



إعمال حقوق العاملات المنزليات في المغرب

كيفية تطبيق وإنفاذ حماية عاملات المنازل في المغرب

إعمال حقوق العاملات المنزليات في المغرب

كيفية تطبيق وإنفاذ حماية عاملات المنازل في المغرب

أكتوبر/تشرين الأول 2018

© 2018 هيومن رايتس ووتش

جميع الحقوق محفوظة

2.....	مقدمة
2.....	آليات حل النزاعات
3.....	تسريع آليات حل النزاعات
3.....	توصيات
3.....	تفتيش العمل
4.....	الصحة والسلامة المهنية
5.....	التدريب المتخصص لمفتشي العمل
5.....	توصيات
6.....	تسجيل العمال ورصد الامتثال
6.....	توصيات
6.....	التوعية، وتغيير السلوكيات، وحرية تكوين الجمعيات
6.....	تعزيز "التغييرات السلوكية" بما في ذلك تدريب أصحاب العمل
7.....	حرية تكوين الجمعيات
7.....	توصيات
7.....	المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين
7.....	توصية

تُدافع هيومن رايتس ووتش عن حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم. نُحقق بدقة في الانتهاكات، ونعرض الحقائق على نطاق واسع، ونضغط على أصحاب السلطة لاحترام الحقوق وضمان العدالة. هيومن رايتس ووتش منظمة دولية مستقلة، وتعمل كجزء من حركة حيوية لدعم كرامة الإنسان وتعزيز قضية حقوق الإنسان للجميع.

هيومن رايتس ووتش منظمة دولية لها عاملين في أكثر من 40 دولة، ومكاتب في أمستردام، وبيروت، وبرلين، وبروكسل، وشيكاغو، وجنيف، وغوما، وجوهانسبرغ، ولندن، ولوس أنجلوس، وموسكو، ونيروبي، ونيويورك، وباريس، وسان فرانسيسكو، وسيدني، وطوكيو، وتورنتو، وتونس، وواشنطن، وزوريخ.

لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقعنا: <https://www.hrw.org/ar>

مقدمة

من المقرر أن يدخل "قانون العَامَلات والعمال المنزليين" في المغرب حيز التنفيذ في أكتوبر/تشرين الأول ٢0١8 بعد أن صادق عليه البرلمان المغربي في 26 يوليو/تموز 2016، سيوفر القانون أخيرا الحماية لمئات آلاف عَامَلات المنازل اللواتي حُرمن منها لوقت طويل.
² يُعَدُّ هذا إنجازا كبيرا، ويعكس التزام الحكومة الكبير بالنهوض بحقوق العَامَلات. مع ذلك، يتطلَّب التنفيذ الناجح، الذي يُعتبر أساسيا، المزيد من الجهود من الحكومة لتمتين آلية النزاع وعمليات تفتيش أماكن العمل، وضمان أن يكون الشعب والعمال مطلَّعين على القانون. تركّز هذه المذكرة على مجالات التدخل الحكومي الرئيسية المرتبطة بتنفيذ القانون.

تقطن عَامَلات المنازل بشكل عام في منازل أصحاب العمل حيث يعملن، مخفيات عن العالم الخارجي، غالبا في ظل ترتيبات عمل غير رسمية، ما يجعلهن عرضة للإيذاء والاستغلال. حققت "هيومن رايتس ووتش" في ظروف عمل عَامَلات المنازل الفاصرات – دون ١8 عاما – في المغرب في عامي 2005 و2012، ووجدت أن فتيات لم يتجاوزن سن 8 أعوام تعرضن لانتهاكات بدنية، وعملن لساعات طويلة مقابل أجر زهيد.³ قالت فتيات عَامَلات في المنازل ل هيومن رايتس ووتش إن أصحاب العمل كثيرا ما يضربونهن ويسبئون إليهن لفظيا، ولا يسمحون لهن بالذهاب إلى المدارس، وفي بعض الأحيان، يحرمونهن من الغذاء الكافي. تحضَّلت بعض العَامَلات الفاصرات 12 ساعة عمل يوميا على مدار أيام الأسبوع، مقابل أجر لا يتجاوز 11 دولار في الشهر.

يُحد القانون الجديد السن الأدنى لعَامَلات المنازل بـ١8 عاما، مع فترة تمهيدية تدوم 5 سنوات يُسمح خلالها للفتيات بين ١6 و١7 عاما بالعمل. كما يشترط القانون عقود عمل مناسبة لعَامَلات المنازل، ويحدد عدد ساعات العمل في اليوم، ويضمن أيام الراحة والعطل المدفوعة، ويضع حدا أدنى للأجر. يفرض القانون أيضا غرامات مالية على أصحاب العمل المخالفين، وعقوبة السجن على المنتهكين المتعاودين.

على الرغم من المكاسب لعَامَلات المنازل، لا يزال القانون الجديد يوفر حماية أقل لهن مقارنة مع الحماية التي توفرها مدونة الشغل المغربية (قانون العمل) لجميع العمال الآخرين. يُحدد عدد ساعات عمل عَامَلات المنازل البالغات بـ 48 ساعة في الأسبوع، بينما تحدد مدونة الشغل 44 ساعة عمل كحد أقصى للعمال الآخرين.⁴ كذلك، يحدِّث القانون الجديد حدا أدنى للأجور أقل من الحد الأدنى للأجور المُحدد في قطاعات الصناعة، والتجارة، والمهن الحرة بنسبة 40 بالمئة.⁵

ينبغي للسلطات المغربية معالجة أوجه القصور في القانون، لكن حتى تلك الحين، عليها التحرك بسرعة لضمان وجود تدابير تسمح لعَامَلات المنازل بتحصيل حقوقهن، بما فيها

- تحسين جودة آليات حل النزاعات وإمكانية الوصول إليها؛
- توفير الموارد والتدريب لضمان تفتيش قوي لأماكن العمل؛
- النظر في حوافز لأرباب العمل لتسجيل عَامَلات المنازل، وتطوير نموذج لساعات العمل، وفسائم الرواتب؛
- نشر التوعية حول القانون الجديد وتشجيع ممارسات التوظيف الجيدة؛ و
- التصديق على اتفاقية "منظمة العمل الدولية" بشأن العمل اللائق لعَامَلات المنازل — المعاهدة الدولية لحقوق عَامَلات المنازل — لتصبح أول دولة طرف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

آليات حل النزاعات

ينبغي لعَامَلات المنازل الوصول إلى العدالة لتحصيل حقوقهنّ بموجب القوانين الجديدة والقائمة. في حين يوفر القانون الجديد للعمال آلية تقديم الشكاوى، ينبغي للسلطات بذل مزيد من الجهد لضمان وصول مجدِّ إلى العدالة.

بموجب القانون الجديد، يمكن للعَامَلات تقديم شكاوى يراجعها مفتش الشغل الذي يمكنه استدعاء الطرفين للتحقيق في النزاع ومحاولة تسويته. إذا فشلت المحاولة، تستطيع عاملة المنزل اللجوء إلى القضاء — على الرغم من أن القانون لا يُحدد نوع اللجوء القانوني المتاح. إذا وجد أحد مفتشي الشغل انتهاكا لحكم في القانون، يكون على المفتش توثيقه في محضر وإحالته إلى النيابة العامة.⁶

مع ذلك، لا تنص الآلية على أي جدول زمني للوصول إلى الصلح بعد تقديم الشكاوى أو كم تستغرق العملية. يبدو دور مفتشي الشغل كمصلحين في نزاعات مع عَامَلات المنازل إشكاليا. أوصت منظمة العمل الدولية بأنه "على وظائف مفتشي العمل ألا تشمل التوفيق أو التحكيم في الإجراءات المتعلقة بالنزاعات العمالية".⁷

عام 20١4، أعربت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية عن قلقها بشأن قدرة مفتشي العمل في المغرب على تحقيق المصالحة، مشيرة إلى أن المفتشين يقضون على ما يبدو الكثير من وقتهم في تسوية النزاعات و«استخدام نسبة كبيرة من الموارد البشرية والوسائل التي ينبغي تركيزها أولا للمهام الأساسية لتفتيش العمل".⁸ دعت لجنة منظمة العمل الدولية المغرب إلى معالجة هذا الوضع، من خلال ضمان عدم تداخل الواجبات الإضافية المتعلقة بالتوفيق والإدارة التي يمكن أن يُعهد بها إلى مفتشي مع أداء واجباتهم الأساسية.⁹ قد يؤدي دور التوفيق المُخصص للمفتشين في القانون الجديد إلى تفاقم مشكلة قدرتهم على تسوية النزاعات والاضطلاع بمهامهم الأخرى.

علوَة على ذلك، ينبغي لمفتشي العمل إحالة انتهاكات القانون إلى السلطات المختصة وليس فقط إلى النيابة العامة. ينبغي إحالة انتهاكات الصحة والسلامة، وغيرها من المسائل الجنائية بما في ذلك العنف أو العمل القسري على وكيل الملك، لكن ينبغي إحالة انتهاكات العمل الأخرى غير الجنائية، على سبيل المثال، على المحاكم التي تنظر في قضايا العمل.

حتى إذا حُلَّت المشاكل المتعلقة بالقدرات، لا يعالج القانون الجديد التحديات التي قد تجعل العدالة بعيدة المنال مثل:

- عندما تكون مشاركة أصحاب العمل في عملية التوفيق طوعية، قد يكون صعبا على العَامَلات المنزليات الوصول إلى العدالة. على سبيل المثال، لا يتناول القانون ما هو مطلوب من أصحاب العمل القيام به إن شاركوا في عملية التوفيق، مثل الالتزام بتوفير وثائق؛
- قد لا يكون من المحتمل أن تقدم العَامَلات المنزليات المقيمات لدى أصحاب عملهن شكاوى أو يواصلن مع آلية النزاع إذا لم يكن لديهم مكان يقيمون فيه أو إمكانيات بديلة لإعالة أنفسهم؛
- قد تحتاج العَامَلات المنزليات المُعتدى عليهن إلى علاج طبي ونفسي واجتماعي؛ و

- قد لا يكون من المحتمل أيضا أن تقدم العَامَلات المنزليات المهاجرات، لا سيما العَامَلات غير الشرعيات، شكاوى إذا كن يعتقدن أنهن إما سيفقدن إقامتهن القانونية في البلاد، أو ستعاقبهن السلطات بسبب وضعهن غير القانوني.

تسريع آليات حل النزاعات

على المغرب أن يتوقع أنه بمجرد أن يدخل القانون حيز النفاذ، فإن عدد النزاعات داخل قطاع العمل المنزلي قد يعيق آلية النزاعات. قد تؤدي العمليات الطويلة التي تستغرق عدة أشهر أو سنوات إلى إسقاط العَامَلات مطالبهن. ينبغي للسلطات النظر في تسريع آليات النزاعات التي يمكن أن توفر تسوية عادلة ومنصفة.

أدخل عدد من البلدان هيئات لتسريع إجراءات التعامل مع نزاعات "المطالبات الصغيرة" المتعلقة بمبلغ معين من المال. على سبيل المثال، يحدد "مكتب أمين المظالم للعمل العادل" في أستراليا - وهو هيئة مستقلة تتعامل مع النزاعات - خلفية الشكاوى وما إذا كانت إجراءات الإنفاذ ضرورية قبل أن يقرر الانتقال إلى حل النزاع مع وسيط مدرِّب يناقش ويطور حلا للمشكلة. إذا كانت المطالب لا تزال دون حل، قد تُحال على عملية المطالب الصغيرة لمكتب أمين المظالم (إذا كانت المطالب تقل عن 20,000 دولار أسترالي (١4,6١2 دولارا أمريكي)). إذا كانت أكثر جدية، يمكن إحالتها على مفتش مختص بالعمل العادل للنظر في خيارات التنفيذ.^{١٠}

تتعامل "لجنة العلاقات في مكان العمل" في إيرلندا مع الشكاوى المقدمة من العمال بشأن انتهاكات حقوقهم المتعلقة بالعمل إما عن طريق موظف في التفتيش، أو الوساطة، أو التحكيم لاتخاذ قرار. إذا لم يُفدِّ صاحب العمل القرار الذي اتخذه موظف التحكيم، يمكن للمُدعي التقدم بطلب للحصول على أمر من المحكمة لحمل صاحب العمل على القيام بذلك. يعتبر حل الشكاوى من خلال موظف التحكيم عملية أسرع من محكمة العمل، لكن إذا كان أحد الطرفين غير راضٍ عن قرار موظف التحكيم، يبقى بإمكانه اللجوء إلى المحكمة.^{1١}

توظيف موفقين مدربين، أو زيادة عدد مفتشي الشغل لضمان التوافر الكافي للتعامل مع تنامي المسؤوليات.

النظر في تسريع إجراءات حل النزاعات التي يمكنها أن تقدم تسوية عادلة ومنصفة مثلا لـ "المطالبات الصغيرة" - مبلغ معين من المال يتعلق بالأجور، والعمل الإضافي، وأشكال أخرى للتعويض.

- توصيات
- ينبغي للسلطات المغربية:**
- التنصيص من خلال السياسة أو القانون على:**
- أن يحيل مفتشو الشغل خروقات العمل التي لا ترقى إلى مستوى الجريمة على المحاكم التي تنظر في قضايا الشغل؛
- جدول زمني لعملية التوفيق بعد تقديم شكوى، بما في ذلك فترة الوصول إلى قرار، وتوضيح التزامات أصحاب العمل، بما فيها المشاركة في العملية؛
- سبل واضحة للجوء إلى القضاء تكون متاحة للعَامَلات المنزليات في حال عدم نجاح التوفيق بما يشمل الوصول إلى المحاكم، فضلا عن المشورة القانونية المجانية والمساعدة للعَامَلات.

- توظيف موفقين مدربين، أو زيادة عدد مفتشي الشغل لضمان التوافر الكافي للتعامل مع تنامي المسؤوليات.
- النظر في تسريع إجراءات حل النزاعات التي يمكنها أن تقدم تسوية عادلة ومنصفة مثلا لـ "المطالبات الصغيرة" - مبلغ معين من المال يتعلق بالأجور، والعمل الإضافي، وأشكال أخرى للتعويض.
- العمل مع المنظمات المحلية غير الحكومية والنقابات للمساعدة على توفير الدعم العَامَلات المنزليات اللواتي يتعرضن للانتهاكات، بما في ذلك أحكاما بالإقامة المؤقتة، والمساعدة المالية، والمساعدة القانونية، والعلاج الطبي، والدعم النفسي-الاجتماعي.

- ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

على المغرب أن يتوقع أنه بمجرد أن يدخل القانون حيز النفاذ، فإن عدد النزاعات داخل قطاع العمل المنزلي قد يعيق آلية النزاعات. قد تؤدي العمليات الطويلة التي تستغرق عدة أشهر أو سنوات إلى إسقاط العَامَلات مطالبهن. ينبغي للسلطات النظر في تسريع آليات النزاعات التي يمكن أن توفر تسوية عادلة ومنصفة.

أدخل عدد من البلدان هيئات لتسريع إجراءات التعامل مع نزاعات "المطالبات الصغيرة" المتعلقة بمبلغ معين من المال. على سبيل المثال، يحدد "مكتب أمين المظالم للعمل العادل" في أستراليا - وهو هيئة مستقلة تتعامل مع النزاعات - خلفية الشكاوى وما إذا كانت إجراءات الإنفاذ ضرورية قبل أن يقرر الانتقال إلى حل النزاع مع وسيط مدرِّب يناقش ويطور حلا للمشكلة. إذا كانت المطالب لا تزال دون حل، قد تُحال على عملية المطالب الصغيرة لمكتب أمين المظالم (إذا كانت المطالب تقل عن 20,000 دولار أسترالي (١4,6١2 دولارا أمريكي)). إذا كانت أكثر جدية، يمكن إحالتها على مفتش مختص بالعمل العادل للنظر في خيارات التنفيذ.^{١٠}

تتعامل "لجنة العلاقات في مكان العمل" في إيرلندا مع الشكاوى المقدمة من العمال بشأن انتهاكات حقوقهم المتعلقة بالعمل إما عن طريق موظف في التفتيش، أو الوساطة، أو التحكيم لاتخاذ قرار. إذا لم يُفدِّ صاحب العمل القرار الذي اتخذه موظف التحكيم، يمكن للمُدعي التقدم بطلب للحصول على أمر من المحكمة لحمل صاحب العمل على القيام بذلك. يعتبر حل الشكاوى من خلال موظف التحكيم عملية أسرع من محكمة العمل، لكن إذا كان أحد الطرفين غير راضٍ عن قرار موظف التحكيم، يبقى بإمكانه اللجوء إلى المحكمة.^{١١}

توظيف موفقين مدربين، أو زيادة عدد مفتشي الشغل لضمان التوافر الكافي للتعامل مع تنامي المسؤوليات.

النظر في تسريع إجراءات حل النزاعات التي يمكنها أن تقدم تسوية عادلة ومنصفة مثلا لـ "المطالبات الصغيرة" - مبلغ معين من المال يتعلق بالأجور، والعمل الإضافي، وأشكال أخرى للتعويض.

العمل مع المنظمات المحلية غير الحكومية والنقابات للمساعدة على توفير الدعم العَامَلات المنزليات اللواتي يتعرضن للانتهاكات، بما في ذلك أحكاما بالإقامة المؤقتة، والمساعدة المالية، والمساعدة القانونية، والعلاج الطبي، والدعم النفسي-الاجتماعي.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

ضمان عدم إنهاء إقامة العَامَلات المهاجرات بسبب نزاعهن، وأنه يمكنهن البقاء في البلد للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا رغبن في ذلك. منح العَامَلات المنزليات غير الشرعيات فرصة عادلة لتسوية وضعهن وضمان عدم معاقبتهن لانتهاكهن قوانين الهجرة إذا كن يتابعن قضية نزاع ضد صاحب العمل.

بخلاف مهمة مفتشي الشغل بمحاولة التوفيق في النزاعات الفردية، لا يوسع القانون الجديد وظائفهم الأخرى بموجب مدونة الشغل لتشمل العمل المنزلي. وتشمل هذه الوظائف:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمرعاة الأحكام القانونية؛ و
- الإبلاغ عن كل نقص أو تجاوز في المقترضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.^{١2}

لاحظت منظمة العمل الدولية أن "نظام الزيارات المنزلية لتقييم ظروف معيشة وعمل العَامَلات المقيمين قد يساعد في تحديد مشاكل محتملة في المصدر وإسداء المشورة لأصحاب العمل قبل بدء علاقة العمل".¹³ ينبغي للمغرب وضع وتنفيذ تدابير لتفتيش العمل تعترف بالسلمات الخاصة للعمل المنزلي، واعتبارات الخصوصية، بما في ذلك الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة.^{١4}

تعالج "اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين" التي وضعتها منظمة العمل الدولية حقين متنافسين – حق أصحاب العمل في خصوصية منازلهم وحق العَامَلات والعمال في الحماية – وتنص على أن الدخول إلى منزل الأسرة محدود. ونصت منظمة العمل الدولية على الحاجة إلى موافقة رب أو ربة الأسرة أو إذن قضائي، لكنها دعت أيضا إلى إجراءات مستعجلة في حالة انتهاكات خطيرة متعلقة بالعمل القسري وتشغيل الأطفال والتحرش الجنسي.^{١5} ينبغي مقابلة العَامَلات المنزليات في سرية وبعبدا عن صاحب العمل.

أوصت منظمة العمل الدولية بأن يعتمد المسؤولون الحكوميون كـممارسة نموذجية "التحقق" مع العمال المنزليين من خلال مقابلة سرية بعيدا عن صاحب العمل.^{١6} ومع ذلك، فإن القانون الجديد لا يحدد أي من هذه الشروط.

يمكن أن تساعد المقابلات السرية على تحديد حالات انتهاكات العمل والاستجابة لها، وكذلك حالات العمل القسري والاتجار. يمكن للسلطات خلق فرص إجراء هذه

ال حقوق العالمت المنزليات في المغرب: كيفية تطبيق وإنفاذ حماية عاملات المنازل في المغرب

المقابلات من خلال اشتراط حضور العاملة المنزلية عندما يقدم صاحب العمل نسخة من عقد العمل، واشتراط حضور العاملات المهاجرات أثناء تقديم طلب أو تجديد تصريح عملهن. وهذا من شأنه أن يسمح لمسؤولي العمل بإجراء مقابلات مع العاملات في مكان هادئ وخاص داخل المكاتب. مع ذلك، وإنّا لم يكن ممكنا مقابلة جميع العاملات، اقترحت منظمة العمل الدولية إجراء مقابلات مع حالات مختارة عشوائيا.

تتوفر دول أخرى على قوانين تسمح بتفتيش المنازل أو أجرت مثل هذا التفتيش. في منطقة الشرق الأوسط، أشار تقرير لمنظمة العمل الدولية لعام 20١6 إلى أن الإدارة المسؤولة عن حماية العاملات المنزليات في الأردن فتشت 5 منازل بموافقة أصحابها.^{١7} وينص قانون العمالة المنزلية في الكويت على تفتيش مكاتب وكالة التوظيف.^{١8} ينص قانون الإمارات العربية المتحدة لعام 20١7 بشأن عمال الخدمات المساعدة على تفتيش مكاتب الاستقدام، وكذلك أماكن عمل وإقامة العاملات بإنن من أصحابها. كما يمكن للمفتشين إجراء عمليات التفتيش بإنن من النيابة العامة في حالة وجود شكوى من العاملة أو من صاحب العمل، أو وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذًا له.^{١9}

خارج المنطقة، تضع بلدان أخرى العاملات المنزليات ضمن ولاية مفتشيات العمل. على سبيل المثال، أجرت كل من سنغافورة و"السلطة الوطنية لحقوق التوظيف" في إيرلندا عمليات تفتيش العمل في المنازل عن طريق الاتصال بأصحاب العمل في مجموعة عشوائية، وطلبت دخول منازلهم لإجراء تفتيش. ويحق لصاحب العمل رفض التفتيش، ولكن يجب عليه عندئذ توفير مكان بديل لإجراء المقابلات وتحليل المستندات، أو يواجه عقوبة وإجراءات أخرى.²⁰

جدول: المخاطر المهنية في العمل المنزلي

المهام	الظروف الخطرة	الإصابات/المشاكل الصحية المحتملة
الطهي، التنظيف، الكي، والأعمال المنزلية الأخرى	الشفرات الحادة، الأسطح والأدوات الساخنة، المواد الكيميائية السامة (مثل المبيضات)، الأحمال الثقيلة (مثل السجاد والأثاث)، العمل في الأماكن المرتفعة (مثل تنظيف النوافذ والأسقف والسلامل)	الجروح، الحروق، أمراض الجهاز التنفسي، التهاب الجلد، الحساسية، إصابات بيئة العمل، كسر العظام، الصدمات، وحتى الموت
البيستنة	الأجسام الحادة، الأحمال الثقيلة، الأحوال الجوية السيئة، الحشرات اللادسة، المبيدات الحشرية السامة، الأسمدة، والآلات ذات الوقاية الضعيفة	الجروح، الاضطرابات العضلية الهيكلية، ضربة الشمس، حروق الشمس، الجفاف، لسعات الحشرات وعضات الحيوانات، التأثيرات العصبية
جلب الوقود والماء والبقالة	الحمولات الثقيلة، حركة المرور، السير لمسافات طويلة	آلام الظهر والعضلات الأخرى، الإصابات الناجمة عن حوادث المرور أو العنف الحضري والتحرش
جميع المهام عند القيام بها في أماكن عامة	عدم كفاية الطعام والمأوى، ساعات العمل الطويلة، انعدام الخصوصية، الإساءة، والمعاملة المهينة أو الحاطة للكرامة	اضطرابات النوم، الإرهاق، الجوع، الاكتئاب، الاضطرابات السلوكية، الكدمات، الحروق، وغيرها من الإصابات الناجمة عن سوء الاستخدام
جميع المهام عند أدائها دون وجود آخرين	العزلة والفصل عن الأقران والأسرة	الاضطرابات النفسية

المصدر: ILO, “Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide.”

الصحة والسلامة المهنية

غالبا ما يُفترض أن العمل المنزلي آمن، لا سيما لأنه مقترن بالمنزل. لكن الحال ليس كذلك. غالبا ما يقترن العمل المنزلي "بحركات متكررة فيها الكثير من الانحناء والتمطط، إضافة إلى حمل الأثقال والمخاطر المقترنة بالعمل على مقربة من درجات حرارة قصوى (الطهي والكي) والتعامل مع أشياء حادة (السكاكين) ومواد تنظيف قد تكون سامة والتعرض المطول للغبار".^{2١} كما أن هناك أنشطة أخرى شائعة مثل العمل في الشرفات، والتنظيف في العلو، واستخدام السلم، تنطوي أيضا على خطر على صحة وسلامة العاملات. تزداد هذه المخاطر مع الإرهاق الناتج عن ساعات العمل الطويلة التي تشكل في حد ذاتها خطرا على الصحة والسلامة.²² وعلى هذا النحو، من المهم توعية أصحاب العمل والعاملات المنزليات بمصادر الخطر، وطرق الوقاية من الإصابات والمخاطر على الصحة.

يحظر القانون الجديد على أصحاب العمل أن يطلبوا من العاملات المنزليات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١6 و١8 عاما العمل ليلا، أو أداء أعمال قد تكون خطيرة أو تشكل خطرا على صحتهم أو سلامتهم.²³ وهناك مرسوم آخر صدر في سبتمبر/أيلول 20١7 يفصل قائمة بالأعمال التي يحظر على أصحاب العمل فرضها على العاملات المنزليات الأطفال.²⁴

ومع ذلك، لم تصدر السلطات لوائح منفصلة تتعلق بالمهام الخطرة أو المخاطر على العاملات المنزليات البالغات. وبغض النظر عن مادة في قانون العاملات والعمال المنزليين تشترط تطلب من المُشغل بصفة عامة "أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأنشغال التي ينجزونها تحت إمرته"، لا يحدد القانون ما هي المخاطر وما هي التدابير التي يمكن اتخاذها للاستجابة لها.²⁵

في هونغ كونغ (الصين)، أدرجت الحكومة مؤخرا بندا جديدا في عقد العمل المعياري للتعامل مع الخطر الجدي الذي يواجهه العمال المنزليون خلال تنظيف النوافذ. ويشترط “أن تكون النافذة التي يتم تنظيفها مژودة بشبكة مغلقة أو مؤمنة بطريقة تمنع الشبكة من الفتح؛ ولا يمتد أي جزء من جسد المساعدة إلى ما وراء حافة النافذة باستثناء نراعيتها”.²⁶

توفر توصية منظمة العمل الدولية 20١ توجيهات للدول في ذلك بشأن التفتيش والسلامة الصحية والمهنية فيما يتعلق بالعاملات والعمال المنزليين. وتوصي بتقديم المشورة لأصحاب العمل بشأن السلامة الصحية والمهنية، بما في ذلك الجوانب المتعلقة بالأمان ومعدات الحماية؛ ووضع برامج تدريبية، ونشر مبادئ توجيهية بشأن متطلبات السلامة والصحة المهنية الخاصة بالعمل المنزلي.²⁷

كما توصي بإجراء لجمع ونشر الإحصاءات المتعلقة بالحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل المنزلي، والإحصاءات الأخرى التي يُعتَبَر أنها تساهم في الوقاية من المخاطر والإصابات المهنية والصحية.

التدريب المتخصص لمفتشي العمل

في حين ينص القانون على توفير الحماية للعاملات المنزليات، من المهم توفير تدريب متخصص لمفتشي الشغل الذين، عدا ذلك، لن يكونوا على دراية بشروط تفتيش العمل في مجال العمل المنزلي. وعلى وجه الخصوص، ينبغي تدريب المفتشين على الخصائص المميزة للعمل المنزلي، والمخاطر التي ينطوي عليها (مذكورة أعلاه)، وجوانب ضعف العاملات التي تعرضهن للانتهاكات، وذلك من أجل توفير حماية كافية لهن. ونظرا لطبيعة البيئة المغلقة وغير الرسمية للعمل المنزلي، من المهم أيضا تدريب مفتشي الشغل على تقنيات التواصل لكسب ثقة العاملات المنزليات وأصحاب عملهن، والتواصل مع المجموعات الضعيفة، مثل الأطفال والمهاجرات.

العاملات المنزليات عرضة لنقاط ضعف محددة مثل الإفراط في العمل، وعدم تلقي الأجر، والعنف، والمضايقة. غالبا ما يعملن ساعات أكثر بكثير مقارنة بمعظم العمال الآخرين، خاصة العاملات المنزليات المقيمات في منازل أصحاب عملهن واللواتي يتوقع مئهن العمل على مدار الساعة مع قليل من الراحة والبقاء على "استعداد" أو "تحت الطلب"، ما يجعل من الصعب قياس ساعات عملهن. وكثيرا ما لا يحصلن على أيام راحة، أو إجازات، أو أجر لقاء العمل الإضافي، أو يواجهن استقطاعات من الرواتب أو التأخر في دفع الأجر أو عدم دفعها، أو إجبارهن على قبول مدفوعات عينية كأجر بدون موافقة مسبقة. كما يواجهن العزلة، مع احتجاز الكثيرات في منازل أصحاب العمل أو منعهن من المغادرة؛ يُمنعن من الاتصال بعائلاتهن أو يتم حد هذه الاتصالات، أو يُراقب أصحاب عملهن محادثاتهم. وبما أنهن يعملن خلف الأبواب المغلقة، فإنهن يبقين غير مرئيات للعالم الخارجي، وبذلك قد يتعرضن لأشكال مختلفة من العنف والتحرش من قبل أفراد عائلة أصحاب العمل، والعمال الآخرين، وزوار المنزل.²⁸

العمل المنزلي هو أيضا أحد القطاعات ذات أعلى معدلات العمل القسري.²⁹ وضعت منظمة العمل الدولية قائمة مرجعية بالمؤشرات لمساعدة مفتشي العمل على تحديد ضحايا العمل القسري.³⁰ ويشمل ذلك تدريب المفتشين على المهارات - مثل المهارات التعامل مع الآخر والتواصل - الضرورية لجمع الأدلة بشأن مؤشرات العمل القسري، خاصة عند الاتصال بالضحية المحتملة، أو صاحب العمل، أو أي شخص آخر على اتصال بالضحية. على سبيل المثال، قد يكون التدريب على كيفية قراءة الرموز الكلامية وغير الكلامية، وإجراء مقابلات فعالة أمرين حاسمين. أيضا، ضمان أن مفتشي الشغل يتوفرون على المهارات اللغوية المطلوبة أو المساعدة في الترجمة يعني أنهم يستطيعون الوصول إلى العاملات غير الناطقات بالعربية،

مثل بعض العاملات الأمازيغ والمهاجرات. ويمكن أيضا أن تتألف فرق تفتيش العمل من الرجال والنساء لضمان سهولة الوصول إلى منزل الأسرة.

توصيات

ينبغي للسلطات المغربية:

- التنصيص صراحة على الحالات التي يمكن فيها إجراء تفتيش أماكن العمل بموافقة المالك/صاحب العمل أو بتصريح من السلطات المعنية، بما في ذلك في الحالات التي يمكن أن تكون فيها شكوى تتعلق بظروف عمل العاملات المنزليات.

- النظر في عمليات التفتيش والمقابلات العشوائية بموافقة صاحب العمل. عندما يرفض أصحاب العمل تفتيش المنزل، ينبغي مطالبتهم بالموافقة على مكان بديل للمقابلة، وإجراء مقابلة سرية مع العاملة المنزلية.

- إصدار قائمة بالظروف الخطرة وتدابير لحماية العاملات المنزليات البالغات من تكبد مشاكل صحية أو إصابات ناتجة عن ذلك، وضمان نشر هذه المعلومات على أصحاب العمل والعاملات المنزليات.

- تدريب مفتشي الشغل على:

— الخصائص المميزة للعمل المنزلي، ونقاط الضعف المحددة العاملات التي تجعلهن عرضة للعمل المُفْطَر، والحجز والعزلة القسريين، والعنف، والتحرش، فضلا عن مؤشرات العمل القسري والاتجار؛

— المخاطر التي ينطوي عليها العمل المنزلي؛

— تقنيات التواصل المستخدمة لكسب ثقة العاملات المنزليات وأصحاب العمل، وإجراء مقابلات فعالة معهم؛ و

— كيفية الاتصال بمجموعات في وضعية هشة مثل الأطفال والمهاجرات وإجراء مقابلات معهم.

- مطالبة مفتشي الشغل ب:

— إبلاغ وإرشاد أصحاب العمل بشأن سبل ضمان بيئة عمل آمنة وصحية؛

— تحديد مخاطر العمل المنزلي أثناء تفتيش المنازل وخلال مقابلاتهم مع العاملات المنزليات؛

— امتلاك المهارات اللغوية المطلوبة أو المساعدة في الترجمة عند الضرورة أثناء إجراء مقابلات أو تفتيش مع العاملات المنزليات؛

— ضمان أن تتكون فرق تفتيش العمل من مفتشي ومفتشات العمل - للمساعدة في تسهيل الوصول إلى منزل الأسرة.

- اشتراط حضور العاملات المنزليات أثناء تقديم صاحب العمل نسخة من عقد العمل إلى السلطات، واشتراط حضور العاملات المهاجرات أثناء طلب أو تجديد تصريح عملهن، ثم التنصيص على إجراء مفتشي الشغل مقابلات سرية مع العاملات المنزليات خلال مثل هذه العمليات.

ال حقوق العاملات المنزليات في المغرب: كيفية تطبيق وإنفاذ حماية عاملات المنازل في المغرب

تسجيل العمال ورصد الامتثال

من أجل نقل قطاع العمل المنزلي من ترتيبات العمل غير الرسمية إلى ترتيبات عمل أكثر رسمية، ينبغي للسلطات المغربية النظر في تحفيز أصحاب العمل لتسجيل عاملاتهم. يطالب قانون العمال المنزليين صاحب العمل بإيداع نسخة من عقد العمل الجديد لدى مفتشية الشغل.³¹ يمكن أن يكون هذا الإجراء بمثابة عملية تسجيل عاملات المنازل في المغرب. إذا كان لدى أرباب العمل حوافز للإبلاغ عن علاقة عمل منزلي جديدة أو قائمة وتقديم عقد معياري لدى هيئة تفتيش العمل، يمكن للسلطات أن تسجل وتراقب ظروف عمل العاملات المنزليات بشكل أفضل.

في البرازيل، وضع القانون رقم 11324 (2006) حوافز لتسوية وضعية العاملات المنزليات غير المصرح بهن، بحيث يصبح أصحاب العمل مؤهلين للحصول على امتيازات ضريبية إذا أثبتوا أن عاملاتهم مسجلات في نظام الضمان الاجتماعي. كما تسهل الحوافز إجراءات الدفع.

طالبت بلدان أخرى أصحاب العمل بالإبلاغ عن توظيف العاملات المنزليات من أجل تسجيل وجودهن ومراقبة ظروف عملهن. على سبيل المثال، حددت إسبانيا 1 يوليو/تموز 2012 كموعد نهائي لتسجيل العاملات المنزليات اللواتي تم توظيفهم فعلا، لتتم بعد ذلك التاريخ معاقية أصحاب العمل الذين لم يسجلوا عاملاتهم. وبحلول أبريل/نيسان 2012، ارتفع معدل التسجيل في الضمان الاجتماعي إلى 47 بالمئة من العدد الإجمالي المقدر للعاملات المنزليات في البلد.³²

بالإضافة إلى تسجيل العاملات الأجنبيات، تحتاج السلطات إلى توثيق ساعات العمل ومدفوعات الرواتب من أجل مراقبة الامتثال بشكل أكثر فعالية. ينص قانون العاملات والعمال المنزليين الجديد على أنه يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين تزويده بالوثائق التي يمكنها أن تساعد على القيام بمهامه. ومع ذلك، لا يشترط القانون على أصحاب العمل توفير قسائم الرواتب أو سجلات جداول العمل أو الاحتفاظ بها.³³

توصي توصية منظمة العمل الدولية رقم 201 بوجوب تسجيل ساعات العمل بدقة، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية وفترات البقاء في حالة الاستعداد للعمل، وأن تكون هذه السجلات في متناول العاملات المنزليات.³⁴ كما ينبغي للعاملات المنزليات الحصول، في كل مرة يتم الدفع فيها، على بيان خطي عن كامل المدفوعات المستحقة لهن والمبلغ المحدد لأي استقطاعات والغرض منها.³⁵

وهذا مهم بشكل خاص لأن العاملات المنزليات غالبا ما يعانين من فترات العمل الطويلة للغاية بسبب طبيعة إقامتهن في منازل أصحاب العمل. وقد وضعت منظمة العمل الدولية بعض الأدوات والإرشادات بشأن كيفية تحديد العاملات وأصحاب العمل للمهام والجداول الزمنية لساعات عملهن.³⁶

تشترب بعض الدول، مثل فنلندا، تقديم جداول عمل وسجلات لأي عمل طارئ أو إضافي إلى سلطة الصحة والسلامة المهنية، وتقرير مكتوب عن هذه السجلات إلى العاملات أو ممثليهن إذا طلبوا ذلك.³⁷

تطالب بلدان أخرى أصحاب العمل بالاحتفاظ بنسخ من جميع المدفوعات للعاملات المنزليات، في الفلبين، والبرتغال، وجنوب أفريقيا، وزيمبابوي، على أصحاب العمل مد العاملات المنزليات بقسائم الرواتب التي تبين معدل الأجور، والعدد الإجمالي لساعات العمل، وأي علاوات أو مكافآت، والفترة المعنية، وقيمة المنافع العينية، وصافي الأجر، وأية خصومات يتعين القيام بها. في الأردن، يشترط القانون على صاحب العمل الاحتفاظ بدليل على جميع المدفوعات الشهرية.³⁸

توصيات

ينبغي للسلطات المغربية:

- النظر في حوافز لأصحاب العمل لتسجيل العاملات المنزليات الجدييدات أو الحاليات.**

- وضع جداول عمل نموذجية (تغطي ساعات العمل، وأوقات الراحة، وأيام الراحة، والعطل)، وسجلات العمل الإضافي، وقسائم الرواتب، ومطالبة أصحاب العمل بالاحتفاظ بهذه الوثائق وتقديم نسخ منها للعاملات المنزليات.**

التوعية، وتغيير السلوكيات، وحرية تكوين الجمعيات

حتى في ظل بعض تحدياته، يمثل القانون الجديد في المغرب خطوة هامة وكبيرة إلى الأمام في حماية حقوق العاملات المنزليات. ومع ذلك، فعدم التوعية بالقانون ووسائل الانتصاف المتاحة تحد من قدرة العاملات على الدفاع عن حقوقهن المنصوص عليها في القانون. لذا، من المهم نشر المعلومات حول القانون الجديد من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل التي يمكن أن تصل إلى العاملات المنزليات، مثل التلفزيون والإذاعة، وكذلك من خلال حملات أكبر من قبل المسؤولين في وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، بمن فيهم مفتشو الشغل.

عندما دخل قانون العمل المنزلي في الأوروغواي حيز التنفيذ، أطلقت الحكومة حملة توعية. زارت المفتشية العامة للعمل أماكن عمل بهدف رئيسي هو تقديم معلومات عن القانون وتسوية وضعية العاملات المنزليات غير الرسميات.³⁹ وبالمثل، استغلت وزارة العمل في كوستاريكا فرصة يومها الوطني للعاملات المنزليات لتقديم المشورة لمئات العاملات المنزليات بشأن استحقاقأتهن القانونية خلال معرض لتعزيز الحقوق التشغيلية للعاملات المنزليات.⁴⁰

ينبغي للسلطات المغربية العمل مع النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني لتوسيع نطاق اتصالها مع كل من العاملات المنزليات وأصحاب العمل.

هناك العديد من الحالات على مستوى العالم التي تعمل فيها النقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية، وجمعيات العمال على التوعية بحقوق العاملات المنزليات والعمل على تغيير السلوكيات. على سبيل المثال، أشركت منظمات المجتمع المدني في الشرق الأوسط وآسيا أطفال أصحاب العمل في مسابقات كتابة مقالات ومعارض فنية لاستكشاف مواقفهم تجاه العاملات المنزليات. ونظمت العاملات المنزليات وحلفائهن في لبنان استعراضات سنوية بمناسبة يوم العالمي للعمال، بما في ذلك احتفال بمأكولات العاملات المنزليات المهاجرات وثقافتهن. وشاركت جمعيات العاملات المنزليات، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات في برامج إناعية وتلفزيونية، ونظمت حملات على منصات التواصل الاجتماعي مثل "فيسبوك" و"تويتر"، وعملت مع منتجي الأفلام لإنتاج أفلام وثائقية.⁴¹

تعزيز "التغييرات السلوكية" بما في ذلك تدريب أصحاب العمل

تغيير السلوكيات جزء مهم من ضمان ألا تكون حقوق العاملات المنزليات على الورق فقط، بل محترمة في الممارسة. تظهر التجربة في بلدان أخرى أن التغيير التشريعي يجب أن يقترن بحملات تغيير السلوك التي يمكن القيام بها بطريقة تعزز

المهنية واحترام العاملة. في وضع مثالي، ينبغي أن تكون الحملات لتغيير السلوك مصحوبة بتدريب وتوجيه واضحين بشأن ما هي حقوق وواجبات الطرفين، لتصحيح أي سوء فهم أو تضليل.

تهدف الحملة المشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لعاملات المنازل – "بيتي العادل" – إلى إحداث تغيير في مواقف وسلوكيات أصحاب عمل العاملات المنزليات، تحقيقًا للعمل اللائق من خلال تشجيع أصحاب العمل على التوقيع على "تعهد بيتي العادل"، والالتزام بالمبادئ الأساسية للعمل اللائق للعاملات المنزليات.⁴²

يساعد تدريب أصحاب العمل أيضًا على غرس فكرة أن هذه علاقة عمل مهنية ويمكن أن تساعد على منع الإساءة وضمان الامتثال.

تطلب وزارة القوى العاملة السنغافورية في كثير من الأحيان، من جميع أصحاب الذين يشغلون لأول مرة العاملات المنزليات والذين غيروا العاملات المنزليات، إكمال برنامج مدته 3 ساعات يُسمى "برنامج توجيه أصحاب العمل"، والذي يؤكد على علاقة العمل المهنية بين العاملة المنزلية و صاحب العمل. يجب إكمال البرنامج التوجيهي خلال يومي عمل على الأقل قبل تقديم طلب تصريح العمل. يتم تشجيع أصحاب العمل على إكمال البرنامج التوجيهي داخل الفصل الدراسي، مع أنه يمكنهم أيضًا إكماله عبر الإنترنت. تقدم دراسات الحالة والتجارب الشخصية المشتركة في الفصل لصاحب العمل فهما أفضل للحقوق والمسؤوليات في توظيف العاملة المنزلية والإشراف عليها.⁴³

لقد كان تغيير المواقف الاجتماعية تجاه العمل المنزلي، من خلال إبراز الطرق التي تنتقص بها قيمته، استراتيجية رئيسية أخرى لإعمال حقوق العاملات المنزليات. على سبيل المثال، قام المدافعون عن حقوق الإنسان في الفلبين بالترويج لمصطلح "*kasambahay*" (رفيقة في المنزل) ليحل محل المصطلحات المستخدمة الأكثر شيوعا والمهينة، مثل "muchacha"(فتاة)، أو "katulong"(مساعدة)، أو "inday"(رفيقة، ما يعني أن العاملة أمية).⁴⁴

حرية تكوين الجمعيات

لا يذكر قانون العاملات والعمال المنزليين المغربي حق العاملات المنزليات في تكوين الجمعيات، بما في ذلك الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية، الذي تنص عليه مدونة الشغل للعمال الآخرين. وهذا حق مكفول بموجب الدستور المغربي.⁴⁵

حرية تكوين الجمعيات يجب أن تشمل التعاونيات. التعاونية هي "جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معا طواعية لتحقيق احتياجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة ملكية جماعية ويشرف عليها ديمقراطيا".⁴⁶ عالميا، في قطاع الرعاية، تتألف غالبية التعاونيات العاملة حاليا من العاملات و/أو عملاء.⁴⁷ يمكن أن تكون تؤدي التعاونية أيضا دور تنظيم العاملات، اللواتي يقدمن الدعم لبعضهن البعض، أو يبنين شبكة مع أصحاب العمل.

توصيات

ينبغي للسلطات المغربية:

- إطلاق حملة توعية عامة تشمل، على سبيل المثال، التلفزيون الوطني وتكون بمواد باللغة العربية المغربية (الدارجة)، والأمازيغية، وأي لغات أخرى بارزة تتحدث بها العاملات المنزليات المهاجرات، حتى تعرف العاملات حقوقهن ويعرف أصحاب العمل واجباتهم.**

- مأسسة تدريب أصحاب العمل الذي يُمكن أن يكون إلزاميا كجزء من تسجيل العاملات المنزليات.**

- إجراء دراسات حول المواقف والسلوكيات، وتصميم حملات لمكافحة الخرافات، وتعزيز العلاقة المهنية وحقوق العاملات.**

- إشراك المنظمات غير الحكومية والنقابات المغربية في تطوير حملات التوعية وتشجيع تغيير السلوك.**

- ضمان أن العاملات المنزليات يعرفن أن لهن الحق في حرية تكوين الجمعيات، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، وتكوين التعاونيات كوسيلة للانخراط الجماعي في حقوقهن مع أصحاب العمل، ودعم بعضهن البعض.**

المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين

دخلت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين (اتفاقية العمال المنزليين أو الاتفاقية رقم 189) حيز النفاذ في 5 سبتمبر/أيلول 2013.⁴⁸ وضعت هذه المعاهدة الرائدة والتوصية المصاحبة لها (رقم 201) المعايير العالمية الأولى لأكثر من 67 مليون عاملة وعامل منزليين حول العالم - غالبيتهم من النساء والفتيات، والكثير منهن مهاجرات - الذين يقومون بالتنظيف، والطهي، ورعاية الأطفال وكبار السن في بيوت أسر خاصة.⁴⁹ بموجب الاتفاقية، يحق للعاملات والعمال المنزليين الحصول على نفس الحقوق الأساسية المتاحة للعمال الآخرين، بما في ذلك أيام العطلة الأسبوعية، وتحديد ساعات العمل، وتغطية الحد الأدنى للأجور، والتعويض عن العمل الإضافي، والضمان الاجتماعي، ومعلومات واضحة عن شروط وظروف العمل.

صوت المغرب لصالح اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين المُكملة بتوصية، لكن لم يُصادق بعد على الاتفاقية. وقال عضو في الحكومة المغرب آنذاك إن كون العاملات المنزليات لهن خصائص مميزة خاصة بهم لا يُقْصِهن من حقهم في العمل اللائق.⁵⁰ وإلى حدود كتابة هذا التقرير، صادقت 25 دولة على الاتفاقية.⁵¹

توصية

- ينبغي للمغرب التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين. والتصديق سيجعله أول دولة طرف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.**

^[1] هيومن رايتس ووتش

^[2] أكتوبر/تشرين الأول 2018

ال حقوق العاملات المنزليات في المغرب: كيفية تطبيق وإنفاذ حماية عاملات المنازل في المغرب

¹ القانون رقم 19.12 لعام 2016 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين. 10 أغسطس/آب 2016، (قانون عاملات وعمال المنازل)،

http://adrare.net/sport7/elements/emplma_Ar.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

² "المغرب: قانون جديد يكرس حقوق عاملات المنازل"، بيان صحفي ل هيومن رايتس ووتش، 1 أغسطس/آب 2016، https://www.hrw.org/ar/news/2016/08/01/292634.

³ الاطلاع على تقرير هيومن رايتس ووتش، "داخل المنزل، خارج القانون: إساءة معاملة خادمات المنازل الأطفال في المغرب"، ديسمبر/كانون الأول 2005،

https://www.hrw.org/ar/report/2005/12/19/255461، «الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب"، نوفمبر/تشرين الثاني 2012، https://www.hrw.org/ar/report/2012/11/15/256379.

⁴ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 13: ظهير شريف رقم 1.03.194، صادر في 11 سبتمبر/أيلول 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، المادة 184،

http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/ar/ma/ma050ar.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

⁵ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 19.

⁶ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 22.

⁷ International Labour Organization (ILO) Recommendation concerning Labour Inspection (ILO Labour Inspection Recommendation) (No. 81، adopted 11 Jul 1947،

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:Ro81، art. 8 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018). توصية منظمة العمل الدولية بشأن

تفتيش العمل، 1947، هي تكملة لاتفاقية منظمة العمل الدولية اتفاقيه رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة (اتفاقية تفتيش العمل 1947)، تاريخ بدأ النفاذ 7 أبريل/نيسان 1950، والتي صادق عليها

المغرب في 14 مارس/آذار 1958. منظمة العمل الدولية وكالة ثلاثية تابعة للأمم المتحدة، تجمع حكومات وأصحاب عمل وعاملين من 187 دولة، من أجل وضع معايير وسياسات العمل للهوض بالعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

⁸ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)، Observation on Morocco relating to the Labour Inspection Convention،

(No. 81، adopted 2014، published 104th ILC session) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3189974) (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

⁹ ILO CEACR، Observation on Morocco relating to the Labour Inspection Convention. أنظر أيضا، المادة 2،

¹⁰ ILO، "Resolving individual labour disputes: a comparative overview"، edited by Minawa Ebisui، Sean Cooney، Colin Fenwick؛ International Labour Office. Geneva: ILO،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_488469.pdf، p. 47 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018). أنظر

أيضا، "Fair Work Ombudsman، Australian Government، undated، "Taking legal action in the small claims court"،

https://www.fairwork.gov.au/how-we-will-help/how-we-help-you/help-resolving-workplace-issues/taking-legal-action-in-the-small-claims-court (تم الاطلاع في 13

سبتمبر/أيلول 2018).

¹¹ Workplace Relations Commission (Ireland)، "Procedures in the Investigation and Adjudication of Employment and Equality Complaints"، October 2015،

https://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Procedures_Employment_and_Equality_Complaints.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

¹² القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، صدر في 11 سبتمبر/أيلول 2003 (بالفرنسية)، المادة 532، http://www.droit-afrique.com/upload/doc/maroc/Maroc-Code-1999-du-travail.pdf (تم

الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

¹³ ILO، "Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide"، International Labour Office – Geneva: ILO، 2015، Second

edition 2016، https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_429836/lang—en/index.htm، p. 56. (تم الاطلاع في 27 سبتمبر/أيلول 2018).

¹⁴ أنظر على سبيل المثال، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، المادة 17.

¹⁵ ILO، "Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide."

¹⁶ Sophia Kagan، "Domestic workers and employers in the Arab States: Promising practices and innovative models for a productive working relationship – ILO white

paper"، ILO، Regional Office for Arab States. - Beirut: ILO، 2017،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_619661.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

السابق.

¹⁸ تنص المادة 44 من قانون الكویت رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، على: "يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الداخلية حق تفتيش المكاتب والمنشآت التي تزاول نشاط استقدام العمالة المنزلية، والاطلاع على الدفاتر والسجلات وضبط المخالفات التي تظهر لهم أثناء التفتيش وتحريр المحاضر اللازمة بشأنها وإحالتها إلى الجهات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا بشأنها".

¹⁹ الإمارات العربية المتحدة، قانون اتحادي رقم 10 بشأن عمال الخدمة المساعدة لسنة 2017، المادتين 19 و20.

²⁰ صوفيا كاغان، "عمال المنازل وأصحاب العمل في الدول العربية: ممارسات واعدة ونماذج مبتكرة من أجل علاقة عمل منتجة – ورقة بيضاء صابرة عن منظمة العمل الدولية"، ص. 12.

²¹ ILO، "Decent work for domestic workers"، Report IV) Part 1، International Labour Conference، 99th Session، Geneva، 2010،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf، p. 62 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018). أنظر أيضا، ILO،

"Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide"، International Labour Office – Geneva: ILO، 2015،

table 1، p. 10. https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_429836/lang—en/index.htm (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

²² Sophia Kagan، "Domestic workers and employers in the Arab States: Promising practices and innovative models for a productive working relationship – ILO white

paper"، p. 15.

²³ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 6.

²⁴ مرسوم رقم 2.17.356 الصادر في 27 سبتمبر/أيلول 2017، بتتيميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة (بالفرنسية)،

https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105822/129501/F1368699115/MAR-105822.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

²⁵ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 12.

²⁶ Sophia Kagan، "Domestic workers and employers in the Arab States: Promising practices and innovative models for a productive working relationship – ILO white

paper"، p. 15.

²⁷ منظمة العمل الدولية، توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، رقم 201، اعتمدت في 16 يونيو/حزيران 2011، المواد 19(ج)، و19(د)، و19(هـ).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_248875.pdf (تم الاطلاع في 28 سبتمبر/أيلول 2018).

²⁸ هيومن رايتس ووتش، "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب".

²⁹ ILO، "ILO Global estimate of forced labour: results and methodology"، International Labour Office، Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL)،

Geneva: ILO، 2012، https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182004/lang—en/index.htm (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

³⁰ ILO، "Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide"، International Labour Office – Geneva: ILO، 2015،

Second edition 2016، pp. 50-51، Box 25.

³¹ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 3.

³² Bureau for Workers' Activities؛ International Training Centre (ACTRAV/ITC-ILO)، "Decent Work for Domestic Workers The state of labour rights، social protection

and trade union initiatives in Europe"، 2013،

http://www.idwfed.org/en/resources/actrav-itc-ilo-report-decent-work-for-domestic-workers-the-state-of-labour-rights-social-protection-and-trade-union-initiatives-in-eu

rope/@@display-file/attachment_، p. 15 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

³³ قانون العاملات والعمال المنزليين، المادة 22.

³⁴ منظمة العمل الدولية، توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، رقم 201، 2011، المادة 8.

³⁵ منظمة العمل الدولية، توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، رقم 201، 2011، المادة 15.

³⁶ ILO، "Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time"، 2014،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/instructionalmaterial/wcms_308825.pdf (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

³⁷ ILO، "Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide"، International Labour Office – Geneva: ILO، 2015،

Second edition 2016، p. 24، Box 8.

³⁸ السابق.

³⁹ ILO، "Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory Guide"، International Labour Office – Geneva: ILO، 2015،

Second edition 2016، p. 30، Box 12.

⁴⁰ السابق.

⁴¹ Human Rights Watch، International Domestic Workers Network، and the International Trade Union Confederation، "Claiming Rights: Domestic Workers' Movements

and Global Advances for Labor Reform"، 2013، https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/2013_Global_DomesticWorkers.pdf.

⁴² منظمة العمل الدولية، "حملة بيتي العادل في الدول العربية"، 1 يناير/كانون الثاني 2016 – 30 يونيو/حزيران 2018،

https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_557208/lang—ar/index.htm (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

⁴³ Sophia Kagan، "Domestic workers and employers in the Arab States: Promising practices and innovative models for a productive working relationship – ILO white

paper"، p.8 box 2.

⁴⁴ Human Rights Watch، International Domestic Workers Network، and the International Trade Union Confederation، "Claiming Rights: Domestic Workers' Movements

and Global Advances for Labor Reform."

⁴⁵ دستور المغرب، الفصل 22.

⁴⁶ أنظر (.1993 No. 1002) International Co-operative Alliance and the ILO Promotion of Cooperatives Recommendation، 2002

⁴⁷ Sophia Kagan، "Domestic workers and employers in the Arab States: Promising practices and innovative models for a productive working relationship – ILO white

paper"، p. 23، and ILO، "Providing Care through Cooperatives؛ Literature Review and Case Studies"، International Labour Office، - Geneva: ILO، 2017. .

⁴⁸ ILO Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers (ILO Domestic Workers Convention)، adopted June 16، 2011، entered into force on September

5، 2013. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

⁴⁹ ILO، "Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology"، International Labour Office - Geneva، 2015،

accessed September 13، 2018،(p. 5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf (تم الاطلاع في 13

سبتمبر/أيلول 2018).

⁵⁰ ILO، "Fourth item on the agenda: Decent work for domestic workers، Report of the Committee on Domestic Workers"، International Labour Conference Provisional

Record No. 15، 100th Session، Geneva، June 2011، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_157696.pdf، para.

38. (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

⁵¹ ILO، Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention، 2011) No. 189،

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (تم الاطلاع في 13 سبتمبر/أيلول 2018).

HUMAN
RIGHTS
WATCH

HRW.org/ar



(الغلاف) عاملة منزلية في الدار البيضاء، المغرب، في 2017.

© 2017 إيه آي نسي برسي