



## الأمن القانوني لعمال المنازل في القانون المغربي

*Legal security for domestic workers in Moroccan law*

د. لبنى آيت العسري: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي  
عياض، مراكش، المغرب.

*Dr. Loubna Ait El Asri: Faculty of Legal, Economic and Social  
Sciences, Cadi Ayyad University, Marrakech, Morocco.*

[aitelasri\\_loubna@yahoo.fr](mailto:aitelasri_loubna@yahoo.fr)

### المخلص:

يعتبر الأمن القانوني لعمال المنازل السند القانوني القادر على إرساء الثقة بينهم وبين صاحب العمل، وخاصة بعد مصادقة المغرب على مجموعة من الاتفاقيات في هذا المجال. ونظراً إلى أن هذا النوع من العمل يعرف مجموعة من الاستثناءات، وكذا خضوعه في غالبته إلى مجموعة من الأعراف، تجعل صعوبة خضوعه إلى مدونة الشغل بشكل شامل أمراً صعباً نظراً لطبيعة العمل المنجز وكذا مكان إنجازه. ويبقى الاجتهاد القانوني للمشرع هو الحل الوحيد. وبذلك ارتأى المشرع المغربي، على غرار مجموعة من الدول بعد إصداره مجموعة من التوصيات في هذا المجال، إلى إغنائها بقانون قادر على حماية العلاقة بين هذه الشغيلة وصاحب العمل، وتزويدها بمجموعة من المراسيم، وذلك لرفع مستوى الضمانات للعاملين في هذا القطاع، وذلك باعتبار الطبيعة والخصوصية المميزة لطبيعة عملهم، وتدعيم حقوقهم، وحماية الأطفال من الاستغلال في العمل المنزلي، وكذا محاربة سماسة المستغلين للوضعية الاجتماعية لبعض الأسر.

الكلمات المفتاحية: عمال المنازل، عقد العمل، الضمانات القانونية، التعويضات، التغطية الصحية.



**Abstract:**

The legal security of domestic workers is the legal basis that can establish trust between them and the employer, especially after Morocco has ratified a set of agreements in this respect, and given that this type of work is characterized by a set of exceptions, as well as it is subject to a set of customs for the most part of it. Moreover, it is difficult to be comprehensively subjected to the Employment Act due to the nature of the accomplished work and the place where it is performed and this was the reason why the legal jurisprudence of the legislator is remaining the only solution. consequently, after issuing a set of recommendations in this field, the Moroccan legislator in line with a group of countries decided to enrich them with a law that is capable of protecting the relationship between these workers and the employer and supporting those recommendations with a set of decrees in order to raise the level of guarantees for workers, promote their rights, prevent the exploitation of children in domestic work, as well as fight brokers who exploit the social situation of some families.

**Keywords:** domestic workers, labour contract, legal guarantees , compensations, health care coverage

## المقدمة:

يعتبر التشغيل حقاً وواجباً، فهو حق لأن كرامة الإنسان واستقلاله عن الغير لا يتحققان بدونها، بل إنه أول حق من حقوق الإنسان بعد الحق في الحياة. ولعلنا لا نجانب الحقيقة إذا قلنا إنهما يشكلان حقاً واحداً هو الحق في الحياة من خلال العمل (العزیز، 1995-1996، ص. 100؛ محمد، 1996).

لم يعرف نشاط العمال المنزليين في السابق أي تنظيم قانوني، بل كان خضوعه للعنف، مما أدى إلى استغلال العاملين بهذا القطاع، خاصة أن الفئة التي تشتغل في هذا النشاط تعاني من الأمية والفقر والهشاشة، مما يعرضها إلى الإجحاف والاستغلال. ومع ارتفاع ضحايا العنف الممارس على هذه الفئة من العمال، وخاصة القاصرين ذكوراً وإناثاً، وبما أن مدونة الشغل المغربية 65.99 لم تتطرق لهذا الصنف من العمل، فإن المشرع المغربي فطن إلى خلق قانون خاص بهذه الشريحة العمالية وتداركها من الاستغلال الذي تتعرض له، وحمائتها خاصة فئة القاصرين الذين مكانهم المدرسة والرعاية الأسرية وليس الاستغلال كعمال بالبيوت ولفائدة أسر تستغل وضعهم الاجتماعي والاقتصادي وحاجتهم للمال. ولذلك يعتبر ميلاد القانون 19.12 كاهتمام بهذه الطبقة العاملة وتحسين حقوقهم وحمائتهم من تعسف المشغلين، لأن طبيعة العمل المنزلي خاصة ولا يمكن أن تنضوي تحت لواء مدونة الشغل، وذلك لخصوصيتها وصعوبة التحكم فيها.

## تمهيد

نظراً لطبيعة نشاط العمال المنزليين، قامت الدولة المغربية بتدعيم الأمن القانوني للعمال المنزليين بسلك توجيهين: أولهما الأسلوب الوقائي، والذي تستهدف من خلاله الوقاية من الفعل المخالف

باستغلال الأطفال في الأشغال المنزلية، وذلك من خلال التدابير القانونية التي ينص عليها القانون 19.12، والذي جاء لأجل الوقاية وتضييق الخناق على الفاعلين والمستغلين للظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسر البسيطة ومنع استغلال أطفالهم سواء ذكوراً أو إناثاً. بحيث أن الدولة المغربية قامت بالبحث عن أسباب استفحال ظاهرة تشغيل الأطفال في الأشغال المنزلية وتعرضهم للعنف وارتفاع نسبة الهدر المدرسي والانقطاع عن الدراسة، فوجدت أن مجمل عمال البيوت من القاصرين، وذلك راجع لمجموعة من الأسباب والعوامل التي تؤثر في هذه الظاهرة، خاصة العوامل الاقتصادية التي برزت عنها هذه المشكلة الاجتماعية التي لها نوازعها وعواملها، ومحاولة معالجتها من خلال إيجاد مجموعة من المخرجات لأجل تجاوز إشكالية تشغيل القاصرين وحمايتهم، وكذا حماية غيرهم من العاملين في هذا المجال وبشكل خاص تشغيل القاصرين، لأن الإنسان لا يعرف هدفه وحقيقته وجوده إلا بالعمل، وسعادته لا يمكن أن تتحقق إلا به، بحيث تكتمل استقلالية الإنسان، كما يلعب دوراً أساسياً في تحسن مستوى معيشة الأفراد والجماعات (الأسرة)، ويعتبر أيضاً عاملاً من عوامل التنمية الاجتماعية.

وباعتبار حق العمل من أهم الحقوق الاجتماعية، لأنه يوفر العيش الكريم للفرد وينقذه من الحاجة لاستجداء الآخرين، ويوفر الأمن المادي للإنسان حاضراً ومستقبلاً، ونرى في الوقت الحاضر أن جميع الأحزاب السياسية التي تسعى للوصول إلى السلطة أصبح جل اهتمام برامجها وبياناتها الانتخابية هو محاربة البطالة، وتوفير فرص العمل للمواطنين.

ويمكن تعريف العمل بأنه نشاط يبذله الشخص سواء بجسمه أو بعقله، ومحل الحق الشخصي هو دائماً عمل يقوم به المدين، وبخلاف الحق العيني الذي يرد على الأشياء. والعمل محل الحق

الشخصي قد يكون عملاً إيجابياً كبناء منزل...، كما قد يكون عملاً سلبياً كالامتناع عن البناء في مكان معين...، والأعمال التي يمكن أن تكون محلاً للحقوق الشخصية لا يمكن أن تقع تحت حصر، وذلك تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة، فالإرادة حرة في أن تنشئ ما تشاء من الروابط القانونية التي تترتب عليها حقوق شخصية؛ إلا أنه أياً كان العمل الذي يكون محلاً للحق الشخصي، فإنه يشترط أن يتوافر فيه على شروط ثلاثة وهي:

- أن يكون ذلك العمل ممكناً في ذاته.
- أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين.
- أن يكون مشروعاً (الطيب، 2002، ص. 314).

ومن هنا نطرح إشكالية عن مدى قدرة القانون عن ضمان هذه الفئة العمالية الهشة والنهوض بها، ومن هنا نطرح سؤالاً أساسياً عن ماهية الضمانات التي نص عليها القانون 19.12 لتقوية مكانة هذه الفئة العمالية؟

وبناءً على ما سبق، سوف نتطرق في هذه الدراسة إلى كيفية تحديد معيار العمال المنزليين وكذا التعرف على المعايير المعتمدة لتحديد طبيعة هذا العمل (المبحث الأول) ومعرفة كيفية تنظيمه، إضافة لمعرفة كيفية تحديد الأجر باعتباره أساس العيش الكريم وما هي الضمانات الجزرية التي تضمن عدم إخلال الطرف المشغل بالتزاماته وعدم استبداده (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: تعريف العامل المنزلي وحمائته من خلال القانون 19.12

كما نعرف أن المشرع المغربي نظم العلاقة الشغلية بمدونة الشغل التي تنظم العلاقة بين الأجير والمشغل، وبما أن العمال المنزليين لا يخضعون لهذه المدونة، فإن المشرع المغربي عمل على

حماية هذه الفئة العمالية التي تتعرض إلى الاستغلال من طرف مشغليها، وذلك من خلال القانون 19.12، والذي يعتبر نقلة نوعية في الحماية الاجتماعية، خاصة لحماية الأطفال القاصرين الذين يستغلون في الأعمال المنزلية، إضافة إلى حماية الغير القاصرين من الاستغلال والاستعباد وحماية حقوقهم وضمان عيشهم بكرامة، وذلك بجعل هذا النوع من الأعمال يخضع إلى تنظيم قانوني يبين حقوق وواجبات كل واحد من الأطراف وتحديد نوعية الأعمال والأشغال التي تتصوي تحت لواء القانون 19.12 الخاص بالعمال المنزليين، والذي ينظم الأشغال التي يطلق عليها الأعمال المنزلية، وبذلك سوف نتطرق من خلال تحديد معيار العامل المنزلي (المطلب الأول) وكيف تمت إضفاء الطابع الرسمي على عمل العمال المنزليين (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: معيار تحديد العامل المنزلي من خلال القانون 19.12

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، العامل المنزلي بالقول: "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام". كما اعتبرت الاتفاقية أنه لا يعتبر عاملاً منزلياً الشخص الذي يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر، أو على نحو متقطع تحدده الأطراف، حيث يعتبر العامل من يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه مقابل أجر، ويشترط في العامل شرطان: (1) أن يؤدي عمله تحت إدارة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه؛ (2) أن يتقاضى أجراً عن عمله (منيب، د.س، ص. 558). وبذلك نجد أن العمال المنزليين تنطبق عليهم هذه الشروط.

وعرف القانون 19.12 العاملة أو العامل المنزلي بأنه ذلك الشخص الذي يقوم بصفة دائمة أو اعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو الأسرة، حيث تضم الاعتناء بالبيت؛ الاعتناء

بالأطفال؛ الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في  
وضعية إعاقة؛ السياقة؛ أعمال البستنة (قانون رقم 19.12، 1437هـ)؛ حراسة البيت، سواء عند  
مشغل واحد أو أكثر (المادة الأولى من القانون 19.12).

وقد حدد القانون 19.12 تعريف كل من المشغلة أو المشغل بأنه شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة  
أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المحددة بالقانون (مرسوم رقم 2.17.355، 1439هـ).  
أما مضمون العقد فقد تركه المشرع خاضعاً لاتفاق ورضا الطرفين، إلا أن محوره يجب أن يكون  
محدداً في العمل المنزلي، أي العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر.

غير أن العقد الذي يتم إبرامه بين المشغل والطرف الآخر العاملة أو العامل المنزلي فهو عقد اتفاقي  
يمكن أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة، وذلك يرجع إلى اتفاق الأطراف (المادة الأولى من  
المرسوم 2.17.355)، ويقوم بإعداده المشغل وفق النموذج المحدد بالمرسوم رقم 2.17.355  
(المادة 3 من القانون رقم 19.12).

غير أنه يجب المراعاة عند توقيع عقد العمل المنزلي من طرف المشغل والعاملة أو العامل المنزلي  
الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وبأهليتهما للتعاقد وبمحل العقد وبسببه، ويمكن تحديد فترة  
الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في 15 يوماً، وبكونها مؤدى عنها، وخلال هذه المدة يمكن  
لأحد الأطراف إنهاء عقد الشغل بإرادته دون تعويض (المادة 8 من القانون رقم 19.12 والمادة 3  
من المرسوم 2.17.355).

إذا كان عقد الشغل ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل، ويمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل  
المنزلي بجميع وسائل الإثبات (المادة 9 من القانون رقم 19.12).

إلا أنه عند انتهاء عقد الشغل، يستوجب على المشغل أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه 8 أيام، وفي حالة خالف ذلك فإن العامل من حقه مطالبة المشغل بأداء تعويض (المادة 10 من القانون رقم 19.12).

كما منع القانون 19.12 القيام بأعمال الوساطة في تشغيل عامل أو عمال منزليين على الأشخاص الذاتيين بمقابل (المادة 4 من القانون رقم 19.12).

ولأجل ضمان الطمأنينة وبناء الثقة والأمان في قلب المشغل، فقد ألزم القانون 19.12 العاملة أو العامل المنزلي بأن يقدم لمشغله نسخة مطابقة للأصل لبطاقة الهوية الوطنية أو ما يقوم مقامها بالإضافة إلى جميع البيانات والوثائق التي يطلبها له مشغله، وبشكل خاص كل ما يرتبط باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ميلاده وكذا حالته الاجتماعية... (المادة 5 من القانون رقم 19.12)، ويجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يحيط المشغل علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

### المطلب الثاني: إضفاء الطابع الرسمي لحماية العمال المنزليين

فحق العمل يعني حرية الفرد في مزاوله العمل الذي يريده وعدم إجباره على مزاوله عمل معين، إلى أن أصبح حقاً يجب على الدولة أن تكفله لمواطنيها، ووضع شروط وقواعد تحافظ على حقوق العمال الذين من ضمنهم العمال المنزليين. كما أن حق العمل يقوم على عدم الحيلولة بين الفرد والعمل الذي يريد أداءه أو ما يقوم على أدائه فعلاً، وعدم جواز إجباره على أداء عمل معين لا يريد أداءه وجواز إضرابه عنه وتقرير تمتعه بهذا الحق إن دعت الضرورة لذلك. منع القانون 19.12 تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً (المادة 7 من القانون رقم 19.12).

وبذلك، فإن المشرع المغربي حماية منه لحقوق الأطفال وعدم استغلالهم، منع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة ليلاً، كما منع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطيرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً بيناً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة (مرسوم رقم 2.17.356، 1439هـ)، وذلك تطبيقاً لكل من الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.

وتعزيزاً للدور الحمائي وتماشياً مع الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها المصادق عليها من طرف المغرب، فإنه تم منع أي تشغيل للعمال المنزليين يشكل مخاطر بينة تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة، كما يمنع تشغيل العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً، غير أن المشروع لم يبين الإجراءات الضرورية والفورية الممكن القيام بها بخصوص الممارسات التي يوجد فيها بعض الأطفال، وفي حالة الوقوف على أي شكل من أشكال هذه الممارسات بعد دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وبذلك نص القانون 19.12 على وجوب القيام بفحص طبي كل ستة أشهر للعاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وذلك على نفقة المشغل، لضمان صحتهم الجسدية والجسمية.

وبالتالي على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته (المادة 12 من القانون رقم 19.12).

ولأجل تطوير أداء العمال المنزليين وتنمية مهارتهم والنهوض بمكتسباتهم، وبذلك مكن القانون المغربي العاملات أو العمال المنزليون من إمكانية الاستفادة من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني (المادة 11 من القانون رقم 19.12)، إلا أنه ترك كفايات الاستفادة من هذه البرامج خاضعة لاتفاق وإرادة المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

#### المبحث الثاني: الحماية القانونية لتنظيم عمل العمال المنزليين وكيفية حمايتهم

باعتبار الأشغال المنزلية نوعاً من العمل الذي أصبح ينظمه القانون، لأجل ذلك يجب أن يستفيد العمال المنزليون من الحقوق التي يستفيد منها باقي العمال والمستأجرين مع مراعاة طبيعة عملهم. ومن بين هذه الحقوق العطل الأسبوعية والسنوية وتحديد ساعات العمل، وتوضيح الحد الأدنى للأجر، وبيان كيف يتم إنهاء عقد العمل المنزلي، وبيان العقوبات في حالة مخالفة بنود العقد. وعليه سوف نقوم بدراسة كيفية تنظيم العطل للعمال المنزليين (المطلب الأول) وكيفية تنظيم الأجر لعمال المنازل (المطلب الثاني) والتدابير الجزرية والحماية الاجتماعية للعمال المنزليين (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: كيفية التنظيم القانوني للعطل للعمال المنزليين

يعد العمال المنزليون ضمن اليد العاملة، فمن الضروري استفادتهم من العطل والراحة الأسبوعية. فقد حدد القانون 19.12 مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها باتفاق بين الأطراف على أيام الأسبوع (المادة 13 من القانون رقم 19.12، والمادة 4 لمرسوم 2.17.355)، باستثناء العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع، بحيث يستفيد العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة (المادة 14 من القانون رقم 19.12، والمادة 6 لمرسوم 2.17.355). ويمكن للأطراف الاتفاق بالتراضي بين الطرفين على تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

ومكن القانون 19.12 العاملة المنزلية الأم من الاستفادة من استراحة خاصة للرضاعة من تاريخ استئنافها للعمل، أثر الوضع، تحدد مدتها ساعة واحدة عن كل يوم، وذلك لمدة 12 شهراً متوالية (المادة 15 من القانون رقم 19.12)، إلا أن مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية، أما عن طريقة استفادة هذه العاملة من هذه المدة فيكون باتفاق مع المشغل بحيث يتم ملاءمتها مع ظروف العمل.

إضافة إلى ذلك، تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، ويمكن تجديد تأجيلها باتفاق الطرفين إلى تاريخ لاحق (المادة 17 من القانون رقم 19.12 والمادة 6 من المرسوم 2.17.355).

وإذا قضى العامل المنزلي 6 أشهر متصلة في خدمة المشغل، يمكنه الاستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر (المادة 16 من القانون رقم 19.12)، ويمكن أن يتفق الطرفان على تقسيم أو تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين (المادة الثانية من المادة 6 من المرسوم 2.17.355).

### المطلب الثاني: القانون 19.12 وكيفية تنظيم الأجر لعمال المنازل

فالغاية من كل عمل هي الحصول على أجر، لأنه يعتبر الدافع الرئيسي للبحث عن عمل، فلا يمكن للإنسان أن يستمر في الحياة إن لم يوفر له عمل مناسب يمكنه من كسب قوته (برهان، 1999، ص. 60). وللعمل أهمية أساسية في حياة الإنسان، فهو الذي يمكنه من العيش الكريم، فلا يمكن العيش بكرامة دون ضمان العيش الكريم أو العيش بكرامة دون عمل (الأحمدي، 1993، ص. 297). ولذا نجد أن الأجر ركيزة أساسية للعيش الكريم، ويمكن تحديد معنى الأجر من ناحيتين: فمن الناحية الاجتماعية يعتبر الأجر بمثابة الأداء الذي يضمن معاش الأجير وعائلته وهو مقابل لعمل ناتج عن نشاط اجتماعي، ويعتبر من الناحية الاقتصادية بمثابة سعر أو كلفة العمل في حد ذاته (مقابل أداء عمل) (سعيد، 1981، ص. 280).

وبذلك نص المشرع المغربي على وجوب تأدية الأجر للعمال المنزليين عند انتهاء كل شهر عمل، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

كما يمكن للمشغل أن يخصم مقابل كل يوم عمل من أجره العاملة أو العامل المنزلي عن كل يوم تغيب فيه دون ترخيص من مشغله، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك (المادة 20 من القانون رقم 19.12).

وعليه فقد حدد القانون 19.12 الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي بألا يقل عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في القطاعات الصناعية والتجارة والمهن الحرة، أي أجر يمكن أن يحقق للأجير أن يعيش حياة كريمة. ولكي لا يستغل صاحب المنزل حاجة العامل المنزلي وظروفه وتشغيله مقابل الأكل والسكن، فقد منع المشرع المغربي أن يتم اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي (المادة 19 من القانون رقم 19.12، المادة 5 من المرسوم 2.17.355).

وكباقي العاملين في جميع القطاعات، فإن العامل أو العاملة المنزليين فإنه من الضروري حماية هذه الطبقة العاملة من الطرد التعسفي، وفي حالة فصله يجب أن يستفيد من تعويض مالي عند فصله، خاصة إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل (المادة 21 من القانون رقم 19.12).

#### المطلب الثالث: التدابير الجزية للقانون 19.12 والحماية الاجتماعية للعمال المنزليين

ولأجل ضمان فعالية القانون المؤطر للعمال المنزليين وضمان عدم استهتار المشغلين بنصوصه أو العمل به بشكل انتقائي لنصوصه، فقد نص المشرع المغربي كذلك على كيفية المعاقبة للمخالفين، وذلك لخلق نوع من الأمن القانوني للفئة العاملة بالمنازل والتي نظمها القانون 19.12. وبذلك تتم معاقبة بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم لكل مشغل لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل، أو لم يسلمها في الأجل أو لم يضمنها البيانات المحددة (المادة 25 من القانون رقم 19.12)، وعند عدم التقيد بمدة العمل المتفق عليها في العقد (المادة 13 من القانون رقم 19.12)، وفي حالة عدم احترام الراحة الأسبوعية للعامل المنزلي كما تم الاتفاق عليها، أو امتنع عن منحه حقه من الراحة اليومية (المادة 14 من القانون رقم 19.12)، أو في حالة لم يمنح العاملة المنزلية

حقها في استراحة الرضاعة (المادة 15 من القانون رقم 19.12) أو عدم منح العامل المنزلي حقه في العطلة السنوية المؤدى عنها (المادة 16 من القانون رقم 19.12)، أو قام بتشغيل عاملة أو عامل منزلي في أيام العطلة والأعياد المؤدى عنها (المادة 17 من القانون رقم 19.12) ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفاة منها إلى وقت لاحق...

كما يتوجب على المشغل الذي يشغل عاملة أو عاملاً منزلياً واحداً أو أكثر وفقاً للقانون 19.12 بأن يقدم للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ إبرام عقد العمل ملف انخراطه وتسجيل عاملاته أو عماله المنزليين (مرسوم رقم 2.18.686، 1440هـ)، كما يتوجب على المشغل إخبار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمقتضى وثيقة في حالة تغيير مبلغ الأجر (المادة 5 من القانون 19.12)، ليتم احتساب الاشتراكات على أساس الأجر ومدة العمل المحددين في عقد العمل (المادة 8 من المرسوم 2.18.686)، وتدرج التغطية الصحية للعمال المنزليين ضمن أحكام المادة 2 من قانون 65.00 المتعلق بالتأمين الإجباري الأساسي عن المرض (المادة 9 من المرسوم 2.18.686)، وللمشغل بأن يشعر الصندوق بالتاريخ المحدد لإنهاء سريان عقد العمل وذلك داخل أجل شهر ابتداءً من تاريخ وقوع التغيير.



## الخاتمة والنتائج

يعد القانون 12.19 قفزة نوعية في النهوض بهذه الطبقة العاملة وحمايتها وضمان عملها بكرامة وحفظ حقوقها من الاستغلال، بالرغم من أن هذا القانون يعد لبنة أساسية في تنظيم هذا النوع من الأعمال، إلا أنه يحتاج إلى تطويره في المستقبل ليضمن حقوق العمل كاملة لهذه الطبقة الشغيلة. فرغم ضمانه مجموعة من المكتسبات، إلا أنه لم يتطرق إلى مجموعة من الحقوق التي تعرفها باقي الطبقات العاملة كحق الانضمام لنقابات، وحق الإضراب إضافة لعدم تحديد سن للتقاعد. كما بين الواقع صعوبة تطبيق هذا القانون، خاصة وأن التحديات الاجتماعية والاقتصادية لبعض الأشخاص تلوح بهم في الاستغلال من طرف المشغلين وكذا وسطاء، خاصة في المناطق القروية والنائية وتجعلهم يعتمدون على العرف بدل القانون، وذلك راجع للحاجة إلى مورد مالي وعدم الوعي بخطورة الاستغلال.

## المصادر والمراجع

1. الأحمدى، عبد الله. حقوق الإنسان والحريات العامة في القانون التونسي (نوفمبر 1993).  
تونس: شركة أوريس للطباعة والنشر.
2. بناني، محمد سعيد. قانون الشغل بالمغرب "علاقة الشغل الفردية" (1981). الدار البيضاء: دار النشر المغربية.
3. بن عيسى زغيوش. التجريب بين علم النفس وعلوم الأعصاب: اشتراك البراديغم واختلاف في التقنيات وتشابهه في النتائج (مجلة عمران المغرب, 2019).
4. الحوراني، محمد عبد الكريم. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ط1 (2008). عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
5. الخولي، يمني طريف. فلسفة العلم في القرن العشرين (2000). الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
6. زغيوش، بن عيسى. التجريب بين علم النفس وعلوم الأعصاب: اشتراك البراديغم واختلاف في التقنيات وتشابهه في النتائج (مجلة عمران المغرب, العدد 29, 2019).
7. سراي، سعاد. البراديغم في علوم الاتصال بين الضرورة المنهجية والصعوبات البحثية الإجرائية (مجلة علوم الإنسان والمجتمع, 2018).
8. البراديغم السوسيولوجي وإسهاماته في تفسير التغير الاجتماعي (مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية, المجلد 02, العدد 02, 2020).

9. الفصايلي، الطيب. مدخل لدراسة القانون: نظرية القانون (2002). الدار البيضاء: مطبعة النجاج الجديدة.
10. كون، توماس. بنية الثورات العلمية ط1 (1986). لبنان: دار الحداثة.
11. [عنوان أو وصف للمادة المقدمة]. الرابطة الدولية لمدارس الخدمة الاجتماعي (AIETS) ، المنعقد في الفترة من 10 يوليو، استراليا (يوليو 2014).
12. غليون، برهان. حقوق الإنسان العربي (1999). بيروت: سلسلة كتب المستقبل العربي "17"، مركز الدراسات الوحدة العربية.
13. ميكو، محمد. التشغيل وحقوق الانسان بين التنافسية والالية (1996). الرباط: مطبوعات اكااديمية المملكة، سلسلة الدورات 22 ابريل 1996، مطبعة المعارف الجديدة.
14. منيب، مصطفى كامل. عقد العمل (دس). القاهرة: دار الفكر العربي.
15. النويضي، عبد العزيز. الحق في التنمية محاولة للمساهمة في نظرية مندمجة لحقوق الانسان (رسالة دكتوراه غير منشورة، 1995-1996)، القانون العام كلية الحقوق، فاس.
16. المادة الأولى من القانون 12. 19.
17. المادة الأولى من المرسوم 2.17.355.
18. القانون التنظيمي الخاص بالعاملات والعمال المنزليين رقم 19.12. الصادر بالظهير الشريف 1.16.121 (2016).
19. المرسوم رقم 2.17.355 بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي. الصادر في الجريدة الرسمية عدد 6609 (2017).



20. المرسوم رقم 2.17.356 بتنظيم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة (2017).
21. المرسوم رقم 2.18.686 بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين. الصادر في الجريدة الرسمية عدد 6783 (2019).
22. المادة 2 من القانون 19.12، والمادة 2 من المرسوم 2.17.355.
23. المادة 3 من القانون رقم 19.12.
24. المادة 3 من المرسوم 2.18.686.
25. المادة 4 من القانون رقم 19.12.
26. المادة 5 من القانون رقم 19.12.
27. المادة 6 من المرسوم 2.17.355.
28. المادة الثانية المادة 6 من المرسوم 2.17.355.
29. المادة 7 من القانون رقم 19.12.
30. المادة 8 من القانون رقم 19.12 والمادة 3 من المرسوم 2.17.355.
31. المادة 8 من المرسوم 2.18.686.
32. المادة 9 من القانون رقم 19.12.
33. المادة 9 من المرسوم 2.18.686.
34. المادة 10 من القانون رقم 19.12.
35. المادة 11 من القانون رقم 19.12.



36. المادة 12 من القانون رقم 19.12.
37. المادة 13 من القانون رقم 19.12.
38. المادة 13 من القانون رقم 19.12، والمادة 4 من المرسوم 2.17.355.
39. المادة 14 من القانون رقم 19.12.
40. المادة 14 من القانون رقم 19.12، والمادة 6 من المرسوم 2.17.355.
41. المادة 15 من القانون رقم 19.12.
42. المادة 16 من القانون رقم 19.12.
43. المادة 17 من القانون رقم 19.12.
44. المادة 17 من القانون رقم 19.12 والمادة 6 من المرسوم 2.17.355.
45. المادة 19 من القانون رقم 19.12، والمادة 5 من المرسوم 2.17.355.
46. المادة 20 من القانون رقم 19.12.
47. المادة 21 من القانون رقم 19.12.
48. المادة 25 من القانون رقم 19.12.
49. Doda, Zerihun. Introduction to sociology (2005). Ethiopia Public Health Training Initiative.
50. Hammand, Henry. Introduction to sociology (2010). Smashwords.
51. Javad, Bahram., & Masoud, Jasem W. Structuralism social criminology (An Open Access Journal, 2016).
52. Richmond, Mary Ellen. Social diagnosis (1917). New York: Russell Sage Foundation.