارسة لأنشطة صناعية أو تجارية، فإن المادة الثانية أكدت على حق الأجراء المذكورين في الحصول بعد مرور سنة من الخدمة المتواصلة على عطلة سنوية مؤدى عنها الأجر لا تقل عن ستة أيام من أيام العمل، وتتم مضاعفة تلك المدة بالنسبة للعمال الأحداث دون سن السادسة عشر بما فيهم المتدربين، وتقر الاتفاقية بإمكانية تجزئة العطلة السنوية، ولكن فقط بالنسبة للجزء الذي يتجاوز الفترة الدنيا وهي ستة أيام، ويتقاضى الأجير أجرته المعتادة مضافة إليها قيمة الأجرة العينية أو الأجرة المحددة بواسطة اتفاقية جماعية، كما أنه لا يمكن إلغاء أو التنازل عن الرخصة السنوية في إطار أي عقد أو الاتفاق وإلا عدّ باطلا<sup>571</sup>.

وأخذاً بعين الاعتبار أن الاتفاقية 52 قد أصبحت متجاوزة فقد عمد مؤتمر العمل الدولي إلى مراجعتها في إطار الاتفاقية 132<sup>572</sup> في سنة 1970، وأهم إضافة جاءت بها الاتفاقية الأخيرة تتمثل في رفعها لمدة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى ثلاثة أسابيع على الأقل بالنسبة لسنة من العمل، وتمنح العطلة عن مدة عمل تقل عن 12 شهرا من العمل، يتم احتسابها بحسب مدة العمل بشكل موازي، كما تضمنت الاتفاقية أحكاماً أخرى تتعلق بحساب الرخصة السنوية وأداء الأجرة عنها في حالة فسخ العلاقة الشغلية<sup>573</sup>.

570- وقد دخلت الاتفاقية المذكورة حيز التنفيذ دولياً في 22-06-1936، وقد قام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها بتاريخ 20-09-1956 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2363 المؤرخة في 07-02-1958 تطبيقاً للظهير 1-57-294 بتاريخ 20 شتنبر 1956.

571- المادة الثالثة من الاتفاقية.

572- تم اعتمادها من قبل مؤتمر العمل الدولي سنة 1970.

573- لمزيد من التفاصيل أنظر بهذا الخصوص.

- Nicolas VALTICOS : Droit international du travail, op.cit, p. 358.

أما في القطاع الفلاحي، فإن تنظيم موضوع العطلة السنوية كان بمقتضى الاتفاقية 101<sup>574</sup>، وتميزت هذه الأخيرة بمنح حرية كبيرة للدول في تحديد طريقة منح الإجازات المدفوعة في الزراعة، وكذا الفترة الدنيا اللازمة في الخدمة المستمرة والحد الأدنى لمدة الإجازة السنوية<sup>575</sup>. ولم تتطرق الاتفاقية المذكورة إلى تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وقد تركت ذلك الأمر للتوصية 93 الملحقة بها<sup>576</sup>، والتي حددت مدتها في أسبوع بعد عام من العمل المتواصل<sup>577</sup>.

هذا وقد أقرت مدونة الشغل من خلال مادتها 231 بحق الأجير الذي قضى ستة أشهر متصلة من العمل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل في الحصول على عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد مدتها بنحو يوم ونصف عن كل شهر من الشغل، وذلك ما لم يتضمن عقد الشغل أو اتفاقية جماعية أو النظام الداخلي أو العرف على مقتضيات أكثر فائدة.

وقد تم إفراد الأحداث دون سن الثمانية عشرة في هذا الباب بمقتضى خاص بشأن مدة احتساب العطلة السنوية إذ تم تمكينهم من يومين عن كل شهر عمل فعلي عوض يوم ونصف المقررة للعمال البالغين

كما اكدت المدونة من خلال مادتها 232 على إضافة يوم ونصف إلى مدة العطلة السنوية عن كل فترة شغل كاملة مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة على ألا تزيد مدة العطلة عن ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي.

574- تم تبنيها من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 35 بتاريخ 26 يونيو 1952 وقد قام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها بتاريخ 14 أكتوبر 1960 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2487 المؤرخة في 24-06-1960 طبقاً للظهير عدد 1-59-206 بتاريخ 13 ماي 1960.

575- لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر: عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 109.

576- تم اعتمادها هي الأخرى من قبل مؤتمر العمل الدولي بنفس التاريخ.

577- لمزيد من التفاصيل أنظر بهذا الخصوص.

- Nicolas VALTICOS : Droit international du travail, op.cit, p. 357.

كما تم التأكيد من خلال المدونة على إمكانية تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل، دون أن يؤدي ذلك إلى تخفيض مدة العطلة التي يقضيها الأجير سنويا إلى أقل من اثني عشر يوم شغل يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية<sup>578</sup>.

وانسجاما مع مقتضيات الاتفاقية 52 تم التأكيد من خلال المادة 242 من المدونة بأنه يكون باطلا كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها أو على التخلي عن التمتع بها ولو كان ذلك مقابل تعويض.

والملاحظ من خلال ما ذكر هو أن المشرع المغربي ومن خلال مدونة الشغل حاول ملاءمة تشريعه مع الاتفاقيات الدولية في هذا الباب وتجاوز الملاحظات التي كانت توجهها له لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، سواء بالنسبة لعدم تطابق المادة العاشرة من مرسوم 9 يناير 1946 المتعلق بالعطلة السنوية مع أحكام المادة الرابعة من الاتفاقية، وكذا بخصوص عدم احترام مقتضيات الاتفاقية 136 بشأن عدم جواز قطع العطل السنوية<sup>579</sup>.

وبعد الانتهاء من الحديث عن التأطير القانوني لمدة العمل والراحة والعطل ودور ذلك في حماية العامل الحدث فإننا سنخصص المطلب الموالي للنقطة المتعلقة بتوفير شروط الصحة والسلامة والمساواة في الأجر لفائدة العامل الحدث.

## **المطلب الثاني: ضمان الصحة والسلامة والمساواة في الأجر لفائدة العامل الحدث.**

فضلا عن ضرورة إحاطة تشغيل الأطفال بضمانات تتعلق بتحديد مدة عملهم، وكذا تمكينهم من الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية بشكل يضمن تجدد طاقتهم ونشاطهم،

578- المادة 240 من المدونة.  
579- أنظر لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 312-313.



فإن تشغيلهم يتطلب كذلك توفير شروط صحية داخل بيئة العمل، وكذلك ضمان حقهم في الحصول على أجر عادل يوازي الأعمال التي يقومون بها، وهذين العنصرين الأخيرين هما الذي سنعمل على تحليلهما في هذا المطلب، وذلك من خلال الفقرتين الموالتين نتناول في الأولى مظاهر حماية الحدث العامل من خلال ضرورة توفير شروط الصحة والسلامة داخل مجال العمل على أن نخصص الفقرة الثانية للمسألة الأجرية.

### **الفقرة الأولى: حماية الحدث من خلال توفير شروط الصحة في مجال العمل**

مع تطور النشاط الاقتصادي الذي عرفته بداية القرن العشرين، تزايد الاهتمام بموضوع الصحة والسلامة داخل بيئة العمل بالنظر للأخطار التي يتعرض لها العمال<sup>580</sup>، وهو الأمر الذي دفع بالمنظم الدولي إلى الاهتمام بالموضوع حتى قبل إحداث منظمة العمل الدولية<sup>581</sup>، وهو نفس النهج الذي سارت عليه المنظمة المذكورة بعد إحداثها، وتجلى ذلك الأمر من خلال التأكيد بديباجة دستورها على ضرورة حماية العمال ضد الأمراض العامة والمهنية والحوادث الناتجة عن الشغل<sup>582</sup>. لتتوالى بعد ذلك الاتفاقيات التي اهتمت بالموضوع وهو ما سنعمل على تحليله من خلال هذه الفقرة لنقف على التأطير الدولي لشروط الصحة والسلامة، وكذا الاهتمام الذي أولته مدونة الشغل للموضوع، وذلك من خلال إجراء مقارنة بين المقتضيات العامة في هذا المجال، وتلك المتعلقة بالأحداث.

580- بالرغم من التطور الذي عرفه موضوع شروط الصحة والسلامة فإن تقارير منظمة العمل الدولية لازالت تؤكد عن تزايد الأمراض والحوادث التي يتعرض لها العمال داخل المقاولات، وقد كشف تقرير صادر في سنة 2003 على أن 160 مليون شخص يتعرضون للإصابة بأمراض مهنية في السنة و270 مليون شخص يتعرضون للإصابة بحوادث الشغل سنويا. أنظر بهذا الخصوص.

- Travail : Le magazine de l'OIT, n° 47 juin 2003, B.I.T, Genève, p. 23.

581- لقد عرفت سنة 1906 صدور اتفاقيتين في إطار مؤتمر بيرن حول استعمال الفسفور الأبيض والسيروز.

582- أنظر لمزيد من التفاصيل: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 239.

## أولاً: التأطير الدولي لشروط الصحة والسلامة في مجال العمل:

كما أشرنا لذلك فإن موضوع توفير شروط الصحة والسلامة داخل مجال العمل، قد حظي باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية، ويمكن التمييز في هذا الإطار بين فترتين، الأولى وهي المرحلة التي سبقت سنة 1975<sup>583</sup>، والثانية هي التي تلت تلك السنة وامتدت إلى حدود سنة 1999 التي عرفت اعتماد الاتفاقية 182.

فبالنسبة للمرحلة الأولى فقد عرفت صدور العديد من التوصيات والاتفاقيات تميزت في مجملها بالطابع القطاعي، وكانت البداية في سنة 1919 التي عرفت تبني العديد من التوصيات ومن ضمنها التوصية رقم 6 التي دعت الدول الأعضاء إلى الانضمام للاتفاقية الصادرة عن مؤتمر بيرن لسنة 1906 بشأن استعمال الفسفور الأبيض<sup>584</sup>. ليتم بعد ذلك وفي سنة 1921 تبني أول اتفاقية تهتم بحفظ الصحة والسلامة وهي الاتفاقية رقم 13 حول استخدام الرصاص الأبيض في الصباغة، والتي نصت على بعض التدابير الحمائية والوقائية بالنسبة لجميع الأجراء، وخصت الأجراء الأحدث بمقتضيات خاصة إذ منعت تشغيل الأحدث دون الثمانية عشرة في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب الرصاص الأبيض وكبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على تلك المواد<sup>585</sup>.

وقد اتسمت المرحلة الأولى بتقنية فرض التزامات مباشرة ومحددة على الدول الأعضاء، والتي ترتبط أساساً بالنظافة وطرق الوقاية من الحوادث وحظر استعمال الآلات والمواد الخطيرة، وكمثال على هذا الأمر نجد أن الاتفاقية 119 بشأن الوقاية من الآلات لسنة 1963 تؤكد من خلال مادتها الثانية على حظر بيع وتأجير ونقل وحياسة وعرض

583- وهي السنة التي عرفت اعتماد البرنامج الدولي لتحسين ظروف العمل وبيئته.

584- أحمد بودراع، المرجع السابق، ص. 239.

585- المادة الثالثة من الاتفاقية. وتجدر الإشارة بأن المغرب صادق على الاتفاقية المذكورة في 13-06-1956 وصدرت في الجريدة الرسمية 2363 المؤرخة في 07-02-1958 تطبيقاً للظهير 1-57-294 بتاريخ 16-12-1957.

الآلات التي تكون أجزاؤها الخطرة دون وقاية، وكذا حظر استعمالها من قبل العمال، وضرورة إخطار المشغلين لهم بالتدابير والقوانين المتعلقة بالوقاية من أخطار الآلات<sup>586</sup>.

ومن ضمن القطاعات التي أولتها منظمة العمل الدولية عناية خاصة خلال هذه المرحلة نجد قطاع البناء والقطاع البحري.

وهكذا، وفيما يخص قطاع البناء فقد تبنت المنظمة في سنة 1937 الاتفاقية رقم 62 بشأن أحكام السلامة في البناء، والتي جاءت نتيجة للدراسات التي قامت بها المنظمة والتي أثبتت تعرض عدد كبير من العمال في قطاع البناء إلى حوادث خطيرة تكون مميتة في الكثير من الحالات، وقد تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من التدابير التقنية الواجب اتخاذها في قطاع البناء<sup>587</sup>، كما تضمنت مجموعة من القواعد العامة المتعلقة بمعدات السلامة والإسعافات الأولية<sup>588</sup>.

وفي القطاع البحري تم تبني الاتفاقية 32 لسنة 1932 بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن، حيث ألزمت الدول الأعضاء بوضع قوانين تتعلق بالوقاية من الحوادث المهنية وحماية صحة الأجراء في العمل، وأكدت على ضرورة تضمين هذه القوانين للأحكام العامة والأساسية للوقاية، وكذا تدابير السلامة على سطح السفن أو تحتها، وتدابير الوقاية من الحرائق وتجهيز العمال بمعدات الوقاية الشخصية<sup>589</sup>، كما نصت على ضرورة اتخاذ تدابير ملائمة لضمان التطبيق المناسب لأحكامها عن طريق تفتيش الشغل وغيره من الأساليب<sup>590</sup>.

586- المادة السادسة والعاشرة من الاتفاقية. وتجدر الإشارة بأن المغرب صادق على الاتفاقية المذكورة يوم 22-07-1974 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 3293 المؤرخة في 10-12-1975 تطبيقاً للظهير عدد 1-74-450 بتاريخ 29 غشت 1975.

587- الجزء الأول من الاتفاقية.  
588- الجزء الثاني من الاتفاقية.  
589- أنظر المواد: 2 و3 و5 و8 من الاتفاقية.  
590- المادة التاسعة من الاتفاقية.

وإذا كانت المرحلة الأولى وكما أشرنا لذلك قد تميزت بصدور اتفاقيات ذات طابع قطاعي، فإن المرحلة الثانية قد عرفت تحولا في تعامل منظمة العمل الدولية مع موضوع الصحة والسلامة داخل مجال العمل وقد كان هذا التحول خلال سنة 1975 التي عرفت اعتماد البرنامج الدولي لتحسين ظروف العمل وبيئته، والذي أكد على تبني مقاربة شمولية لموضوع الصحة والسلامة في العمل واعتباره جزءاً لا ينفصل عن جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية<sup>591</sup>.

وبالإطلاع على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في المرحلة الثانية، وخصوصا الاتفاقية رقم 155 حول السلامة والصحة المعتمدة سنة 1981 والاتفاقية رقم 161 المتعلقة بأقسام الصحة المعتمدة سنة 1985، والاتفاقية رقم 174 حول الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى لسنة 1999، وكذا الاتفاقية 176 حول الصحة والسلامة في المناجم لسنة 1995، يتبين بأن المنظمة راجعت سياساتها القديمة المرتكزة على تبني اتفاقيات وتوصيات للحماية من مخاطر محددة أو مواد معينة، وعمدت إلى تبني اتفاقيات وتوصيات تنص على اعتماد فلسفة وقائية عبر سياسة وطنية تقوم على ثلاثة مبادئ هي إعلام الأجراء بالمخاطر المهنية وتكوينهم من أجل تفاديها، وإشراك ممثليهم في تبني وسائل للوقاية، ووضع برامج من أجل التحسيس بتلك المخاطر، وفي هذا الصدد تنص الاتفاقية رقم 161 على إحداث أقسام للصحة يُعهد إليها بوظائف وقائية أساسا وبمسؤولية إيداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات بشأن المقترضات التي من شأنها أن تيسر قيام وصون بيئة عمل آمنة وصحية<sup>592</sup>، ومن جهة أخرى تنص الاتفاقية 155 على ضرورة صياغة وتنفيذ سياسة وطنية منسقة بشأن السلامة والصحة وبيئة العمل، وبمراجعتها بصفة دورية في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية<sup>593</sup>، بهدف

591- ظروف وبيئة العمل: التقرير الثالث للمؤتمر الإقليمي الإفريقي المنعقد بتونس في أكتوبر 1983، مكتب العمل الدول جنيف، الطبعة الأولى، 1983، ص. 5.

592- المادة الثانية من الاتفاقية.

593- الفقرة الأولى من المادة الرابعة من الاتفاقية.

الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية والحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن<sup>594</sup>.

وعلى مستوى تكوين الأجراء في موضوع الوقاية والسلامة في العمل فقد أكدت الاتفاقية<sup>595</sup> على ضرورة الاهتمام بالتدريب المهني حول موضوع الوقاية من المخاطر عند تسطير السياسات الوطنية، مع التأكيد على ضرورة إشراك كل السلطات التي لها ارتباط مباشر أو غير مباشر بموضوع الصحة والسلامة في الشغل في سن تلك السياسات<sup>596</sup>.

والملاحظ بالنسبة للاتفاقيات المتحدث عنها سابقا، هي أنها لم تفرز مقتضيات خاصة في مجال الصحة والسلامة بالنسبة للعمال الأحداث، وهو أمر حاولت منظمة العمل الدولية تجاوزه من خلال الاتفاقية 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، وهكذا نجد أن الفقرة من المادة الثالثة من الاتفاقية قد اعتبرت أنه من ضمن أسوأ أشكال عمل الأطفال، الأعمال التي يُرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الإضرار بحصة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وقد خولت الاتفاقية للقوانين والأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة تحديد تلك الأعمال بعد التشاور مع المنظمات أرباب العمل والعمال، وكذلك مراجعة اللائحة التي تتضمن تلك الأعمال بشكل دوري مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية ذات الصلة في هذا المجال خاصة الفقرة الثالثة والرابعة من التوصية 190 لسنة 1999<sup>597</sup>.

وبالرجوع للفقرة الثالثة المذكور نجدها أنها اعتبرت من ضمن الأعمال الخطيرة تلك الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال

594- الفقرة الثانية من المادة الرابعة من الاتفاقية.

595- المادة الخامسة من الاتفاقية.

596- المادة السادسة من الاتفاقية.

597- المادة الرابعة من الاتفاقية.

لمواد أو عوامل أو عمليات خطرة أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم.

هذا في الوقت الذي أكدت الفقرة الرابعة على جواز استخدام الأحداث اعتباراً من سن السادسة عشرة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمال، شريطة تقديم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين وسلامتهم ومسلكهم الأخلاقي، على أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنياً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه<sup>598</sup>.

### ثانياً: شروط الصحة والسلامة للحدث في إطار مدونة الشغل:

لقد خصصت مدونة الشغل القسم الرابع من الكتاب الثاني لمقتضيات حفظ صحة الأجراء وسلامتهم، ومن خلال الاطلاع على مواد ذلك القسم يتضح بأنها تشمل مجموعة التدابير المرتبطة سواء ببيئة العمل أو بعض الإجراءات الوقائية.

وبخصوص النقطة المتعلقة ببيئة العمل نجد أن المادة 281 ألزمت المشغلين بضرورة السهر على نظافة أماكن الشغل، وتوفير شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، ونفس الموقف أكدته المادة 282، والتي أكدت على ضرورة تجهيز أماكن الشغل بتجهيزات تضمن سلامة الأجراء، وتسهل أداءهم لشغلهم<sup>599</sup>.

وفيما يخص التدابير الوقائية فقد تم التأكيد على منع شراء أو استئجار الآلات أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطراً على الأجراء، والتي تتوفر أصلاً على وسائل الوقاية

598- لمزيد من التفاصيل في الموضوع، أنظر عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 149 - 152.

599- في نفس الاتجاه تم التأكيد من خلال المادتين 284 و285 على ضرورة إحاطة الأجراء العاملين في الآبار وأنابيب الغاز أو قنوات الدخان أو آبار المراحيض أو الأحواض، بتدابير للحفاظ على سلامتهم أثناء القيام بعملهم تتمثل في شدهم برباط أو حمايتهم بأية وسيلة أخرى من وسائل الأمان، وكذا التأكيد على إحاطة فتحات الهبوط بسيارات والمحركات بعوازل.

ذات فعالية معترف بها، دون أن تكون هذه الآلات أو الأجزاء، مجهزة بهذه الوسائل<sup>600</sup>. كما تم التأكيد على منع الأجير من استعمال آليات العمل من غير أن تكون وسائلها الوقائية مثبتة في مكانها المناسب<sup>601</sup>، وقد حاول المشرع المغربي من خلال تبني مقتضيات المبينة أعلاه بشأن تدابير الوقاية، تجاوز الملاحظات الموجهة له من قبل لجنة الخبراء بخصوص عدم احترام مقتضيات الاتفاقية 119 حول الوقاية من الآلات التي صادق عليها المغرب بتاريخ 22-07-1974، وخاصة مادتها 11 المتعلقة بعدم السماح للعمال باستعمال الآلات التي لا تتوفر على أجهزة الأمان أو الواقيات<sup>602</sup>.

وفضلا عن التدابير المذكورة أعلاه فقد تم التأكيد على منع المأجورين من السماح للأجراء باستعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم أو تعرض سلامتهم للخطر<sup>603</sup>.

وانسجاما مع مقتضيات الاتفاقية 155 فقد أكدت المدونة على مبدأ إخطار الأجير كوسيلة للوقاية، وفرضت على المشغل إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن مواداً أو مستحضرات خطيرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيراً مكتوباً ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات<sup>604</sup>. وفي نفس السياق تم إلزام المشغل بأن يُطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة باحتراس من خطر الآلات، وأن يُلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها إعلاناً سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن<sup>605</sup>.

600- المادة 283 من المدونة.

601- الفقرة الثانية من المادة 289 من المدونة.

602- لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، انظر: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقية الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 314 - 315. وتجدر الإشارة بأن الاتفاقية 119 صدرت بالجريدة الرسمية عدد 3293 المؤرخة في 10-12-1975 تطبيقاً للظهير 1-74-450 المؤرخ في 29 غشت 1975.

603- المادة 287 من المدونة.

604- المادة 288 من المدونة.

605- الفقرة الأولى من المادة 289 من المدونة.

ومن بين التدابير التي تضمنتها مدونة الشغل في مجال حفظ الصحة والسلامة تأكيدها على إجبارية الفحص الطبي لجمع الأجراء المُزْمَع تشغيلهم للقيام بأشغال أو لشغل مناصب تستوجب إجراء فحص طبي مسبق، كما تم التأكيد على إجبارية الفحص الدوري<sup>606</sup>.

وإذا كانت المدونة قد فرضت على المشغل مجموعة من التدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، فإنها وفي مقابل ذلك قد جعلت من عدم امتثال الأجير للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهو يؤدي عمله بمثابة الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يترتب عنه فصله من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، وذلك إذا تم إطلاعه بكيفية قانونية على تلك التعليمات<sup>607</sup>.

إلا أن الملاحظة التي يمكن إثارتها بخصوص هذا المقتضى هي أنه لم يتم تعزيزه بالضمانة القانونية التي تخول الأجير الحق في الانسحاب من أماكن العمل التي يوجد بها خطر دون أن يتعرض لجزاء تأديبي، وذلك انسجاماً مع ما أقرته الاتفاقية 155 في هذا الباب بشأن حماية العمال وممثلهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال قاموا بها كما ينبغي وفقاً لما تقررر السياسة الوطنية المتعلقة بالسلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل<sup>608</sup>.

والملاحظ من خلال كل ما ذكر هو أن المشرع المغربي لم يفرد العامل الحدث بمقتضيات خاصة في مجال حفظ الصحة والسلامة، وذلك سيراً على نفس النهج الذي تبنته اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لكنه في مقابل ذلك، منع تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشرة في الأشغال التي قد تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم<sup>609</sup>، وهي الأشغال التي تم تحديدها بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 2.04.682 المؤرخ في

606- المادة 290 من المدونة.

607- المادة 293 من المدونة.

608- الفقرة هـ من المادة الخامسة من الاتفاقية، لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص أنظر: عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 170 - 171.

609- المادة 181 من المدونة. انظر لمزيد من التفاصيل:

-EL HAJ EL KOURI, *Les travaux dangereux en droit du travail marocain, analyse documentaire*, B.I./IPEC maroc septembre 2009, p 24-48.



29 دجنبر 2004، وقد عمد المشرع من خلال تبني هذا المقتضى إلى ملاءمة التشريع الاجتماعي مع مقتضيات الاتفاقية 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

وإذا كان المشرع المغربي لم يميز بين العامل الحدث والعامل البالغ في مجال حفظ الصحة والسلامة، فإنه لم يرق كذلك أي تمييز بينهما بخصوص التعويضات الممنوحة لهم في حالة تعرضهم لحادثة شغل أو لمرض مهني، حيث أخضعهما معاً لمقتضيات ظهير 06-2-1963 المتمم بالقانون رقم 03-06 الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 19 يونيو 2003، وذلك من خلال تمكينهما من نفس التعويضات<sup>610</sup>.

وإذا كانت حماية العامل الحدث تتطلب توفير شروط الصحة والسلامة لفائدته، فإن تلك الحماية تقتضي كذلك ضمان حقه في الحصول على أجر عادل وهذا ما سنعمل على تحليله في الفقرة الموالية.

### **الفرقة الثانية: حق الأجر الحدث في الحصول على أجر عادل**

فضلاً عن توفير بيئة سليمة لعمل الأحداث وضمن شروط الصحة والسلامة، يعتبر من الضمانات الحمائية لهم، كذلك حقهم في الحصول على أجر عادل يساوي المجهود الذي يقومون به داخل المؤسسة، وهذا الأمر هو الذي سنحاول تحليله في هذه الفرقة من خلال الوقوف على التأطير الدولي للمسألة الأجرية، وكذا الكيفية التي تعاملت بها المدونة مع الموضوع.

### **أولاً: التنظيم الدولي للمسألة الأجرية:**

لقد حظي موضوع الأجور باهتمام منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، وذلك اعتباراً لكون الأجر يشكل هاجساً رئيسياً ومناطق العلاقة الشغلية للأجراء وفي هذا الإطار نجد أن الفرقة الثالثة من المادة 427 من معاهدة فرساي أكدت على ضرورة أداء أجور للعمال

610- أنظر لمزيد من التفاصيل: طارق زهير، حماية الحدث العامل في التشريع المغربي، مرجع سابق، ص. 58.

تضمن لهم مستوى معيشي ملائم، كما أن تصريح فيلادفيا أكد على ضرورة ضمان أجر أدنى حيوي بالنسبة لكل الذين لهم عمل ويحتاجون إلى حماية<sup>611</sup>.

وفي ظل هذه الرؤية اعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، وكانت البداية بالاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ثم تلتها الاتفاقية 95 حول حماية الأجور لسنة 1949 ثم الاتفاقية 99 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في المجال الفلاحي والتي تم اعتمادها سنة 1951، وأخيراً الاتفاقية 131 حول تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة 1970<sup>612</sup>.

وبدراسة مُجمل هذه الاتفاقيات يتضح بأنها ترمي إلى تحقيق هدفين اثنين، الأول يتعلق بإقرار حد أدنى للأجور يراعي حاجيات العمال، أما الثاني فيرتبط بتوفير حماية للأجراء من تعسف أرباب العمل.

ومن أجل تحقيق الهدف الأول نجد أن الاتفاقية 26 قد ألزمت الدول الأعضاء بإقامة أساليب ومناهج لتحديد الأجور لفائدة عمال الصناعة، إذا كان لا يوجد نظام ناجع لتحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو إذا كانت الأجور منخفضة بشكل غير عاد<sup>613</sup>. وفي هذا الإطار يجب استشارة منظمات أرباب العمال المعنيين، وذلك لأجل ضمان مشاركتهم في تحديد الأجور، وبعد تحديد الأجور الدنيا يصبح التقيد بها ملزماً بالنسبة لأرباب العمل والعمال ولا يمكن تخفيضها إلا باتفاقية أو عقد جماعي أو ترخيص عام أو خاص من طرف السلطة المختصة، ولا يمكن لاتفاق فردي أو متبادل أن يمس بالأجور الدنيا المحددة<sup>614</sup>.

611- أحمد بودراع: تطبيق اتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 220.

612- لقد صادق المغرب على الاتفاقية رقم 26 بتاريخ 14-03-1958 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2377 بتاريخ 16-05-1958 تطبيقاً للظهير عدد 1-58-078 المؤرخ في 09-04-1958، كما صادق على الاتفاقية 99 بتاريخ 14-10-1960 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2487 بتاريخ 24-06-1960 تطبيقاً للظهير عدد 1-59-206 المؤرخ في 13-05-1960.

613- المادة الأولى من الاتفاقية.

614- الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من الاتفاقية.

ومن أجل ضمان تنفيذ المقتضيات المذكورة أعلاه أكدت الاتفاقية 26 على ضرورة إحداث الدول المصادقة عليها لنظام للمراقبة والعقوبات يمكن من ضمان معرفة المؤجرين والعمال المعنيين بالحد الأدنى للأجور المعمول به والتأكيد على أن الأجور المؤداة فعلا لا تقل عن الأجور الدنيا المطبقة<sup>615</sup>.

وقد تم إدراج مختلف المقتضيات المذكورة في الاتفاقية 26 في الاتفاقية 99 المتعلقة بالقطاع الفلاحي، باستثناء النقطة المتعلقة بالأجور المؤداة عينا إذ منحت هذه الأخيرة للتشريع الوطني أو الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات التحكيمية إمكانية السماح بالأداء الجزئي للأجر الأدنى عينا في الحالات التي يكون فيها هذا النوع من الأداء مرغوباً فيه<sup>616</sup>.

وفي نفس السياق عدت الاتفاقية 131 والتي راجعت الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه إلى التأكيد على ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات بشكل تكون له قوة القانون وألا يجوز تخفيضه مع ضمان تنفيذ ذلك المقتضى بعقوبات زجرية في حالة المخالفة<sup>617</sup>. وأكدت هذه الاتفاقية على ضرورة مراعاة مجموعة من العناصر عند تحديد الحد الأدنى للأجور وهي المرتبطة بحاجيات العمال وعائلاتهم، وكذا العوامل ذات الطبيعة الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية والتشغيل<sup>618</sup>.

كما ألزمت هذه الاتفاقية الدول الأعضاء<sup>619</sup> بضرورة إحداث جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله تحديد الأجور الدنيا لمجموع العمال يشمل تمثيلية كافة الفرقاء الاجتماعيين على أساس مبدأ المساواة<sup>620</sup>.

615- المادة الرابعة من الاتفاقية.

616- المادة الثانية من الاتفاقية، أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع:

- أحمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، مرجع سابق، ص. 111 وما يليها.

617- المادة الثانية من الاتفاقية.

618- المادة الثالثة من الاتفاقية.

619- المادة الرابعة من الاتفاقية.

620- لمزيد من التفاصيل أنظر: عبد اللطيف قرياني: تشغيل الأطفال: إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، مرجع سابق، ص. 178 - 179.

أما بخصوص الهدف الثاني المتعلق بضمان حماية الأجراء فنجد أن الاتفاقية 95 حول حماية الأجور<sup>621</sup> قد ركزت على تحديد تعريف للأجر، ببيان مجال تطبيق الحماية المنصوص عليها كما تعرضت لبعض فئات الأجراء المستثنين من هذه الحماية، وكذا لبعض القواعد المتعلقة بأسلوب أداء الأجر وشروط تأدية الأجر العيني وحرية الأجير في التصرف في أجره برغبته الخاصة بدون إكراهات.

كما تضمنت الاتفاقية مجموعة من المقترحات حول تنظيم وتحديد الاقطاعات الممكنة من الأجر وعدم قابليته للحجز أو الاقطاع إلا بشكل جزئي وذلك لأجل تأمين حاجيات العمال وعائلاتهم، ولم يفت الاتفاقية التركيز على ضرورة انتظام الأجر وتحديد أيام ومكان الأداء وإعلام الأجراء بذلك وعلى العقوبات والتدابير الأخرى لأجل التقيد بتنفيذ أحكام الاتفاقية<sup>622</sup>.

والملاحظة التي يمكن أن نثيرها من خلال دراسة كل الاتفاقيات المشار لها أعلاه هو أنها لم تقم أي تمييز لأجور العمال الأحداث، هذا في الوقت الذي أثبتت فيه مجموعة من الدراسات التي قامت بها منظمة العمل الدولية، والتي أثبتت أن الأجراء الأحداث يتقاضون أجوراً زهيدة بالمقارنة مع الأعمال التي يقومون بها والمجهود الذي يبذلونه، بل إن العديد من المؤسسات تعتمد إلى تعويض أجورهم بتوفير المسكن والأكل فقط<sup>623</sup>.

### ثانياً: أجر العامل الحدث في إطار مدونة الشغل:

لقد حاول المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل تجاوز مجموعة من الملاحظات التي كانت توجه له من لجنة الخبراء بشأن المسألة الأجرية خاصة فيما يتعلق

621- وكذا التوصية 85 لسنة 1949 المتعلقة كذلك بحماية الأجور.

622- المادة الثانية وما يليها من الاتفاقية.

623 - ELIAS MENDELIEVICH : *Le travail des enfants, B.I.T, Genève 1987, p. 63-139.*

بالحد الأدنى للأجور وكيفية تحديده، والعناصر المعتمدة في ذلك والأطراف التي من المفروض أن تساهم في ذلك التحديد<sup>624</sup>.

وهكذا نجد أن المادة 356 أكدت على أنه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، كما تم تحديد مفهوم الحد الأدنى للأجر بأنه القيمة الدنيا المستحقة للأجير والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقولة<sup>625</sup>.

وبالرغم من أن مدونة الشغل لم تفرد العمال الأحداث بأي مقتضى خاص بشأن تحديد أجورهم، فإنها أتت بحسنة جديدة من خلال إلغاء التمييز الذي كان يطالهم في هذا الباب في ظل التشريع الذي كان ساريا قبل دخولها حيّز التنفيذ، وخاصة ظهير 10 يونيو 1936 الذي تم تكليمه بمقتضى القرار الصادر في 16 ماي 1945، وكذا مرسوم 24 أبريل 1973 المتعلق بالقطاع الفلاحي، بالإضافة لظهير 24 دجنبر 1960 المتعلق بالقطاع المنجمي، وهي نصوص كانت تضع مجموعة من الضوابط تسمح بالنزول عن الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمال الأحداث وذلك بحسب سنهم والقطاع الاقتصادي الذي يشتغلون فيه<sup>626</sup>.

وهذا الوضع كان يثير العديد من الانتقادات على اعتبار أن مناط استحقاق الأجر يتعين أن يكون مرتبطاً بالقيام الفعلي بالعمل لا بصفة من يقوم به سواء أكان حدثاً أم غير ذلك<sup>627</sup>.

624- لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، انظر: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقية الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 306-309.

625- المادة 358 من المدونة.

626- لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، انظر: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقية الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 120.

627- عبد اللطيف خالفي: تشغيل الأحداث في ضوء مشروع مدونة الشغل رقم 8-95، مرجع سابق، ص. 129.

وإذا كانت مدونة الشغل قد أقرت بعدم التمييز بين الجنسين بخصوص الأجرة<sup>628</sup>، فإنها في المقابل لم تتضمن أي مقتضيات تتعلق بتحريم التمييز بين الأجراء تبعاً لعامل السن، وقد دفع هذا الموقف بالبعض إلى القول بأن مدونة الشغل لم تخصص للأجراء الأحداث بالحماية إلا فيما يخص ضمان الحد الأدنى للأجور<sup>629</sup>.

لكن ما يمكن أن نلاحظه في هذا المجال هو أنه ورغم سكوت مدونة الشغل عن التطرق بصراحة لمنع التمييز بين الأجراء تبعاً لسنهم، فإن موقف المشرع اتجه نحو إقرار المساواة بين جميع الأجراء بغض النظر عن جنسهم أو سنهم وما يؤكد هذا الموقف هو ما عبرت عنه الحكومة عند شرحها لمضامين مشروع القانون رقم 99-65، المتعلق بمدونة الشغل، حيث تم التأكيد من خلال البطاقة التقنية حول المشروع بأن إلغاء التمييز بين الأجراء المبني على السن يعتبر من بين أهم التجديدات التي جاءت بها المدونة<sup>630</sup>.

هذا وسنعمل من خلال الفصل الموالي للتطرق لموضوع التمييز في مجال الاستخدام بصفة عامة والمساواة في الأجر، وذلك بتفصيل أكبر وبالنسبة لكافة فئات العمال.

628- نصت المادة 346 من المدونة على أن يمنح كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه.  
629 محمد الشرفاني: علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 236.  
630- تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس المستشارين حول مشروع قانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الولاية التشريعية السادسة دورة أبريل 2003، مرجع سابق، ص. 120.

## الفصل الثاني منع التمييز في مجال التشغيل والمساواة في الأجر

فضلا عن الاهتمام الذي أولته منظمة العمل الدولية في إطار الحقوق الأساسية في مجال التشغيل لموضوع حظر تشغيل الأطفال، فإنها في المقابل ركزت على موضوع أساسي يرتبط بمنع التمييز في مجال التشغيل، باعتباره عنصرا أساسيا في تحقيق العدل والسلم الاجتماعي وضمانة أساسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها. وهذا المبدأ وثيق الصلة بتقرير الحقوق والحريات، فلا قيمة لتقرير الحق أو الحرية إذا كان الحصول عليهما قائما على أساس التمييز أو التفرقة، وذلك لمجافاته للكرامة الإنسانية<sup>631</sup>.

وقد كان اهتمام منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع مسائرا للاهتمام الدولي به في إطار العديد من المواثيق والإعلانات الدولية<sup>632</sup>، والتي أكدت في مجملها على ضرورة منع التمييز بين البشر بجميع أشكاله وصوره.

والحديث عن منع التمييز في مجال الاستخدام لا يمكن أن يستقيم دون التطرق لمبدأ المساواة في الأجر باعتباره من أهم المظاهر التي يمكن أن يتجلى فيها ذلك التمييز من خلال فرض المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

وهذه المواضيع هي التي سنتطرق لها في هذا الفصل بالتحليل من خلال مبحثين اثنين نتناول في الأول المسألة المتعلقة بمنع التمييز في مجال العمل على أن نخصص الثاني لمبدأ المساواة في الأجر.

631- محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 131.  
632- أكدت المادة الثانية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنه لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دون تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغير السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر.

## المبحث الأول: منع التمييز في مجال الاستخدام

كما سبقت الإشارة لذلك فإن موضوع التمييز في مجال الاستخدام حظي باهتمام واسع من طرف منظمة العمل الدولية، وهكذا نجد ان المادة 427 من معاهدة فرساي تعتبر أن مبدأ عدم التمييز الذي يحظى بأهمية خاصة واستعجالية يجب أن يوجه عمل وسياسة منظمة العمل الدولية، كما أكد تصريح فيلاديفيا لسنة 1944 والمدمج في دستور منظمة العمل الدولية على أن كل الكائنات البشرية كيفما كان عرقها أو عقيدتها أو جنسيتها لها الحق في متابعة نموها المادي وتنميتها الفكرية في إطار الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وبحظوظ متساوية، كما أكد التصريح المذكور على أن مبدأ المساواة وعدم التمييز يجب أن يمثل أهم الأهداف إن على مستوى السياسة الوطنية أو الدولية<sup>633</sup>.

وبالرغم من الاهتمام الذي حظي به موضوع منع التمييز في مجال الاستخدام من قبل منظمة العمل الدولية فإن الصك الرئيسي الذي عالج المسألة بشكل أكثر دقة وشمولية هو الاتفاقية 111<sup>634</sup>، والتي تم اعتمادها على إثر صدور قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم 545 في الدورة 18 بتاريخ 29 يوليوز 1954، والذي دعى منظمة العمل الدولية إلى القيام بدراسة التدابير المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة<sup>635</sup>.

وسنعمل من خلال هذا المبحث على دراسة الاتفاقية المذكورة وبيان أهم مقتضياتها، وكذا الوقوف على مدى انسجام التشريع الاجتماعي المغربي مع محتوياتها وذلك من خلال المطالبين التاليين:

633- لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، أنظر: أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقية الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 247-275.

634- تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1958 في دورته الثانية والأربعين ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 15 يونيو 1962. كما تم تبني نفس التاريخ التوصية 111 المكملة للاتفاقية المذكورة. وقد صادق المغرب على الاتفاقية 111 بتاريخ 27-03-1962 وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 2622 المؤرخة في 25 يناير 1963 تطبيقاً للظهير رقم 1-62-271 المؤرخ في 13-12-1962.

635- عمرو بن علي حظر التمييز ضد المرأة الأجيبة في مدونة الشغل دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في تشريعات الأسرة، والهجرة، كلية الحقوق، جامعة محمد الأول وجدة السنة الجامعية 2008-2009، ص 35 وما يليها.



## المطلب الأول: التمييز في مجال الاستتخدام من خلال مقتضيات الاتفاقية 111

تميزت الاتفاقية 111 كما أشرنا لذلك بشموليتها لموضوع التمييز في مجال الاستخدام، وذلك من خلال بيان مفهومه وتحديد أشكاله وكذا المجالات التي يمكن أن يتجسد من خلالها على أرض الواقع، وهذه النقطة هي التي سنعمل على مناقشتها من خلال الفقرتين التاليتين.

### الفقرة الأولى: التعريف بالتمييز وتحديد أشكاله

#### أولاً: التعريف بالتمييز:

لقد عرفت المادة الأولى من الاتفاقية 111 مصطلح التمييز بأنه أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويُسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

وفضلاً عن ذلك فقد اعتبر البند الثاني من الفقرة الأولى من المادة المذكورة أعلاه بأن التمييز يمكن أن يشمل أي ضرب آخر من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال إن وجدت ومن غيرهم من الهيئات المناسبة.

وهذا البند الأخير يخول للدول الأعضاء تبني معايير إضافية للتمييز في مجال الاستخدام، وقد لاحظت لجنة الخبراء في هذا الإطار بأن العديد من هذه الدول عمدت في

السنين الأخيرة إلى تبني معايير جديدة للتمييز ترتبط أساساً بالإعاقة والسن والانتماء النقابي والوضعية العائلية وكذا الوضع الصحي<sup>636</sup>.

والملاحظة التي يمكن إيدؤها بخصوص التعريف المذكور أعلاه، هو انه جاء عاماً وموسعاً، حيث يسمح بإدراج مجموعة من الحالات وفي وضعيات مختلفة في نطاق تطبيق الاتفاقية.

وفي إطار هذا التعريف الموسع اعتبرت لجنة الخبراء بأن أي تمييز سواء من حيث النصوص القانونية، أو من حيث التطبيق على أرض الواقع، والذي يقوم على أحد المعايير المبنية في المادة الأولى من الاتفاقية، يدخل في نطاق الاتفاقية سواء أكان ذلك التمييز بشكل مباشر وظاهر أو بشكل غير مباشر من خلال تبني إجراءات في إطار الاستخدام يظهر بأنها محايدة، لكنها في العمق تستهدف التمييز ضد بعض الفئات العمال<sup>637</sup>.

لكن وفي مقابل ما ذكر، وأخذاً بعين الاعتبار لعنصر التمييز في العمل والكفاءات والمؤهلات، فإن الاتفاقية 111 ومن خلال الفقرة الثانية من مادتها الأولى لم تعتبر بأنه يدخل في نطاق التمييز أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل<sup>638</sup>.

وفضلاً عما ذكر أعلاه وسيراً على نفس النهج فإن التوصية 111 تبنت نفس الموقف عند تحديدها لتعريف التمييز في مجال الاستخدام، إلا أنها أضافت عنصراً آخر يمكن أن يتجسد من خلاله ذلك التمييز وهو المتعلق بالدين أو العقيدة، وهو موقف يبقى أكثر تطوراً وشمولية من الاتفاقية 111 في هذا الباب.

636 - B.I.T : L'égalité au travail reléver les défis, conférence internationale du travail 96ème session, 2007, Rapport I (B) p. 9.

637 - B.I.T : Egalité dans l'emploi et la profession, conférence internationale du travail 83ème session, Rapport III (Partie 4 B) p. 13.

638- وهو نفس الموقف الذي تم التأكيد عليه من خلال البند الأول من التوصية 111.

هذا عن تعريف التمييز فماذا عن أشكاله؟

### ثانياً: أشكال التمييز:

من خلال التعريف الذي حددته كل من الاتفاقية 111 والتوصية 111 للتمييز فإنه يتضح بأن هذا الأخير قد يتجسد في عدة أشكال أو مظاهر أولها التمييز الذي يقوم على الأساس العرقي، ويتمظهر هذا الأخير من خلال معاملة الأفراد أخذاً بعين الاعتبار انتماءهم لمجموعة إثنية أو مجموعة أقليات لها ثقافة وعادات ولغات معينة، أو تتبع دين مختلف. إذ يتم التمييز بينهم وبين باقي أفراد المجتمع الواحد في مجال الاستخدام أخذاً بعين الاعتبار الخصوصية التي ينفردون بها<sup>639</sup>.

وبالرجوع للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري<sup>640</sup> يمكننا الوقوف على مفهوم أكثر وضوح للتمييز العنصري من خلال المادة الأولى من الاتفاقية المذكورة والذي عرفته بأنه أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

ومن خلال التعريف الأخير يتضح بأن التمييز الذي يقوم على أساس اللون يعتبر بدوره عنصراً من عناصر التمييز العرقي.

وبالإضافة للتمييز الذي يقوم على أساس العرق، فإن التمييز في مجال الاستخدام يمكن أن يتجسد من خلال عنصر ثان يتمثل في الجنس، وهو التمييز الذي يشمل في مجمله الاختلاف البيولوجي القائم بين الرجل والمرأة، ككائنين مختلفين، وقد لاحظت لجنة الخبراء بأن هذا التمييز لازال قائماً في بعض المجتمعات المتشعبة بأفكار تقليدية، وفي مقابل ذلك فإنه عرف نوعاً من الانخفاض في الدول الأكثر تقدماً، وتجسد هذا الأمر من

639 - B.I.T : Egalité dans l'emploi et la profession, op.cit, p. 14.

640- تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 دجنبر 1965 ودخلت حيز التنفيذ في 4 يناير 1969.

خلال ملاحظة ارتفاع نسبة النساء العاملات، وكذا تكافؤ نسب البطالة بين فئات الرجال والنساء<sup>641</sup>.

هذا، وقد لاحظت لجنة الخبراء كذلك أن التزامات المرأة العائلية تؤثر في وضعيتها مقارنة مع الرجل في مجال الاستخدام، إذ أن المرأة المتزوجة أو الحامل أو المرضعة تكون أكثر عرضة للتمييز مقارنة مع الرجل<sup>642</sup>.

وفي هذا السياق نجد أن المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>643</sup> اعتبرت بأن مصطلح التمييز ضد المرأة يشمل أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس يكون هدفه حرمان المرأة من الاعتراف بحقوقها أو منعها من ممارسة تلك الحقوق، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

وفضلا عن العنصرين المذكورين، فإن التمييز في مجال الاستخدام قد يقوم على أساس الرأي السياسي المعبر عنه من قبل الشخص، والذي يكون مخالفا لرأي المتحكم في سوق العمل، وقد لاحظت لجنة الخبراء بهذا الخصوص بأن التمييز الذي يقوم على العنصر الأخير يشمل فقط الآراء المعبر عنها بطريقة سلمية ولا يضمن الحالات التي يلجأ فيها صاحب الرأي المخالف للعنف<sup>644</sup>.

وإذا كان التمييز قد يتجسد في اختلاف الرأي السياسي فإنه قد يظهر كذلك من خلال اختلاف الأصل الوطني، وهو عنصر مرتبط بالعمال الأجانب الذين يعملون في بلد غير بلدهم والذين يعانون من التمييز بسبب اختلاف جنسيتهم عن جنسية بلد عملهم<sup>645</sup>،

641 - B.I.T : *L'égalité au travail relever les défis*, op.cit, p. 18-19.

642 - B.I.T : *Egalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, travailleurs ayant des responsabilités familiales, conférence, internationale du travail 66ème session 1980, p. 11-12.*

643 - اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 دجنبر 1979 ودخلت حيز التنفيذ في 3 شتنبر 1981.

644 - B.I.T : *Egalité dans l'emploi et la profession*, op.cit, p. 18.

645 - لمزيد من المعلومات بهذا الخصوص.

- NICOLAS VACTICOS : *Droit international du travail*, op.cit, p. 407-408.

كما أن التمييز قد يحصل كذلك بين مواطني نفس البلد أحياناً بعين الاعتبار عنصر المنشأ الاجتماعي، وهو الأمر الذي يتحقق عندما لا يستطيع الشخص الحصول على عمل معين اعتباراً لكونه ينتمي إلى فئة اجتماعية معينة.

وأخيراً فإن التمييز في مجال الاستخدام قد ينبني على عنصر ديني وهو أمر يتجسد عندما يكون الحصول على عمل معين يتأثر بديانة طالب العمل، وكذا عندما تختلف المعاملة داخل محيط العمل، أحياناً بعين الاعتبار اختلاف ديانة العمال.

وما تجدر الإشارة إليه في الأخير هو أن التمييز في مجال الاستخدام قد يتجسد من خلال عنصر واحد فقط، إلا أنه قد يتحقق من خلال تظافر عدة عناصر للتمييز بالنسبة لحالة واحدة في نفس الوقت.

### الفقرة الثانية: مجالات التمييز

إذا كان التمييز في إطار الاستخدام قد يتخذ عدة أشكال كما بينا ذلك سابقاً فإن مظهره على أرض الواقع يتضح من خلال عدة مجالات. وهكذا وبالرجوع للتحديد الذي وضعته الاتفاقية 111 لمصطلح الاستخدام حيث جعلته يشمل كلا من مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه<sup>646</sup>. يتضح بأن مجالات التمييز يمكن أن تكون إما على مستوى التكوين والتوجيه المهني أو خلال مرحلة البحث عن فرصة عمل، وحتى داخل محيط العمل ذاته من خلال التمييز في إطار ظروف الاستخدام.

وهذا الأمر أكدته التوصية 111 من خلال إقرار حق الأشخاص في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف، والحصول على التدريب والاستخدام اللذين يختارونه بأنفسهم على أساس صلاحيتهم الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام. هذا فضلاً عن حقهم في الترقية وفقاً لكفاءتهم الفردية

646- الفقرة الثالثة من المادة الأولى من الاتفاقية.

وخبراتهم وقدراتهم وجددهم، وكذا تأمين الاستمرار في الاستخدام والحصول على الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. بالإضافة للمساواة في ظروف العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات السنوية المدفوعة الأجر وتدابير السلامة والصحة المهنية، فضلا عن تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة مع الاستخدام<sup>647</sup>.

وهذه النقط هي التي سنعمل على تحليلها في هذه الفقرة من خلال النقطتين مايلي:

### أولاً: المساواة في إطار التكوين والتوجيه المهني:

يعتبر التكوين والتوجيه المهني من بين العناصر التي تساعد على الولوج لسوق الشغل، فكلما كان الشخص يتوفر على تكوين ملائم كلما سهل عليه الحصول على فرصة عمل.

ويشمل مصطلح التكوين في هذا الإطار جميع المجالات المتعلقة بالخدمة أو المهنة التي يرغب الشخص في ممارستها، إلا أن ربط حق الحصول على تكوين معين بعنصر الكفاءة لا يدخل ضمن نطاق التمييز مادام أن فرصة الحصول على التكوين متاحة للجميع<sup>648</sup>، لكن وفي مقابل ذلك إذا كانت مجموعة من الأشخاص ممنوعين من الحصول على تكوينات معينة، أو عندما يكون مستوى التكوين الذي يحصل عليه هؤلاء الأشخاص أقل جودة مما هو ممنوح لنظرائهم من فئة أخرى، فإن الأمر في هذه الحالة يُعد نوعاً من التمييز الذي يدخل في إطار الاتفاقية 111، ويتجلى ذلك الأمر أثناء البحث عن فرصة عمل، إذ يستطيع الشخص الذي حصل على تكوين معين وبمميزات أفضل من الولوج إلى سوق العمل في مجال تكوينه بكيفية سهلة مقارنة مع الشخص الذي حرم من الحصول على ذلك التكوين أو الذي كان تكوينه بجودة أقل.

647 - الفقرة الثانية من التوصية.  
648 - وهذا الأمر تم التأكيد عليه من خلال الفقرة الثانية من المادة الأولى من الاتفاقية 111، ونفس الأمر تبنته التوصية 111 في فقرتها الأولى.

وعلى العموم، فإن التمييز في إطار التكوين يتجسد على أرض الواقع من خلال مظهرين اثنين، فهو إما أن يتخذ شكل المنع الصريح من الولوج لتكوينات معينة بالنسبة لبعض الفئات، وإما قد يتخذ شكلاً مبطناً من خلال وضع شروط معينة تحول دون حصول بعض الفئات على ذلك التكوين. هذا وقد لاحظت لجنة الخبراء بأن الشكل الأول نادر الحدوث في حين أن المظهر الثاني للتمييز هو الذي يعتبر أكثر تحققاً<sup>649</sup>.

وما تم قوله عن التكوين يسري كذلك على التوجيه المهني، والذي غالباً ما يتم اللجوء إليه بالنسبة للأشخاص الذين يرغبون في ولوج مهنية معينة، وذلك من خلال مساعدتهم في اختيار المهنة التي تلائم قدراتهم وكفاءاتهم، وبصفة عامة فإن تحقيق المساواة في إطار التكوين والتوجيه المهني لا بد أن يركز على عنصرين اثنين، الأول يتعلق بتبني نظام للتكوين والتوجيه يفتح الباب أمام فرص عمل متعددة وفي ميادين مختلفة، أما العنصر الثاني فهو يرتبط بفتح جميع مجالات التكوين والتوجيه أمام جميع الأشخاص باختلاف فئاتهم وعدم وضع أية شروط تحد من ذلك الأمر<sup>650</sup>.

وتمشياً مع نفس المنظور الذي أكدته الاتفاقية 111 والتوصية 111 في مجال التكوين والتوجيه المهني، فإن الاتفاقية 142 لسنة 1975 بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وتوصيتها رقم 150 لنفس السنة أكدت على التزام كل دولة عضو بأن تعتمد وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة، وأن تشجع هذه السياسات والبرامج كل الأشخاص على قدم المساواة ودون تفرقة على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها بما في ذلك البرامج المناسبة للمعاقين والعاجزين وأن

649 - B.I.T : *Egalité dans l'emploi et la profession*, op.cit, p. 27.

650 - أنظر لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع:

B.I.T : *L'égalité au travail reléver les défis*, op.cit, p. 58.

تمكنهم من ذلك لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار<sup>651</sup>.

وإذا كان التمييز قد يحصل في إطار التكوين والتوجيه المهني فإنه قد يظهر كذلك في مرحلة البحث عن فرصة عمل وهذا ما سنعمل على تحليله في النقطة الموالية

### ثانياً: الحق في الحصول على فرصة عمل وظروف عمل متساوية:

تعتبر مرحلة البحث عن فرصة عمل وكذا فترة تنفيذ عقد العمل هي أكثر مرحلة قد يتجلى خلالها عنصر التمييز في مجال الاستخدام. وهذا الأمر هو الذي أكدت الاتفاقية 111 على ضرورة محاربه إذ ألزمت الدول الأعضاء على نهج سياسات تحارب التمييز فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة لسلطتها<sup>652</sup>. كما أن التوصية 111 أكدت على ضرورة تطبيق الوكالات الحكومية لسياسات استخدام غير تمييزية في كل أنشطتها<sup>653</sup>.

وما يتضح من خلال ما ذكر هو أن الدولة ملزمة في جميع أنشطتها بتطبيق سياسة عمالة بدون تمييز سواء خلال مرحلة التشغيل أو من خلال ضمان ظروف ملائمة لتنفيذ عقد الشغل.

وبخصوص المرحلة الأولى فإنه يتعين أن يكون مبدأ المساواة في فرص التشغيل مضموناً بالنسبة لكل الباحثين عن عمل معين، وألا يتم التمييز بينهم على أساس الفئة التي ينتمون لها، لكن في مقابل ذلك فهذا لا يعني من تحديد مسطرة معينة للاستخدام تراعي عنصر الكفاءة، وكل ما يشترط في هذه المسطرة هو الشفافية وإتاحة الاطلاع على المعطيات التي يتم اعتمادها في التشغيل بالنسبة لكافة المرشحين.

651- أنظر لمزيد من التفاصيل: محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 138.

652- الفقرة 3 من المادة الثالثة من الاتفاقية.

653- البند ج من الفقرة الثانية من التوصية.



وبذلك فإن المعايير الموضوعية التي يتميز بها كل طالب عمل هي وحدها التي يتعين أن تلزم المشغل في اتخاذ قرار التشغيل<sup>654</sup>.

هذا وقد اعتبرت لجنة الخبراء بأن توفير الدول الأعضاء لمصالح عمومية لتشغيل يمكن أن يشكل عنصراً مهماً لضمان المساواة في الحصول على فرص عمل، كما دعت الدول التي تتبنى نظام الوكالات الخاصة للتشغيل إلى ضرورة أن يكون عمل هذه الوكالات خاضعاً لمجموعة من المقتضيات تسمح بمراقبة كيفية اشتغالها، وتمكن من إخضاعها للجزاء في حالة إخلالها بمبدأ المساواة في مجال الاستخدام<sup>655</sup>.

وما قيل عن مرحلة البحث عن فرصة عمل يمكن قوله كذلك عن المرحلة الثانية المتعلقة بضرورة توفير ظروف عمل ملائمة لكافة العمال أثناء تنفيذ عقد العمل، تُبنى على أساس المساواة سواء من خلال منح الجميع للحق في الترقية بناء على معايير موضوعية تراعي الكفاءة والخبرة، وكذا مدة العمل<sup>656</sup>، وكذا تمكينهم من حق الاستقرار في العمل<sup>657</sup> بشكل يضمن لهم عدم طردهم من عملهم اعتماداً على معايير تمييزية فقط، وهو الأمر الذي أكدته الاتفاقية 158 لسنة 1982<sup>658</sup> بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل في مادتها الرابعة، حيث أكدت مبدئاً عاماً يتعلق بعدم إمكانية إنهاء استخدام عامل دون سبب صحيح يتصل بقدراته أو سلوكه أو يقوم على أساس دواعي تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق، وتعدد الاتفاقية عدة أسباب غير صحيحة لإنهاء الاستخدام<sup>659</sup>.

654- لمزيد من التفاصيل بخصوص هذا الموضوع أنظر: التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي الدورة: 98، البند السادس من جدول الأعمال تحت عنوان المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، 2009، ص. 7 إلى 9.

655 - B.I.T : Egalité dans l'emploi et la profession, op.cit, p. 32.

656- البند ب 3 من الفقرة الثانية من التوصية 111.

657- البند ب4 من الفقرة الثانية من التوصية 111.

658- وهي الاتفاقية التي دخلت حيز التنفيذ دولياً يوم 123-11-1985 وقام المغرب بإدخال أدوات التصديق عليها يوم 07-10-1993.

659- أنظر لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع: محمد سلامة جبر: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص. 140.

وفضلا عما ذكر، فإن توفير ظروف عمل ملائمة ومبنيّة على عنصر عدم التمييز يتطلب كذلك منح أجور متساوية لجميع العمال الذين يقومون بنفس العمل، وهو الأمر الذي أكدّه البند ب 4 من الفقرة الثانية من التوصية 111.

هذا بالإضافة إلى ضرورة تحقق مساواة بين العمال بشأن ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات السنوية مدفوعة الأجر وتدابير السلامة والصحة المهنيتين، فضلاً عن تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة مع الاستخدام<sup>660</sup>.

وقد اعتبرت لجنة الخبراء بالإضافة للمعايير المذكورة أعلاه، أنه من بين العناصر التي تضمن توفر بيئة عمل ملائمة لا تقوم على أساس التمييز ضرورة مراعاة الحياة الخاصة للعمال، وهكذا أكدت على عدم جواز بحث المشغل على المعلومات الشخصية للعامل وأخذها بعين الاعتبار بخصوص مساره المهني<sup>661</sup>.

ومن أجل ضمان انخراط كافة الفرقاء الاجتماعيين في محاربة التمييز في مجال ظروف العمل أكدت التوصية 111 في البند الأخير من الفقرة الثانية على منع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من ممارسة أو تشجيع أي تمييز بالنسبة لقبول العضوية أو الاحتفاظ بها أو المشاركة في شؤون المنظمة بالنسبة للعمال بحسب اختلاف الفئات التي ينتمون لها.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة للتشريع الدولي فكيف ياترى تعامل المشرع المغربي مع موضوع التمييز في مجال الاستخدام.

660- البند ب 6 من الفقرة الثانية من التوصية 111. ولمزيد من التفاصيل بخصوص آثار الحماية الاجتماعية على مبدأ المساواة في مجال الاستخدام أنظر: تقرير المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مرجع سابق، ص. 9-11.  
661 - - B.I.T : *Egalité dans l'emploi et la profession, op.cit, p. 38.*

## المطلب الثاني: منع التمييز في إطار التشريع الاجتماعي المغربي

لقد عرف موضوع إلغاء التمييز في مجال الاستخدام نوعا من التدرج في المعالجة في ظل التشريع الاجتماعي. وقد حظي موضوع المساواة بين الجنسين في هذا مجال بالاهتمام الأكبر من طرف المشرع المغربي، وذلك من خلال إقرار نصوص قانونية حاولت تكريس فكرة عدم التمييز بين الرجل والمرأة، بل أكثر من ذلك حاول المشرع المغربي أفراد مقتضيات حماية خاصة بالنساء دون التأثير في الإطار العام المتعلق بضرورة احترام مبدأ المساواة<sup>662</sup>.

وهذا ما سنعمل على تحليله في هذا المطلب، حيث سنتطرق في الفقرة الأولى لموضوع التأطير القانوني لمبدأ عدم التمييز بين الجنسين في إطار التشريع الاجتماعي على أن نخصص الفقرة الثانية للمسألة المرتبطة بالمقتضيات الحماية الخاصة بالمرأة.

### الفقرة الأولى: امساواة بين الجنسين في الاستخدام بين مقتضيات مدونة الشغل والتشريع

#### الاجتماعي السابق

كما أشرنا لذلك فإن موضوع المساواة بين الجنسين في مجال الاستخدام مر بمراحل إلى أن وصل إلى الوضع الذي تم تبنيه في إطار مدونة الشغل، وسنقوم من خلال هذه الفقرة بدراسة أهم المقتضيات التي عالجت الموضوع، سواء قبل صدور المدونة أو بعد صدورها، وذلك من خلال النقطتين الموليتين:

#### أولاً: الوضع القانوني قبل صدور مدونة الشغل:

لقد كانت التقاليد والعادات في المغرب إلى وقت قريب تحول بين النساء وبين احترام المهن، إلا ما قل أو نذر منها كأعمال الزراعة والحياكة والخدمة في المنازل، ثم

662- لإجراء مقارنة بين التشريع المغربي في هذا الباب وبعض التشريعات العربية، أنظر: أحمد إد الفقيه: إشكالية الشغل النسوي: المرأة العاملة والقانون الاجتماعي المغربي، جامعة القرويين، منشورات كلية الشريعة بأكادير، رسائل وأطروحات جامعية، الطبعة الأولى، 1996، مطبعة النجاح الجديدة، ص. 187-193.

تطورت التقاليد مع تطور العصر الحديث فكان أن التحقت المرأة المغربية بمجال الإنتاج في مختلف الميادين التي عدت إلى عهد قريب حكرا على الرجل وحده، فازدادت نسبة المرأة العاملة في مجموع القوى العاملة زيادة كبيرة وأصبح تواجهها في سوق العمل حقيقة واضحة<sup>663</sup>، وتحدثت بذلك جميع الإكراهات التي كانت تُساق لتبرير التمييز الممارس ضدها استناداً لأسباب واهية ترتبط بكون أن المرأة تتميز بضعف جسدي مقارنة مع الرجل وكذا افتقارها للتكوين المهني والتخصص، بالإضافة لمنعها قانوناً من ممارسة بعض الأعمال<sup>664</sup>.

وقد فرض هذا الوضع على المشرع المغربي مواكبة تشريعه للموضوع، إلا أنه كرس في البداية عدم المساواة بين الجنسين في التشغيل، وذلك من خلال ما كانت تقره المادة 726 من قانون الالتزامات والعقود من ضرورة موافقة الزوج على إبرام زوجته لعقد الشغل، وتمكينه من حق فسخ العقد المذكور في حالة إبرامه دون موافقته.

وقد استمر هذا الوضع إلى حدود سنة 1995، حيث تم إلغاء المقتضى المذكور، وذلك من خلال إقرار القانون رقم 25-95 المنفذ للظهير الشريف رقم 1-95-153 بتاريخ 11 غشت 1995<sup>665</sup>.

وفي إطار الاهتمام بموضوع تشغيل النساء وأخذاً بعين الاعتبار الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة، فقد عمد التشريع الاجتماعي إلى وضع بعض القيود على تشغيل النساء، لكن دون المس بموضوع المساواة بين الجنسين في هذا الباب.

663- دنيا مباركة: النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة المناظرة، العدد: 5 يونيو 2000، ص. 72.

664- أحمد إذ الفقيه: إشكالية الشغل النسوي، مرجع سابق، ص. 189، انظر كذلك لمزيد من التفاصيل عمر بن علي، حظر التمييز ضد المرأة الأجير في مدونة الشغل، مرجع سابق، ص 55 وما يليها.

665- موالدة عبد الواحد: حماية الأجير على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل بحث نهاية التمرين بالمعهد العالي للقضاء، الفوج: 34، 2007 - 2009، ص. 8.

وهكذا أقر ظهير 13 يوليوز 1926 منع تشغيل النساء ليلاً، وهو الأمر الذي أكده ظهير 2 يوليوز 1947، والذي أقر كذلك حظر الاشتغال الباطنية على النساء، وكذا منعهم من ممارسة بعض الأعمال الشاقة والخطيرة على صحتهم<sup>666</sup>.

ولم تحظ المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بنفس الحماية التي حظيت بها نظيرتها في القطاع الصناعي، بالرغم من أهمية القطاع الأول في البنية الاقتصادية المغربية، والذي تحترف العمل فيه نسبة كبيرة من النساء العاملات<sup>667</sup>.

وعلى العموم فإن التشريع الاجتماعي المغربي، وقبل صدور مدونة الشغل عرف العديد من النواقص المتعلقة بمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل، وهو الأمر الذي كان يعرض المغرب لعدة ملاحظات من قبل لجنة الخبراء، وهكذا لاحظت هذه الأخيرة في تقريرها الصادر سنة 1966 بأنه على المغرب أن يبين عن وجود بعض الحالات التي تعتبر فيها المرأة غير مؤهلة لممارسة مهنة معينة بالنظر إلى طبيعة الوظائف العمومية أو في القطاع الخاص.

كما ألحت اللجنة في تقريرها لسنة 1967 على كيفية تطبيق سياسة عدم التمييز خارج قانون الوظيفة العمومية، وفي رده أوضح المغرب بأنه لا داعي لتنظيم مساطر تضمن احترام مبدأ المساواة في الالتحاق بالمناصب العمومية لأنه لا وجود لنص قانوني يستثني النساء من تقلد بعض المناصب إلا فيما يتعلق بقطاعي الوظائف العسكرية والأمن الوطني.

وقد توالى ملاحظات لجنة الخبراء في عدة تقارير حول إشكالية عدم التمييز في مجال الاستخدام إلى أن أوضحت الحكومة المغربية في التقرير المقدم سنة 1980، بأن

666- لإجراء مقارنة مع بعض التشريعات العربية في هذا المجال، أنظر: أحمد اد الفقيه: إشكالية الشغل النسوي، مرجع سابق، ص. 96-97.

667- دنيا مباركة: النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص. 96.

مشروع مدونة الشغل يتضمن مقتضى يؤكد على عدم التمييز، لتكتفي اللجنة في ملاحظاتها اللاحقة بضرورة تبني تدابير عملية في المستقبل القريب<sup>668</sup>.

هذا وقد حاول المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل تجاوز جل الملاحظات التي كانت توجهها له لجنة الخبراء في مجال التمييز في الاستخدام بين الجنسين، وحاول ملاءمة التشريع مع المقتضيات الدولية في هذا الباب، وهذا ما سنعمل على معالجته في النقطة الموالية من خلال دراسة لأهم المستجدات التي أتت بها المدونة في مجال محاربة التمييز في الاستخدام.

### ثانياً: منع التمييز في الاستخدام في ظل مدونة الشغل:

إذا كانت الفترة التي سبقت صدور المدونة قد عرفت نوعاً من التردد في قرار إلغاء التمييز في مجال الاستخدام بين الأجراء، فإن صدور هذه الأخيرة شكل قطيعة مع الماضي من خلال تبني مبدأ عام في هذا المجال وهو ما أقرته الفقرة الثانية من المادة التاسعة والتي نصت على منع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من الشغل.

والملاحظة التي يمكن أن نثيرها في هذا المجال هو أن المشرع المغربي وإن لم يتم بتعريف التمييز وفقاً لما قرره الاتفاقية 111، فإنه ضمن من خلال الفقرة المذكورة

668- أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 331.

جميع مقتضيات هذه الاتفاقية وكذا التوصية 111 من خلال منع التمييز جميع أشكاله ومجالاته<sup>669</sup>.

وبالرغم من الصيغة العامة التي أكدتها الفقرة المشار لها أعلاه، فإن المشرع المغربي حرص كذلك على التأكيد على بعض الحالات الخاصة لإبراز مبدأ المساواة وإلغاء التمييز، وهكذا نجد أن الفقرة الأخيرة من المادة التاسعة نصت على أنه يترتب خاصة عن مبدأ عدم التمييز:

1 - حق المرأة في إبرام عقد الشغل،

2 - منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء،

3 - حق المرأة متزوجة كانت أو غير متزوجة في الانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

وقد رأى البعض<sup>670</sup> بأن الصياغة التي أتت بها المادة 9 من المدونة لم تكن موفقة، وذلك لكون الفقرة الثانية جاءت صريحة ولا تحتاج لأي توضيحات إضافية، مشيراً بخصوص النقطة المتعلقة بحق المرأة المتزوجة في إبرام عقد الشغل، بأنه يشكل مجرد إقحام مع المادة المذكورة وأنه كان من الأفضل إيراد ذلك المقتضى في القسم المتعلق بعقد العمل.

أما بالنسبة للنقطة الثانية والتي نصت على منع كل إجراء تمييزي بسبب الانتماء للنقابة، فقد اعتبره بأنه مجرد تكرار غير مبرر لمبدأ وارد في الفقرة الأولى من المادة التاسعة.

669- لإجراء مقارنة بين مقتضيات المدونة والاتفاقية 111 وكذا التوصية 111، أنظر: ص. 217-226 من هذا البحث.  
670- أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 278-279، أنظر كذلك:

- MOHAMED TADILI : La réforme de législation sociale au Maroc, op.cit, p. 61-62.

وبخصوص النقطة الثالثة المتعلقة بحق المرأة مهما كانت حالتها العائلية في الانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها فقد اعتبر بأن هذه النقطة تبقى غير مترتبة بتاتا عن الفقرة الثانية.

وبالرغم من موافقتنا على الرأي المذكور، فإننا نشير بأن هذا التخصيص والتوضيح الذي تبناه المشرع المغربي بالنسبة لبعض الحالات، له ما يبرره في إطار الواقع السائد قبل صدور المدونة والانتقادات التي كانت توجه للتشريع المغربي بخصوص وضعية النساء داخل محيط العمل وكذا الممارسة النقابية<sup>671</sup>.

وفضلا عن الإطار العام الذي وضعته المادة التاسعة، فإن مدونة الشغل ومن خلال مادتها 478 أكدت على منع وكالات التشغيل الخصوصية من أي تمييز يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل، كما منعت عليها ممارسة أي تمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية<sup>672</sup>.

وإذا كان هذا الموقف في نظرنا إيجابيا ويشكل تكريسا واضحا لمبدأ المساواة في العمل في مجال الاستخدام، فإن البعض<sup>673</sup> اعتبر بأنه قد يشكل ضربة لكل الأدوات الممكنة لاحترام المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، ودعى إلى احتكار الدولة لوحدتها لسوق التشغيل من أجل ضمان تسييره بشكل يمكننا من ضبط آلياته للوقوف في وجه كل تمييز، وخاصة بسبب الجنس.

671- أنظر بهذا الخصوص التقرير السنوي للمجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، حالة حقوق الإنسان وحصيلة عمل المجلس لسنة 2008، مطبعة المعارف الجديدة، 2010، ص. 92.

672- ما تجدر الإشارة إليه في هذا الباب هو أن المغرب قد صادق على الاتفاقية 181 لسنة 1997 حول الوكالات الخاصة للتشغيل، وقد كانت تلك المصادقة بتاريخ 10-05-1999، وصدرت بالجريدة الرسمية عدد 4878 وتاريخ 03-01-2001 تطبيقا للظهير عدد 8-99-1 المؤرخ في فاتح شتنبر 2000.

673- عبد العزيز العتيقي: تشغيل المرأة بين المساواة ومقتضيات الحماية الخاصة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد 16 يوليوز - شتنبر 1996، ص. 28.



وحرصاً من المشرع المغربي على ضمان تطبيق مبدأ المساواة وإلغاء التمييز، فإنه قرن الإخلال بذلك المبدأ بمقتضيات زجرية من خلال كل من المادة 12 والمادة 494<sup>674</sup>. والملاحظ في هذا المجال أن المشرع المغربي اقتصر فقط على إقرار الغرامة، وذلك خلافاً لنظيره الفرنسي الذي فتح الباب أمام إمكانية اللجوء إما للغرامة أو للعقوبة الحبسية<sup>675</sup>.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة في الجانب التشريعي فإن الواقع العملي لازال يظهر العديد من القصور، خاصة بالنسبة للنساء وهو أمر يتضح من خلال الإحصائيات الصادرة في هذا الباب والتي تبين بأن المرأة لازالت تعاني من التمييز في مجال الاستخدام، إذ أن نسبة ولوجها سوق العمل تحدد فقط في 30% مقارنة مع ولوج الرجل للعمل<sup>676</sup>، كما أنها لازالت تعاني كذلك من التمييز حتى في محيط العمل سواء تعلق الأمر بولوج لبعض المناصب المعينة أو في تدبير وضعيتها المهنية<sup>677</sup>.

وهذا الوضع يتطلب من المشرع المغربي مضاعفة الجهود من خلال تبني نصوص ترمي على الأقل إلى إقرار نسبة معينة من الوجود النسوي في مراكز التخصص والتسيير والإدارة، أو أن يقع النص على أن الترقية المهنية عندما ترتبط بمناصب محددة يجب أن تكون منصفة بين الجنسين العاملين بالمؤسسة، وذلك تماشياً ما أقره الدستور الجديد للمملكة في هذا المجال<sup>678</sup>.

674- حددت المادة 12 تلك الجزاءات في حالة مخالفة مقتضيات المادة التاسعة في غرامة تتراوح ما بين 15 ألف و30 ألف درهم، في حين حددت المادة 494 الغرامة المترتبة عن مخالفة المادة 478 في مبلغ يتراوح ما بين 25 ألف و30 ألف درهم.

675- أنظر لمزيد من التفاصيل في هذا المجال:

- DIDIER FASSIN : *L'invention française de la discrimination, revue française de science politique, 2002/4 – vol 52, p. 403 à 423.*

676- وهو الأمر الذي أكدته التقرير الوطني لوضعية المرأة بالمغرب، عشر سنوات بعد مؤتمر بيجين، الذي أعدته كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والتضامن والعمل الاجتماعي، مطبوعة رباتيت المغرب، أبريل 2004، ص. 27.

677- أنظر لمزيد من التفاصيل: كوثر العلوي المدغري: المرأة بالإدارة العمومية، مداخلة أقيمت في اللقاء الدراسي المنظم بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 4 مارس 2010، تحت عنوان: إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين رافعة لتحديث الإدارة العمومية، منشورات وزارة تحديث القطاعات العامة، 2010، ص. 51 وما يليها.

678- لقد نص الفصل 19 من الدستور على أنه: «يتمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية...».

## الفقرة الثانية: المقتضيات الحمائية للمرأة العاملة

لا بد من الإشارة في بداية هذه الفقرة بأن أفراد المرأة العاملة بمقتضيات حمائية خاصة مقارنة مع الرجل، لا يشكل إخلالاً بمبدأ المساواة بين الجنسين، وإنما يبقى الهدف منه هو حماية المرأة من التمييز الذي قد يقع ضدها أحياناً بعين الاعتبار طبيعتها الفيزيولوجية أو حالتها العائلية، وما يترتب عن ذلك من التزامات، وهو أمر أكدت عليه الاتفاقية 156 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية حيث أوجبت على كل دولة عضو في الاتفاقية بأن تجعل من أهداف سياستها الاجتماعية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين بهدف تمكين الأشخاص ذوي المسؤولية العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في المساواة الفعلية في مجال الاستخدام والتوجيه والتدريب المهني<sup>679</sup>.

وتتجلى أهم عناصر الحماية الممنوحة للمرأة في هذا المجال، في حقها في الأمومة وكذا حمايتها من التحرش الجنسي وهذا ما سنعمل على تحليله في النقطتين الموالتين:

### أولاً: حماية الأمومة:

اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع حماية الأمومة خلال فترة العمل وكذا بعد الوضع، باعتبارها فترات تتطلب مراعاة الظروف الصحية للمرأة، خلال تلك الفترات، وهكذا نجد أن الاتفاقية رقم 183 لسنة 1952 تفرض على كل الدول الأعضاء بأن تتخذ بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل، أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها<sup>680</sup>.

679- الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية.  
680- المادة الثالثة من الاتفاقية، نفس الأمر أكدته الفقرة السادسة من التوصية، 191 لسنة 1952.

كما أكدت الاتفاقية على حق المرأة الحامل في الحصول على إجازة أمومة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها لشهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية<sup>681</sup>.

وفي نفس السياق أكدت المادة الخامسة من الاتفاقية على منح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية وفي حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن العمل أو الولادة.

وفي إطار العناية بصحة المرأة الحامل دعت الاتفاقية إلى تخصيص إعانات نقدية تسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة وفقاً لمستوى معيشة لائق<sup>682</sup>.

وحتى لا تتحول فترة الحمل والوضع كسبب لإنهاء عقد عمل المرأة عمدت الاتفاقية إلى التأكيد على منع المشغل من إنهاء استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها خلال إجازة الأمومة، مع كفالة حقها في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها<sup>683</sup>.

هذا كما تم التأكيد على ضرورة اتخاذ الدول الأعضاء لتدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام<sup>684</sup>.

وحرصاً على حق الطفل الرضيع في نمو طبيعي خولت الاتفاقية الحق للمرأة في الاستفادة من فترات توقف يومية أو من تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية<sup>685</sup>.

681- المادة الرابعة من الاتفاقية، هذا في الوقت الذي دعت فيه الفقرة الأولى من التوصية 191 إلى سعي الدول الأعضاء إلى الرفع من فترة إجازة الأمومة إلى ثمانية عشر أسبوعاً على الأقل.

682- المادة السادسة من الاتفاقية، وهو الأمر الذي أكدت عليه الفقرة الثانية من التوصية 191.

683- المادة الثامنة من الاتفاقية، نفس الأمر أكدته الفقرة الخامسة من التوصية 191.

684- المادة التاسعة من الاتفاقية.

685- المادة العاشرة من الاتفاقية، وهو ما تم التأكيد عليه من خلال الفقرات: 7 - 8 - 9 من التوصية 191.

والملاحظ من خلال الاطلاع على المقتضيات المبينة أعلاه، أن تركيز الاتفاقية 183 انصب على عنصرين اثنين، الأول يتعلق بحماية الوضعية الصحية للمرأة وطفلها أثناء الحمل وبعد الوضع، والعنصر الثاني يرتبط بحماية عملها والمحافظة عليه وعدم ممارسة أي نوع من التمييز ضدها بسبب وضعيتها المرتبطة بحالة الأمومة<sup>686</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع الذي قرره الاتفاقية الدولية المذكورة أعلاه، فإن المشرع المغربي ومن خلال الباب الثاني من القسم الثاني من الكتاب المتعلق بشروط الشغل وأجر الأجير من المدونة قد حاول مراعاة التشريع الدولي في هذا المجال، وهكذا وفي إطار الحرص على الحفاظ على صحة الأم قررت المادة 152 تمكين الأجيبة التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو إتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي.

كما أكدت المادة 153 في فقرتها الأولى على عدم إمكانية تشغيل الأجيبرات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع.

في حين نصت الفقرة الثانية من المادة المذكورة بأن المشغل يسهر على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيبة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

والملاحظ بخصوص الفقرة الأخيرة هو أن المشرع المغربي لم يحدد الفترة التي يتعين فيها ملاءمة العمل المنوط بالمرأة الحامل بشكل دقيق، كما أنه لم يجعل الأمر إلزاميا، بل ترك ذلك بيد الإرادة الحرة للمشغل، ويستشف ذلك من خلال عبارة "يسهر المشغل" المذكورة في بداية الفقرة، والتي لا يُستفاد منها عنصر الإلزام.

686- لمزيد من التفاصيل بخصوص الحماية الممنوحة للمرأة في إطار الاتفاقية 183 والتوصية 191، أنظر: - B.I.T : La maternité au travail, une revue de la législation nationale, 2ème édition, Genève, 2010, p. 65-96.

وكان يتعين في نظرنا على المشرع أن يتبنى موقفا أكثر صرامة في هذا المجال، وذلك بفرض إلزامية ملاءمة طبيعة العمل المسند للمرأة الحامل مع وضعيتها الصحية، أو على الأقل إسناد ذلك الأمر لطبيب الشغل، كما هو الحال بالنسبة للقانون الفرنسي، حيث نصت المادة 225 من قانون الشغل الفرنسي بأنه يمكن تشغيل الأجيعة الحامل في وظيفة أخرى بناء على طلبها أو بمبادرة من المشغل متى استدعت حالتها الصحية ذلك، وفي حالة عدم اتفاق الأجيعة الحامل والمشغل على المنصب الجديد فإن طبيب الشغل يبقى هو المختص لتحديد الشغل المناسب لصحة الأجيعة<sup>687</sup>.

وفي إطار الاهتمام بوضعية المرأة بعد الوضع أكدت المادة 161 على حق الأم الأجيعة في ان تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل، على أن تكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقولة.

والملاحظة التي يمكن إثارتها في الباب المتعلق بحماية الوضعية الصحية خلال مرحلة الأمومة، هو أن المشرع المغربي لم يتطرق للمسألة المتعلقة بإمكانية تخفيض ساعات العمل بشكل يلائم وضعية المرأة الحامل وفقاً لما نهجته بعض قوانين الدول العربية ومنها القانون اليمني والذي خفض ساعات العمل من خلال المادة 43 من قانون الشغل إلى خمس ساعات في اليوم إذا كانت المرأة حاملا في شهرها السادس<sup>688</sup>.

كما أن المدونة وفي إطار تنظيمها لحماية مرحلة الأمومة أغفلت التطرق لموضوع الإجازة التي يمكن منحها للوالدين بعد انتهاء إجازة الوضع، حتى يتمكن من

687- أنظر لمزيد من التفاصيل بخصوص الحماية الصحية الممنوحة للمرأة الحامل:

- NATHALIE FERRE : *La construction juridique des discriminations : L'exemple de l'égalité homme/femme, revue sociétés contemporaines, 2004 n° : 53, p. 46-47.*

688 أنظر لمزيد من التفاصيل: عبد الواحد موالدة: حماية الأجيعة على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 39.

رعاية شؤون مولودهما وتربيته<sup>689</sup>، وهو الأمر الذي أقره البند الثالث من الفقرة العاشرة من التوصية 191.

وفضلا عن حماية صحة الأجيحة الحامل خلال مرحلة الأمومة، فإن مدونة الشغل أقرت حماية حقها في الاستمرار في عملها، وهكذا سنجد أن المادة 159 من المدونة نصت على أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيحة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا، كما أكدت على أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيحة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس مثبتة بشهادة طبية<sup>690</sup>.

وقد حاول المشرع الموازنة بين حقوق الأجيحة الحامل والمشغل ضمانا للسير الحسن للمقاولة من جهة وحماية الحالة النفسية للأجيحة الحامل من جهة أخرى. فهكذا وبعدما منع المشغل من إنهاء عقد شغل الأجيحة خلال مرحلة الأمومة وفقا لما بيناه أعلاه، مكن في المقابل المشغل من حق إنهاء عقد الشغل إذا ارتكبت الأجيحة المعنية بالأمر خطأ جسيما أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، لكن شريطة ألا يتم تبليغها بقرار الفصل خلال فترة توقف عقد الشغل بسبب الحمل، وألا يكون لذلك الإنهاء أي أثر خلال تلك الفترة<sup>691</sup>.

ورغم الحماية التي أقرها المشرع المغربي لعمل الأجيحة، فإنه بالرجوع لمقتضيات المادة 155 من المدونة يتضح بأن المشرع ألزم الأجيحة التي وضعت حملها

689- لمزيد من التفاصيل حول تلك الإجازة وأهميتها أنظر:

- B.I.T : *La maternité au travail*, op.cit, p. 54-64.

وتجدر الإشارة بأن مدونة الشغل ومن خلال المادة 269 منحت كل أجيحة الحق في الحصول على إجازة مدتها ثلاثة أيام بمناسبة كل ولادة. لكن هذه الإجازة لا يمكن إدخالها في باب العطلة التي أقرتها التوصية 191.

690- تجب الإشارة إلى أن توقف عقد الشغل بسبب الحالة المرضية لا يمكن أن يتعدى ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع وفقا لما قرره الفقرة الثانية من المادة 154 من المدونة.

691- الفقرة الثالثة من المادة 159 من المدونة، أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع:

42- عبد الواحد موالدة: حماية الأجيحة على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 88.  
- دنيا مباركة: النظام الحمائي للمرأة الحاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص. 88.  
أنظر كذلك: - دنيا مباركة: النظام الحمائي للمرأة الحاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص. 88.

قبل تاريخه المتوقع، بأن توجه إلى المشغل رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل لإشعارها بسبب غيابها وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

والسؤال الذي يُثار بخصوص المادة المذكورة هو تحديد الجزاء المترتب عن عدم احترام الأجيرة للمسطرة المذكورة أعلاه، فهل تحتفظ بحقها في الرجوع لعملها أم أن عدم احترامها لتلك المسطرة يفقدها ذلك الحق، ويخول للمشغل إمكانية إنهاء عقد عملها؟

ويبقى في نظري وأخذا بعين الاعتبار سكوت النص عن الجزاء المقرر لمخالفة الأجيرة لمسطرة الإشعار، أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة في حالة إخلالها بتلك المسطرة<sup>692</sup>.

ومن أجل ضمان احترام المشغل للمقتضيات الحمائية التي أقرها المشرع للمرأة خلال مرحلة الأمومة، فإنه قرر جزاءات جزية في حالة مخالفة تلك المقتضيات تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 10 آلاف و20 ألف درهم في حالة إنهاء عقد شغل الأجيرة الحامل أو في حالة تشغيلها وهي نفساء، وكذا في حالة رفض توقيف عقد شغل الأجيرة خلافاً لأحكام المادة 154. وفضلا عن غرامة مالية تتراوح بين 2000 درهم و5000 درهم في حالة رفض تمتيع الأم الأجيرة بالفترة الخاصة بالرضاعة، وكذا في حالة مخالفة مقتضيات المادة 162 بشأن إحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة<sup>693</sup>.

### ثانيا: حماية الأجيرة من التحرش الجنسي

إذا كان تواجد المرأة في المؤسسات الشغلية إلى جانب الرجل يُعد مكسبا حقوقيا استطاعت من خلاله تحقيق مجموعة من المتغيرات التي واكبت التطور المجتمعي، إلا

692- لمزيد من التفاصيل أنظر: عبد العزيز العتيقي: تشغيل المرأة بين المساواة ومقتضيات الحماية الخاصة، مرجع سابق، ص. 21-32.  
693- المادة 165 من المدونة.

أن النظر لها كأنثى لم يتغير لدى العديد في محيط العمل، سواء بالنسبة للمؤجر أو الزميل وكذا الزبون، الأمر الذي أدى إلى وجود ظاهرة لا أخلاقية عرفت بالتحرش الجنسي<sup>694</sup>.

وبالرغم من أهمية تلك الظاهرة فإن الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لم تتطرق لتأطيرها، لكن وفي مقابل ذلك نجد أن تنامي ظاهرة التحرش الجنسي دفع بالعديد من الأنظمة إلى الاهتمام بها، ومن ضمنها توصية اللجنة الأوروبية الصادرة بتاريخ 27 نونبر 1991 المتعلقة بحماية كرامة الأجيرة في العمل، والتي اعتبرت بأن التحرش الجنسي هو كل تصرف غير مقبول يكون الهدف منه المس بكرامة العامل.

وفي نفس السياق تبنى المجلس الأوروبي الدورية رقم 78-2000 بتاريخ 27 نونبر 2000، والتي اعتبرت بأن التحرش الجنسي يدخل ضمن أشكال التمييز في مجال الاستخدام<sup>695</sup>.

ولم يكن المشرع المغربي بدوره ليتجاهل الاهتمام بموضوع التحرش الجنسي سواء من خلال القانون الجنائي أو في إطار مدونة الشغل، وهكذا نجد أن الفقرة الأولى من الفصل 503 من القانون الجنائي تنص على أنه يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامراً أو تهديداً أو وسائل إكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه لأغراض ذات طبيعة جنسية<sup>696</sup>.

لكن الأمر الذي يُثار بخصوص الفصل المذكور هو ذلك المتعلق بصعوبة إثبات جريمة التحرش الجنسي، إذ أن الفاعل في الغالب ما يعتمد إلى التفرد بالضحية، وممارسة فعله في منأى عن الأنظار، أضف إلى ذلك الطابع المحافظ للمجتمع المغربي والذي يدفع

694- لمزيد من التفاصيل أنظر: عبد الواحد موالدة: حماية الأجيرة على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 25.

695 - Demont Frédéric : *Le sexe élément de la dignité du salarié, mémoire de DEA de droit sociale, université de l'Ille 2, Faculté des Sciences Juridiques Politique et Sociales, 2000-2001, p. 15-16.*

696- أضيف هذا الفصل بمقتضى المادة الخامسة من القانون رقم 03-24 المتعلق بتغيير وتنظيم مجموعة القانون الجنائي.



المراة المتحرش بها في الغالب إلى كتمان ذلك الأمر خوفاً من تلويث سمعتها في الوسط الاجتماعي<sup>697</sup>.

وفضلا عن مقتضيات القانون الجنائي المشار لها أعلاه، فإن مءونة الشغل اهتمت بدورها بموضوع المحافظة على الأخلاق والآداب العامة داخل المءاولة ومن ضمنها محاربة ظاهرة التحرش الجنسي.

فهكذا وبعد ما ألزمت الفقرة 12 من ديباجة المءونة المءاولة بضرورة احترام كرامة الذين يشتغلون بها.

جاءت المادة 24 للتأكيد على تكليف المشغل باتخاذ كل التدابير لحماية كرامة العمال، وكذا السهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة وعلى استتباب الآداب العامة داخل المءاولة.

وبالإضافة لتلك المقتضيات العامة بشأن حماية الأخلاق والآداب داخل المءاولة، فإن المادة 40 من المءونة اعتبرت بأن التحرش الجنسي المرتكب ضد الأجير من طرف المشغل من بين الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها هذا الأخير، وبأن مغادرة الأجير للعمل بسبب ذلك الفعل في حالة ثبوته يعد بمثابة فصل تعسفي<sup>698</sup>.

والملاحظ بالرجوع لمقتضيات المادة 40 المذكورة هو أن المشرع جعل عبء إثبات واقعة التحرش الجنسي على عاتق الأجيعة، وهو أمر فيه نوع من الصعوبة أخذاً بعين الاعتبار الظروف التي يتم فيها ذلك الفعل، خاصة وأن المشرع لم يوفر أية حماية لباقي عمال المؤسسة في إطار الاستماع لهم كشهود، وذلك خلافاً لنظيره الفرنسي والذي

697- أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع: عبد الواحد موالدة: حماية الأجيعة على ضوء الاتفاقيات الدولية ومءونة الشغل، مرجع سابق، ص. 27.  
698- وهو ما يخوله الحق في الحصول على التعويضات المقررة بمقتضى المواد 41 و48 و52، بالإضافة للتعويضات المرتبطة بتنفيذ عقد الشغل كالعطلة السنوية.

أكد على عدم إمكانية معاقبة أو فصل أي أجير بمناسبة شهادته على وقائع تشكل تحرشا جنسيا، واعتبر بأن كل اتفاق يخالف ذلك يعتبر باطلا<sup>699</sup>.

وبالإضافة للملاحظة المشار لها أعلاه، فإن صياغة المادة 40 يتضح من خلالها بأنها تناولت فقط التحرش الذي يتم من طرف المشغل دون ذلك الذي قد يقع من زميل العمل أو الزبناء الوافدين على المؤسسة، وهو نوع من التقصير في نظري يتعين على المشرع تجاوزه أو على الأقل إلزام المشغل باتخاذ جميع الاحتياطات التي تحول دون تعرض الأجير للتحرش داخل محيط المقابلة، وإقرار مسؤوليته في حالة الإخلال في اتخاذ تلك التدابير، وهو الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي، حيث اعتبر بأن التحرش الجنسي خطأ يرتب مسؤولية المشغل سواء كان هو أو غيره في المؤسسة الشغلية من قام بذلك الفعل، وفرض عليه اتخاذ جميع ما يلزم لتفادي وقوع ذلك الأمر<sup>700</sup>.

وما تجدر الإشارة له في ختام تحليل هذه الفقرة هو أن الحماية التي أقرها المشرع للمرأة داخل محيط المقابلة بالرغم من محاولة انسجامها مع المقتضيات الدولية في هذا المجال، فإن الواقع العملي لازال يكشف عن وجود العديد من القصور في مجال تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين والدليل على ذلك التصنيف الذي حصل عليه المغرب من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي حيث احتل الرتبة 125 من بين 130 في مجال التمييز ضد المرأة<sup>701</sup>، وهو الأمر الذي يتطلب بالضرورة تضافر الجهود وذلك من خلال تكثيف أنشطة التوعية من أجل المساهمة في تغيير العقلية، بهدف تحقيق مساواة فعلية بين الجنسين في كافة المجالات، وخاصة بالنسبة لموضوع الأجور باعتباره يحظى بمقتضيات دولية خاصة تؤطره، وهذا ما سنعمل على تحليله في المبحث الموالي.

699 - DEMONT Frédéric : Le sexe élément de la dignité du salarié, op.cit, p. 21-23.

700 - DEMONT Frédéric : Le sexe élément de la dignité du salarié, op.cit, p. 18-19.

701 - التقرير السنوي حول حالة حقوق الإنسان وحصيلة عمل المجلس لسنة 2008، مرجع سابق، ص. 92.

## المبحث الثاني: المساواة في الأجر

فضلا على التأكيد على مبدأ المساواة في مجال الاستخدام، وكذا محاربة ظاهرة التمييز بصورة عامة، فإن الاهتمام بموضوع المساواة في الأجور باعتباره جزء من المبدأ العام، وأهم عنصر يمكن أن تتجلى من خلاله ظاهرة التمييز في مجال الاستخدام، فإنه هو الآخر حظي باهتمام خاص من قبل منظمة العمل الدولية، وتم التركيز بالأساس في هذا المجال على ضرورة تحقيق مساواة فعلية بين الجنسين، وهو الأمر الذي تم إدماجه في دستور منظمة العمل الدولية وظل محلا للتأييد والمناصرة<sup>702</sup>.

وقد أدى تزايد الاهتمام بالموضوع إلى اعتماد الاتفاقية رقم 100<sup>703</sup> بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، والتي تم تعزيزها بالتوصية 90<sup>704</sup>.

وفي ظل هذا الحراك الذي عرفه موضوع المساواة في الأجر فإن التشريع المغربي عرف نوعا من التطور في هذا المجال ليصل في الأخير لإقرار المبدأ المذكور من خلال مدونة الشغل، ونحاول في هذا المبحث معالجة موضوع المساواة في الأجر من خلال الوقوف على مقتضيات الدولية في هذا المجال، وكذا مقتضيات التشريع المغربي وذلك من خلال المطالبين التاليين.

### المطلب الأول: التأطير الدولي لمبدأ المساواة في الأجر

كما أشرنا لذلك فإن الاتفاقية الدولية رقم 100 تبقى أهم صك دولي عالج موضوع المساواة في الأجر بين الجنسين، وبالاطلاع على مضمون الاتفاقية المذكورة يتبين بأنها حاولت تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بمبدأ المساواة في الأجر، كما أنها بينت

702- مقدمة في دراسة مشاكل الأجور، مكتب العمل الدولي بجنيف، الطبعة الأولى، 1964، ص. 92.  
703- يتم اعتمادها من قبل مجلس العمل الدولي في دورته الرابعة والثلاثين في 29 يونيو 1951. ودخلت حيز التنفيذ على المستوى الدولي بتاريخ 23 ماي 1953، وقام المغرب بإيداع أدوات التصديق عليها بتاريخ 11 ماي 1974، ونشرت بالجريدة الرسمية عدد 1-79-172 المؤرخ في 09-11-1979.  
704- تم اعتمادها بنفس تاريخ اعتماد الاتفاقية رقم 100.

التدابير التي يتعين على الدول الأعضاء اتخاذها من أجل تحقيق المبدأ المذكور على أرض الواقع وهي النقط التي سنعمل على تحليلها من خلال الفقرتين المواليتين:

### الفقرة الأولى: العناصر المحددة لمفهوم المساواة في الأجر

أكدت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 على مفهومين اثنين، الأول يتعلق بعبارة الأجر والثاني يرتبط بتحديد مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية.

#### أولاً: تحديد مفهوم الأجر:

لقد حظي تحديد مفهوم الأجر من قبل منظمة العمل الدولية بالاهتمام في العديد من الاتفاقيات الصادرة عنها، فهكذا نجد أن المادة الأولى من الاتفاقية 95<sup>705</sup> تنص على أن المقصود بالأجر كيفما سمي وكيفما احتسبت قيمته هو ما يقدر نقداً وتحدد قيمته بالتراضي أو بالتشريع القومي، ويجب أدائه بموجب عقد خدمة - مكتوب أو شفهي - أبرم بين صاحب العمل والعامل سواء كان العمل قد تم أو جارٍ إتمامه، أم أن الخدمات قد أديت أو جارٍ أدائها.

وفي هذا الإطار لابد من التمييز بين الأجور النقدية والأجور الحقيقية وتكاليف العمل، فالأجور النقدية هي المدفوعات النقدية التي يتلقاها العمال لقاء عملهم، في حين أن الأجور الحقيقية ترتبط بما توفره لهم المبالغ المتحصل عليها من قدرة شرائية، فإذا ازدادت الأجور النقدية، لكن في المقابل عرفت تكاليف الغذاء والكساء والسكن والحاجيات الأخرى ارتفاعاً أكبر، فإن الأجور الحقيقية تسقط وتساء أحوال العمال وعائلاتهم<sup>706</sup>.

والملاحظ أن تعريف الأجر في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل يختلف باختلاف أهداف الاتفاقية<sup>707</sup>. وهكذا وفي إطار الاتفاقية رقم 100 نجد أن الفقرة الأولى

705 تم اعتمادها من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بتاريخ 1 يوليوز 1949.

706 - مقدمة في دراسة مشاكل الأجور، مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص. 15.

707 - لمزيد من التفاصيل في هذا المجال أنظر: موالدة عبد الواحد: حماية الأجير على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، مرجع سابق، ص. 10.

من المادة الأولى عرفت الأجر بأنه المرتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه لهم<sup>708</sup>، والذي يمكن إثارته بخصوص هذا التعريف هو كونه جاء شاملاً وموسعاً حيث يجعل من المساواة في الأجور شكلاً حقيقياً، وألا يقتصر الأمر فقط على الحد الأدنى للأجر أو الأجر الأساسي، ليتم استغلال باقي الامتيازات الممنوحة كتكملة للأجر من أجل خرق مبدأ المساواة وهو الأمر الذي يتضح من خلال العبارة التي استعملتها الفقرة المذكورة أعلاه والمتعلقة بجميع التعويضات الأخرى، والتي تفرض ضرورة مراعاة المبدأ المذكور في كل العناصر التي يمكن أن تكون من مكملات الأجر، بل أكثر من ذلك فإن الاتفاقية أكدت من خلال ذلك التعريف على ضرورة مراعاة مبدأ المساواة بالنسبة للأجر سواء كان يدفعه المشغل بشكل مباشر للعامل أو بشكل غير مباشر كما هو الشأن مثلاً بالنسبة للتعويضات العائلية أو التعويض الممنوح في حالة المرض، والتي لا يتقاضها الأجير مباشرة من المشغل وإنما من المؤسسات المكلفة بنظام الضمان الاجتماعي<sup>709</sup>.

### ثانياً: بيان مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية:

لقد أكدت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 إلى أن عبارة مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية تشير إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس وما يمكن أن يلاحظ من خلال هذا التحديد هو أنه لتحقيق عنصر المساواة في الأجرة لا يتعين أن يدخل جنس العامل في تحديد قيمته.

708- لتحديد مفهوم التمييز في الأجر انظر: *MARIE Thérèse chicha - B.I.T : Analyse comparative de la mise en oeuvre du droit à l'égalité de rémunération modèles et impacts, septembre 2006, p. 03.*  
709 - *B.I.T : Egalité de rémunération, étude d'ensemble conférence internationale du travail, 72ème session, rapport III, premier édition, 1986, p. 9-11.*

وقد أكدت لجنة الخبراء من خلال تقريرها لسنة 1986 على أن العنصر الذي يتعين مراعاته في تحديد الأجر هو قيمة العمل المؤدى دون الالتفات إلى طبيعة ذلك العمل، ولم تشترط ضرورة القيام بعمل متطابق أو متشابه لتجسيد مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء<sup>710</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه أثناء صياغة الاتفاقية رقم 100 كانت هناك ثلاثة مقترحات لتحقيق عنصر المساواة في الأجر الأول يرتبط بمردودية كل من الرجل والمرأة بالنسبة للأعمال القابلة للمقارنة، أما الاقتراح الثاني فهو يتعلق بتكلفة الإنتاج بالنسبة لكافة العاملين، وأخيراً هناك من دعى إلى اعتماد طبيعة العمل لتحديد الأجر، إلا أنه بعد أخذ وردا ثم تبني مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية لتحقيق المساواة في الأجر<sup>711</sup>.

إلا أنه وبالرغم من التأكيد على عنصر قيمة العمل في تحديد الأجر فإن الاتفاقية لم تعتبر بأنه من باب مخالفة مبدأ المساواة في الأجر، وجود فوارق في تلك الأجر بسبب الاختلاف في العمل الواجب إنجازه، دون اعتبار لجنس العمل وفي إطار تقييم موضوعي للعمل الذي يقوم به الأجير أو الأجييرة<sup>712</sup>.

هذا ويعد مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المماثل عادلاً من الناحية الاجتماعية كما أنه سليماً من الناحية الاقتصادية، فضلاً عن كونه سيؤدي إلى إزالة التحامل على المرأة والتقاليد التي تقف عقبة أمام تقدمها، ويجعل الولوج لسوق الشغل مبنياً على عنصر العرض والطلب، وكذلك الكفاءة دون الأخذ بعين الاعتبار جنس العامل، كما أن تطبيق المبدأ المذكور يمكن أن تكون فيه فائدة حتى بالنسبة للرجال، وذلك بالحد من خطر إحلال النساء محلهم في بعض الوظائف في حالة خفض أجورهن<sup>713</sup>.

710 - B.I.T : *Egalité de rémunération, op.cit, p. 12.*

711 - B.I.T : *Marie Thérèse chicha, op.cit, p. 3-5.*

712- الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من الاتفاقية.  
713- أنظر لمزيد من التفاصيل، مقدمة في دراسة مشاكل الأجر: مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص. 99-100.

وبعد الانتهاء من الحديث عن العناصر المتعددة لمفهوم المساواة في الأجر فإننا سنخصص الفقرة التالية لبيان آليات تحقيق المساواة في الأجور.

### الفقرة الثانية: آليات تحقيق المساواة في الأجور

لقد أكدت الاتفاقية على مجموعة من التدابير التي يتعين على الدول الأعضاء القيام بها من أجل المساهمة في تحقيق مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين، وقد ميزت في هذا المجال بين التدابير المرتبطة بالأجر في حد ذاته وتلك المتعلقة بالتقييم الموضوعي للعمل المنجز.

#### أولاً: التدابير المتعلقة بتحديد الأجر:

لقد دعت الاتفاقية رقم 100 الدول الأعضاء إلى تبني وسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور من أجل كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين<sup>714</sup>.

كما أن الاتفاقية حددت آليات تطبيق ذلك المبدأ سواء من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقره القانون أو يعترف به، أو من خلال الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال، أو من خلال المزج بين كافة تلك الآليات<sup>715</sup>. وهو نفس الأمر الذي أكدت عليه الفقرة الثالثة من التوصية رقم 90.

ويظهر من خلال ما ذكر أن دور الدولة في تحقيق مبدأ المساواة في الأجور، يتجلى من خلال احترامها أولاً لهذا المبدأ بالنسبة للأشخاص العاملين لديها، وهو الأمر الذي أكدته البند الأول من الفقرة الأولى من التوصية 90<sup>716</sup>.

714- الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية.

715- الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية.

716- أكد البند المذكور على أن الدول الأعضاء يتعين عليها اتخاذ إجراءات مناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية.

وفضلاً عما ذكر فإن الدولة في إطار القطاع الخاص تكون ملزمة بمراعاة ذلك المبدأ عندما تقوم بتحديد معدلات الأجور في الحالة التي يرجع ذلك الأمر لاختصاصها<sup>717</sup>. أما في الحالة التي يكون فيها تحديد تلك المعدلات يخضع لمبدأ المفاوضة الجماعية، فإن الدولة تلتزم بتوفير الظروف الملائمة والمشجعة من أجل ضمان تطبيق المبدأ المذكور<sup>718</sup>.

### ثانياً: تدابير تقييم العمل المؤدى:

فضلاً عن التدابير المتعلقة بتحديد الأجر أخذاً بعين الاعتبار عنصر العمل ذي القيمة المتساوية، فإن الاتفاقية دعت الدول الأعضاء لاتخاذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين إنجازه<sup>719</sup>.

كما أجازت في نفس الإطار للسلطات المكلفة بتحديد معدلات الأجور بوضع الأساليب التي يتعين اتباعها في هذا التقييم، وفي الحالة التي يتم فيها تحديد معدلات الأجور باتفاقيات جماعية فقد أوكلت موضوع التقييم للأطراف المتعاقدة<sup>720</sup>.

ونفس الأمر أكدت عليه التوصية رقم 90 في فقرتها الخامسة حيث دعت الدول الأعضاء بالاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين إلى وضع أو التشجيع على وضع طرق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعين إنجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة أو بغير ذلك من الإجراءات، لوضع تصنيف للوظائف دونما اعتبار للجنس، إذا كان من شأن ذلك أن يسهل تحديد معدلات الأجور وفقاً لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

717- البند (ب) من الفقرة الأولى من التوصية 90.

718- الفقرة الثانية من التوصية 90.

-أنظر لمزيد من التفاصيل في الموضوع:

- B.I.T : Egalité de rémmunération, op.cit, p. 16 – 17.

719- الفقرة الأولى من المادة الثالثة من الاتفاقية.

720- الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية.



وما تجدر الإشارة إليه في ختام هذه الفقرة هو أن منظمة العمل الدولية لم تقتصر فقط على توفير الإطار القانوني لفرض مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين وإنما دعمت ذلك الأمر من خلال مجموعة من التدابير العملية ومن ضمنها تبني عدة خطط تهدف إلى تحقيق الهدف المذكور ومن بينها الخطة المتعلقة بالفترة الممتدة بين سنة 2008 وسنة 2009 والتي ركزت من خلالها على تفعيل المساواة بين الجنسين في إطار برنامج العمل اللائق وكذا دعم عملية إدماج قضايا نوع الجنس في جميع مجالات العمل<sup>721</sup>.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة فإن مسألة المساواة في الأجور بين الجنسين لازالت تعرف العديد من التعثرات في جميع أنحاء العالم، فوفقا للأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية فإنه في معظم البلدان تمثل أجور النساء لقاء عمل ذي قيمة متساوية نسبة تتراوح بين 70 و90 في المائة من أجور الرجال<sup>722</sup>. وهو أمر يتطلب تضافر كل الجهود ومن جميع الجهات من أجل القضاء على هذا التمييز الذي يطال النساء في هذا المجال وخاصة من قبل منظمات أصحاب العمل والعمال<sup>723</sup>.

وإذا كان هذا هو الوضع السائد في العديد من المجتمعات الدولية فماذا عن التجربة المغربية في هذا المجال؟

## المطلب الثاني: المساواة في الأجر من خلال التجربة المغربية

بعد دراسة التأطير الدولي لموضوع المساواة في الأجر بين الجنسين من خلال الاتفاقية رقم 100 والتوصية رقم 90، فإننا نركز من خلال هذا المطلب على التجربة المغربية في هذا المجال، وهو الأمر يتطلب بداية الوقوف على الوضع قبل صدور

721- مكتب العمل الدولي: خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين الفترة 2008-2009، الطبعة الأولى 2008، ص. 1-2.

722- مكتب العمل الدولي المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مرجع سابق، ص. 108.

723- لقد أكدت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 100 على ضرورة تعاون الدول الأعضاء مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

المدونة وكذا الجديد الذي أتت به المدونة في هذا الباب، وبيان ما إذا كان موضوع المساواة في الأجر بين الجنسين قد أصبح أمراً محققاً على أرض الواقع.

### الفقرة الأولى: الإطار القانوني

#### أولاً: الوضع قبل صدور مدونة الشغل:

إن موضوع تحديد الأجور ظل منذ مطلع القرن الماضي خاضعاً في تأطيره لقانون الالتزامات والعقود، والذي يجعل من ذلك التحديد أمراً مرتبطاً بمبدأ سلطان إرادة العامل والمشغل في نطاق ما تُمليه الأعراف وتحدده التعريفات داخل المؤسسات<sup>724</sup>.

وظل الوضع على هذا الحال إلى حين صدور ظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجور في الميادين التجارية والصناعية والمهن الحرة، وقد تضمن هذا الظهير إشارة واضحة للتمييز بين الجنسين بالنسبة للأجور، حيث نص على أن الأجر القانوني لا يمكن أن يقل عن النسب المحددة بمرسوم حسب السن والجنس<sup>725</sup>.

ونفس الأمر تبناه المشرع المغربي من خلال القرار 24 أبريل 1973 المتعلق بتطبيق الظهير الصادر بنفس التاريخ والمحدد لشروط التشغيل والأجور لأجراء القطاع الفلاحي حيث حدد الأجر الأدنى للنساء في 80% من الأجر القانوني<sup>726</sup> وقد أكد الظهيرين المذكورين على إمكانية إضافة امتيازات عينية للأجر.

وهذا الموضوع كان السبب أمام توجيه عدة ملاحظات من قبل لجنة الخبراء للحكومة المغربية، حيث طالبت هذه الأخيرة بمعرفة طبيعة الامتيازات العينية المضافة للأجور، وما إذا كانت هي نفسها المقدمة لليد العاملة من الرجال والنساء، أم أنها تختلف حسب الجنس، كما طالبت بمعرفة الإجراءات المتخذة من طرف الحكومة، لكي لا يؤدي

724- الفصل 730 و733 من ق.ل.ع.

725- أنظر لمزيد من التفاصيل:

- أحمد إد الفقيه: إشكالية الشغل النسوي، مرجع سابق، ص. 192.

726 - MOHAMED TADILI : La réforme de la législation sociale au Maroc, op.cit, p. 67.

منح هذه الامتيازات إلى لامساواة بين اليد العاملة من الجنسين بخصوص عمل من نفس القيمة.

كما أن اللجنة استفسرت حول ما إذا كانت الامتيازات العينية المضافة في القطاع الفلاحي إلى الأجر الأدنى التي تمنح إلى كافة العمال دون تمييز حسب الجنس، وما إذا كانت الجهات المسؤولة تضع الوسائل اللازمة لتحقيق هذا الهدف<sup>727</sup>.

وقد دفعت تلك الملاحظات بالمشروع المغربي لتبني ظهير 30 غشت 1975 المغربي لظهير 18 يونيو 1936، والذي ألغى بصورة نهائية التمييز في الأجر المبني على الجنس في القطاعات التجارية والصناعية والمهن الحرة، كما أن المشروع تبني مرسوم 4 شتبر 1975 الذي وحد بدوره الحد الأدنى للأجور بين الجنسين في الميدان الفلاحي<sup>728</sup>.

وبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف المشروع المغربي فإن لجنة الخبراء ظلت توجه عدة ملاحظات للحكومة المغربية في مجال المساواة في الأجر بين الجنسين ومن ضمنها التقرير الصادر سنة 1992 والذي تقدم بطلبات مباشرة للمغرب من أجل الرد على الملاحظات التي عبرت عنها كل من الكونفدرالية الديمقراطية للشغل والاتحاد العام للشغالين بالمغرب بشأن وجود تمييز في الأجور، خاصة في القطاع الفلاحي<sup>729</sup>.

### ثانيا: مستجدات مدونة الشغل:

أخذاً بعين الاعتبار الانتقادات التي كانت توجه للمغرب بخصوص إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين، حاول المشروع المغربي تدارك هذا الأمر من خلال تبني مبدأ منع التمييز في الأجور بين الجنسين، وذلك من خلال مقتضيات المادة 346 من

727 مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي 1983، الدورة 69، التقرير الثالث، الجزء: 4، الطبعة الأولى، 1983، ص. 12.

728 - أنظر لمزيد من التفاصيل: أحمد اد الفقيه: إشكالية الشغل النسوي، مرجع سابق، ص. 193.  
729 - مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، 1992، الدورة: 79، تقرير لجنة الخبراء III، الجزء 4 ب، الطبعة الأولى 1992، ص. 314.

المدونة<sup>730</sup>، والتي نصت على أنه يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذ تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه، وبذلك يكون ما أقره المشرع المغربي منسجماً مع الاتفاقيات الدولية في هذا الباب وخاصة الاتفاقية رقم 100.

وقد أحسن المشرع المغربي في نظري<sup>731</sup> من خلال إقراره لفصل خاص بشأن المساواة في الأجر بين الجنسين، وعدم اقتصاره على المقتضى العام الذي يمنع كل أشكال التمييز بين الأجراء وفقاً لما هو مقر بمقتضى المادة التاسعة من المدونة.

ولم يقتصر المشرع المغربي على إقرار المبدأ المذكور فقط بل قرن عدم احترامه بجزاء جزري، حيث أقرت الفقرة الأخيرة من المادة 361 من المدونة غرامة مالية على مخالفة مقتضيات المادة 346 تتراوح بين 25 ألف و30 ألف درهم على أن تضاعف تلك الغرامة مع حالة العود<sup>732</sup>.

وإذا كان المشرع المغربي قد حاول من خلال إقراره للمقتضيات المذكورة أعلاه تحقيق نوع من الانسجام مع المقتضيات الدولية في هذا الباب، فإن الواقع العملي لازال يكشف عن عدة اختلالات بشأن المساواة بين الجنسين في مجال الأجر وهو الأمر الذي سنعمل على تحليله في الفقرة الموالية.

### القرة الثانية: واقع المساواة بين الجنسين في الأجر بالمغرب

رغم الإجراءات المتخذة على الأصعدة الحقوقية والتشريعية والتدبيرية التي عرفها المجتمع المغربي خصوصاً منذ مطلع العقد الجاري لازالت درجة المساواة بين الجنسين في مجال الأجر غير متجسدة على أرض الواقع ويرجع هذا الأمر أساساً للنظرة

730- تجدر الإشارة بأن نسخة مشروع مدونة الشغل لسنة 1995 كانت تستعمل عبارة لا يجوز دون التطرق لكلمة المنع كما هو مشار له بالمادة 346 وهو أمر كان قد فتح النقاش حول مدى إلزامية ذلك النص لمزيد من التفاصيل أنظر: عبد العزيز العتيقي: تشغيل المرأة بين المساواة ومقتضيات الحماية الخاصة، مرجع سابق، ص. 29-30.  
731- خلافاً للبعض الذي اعتبر بأن الأمر هو مجرد تحصيل حاصل للمادة الثامنة من المدونة أنظر بهذا الخصوص، أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، مرجع سابق، ص. 279.  
732- كانت مشروع مدونة الشغل في سنة 1995 يشير إلى العقوبة الحبسية في حالة العود وهو الأمر الذي تم التراجع عنه بعد اتفاق بين الفرقاء الاجتماعيين، أنظر لمزيد من التفاصيل:

- MOHAMED TADILI : La réforme de la législation sociale au Maroc, op.cit, p. 68.

التقليدية للرجل تجاه المرأة بصفة عامة، والمرأة العاملة بصفة خاصة، وكذا وضعية الهشاشة التي تعيشها هذه الأخيرة داخل المجتمع المغربي والمتمثلة في ضعف التكوين المحصل عليه من طرفها، وكذا انتشار نسبة الأمية في صفوف النساء، فضلا عن الظروف الاقتصادية الصعبة بشكل يسهل معه فرض الأجور الممنوحة لها<sup>733</sup>.

ويُضاف لما ذكر مقاربة النوع في حد ذاته والالتزامات الملقاة على عاتق المرأة بحكم طبيعتها الفيزيولوجية خلال فترات من حياتها كتلك المتعلقة بالحمل والرضاعة والأمومة وتربية الأطفال.

وقد أظهر بحث منجز في قطاع البناء والأشغال العمومية في سنة 2003<sup>734</sup> وجود تفاوت بحوالي 25 في المائة بين أجور النساء والرجال في هذا القطاع إذ يصل معدل الأجر القار للمرأة إلى 938 درهم في الشهر في حين يصل أجر الرجل العامل لـ 1204 درهم.

وهذا التفاوت أكده كذلك السيد جمال أغماني وزير التشغيل والتكوين المهني السابق في كلمة ألقاها بمناسبة التقديم الرسمي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة بين الجنسين في قطاع التشغيل والتكوين المهني<sup>735</sup>، حيث أشار بأنه بالرغم من كون القانون يؤكد على المساواة في الأجور بالنسبة للوظائف المتساوية فإن النساء لا يكسبن سوى 29 في المائة من الرواتب السنوية الإجمالية.

733- وما تجدر الإشارة له في هذا المجال هو أن المغرب قد بذل مجهوداً كبيراً في مجال النهوض بوضعية المرأة من خلال اعتماد عدة برامج لدعم تكوين المرأة وكذا محاربة الأمية في صفوف النساء. لمزيد من التفاصيل في الموضوع، أنظر: التقرير الوطني عن وضعية المرأة المغربية، عشر سنوات بعد مؤتمر بيجين، مرجع سابق، ص. 24-25.

734- تمت الإشارة للبحث المذكور بمقال لـ أحمد بداح تحت عنوان: المساواة بين العاملات والعمال مازالت بعيدة، تم الاطلاع عليه بموقع: [www.sahra.ma](http://www.sahra.ma) بتاريخ 2012-05-30.

735- هذه الكلمة منشورة على موقع وزارة التشغيل والتكوين المهني: [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma) وتم الاطلاع عليها بتاريخ 12-06-25.

وهذا الوضع يتطلب في نظرنا تضافر جهود جميع الأطراف المعنية قصد التقليل في مرحلة أولى من هامش التفاوت في الأجر بين الجنسين لنصل إلى تحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين في أقرب وقت ممكن داخل المجتمع المغربي<sup>736</sup>.

736- أنظر لمزيد من التفاصيل في باب الاقتراحات الرامية لتحقيق مساواة فعلية بين الجنسين في مجال الأجر:  
- Mohamed TADILI : *La réforme de la législation sociale au Maroc, op.cit, p. 69.*

## خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي حاولت من خلالها الوقوف على مدى الانسجام والتوافق بين مقتضيات مدونة الشغل، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. يمكنني القول بأنني توصلت إلى خلاصة أساسية وهي أن المشرع المغربي توفق إلى حد كبير في ملاءمة نصه القانوني الاجتماعي مع الاتفاقيات المذكورة أعلاه. لكن الإشكال الذي يثار في هذا المجال هو مدى احترام النصوص القانونية وكذا تطبيقها على أرض الواقع، إذ أنه على المستوى العملي يلاحظ وجود هوة كبيرة بين الأحكام القانونية والتنظيم العملي لواقع الشغل، خاصة في ظل اقتصاد لا زال يعتمد في نسبة كبيرة على القطاع الغير مهيكّل.

فهكذا وبخصوص الحرية النقابية، فقد أثبتت التجربة العملية حالات عديدة من التضيق على الحريات النقابية سواء من حيث منع العمل النقابي داخل المقاولات بصفة مطلقة، أو بوضع العديد من العراقيل للحيلولة دون التمتع بالحريات المذكورة.<sup>737</sup>

ولا تعتبر المفاوضة الجماعية كذلك أحسن حالا من ممارسة الحرية النقابية، فهي الأخرى تعرف العديد من الثغرات، وخير دليل على ذلك هو قلة الاتفاقيات الجماعية المعتمدة بعد دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ<sup>738</sup>، هذا فضلا عن كثرة الإضرابات في كافة القطاعات.

كما أن المسألة المتعلقة بمحاربة تشغيل الأطفال لازالت هي الأخرى تعرف العديد من الإكراهات، رغم المجهودات المبذولة في هذا المجال، ذلك أن الواقع أثبت أن ظاهرة

737- انظر بهذا الخصوص مقال لعبد الله لفناتسة تحت عنوان واقع الحريات النقابية بجنوب البحر الأبيض المتوسط

المغرب نموذجا، منشور على الموقع الإلكتروني: [www.alhwar.org](http://www.alhwar.org) ثم الاطلاع عليه بتاريخ 25-09-2012.

738- لقد أكد وزير التشغيل والتكوين المهني السابق السيد جمال العثماني بأن تسع اتفاقيات جماعية تم إبرامها بعد صدور

مدونة الشغل، وذلك في مقال نشر في جريدة الصحراء المغربية بتاريخ 23-02-2011، تحت عنوان تعبئة لاعتماد

اتفاقيات الشغل الجماعية لتعميم ثقافة التفاوض، من إعداد ليلي أنزولا ثم الاطلاع عليه بالموقع الإلكتروني:

<http://Maghrass.com.almaghrbia> بتاريخ 26-09-2012.

تشغيل الأطفال لازالت تعرف انتشارا واسعا، خاصة في الحرف والصناعات التقليدية، وورش الصناعة وكذا في القطاع الفلاحي.<sup>739</sup>

أما وضعية المرأة داخل المقولة المغربية، فهي ليست على ما يرام فهذه الأخيرة لا زال يمارس في حقها التحرش الجنسي، وكذا التمييز سواء من خلال منحها أجورا أقل من نظيرها الرجل، فضلا عن عدم تمكينها من القيام ببعض المهام داخل المقولة بسبب تكرر الفكر التقليدي لدى بعض أرباب العمل، والذي يشك دائما في كفاءة المرأة.<sup>740</sup>

هذا ومن الملاحظات التي وقفت عليها من خلال هذه الدراسة، تلك المتعلقة بعدم نجاعة الجزاء الذي رتبته المشرع، لمخالفة المقتضيات المتعلقة بالتشريع الاجتماعي بصفة عامة، إذ أن هذا الأخير غالبا ما يتم حصره في غرامات مالية ضئيلة مقارنة مع أهمية المقتضيات التي يرمي إلى حمايتها.

ولتجاوز هذه الثغرات التي تبينت لي من خلال هذه الدراسة، وللرفع من نجاعة المقتضيات القانونية التي جاءت بها مدونة الشغل ومن أجل الوصول إلى ملاءمة فعلية بين المقتضيات الدولية ومدونة الشغل، فإننا ندعو للتركيز على أربعة محاور رئيسية:

**أولا:** تفعيل دور الرقابة من خلال دعم الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، وتمكينهم من آليات الاشتغال وتوفير الحماية اللازمة لهم أثناء قيامهم بمهامهم، وكذا الحرص على تأهيلهم وإعادة تكوينهم حتى يكتسبوا العديد من المهارات التي تساعدهم في أداء وظائفهم.

**ثانيا:** تفعيل دور القضاء في الحرص على احترام مقتضيات مدونة الشغل، وذلك من خلال تبسيط المساطر القانونية، وكذا تعزيز دور النيابة العامة في هذا المجال، خاصة وأنها هي الموكول لها بمقتضى القانون حق إقامة الدعوى العمومية.<sup>741</sup>

739- انظر الصفحة 143 وما يليها من هذا البحث.

740- انظر الصفحة 206 من هذا البحث.

741- نصت المادة 36 من قانون المسطرة الجنائي بأنه: "تتولى النيابة العامة إقامة وممارسة الدعوى العمومية ومراقبتها وتطالب بتطبيق القانون ولها أثناء ممارسة مهامها الحق في تسخير القوة العمومية مباشرة."



ثالثًا: نشر التوعية داخل صفوف أرباب العمل بضرورة احترام المقتضيات المتعلقة بقانون الشغل عموماً، وإبراز أهمية ذلك وانعكاسه على النهوض بالمقولة، من خلال توفير سلم اجتماعي يساعد على الاستثمار وتنمية موارد المؤسسات.

رابعاً: استكمال مسار ملاءمة التشريع الاجتماعي مع المقتضيات الدولية مع التسريع بالمصادقة على كافة اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وخاصة الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية والتي لازال عدم مصادقة المغرب عليها يعرضه للعديد من الانتقادات.

- تم بحمد الله -

## لائحة المراجع

## أولاً: باللغة العربية

## 1- المؤلفات:

- محمد الشرقاني، محاضرات في مدونة الشغل المرتقبة مشروع رقم 99-65، السنة الجامعية 2000-2001، مكتبة سجلماسة. 
- أحمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية الطبعة الأولى، منشأة المعارف الإسكندرية 1965. 
- رجاء ناجي مكاوي، الحق ماهيته، عناصره وحدوده، مدخل للعلوم القانونية الجزء الثاني، شركة بابل للطباعة والنشر والتوزيع، لم تذكر السنة. 
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، الطبعة الأولى المطبوعة والوراقة الوطنية مراكش، 1999. 
- أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مطبعة جامعة الدول العربية، لم تذكر السنة. 
- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن، النقابات الجزء الثاني، دار الفكر العربي 1990. 
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، دار النشر المغربية 1985. 
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، عقد الشغل والتدريب المهني الطبعة الثانية 1989، مطبعة دار النشر المغربية. 
- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري، 1989. 

- أحمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، 1965.
- عبد الجليل أبو المجد، النقابات بالمغرب، مقارنة قانونية في ضوء التشريع المقارن، مطبعة النجاح الجديدة للدار البيضاء، الطبعة الأولى 2008.
- جاد رضوان كمالى وفاروق خليل، أحكام النقابات العمالية في التشريع المصري، دار وهدان للطباعة والنشر، 1988.
- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي المغربي، المركز الثقافي العربي، بيروت، الطبعة الثالثة، 2004.
- عبد العزيز مياج، الحق النقابي بالمغرب، قراءة نقدية في ظهير 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات، مطبعة فضالة، 1999.
- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2005.
- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية 1997.
- عبد الرحمان القادري، محاضرات في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزء الثاني، الأنظمة السياسية، السنة الجامعية 89-90.
- عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات الدولية منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003.
- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، لم تذكر السنة.

- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني علاقات الشغل الجماعية ، الطبعة الأولى، مطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، 2006.
- محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، دار القلم الرباط، يناير 2003.
- رشيد الفيلاي المكناسي، مدونة الشغل في شروح، منشورات مكتب العمل الدولي، طبعة 2008.
- الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى 1999، مطبعة الحرف المعتدل.
- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، دمشق 1990، لم تذكر المطبعة.
- محمد سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية 2004.
- محمد أمزيان، الحماية القانونية لخادمت المنازل، الأحمدية للنشر طبعة سنة 2000.
- محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2009.
- محمد أحمد اسماعيل، تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية 1993.
- عبد العزيز مخيمر عبد الهادي، حماية الطفولة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، طبعة سنة 1991.
- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة، مشروع 98 الطبعة الأولى، دار النشر الجسور، وجدة، 1999.

أحمد إذ الفقيه، إشكالية الشغل النسوي، المرأة العاملة والقانون الاجتماعي المغربي، جامعة القرويين، منشورات كلية الشريعة بأكادير، رسائل وأطروحات جامعية، الطبعة الأولى، 1996، مطبعة النجاح الجديدة.

## 2- الرسائل والأطروحات:

- ❖ عثمان كوزة، إشكالية الملاءمة بين التشريع المغربي والمعاهدات الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون العام، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسلا، السنة الجامعية 2008-2009.
- ❖ عبد الحليم مصطفى النوري، الحركة النقابية بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس أكادير، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط 1981.
- ❖ محمد أحمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة دكتور في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، شتبر 1982.
- ❖ أحمد بودراع، تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل، في إطار الممارسة المغربية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط-أكادير- السنة الجامعية 2001-2002.
- ❖ أحمد الحجاجي، مبدأ الحرية النقابية، -دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، السنة الجامعية 2009-2010.
- ❖ سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق شعبة القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2002-2003.

- ❖ رشيد الزعيم، الفصل لخطأ جسيم في ضوء مدونة الشغل، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء، السنة الجامعية 2006-2007.
- ❖ بلال العشري، النقابات العمالية بالمغرب، دراسة في ظروف النشأة والتطور، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2001-2002.
- ❖ محمد الشرقاني، مدى مشروعية الإضراب العمالي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، أكادال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 1990-1991.
- ❖ محمد البديوي، الإضراب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية الحقوق، 1975.
- ❖ علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، بفاس السنة الجامعية 1988-1989.
- ❖ زهير موصي، هيئة تفتيش الشغل بين مهمة المراقبة ودور المصالحة في قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية الحقوق مراكش، جامعة القاضي عياض السنة الجامعية 2008-2009.
- ❖ يونس الحكيم، الضمانات القانونية لحماية الأحداث في التشريع الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة وحدة التكوين والبحث في قانون الأسرة المغربي والمقارن، جامعة عبد المالك السعدي، طنجة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 2005-2006.

❖ أحمد الربيب ، الوضعية القانونية للأجير الحدث بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية الحقوق جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية 2008-2009.

❖ عبد اللطيف قرياني، تشغيل الأطفال، إشكالية ملاءمة التشريع المغربي للشغل للاتفاقيات الدولية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة الأسرة والطفولة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس، السنة الجامعية 2002-2003.

❖ طارق زهير، حماية الحدث العامل في التشريع المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء، السنة الجامعية 2006-2007.

❖ عمر بن علي، حظر التمييز ضد المرأة الأجيبة في مدونة الشغل دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في تشريعات الأسرة والهجرة، كلية الحقوق جامعة محمد الأول وجدة، السنة الجامعية 2008-2009.

❖ موالدة عبد الواحد، حماية الأجيبة على ضوء الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل، بحث نهاية التمرين بالمعهد العالي للقضاء، الفوج 34/2007-2009.

### 3-اطفالات:

❖ أحمد ادريوش ، الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان والقانون الداخلي، تأملات حول إشكالية المطابقة للملاءمة التقريب، مداخلة ثم عرضها في إطار الندوة المنظمة من طرف مركز التوثيق والإعلام والتكوين في مجال حقوق الإنسان بتعاون مع وزارة العدل، أيام 19-20-21 أكتوبر 2001 بالرباط حول موضوع الاتفاقيات الدولية

والقانون الداخلي من خلال الاجتهادات القضائية وزارة حقوق الإنسان مطبعة فضالة، الطبعة الأولى، دجنبر 2002.

❖ الحسن الوزاني الشهدي، الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي المغربي في مجال حقوق الإنسان، مداخلة تم عرضها في الندوة المذكورة أعلاه.

❖ محمد ليديدي، سمو الاتفاقيات الدولية على القانون الداخلي، مداخلة تم عرضها في الندوة المشار لها أعلاه.

❖ أحمد بودراع، الحرية والحق النقابي بالمغرب على ضوء الاتفاقيات الدولية، مجلة القانون المغربية، عدد 6 يونيو 2004.

❖ ادريس فجر، إنهاء عقد عمل الأجير المحمي، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي مارس 2004، مكتبة دار السلام.

❖ بوعبيد الترابي، حماية مندوب الأجراء والممثل النقابي، مجلة القصر عدد 18 شتبر 2007.

❖ إدريس فجر، إنهاء عقد العمل بين الاستقالة والصلح، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي 1999، المعهد العالي للدراسات القضائية.

❖ دنيا مباركة، ضمانات الحرية النقابية من خلال التشريع الحالي ومشروع مدونة الشغل رقم 99-65 المجلة المغربية للاقتصاد والقانون العدد السابع، 2003.

❖ عبد الله الحمومي، حق الإضراب، مجلة المعيار العدد الخامس والسادس والعشرين دجنبر 2000.

❖ محمد الشرقاني، إصلاح قانون الإضراب بالمغرب - ضروراته ومدخله، مجلة المرافعة العدد 2-3 هيئة المحامين بأكادير ماي 1993.

❖ أحمد العوني، هل هناك قانون للإضراب في المغرب؟ مجلة المرافعة العدد 2-3 هيئة المحامين بأكادير ماي 1993.



- ❖ أحمد العونى، مفهوم النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلا في القانون الوضعي المغربي للشغل، المجلة المغربية للقانون الاجتماعي العدد 1994/2.
- ❖ أحمد بودراع، إشكالية تحديد النقابة الأكثر تمثيلا في القانون المغربي والقانون الدولي، مجلة القانون المغربي العدد 5 أكتوبر 2003
- ❖ محمد أوجار، الحوار الاجتماعي من ثقافة المواجهة إلى إستراتيجية الحوار مداخلة أقيمت في إطار المناظرة التي نظمها المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي تحت عنوان " الحوار الاجتماعي والتنمية والديمقراطية، وذلك بالرباط في 18-19 أبريل 1996، مطبعة النجاح الجديدة.
- ❖ الحاج الكوري، دور ممثلي العمال في الحوار الاجتماعي (مندوب الأجراء) عرض أقيمت في إطار مناظرة الحوار الاجتماعي للتنمية والديمقراطية، المشار لها أعلاه.
- ❖ رشيد الفيلاي المكناسي، الحوار في العلاقات الجماعية للشغل، مداخلة أقيمت في إطار مناظرة الحوار الاجتماعي والتنمية والديمقراطية المشار لها أعلاه.
- ❖ بشرى العلوي، مسطرة فصل الأجير في إطار مدونة الشغل وكيفية احتساب التعويض عن الضرر، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات عدد 7 يناير 2005.
- ❖ رشيد الفلالي المكناسي، مشروع مدونة الشغل على ضوء القانون الدولي، جريدة شؤون مغربية، العدد الأول، أكتوبر 1995
- ❖ أحمد بودراع، تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 51-52 يوليوز -أكتوبر 2003.
- ❖ أمال جلال، بعض الجوانب القانونية لرعاية الطفل في المغرب، المجلة المغربية للقانون والسياسة والاقتصاد العدد الخامس، 1979.
- ❖ بشرى العلوي، مقارنة تشغيل الأطفال بين مدونة الشغل والمواثيق الدولية، مجلة المحاكم المغربية، عدد 107 مارس - أبريل 2007.

- ❖ إدريس فجر، ظاهرة تشغيل الأطفال في الفقه والقانون، جريدة الصباح العدد 3230 بتاريخ 28-29 غشت 2010.
- ❖ عبد اللطيف خالفي، تشغيل الأحداث في ضوء مشروع مدونة الشغل رقم 95-8، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 31 سنة 1999.
- ❖ دنيا مباركة، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة المناظرة، العدد 5 يونيو 2000.
- ❖ عبد العزيز العتيقي، تشغيل المرأة بين المساواة ومقتضيات الحماية الخاصة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد 16 يوليوز - شتنبر 1996.
- ❖ كوثر العلوي المدغري، المرأة بالإدارة العمومية مداخلة أقيمت في اللقاء الدراسي المنظم بمناسبة اليوم العالمي للمرأة 4 مارس 2010، تحت عنوان إدماج المساواة بين الجنسين رافعة لتحديث الإدارة العمومية، منشورات وزارة تحديث القطاعات العامة 2010.

#### 4- التقارير والهئات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

- ❖ دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي جنيف غشت 2003.
- ❖ الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 1997.
- ❖ تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 93 التقرير الأول ب- مكتب العمل الدولي جنيف الطبعة الأولى 2005.

- ❖ ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي دورة 98، التقرير الأول ب- مكتب العمل الدولي جنيف الطبعة الأولى 2009.
- ❖ الاتجار بالبشر والعمل الجبري، دليل للتشريعات وتطبيق القانون، برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري 2005، منظمة العمل الدولية، جنيف المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2007.
- ❖ العمل اللائق من أجل العمال المنزليين ، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99 لسنة 2010، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي جنيف الطبعة الأولى 2010.
- ❖ ظروف وبيئة العمل، التقرير الثالث للمؤتمر الإقليمي الإفريقي المنعقد بتونس في أكتوبر 1983 مكتب العمل الدولي، جنيف الطبعة الأولى، 1983.
- ❖ التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 98 البند السادس من جدول الأعمال تحت عنوان المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مكتب العمل الدولي جنيف الطبعة الأولى، 2009.
- ❖ مقدمة في دراسة مشاكل الأجور، مكتب العمل الدولي بجنيف، الطبعة الأولى، 1964.
- ❖ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين الفترة 2008-2009، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، 2008.
- ❖ مؤتمر العمل الدولي الدورة 69 لسنة 1983 التقرير الثالث، الجزء 4 أ، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، 1983
- ❖ مؤتمر العمل الدولي الدورة 79 لسنة 1992، تقرير لجنة الخبراء الثالث، الجزء 4 ب، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى 1992.



❖ مؤتمر العمل الدولي الدورة 101 لسنة 2012، التقرير السادس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل ، الطبعة الأولى 2012، مكتب العمل الدولي.

### 5- التقارير والوثائق الحكومية والبرطانية:

م.ج. تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس المستشارين حول مشروع قانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل، الولاية التشريعية 1997-2006، السنة التشريعية السادسة، دورة أبريل 2003، مديرية التشريع والمراقبة والعلاقات الخارجية قسم اللجن والجلسات العامة، مصلحة اللجن الدائمة، مصلحة الطباعة والتوزيع بمجلس المستشارين.

م.ج. الصكوك الدولية الأساسية في مجال الشغل المصادق عليها من طرف المملكة المغربية من إعداد الحبيب بلكوش/نادية السبتي، المملكة المغربية وزارة حقوق الإنسان مركز التوثيق والإعلام والتكوين في مجال حقوق الإنسان، الطبعة الأولى ماي 2003.

م.ج. الدليل المرجعي في مجال حقوق الإنسان الذي تم إعداده من طرف اللجنة المشتركة بين وزارة حقوق الإنسان ووزارة التربية الوطنية، المكلفة بتنفيذ البرنامج الوطني للتربية على حقوق الإنسان، مطبوعة المعارف الجديدة لم تذكر السنة.

م.ج. التقريرين الدوريين 17-18 الذي تم إعدادهما من طرف وزارة العدل حول أعمال المغرب للاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال الميز العنصري، غير منشور.

م.ج. تقرير موجز حول المنجزات في المجالات ذات العلاقة بحقوق الإنسان، والمرتبطة باختصاص وزارة الشغل والتكوين المهني من إعداد الوزارة المذكورة، غير منشور.

المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب 2005-2006.

المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان وحصيلة عمل المجلس لسنة 2008، مطبعة المعارف الجديدة 2010.

التقرير الوطني لوضع المرأة بالمغرب، عشر سنوات بعد مؤتمر بيجين، الذي تم إعداده من طرف كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والتضامن والعمل الاجتماعي، مطبعة ربانيت المغرب، أبريل 2004.

### 6- الوثائق المنشورة بالموافق الالكترونية:

التجربة المغربية في مجال الحوار الاجتماعي فبراير 2006، وثيقة منشورة بموقع وزارة التشغيل والتكوين المهني، [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma).

البرنامج الحكومي يناير 2012 منشور على موقع رئاسة الحكومة [www.pm.gov.ma](http://www.pm.gov.ma)

مشروع قانون النقابات المهنية المؤرخ في 11 نونبر 2009، منشور على موقع وزارة التشغيل والتكوين المهني [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)

مشروع القانون التنظيمي المتعلق بشروط وإجراءات ممارسة الإضراب المؤرخ في 11 نونبر 2009، منشور على موقع وزارة التشغيل والتكوين المهني:

[www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)

مشروع قانون المتعلق بخدم البيوت، منشور على موقع وزارة التشغيل والتكوين المهني:

[www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)

خبر نشر بجريدة المساء بتاريخ 2009/10/21 حول تعرض خادمة فليبينية للتعذيب من قبل مشغلها المغربية وزوجها الإماراتي، ثم الاطلاع عليه بموقع الانترنت :

[www.maghress.com](http://www.maghress.com)

مقال من إعداد فتيحة بلحاج نشر بجريدة الصحراء المغربية بتاريخ 28-06-2008  
ثم الاطلاع عليه بالموقع الالكتروني للجريدة:

[www.almaghribia.ma](http://www.almaghribia.ma)

مقال من إعداد دلال أعواج تحت عنوان التنمية الاقتصادية والاتحاد الإفريقي الواقع والآفاق، ثم الاطلاع عليها بالموقع الالكتروني:

[www.alhewar.org](http://www.alhewar.org)

مقال من إعداد أحمد بداح تحت عنوان، المساواة بين العاملات والعمال ما زالت بعيدة ، منشور بالموقع الالكتروني:

[www.sahra.ma](http://www.sahra.ma)

كلمة ألقاها وزير التشغيل والتكوين المهني بمناسبة التقديم الرسمي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة بين الجنسين في قطاع التشغيل والتكوين المهني، ثم الإطلاع عليها بموقع وزارة التشغيل والتكوين المهني :

[www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)

مقال لعبد الله لفناتسة تحت عنوان واقع الحريات النقابية بجنوب البحر الأبيض المتوسط المغرب نموذجا، منشور على الموقع الالكتروني:

[www.alhewar.org](http://www.alhewar.org)

ليلي أنزولا، مقال تحت عنوان: تعبئة لاعتماد اتفاقيات الشغل الجماعية لتعميم ثقافة التفاوض، نشر في جريدة الصحراء المغربية بتاريخ 23-02-2011 ثم الاطلاع عليه بالموقع الالكتروني:

<http://maghress.com/almaghribia>

## 7- الجرائد:

- ☞ جريدة الصحافة العدد 70 بتاريخ 18 أبريل 2000
- ☞ جريدة الاتحاد الاشتراكي بتاريخ 26 يونيو 1997.
- ☞ جريدة الصباح العدد 3230 بتاريخ 28-29 غشت 2010.

## ثانياً: باللغة الفرنسية:

### 1- Les ouvrages :

- Eric GRAVEL, isabelle DUPLESSISE, Bernard GERNIGON, le comite de la liberté syndicale quel impact depuis sa création, bureau international du travail. Genève 2001.
- Nicolas VALTICOS ; Droit international du travail, tome 8,2<sup>eme</sup> édition Dalloz 1983.
- VERDIER Jean Maurice, droit du travail, syndicat et droit syndical 2<sup>eme</sup> édition. volume II, Dalloz, 1987
- Brun (André) –Galland (André) : Droit du travail, tome 2, Sirey, 1978
- Durand Paul, VITV André : Traité du droit du travail, Dalloz, 1956.
- VERDIR Jean Maurice : Traité du droit du travail, les syndicats, Dalloz, Paris, 1966.
- SINAY Hélène : Traité du droit du travail, Dalloz, 1986.
- Jean PELISSIER, Alain SUPOIT, Antoine Jeamm-AUD : Droit du travail 23<sup>eme</sup> édition 2006-Dalloz.
- Abdellah BOUDAHRIN, Le droit du travail au Maroc, tomeII, 1<sup>er</sup> édition 2005, al madariss.
- Yves DE LA MOTTE, Le droit du travail en pratiques, les éditions d'organisation 1990.

- Mohamed TADILI ; la réforme de législation sociale au Maroc imprimerie El marrif al Jadida ,2004
- EL HAJ EL KOURI, les travaux dangereux en droit du travail marocain, analyse documentaire , BIT. IPEC Maroc septembre 2009.
- Elias MENDELIEVICH ; le travail des enfants , bit Genève 1987.
- MARIA THERESE CHICHA, analyse comparative de la mise en oeuvre du droit à l'égalité de rémunération modèles et impacts, B.I.T septembre 2006.

## 2-Rapports et documents de l'organisation international du travail.

- B.I.T :Rôle des organisations d'employeurs et des travailleurs dans la mise en oeuvre des conventions et recommandations du travail, Genève 2001.
- B.I.T :Guide de formation syndicale sur les normes internationales du travail , Genève 1994
- B.I.T :Etude d'ensemble concernant la convention n°144 sur les consultations tripartites et la recommandation n 152 relative aux activités de l'OIT rapport III, partie 1.b-8<sup>eme</sup> session Genève juin 2000.
- B.I.T : La déclaration de principes de l'oit, un nouvel instrument pour promouvoir les droits fondamentaux Genève premiere édition 2000.
- B.I.T : Rapport du comité des experts, 88<sup>eme</sup> édition session 2000.
- B.I.T : Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail, 81<sup>eme</sup> session rapport III(partie 4.b), Genève1994.
- B.I.T : Les normes internationales du travail, une approche globale, 75<sup>eme</sup> anniversaire de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, 2002.



- B.I.T : Droit fondamentaux au travail et normes internationales, Genève 2004.
- B.I.T : Eradiquer le travail forcé : Conférence internationale du travail, 98<sup>ème</sup> session, première édition, 2007.
- B.I.T : Halte au travail forcé, conférence internationale du travail 89<sup>ème</sup> session première édition 2001.
- B.I.T : Conférence internationale du travail, 14<sup>ème</sup> édition Genève 1930.
- B.I.T : Etude d'ensemble de 1979 sur l'abolition du travail forcé.
- B.I.T : Compte rendu des travaux, conférence internationale du travail , 39<sup>ème</sup> session Genève 1956.
- B.I.T : Le travail forcé , étude d'ensemble de 1968
- B.I.T : Commentaires de la commission d'experts 2001
- IPEC : Une agriculture sans travail des enfants, avril 2008
- Rapports B.I.T :L'action de L'IPEC, contre le travail des enfants, progrès et futures priorités, 1<sup>ère</sup> édition, Genève 2002.
- B.I.T, travail le magazine de l'OIT, n 47 juin 2003, Genève
- B.I.T : L'égalité au travail reléver le défis, conférence internationale du travail 96<sup>ème</sup> session, rapport I(b) , 2007.
- B.I.T : Egalité dans l'emploi et la profession, conférence international du travail 83<sup>ème</sup> session, rapport III(partie 4b), 1996.
- B.I.T :Egalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, travailleurs ayant des responsabilités familiales, conférence internationale du travail 6<sup>ème</sup> session 1980.
- B.I.T : La maternité au travail, une revue de la législation nationale, 2<sup>ème</sup> édition, Genève 2010.

-B.I.T : Egalité de rémunération étude d'ensemble, conférence internationale du travail 72<sup>ème</sup> session rapport III premier édition 1986.

### 3-Articles et contributions :

- Bernard GERINIGON-ALBERTO, odero-horacio GVIDO: les principes de l'OIT sur le droit de grève, revue international du travail vol137, n4 1998.
- Bernard GERNIGON-ALBERTO odero-horacio GVIDO: Les principes de l'oit sur la négociation collective, revue international du travail, vol 139, n 1, 2000.
- Abdellah BOUDAHRAIN, enfant et droit au Maroc, une protection illusoire au Maroc au regard de la convention sur les droits de l'enfant, le nouveau siècle revue de stratégie n° 51 octobre 2000.
- Didier FASSIN ; L'invention française de la discrimination, revue française de science politique, 2002/4-vol52.
- Nathalie FERRE ; La construction juridique des discriminations l'exemple de l'égalité homme/femme, revue société contemporaine, n 53, 2004.
- Ahmed BOUHAROU, La notion de syndicat le plus représentatif alwassit magazine, n° 4.1994
- Jean MAURICE VERDIER, débat sur le droit de grève à la conférence international du travail, droit social, n° 12, décembre 1994.
- Lee SWEPSTON ; Le travail des enfants sa réglementation dans les normes de l'oit et les législations nationales, revue internationale du travail, vol 121, n 5 sep –oct 1982.
- Lee SWEPTION : droit de l'homme et liberté syndicale évolution sans contrôle de l'OIT, revue internationale du travail vol 137n 2, (1998).

**4-mémoires et thèses :**

- Demont FREDERIC ; Le sexe élément de la dignité du salaire mémoire de droit sociale, université de l'Ille- 2 faculté des sciences juridiques politiques et sociales 2000-2001.
- Aude CADIOU : Le travail des enfants, mémoire de DEA, faculté de droit et de sciences politiques, Nante 2002.

# فهرس الموضوعات

مقدمة عامة.....

1

## القسم الأول:

### الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وحرية العمل

#### بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل

14..... الفصل الأول: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

14..... المبحث الأول: الحرية النقابية

15..... المطلب الأول: الحق في تأسيس النقابة وحرية تسييرها

15..... الفقرة الأولى: المسطرة الإدارية لتأسيس النقابة وحرية الانضمام إليها

15..... أولا: المسطرة الإدارية:

20..... ثانيا: إقرار مبدأ حرية الانضمام للنقابة

25..... الفقرة الثانية: حرية نسير النقابة

26..... أولا: تسيير النقابة وفقا لنظامها الأساسي

30..... ثانيا: آثار اكتساب الشخصية الاعتبارية على تسيير النقابة

34..... المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحرية النقابية

35..... الفقرة الأولى: حماية العمل النقابي

35..... أولا: حماية العامل النقابي

40..... ثانيا: منع التدخل في عمل النقابة وحمايتها من العمل

44..... الفقرة الثانية: الإضراب كضمانة من ضمانات ممارسة الحرية النقابية

45..... أولا: التعريف بالإضراب وتحديد ماهيته

47	.....	ثانيا: مدى مشروعية الإضراب
52	.....	<b>المبحث الثاني: المفاوضة الجماعية</b>
53	.....	<b>المطلب الأول: مضمون المفاوضة الجماعية وإجراءاتها</b>
53	.....	<b>الفقرة الأولى: تحديد ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أطرافها</b>
53	.....	أولا: التعريف بالمفاوضة الجماعية وبيان أهدافها
56	.....	ثانيا: أطراف المفاوضة الجماعية ومستوياتها
62	.....	<b>الفقرة الثانية: إجراءات المفاوضة الجماعية ودور الدولة في النهوض بها</b>
62	.....	أولا: إجراءات المفاوضة الجماعية
66	.....	ثانيا: دور السلطة الحكومية في المفاوضة الجماعية
70	.....	<b>المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية</b>
70	.....	<b>الفقرة الأولى: التعريف بالاتفاقية الجماعية وبيان كيفية إبرامها</b>
70	.....	أولا: تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية وبيان طبيعتها
73	.....	ثانيا: أطراف الاتفاقية الجماعية وكيفية إبرامها
77	.....	<b>الفقرة الثانية: نفاذ الاتفاقية الجماعية وأثارها</b>
77	.....	أولا: نفاذ الاتفاقية الجماعية ومجالها
80	.....	ثانيا: آثار الاتفاقية الجماعية
84	.....	<b>الفصل الثاني: إلغاء العمل الجبري</b>
86	.....	<b>المبحث الأول: التعريف بالعمل الجبري وإجراءات محاربتة</b>
86	.....	<b>المطلب الأول: التعريف بالعمل الجبري</b>
86	.....	<b>الفقرة الأولى: تحديد مفهوم العمل الجبري وإبراز بعض أشكاله</b>
86	.....	أولا: العناصر المحددة للعمل الجبري
92	.....	ثانيا: خدمة البيوت كشكل من أشكال العمل الجبري

- 98.....**الفقرة الثانية: الحق في العمل وارتباطه بإلغاء العمل الجبري**
- 98.....**أولاً: التأسيس لفكرة الحق في العمل**
- 104.....**ثانياً: سمات وعناصر الحق في العمل**
- 109.....**المطلب الثاني: الإجراءات الواجب اتخاذها لمحاربة العمل الجبري**
- 110.....**الفقرة الأولى: وضع الإطار القانوني وضممان حسن تطبيقه**
- 110.....**أولاً: وضع الإطار القانوني لمحاربة العمل الجبري**
- 113.....**ثانياً: تفعيل القانون المتعلق بمحاربة العمل الجبري**
- 116.....**الفقرة الثانية: نهج سياسة نشائية لمحاربة العمل الجبري**
- .....**أولاً: إشراك الهيئات التشريعية ومنظمات المجتمع المدني في محاربة العمل الجبري**
- 117.....
- 119.....**ثانياً: دور منظمات أصحاب العمل والعمال في مكافحة العمل الجبري**
- .....**المبحث الثاني: مقارنة منظمة العمل الدولية في إلغاء العمل الجبري وانسجام التشريع المغربي معها**
- 122.....
- .....**المطلب الأول: التأسيس لفكرة إلغاء العمل الجبري من خلال الاتفاقية رقم 29**
- 122.....
- 123.....**الفقرة الأولى: الخدمة العسكرية الإجبارية والعمل الإلزامي تنفيذاً لعقوبة زجرية**
- 124.....**أولاً: الخدمة العسكرية الإجبارية**
- 126.....**ثانياً: العمل الجبري تنفيذاً لعقوبة زجرية**
- .....**الفقرة الثانية: الخدمة المقدمة في إطار الواجبات المدنية الطبيعية وفي حالة الضرورة**
- 130.....**القصوى**
- 130.....**أولاً: الخدمة المقدمة في إطار الواجبات المدنية الطبيعية**
- 132.....**ثانياً: الخدمات المقدمة في حالة الضرورة القصوى**

المطلب الثاني: الإلغاء التام لجميع أشكال العمل الجبري من خلال الاتفاقية 133

الفقرة الأولى: إلغاء العمل الجبري في إطار التوجيه السياسي وأغراض التنمية

الاقتصادية ..... 135

أولاً: التوجيه السياسي ..... 135

ثانياً: إلغاء العمل الجبري لأغراض التنمية الاقتصادية ..... 137

الفقرة الثانية: إلغاء العمل الجبري في إطار الجزاء التأديبي كوسيلة للتمييز في مجال

الاستخدام ..... 139

أولاً: إلغاء العمل الجبري كجزاء تأديبي ..... 139

ثانياً: إلغاء العمل الجبري كوسيلة للتمييز ..... 141

## القسم الثاني

منع تشغيل الأطفال ومنع التمييز في الاستخدام والأجريين

امقتضيات الدولية ومدونة الشغل

الفصل الأول: منع تشغيل الأطفال ..... 144

المبحث الأول: شروط استخدام الأحداث ..... 145

المطلب الأول: السن القانوني للتشغيل بين التشريع الدولي والوطني ..... 146

الفقرة الأولى: التنظيم الدولي للسن القانوني للتشغيل ..... 146

أولاً: الاتفاقيات المتبنية قبل سنة 1973: ..... 146

ثانياً: السن القانوني لتشغيل الأطفال من خلال الاتفاقيتين 138 و 182: ..... 151

الفقرة الثانية: تنظيم السن القانوني للتشغيل في خلال التجربة المغربية ..... 158

أولاً: السن القانوني للتشغيل في التشريع المغربي ..... 158

ثانياً: الواقع العملي لسن التشغيل في المغرب ..... 164

المطلب الثاني: اللياقة الصحية كشرط لتشغيل الأحداث ..... 168

- 168 ..... الفقرة الأولى: التأطير الدولي للفحص الطبي
- 173 ..... الفقرة الثانية: الفحص الطبي في ظل التشريع المغربي
- 176..... المبحث الثاني: ظروف عمل الأحداث
- المطلب الأول: حماية الحدث من خلال التأطير القانوني لمدة العمل والراحة  
والعطل
- 177.....
- 178 ..... الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لمدة عمل الأحداث وضوابط العمل الليلي:
- 178 ..... أولا: التأطير القانوني لساعات العمل
- 185 ..... ثانيا: ضوابط العمل الليلي
- 190 ..... الفقرة الثانية: الراحة الأسبوعية والسنوية كعنصر من عناصر حماية الحدث
- 190 ..... أولا: حق العامل الحدث في الحصول على راحة أسبوعية
- 195 ..... ثانيا: حق العامل الحدث في الحصول على العطلة السنوية
- المطلب الثاني: ضمان الصحة والسلامة والمساواة في الأجر لفائدة العامل  
الحدث
- 198.....
- 199 ..... الفقرة الأولى: حماية الحدث من خلال توفير شروط الصحة في مجال العمل
- 200 ..... أولا: التأطير الدولي لشروط الصحة والسلامة في مجال العمل:
- 204 ..... ثانيا: شروط الصحة والسلامة للحدث في إطار مدونة الشغل
- 207 ..... الفقرة الثانية: حق الأجر الحدث في الحصول على أجر عادل
- 207 ..... أولا: التنظيم الدولي للمسألة الأجرية:
- 210 ..... ثانيا: أجر العامل الحدث في إطار مدونة الشغل:
- 213 ..... الفصل الثاني: منع التمييز في مجال التشغيل والمساواة في الأجر
- 214..... المبحث الأول: منع التمييز في مجال الاستقدام
- 215 ..... المطلب الأول: التمييز في مجال الاستقدام من خلال مقتضيات الاتفاقية ...



215	<b>الفقرة الأولى: التعريف بالتمييز وتحديد أشكاله</b>
215	أولاً: التعريف بالتمييز:
217	ثانياً: أشكال التمييز:
219	<b>الفقرة الثانية: مجالات التمييز</b>
220	أولاً: المساواة في إطار التكوين والتوجيه المهني:
222	ثانياً: الحق في الحصول على فرصة عمل وظروف عمل متساوية:
225	<b>المطلب الثاني: منع التمييز في إطار التشريع الاجتماعي المغربي</b>
225	<b>الفقرة الأولى: المساواة بين الجنسين في الاستخدام بين مقتضيات مدونة الشغل والتشريعية الاجتماعية السابقة</b>
225	أولاً: الوضع القانوني قبل صدور مدونة الشغل:
228	ثانياً: منع التمييز في الاستخدام في ظل مدونة الشغل:
232	<b>الفقرة الثانية: مقتضيات الحماية للمرأة العاملة</b>
232	أولاً: حماية الأمومة:
237	ثانياً: حماية الأجير من التحرش الجنسي:
241	<b>المبحث الثاني: المساواة في الأجر</b>
241	<b>المطلب الأول: التأطير الدولي لمبدأ المساواة في الأجر</b>
242	<b>الفقرة الأولى: العناصر المحددة لمفهوم المساواة في الأجر</b>
242	أولاً: تحديد مفهوم الأجر:
243	ثانياً: بيان مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية:
245	<b>الفقرة الثانية: اليات تحقيق المساواة في الأجر</b>
245	أولاً: التدابير المتعلقة بتحديد الأجر:
246	ثانياً: تدابير تقييم العمل المؤدى:

247.....	<b>المطلب الثاني: المساواة في الأجر من خلال التجربة المغربية</b>
248 .....	<b>الفقرة الأولى: الإطار القانوني</b>
248 .....	أولاً: الوضع قبل صدور مدونة الشغل:
249 .....	ثانياً: مستجدات مدونة الشغل:
250 .....	<b>الفقرة الثانية: واقع المساواة بين الجنسين في الأجر بالمغرب</b>
253.....	<b>خاتمة</b>
256.....	<b>لائحة المراجع</b>