الحماية القانونية لصحة وسلامة العامل المنزلي

الباحثة فاطمة العربي
باحثة بسلك الدكتوراه في القانون الخاص
الكلية المتعددة التخصصات بني ملال
جامعة السلطان مولاي سليمان
المغرب

ملخص باللغة الإنجليزية:

Domestic workers, who often work in private and unregulated environments, face unique challenges, making them particularly vulnerable to exploitation and health risks. The research examines both international conventions and Moroccan labor laws that aim to safeguard the rights of these workers. International frameworks, such as the conventions of the International Labour Organization (ILO), provide guidelines for ensuring the health and safety of domestic workers, promoting equal .treatment with other sectors

Moroccan legislation, including the Constitution, Labor Code, and specific laws related to domestic work, mandates that employers provide safe and healthy working conditions for domestic workers. These laws are designed to protect workers from abuse, harassment, and hazardous working conditions. The paper underscores the importance of implementing and enforcing these legal protections to ensure the well-being and dignity of domestic workers, recognizing their .valuable contribution to society

ملخص باللغة العربية:

يشكل العمل المنزلي ظاهرة ذات بعد عالمي،نظرا للأعداد الهائلة من العمال المنزليين والتي تعرف نموا ملحوظا في ظل انفتاح الأسر وإقبالهم على هذه الفئة. وعلى الرغم من أهمية هذا العمل وحجم الخدمات التي يقدمها ، إلا أن العمال المنزليون يتعرضون لعدة مخاطر بسبب طبيعة عملهم في بيئات خاصة وغير منظمة، مما يجلهم عرضة للاستغلال والمخاطر الصحية،الأمر الذي جعل حفظ الصحة والسلامة الجسدية في المجال المهني للعامل المنزلي هاجسا لدى منظمة العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية. والتي تلزم أصحاب العمل بتوفير ظروف عمال آمنة وصحية للعمال المنزليين، وحمايتهم من الإساءة والتحرش وظروف العمل الخطرة.

يعتبر العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان، والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي.

فالعمل ليس بضاعة، والأجير ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامته[1].

لقد جاءت مختلف المواثيق الدولية العامة منها أو الخاصة بمجموعة من المعايير الدولية المتعلقة أساسا بتوفير الحد الأدنى من الضمانات الحمائية بخصوص ممارسة حق العمل وتحسين ظروف أدائه، وتشريع الشغل المغربي لم يبتعد عن هذا المسار العالمي، من خلال إقراره العديد من المقتضيات الهادفة إلى ضمان حق كل الفئات في المجتمع في العمل خاصة المرأة والحدث.

فتوفير بيئة سليمة للشغل عن طريق مختلف التدابير المتعلقة بسلامة وصحة الأجراء يعتبر من مقومات المسؤولية الاجتماعية للدولة[2] ومن أبرز الحقوق التي يتمتع بها الأجراء عملا بمبدأ المساواة التي تميز تشريع الشغل، إلا أنه ونظرا لاختلاف قدرات الأجراء ووضعيتهم الصحية تدخل المشرع لحماية بعض الفئات الخاصة من الأجراء المتميزة بالضعف نظرا لطبيعتها وسنها كالعاملات والعمال المشتغلين بالمنازل ضمانا لحقهم في صحة جيدة.

ذلك أن العمل المنزلي[3] له خصوصية من بين أنماط العمل الأخرى، لركونه يمارس عادة في فضاء مغلق مما يجعل من الصعب التحكم في ظروفه ويرفع نسبة خطر انتهاك حقوق العاملين المنزليين في غفلة من الرقابة القانونية[4].

وفي هذا الصدد، سنبحث في مضومن الحمائية التي سطرتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لحماية الصحة والسلامة المهنية للعمال المنزليين (**المطلب الأول**) لنوضح بعد ذلك والمؤثرة على صحة وسلامة العامل المنزلي وكيفية الوقاية منها (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: مضمون الحماية القانونية لصحة وسلامة العامل المنزل

تشكل فئة العمال المنزليين[5] شريحة كبيرة من القوى العاملة في العالم وحصة كبيرة من العمال في العديد من البلدان، وذلك نتيجة مزاولتهم لعملهم في أماكن مغلقة وذات حرمة. مما قد يعرضهم للعديد من الانتهاكات المختلفة، ولا سيما انتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية مثل حرية الحركة، واحترام الخصوصية، وكذا كل ما يتعلق بدفع الأجور وساعات العمل والحق في الصحة والسلامة المهنية وغياب الحماية ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية..

وفي إطار الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع المغربي، سنعمل من خلال هذا المطلب على توضيح ما جاءت به الاتفاقيات الدولية والعربية (**الفقرة الأولى**)، والمشرع المغربي في مجال حفظ صحة الأجراء وسلامتهم (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: الحماية من منظور الاتفاقيات الدولية

أصبح حفظ الصحة والسلامة الجسدية والنفسية في الوسط المهني، هاجسا لدى منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، ولضمان بيئة عمل آمنة وصحية للعمال المنزليين، وذلك لضمان حقوق العمال المنزليين من خلال معايير دولية تعزز السلامة في بيئة العمل، وتعزيز هذه المعايير على مستوى الدول الأعضاء بالتعاون مع الحكومات والمؤسسات ذات الصلة، وتهدف هذه الجهود إلى تحقيق الامتثال والتنفيذ الفعال لحماية صحة وسلامة العمال المنزليين على الصعيد الدولي (**أولا**) والعربي (**ثانيا**).

أولا : معايير منظمة العمل الدولية

يشكل العمل المنزلي شكل بارز وشائع ضمن الأشكال المتعددة للشغل، مما حدا بمنظمة العمل الدولية[6] إلى إرساء منظومة من معايير حماية الصحة والسلامة الخاصة بالعمال المنزليين.

إذ تعتبر اتفاقيات العمل الدولية المرجعية الدولية الأساسية في مجال التشريع الاجتماعي بالنظر لطابعها الإلزامي في حالة المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، لذا يقتضي الرجوع إلى أهم الاتفاقيات[7] الصادرة في هذا الإطار، والتي تهم مجال

حماية صحة وسلامة العمال المنزليين، حيث نجد الاتفاقية الدولية بشأن العمل في المنزل رقم 177 التي نصت في مادتها الرابعة على ما يلي: "...**تعزز المساواة في المعاملة، بوجه خاص في ما يتعلق بما يلي:**

ج– الحماية في مجال الصحة والسلامة المهنيتين..."

كما نصت نفس الاتفاقية في مادتها السابعة أنه: "تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة، وتحدد الشروط التي يحضر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة."

فاستنادا لمقتضيات هاتين المادتين، يتضح أن منظمة العمل الدولية قد سوت بين حقوق العمال المنزليين في مجال الصحة والسلامة مع باقي الأجراء المشتغلين في مقاولات الصناعة والتجارة والخدمات، وفي الاستغلالات الفلاحية والغابوية، حيث تطبق عليهما نفس معايير الصحة والسلامة في العمل.

وبما أن العمال المنزليين تسري عليهم نفس المبادئ المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيتين، فإنهم خاضعون لمضمون الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 155 الخاصة بالسلامة والصحة المهنيتين والتي عرفت الصحة على أنها " لايعني تعبير الصحة في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل".

وبقراءة مضمون هذه الاتفاقية، نجدها قد حثت على اعتماد سياسات وطنية هدفها الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول، كما لا يرتب اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنيتين أية مصاريف يتحملها العمال[8].

وقد تم إصدار البروتوكول التابع للاتفاقية رقم 155 سنة 2002، وتوصية السلامة والصحة المهنية رقم 164من طرف منظمة العمل الدولية.

يسلم المجتمع الدولي بالمساهمة التي يقدمها العمال المنزليين في المجتمع، لهذا قرر اعتماد مقترحات بشأن العمل المنزلي، اتخذت شكل اتفاقية دولية تتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189[9]، كما تم تتميمها بمقتضى التوصية رقم 201.

وبالرجوع إلى مقتضيات المادة 5 من الاتفاقية 189 نجدها تنص على أنه، يجب أن تتخذ كل دولة عضو التدابير التي تضمن تمتع العمال المنزليين بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

كما ألزمت نفس الاتفاقية كل دولة عضو أن تتخذ التدابير الفعالة بغرض ضمان بيئة عمل أمنة وصحية للعامل المنزلي.

وفي هذا الصدد، فقد نصت التوصية رقم 201 المعدلة للاتفاقية رقم 189 على ضرورة إنشاء آليات لحماية العمال المنزليين من الإساءة والمضايقة والعنف، وتجهيز غرفة مناسبة عندما يكون العمل المنزلي مرتبطا بتقديم المأوى والغذاء وضمان الوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، ومراعاة شروط الصحة والسلامة بأن تتوفر على إضاءة مناسبة والتدفئة والهواء تماشيا مع الظروف السائدة في المنزل. هذا بالإضافة إلى اتخاذ التدابير التي من شأنها حماية العمال من الأخطار المرتبطة بالعمل أو التخفيف منها إلى الحد الأدنى بغية تجنب الإصابات والأمراض وحالات الوفاة وتعزيز السلامة والصحة المهنية في مكان العمل الأسري.

دون أن ننسى ما نصت عليه الاتفاقية الدولية للشغل رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام[10]، والتي أكدت على اعتماد الحد الأدنى للسن في 18 سنة في أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث للخطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها، وتحديد هذه الأنواع من الاستخدام أو العمل.

مع السماح بالاستخدام أو العمل ابتداء من 16 سنة شريطة صون صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وتلقيهم تعليما أو تدريبا مهنيا كافيين حول فرع النشاط المقصود.

ثانيا : معايير منظمة العمل العربية

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى الوكالات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، والتي وافقت الدول العربية الأعضاء على توليها شؤون الشغل والأجراء في البلاد العربية وذلك في مارس 1965، وتهدف هذه المنظمة إلى توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل.

وإيمانا بدور منظمة العمل العربية[11] في حماية العمال والنهوض بمستوى الصحة والسلامة المهنيتين على المستوى العربي، فقد أولت المنظمة لهذا الموضوع عناية كبيرة لأنه يعنى بحماية صحة وسلامة الأجراء باعتبارهم طرف ضعيف في العلاقة الشغلية، حيث أصدرت الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتي تضمنت 20 مادة حثت من خلالها الدول الأعضاء على ضرورة حماية العمال من المخاطر المهنية وذلك بتضمين الشريعات الوطنية مختلف الأحكام الخاصة بها وأن تتميز بالمساواة في تطبيقها مع مراعاة الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والصحة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية قد تحدثت عن العمال بصفة عامة، دون الإشارة إلى حماية صحة وسلامة الأجراء المشتغلين بمنازلهم.

وبما أن العمال المنزليين تسري عليهم نفس المبادئ المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيتين، فهم خاضعون لمقتضيات الاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، والتي تضمنت 14 مادة، اعتبرت من خلالها أن تحديد مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، حيث نصت المادة 4 منها أنه:

" يجب أن تتوافر في أماكن العمل الشروط الصحية خاصة من حيث النظافة والسلامة من الثلوث بالعوامل الحية المسببة للأكراض كالجراثيم والفيروسات".

كما ستم إصدار التوصية رقم 1 بشأن السلامة والصحة المهنية[12] والتي جاءت للتأكيد على ضرورة سبل الصحة والسلامة في المنشآت التي تضم العمال، وتشكيل لجان السلامة والصحة المهنية بها، وإعداد متخصصين في السلامة المهنية وتشجيع البحوث الطبية، ونشر الوعي الصحي الوقائي ، كما أكدت على ضرورة إجراء تداريب للعمال بالمنشآت على وسائل السلامة والصحة المهنية قبل وأثناء ممارسة عملهم[13].

الفقرة الثانية: الحماية من منظور التشريع الوطني

إن من أكثر الأسباب التي ظلت تؤثر سلبا على مسألة تنظيم الشغل الذي يمارسه الأشخاص العاملون داخل المنازل، وفق إطار تنظيمي واضح في معالمه ومحدد في شروطه وشامل في مبادئه هو حجم الالتباس الذي ما فتئ يكتنف مفهوم الخدمة المنزلية في حد ذاتها، وذلك تبعا لخصائصها النوعية الناتجة بالأساس عن طبيعة العمل المادي الملموس وخصوصية العلاقة التي تجمع أطراف الخدمة المنزلية[14]، وهكذا فإن إرساء حماية خاصة لهذه الفئة لا يعني فقط عدم وجود مرض أو عجز، وإنما أيضا حفظ العناصر البدنية والنفسية التي تؤثر على الصحة، وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل، وفي هذا الصدد فقد أصدر المشرع المغربي مجموعة من القوانين لحماية العمال المنزليين وحفظ سلامتهم وصحتهم.

ونستهل ذلك بما نص عليه دستور 2011[15]، حيث جاء في تصديره: مواصلة المملكة المغربية إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة، وتكافئ الفرص والعدالة الاجتماعية، ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين حقوق وواجبات المواطنة. وتعهد المملكة بالتزام ما تقتضيه مواثيق المنظمات الدولية التي هي عضو فيها من مبادئ وحقوق وواجبات، مع تأكيد تشبث المملكة بحقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا.

أما على مستوى متن الدستور المغربي، فقد نص المشرع على التزام الدولة والمؤسسات والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل لتيسير استفادة المواطنات والمواطنين على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية الصحية، وعلى الحق في الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، والتضامن التعاضدي أو المنظم من لدن الدولة[16].

كما أكد على ترسيخ مبدأ المساواة في الحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وعلى مبدأ المناصفة، والذي يشمل المناصفة في العمل[17].

دون أن ننسى تنصيص الدستور على إحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان[18]، والمجلس الاستشاري للأسرة والطفولة[19].

أما بالنسبة لقانون الالتزامات والعقود باعتباره القواعد العامة والشريعة لمختلف القوانين، فقد نص

أما بالنسبة لقانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، فقد تضمن مجموعة من المقتضيات التي تعزز الضمانات القانونية المخولة للأجراء والتي تستهدف حفظ صحتهم وسلامتهم، وذلك بمقتضى الكتاب الثاني في المواد من 281 إلى 344 التي تصب جميعها في حماية صحة وسلامة الأجراء، على الرغم من أن هذه المواد لم تشر للقواعد الواجبة التطبيق على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، إلا أنهم يخضعون لها حسب مفهوم المادة 2[20] من مدونة الشغل التي أكدت على أن مقتضيات مدونة الشغل تسري على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، ويتجه مضمون هذه الحماية نحو تجهيز أماكن العمل والسهر على نظافتها، والحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على سلامة العامل المنزلي خاصة فيما يتعلق بالوقاية من الحريق والإنارة والتدفئة والتهوية والتي يمكن أن تشكل خطرا عليه.

وبقراءة مضمون المادة 295 من مدونة الشغل والتي جاء فيها "تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين سينجزون أشغالا منزلية."

نجد أن المشرع أصدر هذا النص التنظيمي[21] الذي جاء بمجموعة من المقتضيات الحمائية التي تتناسب وخصوصيات العمل المنزلي، حيث نص بمقتضى المواد 3،4،5،6 و7 على مختلف الإلتزامات التي تقع على المشغل والتي من شأنها ضمان سلامة الأجراء وحفظ صحتهم، ويتجلى أهما في ما يلي:

- إلتزام المشغل باطلاع الأجراء المشتغلين بمنازلهم على كل خطر مرتبط بعملهم، والحرص على إرشادهم بما يلزم من الاحتياطات الضرورية، مع توفير التكوين الضروري لهم في مجال السلامة[22].
- إلتزام المشغل بالتأكد من أن تجهيزات ومواد العمل التي يزود بها الأجراء المشتغلين بمنازلهم مصممة بطريقة لا تجعلها تتسبب في أي حادثة أو تلحق الضرر بصحاهم أو تعرض سلامتهم للخطر[23].
- الالتزام بتزويد الأجراء بمعدات الوقاية مجانا، وأن تكون معدات الوقاية الفردية متناسبة مع طبيعة العمل المنجز[24].
- الالتزام بمراعاة القدرات الشخصية لكل أجير منزلي، حماية له من كل الأضرار التي قد يلحقها العمل المطلوب إنجازه بصحته وسلامته[25]، ويدخل في هذا الباب مراعاة عمل بعض الفئات الخاصة كما هو الشأن بالنسبة للنساء والأحداث والمعاقين، حيث يجب أن تناط بهم أعمال في متناولهم.

وبالرجوع إلى القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين باعتباره إطار خاص منظم للعمل المنزلي نجده قد خص مادة واحدة فقط لحماية صحة وسلامة العامل المنزلي حيث جاء فيها[26] "يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته."

إلى جانب ما سبق، عزز المشرع الترسانة القانونية بمجموعة من القوانين لحماية صحة وسلامة العامل المنزلي، تهدف لحماية صحة الأجير وضمان سلامته من بينها، القانون الجنائي[27] الذي عدد الجرائم التي يمكن أن يقع ضحيتها فئة العاملات والعمال المنزليين خصوصا القاصرين منهم، والتي يمكن أن تمس صحتهم وسلامتهم، ومن بين هذه الجرائم: جرائم الإيذاء العمدي[28]، جرائم الاعتداء على الشرف والاعتبار الشخصي[29]، جرائم ترك الأطفال العاجزين وتعريضهم للخطر[30]، والجرائم الجنسية[31].

دون أن ننسى ما جاء به قانون الاتجار بالبشر[32] الذي جرم مجموعة من الممارسات التي يمكن أن تعرض تعرض صحة وسلامة العمال المنزليين للخطر، كما هو الشأن بالنسبة للعمل القسري والاستغلال والممارسات الشبيهة بالاسترقاق.

ولتفعيل مقتضيات هذه القوانين، وفر المشرع المغربي للعمال والعاملات المنزليين مجموعة من القواعد الإجرائية من خلال قانون المسطرة الجنائية[33]، لتفعيل القواعد الخاصة بحماية الضحايا (المادة 4-82 وما يليها)[34] أو بحماية الأطفال ضحايا الجرائم (المادة 510 وما يليها)[35] ، وكذا المقتضيات المسطرية الخاصة بحماية ضحايا الاتجار بالبشر (المادة 1-5-82)[36].

المطلب الثاني: المخاطر المهنية للعمل المنزلي وسبل الوقاية منها

يشكل العمل المنزلي جزءاً كبيراً من سوق العمل في العديد من البلدان حول العالم، ويعتبر العمال المنزليون من الفئات الأكثر تهميشا على المستوى الواقعي وهي تندرج ضمن الفئات العاملة في الاقتصاد غير المنظم، نظرا للصعوبات التي يطرحها التنظيم القانوني الفعلي للعلاقة التي تربط العامل المنزلي برب المنزل، وما ينتج عن ذلك من إشكاليات متعلقة بمدى قدرة النص القانوني على ضبط

وإحكام شروط هذه العلاقة الشغلية وتوفير الحماية الصحية والاجتماعية لهذه الفئة، وكيفية تفعيل دور أجهزة المراقبة والتفتيش وحفظ صحة وسلامة هذه الفئة.

ففي بيئة العمل، يكون العامل المنزلي عرضة للعديد من المخاطر المهنية المتنوعة، التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث منزلية وتعرض سلامته الصحية والجسدية والنفسة للخطر (**الفقرة الأولى**)، الشيء الذي يستدعي معه تنبني مجموعة من الإجراءات الوقائية لحفظ صحته وسلامته (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: المخاطر المهنية المؤثرة على صحة وسلامة العامل المنزلي

تشكل الصحة والسلامة المرلائهنية في مكان العمل، نظاما يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة بأماكن العمل، فضلا عن تعزيز صحة وسلامة العمال، وهو يهدف إلى تحسين ظروف العمل والبيئة. وتنطوي الصحة المهنية على الحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن[37].

وإذا كان المشرع المغربي، قد جنح إلى تقنين تدابير الصحة والسلامة المهنية من خلال المعايير التالية، التمييز بين تدابير الصحة والسلامة المطبقة على فئات الأجراء عامة داخل أماكن العمل والتدابير المطبقة على بعض الفئات الخاصة[38]. والتمييز بين خصوصيات المخاطر المهنية لمختلف القطاعات الإنتاجية، وكذا نوعية الخطر واختلاف مصادره وتأثيره على الصحة والسلامة العمالية[39].

فإنه لم يتناول بالتنظيم المخاطر المهنية التي تحيط بأماكن عمل العمال المنزليين سواء بمقتضى قانون 19.12 أو بمقتضى المرسوم المتعلق بتحديد القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، بل اكتفى بالتطرق لبعض تدابير الوقاية من المخالطر بصفة عامة.

فالعامل المنزلي، قد يتعرض شأنه شأن باقي الأجراء العاملين في مختلف القطاعات (صناعة، تجارة، فلاحة...) لبعض المخاطر المهنية التي قد تهدد سلامته الصحية والجسدية والنفسية، ومن بين هذه المخاطر:

- التعرض للإصابات البدنية نتيجة للأنشطة المكررة والمتكررة مثل رفع الأثقال الثقيلة، والانحناء والثني بشكل متكرر، والوقوف لفترات طويلة دون راحة. هذه الأنشطة يمكن أن تؤدي إلى إصابات في العضلات والمفاصل مثل آلام الظهر والعنق والكتفين، والتهابات المفاصل أو تقلصات علةى مستوى عضلات البطن والساقين.
- التعرض للمواد الكيميائية الضارة :العاملات المنزليات قد يتعرضن للمواد الكيميائية الضارة أثناء استخدام المنظفات والمواد الكيميائية الأخرى في أعمال التنظيف، مما قد يسبب مشاكل على مستوى الجلد، والتنفس، وحتى الأمراض الخطيرة مثل السرطان في بعض الحالات.
- التعرض للحرارة والبرودة الشديدة :قد تتطلب بعض أعمال العمل المنزلي التعامل مع درجات حرارة متقلبة، مثل تنظيف المبرد أو غسل الأطباق بالماء البارد لفترات طويلة. هذا يمكن أن يؤدي إلى تعرض العاملات للحرارة الزائدة أو البرودة الشديدة مما يزيد من خطر الإصابة بحروق أو تجمد.

دون أن ننسى ما تتعرض له بعض العاملات المنزليات من عنف في مكان العمل، إذ تغيرت طبيعة العنف من الطابع الملموس الذي يترك أثرا ظاهرا بجسد من يقع عليه، إلى عنف لامادي يولد معاناة نفسية. الذي قد ينجم عن الأفعال المتكررة من التحرش

المعنوي، والتي قد تسبب تدهورا في ظروف عمل العامل المنزلي، والمس بحقوقه وكرامته، مما يهدد سلامته الصحية والجسدية ويكون عرضة للإصابة بمتلازمة الإنهاك المهني[40].

وتبرز خطورة العنف المعنوي، فيما يولده من معاناة وأمراض نفسية لدى العمال المنزليين، بسبب المساس بكرامتهم وتهديد مستقبلهم المهني خاصة عندما يستعمل من أجل إجبارهم على طلب الاستقالة، مقابل عدم قدرتهم على إثبات التصرفات الموجهة إليه[41].

إلى جانب ما يسببه العنف المعنوي، فإن التحرش الجنسي[42] يؤثر على الصحة النفسية للعامل المنزلي، فالإنسان مجبول على الكرامة، والتحرش يشعره بالإهانة والضيق ويختزل العامل إلى مجرد جسد للمتعة، وهذا الإحساس كاف للإصابة بالمرض النفسي وما ينتج عنه من اضطراب في الشخصية وشرود للذهن وارتفاع احتمال التعرض لحوادث الشغل، كما يشكل اعتداء على حق العامل المنزلي في الاشتغال في ظروف أمنة.

وفي هذا الصدد، فقد اعتبر القضاء المغربي التحرش الجنسي في مكان الشغل خطأ جسيما، وتشبث قضاة الموضوع بسلطتهم التقديرية في تقييم الحجج وتحديد الفعل وعناصره وبيان وجه الإخلال والخطأ المهني فيه والتي لا رقابة عليهم في ذلك، وحدد الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض بعض التصرفات الغير لائقة المنارسة بمكان العمل التي يمكن تكييفها بكونها تحرشا جنسيا كالتغزل بالعاملات وتقبيلهن وغيرها من التصرفات التي قد تقترن بالتهديد[43]. وأن إرسال الأجير لزميلته رسائل نصية مثيرة جنسيا يعد خطأ جسيما يبرر فصله من العمل[44].

الفقرة الثانية: سبل الوقاية من المخاطر المهنية للعمل المنزلي

ألقى المشرع المغربي على عاتق المشغل مهمة حفظ صحة وسلامة العامل المنزلي عند تأديته لعمله، كإلتزام ملقى على عاتقه، حيث نص المشرع في المادة 12 من القانون رقم 19.12 على أنه "يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته."

كما منع المشرع بمقتضى المادة 6 من نفس القانون تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة ليلا، و منع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما يخل بالآداب العامة[45].

فقد أصدر المشرع المغربي مرسوما[46] بتتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة[47].

وبالرجوع إلى قانون 19.12، نجد أن المشرع لم يشر صراحة إلى التزام المشغل بالرعاية الصحية والطبية وتحمل مصاريف العلاج والأدوية للعامل المنزلي الذي يعيش معه في حالة إصابته بمرض أثناء أدائه لعمله[48].

لكن بالرجوع إلى مقتضيات قانون الالتزامات والعقود المغربي، نجد أن المشرع ألزم المشغل بتقديم الرعاية الصحية ومايلزمه من تحمل مصاريف العلاج والأدوية على نفقته، حيث جاء في المادة 747: "إذا كان الأجير يعيش في منزل مخدومه، ثم مرض أو أصيب في حادثة من غير أن يكون ذلك راجعا إلى خطإه، وجب على المخدوم أن يقدم له وعلى نفقته ولمدة عشرين يوما، ما يلزمه لمؤونته ولعلاجه.

ويسوغ للمخدوم أن يقدم للأجير العلاج خارج منزله، في مؤسسة عامة مخصصة لذلك وأن يخصم ما ينفقه في هذا السبيل مما يستحقه الأجير من أجر."

ويعفى المشغل من أداء هذه المصاريف، إذا كان العامل المنزلي مستفيدا من خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي[49] أو تأمين خاص، حيث جاء في الفصل 748 من قانون الالتزامات والعقود: "يعفى المخدوم من الالتزام المقرر في الفصل السابق، إذا كان في مقدور الأجير الحصول على ما يلزمه من مؤونة وعلاج، من جمعيات الإغاثة التعاونية التي يكون عضورا فيها، أو من شركات التأمين التي يكون أمن عندها أو من الإسعاف العمومي."

للوقاية من المخاطر المهنية للعمل المنزلي، يجب اتباع عدة إجراءات وقائية هامة. ويتضمن ذلك تقييم المخاطر بشكل دوري لتحديد الأنشطة الخطرة واتخاذ التدابير اللازمة للحد منها، وتدريب العمال على الاستخدام الآمن للأدوات والمعدات، وتوفير معدات الوقاية الشخصية مثل القفازات والأقنعة والنظارات الواقية أمر ضروري. تحسين بيئة العمل من خلال ضمان تهوية وإضاءة جيدة، وتوفير معلومات واضحة حول التعامل الآمن مع المواد الكيميائية وتخزينها بعيدًا عن متناول الأطفال.

إذ يجب على المشغل تنظيم ساعات العمل ومنح فترات راحة كافية لمنع الإرهاق، وتدريب العمال على الاستخدام الآمن للأجهزة المنزلية والتأكد من صيانتها بانتظام، وتوعية أصحاب العمل بأهمية توفير بيئة عمل آمنة وصحية ودعم العمال في هذا الصدد، ووضع خطط طوارئ للتعامل مع الحوادث والإصابات المفاجئة، وتوفير أرقام الاتصال بالطوارئ في أماكن واضحة وسهلة الوصول. وأخيرًا، إجراء فحوصات طبية دورية للعمال لرصد أي مشاكل صحية مبكرة وتقديم الرعاية الطبية اللازمة في حالة الإصابات أو الأمراض المهنية لضمان صحتهم وسلامتهم.

خاتمة:

يُعدُّ موضوع الحماية القانونية لصحة وسلامة العامل المنزلي أمرًا بالغ الأهمية في سياق ضمان حقوق الإنسان والعمل اللائق. وتسعى التشريعات على المستويين الوطني والدولي إلى توفير إطار قانوني يحمي هذه الفئة من العمال، ويضمن لهم ظروف عمل آمنة وصحية.

تتضمن هذه الحماية الالتزام بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر الصحية، ومنحهم فترات راحة وإجازات مناسبة، بالإضافة إلى توفير الرعاية الطبية اللازمة عند الحاجة. كما تسعى القوانين إلى مكافحة أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة، وضمان حقوق العمال في تلقي أجور عادلة ومعاملة كريمة.

على الرغم من التقدم الملحوظ في هذا المجال، إلا أن هناك تحديات مستمرة تتطلب تعزيز الجهود القانونية والمجتمعية لضمان تطبيق هذه القوانين بفعالية. يتطلب ذلك تعاونًا مشتركًا بين الحكومات، ومنظمات حقوق الإنسان، والمجتمع المدني، لضمان حماية شاملة ومستدامة لحقوق وصحة وسلامة العامل المنزلي.

في النهاية، يمكن القول إن تحقيق حماية قانونية فعّالة للعامل المنزلي يعكس مدى تقدم المجتمع في احترام حقوق الأفراد والالتزام بمبادئ العدالة الاجتماعية.

لتعزيز صحة وسلامة العمال المنزليين، يمكن تبني مجموعة من المقترحات الفعّالة على المستويين القانوني والمجتمعي. فيما يلي بعض المقترحات:

- تطبيق عقوبات رادعة على أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمال المنزليين.
- تقديم برامج تدريبية للعمال حول حقوقهم وطرق الحفاظ على صحتهم وسلامتهم.
- إجراء زيارات تفتيش دورية للمنازل لضمان الامتثال لمعايير الصحة والسلامة.
- تأسيس هيئات مراقبة مستقلة لمتابعة ظروف العمل والتأكد من تطبيق القوانين.
- تقديم فحوصات طبية دورية مجانية للعمال لرصد أي مشاكل صحية مبكرة.
- تحديد ساعات عمل مناسبة ومنح فترات راحة كافية.
- ضمان بيئة عمل خالية من المخاطر، مثل توفير المعدات اللازمة للقيام بالمهام بأمان.
- دعم منظمات المجتمع المدني التي تعمل على حماية حقوق العمال المنزليين وتقديم الدعم القانوني لهم، وتشجيع إنشاء جمعيات ونقابات للعمال المنزليين للدفاع عن حقوقهم.
- تعزيز التعاون بين الدول لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في مجال حماية العمال المنزليين.
- توفير خدمات دعم نفسي للعمال المنزليين للتعامل مع الضغوط النفسية التي قد يواجهونها.
- إنشاء مراكز استقبال وإيواء للعمال الذين يتعرضون للانتهاكات أو يواجهون مشكلات.

بتنفيذ هذه المقترحات، يمكن تحسين صحة وسلامة العمال المنزليين، مما سيساهم في خلق بيئة عمل أكثر إنصافًا واحترامًا للحقوق الإنسانية.

الهوامش:

[1]– ديباجة مدونة الشغل المغربية الصفحة 9.

[2]– عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقاولة وحقوق الأجراء، مطبعة الدار البيضاء، الطبعة الأولى، يونيو 2011، ص 458.

[3]– عرفت الإتفاقية الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، العمل المنزلي على أنه: "يعني تعبير العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسرة".

[4] – كان المغرب قبل الحماية الفرنسية دولة فلاحية بامتياز، ولم يكن يعرف اطورا على المستوى الصناعي، ولهذا فإن أنظمة العمل به كانت محدودة، ولم يكن هناك ما يسمى بالعمل المنزلي . فالمغرب كغيره من بقاع العالم عرف انتشارا للعبيد، إلا أن هذا الانتشار كان بصورة أقل حدة مما كان عليه الأمر في مجموعة من الدول العربية . وقد اقتصر تواجد العبيد على الأسر الغنية والسلاطين الكبار، أما باقي أفراد الشعب فقد كانوا يعتمدون على التعاون الأسري في القيام بأشغال البيت أو التعاون بين الجيران وأفراد القبيلة. وقد حظي العبيد في المغرب بحماية نسبية وذلك بسبب نمط عيش المغاربة الذي كان يمنحهم إمكانية الاندماج وسط الأسرة، فقد كانت كبيرة الخدم تسمى ب "دادا" تتحمل مسؤولية تربية الأبناء وتنظيم عمل الخادمات في البيت.

ونظرا للظروف التي عاشها المغرب مع بداية الاستعمار، والتي كان من نتائجها تراجع البنية التقليدية للبادية المغربية واندثار أنظمة العمل الجماعي، وكان الفقر والحاجة التي طبعت هذه الفترة والفترة التي تلتها سببا أولا وراء ظهور العاملات الصغيرات خصوصا المستقدمات من البوادي أو من دور الصفيح التي انتشرت في جنبات المدن نتيجة الهجرة القروية، وبهذا تحول العمل بالمنزلي في شقه المتعلق بخدمة أصحاب البيوت من عمل يمارس في إطار التعاون إلى عمل مأجور. ومع حصول المغرب على الاستقلال وخروج المرأة للعمل أصبح العمل المنزلي يمثل ضرورة حتمية لا مفر منها، إذ أن ربة البيت تكون مضطرة للاستعانة بعامل منزلي أو عاملة للقيام بشؤون البيت ومراقبة الأطفال.

[5] – عرف المشرع المغربي العامل المنزلي بمقتضى المادة الأولى من قانون 19.12 على أنه:

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

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاولة التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف

بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8أكتوبر 1997)، وكذا العمال المنزليين الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

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

انظر:

– الظهير الشريف رقم .1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة 1437 (10أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6493، بتاريخ 22 أغسطس 2016، ص 6175.

[6] – منظمة العمل الدولية، منظمة أممية تأسست سنة 1919، ويبلغ عدد أعضائها 185 دولة، وقد اتخذت منظمة العمل الدولية من خدمة قضية السلم هدفا رئيسيا لها، وذلك من خلال متابعة العمل وإقامته وعلى أسس عدالة اجتماعية، مع ضمان تطبيق الحقوق الاساسية في العمل والمساعدة على توفير مناصب الشغل على أساس المساواة بين الجنسين، وتقوية الحوار بين مختلف الأطراف المهنية.

[7] – تعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم الوسائل التي تستطيع بها الدول مباشرة اختصاصاتها في المجتمع الدولي، وهي عقود تبرم بين دولتين أو عدة دول، وتتعلق بموضوع من طبيعة قانونية ، وتهدف إلى إنشاء حقوق وواجبات جديدة أو توضيح الحقوق والواجبات القائمة .

ذلك أن جوهر الاتفاقية أنها مصدر التزام قانوني تحمله طواعية شخص دولي تجاه شخص أو أشخاص دوليين آخرين.

ويبدأ إعداد الاتفاقية الدولية عن طريق التفاوض وتبادل وجهات نظر المتعاقدين حول بنود الاتفاقية الدولية حتى حصول الاتفاق النهائي لتقع صياغة فصولها، وتحرر الاتفاقية وتوقع وام المصادقة على فصولها.

– للمزيد حول الاتفاقيات الدولية، انظر:

– أحمد بودراع "تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية" – أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط – أكدال، السنة الجامعية 2002/2001، ص 169.

[8] – صفاء مخشاني، النظام القانوني للشغل في المنازل بالمغرب، مطبعة دار السلام، الطبعة الأولى، ص218.

[9] – الاتفاقية الدولية للشغل رقم 189 لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 2011، والتي دخلت حيز التنفيذ 5 شتنبر 2013.

[10] – اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 1973، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 16 يونيو 1976.

تمت المصادقة عليها من لدن المغرب، وتم نشرها في الجريدة الرسمية عدد 4817 بتاريخ 20 يوليوز 2000، وذلك بموجب الظهير الشريف رقم 1.99.07 المؤرخ في 19 ماي 2000.

[11] – تعتبر العداتلة الاجتماعية من بين الأهداف الأساسية التي نص عليها ميثاق منظمة العمل العربية، والسبيل لتحقيق هذه الحماية، هو ضرورة حماية العمال من المخاطر المهنية، وتحسين شروط وظروف العمل ورفع الوعي الصحي وتعزيز الثقافة الوقائية على المستوى الوطني، للتعرف على بيئة العمل وسبل السيطرة عليها بغرض الوقاية من المهنية وضمان بيئة عمل آمنة وسليمة.

[12] – توصية رقم 1 بشأن الصحة والسلامة المهنية صادرة عن مؤتمر العمل العربي، المنعقد في دورته السادسة بمدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية، مارس 1977، وقد تضمنت هذه التوصية 9 مواد.

[13] – صفاء مخشاني 221

[14] – صفاء مخشاني، م س، ص 48.

[15] – ظهير شريف رقم 1.11.91 الصادر بتاريخ 29 يوليوز 2011، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر بتاريخ 30 يوليوز 2011، ص 3600.

[16] – الفصل 31 من دستور 2011.

[17] – الفصل 19 من دستور 2011.

[18] – الفصل 161 من دستور 2011.

[19] – الفصل 169 من دستور 2011.

[20] – جاء في المادة 2 من مدونة الشغل: "تسري أحكام هذا القانون أيضا على:

1– الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مقاولة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا لهم مختلف الخدمات سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقاولة أو برضاه؛

2– الأشخاص الذين عهدت إليهم مقاولة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقاولة، ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضها تلك المقاولة؛

3– الأجراء المشتغلين بمنازلهم.

[21] – مرسوم رقم 2.12.262 صادر في 20 شعبان 1433 (10 يوليوز 2012) بتحديد االقواعد الصحيبة السارية على الأ؟جراء المشتغلين بمنازلهم والإلتزامات المنوطة بالمشغلين الذين سينجزون أشغالا منزلية، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6067 بتاريخ 23 يوليوز 2012، ص 4266.

[22] – المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.12.262.

[23] – المادة الرابعة من المرسوم رقم 2.12.262.

[24] – المادة الرابعة من المرسوم رقم 2.12.262.

[25] – المادة الخامسة من المرسوم رقم 2.12.262.

[26] – المادة 12 من قانون 19.12.

[27] – ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) بالمصادقة على القانون الجنائي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر بتاريخ 12 محرم 1383 (5 يونيو 1963)، ص 1253.

[28] – جرائم الإيذاء العمدي كما هو الشأن بالنسبة (العنف الخفيف، العنف الذي ينتج عنه عجز عن الأشغال أو فقد عضو أو بتره أو العنف المؤدي إلى الموت...) بمقتضى الفصول 400، 401 و408 من مجموعة القانون الجنائي.

[29] – جرائم الاعتداء على الشرف والاعتبار الشخصي بمقتضى الفصول من 422 إلى 448 من مجموعة القانون الجنائي.

[30] – جرائم ترك الأطفال العاجزين وتعريضهم للخطر بمقتضى الفصول من 459 إلى 467-4 من مجموعة القانون الجنائي.

[31] – الجرائم الجنسية، كما هو الشأن بالنسبة لهتك عرض قاصر بدون عنف أو بالعنف أو الاغتصاب بمقتضى الفصول 485، 486 و487 من مجموعة القانون الجنائي.

[32] – القانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.16.127 بتاريخ 21 من ذي القعدة 1437 (25 أغسطس 2016)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6501 بتاريخ 17 ذو الحجة 1437 (19 سبتمبر 2016)، ص 6644.

[33] – ظهير شريف رقم 1.02.255 صادر في 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) بتنفيذ القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5078 بتاريخ 30 يناير 2003، ص 315.

[34] – جاء في المادة 4-85: "يتعين إشعار الضحية المتضرر من جريمة بحقه في الانتصاب كمطالب بالحق المدني أمام قاضي التحقيق أو أمام هيئة المحكمة كما يتعين إشعاره بالحقوق التي يخولها له القانون.

يشار إلى هذا الإشعار بالمحضر المنجز من طرف الشرطة القضائية، أو من طرف النيابة العامة في الحالة التي يمثل فيها الضحية أمامها."

[35] – جاء في المادة 510: "إذا ارتكبت جناية أو جنحة وكان ضحيتها حدثا لا يتجاوز عمره 18 سنة، فلقاضي الأحداث أو المستشار المكلف بالأحداث إما استنادا لملتمسات النيابة العامة وإما تلقائيا، بعد أخذ رأي النيابة العامة أن يصدر أمر ا قضائيا بإيداع الحدث المجني عليه لدى شخص جدير بالثقة، أو مؤسسة خصوصية أو جمعية ذات منفعة عامة مؤهلة لذلك أو بتسليمه لمصلحة أو مؤسسة عمومية مكلفة برعاية الطفولة إلى أن يصدر حكم نهائي في موضوع الجناية أو الجنحة.

ينفذ هذا الأمر رغم كل طعن.

يمكن للنيابة العامة أو لقاضي الأحداث أو المستشار المكلف بالأحداث الأمر بعرض الحدث على خبرة طبية أو نفسية أو عقلية لتحديد نوع وأهمية الأضرار اللاحقة به وبيان ما إذا كان يحتاج إلى علاج ملائم لحالته حتالا ومستقبلا."

[36] – جاء في المادة 1-5-82: " إذا تعلق الأمر بجريمة الاتجار بالبشر، يجب في جميع مراحل البحث والتحقيق والمحاكمة، العمل فورا على التعرف على ضحية الجريمة وهويتها وجنسيتها وسنها.

يمكن للسلطات القضائية المختصة أن تأم

ر بمنع المشتبه فيهم أو المتهمين من الاتصال أو الاقتراب من ضحية الاتجار بالبشر.

يمكن أيضا للسلطات القضائية المختصة الأمر بالترخيص للضحية الأجنبي بالبقاء بتراب المملكة إلى غاية انتهاء إجراءات المحاكمة.

تسري أحكام الفقرتين الثانية والثالثة أعلاه على الشهود والخبراء والمبلغين في جريمة الاتجار بالبشر.

[37] – رشيدة زروالي، "الالتزام بضمان السلامة المهنية في عقد العمل – دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجاماعية، جامعة محمد الأول وجدة، السنة الجامعية 2014-2015، ص 22.

[38] – تعرضت مدونة الشغل لقواعد حفظ الصحة والسلامة ضمن الفصول 281 إلى 301، ضمن القسم الرابع من المدونة، وتعرض في الفصول من 172 إلى 183 باعتبارها تدابير قانونية لحماية صحة وسلامة بعض الفئات الخاصة (النساء والأحداث والمعاقين).

[39] – فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل دبلوم الماستر، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض مراكش، السنة الجامعية 2011/2010، ص 9.

[40] – يعرف الإنهاك المهني علةى أنه: حالة من الإعياء والضعف تصيب الجسد وتستنفد طاقته الحيوية نتيجة المتطلبات التي تفوق قدرة المرء على التحمل. ويمكن تعريفه كذلك على أنه حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي يصاب بها الفرد في المواقف التي يبذل فيها مجهودا مضاعفا.

يبدو جليا من هذه التعاريف أنها تركز على الطريقة التي يصاب بها الأجراء بمتلازمة الإنهاك المهني، مادام أن وقوعها يكون متزامنا مع ظهور جملة من الأعراض البدنية والعقلية والعاطفية. لكن ذلك لا يعني أن المصابين بها يشتكون ممن أمراض معينة، كل ما هنالك أن استمرارهم في مقاومتها، قد يضعف مع الوقت من مناعة أجسامهم ليزداد حينها خطر إصابتهم بالإضطرابات النفسية والأمراض النفجسدية.

للمزيد حول الإنهاك المهني، انظر:

- سلمى بوجلابي، الإنهاك المهني للأجير، أي حماية؟ مطبعة دار القلم، الرباط، الطبعة الأولى أكتوبر 2021، ص 27، 28 وما بعدها.

41 – آسية المواق، أي حق للأجراء في الصحة النفسية بالوسط المهني؟ المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية، العدد 21، أكتوبر 2021، ص 54.

42 – اعتبر المشرع المغربي بمقتضى المادة 40 من مدونة الشغل التحرش الجنسي أو استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير من طرف المشغل بمثابة خطأ جسيم، يستحق بمقتضاه الأجير تعويضا عن الطرد التعسف في حالة مغادرته لعمله.

43 – القرار عدد 672 الصادر بتاريخ 2013/05/09 ملف اجتماعي عدد 2012/1/5/1494، قرار أشارت إليه آسية المواق، م س، ص 68.

44 – القرلر عدد 758 الصادر بتاريخ 2 يونيو 2011 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/96، قرار أشارت إليه آسية المواق، م س، ص 68.

45 – في هذا الصدد، يمكن إيراد بعض الملاحظات على المقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه، منها:

– أن صيغة المادة 12 من القانون رقم 19.12 المذكورة أعلاه جاءت عامة وفضفاضة، ولم تحدد بشكل دقيق مفهوم التدابير اللازمة للمحافظة على الصحة والسلامة، خلافا لما هو عليه الأمر في مدونة الشغل التي كانت أكثر دقة، أو حتى في ظهير الالتزامات والعقود باعتباره القواعد العامة. فكان حريا بالمشرع تحديد هذه التدابير ولو على سبيل المثال، خصوصا إذا كانت العاملة أو العامل المنزلي مقيما مع مشغله بالمنزل.

– اقتصار منع بعض الأعمال على العمال المنزليين الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة (خلال فترة انتقالية)، في حين أنه بمطالعتها لبعض هذه الأعمال نجدها تحتاج إلى كفاءة مختصين للقيام بها، وقد تشكل خطرا على العاملة أو العامل المنزلي البسيط الذي ليست له الخبرة الكافية بشأنها، ولو كان بالغا سن الرشد القانوني.

ملاحظات أوردها:

- الدكتور أشرف جنوي في، عقد العمل المنزلي في ضوء القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مطبعة الأمنية الرباط، الطبعة الأولى 2023، ص 97 و98.

46 – مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6609 بتاريخ 2 أكتوبر 2017، ص 5541.

47 – المادة الثانية من المرسوم.

48 – أشرف جنوي، م س، ص 99,

49 – تم تأسيس نظام الضمان الاجتماعي منذ سنة 1959 لفائدة المأجورين في الصناعة والتجارة والمهن الحرة، وعهد بتسييره إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذي من مهامه حماية المؤمن لهم ضد مخاطر فقدان الدخل بسبب المرض والأمومة والزمانة والشيخوخة، وكذا صرف التعويضات العائلية والتعويضات عن الوفاة ومعاش المتوفى عنهم. وقد دخل هذا النظام حيز التطبيق في فاتح أبريل 1961.

وينظم الضمان الاجتماعي الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، ص 2178.