



وضعية المرأة والحدث الأجيرين

بين مدونة الشغل ومعايير منظمة العمل

الدكتور كمال أزروال

دكتوراه في القانون الخاص

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد السادس، وجدة

المغرب

مقدمة:

لطالما كان التشريع يعكس واقع كل دولة وخصائصها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لكن مع التطورات التي عرفها العالم اليوم في مجال الاتصال وظهور النظام العالمي الجديد المتجسد في العولمة أتت مدونة الشغل في الوقت الذي كان يسعى فيه المغرب إلى فتح أورش التاهيل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات النظام الجديد، لمواكبة الركب وإيجاد موطئ قدم في سوق التنافسية، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال فسخ المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري. هذا الأخير لا يجب أن يكون على حساب كرامة الإنسان ومستواه المعيشي وتقدمه الاجتماعي، لأن العمل ليس بضاعة، والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة والطفل، فإذا كان الأجير يوصف بالطرف الضعيف اقتصاديا في العلاقة الشغلية، فإن هذه الفئة ضعيفة من كل الجوانب. لهذا تعد حقوقها من الموضوعات الثرية والخصبة، التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لكونها تمس شريحة واسعة من المجتمع. هذه الميزات جعلت الاهتمام بها أكثر ليس فقط على مستوى التشريعات الوطنية فحسب بل تعدتها إلى المستوى العالمي من خلال منظمة العمل الدولية، خاصة وأن التطورات التي عرفتها الصناعة. وما ترتب عنها من حاجة ماسة لليد العاملة، دفعت بالعديد من الأحداث والنساء إلى ولوج سوق الشغل من أجل تحسين وضعيتهم الاجتماعية على اعتبار أنها الظاهرة عالمية تستوجب تضافر الجهود للحد منها (تشغيل الاطفال، وحماية المرأة من التعسف والاعتداء)، وذلك عبر خلق مجموعة من المنظمات التي تعمل على إصدار اتفاقيات وتوصيات تعمل من خلالها على توحيد ما أمكن بين التشريعات دول المنظمة والمواقفة على تلك الاتفاقيات. وجعل ملاءمة القوانين الداخلية لتلك الاتفاقيات أحد أهم المعايير في تصنيف الدول وتقدمها (عولمة القاعدة القانونية) وذلك من أجل مواجهة السياسات الكبرى التي تسنها المؤسسات المالية والتجارية التي تؤطر العلاقات الاقتصادية والمالية الدولية، وذلك عن طريق تدويل قانون العمل¹، عبر وضع معايير العمل الدولية في شكل صكوك عالمية أقرها المجتمع الدولي من خلال مؤتمر العمل الدولي، وتعكس قيما ومبادئ مشتركة بشأن القضايا المتعلقة بالعمل. وإذا كان للدول الأعضاء حق الاختيار في التصديق، أو عدم التصديق، على أية اتفاقية، فإن منظمة العمل الدولية تعتبر من الأهمية بمكان، تتبع التطورات في جميع البلدان، سواء صادقت على الاتفاقيات أم لم تصادق عليها².

وباعتبار الموقع الجيواقتصادي للمغرب والذي لم يكن في منى عن المتغيرات العالمية وعن الوضعية الاقتصادية التي فرضتها، ألزمته بتوفير مناخ اقتصادي متنوع على المستوى الوطني، تستطيع في إطاره المقاولات أن تواجه تكاليف النهوض بأوضاع الأجراء العاملين بها، خاصة والمغرب مر بفترات عصبية نتاج سياسة تقويم الهيكلية وتشتت النصوص المنظمة للعلاقة الشغلية، ولكون مجال الشغل والتشغيل له أهمية كبرى في إرساء اقتصاد وطني ناجع عمد المشرع المغربي وفي إطار التزاماته الدولية، في ميدان التنمية واحترام الحقوق الأساسية للأجراء، إلى إصلاح ومراجعة تشريعه الاجتماعي وفق مقاربة ومنهجية توافقية، من خلال إقرار مدونة شغل تحفز الاستثمار



المدر للثروات وخلق مناصب الشغل، وتسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن في علاقات الشغل وضمان الحقوق الأساسية للأجراء، والتي جاء في ديباجتها أن تشريع العمل هذا يتوافق مع المبادئ التي جاء بها الدستور ويتطابق مع المعايير العالمية.

أهمية الموضوع:

يكتسب الموضوع أهميته من الظرفية التاريخية للمغرب خاصة بعد دستور 2011 وحدث تغييرات هيكلية على مستوى الأجهزة العليا للدولة وظهور مؤشرات على وجود توجه لإحداث إصلاح يراعي المصالح العليا للبلاد ويستحضر مختلف المعطيات التي تعرفها الساحة الوطنية والإقليمية والدولية. وكذا من خلال الفئة الموضوع الدراسة الأولى "المرأة" توصف بنصف المجتمع وهناك من عبر عنها بالشريك في التنمية، والثانية "الطفل" رمز البراءة والمستقبل.

إشكالية الموضوع

فالمشروع المغربي من خلال تلك العبارة التي افتتح بها ديباجة مدونة الشغل، جعل الإشكالية التي يطرحها الموضوع هي ما مدى تأثير مدونة الشغل المعايير منظمة العمل فيما يخص المرأة والحدث الأجيرين؟ ومدى ملاءمة نصوص المدونة مع تلك المعايير؟ وهل يتضمن مدونة الشغل لهذه المعايير استطاع المشروع فرض الحماية لهذه الفئة؟

من خلال هذه الاشكالية يمكن القول أي لن أتناول في بحثي لمن الأولوية في التطبيق هل الاتفاقيات الدولية أم نصوص المدونة، مدام أن الإجابة يتضمنها دستور³، لكن و من أجل الإحاطة بالإشكالية والإجابة عليها اتبعت منهجا وصفي تحليلي الأمر الذي فرض علي التطرق لنصوص الاتفاقيات التي صادق عليها المغرب وتلك التي لم يصادق عليها، ومقارنتها مع ما ورد في نص المدونة، وذلك وفق التقسيم التالي:

المطلب الأول: حقوق المرأة والحدث الأجيرين وفق منظمة العمل الدولية

المطلب الثاني: مقتضيات مدونة الشغل التي تهم المرأة والحدث الأجيرين.

المطلب الأول: حقوق المرأة والحدث الأجيرين وفق منظمة العمل الدولية

معلوم أن للتطورات التي عرفتها الصناعة خلال الثورة الصناعية وما ترتب عنها من حاجة ماسة لليد العاملة، دفعت بالعديد من الأحداث والنساء إلى ولوج سوق الشغل من أجل تحسين وضعيتهن الاجتماعية، لكن شروط العمل آنذاك لم تساعد في ذلك، بل ولازال نضال مستمر من أجل إنصاف المرأة العاملة والأجير الحدث خاصة وأن هناك ملايين منهم لازال يعاني من وطأة ظروف العمل القاسية. رغم التطور الذي عرف مجال حقوق الانسان بشكل عام وحقوق هاتين الفئتين بشكل خاص. ولعل الاهتمام الدولي بهما يؤكد أنهما لازالا يحتاجان للحماية، خاصة وأن الصناعة تطورت ما جعل مشاكلهما تتطور هي الأخرى فما هي الاتفاقيات التي اهتمت بالأجير الحدث (الفقرة الأولى) وشؤون المرأة كأجيرة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الاتفاقيات الخاصة بحقوق الحدث الأجير

بداية أود أن أشير إلى أن عمل الأطفال يتسبب في حرمانهم من طفولتهم ويؤثر سلبا على نموهم الطبيعي ويلحق أضرارا بنمائهم البدني والعقلي. أي أن عمل الأطفال يشكل انتهاكا جسيما لحقوق الإنسان، وكما هو معروف فالطفل اليوم رجل الغد وقد غير عن ذلك أحد علماء النفس الذي قال أن الطفل أبو الرجل. فالاهتمام بهذه الفئة ليس من قبل الترف بل هو إهتمام بالمستقبل.



لهذا اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع عمل الأطفال من خلال مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عنها موضوع عمل الأطفال دون سن الرشد، بحيث كانت أولها الاتفاقية رقم 5 سنة 1919 في شأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية⁴. حيث نصت في مادتها الثانية على "عدم جواز تشغيل أو استخدام الأحداث دون سن الرابعة عشرة في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها"، لكن الاتفاقية رقم 138⁵ رفعت هذا السن في فقرة الثالثة من "المادة الثانية" التي لم تجز أن يكون الحد الأدنى لسن التشغيل، أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل عن 15 سنة.

وهناك الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بعمل الأحداث ليلا⁶ التي نصت في المادة الثانية على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاما في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي من فروعها، كما أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 10 المتعلقة بالحد الأدنى للسن للعمل في القطاع الزراعي التي حددته في أربعة عشر عاما⁷، لكن البند الثالث من المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 138 وسع مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية⁸، التي رفعت سن القبول في العمل إلى 15 سنة في فقرتها الثالثة، كما عاجلت منظمة العمل الدولية موضوع الحد الأدنى للسن التشغيل الأحداث في القطاع البحري من خلال الاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 التي نصت في المادة الثانية على أنه "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشرة على ظهر أي سفينة، بخلاف السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة" في حين عرفت المادة الأولى من نفس الاتفاقية المقصود بالسفينة "جميع أنواع السفن والمراكب التي تعمل في الملاحة البحرية، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة فيما عدا السفن الحربية". وكذا مجموعة من الاتفاقيات الأخرى التي اهتمت بالحدث مثل اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل في القطاعات غير الصناعية رقم 33⁹، التي لم تجز في مادتها الثانية تشغيل الأحداث دون السن الرابعة عشرة. وإن كانت في المادة الثالثة قد سمحت بذلك خارج أوقات الدراسة بشرط أن تكون هذه الأعمال خفيفة ولا تؤثر على صحتهم ونموهم ولا تمنعهم أو تحول دون استفادتهم الكاملة من الدراسة والتعلم. والاتفاقية رقم 59 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعي¹⁰، بحيث نصت المادة الثانية منها على أنه "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشرة في أي منشأة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها.

على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام هؤلاء الأحداث في المنشآت التي لا يعمل فيها سوي أفراد من نفس الأسرة وتستثنى من ذلك الأعمال التي تمثل بحكم طبيعتها أو بحكم الظروف التي تجرى فيها خطرا على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها". والاتفاقية رقم 123 التي اهتمت بنفس الموضوع في العمال تحت سطح الأرض. حيث حددت السن في 16 عشر سنة وذلك من خلال المادة الثانية التي نصت على أنه "لا يجوز استخدام الأشخاص دون سن مقرر أو عملهم تحت سطح الأرض في المناجم

تحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية الحد الأدنى للسن في إعلان ترفقه بتصديقها

لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن بأي حال عن 16 سنة".

ولاتفاقية رقم 90 التي منعت تشغيل الأحداث ليلا في الصناعة في المادة الثالثة¹¹، والاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليه، التي اعتبرت الطفل هو "كل شخص يقل عمره عن ثمانية عشر سنة"¹². وفي المادة الثالثة حددت المقصود ب أسوأ أشكال عمل الأطفال بنصها على أنه "يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:



(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الجبري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري لأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

(ت) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه، في المعاهدات الدولية ذات الصلة ولإتجار بها.

(د) الأعمال التي يرحح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي".

إضافة إلى هذه الاتفاقيات أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من التوصيات¹³ التي لها علاقة بموضوع الحدث الاجير كالتوصية رقم 13 بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً بالقطاع الزراعي الصادرة عن منظمة العمل في أكتوبر 1921. والتوصية رقم 41 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث الأعمال غير الصناعية الصادرة عن المنظمة في أبريل 1932. والتوصية رقم 52 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الاعمال الصناعية في إطار المشاريع الأسرية، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل بتاريخ 4 يونيو 1937. والتوصية رقم 80 المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية الصادرة عن المؤتمر العام في دورته التاسعة والعشرين بتاريخ 19 سبتمبر 1946 والتوصية رقم 146 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام 1973، والتوصية رقم 190 المتعلقة بمحضر أسوأ أشكال عمل الاطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها.

هكذا اهتمت منظمة العمل الدولية بشؤون الحدث الأجير، من كل الجوانب، حيث خطت منظمة العمل الدولية خطوة إيجابية تتمثل في انخفاض عدد الأطفال العاملين ضمن الفئة العمرية بين 5 و 14 عاما بحوالي 20 مليون طفل بين عامي 2000 و 2004، وعلى الأخص الأطفال العاملين في وظائف خطيرة¹⁴. بل الأكثر من ذلك قد سطرت هدف أسمى هو القضاء على عمالة الأطفال في العالم من أبرز الأهداف التي نصبتها منظمة العمل الدولية لنفسها منذ نشأتها في عام 1919. وقد وضعت سقف زمني هو حلول عام 2025، فالأمر يتطلب مراجعة للسياسات والبرامج: "نحن نمضي في الاتجاه الصحيح، ولكن ينبغي لنا التحرك بخطوة أسرع بكثير¹⁵".

الفقرة الثانية: الاتفاقيات الخاصة بحقوق النساء العاملات.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالمرأة، إذ كانت أول اتفاقية خاصة تراعي حالتها الفيزيولوجية هي الاتفاقية رقم 3 المتعلقة باستخدام النساء قبل الوضع وبعده لسنة 1919¹⁶، التي ألزمت الدول الأعضاء في المادة الثالثة بمجموعة من الإجراءات في حق المرأة الحامل كعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع، وإعطاء المرأة حق الانقطاع عن العمل إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع، هذه الاتفاقية تمت مراجعتها بالاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة إذ جاءت الفقرة الأولى من المادة الأولى تحدد نطاق تطبيق الاتفاقية بنصها على انه " تطبق هذه الاتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهم" عكس الاتفاقية رقم 3 التي اقتصر على المنشآت الصناعية، كما غيرت في صياغة المادة الثانية التي أعطت تعريفاً للمرأة والطفل¹⁷ أما المادة الثالثة فقد رفعت من إجازة الأمومة إلى 12 أسبوعاً وأن تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع، هذه الاتفاقية تمت مراجعتها للمرة الثانية سنة 2000 باتفاقية رقم 183¹⁸ التي جاء في ديباجتها "من أجل مواصلة تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات والصحة وسلامة الأم و طفل" كما



أشارت هذه الاتفاقية على أنها تؤكد أحكام الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979¹⁹، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل 1989²⁰، وإعلان بكين لسنة 1995 واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الرامية إلى ضمان مساواة العمال والعاملات في الفرص والمعاملة، حيث جاءت صياغة مواد هذه الاتفاقية مغايرة لسابقتها وأكثر تفصيلاً وحماية، فحددت المادة الأولى منها المقصود من المرأة، بكونها كل أنثى دون أي تمييز وينطبق تعبير طفل على أي طفل دون تمييز، ووسعت المادة الثانية من نطاق التطبيق بنصها على "تنطبق على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير، ورفعت من إجازة الأمومة على ألا تقل على أربعة عشر أسبوعاً، مع الإبقاء على شرط الشهادة الطبية²¹، كما اهتمت بالإجازة في حالة المرض أو المضاعفات الناتجة عن الحمل أو الولادة في المادة الخامسة التي تركت مهمة تحديد تلك الفترة إلى القوانين والممارسات الوطنية²²، وكذلك فترة الإرضاع بحيث أعطت للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية مع إعطاء القوانين والممارسات الوطنية تحديد المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية مع اعتبار فترات التوقف أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفق ذلك²³، أما العمل الليلي تناولته الاتفاقية 4 لسنة 1919²⁴ التي حددت المقصود بالليل، بكونه فترة من إحدى عشرة ساعة متوالية على الأقل يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً²⁵، أما المادة الثالثة فقد منعت تشغيل النساء ليلاً، لكن المادة الرابعة جاءت بالاستثناءات حيث نصت على أنه "لا تنطبق أحكام المادة الثالثة في حالة القوة القاهرة وفي حالة كون العمل الليلي ضروري للحفاظ على المواد من التلف السريع".

أما الاتفاقية رقم 89 التي راجعت الاتفاقيات السابقة التي تناولت تشغيل النساء ليلاً فقد حافظت على منع التشغيل النساء ليلاً، وتعريف الليل وكذلك الحالات التي يجوز فيها العمل ليلاً مع إعطاء الإمكانية للحكومة وقف حظر عمل المرأة ليلاً، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية²⁶، كما جاءت المادة الثامنة باستثناءات حيث نصت "لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

- النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري أو تقني

- النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشغلن عادة في الأعمال يدوية".

أما بخصوص عمل المرأة في المناجم فقد منعت الاتفاقية رقم 45 سنة 1935 من خلال مادتها الثانية التي جاء فيها "لا يجوز استخدام أي امرأة، أيا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم"، أما المادة الأولى فقد عرفت المنجم بكونه كل منشأة عامة أو خاصة الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض" وبخصوص الاستثناءات الواردة على المنجم جاءت بما المادة الثالثة بنصها على "تعمل المرأة في المناجم إذ كانت:

- تشغل منصب إداري ولا تؤدي أعمالاً يدوية

- تعمل في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية الاجتماعية

- المتدربات

- أي امرأة يتعين عليها النزول أحياناً لأداء عمل غير يدوي"



إذا كانت الاتفاقيات السابقة اهتمت بحماية المرأة الأجيال من حيث طبيعة العمل والأمومة فإن الاتفاقية رقم 100²⁷ التي اهتمت بمسألة المساواة في الأجر بين الأجيال حيث عرفت الأجر في مادتها الأولى "أ- يشمل تعبير الأجر أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له.

ب- تشير عبارة مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية²⁸.

هذه الاتفاقية تترجم المبدأ العام للأهداف الكبرى لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بعدم التمييز بين اليد العاملة على أساس الجنس في الأجر كيفما كانت طبيعته، إذا كان العمل المنجز والمؤدى الأجر مقابله من نفس القيمة، لم تقف الاتفاقية على مستوى التنصيص بل أوجبت على الدول الأعضاء تضمين هذه المقتضيات في التشريعات الوطنية حين نصت "ويجب تطبيق هذا المبدأ والمقتضيات على المستوى الوطني من خلال التشريع أو عبر الاتفاقيات الجماعية أو من خلال نظام تحديد الأجور أو مختلف الأنظمة الأخرى المتعلقة بمختلف المهن"²⁹. وتجدر الإشارة إلى أنه قد أُلحقت بهذه الاتفاقية التوصية رقم 90³⁰ التي تناولت نفس الموضوع، والتي نصت على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات إضافة إلى مجموعة من التوصيات الصادرة عن نفس المنظمة والتي موضوعها حماية المرأة العاملة كالتوصية رقم 12 المتعلقة بحماية الأمومة في القطاع الزراعي والتوصية رقم 13 بشأن عمل النساء ليلاً والتي صدرتا في سنة 1921. والتوصية رقم 95 بشأن حماية الأمومة لسنة 1952، والتوصية رقم 123 المتعلقة باستخدام النساء ذوات المسؤولية العائلية عام 1965. والتوصية رقم 191 المتعلقة بحماية الأمومة.

يتضح من خلال ما سبق أن منظمة العمل الدولية أعطت اهتماماً وحماية لحياة المرأة ويتجلى ذلك أكثر في الطابع التقدمي لنصوص الاتفاقيات التي واكبت التطورات الاقتصادية والاجتماعية، رغم الاختلافات الثقافية والجغرافية. ورغم ذلك لا تزال وضعية المرأة في سوق الشغل لم تصل إلى ما تصبو إليه هذه المنظم، حيث أقرت أن المرأة تواجه طوال حياتها العملية عوائق هامة تحول دون وصولها إلى الوظائف اللائقة. ولم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015. إذ لا تزال حالة عدم المساواة بين المرأة والرجل مستمرة في أسواق العمل العالمية، فيما يخص الفرص والمعاملة والنتائج. وخلال العقد الأخيرين، لم يترجم التقدم الهام الذي أحرزته المرأة في الإنجازات التعليمية إلى تحسن مماثل في وضعها في العمل³¹. ولعل ذلك راجع بالأساس لطبيعة المرأة وللغوارق الفسيولوجية التي تميزها عن الرجل، والتي لا تخرجها من سياق الجنس اللطيف مهما كانت جرأتها واقترحت مجال عمل الرجل.

المطلب الثاني: مقتضيات مدونة الشغل التي تم المرأة والحدث الأجيالين.

بادئ ذي بدء أود أن أشير إلى وجود شبه إجماع على أن ظاهرة تشغيل الأطفال ظاهرة خطيرة تؤثر على مستقبل المجتمع، وهي من الظواهر التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين سواء القانونيين أو الاجتماعيين أو الاقتصاديين، الذين أكدوا أن الظاهرة معقدة من حيث مسيبتها التي تتفاعل في تكوينها عوامل متعددة ومتنوعة منها ما هو اقتصادي واجتماعي وسياسي وثقافي. نفس الأمر يقال على عمل المرأة خاصة وأنها ولجت سوق الشغل هي الأخرى بسبب مجموعة من العوامل التي ساهمت في ذلك، هذه الوضعية المتسمة بعدم الاستقرار والاضطراب في اختيار بين عالم عصري مشكوك فيه وعالم تقليدي غير مقبول لكنه مطمئن. هذا هو ما



يصلح عليه الانتقال أو التحول الاجتماعي. فهل وفرت مقتضيات مدونة الشغل للمرأة والحدث الأجيرين الحماية اللازمة في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة.

من أجل الاطلاع أكثر سأعمل على تقسيم هذا المطلب إلى فقرتين: الأولى أخصصها لمقتضيات الخاصة بالحدث على أن أتطرق في الفقرة الثانية لتلك الخاصة بالمرأة، خاصة وأن مدونة الشغل قد خصصت قسمها الثاني عنونته "حماية الحدث وحماية المرأة"

الفقرة الأولى: المقتضيات الخاصة بالحدث

تعاني مجموعة من الدول ومنها المغرب من ظاهرة تشغيل الأطفال وهي ظاهرة خطيرة تنعكس سلبا على الأطفال بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام، والتي يمكن إرجاعها إلى عوامل عدة لها ارتباط بما هو اجتماعي واقتصادي وسياسي³²، إذ بسببها تفاقمت هذه الظاهرة مما يشكل عائق أمام النمو الطبيعي للطفل لا سواء البدني والعقلي.

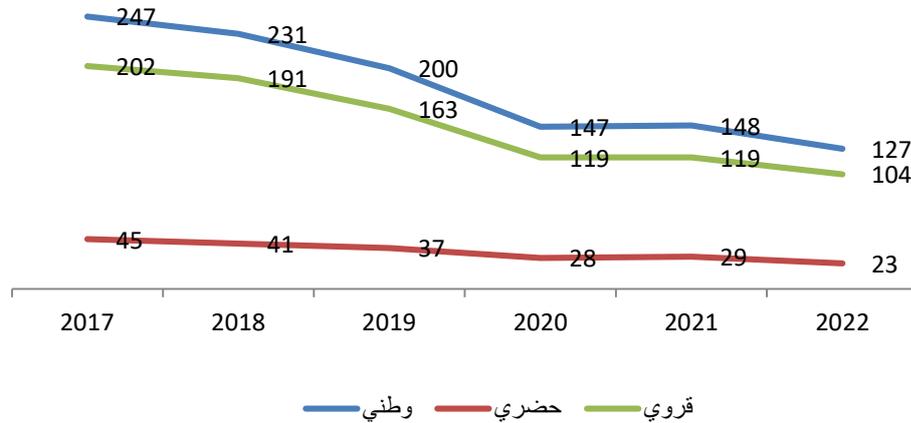
فهل عززت مدونة الشغل الحماية الضرورية لهذه الفئة واستجابت للمنتظم الدولي.

بالرجوع إلى مدونة الشغل في قسمها الثاني الذي خصصت له عنوان حماية الحدث والمرأة، حيث نصت المادة 143 " لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن 15 سنة كاملة" هذا المقتضى يتطابق مع المادة من الاتفاقية رقم 183³³، بل أن المشرع المغربي منع تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة في أي شغل ليلي³⁴ الذي حددته المادة 172 بنصها على " يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا. يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا." كما رفع المشرع من هذا السن كلما تعلق الأمر بأعمال قد لا تتناسب والقدرات الصحية للحدث والتي قد يكون لها تأثير سلبي على أخلاقهم إلا إذا حصل على إذن مكتوب من مفتش الشغل، و تجدر الإشارة إلى أن مدونة الشغل خصصت المواد من 179 إلى 183 للحدث عن الأعمال المنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة سواء بسبب طبيعتها الخطيرة³⁵، هذا ما يتطابق مع المادة الثالثة من نفس الاتفاقية(138) واستجابة المادة 183 التي تعاقب بغرامة مالية من 300 إلى 500 درهم³⁶، هذا المقتضى نصت عليه المادة 9 من الاتفاقية المذكورة "تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية".

إضافة إلى أن المشرع المغربي لم يكتفي بتحديد سن التشغيل كحد أدنى للقبول في الشغل بل لا بد من التأكيد المسبق على مدى قدرة الأجير الحدث على مزاولة العمل المسند إليه وهل يناسبه³⁷ في هذا الإطار نصت المادة 144 على تخويل مفتش الشغل الحق أن يطلب في أي وقت عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، كما منحت نفس المادة للعون المكلف بتفتيش الشغل إمكانية إعفاء الأحداث من الشغل دون إخطار في حالة التي يبين فيها الفحص الطبي عدم قدرة ولياقة الأحداث على القيام بالأعمال المنوطة بهم. أما بخصوص الأجر فالمدونة ساوت بين الأجير الحدث والأجير البالغ من حيث قدر الأجر الذي يتقاضيه، مما سبق يتبين أن المشرع المغربي حاول فعلا توفير الحماية اللازمة لهذه الفئة من الإجراء³⁸، لكن الواقع الاجتماعي والاقتصادي يقول العكس من ذلك لأن القانون وحده غير كفيلا بالحد من هذه الظاهرة³⁹. وما يؤكد ذلك الأرقام التي جاء بالمذكورة الإخبارية للمنشورية السامية للتخطيط، بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال⁴⁰، فحسب الأرقام التي تقدمها المنشورية السامية لتخطيط يتضح من خلالها أن هذه الظاهرة مستمرة فحسب مذكرة إخبارية بمناسبة اليوم العالمي لمحاربة تشغيل الأطفال لسنة 2023



أنه خلال سنة 2022، من بين 7.690.000 طفل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 7 وأقل من 17 سنة، بلغ عدد الأطفال النشيطين المشتغلين بالمغرب 127.000 طفل، وهو ما يمثل 1,6% من مجموع الأطفال الذين ينتمون إلى هذه الفئة العمرية. وتبلغ هذه النسبة 3,3% بالوسط القروي (104.000 طفل) مقابل 0,5% بالوسط الحضري (23.000 طفل). على أن هذه ظاهرة الأطفال المشتغلين تنتشر بين الذكور أكثر من الإناث، وغالبا ما ترتبط بالانقطاع عن الدراسة. وهكذا، فإن 81,5% من الأطفال المشتغلين هم من الذكور، و91% منهم من بين 15 و17 سنة، ويعيش 82% في المناطق القروية. بالإضافة إلى ذلك، 12,2% من الأطفال يشتغلون بالموازاة مع تدرستهم، و85,3% غادروا المدرسة بينما لم يسبق ل 2,5% منهم أن تدرستوا⁴¹. وعند مقارنة هذه الأرقام مع تلك المتعلقة بسنة 2013 والصادرة عن نفس المؤسسة نجد أن نسبة الاطفال ارتفعت بشكل مبير ففي سنة 2013، بلغ عدد الأطفال النشيطين المشتغلين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 7 وأقل من 15 سنة 86.000 طفل، أي ما يعادل 1,8% من مجموع الأطفال الذين ينتمون إلى نفس الفئة العمرية وتبقى هذه الظاهرة قروية على الأساس، حيث تم 3,6% من الأطفال (76.000) بهذا الوسط سنة 2013. أما بالوسط الحضري، فلا تشكل هذه النسبة إلا 0,4% من الأطفال الحضريين (10.000). وهكذا، فإن ما يقارب تسعة أطفال نشيطين مشتغلين من بين عشرة يقطنون بالوسط القروي. ومن جهة أخرى، تم هذه الظاهرة الفتيان أكثر من الفتيات، حيث إن 57,2% من الأطفال المشتغلين هم ذكور. وحسب وسط الإقامة، تتراوح هذه النسبة ما بين 53,2% بالوسط القروي و89,9% بالوسط الحضري⁴² هذه النسب والارقام سترتفع خلال السنوات العشر الاخيرة والرسم البياني الذي نشرته المندوبية يؤكد ذلك.



وعليه يمكن القول إن كان القانون يعتبر مدخل للحد من الظواهر السلبية التي تؤثر على المجتمع واستقراره فهو وحده غير كافي خاصة وأن المركز القانوني للأطفال في النظام القانوني المغربي قد حسم من زمن بعيدو بإقرار الحماية القانونية وفي مقدمتها منع تشغيل الأطفال. لكن الواقع الاقتصادي يشير إلى ارتفاع هذه النسب والارقام خاصة إذا علمنا أنه خلال الاشهر الأولى من سنة 2023، بلغ معدل الأسر التي صرحت بتدهور مستوى المعيشة خلال 12 شهرا السابقة 85,3 %، فيما اعتبرت 10,9% منها استقراره و3,8% تحسنه. وهكذا، استقر رصيد هذا المؤشر في مستوى سلبي بلغ ناقص 81,5 نقطة، مسجلا بذلك تدهورا سواء بالمقارنة مع الفصل السابق أو مع نفس الفصل من السنة السابقة حيث استقر في ناقص 78,0 نقطة وناقص 66,9 نقطة على التوالي⁴³.



الفقرة الثانية: المقتضيات الخاصة بالمرأة

أصبحت المرأة في الوقت الراهن تتمتع بكفاءات عالية ومؤهلات تسمح لها بتولي نفس الأعمال والخدمات التي يتولاها الرجل⁴⁴، فاقتحمت مجالات اقتصادية عديدة، الأمر الذي يتطلب البحث عن مدى احترام الخصوصية الفيزيولوجيا للأجيرة وملاءمة ظروف الشغل بعيدا عن تلك النظرة الدونية وذلك بمعاملتها نفس معاملة الأجير دون أي تمييز. هذا الأخير الذي تم التركيز عليه في مواد جاءت بالكتاب الرابع من مدونة الشغل وخاصة المادة 478 التي كررت أحكام المادة التاسعة⁴⁵ لاعتبار الدور الذي تقوم به وكالات الوساطة التشغيل⁴⁶، فنصت على " يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل 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" ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد. بل طال ذلك المساواة في الأجر. إذ نصت المادة 346 " يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة العمل الذي يؤديانه" هذا ما نصت عليه المادة الثانية من لاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر⁴⁷، كما يستخلص نفس الحق من البند (ب) من الفقرة الأولى من المادة 105 الخاصة بمضامين اتفاقية الشغل الجماعية و قد عززتها المدونة بمقتضيات زجرية جاءت بها المادة 361 التي تضمنت عقوبات زجرية متمثلة في غرامات مالية، هذه الأخير تضاعف في حالة حرق مقتضيات المادة السابقة الذكر إمعانا للأولوية التي تعطى للمدونة للمرأة و التعامل معها إذ نصت المادة 461 " يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه" أما بخصوص إبرام عقد الشغل، جاءت الفقرة الثالثة من المادة التاسعة بصيغة "المنع" التمييز بين الأجراء خلال إبرام عقد الشغل، إضافة إلى أن المادة 15 جعلت من شروط صحة العقد تلك التي يصحح بها التراضي بين الطرفين⁴⁸. هذا من جهة ومن جهة أخرى يمكن للمرأة الأجيرة أن تكون عضوا في النقابة كانت متزوجة أو غير متزوجة إذ أصبح لها الحق في الانضمام والمشاركة في إدارتها وتسييرها⁴⁹، هذه المقتضيات وردت في الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بمنع التمييز⁵⁰، ورغم ذلك لا يزال المغرب في المراتب الأخيرة في تصنيف الفجوة بين الجنسين بسبب ضعف مؤشري المشاركة والفرص الاقتصادية، غير أن هذا التحسن يظل غير كاف لتدارك الوضع، بحيث تراجعت المساواة بين الجنسين بفارق جيل واحد سنة 2020. وبخصوص التصنيف العالمي المتعلق بالفجوة بين الجنسين لسنة 2022، فقد سجل المغرب تحسنا ملحوظا إذ انتقل من المرتبة 144 إلى المرتبة 136. غير أنه يظل في المراتب العشر الأخيرة عالميا، كما يحتل المرتبة العاشرة من مجموع الدول 13 التي تنتمي إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. لذلك، بات من الضروري مواصلة الجهود لتحسين المشاركة والفرص الاقتصادية المتاحة أمام النساء من أجل التقدم نحو مساواة فعلية بين الجنسين⁵¹.

أما ما يخص الحماية بسبب الحالة الفيزيولوجيا (حماية الأمومة) قد حددت مدونة الشغل إجازة الولادة في 14 أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل⁵². مع التأكيد على منع تشغيل الأجيرة وهي نساء، في فترة السبع أسابيع الموالية للوضع⁵³. وإلا تعرض المشغل لعقوبة الغرامة والمحددة بين 10.000 و 20.000 درهم⁵⁴، أما إذا تسبب الحمل أو الوضع في مرض وتعذر بذلك على الأجيرة استئناف العمل، يتم تمديد إجازة الأمومة لمدة استمرار حالتها المرضية شريطة أن لا تتعدى ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع و 14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع⁵⁵، هذا المقتضى ينسحب على جميع الأجيوات وبغض النظر عن القطاعات التي يشتغلن بها، كما منع المشرع المشغل من إنهاء عقد الشغل خلال هذه الفترة⁵⁶. هذه المقتضيات التي نصت عليها مدونة الشغل تتوافق مع الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة⁵⁷. إضافة إلى المادتين 179 و 181 اللتان منعتا تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة، و مزاولة الأشغال الجوفية، بالرغم من ضعف الغرامات المالية عند مخالفة المادتين السابقتين المادة 183



يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم"، وبخصوص عمل المرأة ليلا فالملاحظ هو انسجام مدونة الشغل مع التشريع الدولي في تحديد الفترة المعتبرة ليلا⁵⁸، لكن كل هذه المقننات أعطت نتائج عكسية حسب رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الذي جاء فيه " في المغرب حوالي 3.12 مليون امرأة تبلغن سن العمل (15 سنة فما فوق)، أي بإضافة 5.2 مليون قياسا إلى سنة 2000، معظمهن يعشن في المناطق الحضرية (3.60%) وأكثر من نصفهن يعانين من الأمية 6.52%، وأقل من الثلث 9.32% يتوفرون على شهادة، تتجلى الملاحظة الأولى والأكثر إثارة للقلق في رأي المجلس في هذا التقرير، كون نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة التي عرفت استقرار في السنوات الأخيرة، فلقد بقيت نسبة النساء النشيطات في 1.28% في سنة 2000، نفس النسبة سنة 2013، هذا يعتبر تراجع في نظر المجلس مقارنة بما تم التنصيص عليه من قوانين، وفي الوقت نفسه ارتفع عدد ربات البيوت بصورة أسرع بين النساء البالغات سن العمل. هذه الأرقام تنعكس على التصنيفات الدولية للمغرب، الذي يحتل المرتبة 133 من أصل 142 ي بلدا في التفاوت بين الجنسين، في سنة 2014، بينما كان يحتل المرتبة 129 في 2013 والمرتبة 127 في 2010. أما على الصعيد المشاركة الاقتصادية للمرأة فالمغرب يحتل المرتبة 24 من أصل 30، فيما يتعلق بسياسات وآليات الدعم ومواكبة المقاولات النسائية ذات الإمكانيات القوية، علاوة على تصنيفه ضمن البلدان التي لها ثقافة محافظة من حيث قبول الدور السوسيو اقتصادي الذي تلعبه النساء في المجتمع. وقد أظهرت دراسات أخرى، يضيف المجلس وخصوصا في المؤسسات الصغرى بأن تجاوزات القانون يمكن أن تتكرر كثيراً وأن هذه التجاوزات، التي تقبل بما الأجيريات في غالب الأحيان، لا تبلغ إلى مفتشية الشغل، خوفا من فقدان عملهن في حالة التنديد والتبليغ⁵⁹. هذه الوضعية التي تتسم بعدم الملاءمة جعلت مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ضعيف خلال 2019، بلغ عدد النساء بالمغرب 17,9 مليون النشيطات منهن حيث بلغ معدل 21,5%، أقل بكثير من نظيره لدى الرجال (71%). ويبلغ هذا المعدل 27,1% بالوسط القروي مقابل 18,5% بالوسط الحضري. بحيث تسجل النساء حضورا مهما بقطاع "الفلاحة والغابات والصيد"، حيث يشغل هذا القطاع 46,9% من مجموع النساء النشيطات المشتغلات. ويأتي قطاع "الخدمات" كثنائي قطاع مشغل للنساء بنسبة 38,5%، متبوعا بقطاع "الصناعة بما فيها الصناعة التقليدية" بنسبة 14%⁶⁰. هذه الوضعية ستعرف تأزما في السنتين الأخيرتين بحيث عرف الاقتصاد الوطني، ما بين الفصل الثالث من سنة 2022 ونفس الفصل من سنة 2023، فقدان 297.000 منصب شغل، وذلك نتيجة فقدان 29.000 منصب بالوسط الحضري و269.000 بالوسط القروي. وذلك على الشكل التالي قطاع "الفلاحة والغابة والصيد فقد " 297.000 منصب شغل، وقطاع "الخدمات" 15.000 منصب، أما قطاع "البناء والأشغال العمومية" فقد بلغ عدد المناصب المفقودة 2.000 منصب، هذه الأرقام تعبر عن ارتفاع حجم البطالة بـ 248.000 شخص، نتيجة ارتفاع قدره 181.000 عاطل بالوسط الحضري و67.000 بالوسط القروي، ليبلغ عدد العاطلين، على المستوى الوطني، 1.625.000 شخص، خلال الفصل الثالث من 2023.

وعليه يمكن القول أن المشرع المغربي اهتم بوضعية المرأة العاملة من جوانب عدة بحيث اهتم بمسألة المساواة في لولوج لسوق العمل وفي الأجر المقدم مقابل العمل المؤدى. لكن ذلك وحده غير كافي إن كان الاقتصاد الوطني يعاني من مشاكل تؤثر على مناصب الشغل خاصة وأن نفس القانون سمح بالفصل الجماعي للأجراء، بل أكثر من ذلك قد يكون جلب الاستثمار للبلاد على حساب اليد العاملة وعلى الخصوص المرأة إذا ما علمنا أن قطاع النسيج أو شركات الكبللاج التي انتشرت في مجموعة من المدن الصناعية والتي تشغل العدد الكبير من النساء مقابل الحد الأدنى للأجر إن لم يكن أقل. فالأمر لا يتطلب وضع قواعد قانونية دون أن ترافق بمجموعة من الآليات التي تدعم التطبيق السليم لتلك القواعد لأن تطور القواعد الاقتصادية أكيد يؤثر على المبادئ القانونية التي تعتبر مدخل لفرض حماية لمن يوصف بالطرف الضعيف.



خاتمة

يتضح من خلال هذه الدراسة أن منظمة العمل الدولية وأكبت وتابعت وضعية الاجير الحدث والمرأة. وقد سهرت على ألا يتم هضم حقوقهم الأساسية في العمل خاصة في إطار التبادل الحر المكرس في الاتفاقيات الدولية المتعددة أو الثنائية الأطراف. أن المشرع أولى اهتماما كبيرا بالمرأة والحدث الأجيالين، وذلك من خلال المقتضيات التي ضمنها مدونة الشغل، والتي لا تختلف مع ما جاءت به منظمة العمل الدولية في العديد من الاتفاقيات الصادرة عنها حيث اهتمت بهذه الفئة، لكن الواقع المعاش وكذا التقارير الرسمية يوضحان أن هناك العديد من الخروقات، بالرغم من رقي النص القانوني، ما يدل على أن بعض المشاكل التي تتخبط فيها هذه الفئة، تستلزم حلول بنيوية، تشمل جميع المستويات لا الجانب القانوني فقط، وإن كان هذا الأخير يعتبر المدخل الرئيسي لحل تلك المشاكل لأن جدلية الاقتصادي والقانوني تشبه في حركتها حجر الرحي في دورتها والنتيجة هي التغييرات الاجتماعية .

لكن توجد في المحيط المغربي قطبة بين تشريع الشغل وسوق الشغل. ذلك أن مدونة الشغل غير منفتحة على سوق الشغل، بعدم إدخال تعديلات عليها خاصة بعد الأزمات الاقتصادية والمالية التي عرفها العالم والتي كان لها أثر على الاقتصاد الوطني وعلى رأسها تلك التي خلفتها جائحة كوفيد 19، ملأها معها مع متطلبات المحيط الجديد ومراعاة لإكراهات المقاولات. إذ لا تكفي المصادقة على الاتفاقيات أو إصدار المشرع لنصوص قانونية وتنظيمية في غياب أرضية ومحيط مشجعين، لأنه في غياب إرادة سياسية لدى الفرقاء الاجتماعيين من أجل حل خلافاتهم بعيدا عن المصلحة الذاتية الضيقة، وفي غياب مقابله وطنية تراعي المصلحة العليا للبلاد وتؤمن بأهمية تقاسم الأدوار وتطبيق القانون وتمتيع الأجراء بحقوقهم الدستورية والأساسية في العمل، نفس الشيء مطلوب من النقابات الابتعاد عن الصراعات السياسية والبحث عن مصالح الأجراء المادية والمعنوية كشرط ضروري ومحفز أساسي لرفع المردودية وضمان إقلاع اقتصادي متوازن وقائم على العدالة الاجتماعية.

لهذا وجب العمل على تقييم المدونة خاصة بعد مرور مدة 20 سنة على تطبيقها، هذه المدة التي لم تعد بعدها مدونة الشغل لتوصف بجدية العهد خاصة أنها اتسمت بتحويلات عميقة تلزم الحكومة والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين إعادة النظر في التشريعات التي تأطرتهم، خاصة وأنها تعيش موجة تعديل مجموعة من القوانين كالقانون الجنائي، المسطرة الجنائية، مدونة الاسرة

الهوامش:

- 1 أي جعله يتسم بالطابع الدولي ولعل المادة 23 من معاهدة فرساي سنة 1919، قد وضعت الأساس لذلك بنصها على "مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية القائمة أو التي سيتم الاتفاق عليها فيما بعد، ووفقاً لأحكامها، فإن أعضاء الرابطة:
- (أ) ستسعى لتأمين والحفاظ على ظروف عمل عادلة وإنسانية للرجال والنساء والأطفال، في كل من بلدانهم وفي جميع البلدان التي تمتد إليها علاقتهم التجارية والصناعية، ولهذا الغرض ستشجع وتحافظ على المنظمات الدولية الضرورية؛
- (ب) يتعهدون بتأمين معاملة عادلة للسكان الأصليين للأراضي الواقعة تحت سيطرتهم؛
- (ج) تكليف الرابطة بالإشراف العام على تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بالتجارة بالنساء والأطفال والاتجار بالأفيون والمخدرات الخطرة الأخرى؛
- (د) تكليف العصابة بالإشراف العام على تجارة الأسلحة والذخائر مع الدول التي تكون فيها السيطرة على هذا التهريب ضرورية للمصلحة المشتركة؛
- (هـ) سيضع أحكاماً لتأمين والحفاظ على حرية الاتصالات والعبور والمعاملة العادلة للتجارة لجميع أعضاء العصابة. وفي هذا الصدد، يجب مراعاة الاحتياجات الخاصة للمناطق التي دمرتها حرب 1914-1918؛
- (و) ستسعى إلى اتخاذ خطوات في الأمور ذات الاهتمام الدولي للوقاية من الأمراض ومكافحتها". منشورة بالموقع الإلكتروني



الساعة 10:25
 2024/01/22، تاريخ الزيارة <https://www.ungeneva.org/ar/about/league-of-nations/covenant#:~:text=>

2 توسيع نطاق تطبيق قوانين العمل ليشمل الاقتصاد غير المنظم. ملخص لتعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، بخصوص الاقتصاد غير المنظم، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013، وقت الزيارة 2024/01/22 الساعة 11:16.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_218335.pdf

3 جاء في تصدير دستور 2011، "جعل الاتفاقيات الدولية، كما صادق عليها المغرب. وفي نطاق أحكام الدستور وقوانين المملكة وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو فور نشرها، على التشريعات الوطنية، والعمل على ملاءمة هذه التشريعات، مع ما تتطلبه تلك المصادقة".

4 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في واشنطن بتاريخ 29 أكتوبر 1919

5 اتفاقية بشأن الحد الأدنى للسن الاستخدام، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته الثامنة والخمسين، بتاريخ 6 يونيو 1973.

6 هذه الاتفاقية صدرت في نفس تاريخ صدور الاتفاقية رقم 5، 29 أكتوبر 1919

7 المادة الأولى من الاتفاقية رقم 10 "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن أربعة عشر عاما في أي منشأة زراعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها".

88 تنطبق أحكام هذه الاتفاقية كحد أدنى على ما يلي: التعدين وقطع الحجارة، الصناعة التحويلية، البناء، الغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل والتخزين والمواصلات، المزارع الكبرى وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساسا لأغراض التجارة.

9 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته السادسة عشر، بتاريخ 12 أبريل 1932.

10 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة الثالثة والعشرين، بتاريخ 3 يونيو 1937.

11 حيث نصت على أنه "لا يجوز استخدام الأحداث الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة أو تشغيلهم ليلا في أي منشأة صناعية، سواء كانت عامة أو خاصة أو في أي من فروعها".

12 المادة الثانية من الاتفاقية رقم 182 نصت على أنه "يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة".

13 لاتفاقيات صكوك ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية. أما التوصيات فلا يصدق عليها ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريعات والممارسة.

ويعتمد مؤتمر العمل الدولي على هذين النوعين من الصكوك للمزيد من التوسع "دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية إدارة

معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف طبعة منقحة 2012، www.ilo.org/publns، تاريخ الزيارة، 2024/01/24، الساعة 11:15.

14 راجع مجلة منظمة العمل الدولية، "عالم العمل" نهاية عمل الأطفال، ملايين الأصوات وأمل واحد العدد 61، ماي 2008 الصفحة 5.

15 منظمة العمل الدولية تقترح سياسات للقضاء على عمل الأطفال بحلول عام 2025، للمزيد من المعطيات أنظر الموقع الإلكتروني

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_596068/lang--

ar/index.htm?platform=hootsuite، تاريخ الزيارة 2024/01/24 الساعة 11:22.

16 انعقد في واشنطن بتاريخ 29 أكتوبر 1919، بناء على دعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية

17 في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة امرأة أي امرأة بغض النظر عن سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة، وتعني كلمة طفل أي طفل، سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين.

18 بشأن مراجعة اتفاقية الأمومة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال دورته 88 بتاريخ 30 مايو 2000

19 المنشورة بموجب الظهير الشريف رقم 1.93.361 الصادر في 29 من رمضان 1421، الموافق 26 ديسمبر 2000. الجريدة الرسمية عدد 4866 بتاريخ 18 يناير 2001، الصفحة 226.

20 وقعت المملكة المغربية على اتفاقية حقوق الطفل في 26 يناير 1990، وصادقت عليها بتاريخ 21 يونيو 1993، بموجب الظهير الشريف رقم

1.93.363 ونشرت بالجريدة الرسمية عدد 4440 بتاريخ 19 دجنبر 1996. الصفحة 2847.



- 21 المادة الرابعة، من الاتفاقية رقم 183 "من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة الأمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية".
- 22 تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفق القوانين والممارسات الوطنية".
- 23 المادة العاشرة من نفس الاتفاقية.
- 24 بشأن عمل النساء ليلاً، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في واشنطن بتاريخ 29 أكتوبر 1919.
- 25 المادة الثانية من نفس الاتفاقية.
- 26 المادة الأولى، من الاتفاقية رقم 89، بشأن عمل النساء ليلاً (مراجعة) الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته 31 بسان فرانسيسكو بتاريخ 17 يونيو 1948
- 27 الاتفاقية رقم 100 "بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر ذي قيمة متساوية" مؤتمر العمل الدولي، في دورته، 34 بتاريخ 6 يونيو 1951، بجنيف
- 28 المادة الأولى، من الاتفاقية رقم 100 "
- 29 المادة الثانية من الاتفاقية رقم 100
- 30 هذه التوصية متعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والثلاثين بتاريخ 1951/06/06
- 31 المرأة في العمل تجاهات 2016، مكتب العمل الدولي - جنيف، منظمة العمل الدولية، للمزيد من الاطلاع، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_457095.pdf. الساعة 15:23، 2024/01/26، تاريخ الزيارة
- 32 مثل التفكك الأسري، النزوح من الأرياف، الهدر المدرسي.....
- 33 صادق عليها المغرب بظهير 07-99-1، الصادر في 15 من صفر 1421 الموافق 19 ماي، بنشر الاتفاقية رقم 138، بشأن السن الأدنى لقبول الأطفال في العمل، جريدة الرسمية عدد 4818، الصفحة 2045.
- 34 المادة 172 مدونة الشغل.
- 35 مرسوم رقم 465.04.2 الصادر 2 ذي القعدة 1425 الموافق ل 29 ديسمبر 2004، بتحديد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون 18 سنة، الجريدة الرسمية عدد 5279.
- 36 كذلك المواد 150 و 151 من المدونة.
- 37 احمد رأفت تركي، تنظيم العمل الأحداث في القانون المصري والمغربي للعمل، مجلة المبادئ العدد 5، الصفحة 52.
- 38 وذلك بالمصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، الموقع بنيويورك في 25 ماي 200، ظهير شريف رقم 1.01.254، الصادر في 4 ديسمبر 2003، الجريدة الرسمية عدد 5191 بتاريخ 1 مارس 2004. وكذا الاتفاقية رقم 182، والتوصية رقم 190، بشأن حضر أسوأ أشكال عمل الأطفال الفورية للقضاء عليها، ظهير شريف 1.00312 الصادر في 2 ربيع الآخر 1424 الموافق 3 يونيو 2003 بنشر الاتفاقية 182، جريدة الرسمية عدد 5164 بتاريخ 27 الصفحة 3897.
- 39 ما دام هناك من يرجع سبب زوال بعض الصناعات التقليدية إلى عدم تشغيل الأطفال، وسن 15 يصفه بالسن غير مناسب لتعلم الحرفة إضافة إلى الوضعية الاقتصادية للأسرة.
- 40 الذي يصادف 12 يونيو من كل سنة منذ إقراره سنة 2002 .
- 41 مذكرة إخبارية بمناسبة اليوم العالمي لمحاربة تشغيل الأطفال، الصادرة عن المندوبية السامية لتخطيط، للاطلاع على المذكرة أنظر الموقع الإلكتروني https://www.hcp.ma/Note-a-l-occasion-de-la-journee-mondiale-contre-le-travail-des-enfants-2023_a3724.html، تاريخ الزيارة 2024/01/27، الساعة 16:03



- 42 للمزيد من المعلومات أنظر بلاغ صحفي بمناسبة اليوم العالمي لمحاربة تشغيل الأطفال تطور ظاهرة تشغيل الأطفال بالمغرب، منشور بالموقع الرسمي للمندوبية السامية للتخطيط، <https://www.hcp.ma>، تاريخ الزيارة 2024/01/27، الساعة 16:10.
- 43 مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط نتائج بحث الظرفية لدى الأسر الفصل الأول من سنة 2023، منشورة بالموقع الرسمي للمندوبية السامية للتخطيط.
- 44 باستثناء تلك الأعمال التي لازالت حكرًا على الرجل بسبب ما تتطلب من قوة بدنية أعمال البناء أو تلك التي منعها القانون من مزاولتها.
- 45 المادة التاسعة " كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل."
- 46 يظهر شريف رقم 1.99.8 الصادر في 2 جمادى الآخرة 1421 الموافق لفتح سبتمبر 2000 المتعلق بنشر الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة من طرف المؤتمر العام الدولي لشغل، في دورته 85، المنعقد بجنيف 3 يونيو 1997، الجريدة الرسمية عدد 4878، بتاريخ 1 مارس 2001، الصفحة 639.
- 47 صادق المغرب على هذه الاتفاقية بتاريخ 27 مارس 1963، جريدة الرسمية عدد 2622 بتاريخ 25 يناير 1963.
- 48 الفصل 726 من قانون الالتزامات والعقود، قبل إلغائه كان يمنع المرأة من الشغل دون إذن زوجها تحت طائلة فسخه من طرف الزوج.
- 49 المادة 9 " حق المرأة متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها
- 50 نصت الاتفاقية رقم 111، المتعلقة في الاستخدام أو المهنة في المادة الأولى نصت على " في مفهوم هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي... " الجريدة الرسمية عدد 26.22 بتاريخ 1963/01/25
- 51 للمزيد من الاطلاع حول أنظر التقرير السنوي الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، لسنة 2022، الصفحة 49، منشور بالموقع الإلكتروني <https://www.cese.ma/media/2023/11/RA-22-VA-final-web-1.pdf>، تاريخ الزيارة: 2024/01/28، الساعة: 11:18.
- 52 المادة 152 " تتمتع الأجرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي "
- 53 المادة 153 الفقرة الأولى " لا يمكن تشغيل الأجيريات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع."
- 54 المادة 165 " يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية:
- إنهاء عقد شغل أجرة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع.....
- 55 المادة 154 تنص على أنه " إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع."
- 56 المادة 159 تنص على أنه " لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.
- كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجرة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية."
- 57 ظهر الشريف رقم 1.10.60 الصادر في 5 محرم 1433 الموافق لفتح ديسمبر... بنشر الاتفاقية رقم 183 لسنة 1952 المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل في دورته 88 المنعقدة بجنيف في 15 نونبر 2000، الجريدة الرسمية عدد 6098 بتاريخ 8 نوفمبر 2012 الصفحة 5789
- 58 المادة 172 الفقرة الأخيرة " يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.
- يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا."



- ⁵⁹ راجع تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المساواة بين النساء والرجال الجانب الاجتماعي: حصيلة وتوصيات، سنة 2016 منشور بموقع www.cese.ma تاريخ الزيارة 2024/01/28، الساعة 18:23.
- ⁶⁰ مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط بمناسبة اليوم العالمي للمرأة (8 مارس 2020) منشورة بالموقع [/https://www.hcp.ma](https://www.hcp.ma)، تاريخ الزيارة. 2024/01/28، الساعة 19:15.