

حقوق الإنسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني

٢٠١٧

إعداد

إدريس نجيم

عمر نحال

مليكة ابن زاهر

خبير دولي في حقوق الإنسان
مستشار وزير العدل

رئيس المحكمة الابتدائية بسلا

رئيسة الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض



حقوق الإنسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني

٢٠١٧

الصفحة	الموضوع
9	تقديم السيد وزير العدل
11	تمهيد السيد المدير العام للمعهد العالي للقضاء
13	كلمة معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني
15	مقدمة الدراسة
19	الفصل الأول: حقوق المرأة في مجال الشغل
20	مقدمة
20	١. الحق في الحياة
24	٢. الحق في الكرامة
28	٣. الحق في الحرية
33	٤. الحق في المساواة
39	٥. الحق في العدل
42	٦. الحق في الملكية
44	٧. الحق في التضامن والتسامح
46	٨. الحق في الأمن والسلم
50	جدول تركيبي بحقوق المرأة في مجال الشغل
123	الفصل الثاني: حقوق الطفل في مجال الشغل
124	مقدمة

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع: حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل	279
مقدمة	280
١. الحق في الحياة	281
٢. الحق في الكرامة	283
٣. الحق في الحرية	286
٤. الحق في المساواة	288
٥. الحق في العدل	292
٦. الحق في الملكية	294
٧. الحق في التضامن والتسامح	295
٨. الحق في الأمن والسلام	297
جدول تركيبي بحقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل	300
الملاحق	357
اتفاقيات الأمم المتحدة التي تحمي حقوق العمال والحق في العمل	358
أولا : حقوق العمال والحق في العمل في اتفاقيات حقوق الإنسان	358
ثانيا: الحق في العمل في اتفاقيات منظمة العمل	362
ثالثا: الحق في العمل في اتفاقيات العمل العربية	370

الموضوع	الصفحة
١. الحق في الحياة	125
٢. الحق في الكرامة	129
٣. الحق في الحرية	134
٤. الحق في المساواة	136
٥. الحق في العدل	140
٦. الحق في الأمن والسلام	144
جدول تركيبي بحقوق الطفل في مجال الشغل	150
الفصل الثالث: حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل	205
مقدمة	206
١. الحق في الحياة	208
٢. الحق في الكرامة	210
٣. الحق في الحرية	213
٤. الحق في المساواة	214
٥. الحق في العدل	217
٦. الحق في الملكية	220
٧. الحق في التضامن والتسامح	221
٨. الحق في الأمن والسلام	223
جدول تركيبي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل	226

تقديم السيد وزير العدل:

تضاعف حجم الاهتمام الدولي والوطني في العقود الأخيرة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وبمحايتها والنهوض بها ونشر ثقافتها، إلى الحد الذي أصبح معه هذا العصر عصر حقوق الإنسان بامتياز، وقد نتج عن هذا الاهتمام المتزايد ظهور أجيال جديدة من حقوق الإنسان بفئاتها ومجالاتها، فتواصلت العناية بالحقوق المدنية والسياسية بالموازاة مع اتساع دائرة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتضامنية والبيئية وتفرعها وإيلائها مزيدا من العناية على الأصعدة الدولية والإقليمية والوطنية في تكامل وترابط بين أجيال حقوق الإنسان، فكما قال صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في رسالته السامية الموجهة إلى المشاركين في أشغال الدورة الثانية للمنتدى العالمي لحقوق الإنسان المنعقد بمدينة مراكش بتاريخ ٢٧ نونبر ٢٠١٤ فقد «عرفت الأجنحة العالمية لحقوق الإنسان تحولات عميقة. فإذا كان الجيلان الأول والثاني من حقوق الإنسان لازالا يتبوآن مكانة الصدارة، فقد برزت مواضيع جديدة، من قبيل حماية حقوق الأشخاص المسنين، وحقوق الإنسان في العصر الرقمي، والمقاولة وحقوق الإنسان، والتأهيل القانوني للفقراء، وقابلية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للتقاضي»، وكما جاء في الرسالة الملكية بمناسبة الاحتفاء بالذكرى الـ ٦٠ للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بتاريخ ١٠ دجنبر ٢٠٠٨ فإنه «مهما يكن حجم المكاسب التي أحرزناها، فإن الحقوق السياسية والمدنية لن تأخذ أبعادها الملموسة، في الواقع المعيش للمواطن، إلا بتكاملها مع النهوض بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، التي نوليها الأسبقية في السياسات العمومية للبلاد».

ومن المجالات التي حظيت باهتمام خاص من المنتظم الدولي، مجال الشغل والحق فيه، حيث تم تأطير ممارسة هذا الحق بعدة ضمانات دستورية وقانونية ومؤسسية وقضائية من أجل تأمين الحماية اللازمة للعاملات والعمال ولا سيما الفئات الخاصة منهم، وفي مقدمتها المرأة والطفل والأشخاص ذوو الإعاقة والمهاجرون واللاجئون، وذلك في سياق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم.

ويمثل الحق في الحماية القضائية لمبدأ «الحق في الشغل» أحد الحقوق الأساسية التي تضمنها المعاهدات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتي تعتبر وسيلة فعالة لضمان الحق في التقاضي فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، باعتبار الالتزام باحترام ضمانات الحق في محاكمة عادلة مدخلا أساسيا لإعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وعلى المستوى الوطني، فقد تم تعزيز الإطار القانوني للحق في الشغل خاصة من خلال دستور ٢٠١١ الذي أشار في ديباجته إلى مبادئ العدالة الاجتماعية وأكد على سمو الاتفاقيات الدولية على القانون الوطني، وبالتالي فانطلاقا من التزامات المملكة المغربية الأساسية في مجال إعمال الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والمعايير الدولية للحق في الشغل المنبثقة عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومن العناية التي توليها لتعزيز تجربتها في هذا المجال، وتنزيلا لمقتضيات الدستور بشأن دور القضاء في حماية الحقوق والحريات والذي نص الفصل ١١٧ منه على أن «يتولى القاضي حماية حقوق الأشخاص والجماعات وحررياتهم وأمنهم القضائي، وتطبيق القانون»، وحرصا من وزارة العدل على تفعيل مضامين ميثاق إصلاح منظومة العدالة في محوره المتعلق بتعزيز حماية القضاء للحقوق والحريات، خاصة فيما يتعلق بحماية الحق في الشغل بشروط عادلة ومرضية مع ضمان احترام حقوق العمال من طرف أرباب العمل والشركات التجارية، فإن الأمر استوجب تعزيز إتاحة سبل انتصاف قضائية فعالة لترسيخ وتوسيع مداخلها من أجل الحق في التقاضي في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وإيماننا منه بأهمية التكوين والتكوين المستمر في مجالات حقوق الإنسان عامة والحقوق المرتبطة بمجالات الشغل، واستحضارا لأهمية توضيح العلاقة التفاعلية بين الجوانب النظرية في حقوق الإنسان والجوانب التطبيقية لها في العمل القضائي، فقد اتجه اختيار المعهد العالي للقضاء نحو اعتماد مقاربتين في مجال التكوين على حقوق الإنسان ضمن منهج التكويني، تعتمد الأولى على تخصيص مادة لحقوق الإنسان بجوانبها النظرية والتطبيقية، وتخص الثانية المقاربة الاندماجية التي تستحضر قيم حقوق الإنسان عند التكوين في باقي المواد الدراسية بما فيها المادة الخاصة بمدونة الشغل والقوانين المرتبطة بها، وذلك سعيا إلى ضمان تأهيل أفضل للعنصر البشري يساعده على إصدار أحكام تستحضر القيم السامية لحقوق الإنسان ومبادئها التي التزمت بها المملكة، ويساهم في الرفع من النجاعة القضائية وفي ضمان تجويد وتطوير الاجتهادات القضائية اعتمادا على المرجعيات الدولية لحقوق الإنسان وروحها.

وتندرج هذه الدراسة التي يصدرها المعهد العالي للقضاء اليوم، في إطار تفعيل مذكرة التفاهم الموقعة بينه وبين معهد راوول والبيرغ لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني في مجال التكوين على حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني لفائدة القضاة المغاربة، من أجل مقارنة

تمهيد:

تمثل معايير ومبادئ العمل الدولية المنبثقة عن الاتفاقيات الأساسية للقانون الدولي لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساس المرجعي للعمل اللائق والعدالة الاجتماعية وهو ما عززته التشريعات الوطنية، خاصة مدونة الشغل، من خلال توفير كافة ضمانات المساواة والعدل والكرامة للأجير والمستخدم.

وقد حرص القضاء الوطني على التطبيق السليم للقانون في المواد ذات الصلة بمجال الشغل في إطار مبادئ حقوق الإنسان، تشهد على ذلك العديد من الأحكام والاجتهادات القضائية التي تستند إلى الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

وحرصا على استحضار أكبر لقيم حقوق الإنسان في العمل القضائي. وتعزيزا لمكانة هذه الحقوق فيه، فقد أولت وزارة العدل عناية خاصة لتقوية هذا الجانب لدى السيدات والسادة القضاة في عملهم اليومي، كما وجه المعهد العالي للقضاء جهوده نحو مزيد من التكوين والتكوين المستمر في مجال حقوق الإنسان لفائدة هؤلاء القضاة، بما في ذلك تسليط الضوء على علاقة العمل القضائي بمجالي حقوق الإنسان والشغل.

وفي إطار مذكرة التفاهم الموقعة بين المعهد العالي للقضاء بالمملكة المغربية ومعهد راوول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني في مجال التكوين على حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني لفائدة القضاة المغاربة، وتنفيذا لها، يأتي إصدار هذه الدراسة كأداة مرجعية للقضاة تتميز بتنوع مصادرها وغنى مواردها المعرفية المعززة بنماذج من أحكام قضائية في الموضوع، مع تأصيل ذلك استنادا إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وبروتوكولاتها واتفاقيات منظمة العمل الدولية والتعليقات العامة للهيئات التابعة للأمم المتحدة المفسرة لمقتضيات هذه الاتفاقيات الدولية خاصة العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولاسيما المقتضيات المرتبطة بالحق في الشغل، والتي يمكن أن تشكل مصدرا هاما للقضاء الوطني لتفسير وتطبيق القوانين الوطنية المتعلقة بحماية العمال بجميع فئاتهم وفي مختلف وضعياتهم.

وبإصدارنا المشترك لهذه الدراسة، نأمل أن نكون قد ساهمنا في تقريب القضاة والملحقين القضائيين ومنتسبي مختلف المهن القضائية بشكل أكبر من قيم ومبادئ حقوق الإنسان وتعزيز حضورها في عملهم اليومي، أملا في أحكام تستحضر أكثر هذه القيم وتستند إليها وتحتج بها. وستكون هذه الدراسة جزءا من منهج التكوين بالمعهد العالي للقضاء عبر مادة حقوق الإنسان أو مادة الشغل في إطار المادة المتخصصة، أو عبر مختلف المواد الدراسية في إطار مقارنة مندمجة، وستمثل مع دليل "منهجية التدريب في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية في القضاء الوطني" ومختلف التمارين والحالات المتضمنة فيهما عُدّة مرجعية هامة للعمل القضائي.

فشكري الخالص وتقديري العميق للأساتذة الذين أعدوا هذا المؤلف، الأستاذة مليكة ابن زاهر رئيسة الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض والاستاذ عمر نحال رئيس المحكمة الابتدائية بسلا والاستاذ إدريس نجيم الحبير في مجال حقوق الإنسان ومستشار السيد وزير العدل جازاهم الله خير الجزاء على هذا العمل الذي سيكون إضافة نوعية تغني خزانة المعهد العالي للقضاء والخزانتين الوطنية والعربية من منظور يجمع بين العمل القضائي والمرجعية الحقوقية في مجال الشغل، والشكر موصول إلى معهد راوول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني شريكنا في إعداد وطبع هذه الدراسة.

عبد المجيد غميحة

المدير العام للمعهد العالي للقضاء

الإشكالية التي ترتبط بالحاجة إلى فهم السيدات والسادة القضاة مادة قانون الشغل ومختلف المواد الدراسية الأخرى في علاقتها بالالتزامات الدولية والوطنية في مجال حقوق الإنسان، ثم إدماج مبادئ حقوق الإنسان في المنهاج التكويني للمعهد العالي للقضاء من خلال نموذج تطبيقي يركز على الحقوق المرتبطة بمجال الشغل.

وبمناسبة إصدار هذه الدراسة ووضعها رهن الإشارة للاستعمال البيداغوجي ضمن المنهاج التكويني للمعهد العالي للقضاء كأداة مرجعية ودليل عملي، فإنني أتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الخبراء المغاربة الذين أعدوها وإلى معهد راوول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني شريكنا في إصدار هذا المنتج، وأملنا معقود على مزيد من الدراسات والأبحاث ذات الصلة وإلى مزيد من انخراط السيدات والسادة القضاة في روح هذه الدراسة من أجل انتهاج اجتهاد قضائي منفتح على القيم والمعايير الدولية المرتبطة بحقوق الإنسان عموما وحقوق الإنسان في مجال الشغل على وجه الخصوص خدمة للقضايا العادلة في مجالات العدالة الاجتماعية بامتداداتها وتشعباتها ومنظومة العدالة عموما.

محمد أوجار

وزير العدل

كلمة معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني:

في سياق تشاركي فعال بين معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني في مملكة السويد والمعاهد والمدارس القضائية العربية الشريكة وبالعامل الدؤوب بين كافة الشركاء، باشرت مجموعة العمل المغربية بتنفيذ بنود مذكرة التفاهم الموقعة في العام ٢٠١١ ضمن البرنامج الإقليمي المشترك لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي أطلقه معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني من خلال مكتبه الإقليمي في عمان والذي حمل اسم «دعم تطبيق معايير حقوق الإنسان في المحاكم العربية».

وقد كان من أهم الأنشطة المقررة على المستوى الوطني لكل دولة من الدول الشريكة ضمن الخطط التنفيذية للمشروع، قيام كل مجموعة من مجموعات العمل الوطنية للمعاهد والمدارس القضائية بإجراء بحث مقارنة بين القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان المصادق عليها، وذلك بهدف تحديد وتحليل إشكاليات عدم المواءمة بينها وبين التشريعات الوطنية، والوصول إلى توصيات حول الطريقة الفضلى لتخطي حالات عدم المواءمة في مجال الاجتهاد القضائي، لتوضع بين أيادي السادة القضاة، وأعضاء النيابة العامة، ومنتسبي المعاهد والمدارس القضائية، وليستفيد منها كافة العاملين والباحثين والطلبة في المجال القانوني؛ وقد أسفر هذا التعاون عن إنجاز دراسات نوعية مقارنة في مجال تطبيق المعايير الدولية في النظام القانوني والقضائي لكل دولة، ومنها هذه الدراسة التي أعدتها مشكورة مجموعة العمل الوطنية في المملكة المغربية.

وبهذه المناسبة يتقدم معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني بجزيل الشكر والامتنان لمجموعة العمل المغربية على مشاركتها الفعالة في الأنشطة التي تم تنفيذها على المستوى الإقليمي بهدف تسليط الضوء على أبرز الاجتهادات القضائية العربية في مجال الحماية القضائية لحقوق الإنسان، وإبراز مكانة القضاء ودوره في إدماج وإنفاذ المعايير الدولية لحقوق الإنسان في التطبيقات القضائية الوطنية، وتوفير المصادر المعرفية اللازمة لهذه الغاية. حيث شاركت مجموعة العمل المغربية بهذه الجهود من خلال تزويد الباحثين بالأحكام القضائية المغربية التي طبقت الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، وأسفرت هذه الجهود عن إصدار كتابين إقليميين: الأول يتناول «الاجتهادات القضائية العربية في تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان»، بينما يبحث الكتاب الثاني في «الاجتهادات القضائية العربية في حماية حقوق الإنسان للمرأة»، وقد حمل هذان الكتابان طابعاً إقليمياً ساهمت في تشكيل ملامحه جهود مجموعات العمل الوطنية في كل دولة، ومنها مجموعة العمل المغربية، الأمر الذي يجعل من هذه الدراسة المغربية والكتابيين الإقليميين مكملان لبعضهما البعض في سياق تكاملي متناسق على المستوى الوطني و الإقليمي.

وفي ذات السياق، ويهدف نقل هذه الدراسة الوطنية والكتابيين الإقليميين المشار إليهما أعلاه إلى حيز التطبيق، عمل معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني بتعاون وثيق مع مجموعات العمل الوطنية على وضع الصيغة النهائية لـ «الدليل التدريبي في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في مناهج المعاهد القضائية»، وذلك بهدف مساعدة المدربين في المعاهد القضائية على استخدام أفضل الطرق والوسائل التعليمية للتدريب للخروج بأحكام خلاقة ومستنيرة يتم فيها تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، ليصار بعد ذلك إلى اعتماد هذا الدليل في الخطط والمساقات والمناهج الدراسية والأكاديمية في المعاهد والمدارس القضائية الشريكة.

وأمام هذه الإنجازات المتمثلة في إصدار بإصدار هذه الدراسة الوطنية المغربية، والكتابيين الإقليميين والدليل التدريبي، فإنه لا يسعنا في معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني إلا أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى إدارة «المعهد العالي للقضاء في المملكة المغربية» على الجهود المبذولة في تنفيذ مذكرة التفاهم، وبجزيل الشكر و الامتنان لـ «مجموعة العمل المغربية» على إعدادها لهذه الدراسة النوعية والفريدة، كما والشكر موصول الى الأستاذة إيمان صيام/ مسؤولة البرامج لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني لجهودها وإشرافها على اخراج هذه الدراسة الى حيز الوجود، آمين أن يستمر هذا التعاون دائماً نحو مزيد من التقدم والنجاح.

كارلا بوخير

مديرة المكتب الإقليمي في عمان/الأردن

معهد راؤول والينبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني

مقدمة الدراسة:

اعترف المنتظم الدولي بالمبادئ والضمانات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل قبل انشاء منظمة الأمم المتحدة، فمنذ اعتماد «الاتفاقية الخاصة بالرق» سنة ١٩٢٦ توالى العديد من الصكوك الدولية التي تكرس المبادئ والقيم والمفاهيم المرتبطة بمجال الشغل وقوامها الحق في الحياة والحرية والكرامة والمساواة والعدل والملكية والتضامن والتسامح والأمن والسلم، وما يتفرع عن هذه المبادئ الكبرى من مبادئ مثل الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء على عمل الأطفال ومناهضة التمييز في الاستخدام والمهنة بالنسبة للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقات والمهاجرين واللاجئين.

وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة ١٩٤٨ أن «لكل شخص الحق في الشغل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة». وهو ما فصله العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^١، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^٢، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، واتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، والبروتوكول المكمل لهذه الاتفاقية حول منع وقوع ومعاقبة الاتجار بالبشر وخاصة النساء والأطفال، وعدد غير يسير من الاتفاقيات الدولية والاقليمية في مجال حقوق الانسان^٣.

ونظرا للتطورات المهمة في مجال تعدد أدوار الجهات الفاعلة فيما يتعلق بحماية وتعزيز ممارسة الحق في العمل، فقد اعتمد مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة سنة ٢٠١١ «المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان»، وهي تتألف من ثلاثة مبادئ مترابطة، هي: واجب الدولة في توفير الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من قبل أطراف ثالثة، ومسؤولية منشآت الأعمال والشركات في احترام حقوق الإنسان، والحاجة إلى الولوج بشكل فعال إلى سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية. كما قرر المجلس كذلك إنشاء فريق عامل معني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال.

وبالموازاة مع هذه الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات، أصدرت منظمة العمل الدولية^٤ العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تؤطر التمتع بالحق في العمل، حيث حرصت هذه المنظمة منذ تأسيسها على حماية حقوق العمال في كافة الظروف والمجالات، وقد تضمن دستورها المؤسس لسنة ١٩١٩ وإعلان فيلاديلفيا لسنة ١٩٤٤ اعترافاً بهذا الحق وتفصيلاً لكيفية ممارسته، فأكد إعلان فيلاديلفيا على حق جميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وقد تجسدت المبادئ والحقوق المرتبطة بمجال الشغل وتطورت من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية بدءاً من اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم (٢٩) ومروراً بعدد من الاتفاقيات الأخرى مثل الاتفاقية بشأن المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ رقم (١٠٠) والاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨ رقم (١١١)، وصولاً إلى الاتفاقية بشأن العمل البحري لسنة ٢٠٠٦ رقم (١٨٦). ذلك أن دور وتأثير المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، يتخطيان الالتزامات المترتبة عن التصديق على هذه الاتفاقيات، حيث أكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية

١- عرفت الاتفاقية مفهوم الرق بأنه «حالة أو وضع يكون فيه شخص ما مملوكاً لشخص آخر؛ كما عرفت تجارة الرقيق على أنها الأفعال التي تنطوي على أسر أو بيع أو نقل الأشخاص المستعبدين؛ والسخرة بصفتها «حالة مماثلة للرق» يجب تقييدها وإيقافها في نهاية المطاف».

٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦، (المادة٨)حظر السخرة أو العمل الإلزامي، المادة ٢٢ (الاعتراف بالحق في الحرية النقابية، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها)، المادة ٢٦ (الحق لجميع الأشخاص في الحصول على حماية فعالة من التمييز).

٣- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦، (المادة ٢) (الحق في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من دون تمييز) المادة ٦ (الحق في اختيار العمل أو قبوله بحرية) المادة ٨ (الحق في تكوين النقابات بما في ذلك الحق في الإضراب) المادة ١٠ (حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي).

٤- على سبيل المثال، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة ١٩٨٢؛ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لسنة ١٩٦٩؛ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة ١٩٥٠؛ الميثاق الاجتماعي الأوروبي، لسنة ١٩٦١ المنقح في ١٩٩٦؛ الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤.

٥- أنشئت منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩، كجزء من معاهدة فرساي التي وضعت الحد للحرب العالمية الأولى، انطلاقاً من الإيمان بأن السلام الدائم والشامل لا يمكن تحقيقه إلا في حال قيامه على أساس العدالة الاجتماعية. وقد التزم مؤسسو منظمة العمل الدولية بتكريس ظروف العمل الإنسانية ومكافحة الظلم، والعمل الشاق والفقر. وفي سنة ١٩٤٦ أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة ضمن منظومة الأمم المتحدة الحديثة النشأة. وهي الهيئة الدولية المسؤولة عن صياغة معايير العمل الدولية والإشراف عليها.

في العمل لسنة ١٩٩٨^٦، على أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صادقت على هذه الصكوك، ملزمة بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل وأن تعززها وتحققها. كما أن الاتفاقيات الإقليمية الآسيوية والإفريقية والأوروبية والأمريكية والعربية، ساهمت كلها في إغناء مكتسبات البشرية في هذا الموضوع من خلال التنصيص على أهمية المؤسسات والضمانات ودعوة المكلفين بإنفاذ القوانين إلى العناية بحقوق العمال في كل الظروف والأحوال.

وعلى المستوى الوطني ضمنت دساتير المملكة المغربية منذ سنة ١٩٦٢ الحق في الشغل، في إطار التزام المملكة بمبادئ حقوق الانسان كما هي متعارف عليها عالميا كما أكد ذلك دستور سنة ١٩٩٦ وما بعده وصولا إلى دستور سنة ٢٠١١، الذي نص في ديباجته على «جعل الاتفاقيات الدولية كما صادق عليها المغرب وفي نطاق أحكام الدستور وقوانين المملكة وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو فور نشرها على التشريعات الوطنية»، كما نص في فصله ١٩ على «تمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية»، وأكد في الفصل ٢٠ منه على الحق في الحياة «إن الحق في الحياة هو أول الحقوق لكل إنسان» مع ما يقتضيه الأمر من حفظ السلامة الجسدية حسب ما جاء في الفصل ٢١ «لكل فرد الحق في سلامة شخصه» والفصل ٢٢ «لا يجوز المس بالسلامة الجسدية أو المعنوية لأي شخص من أي طرف». وقد قننت التشريعات الوطنية هذه الضمانات ومنها التشريعات الخاصة بمجال الشغل، وفي مقدمتها مدونة الشغل لسنة ٢٠٠٤^٧. كما صادقت المملكة على أهم الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الانسان ذات الصلة واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

وإذا كان كل تشريع أو اتفاقية يحتاج إلى مؤسسات تشريعية لاعتماده، وإلى سلطة تنفيذية لتنفيذ مضامينه، وإلى مؤسسات وطنية لمراقبة وتبوع ذلك، فإن القضاء هو ضامن التطبيق السليم لهذه التشريعات والقوانين على الوجه الذي يحقق العدل والمساواة، فهو ملجأ كل من انتهكت حقوقه ليطلب الانتصاف، وهو المقياس الحقيقي لمدى التزام الدولة بتعهداتها في هذه المجالات. لذلك كانت الحاجة ضرورية إلى تكوين وتدريب القضاة في مجال قضايا الشغل، من أجل ضمان القدرة على إصدار أحكام قضائية تعزز احترام هذا الحق، وتجسد الالتزام الفعلي بالمعايير الدولية المعتمدة في مجال الشغل من قبل منظمة العمل الدولية والتفسيرات والتوصيات الصادرة عن الهيئات الدولية لحقوق الانسان، والتي تشكل أدوات مرجعية للمحاكم الوطنية تستعمل من أجل تفسير التشريعات الوطنية أثناء حل النزاعات المرتبطة بمجال الشغل.

وقد تم اختيار موضوع هذه الدراسة «حقوق الانسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني» من أجل مقارنة الإشكالية التي ترتبط بالحاجة إلى فهم السيدات والسادة القضاة المادة قانون الشغل في علاقتها بالالتزامات الدولية والوطنية في مجال حقوق الانسان، ثم إدماج مبادئ حقوق الانسان في المنهاج التدريبي للمعهد العالي للقضاء من خلال نموذج تطبيقي يركز على الحقوق المرتبطة بمجال الشغل، وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق هدفين تفصيليين أساسيين:

- الجمع بين مقارنة المادة المستقلة في تدريس حقوق الانسان والتدريب عليها وبين المقاربة المندمجة من خلال استحضار بُعد وروح حقوق الانسان في مختلف المواد الدراسية من خلال نموذج تطبيقي يركز على الحقوق المرتبطة بمجال الشغل؛

- الاشتغال على موضوع حقوق الانسان من خلال الجمع بين تقديم المادة المعرفية وإجراء تمارين وتطبيقات تستحضر قيم حقوق الانسان في علاقتها بمجال الشغل والتمرن على صياغة أحكام قضائية افتراضية حول حالات معينة من خلال نموذج تطبيقي يركز على الحقوق المرتبطة بمجال الشغل.

وأما دواعي اختيار الموضوع، فترجع أساسا إلى رغبة فريق المؤلفين والمعهد العالي للقضاء بالمملكة المغربية في:

• التعريف بموضوع هام لا يحظى عادة بنفس العناية التي تحظى بها الحقوق المدنية والسياسية؛

• تسليط الضوء على حقوق الفئات في علاقة بمجال التشغيل في إطار موضوع يجمع بين التقسيم بحسب الأجيال والتقسيم بحسب الفئات؛

• الوقوف على تطبيقات يومية من واقع حقوق الانسان من خلال موضوع يلامس كل الفئات وكل أجيال حقوق الانسان وكل المناطق بالنسبة للجنسين؛

• الوقوف على نقط التقاطع بين حقوق الانسان والعمل القضائي من خلال موضوع تتجسد فيه كل مظاهر الانتهاك المحتملة لحقوق الانسان.

وتتناول هذه الدراسة بالبحث مادة قانون الشغل في علاقة بالمعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الانسان والتشريعات الوطنية من جهة، وفي علاقتها بفئات المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقات والمهاجرين واللاجئين من جهة ثانية، من خلال القيم التي تدور عليها منظومة حقوق الانسان، وهي: الحق في الحياة والحرية والكرامة والمساواة والعدل والملكية والتضامن والتسامح والأمن والسلم.

القيم والمفاهيم والمبادئ المركزية لحقوق الانسان ذات الصلة المباشرة بالحقوق المرتبطة بمجال الشغل	المفاهيم المنافية لحقوق الانسان ذات الصلة المباشرة بالحقوق المرتبطة بمجال الشغل
الحياة، الكرامة، الحرية، المساواة، العدل، الملكية، التضامن والتسامح، الأمن والسلم.	القتل، الإبادة، المس بالسلامة الجسدية، التعذيب والمعاملة القاسية واللاإنسانية والمهينة، الاعتقال التعسفي والحرمان من الحرية، التمييز، الإهانة، الحرمان، الاضطهاد، الاتجار بالبشر، الرق بأشكاله الجديدة، التمييز، الاستغلال، الكراهية، الفوضى.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول، يهتم كل فصل فئة معينة، مع تفرغ الدراسة في أربعة جداول سهلة القراءة والدراسة والتحليل، وتذليلها بملحق يهتم بالاتفاقيات الدولية والاقليمية ذات الصلة ووضعية المملكة المغربية إزاءها.

٦- نص إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة ١٩٩٨ على المبادئ والحقوق التالية:

أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

٧- الصادر بمقتضى الظهير الشريف رقم ١،٠٣،١٩٤ بتنفيذ القانون رقم ٥٥،٩٩ الصادر بتاريخ ١١ شتنبر ٢٠٠٣.

الفصل الأول
حقوق المرأة في مجال الشغل

تعتبر حماية حقوق المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الشغل من القضايا الأساسية التي حظيت باهتمام العديد من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما فيها الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة ١٩٢٦، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر وخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. إضافة إلى مجموعة من الصكوك الإقليمية التي تكرس الحق في المساواة في الفرص والمعاملة بين النساء والرجال في مجال الشغل. كما أن العديد من الآليات الأممية التعاقدية وغير التعاقدية أولت في تقاريرها أهمية خاصة لحقوق المرأة ولشؤون النوع الاجتماعي في مجال الشغل، وأدجت منظور المساواة بين الجنسين في التوصيات والملاحظات الموجهة إلى الدول الاطراف.

وعلى مستوى التشريع الوطني أقر دستور المملكة المغربية لسنة ٢٠١١ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من خلال نصيبه في الفصل ١٩ على أنه «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها». وقد خصت مدونة الشغل المرأة العاملة بضمانات مهمة تصون كرامتها وتحمي حقوقها، إضافة إلى القانون الجنائي الذي عمل على توفير الحماية الجنائية لها من التمييز والاستغلال والاتجار بالبشر.

وإلى جانب القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية الأكثر شمولية، فقد شكل موضوع حماية حقوق المرأة العاملة وتعزيزها جزءاً لا يتجزأ من اختصاص منظمة العمل الدولية، حيث شكل موضوع تشغيل المرأة الحامل وحقوقها قبل وبعد الولادة، محور أولى اتفاقيات المنظمة سنة ١٩١٩، أي منذ السنة الأولى على نشأتها، وهي اتفاقية حماية الأمومة لسنة ١٩١٩ (الاتفاقية رقم ٣). ولتكريس المساواة بين الجنسين، تم اعتماد اتفاقية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (الاتفاقية رقم ١٠٠) التي تضمن الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية. ومنذ ذلك الحين، تم تسجيل انتقال تدريجي في محور تركيز الجهود من حماية المرأة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين ظروف معيشة وعمل العاملات من أي جنس كان على أساس متساو، كالضمانات التي جاءت بها اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة ١٩٨١ (الاتفاقية رقم ١٥٦). كما أن اتفاقية العمال في المنازل لسنة ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) ساهمت في تحسين ظروف ملايين العمال في المنازل وغالبيتهم من النساء، وقد دعت الاتفاقية رقم ١٨٢ التي تهدف إلى حظر وإلغاء أسوأ أشكال عمل الأطفال إلى مراعاة الوضع الخاص بالفتيات.

وإضافة إلى الحماية التي توفرها الهيئات الدولية للمرأة العاملة، تولى المؤسسات الوطنية لحقوق الانسان بما في ذلك اللجان المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص، أهمية خاصة لتكريس المساواة بين الجنسين في مجال الشغل، وقد نص دستور المملكة المغربية إلى إنشاء هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، كجزء من الآليات الوطنية الرامية إلى تحسين وضع المرأة وتعزيز المساواة في كافة المجالات، وطبقاً لقانونها المنظم تقوم هذه الهيئة بتلقي الشكايات بشأن حالات التمييز والنظر فيها وإصدار توصيات بشأنها إلى الجهات المعنية، مع أن القضاء يبقى هو الضامن الأساسي لحقوق المرأة العاملة من خلال الأخذ بالمعايير الدولية المعنية بمناهضة التمييز المبني على الجنس خلال النزاعات المرتبطة بمجال الشغل، من أجل تطبيق قضائي يهدف إلى احترام المساواة بين الجنسين في فرص العمل والمعاملة في الأجر وفي الولوج إلى بيئة عمل سليمة وصحية، وفي المساواة في المفاوضات الجماعية وفي التقدم المهني وفي حماية الأمومة والتوازن المنصف لكل من الرجال والنساء بين الحياة المهنية والعائلية، من أجل النهوض بحقوق الانسان والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

١. الحق في الحياة للمرأة في مجال الشغل:

الحق في الحياة عموماً وحق المرأة في الحياة على وجه الخصوص من الحقوق الأساسية، وحماية حق المرأة في الحياة واجب باعتبارها كائناً حياً، وبالتالي فلا يمكن الاعتداء على المرأة سواء مادياً أو معنوياً، لأنها كائن حي وأن أية إصابة تعرضت لها بمناسبة العمل أو مرض مهني يمكن أن تكون محل تعويض وهو ما تم التنصيص عليه في العديد من الاتفاقيات الدولية والنصوص المنظمة لقانون حوادث الشغل.

◆ الحق في الحياة من خلال الاتفاقيات الدولية:

كانت منظمة العمل الدولية سباقة إلى ضمان التزام الأعضاء المنضمين إليها بضمان حقوق العمال بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة سواء تعلق الأمر بالجانب التأميني عن حياتها أو عن الحوادث التي تتعرض لها بمناسبة استعمالها الآلة وكذا الأمراض المهنية التي تنتج عن العمل المسند إليها متى ثبتت العلاقة السببية بينها وبين العمل الذي كانت تقوم به خلال اشتغالها بالمقولة، وفي هذا الخصوص فإن التأمينات وكذا انخراطها بصندوق الضمان الاجتماعي من شأنه أن يضمن لها عيشها، خاصة إذا تعلق الأمر بالمرض الطويل المزمّن أو تعرض جسدها لإحدى العاهات التي تحول بينها وبين ممارسة العمل المسند إليها، هذا وحتى بعد وفاتها فإنه يمكن لذوي الحقوق الذين كانت تتكفل بهم قيد حياتها الاستمرار في الاستفادة من الإيراد الذي كانت تتمتع به قيد حياتها في حال إثبات ذلك بموجب كفالة.

نذكر أيضاً أن العديد من المواثيق الدولية التي أقرت بمبدأ الحق في الحياة ومن بينها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وخير دليل على تأكيد هذا الحق التعليقات العامة للهيئات التعاقدية والتي سنتطرق لها فيما بعد.

وبهذا تجدر الإشارة إلى الاتفاقيات الآتية التي تؤكد ما قيل أعلاه.

الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقاً للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥:

المادة ٢: «لا يجوز استخدام أي امرأة، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم».

-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

-ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

◆ الحق في الحياة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

تبعاً للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليقات العامة للهيئات التعاقدية نعتمد التعليق التالي :

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحق المتعلق بشروط عادلة ومرضية للعمل، ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم. - وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال، كما ينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأسالبيه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء

الفيزيائية والبيولوجية). وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

◆ الحق في الحياة من خلال نصوص التشريعات الوطنية :

موازاة مع الاتفاقيات الدولية المشار إليها اعلاه فيما يخص مجال التأمينات والضمان الاجتماعي بشأن الحوادث والأمراض المهنية التي قد تتعرض لها الأجيال وكذا حماية لصحتها خاصة أثناء الحمل أو بعد الوضع ومراعاة لتمكينها من بيئة نظيفة تتمكن من خلالها ممارسة عملها بدون شقاء وتعب، حرصت مدونة الشغل على ضمان تلك الحقوق وتفعيلها على مستوى الواقع من خلال المواد التالية:

– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة». – المادة ١٥٣: «لا يمكن تشغيل الأجيال النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيال أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة».

– المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».

القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:

المادة ٦: «تعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية :

حق الإنسان في الحياة وفي سلامة جسده واحترام روحه باعتباره كائنا حيا لا يمكن أن يكون محل اعتداء على حياته وعلى جسده أو محل تجارب طبية أو علمية بدون رضاه، وهكذا فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠/١٢/١٩٤٨ أقر عناية خاصة لحماية حق الإنسان في سلامة جسده، وذلك من خلال المادة الثالثة التي تقضي بأنه «لكل فرد الحق في الحياة والحرية والأمن الشخصي» كما أن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة ١٩٦٦ كرس هو الآخر حماية الإنسان وحقه في الحياة وسلامة جسمه وذلك من خلال تنصيصه في المادة السادسة على أن «لكل إنسان الحق الطبيعي في الحياة ويحمي القانون هذا الحق ولا يجوز حرمان أي فرد من حياته بشكل تعسفي».

ومن خلال استقراء الاتفاقيات الدولية أعلاه المستدل بها أو مقارنتها مع المواد المشار إليها بالخاصة المخصصة لها، يتبين بأن مدونة الشغل التي ابتدأ العمل بها منذ ٠٨/٠٦/٢٠٠٤ بالمغرب تشكل قفزة نوعية بالنسبة لقانون الشغل، إذ أن المشرع حرص على الاعتماد إلى جانب القانون على الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها وهو ما يتجلى من خلال ديباجة المدونة تحت رقم قانون ٩٩,٦٥. هذا إلى جانب الاتفاقيات الجماعية والتي لا يخفى على أحد بأن هذه الأخيرة لا يمكن الاعتداد بها إلا إذا تضمنت ما هو أصلح للأجير.

وفي هذا الخصوص فإنه يلاحظ أن هناك تمت مواءمة بين مقتضيات الاتفاقيات الدولية المستدل بها والنصوص القانونية، والمتمثلة في حرص المشرع دائما على سلامة الأجراء وتأمين صحتهم ضد الأخطار الناجمة عن العمل سواء تعلق الأمر بمحادثة شغل أو مرض مهني، الشيء الذي جعل المشرع يعيد النظر في القانون المخصص لحوادث الشغل، حيث إن المطلع على مضامينه سيتبين له بأن غايته من ذلك هي مساعدة وتبسيط المساطر القانونية كي يتمكن الأجراء ومعهم الأجيال ضحايا حوادث الشغل أو الأمراض المهنية من الحصول على حقوقهم بأسرع السبل وفي أقل وقت ممكن، وذلك عن طريق الصلح مع شركة تأمين لتلقي الإيرادات العمرية الناتجة عن الحادثة أو المرض المهني خاصة إذا كان الأمر يتعلق بعجز جزئي دائم قد يصيب صحتهم، ولم يكتف المشرع، شأنه شأن الاتفاقيات الدولية باقتصار التعويض على الضحايا فقط، بل أنه نظرا للنظرة البعدية التي يتوفر عليها فإن كل من ذوي حقوقه في حالة الوفاة يستفيدون هم الآخرون من التعويضات الناتجة عن حوادث الشغل أو المرض المهني وحتى الأشخاص الذين كانوا تحت كفالتهم بما فيهم الاب أو الأم، إذ المشرع غايته من ذلك هي عدم حرمان هؤلاء من تعويض يمثل المساعدة المادية التي كانوا يتلقونها من ضحايا حوادث الشغل.

ويتعين الإشارة إلى ما قام به المشرع من تمديد هذه الفئات وكذا ضحايا حوادث الشغل من تأمينات قد يتلقونها من الجهة المؤمنة أو بعض الصناديق وهي متعددة ترمي كلها إلى ما يسمى بالتضامن الاجتماعي وأعطى على سبيل المثال صندوق الضمان ثم صندوق الضمان الاجتماعي والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ومجموعة من الأنظمة الاحتياطية الاجتماعية. هذا وإلى جانب حث المشرع في المواد المشار إليها أعلاه على الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء من كل خطر يمكن أن يحدق بهم بمناسبة العمل إما مباشرة كما هو الشأن لحوادث الشغل التي تظهر من الوهلة الأولى أو مرض مهني لن تظهر معاملة إلا بعد مضي مدة من الزمن. فإنه تدارك ذلك وأعاد النظر في مدة التقادم حتى لا يحرم ضحايا حوادث الشغل من إقامة دعاوى للمطالبة بالإيراد. وهو ما يعتبر من مستجدات قانون حوادث الشغل. كما أن المشرع المغربي ومسايرة منه للعولمة وللتكنولوجيا التي غزت العالم بأسره، لم تفته فرصة الاستفادة منها بأن أضاف إلى جانب الأمراض المهنية المنصوص عليها منذ سنة ١٩٤٣، الأمراض النفسية التي تستحق عنها التعويض في حالة إثبات العلاقة المباشرة بين العمل الذي تزاوله والمرض الذي ألم بها والمصرح به، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على فطنة المشرع المغربي لما أحدثته الوسائل التكنولوجية من إرهاب بالنسبة للأجراء إذا ما تعلق الأمر باستعمال الحاسوب بصفة مستمرة، وبذلك أصبح للضحية الحق في حالة ثبوت العلاقة السببية بين العمل الذي يزاوله بواسطة الحاسوب الآلي والمرض الذي ألم به بواسطة شهادة طبية الاستفادة من التعويض.

وحرصا من المشرع على الحفاظ على سلامة الأجراء مرة أخرى، فقد نص في المدونة على عدة ضوابط للعمل يتعين على المشغل احترامها تحت طائلة غرامات مالية. وللقضاء في هذا المجال العديد من القرارات سيتم الإشارة إليها فيما بعد.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

ستتم الإشارة إلى بعض الاجتهادات القضائية الصادرة عن محكمة النقض تبين مدى مواءمتها مع الاتفاقيات الدولية المشار إليها سابقا أو قرارات تفعل مواد مدونة الشغل مع التذكير بأن هناك ثمة اقتراحات بشأن تعديل بعض مواد المدونة في هذا الخصوص، ومضمون القرارات يتمحور حول:

– احترام حق الأجيال في الحياة وحق احترام كرامتها وخصوصيتها ثم أمنها داخل المقولة وعدم الاعتداء عليها أو اعتراضها إلى جانب اعتماد مبدأ المساواة في الأجور وعدم التعسف في استعمال حق المشغل في حالة ما إذا تعلق الأمر برخصة الولادة أو في حالة مرضها وكذا احترام الاتفاقيات الدولية بخصوص انهاء العلاقة الشغلية وعدم الأخذ بالاستقالة الاضطرارية وهي كثيرة سأعرضها في حينه.

* قرار ٥٣ صادر عن محكمة النقض في ١٤/٠١/٢٠٠٩ ملف ٢٠٠٨/٢٢١.

إن حادثة الشغل التي وقعت للأجيال خارج المغرب واقتضت حالتها التدخل السريع لعلاجها بعين المكان لا مجال للتقيد بالمسطرة المتبعة للاستشفاء والتي تقتضي الحصول على إذن اللجنة الوطنية.

* قرار عدد ١٢٠٣ صادر عن محكمة النقض في ١٤ ماي ٢٠١٥ ملف ٢٠١٤/٦٦١.

تشغيل الأجيال تحت أشعة الشمس الحارقة من أجل جفاف أو أواني الفخار يشكل مسا بالصحة والسلامة المهنية للأجيال الشيء الذي

يتناقى ومقتضيات المادة ٢٨١ من مدونة الشغل واتفاقية الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن المؤتمر الدولي في يونيو ١٩٨١ - لا مجال للقول بالمغادرة التلقائية للأجيرة- طرد تعسفي نعم.

يتضح مما سبق أن هذه الاجتهادات القضائية تتلاءم مع مقتضيات المادة ٧ من -العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأحكام المادة ٢٤ من مدونة الشغل.

٢. الحق في الكرامة للمرأة في مجال الشغل:

يعد الحق في الكرامة من أهم الحقوق المكرسة بمقتضى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث جاء في ديباجته أن الكرامة متأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية.

والحق في الكرامة تعنى به جميع الدول وتحملها لتكفل للمرأة العيش الكريم، ويترتب عن هذا الحق حرية المرأة في اختيار العمل المناسب لها بحيث يمنع منعاً كلياً إجبارها على ممارسة عمل لا ترغب فيه ، أو منعها من عمل يمكن لها إبراز كفاءتها المهنية فيه ، سواء تعلق الأمر بأعمال يدوية أو آلية ومهما كانت طبيعته زراعية أو صناعية أو تجارية ، فالعمل يعتبر أهم الحقوق والحريات الاجتماعية التي تجعل المرأة العاملة في مأمن مادي يشعرها بالكرامة والعفة.

وفي هذا الخصوص يكون تدخل الدولة إلزامياً لمراقبة ضوابط العمل وتنظيمها عن طريق المراقبة التي تقوم بها مفتشية الشغل، سواء تعلق الأمر بالأجور أو بالأعمال الشاقة التي قد تسند إليها، لأن هذه الأخيرة لا يكون لها محل إلا بمراعاة ظروف وأدوات العمل التي تشتغل بها. وذلك من أجل عدم المس بكرامتها، وفي هذا الشأن فإن الاتفاقيات الدولية التي سيتم التطرق لها بعده خير دليل على ذلك.

◆ الحق في الكرامة من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن».

المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في اضطرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».

بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:

المادة ٣ «لأغراض هذا البروتوكول: أ) يقصد بتعبير «الاتجار بالأشخاص» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيحهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».

◆ الحق في الكرامة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية :

- تعريف خصائص العمل الجبري: تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري بأنه: «الأعمال وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في اضطرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي. ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعاً. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني . وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة. وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا الأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.

- العمل الجبري والرق: تعتبر منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦ ، بأنه حالة أو وضع أي شخص يمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). فأى شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي اعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحيلولة دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف مماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات،

اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.

◆ الحق في الكرامة من خلال نصوص التشريعات الوطنية :

مدونة الشغل:

المادة ١٠: « يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً »

المادة ٢٤: « يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة ».

المادة ١٨١: « يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة ».

القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:

المادة ٧: « يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً ».

المادة ١٢: « يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته ».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: « يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال ».

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال ».

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضاً الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة ».

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك ».

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون « جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ ».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

تعتبر الكرامة من أهم الحقوق التي تقتضيها آدمية الإنسان وحقه في حياة كريمة آمنة لأن الله سبحانه وتعالى هو الذي كرمه وأحاط هذا

الحق بالعديد من الضوابط والقيم التي تؤسس لمجتمع راق متراحم ومتحاب ، فيه تصان كرامة الإنسان وسمعته مع احترام خصوصيته وحرمة مسكنه لأنه المكان الذي يأمن الفرد فيه على نفسه وموضع أسراره الشخصية التي يحرص أشد الحرص على كتمانها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان أشار إلى ذلك في المادة ١٢ إذ قرر انه لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل.

وقد اهتم المشرع المغربي بصفة الأجراء وخاصة الأجيريات ، وأفرز لمن حيزا مهما في مدونة الشغل من أجل ضمان كرامتهن و حمايتهن وعدم المساس بحقوقهن، حيث اهتم بالجوانب الصحية و الجسدية للمرأة مع الحرص على عدم المساس بها وأعتبر أن أي اضرار بها من شأنه أن يحمل المسؤولية للمتسبب في الضرر، وبما أن العمل عرف عدة تغييرات تتجلى في طرق جديدة كالعمل عن بعد أو تحسين أدوات العمل بتجهيزها بطرق تكنولوجية حديثة كآلات الحاسوب والكاميرا و الهواتف النقالة ذات جودة عالية. إذ أصبح بإمكان المشغل إعادة النظر في هيكله المقاولة بوسائل التكنولوجيا على مستوى عالي الشيء الذي قد يسبب لها أضرار مادية أو معنوية ، كما لو تعرضت لحادثة شغل أو مرض مهني، بمناسبة عمل، مما يوجب على المشغل ضمان وسائل للتأمين عن الأضرار التي قد تحصل لها أثناء العمل وعلى المشغل عدم مضايقتها باستعماله لوسائل الضغط قصد اجبارها على القيام بأعمال تتنافى والأخلاق الحميدة داخل المقاولة التي يستلزم توفرها لاستتباب الأمن و الطمأنينة لجميع الأجيريات إذ أن المشغل إن كانت له السلطة التنظيمية داخل مقاولته فان ذلك مقرون بعدم التعسف في استعمال حقه، وهذا ما جعل المشرع يعطي الصلاحية للقضاء كي ينظر في القضايا التي تعرض عليه لمراقبة مدى مشروعية القرار المتخذ في حق الأجراء كما لو تعلق الأمر باتخاذ عقوبة تأديبية كالتوبيخ أو النقل أو التوقيف، وتبين للقاضي بأن القرار المتخذ من طرف المشغل في غير محله وأنه مشوب بالتعسف يقضي ببطالان القرار المتخذ والتشطيب عليه من سجل الأجير بالمقولة، وكذا لو تعلق الأمر بالفصل النهائي فان هناك إجراءات مسطرية يتعين سلوكها من طرف المشغل قبل إقدامه على الفصل النهائي وهي تلك المنصوص عليها بالمواد ٦٢ الى غاية ٦٥ من مدونة الشغل.

كما أن المدونة حرصت على حماية المرأة العاملة من الاعتداء عليها من طرف مشغلها أو من طرف أحد الأجراء صراحة من خلال التنصيص على اعتبار التحرش الجنسي كسبب من الأسباب المبررة لمغادرة الأجرة للعمل، لأن الأمر يتعلق بخطأ جسيم ارتكب من طرف المشغل وقد يتطور الأمر الى تحريضها على الفساد مقابل حصولها على الترقية أو الزيادة في الأجر الشيء الذي تنعدم معه الأخلاق ، و كان للقضاء سبق في اصدار قرارات عديدة تعتبر كل من التحرش الجنسي أو التحريض على الفساد أخطاء ترقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف المشغل أو بعض الأجراء تجاه الأجيريات ويستحقن التعويض .

وبمقارنة مواد مدونة الشغل مع الاتفاقيات الدولية يتضح مدى ملاءمتها مع هذه الأخيرة، سواء تعلق الأمر بحماية الأجرة جسديا و سلامة صحتها من الأضرار الناتجة عن الآلة مع ضمان تفعيل مبدأ الأخلاق الحميدة داخل المقاولة.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي :

* قرار ١٩٦ صادر عن محكمة النقض في ١٣/٠٢/٢٠١٤ ملف ٢٠١٣/٦٠٧:

منع الأجير من التدخين بمقر العمل لعدم الإضرار بالأجيريات يشكل مخالفة لتعليمات المشغل - طرد مشروع للأجير - نعم.

* قرار ٥٩٧ صادر عن محكمة النقض في ٢٩/٠٣/٢٠١٦ ملف ٢٠١٥/٢٦٤:

منح الأجرة تذكرة السفر بأثمنة تفضيلية وحرمانها منها بعد المغادرة الطوعية رغم أن الدورية المعتمد عليها داخل المقاولة تمنح لها حق الاستفادة منها رغم مغادرتها للعمل - مطالبة الأجرة بالتعويض - نعم.

* قرار ٢٦٥٦ صادر عن محكمة النقض في ٣٠/١٢/٢٠١٥ ملف ٢٠١٤/٦٠٧:

حرمان الأجرة من أدوات العمل كالحاسوب يجعل الاستقالة الاضطرارية لعدم توفرها على ما يمكنها من العمل - طرد تعسفي نعم -

* قرار ١٦٠ صادر عن محكمة النقض في ٢٦/١١/٢٠١٥ ملف ٢٠١٤/٥٦٣:

ارتداء الأجيحة لوزرة تحمل اسم الشركة وتعمل كمنظفة بالحكمة بناء على محضر معاينة -العلاقة الشغلية ثابتة- إذ لا يمكن تشغيل منظفة خارج إطار الاتفاقية المبرمة بين وزارة العدل والمشغل.

* قرار ١٨٢٨ صادر عن محكمة النقض في ٣٠/٠٩/٢٠١٥ ملف ٥٦١:

تشغيل الأجيحة حسب مؤهلاتها المهنية كتقنية في تصميم الأزياء لا يمكن تغييرها منها إلى تقنية المناهج في الملابس الجاهزة -طرد تعسفي- نعم.

* قرار ٧١٩ صادر عن محكمة النقض في ٢٩/٠٥/٢٠١٤ ملف ٤٦٥/٢٠١٤:

نقل الأجيحة من مدينة إلى أخرى دون رضاها ودون التنصيص عليها ضمن بنود العقد -طرد تعسفي- نعم.

* قرار ١٠٤ صادر عن محكمة النقض في ١٥/٠١/٢٠١٥ ملف ٤٩٠/٢٠١٤:

رفض الأجيحة التوقيع على الاستقالة مقابل مبلغ مالي (طرد مقنع).

٣. الحق في الحرية للمرأة في مجال الشغل:

يعد الحق في الحرية حقاً لصيقاً بالإنسان، لا يمكن أن يحى بدونه وهو ضرورة ملحة للحياة، ولا قيمة لأداء الأجيحة للعمل إذا لم تكن إرادتها حرة في القيام به، وهناك العديد من الاتفاقيات الدولية في هذا الباب نستعرضها كالتالي :

◆ الحق في الحرية من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

المادة ١١: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما: -الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة».

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».

الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها.

اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛ ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛ د) كعقاب على المشاركة في اضطرابات؛ هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».

◆ الحق في الحرية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ١٨ حول «الحق في العمل»:

يؤكد الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلىان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وتربط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المواتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعود إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

◆ الحق في الحرية من خلال نصوص التشريعات الوطنية :

موازاة مع الاتفاقيات الدولية المشار إليها سابقاً في باب الحق في الحرية في العمل، فإن هناك ثمة مواد من مدونة الشغل تسيير في نفس المنحى وذلك لضمان ظروف عمل أفضل للأجراء بصفة عامة واحترام إرادة الطرفين حين إبرام العقد بالاتفاق على العمل الذي من أجله تم تشغيل الأجيحة بحسب قدراتها البدنية والمهنية والمؤهلات التي تتوفر عليها دون إكراه أو ضغط معنوي وهي كالاتي :

مدونة الشغل:

- المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقولة».

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٤٧٨: «يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

يعد الحق في الحرية بالنسبة للإنسان حقا أساسيا وضروريا لا يمكن الاستغناء عنه لأن به يتميز الإنسان عن سائر الكائنات لفعل ما يرغب فيه شريطة عدم تجاوز حرية الآخر، وفي هذا الخصوص فإن أغلبية الآليات القانونية الدولية سعت إلى حمايتها بشكل مستفيض، فالعمل يشكل مكانة كبيرة في حياة الفرد والجماعة وهو المصدر الوحيد لعيش الإنسان به يتحقق الرخاء والتقدم والتميز لكل بلد، فإن طبيعته قد تختلف إما أن تشكل عملا مستقلا أو تابعا يخضع في أساسه القانوني لعنصر الرقابة والإشراف والتوجيه من لدن الطرف المؤدى العمل لفائدته أي المشغل، أي أن الأجير تكون ملزمة باحترام أوامر وتعليمات مشغلها إلا أنه أمام انعدام التكافؤ بين طرفي العلاقة الشغلية وحاجة كل واحد منهما للآخر كان لا بد للمشرع أن يتدخل شأنه شأن العديد من التشريعات الأخرى، مما أبان عن تطور ملحوظ من خلال ما عرفه العالم خلال الثورة الصناعية وما أكبها من مبادئ الحرية الاقتصادية والقانونية، الشيء الذي أدى إلى اختلال التوازن في العلاقة بين كل من المشغل والأجير، حيث كثرت شروط الإذعان وليس للأجير إلا قبول الأجر المقترحة عليه ولو كانت زهيدة، بالمقارنة مع أوقات العمل الطويلة والظروف القاسية التي يعيشها داخل المقاولات الشيء الذي أبان على استياء العمال اتجاه المشغلين، وظهرت تكتلات في شكل نقابات تطالب بتحسين وضعية العمال مما أدى بالمشرع إلى إعطاء عناية خاصة ترمي إلى صيانة وحماية حقوق العمال، وذلك بتدعيم قوة النقابات والتكتل للمطالبة بتحسين وضعيتهم وهذا ما يتضح جليا من خلال استقراءنا لمواد مدونة الشغل التي تضمنت بصورة واضحة كيفية إنشائها والمهام التي يجب أن تتكفل بها وكيفية تأسيسها وإدارتها بالإضافة إلى اتحاد النقابات المهنية وما سيشكله ذلك من الدفاع بجدية عن مصالح الأجراء، واعتماد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا تحت طائلة مقتضيات زجرية ترمي إلى حل نقابة في حالة مخالفتها للأحكام المترتبة عنها في المواد ٤٠٣ إلى غاية ٤٢٥، ولم تفت المشرع فرصة إعادة النظر في الاتفاقية الجماعية وتضمينها مقتضيات أساسية وإيجابية لفائدة الأجراء عكس ما كان عليه الأمر سابقا أي قبل ظهور المدونة، إذ أن مضامين الاتفاقية تضمنت ذلك بصورة جلية وواضحة ترمي إلى تحسين ظروف العمل وحماية الأجر وصحة وسلامة الأجراء مع التنصيص على حل الخلافات الجماعية التي تنشأ بمناسبة العمل والتي في أصلها ترمي إلى تحسين ظروف عمل الأجراء هذه الخلافات التي تحل بسلوك مسطرة التصالح والتحكيم، ورغبة من المشرع في إعطاء قيمة ثبوتية للقرارات الصادرة بمناسبة حل الخلافات الجماعية ولأول مرة أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض وذلك طبقا للمواد ٥٧٥ إلى ٥٨٠ من مدونة الشغل بحق الأطراف المتضررة من القرارات الصادرة في هذا الخصوص، بالطبع فيها أمام الغرفة الاجتماعية المشار إليها اعلاه، ولما يتم استنفاد المسطرة المنصوص عليها من المواد ٥٧٥ إلى ٥٨٠ فإن القرار يكتسي القوة التنفيذية فإذا لم يحترم ذلك هناك غرامات مالية تقدر ما بين ١٠,٠٠٠ إلى ٢٠,٠٠٠ درهم المشار إليها في المواد اعلاه.

ومن خلال ما ذكر يتبين بأن هناك ثمة توافق ما بين الاتفاقية الدولية المعتمد عليها في هذا الباب وبين مواد مدونة الشغل، وخير دليل على ذلك القرارات الصادرة عن محكمة النقض والتي ستعزز كل ما ذكر سابقا.

وأما فيما يخص مسألة هجرة الأجيال سواء تعلق الأمر بالمغاربة إلى بلدان بالخارج أو الأجيال اللاتي يلتحقن بالمغرب. فإن المشرع ولاعتبارات إنسانية وأخلاقية وتبعاً للاتفاقيات الدولية وبمقتضى المواد ٥١٦ إلى ٥١٨ نص بصورة صريحة على تشكيلات عقد العمل الأجنبي وإلى جانب ما تكمله المواد السابقة من العناية اللائقة بالمهاجرات والحفاظ على سلامتهن وصحتهن الجسدية.

وبخصوص الأجر فإن المشرع نص صراحة على المساواة في الأجر بين الجنسين اعتمادا على الشهادات المهنية التي من شأنها تبيان مؤهلاتهم المهنية مع التنصيص صراحة على عدم المس بجرية الأجير في حالة ما إذا انخرطت نقابيا بإحدى النقابات هذا إلى جانب التكوين المستمر الذي يتعين على المشغل أن يمكنها منه، لأن التغييرات التي عرفها العالم ألزم المشغل بالقيام بذلك كي تسير الأجير التطور الحاصل للمقاول خاصة إذا تعلق الأمر بإعادة الهيكلة أو استعمال الوسائل التكنولوجية داخلها لأنه فعلا سيكون هناك ثمة تغيير على عمل الأجير التي دأبت على القيام به فتجد نفسها أمام وسائل عمل جديدة اكتسحتها التكنولوجيا كآلة الحاسوب، وكاميرا والعمل بالهواتف النقالة واستعمال البطائق المغناطيسية.

أما بخصوص التمييز بين الأجراء وخاصة بين المرأة والرجل فإن المادة ٩ تبين عن حق مظاهر التمييز التي على المشغل تفاديها وإلا سيكون متعسفا في حقها، ويتجلى ذلك في اتخاذ عقوبات تأديبية أو فصلها عن العمل، فالمشرع نص صراحة في المادة ٣٦ ولأول مرة اعتبر بعض الأعمال التي قد تقوم بها الأجير لا تكون محل عقوبة تأديبية، مثل الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي، المساهمة في أنشطة خارج أوقات العمل أو أثناءها، برضا المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء أو بسبب يتجلى في العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني والأصل الاجتماعي ثم الإعاقة إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاول.

ورغم أن مقتضيات المادة ٩ المضمنة بالمدونة أشارت إلى بعض صور التمييز فإنه أحيانا ونتيجة الواقع العملي المعاش قد تتضح حالات أخرى تشكل تمييزا، كما هو الشأن بالنسبة لعامل السن الذي لم يتم الإشارة إليه ضمن مقتضيات هذه المادة وكان للقضاء السابق في إصدار قرار يقضي بأن الأجير التي تم التعاقد معها وسنها يبلغ ٦٣ سنة وطردها بعد مضي ٤ سنوات بعللة أن سنها يفوق سن التقاعد والحال أن المشغل كان على علم بذلك أثناء التعاقد معها، اعتبر بمثابة طرد تعسقي من قبل القضاء وشكل نوعا من التمييز باعتبار عنصر السن كأساس لطرد الأجير ما دامت هذه الأجير لم يثبت ضدها ارتكاب أي خطأ يبرر الفصل وكانت دائما تقوم بالمهام المسندة إليها حسب ما هو مطلوب. أما بخصوص الأجر بين الجنسين، فإن المشرع المغربي وحسب دستور لسنة ٢٠١١ نص صراحة على أن لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على درجة من المساواة لا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون ما عدا المقتضيات التي ينص عليها ولا ننسى حق احترام المرأة الحامل بخصوص الإجازة قبل الوضع وبعد الوضع بحيث لا يمكن إنهاء العلاقة الشغلية معها واتخاذ أية عقوبة تأديبية في حقها خلال تلك المدد والخاصة برخصة الحمل أو الولادة إلا بعد زوال المبرر، وإن كانت لدينا ملاحظة بأنه تم إغفال تقنين وضعية المرأة الحامل في حالة ما إذا أجهضت إذ يتعين على المشرع المغربي أن لا يغفل وضعية المرأة في حالة الاجهاض لأن الرخصة المخصصة للحامل ليست هي الرخصة المخصصة للمرأة في حالة الاجهاض. وبالمناسبة هناك نازلة عرضت على محكمة النقض بسبب فصل الأجير لكونها أجهضت وبعد شفائها التحقت بالعمل إلا أنها منعت من الدخول بعللة إتمامها للرخصة المخصصة لها للحمل والحال أن الوضع يختلف بين الوضعيتين المشار إليهما سابقا، وبقائها طوال المدة المخصصة للمرأة الحامل من شأنه أن يؤثر على دخلها المادي حتى وإن تعلق الأمر بوجود ما يسمى بصندوق الضمان الاجتماعي لأن هذه الجهة ستمتنع عن تسليمها أي تعويض ما دامت قد أجهضت قبل المدة المخصصة لوضع الحمل.

أما بشأن العمل الجبري، فإن المشرع نص صراحة على عدم الأعمال به ورفضه رفضا باتا لأن الإنسان حر في اختيار العمل المناسب له قبل التعاقد، أما في حالة إبرام العقد فيكون كل واحد من طرفي العلاقة الشغلية ملزما باحترام شروط العمل المتفق عليها سواء تعلق الأمر بالأجر الذي يجب أن لا يقل على الحد الأدنى للأجور أو أن الأعمال التي يجب أن تسند للأجير أن لا تكون من الأعمال الشاقة والخطيرة عليها وذلك مراعاة لخصوصيات المرأة من حيث الجانب الصحي والتكوين الفيزيولوجي إلا أن هذا لا يمنع من احترام مبدأ المساواة بينها وبين الرجل سواء تعلق الأمر بالمنصب أو الترقية، أما مسألة تشغيل المرأة ليلا فإن المشرع ومراعاة لوضعيتها كأمراة أقرن تشغيلها باحترام الشروط المنصوص عليها بالمادة الأولى من المرسوم المنظم لها وذلك بتوفير وسائل النقل من مكان إقامتها إلى مقر العمل ذهابا وإيابا مع تمتيعها بنصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل، هذا مع احترام ومراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة واستتباب الآداب العامة داخل المقاول وإن كان هذا المقتضى يشمل كلا من الأجير والأجير، فإن المشغل ملزم وفي إطار سلطته التنظيمية التي له الحق في ممارستها داخل المقاول ألا يتعسف في استعمال حقه، ولهذا جعل المشرع سلطته تلك مقيدة بالمراقبة القضائية في حالة المنازعة بشأنها، فعدم الحفاظ على الآداب العامة والأخلاق الحميدة داخل المقاول من شأنه أن يؤثر بشكل سلبي على وضع الأجيال وما قد يتعرض له من تحرش جنسي أو قذف أو سب أو شتم. وبما أن مسألة التحرش الجنسي اختلف الفقهاء في تحديد مفهومها وتفسيرها فإن للقضاء دور كبير في إصدار العديد من الاجتهادات القضائية في هذا الشأن. نظرا لعدم وجود نصوص قانونية تحدد ماهية التحرش الجنسي إذ اعتبر أن الأمر يتعلق بخطأ جسيم ارتكب من طرف المشغل أو بعض الأجراء اتجاه الأجير وبأن مبرر الفصل غير مشروع.

ورغبة من المشرع في إيجاد حلول بديلة لحل منازعات الشغل الفردية وتوفير الوقت على الأجير قصد الحصول على تعويضاتها في حال طردها تعسفا فإن المشرع، وبمقتضى المادة ٤١ من مدونة الشغل أشار ضمن مقتضياته إلى أنه «يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل

لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة ٥٣٢ ادناه من أجل الرجوع الى شغله أو الحصول على تعويض»، وبالتالي تتجلى من خلال هذه المادة مدى عناية المشرع بالمرأة أو الرجل لإيجاد الحلول البديلة للمنازعات الفردية وذلك بإرجاعها إلى العمل أو التعويض، وإن كان البعض يعارض هذه الفكرة بعلّة أن هناك علاقة تبعية بين المشغل والأجير ومن شأن ذلك أن يشكل ضغطا معنويا على الأجير سيجعله في موقف ضعف. لكن الأمر هو خلاف ذلك لأن الصلح يتم بعد انتهاء العلاقة الشغلية أي انعدام الرقابة والتوجيه والائتمار، والاجتهاد القضائي ذهب بعيدا إذ أخذ بنفس الإجراء حتى في مجال التحكيم إذ يمكن للأجيرة أن تلجأ إلى التحكيم لفض النزاع الفردي بينها وبين المشغلة وما هذا إلا دليل على مدى تقدم قانون الشغل بالمغرب وإيجابياته وإن كان أحيانا لا يخلو من نواقص سيتم التعرض إليها في مجال التوصيات. وحماية للمرأة فقد خص المشرع المساطر الاجتماعية بما فيها حق التقاضي بامتيازات عكس ما هو عليه الأمر في الإجراءات المسطرية الأخرى وتتجلى هذه الحماية في حق الأجيرة في المطالبة بالتعويض إذا تعلق الأمر بفصلها وأن تستفيد من المساعدة القضائية سواء كانت مدعية أو مدعى عليها أو ذوي حقوقها في جميع أطوار الدعوى ابتدائيا أو استئنافيا ويسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية. أما إذا ما تقدمت بطعن أمام محكمة النقض وعجزت عن دفع الرسوم الملزمة قانونا فإن المشرع حول لها شأها شأن جميع العمال الحق في الاستفادة من المساعدة القضائية في إطار حوادث الشغل أو الأمراض المهنية وكذا الشأن في حالة إنهاء العلاقة الشغلية كما هو مشار إليه سابقا، هذا إلى جانب جلسات الصلح التي تعقد أمام قاضي الصلح لفض النزاع بطريقة حبية وهذا يبرز جليا حين المطالبة بالتعويض في إطار حوادث الشغل أو الأمراض المهنية وكذا إنهاء العقل بينها وبين المشغل في حالة تعسف هذا الأخير.

ويتضح من كل ما قيل بأن هناك توافقا تاما بين الاتفاقيات الدولية والنصوص الوطنية.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

* قرار عدد ١٤٧ صادر عن محكمة النقض في ٢٦/٠١/٢٠١٦ ملف ٥٤٢:

الأمراض المهنية جاءت على سبيل المثال لا الحصر فكلما كانت هناك علاقة سببية بين المرض والعمل يعتبر المرض مهني وذلك قصد فسخ المجال للأضرار المعنوية التي قد تلحقها الآلة وهذا ما جاء به القانون الجديد لحوادث الشغل.

* قرار عدد ١٢٠٥ الصادر عن محكمة النقض في ٢٠/٠٥/٢٠١٥ ملف ٢٠١٥/٩٣:

المثلة النقابية تستفيد من نفس التسهيلات والحماية المخصصة لمدوبي الأجراء بمقتضى المادة ٤٥٧ من مدونة الشغل وأي فصل خارج إطار المادة المذكورة اعلاه يجعل الطرد تعسفا.

إغلاق المقاول بعد الإضراب الذي خاضته الأجيريات للمطالبة بحقوقهن ورغم ترددهن عليها أغلق الباب في أوجههن - الطرد التعسفي نعم -

* قرار عدد ٥٠١ صادر عن محكمة النقض في ١٩/٠٢/٢٠١٥ ملف عدد ٢٠١٣/٩٣٥:

فصل الأجيرة دون احترام مقتضيات الاتفاقية الدولية ١٥٨ وكذا المادة ٦٢ من مدونة الشغل - الطرد التعسفي نعم -

* قرار عدد ١١٢١ صادر عن محكمة النقض في ٢٥/٠٧/٢٠١٣ ملف ٢٠١٢/١٢٥٩:

طرد ممثلة الأجراء دون احترام مقتضيات المادة ٤٥٩ من مدونة الشغل - طرد تعسفي نعم .

* قرار عدد ٢٠٣٨ صادر عن محكمة النقض في ٢٨/١٠/٢٠١٥ ملف ٢٠١٤/٨٠٢:

حرية تحديد الأجر بين المشغل والأجيرة مقرون باحترام الحد الأدنى للأجور - مطالبة الأجيرة بفارق الأجر ورفضه من طرف المشغلة مع فصلها - طرد تعسفي -

* قرار عدد ١٢٤٤ صادر عن محكمة النقض في ٢٣/١٠/٢٠١٤:

الإضراب حق دستوري مشروع.

يلاحظ أن حل هذه الاجتهادات القضائية تتلاءم مع مقتضيات المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٤- الحق في المساواة للمرأة في مجال الشغل:

يشكل الحق في المساواة بين الرجل والمرأة الغاية المرجوة لكل امرأة خصوصا في مجال التشغيل، وهو مبدأ أساسي من مبادئ حقوق الإنسان، لأن التمييز ضد النساء يشكل عائقا لتحقيق المساواة بين الجنسين في أبشع انتهاك لهذه الحقوق، ولهذا السبب يبرز دور الاتفاقيات الدولية قويا كضمان للحق في المساواة والقضاء على هذا التمييز.

◆ الحق في المساواة من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

الاتفاقية رقم ١٠٠ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، ١٩٥١:

المادة ٢:

«تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب».

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

المادة ١:

١. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،

ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،

ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،

د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر، و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢. توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمنا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،

ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،

د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

– المادة ٧:

«تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: «١» أجر منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل، «٢» عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،

ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،

د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية».

الاتفاقية رقم ١١١ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨:

المادة ٢:

«تعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».

◆ الحق في المساواة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

تعليقات الهيئات التعاقدية:

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن العاملات المهاجرات:

– يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتصمم نظم رصد تكفل احترام وكلاء التوظيف والتشغيل لحقوق جميع النساء المهاجرات، ويجب على الدول الأطراف أن تضمن تشريعاتها تعريفاً شاملاً للتوظيف غير النظامي إلى جانب فرض عقوبات قانونية لانتهاك القانون من قبل الوكلاء.

– يجب على الدول الأطراف كفالة توفير شهادات صحية موحدة وسليمة إذا ما طلبتها بلدان المقصد، وإلزام أصحاب الأعمال المحتملين بالتأمين الطبي على العاملات المهاجرات، ويجب احترام حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات عند إجراء جميع الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيرها من الفحوص الطبية قبل المغادرة، ويجب أن يولى انتباه خاص لطوعية إجراءاتها ولتقديم الخدمات والأدوية مجاناً أو بأسعار معقولة.

– يجب على الدول الأطراف التي تقيم أو تعمل فيها المرأة المهاجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة عدم التمييز ضد العاملات المهاجرات وتمتعهن بالمساواة في قوانين العمل، وأن يكون للعاملات المهاجرات نفس الحقوق والحماية المكفولة لجميع العاملين في البلد، بما في ذلك الحق في التنظيم وتكوين الجمعيات بحرية، كما يجب عليها أن تكفل صحة عقود العاملات المهاجرات من الناحية

القانونية، وأن تكفل الدول بصفة خاصة حماية المهن التي تقبل عليها العاملات المهاجرات، كالعامل المنزلي وبعض أشكال الترفيه، وذلك بموجب قوانين العمل، بما فيها أنظمة الأجور ونظام الأجر بالساعة، وقوانين الصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. ويجب أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة أوضاع أماكن العمل للعاملات المهاجرات.

– التوصية العامة رقم ١٣ حول الأجر المتساوي عن الأعمال المتساوية القيمة:

توصي اللجنة الدول الأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي: ١- توخياً لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنفيذاً كاملاً، ينبغي تشجيع الدول التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، على القيام بذلك؛ ٢

– ينبغي لها النظر في دراسة ووضع واعتماد نظم لتقييم الوظائف تستند إلى معايير عدم التحيز لأحد الجنسين، وتيسر المقارنة بين قيمة الوظائف المختلفة في طبيعتها والتي تسود المرأة فيها في الوقت الحاضر، وقيمة الوظائف التي يسود فيها الرجال في الوقت الحاضر، وإدراج النتائج المتحصلة من ذلك في التقارير التي تقدمها إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛

٣. ينبغي لها أن تدعم، ما أمكنها، إنشاء أجهزة للتنفيذ، وأن تشجع الجهود التي تبذلها أطراف الاتفاقات الجماعية حيث تنطبق هذه الاتفاقات، لضمان تطبيق مبدأ تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة.

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:

تنص المادة ٣ من العهد على أن تتعهد الدول الأطراف «بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية». وتستعري اللجنة الانتباه إلى ضرورة وضع نظام حماية شامل لمكافحة التمييز على أساس الجنس وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من حيث الحق في العمل، وذلك بضمان مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل (ج). ويجب، بصفة خاصة، ألا يشكل الحمل عائقاً أمام التوظيف كما يجب ألا يشكل تمييزاً لفقدان العمل. وأخيراً، ينبغي التشديد على الصلة الموجودة بين ضعف عدد الفرص المتاحة في أغلب الأحيان للمرأة مقارنة بالرجل في إمكانية الحصول على التعليم، وبعض الثقافات التقليدية التي تقلل فرص العمل المتاحة للمرأة وإمكانيات النهوض بها.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

مكافحة التمييز ضد المرأة في مجال العمل:

– إن القضاء على التمييز في العمل يشكل ركناً أساسياً من ولاية منظمة العمل الدولية منذ نشأتها سنة ١٩١٩. وتلقى الأهمية الفائقة التي يكتسبها صدئاً في إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة ١٩٩٨، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة/ لسنة ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل لسنة ٢٠٠٩، الصادر عن منظمة العمل الدولية.

– وقد عرفت المادة ١ من اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨ رقم ١١١ مفهوم التمييز على أنه «أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة»، وتسمح بإدراج أسباب إضافية بعد التشاور مع المنظمات الوطنية للعمال ولأصحاب العمل، وتنص اتفاقية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ رقم ١٠٠ على «مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية».

– وقد يحدث التمييز في الاستخدام والمهنة في العديد من أماكن العمل المختلفة ويمكن أن يتخذ عدة أشكال، فقد يتعلق بالتوظيف والترقية ومهام العمل وإنهاء الاستخدام والتعويض وظروف العمل وحتى المضايقة، ويكون التمييز مباشراً عندما تستبعد القواعد والممارسات

والسياسات بعض الأفراد أو تمنحهم الأفضلية لمجرد انتمائهم إلى مجموعة معينة، كإعلانات الوظائف التي تسمح للرجال وحدهم بالتقدم إلى الوظيفة، ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية في ظاهرها آثاراً غير متناسبة ولا مبرر لها على مجموعة واحدة أو آثار من المجموعات التي يمكن تحديدها، فعلى سبيل المثال، من شأن فرض قامة معينة على المرشحين أن يستبعد بصورة غير متناسبة النساء والأشخاص المنتمين إلى بعض المجموعات الإثنية. ويكون التمييز الهيكلي إما متأسلاً أو ذا طابع مؤسسي على شكل أنماط اجتماعية وهيكلية مؤسسية وبنى قانونية تعكس الممارسات والتائج التمييزية وتعيدها، وقد يشمل ذلك ظروفاً تفاضلية أو متدنية للتدريب المتاح للأقليات الإثنية.

يحق للرجال والنساء بأجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية ما يُعرف عادة بمفهوم «المساواة في الأجر»، ولا يمكن الاكتفاء بمساواة العمال والعمالات في الأجر عند مزاوله عمل مطابق أو مماثل، بل يجب مساواتهم في الأجر أيضاً عند مزاوله عمل مختلف تماماً ولكن يُعتبر متساوي القيمة بالاستناد إلى معايير موضوعية. إن المساواة في الأجر من حقوق الإنسان المتعارف عليها، وهي من حق جميع النساء والرجال. فحق النساء والرجال في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية أقرت منظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩ فهو مكرس في ديباجة دستور المنظمة الذي يعتبره مكوناً أساسياً للعدالة الاجتماعية، كما أن إعلان فيلادلفيا الذي اعتمده المنظمة سنة ١٩٤٤ من ضمن دستورها أكد على «أن لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص».

إن الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر تعرف بتعبير «الأجر» بحيث يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه لهم. يتضح من هذا التعريف الشامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، جزءاً من الأجر في مفهوم الاتفاقية. وتشير بعبارة «مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية» إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

تطبق الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر على نطاق واسع حيث تشير إلى «جميع العاملين» دون استثناء. فهي لا تقبل بأية استثناءات أو تحفظات. وتشمل العمال المهاجرين، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، وسواء كانت أوضاعهم نظامية أو غير نظامية. كما يستفيد منها العاملون في الزراعة والمنشآت العائلية والخدمة المنزلية. بالتالي ينبغي تطبيق هذا المبدأ على أوسع نطاق ممكن بحيث يغطي جميع فئات العمال في القطاعات كافة. وهو ينطبق على القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الصناعة والخدمات والزراعة، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء.

◆ الحق في المساواة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

من مستجدات مدونة الشغل تنصيبها صراحة على أشكال التمييز التي قد يتعرض لها الأجراء بمناسبة العمل، وقد جاءت على سبيل المثال لا الحصر خاصة أن التمييز يبرز من خلال المنظومة القيمية السائدة في كل مجتمع، بحسب الثقافة والفكر الديني والخطاب الذكوري فلا يمكن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من حيث الحقوق والكرامة دون تحديد أوجه التمييز كي يتم القضاء عليها والحد من انتهاك حقها كامرأة ويتمثل ذلك في بعض مواد مدونة الشغل من بينها:

المادة ٩:

«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 حرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاظم مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل. يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها».

المادة ٣٦ :

«لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل: ١ - الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛

٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛

٣. طلب الترشح لممارسة مهمة مندوب الأجراء أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛

٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛

٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛

٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقولة».

المادة ٣٤٦:

«يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه».

المادة ٤٧٨: «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».

القانون الجنائي:

الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».

الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:»

- الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛ - عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛ - رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فضله من العمل؛

- ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

يعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي يتعين أخذها بعين الاعتبار في الحقوق والحريات والتكاليف والواجبات العامة، لأنها تنبني على أساس عدم التمييز بين الجنس أو الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، ذلك أن المساواة تعد ضماناً وسياساً واقياً ضد كل ما من شأنه أن يشكل تعسفاً أو التنكر لمضمونه.

وتتعدد وتشكل أشكال المساواة في الحقوق بحسب الأفراد إلا أنه في المجال العملي هناك العديد من المقتضيات يتعين على المشغل الإعمال بها كالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة و الترقية في الرتب وكذا الزيادة في الأجر، إلا أن ذلك إن كان سهل المنال من الناحية النظرية

فعمليا يصعب تحقيقه وتنفيذه، خصوصا أن الأجيرو بصفة خاصة وإن كان لها الحق في المطالبة بذلك فقد تكون محل رفض من طرف المشغل ولهذا فإنه تبعا لحقها في التقاضي الذي منحه لها الدستور إلى جانب الاتفاقيات الدولية المستدل بها في هذا الجانب، لوحظ أن هناك العديد من القضايا التي تطرح على القضاء إما من أجل المطالبة بالمساواة في الأجور أو ترقيةها ويصعب أحيانا إثبات ادعائها لأنها تكون في موقف ضعيف ولا يمكن لها إثبات واقعة سلبية ولهذا يكون دور مفتش الشغل لهذا الخصوص مهما وأساسيا من حيث التفتيش الذي يقوم به داخل المقولة، ولا ننس دور القضاء الإيجابي وخاصة قضاة الموضوع في هذا الباب اعتبارا لما لهم من حنكة في مجال القضاء الاجتماعي، والذي يتجلى في إجراء بحث داخل مكتب القاضي لكي يتمكن من الحصول على وسائل إثبات يعتمد عليها للحكم لها بمطالبها اعتمادا على الاتفاقية الجماعية المعمول بها داخل المقولة أو بمقارنتها مع أجيروا يشتغلن في نفس المنصب الذي تشغله.

هذا، وقد تعرض إلى مضايقات نتيجة انتمائها النقابي أو الحزبي أو كونها مندوبة للأجراء تدافع عن حقوق هؤلاء، فخصها المشرع بحماية تضمن لها التعويض في حال ما إذا ثبت أن السبب في إنهاء العلاقة الشغلية يرجع إلى انتمائها النقابي، إلى جانب منحها التعويض مضاعفا بخصوص الفصل، وهنا يبرز بوضوح مدا غاية المشرع التي تهدف إلى حماية هذه الفئة من الأجراء. وحرصا على تفعيل دور الحوار الاجتماعي بين الأجراء و المشغل لتفادي الفصل أو إغلاق المقولة لأسباب هيكلية أو تكنولوجية، وذلك بتكليفهم من التكوين المستمر للتأقلم مع المستجدات التي طرأت على المقولة، أو لإيجاد حلول حبيبة من شأنها أن تمكن الأجيرو من الحصول على التعويض عوض اللجوء إلى المحاكم خصوصا أن الأمر يتعلق بفقدان الأجر.

وهذه الحماية لا تشمل فقط العاملة المغربية بل وكذلك العاملة المهاجرة، وخاصة أن هذه الأخيرة تتضرر معنويا من جراء الابتعاد عن عائلتها وهي أوجب بالحماية، وفي هذا الخصوص هناك مقتضيات بمدونة الشغل من المادة ٥١٢ إلى المادة ٥١٨، تنصب كلها حول حماية هذه الفئة من الأجيروا سواء تعلق الأمر بالمرأة المواطنة ومغادرتها للبلاد بحيث يكون المشغل ملزما بإرجاعها إلى البلد تحت نفقته، ونفس الأمر بالنسبة للمهاجرة تحت طائلة عقوبات مالية يتكبدها، إضافة إلى مدى التزام المغرب باتفاقية الاستيطان واتفاقية المعاملة بالمثل التي أصبحت تطبق وبكثرة في هذا المجال وتعتمد في القرارات الصادرة عن المحاكم.

ولم تفت المشرع فرصة حماية المرأة الحامل وأحقيتها في العمل إلا أنه أحيانا يصعب عليها إيجاد شغل بحكم جنسها، ولهذا نص صراحة في مدونة الشغل على أن كل تمييز من طرف الوكالات الخصوصية للتشغيل من أجل اقتناء العمال بسبب اللون أو العرق أو الأصل الاجتماعي أو غيرها من الأسباب المنصوص إليها إلى المادة ٤٧٨ تكون محل غرامة مالية، إلا أن الواقع العملي أبان في بعض الحالات على أن إخفاء المرأة الحامل حملها خلال اشتغالها بالمقولة كان سببا في فصلها من طرف المشغل، لكن القضاء أنصفها لأن المرأة الحامل كانت في رخصة الحمل وأن كل إجراء اتخذ خلال هذه الفترة سواء تعلق الأمر بحمل أو حادثة شغل أو مرض مهني يكون مشوبا بالتعسف وأن عقد الشغل يكون موقوفا خلال هذه المرحلة. ولم يكتف بحماية الأجيرو خلال فترة حملها بل حتى عند إحالتها على التقاعد، إذ تستفيد أيضا من راتب المعاش أو من تأمينات اجتماعية أخرى ولهذا أوجب المشرع على المشغل ضرورة إبرام عقود التأمين لفائدة الأجيروا سواء مع مؤسسات عمومية أو لدى شركات التأمين الخاصة.

من خلال ما ذكر، يتضح مدى المواءمة بين النصوص الوطنية والاتفاقيات الدولية والاقتراحات والتوصيات سيتم تضمينها عند نهاية هذا التحليل.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي :

قرار ٦١٢ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٣/٠٥/٠٩ ملف عدد ٢٠١٢/١٤٩٤

تحرش رئيس فرقة بالأجيرو وذلك بمسك يدها وإغلاق الباب عليها والتغزل بها خطأ جسيم - طرد مشروع بالنسبة للأجيرو.

* قرار ٧٥٨ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١١/٠٦/٠٢ ملف ٢٠١٠/٩٦

تحريض الأجيرو على الفساد من طرف المشغل بناء على شهادة الشهود والرسائل الإلكترونية المخلة بالأداب - طرد الأجيرو تعسفي -

* قرار عدد ١٣٢١ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٤/١٠/٢٣ ملف عدد ٢٠١٣/٩٢٨

طرد الأجيرو لعامل السن كون سنها يفوق سن التقاعد رغم علم المشغل بذلك وطردها لهذا السبب - طرد تعسفي -

* قرار ٤٧٤ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٥/٠٢/١٩ ملف عدد ٢٠١٤/٦٩٦

سحب الامتياز من المشغلة وإحلال مشغلة أخرى واستمرار هذه الأخيرة في نفس العمل طرد الأجيرو لكونها كانت تشتغل مع المشغلة الأولى رغم أن التغيير في المركز القانوني لرب العمل لا يؤثر على وضعية الأجيرو حسب المادة ١٩ من مدونة الشغل - طرد تعسفي نعم. يلاحظ من خلال هذه الاجتهادات القضائية أنها تتلاءم مع مقتضيات المادة ١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٥- الحق في العدل للمرأة في مجال الشغل:

تشكل العدالة الاجتماعية بصفة عامة في جميع المجالات مطلبا أساسيا للفرد، إلا أنه في مجال التشغيل تبدو الحاجة ملححة بصفة أكثر لأنها ترمي إلى تحقيق مكاسب هامة للأجراء من حيث التوزيع العادي للأجور والتخفيف من الأعباء المهنية التي يتحملها داخل المقولة، مع التكافؤ في فرص الترقية والاستفادة من الرفع من الأجور، إذ بدونها لن يتمكن الأجراء من ممارسة عملهم في الظروف الملائمة الواجب توفيرها داخل المقولة، ولهذا السبب أكدت الاتفاقيات الدولية على أهمية العمل على تحقيق ذلك، وهو ما يبرز في :

◆ الحق في العدل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

المادة ١٥:

١. تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.

٢. تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.

البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٢: « يجوز أن تقدّم البلاغات من قبل أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف، ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة ».

المادة ١٣: « لا تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الإنصاف المحلية المتاحة قد استنفذت. ولا تسرى هذه القاعدة إذا استغرق تطبيق سبل الإنصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة».

◆ الحق في المساواة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

- التوصية العامة رقم ٣٣ بشأن لجوء المرأة إلى القضاء:

- تتطلب إمكانية التقاضي، أن تتمكن المرأة من اللجوء إلى القضاء من دون عوائق، فضلا عن توافر القدرة لديها للمطالبة بحقوقها، وتمكينها من ذلك، باعتبار هذه الأمور حقوقاً قانونية بموجب الاتفاقية؛

- يتطلب توافر العدالة إنشاء محاكم وهيئات شبه قضائية، أو غير ذلك من الهيئات في جميع أنحاء الدولة الطرف في كل من المناطق الحضرية والريفية والنائية، وكذلك إدامتها وتمويلها؛

- وتتطلب إمكانية الوصول إلى نظم العدالة أن تكون جميع نظم العدالة، سواء الرسمية منها وشبه القضائية، مضمونة وميسورة التكلفة، ويمكن أن تصل إليها المرأة فعلياً، وأن يجري تكييفها وجعلها ملائمة لاحتياجات المرأة، بما في ذلك أولئك اللاتي يواجهن أشكالاً من التمييز المتعدد الجوانب أو المركب؛

- وتتطلب جودة نوعية نظم العدالة أن تلتزم جميع مكونات النظام بالمعايير الدولية للكفاءة والفعالية والاستقلالية والحياد، وأن توفر لجميع النساء، في الوقت المناسب، سبل إنتصاف ملائمة وفعالة يجري إنفاذها، وتؤدي إلى حلول مستدامة للمنازعات تكون مراعية للاعتبارات الجنسانية. ويتطلب ذلك أيضاً أن تكون نظم العدالة متلائمة وسياقاتها، ودينامية وتشاركية ومفتوحة لاتخاذ تدابير عملية مبتكرة، وأن تراعي الفوارق بين الجنسين، وتأخذ في الحسبان طلب المرأة المتزايد على العدالة؛

- ويتطلب توفير سبل إنتصاف أن توفر نظم العدالة للمرأة حماية تتوافر لها مقومات الاستمرار، وتعويضات مجزية عن أي ضرر قد يلحق بها.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٩ (التطبيق المحلي للعهد):

ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية، فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متمسراً ومعقول التكلفة، ومتوفر في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، ولكنها لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتنال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك أهلية التقاضي.

- يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا يُبرره طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساققت في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣ والفقرة (أ) ١ من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢ (أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية، بدلا من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.

التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:

- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل، إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريراتها

المباشر، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.

التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:

- ينبغي أن تتوافر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي، وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة. من شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في النظام القانوني المحلي أن يعزز، إلى حد كبير، نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. فهذا من شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد.

◆ الحق في المساواة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٤٠: «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».

المادة ٤٠٤: «تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرمة التي تتولى تمثيلها».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

بالعدالة تستقيم الحياة ويستقيم مال الناس فالعدل هو وضع الأمور في مواضعها وإعطاء كل ذي حق حقه وهو ضد الظلم فالبعض يرى أن العدل والمساواة واحد إلا أن الأمر خلاف ذلك، فالمساواة هي التوزيع بالتساوي ويكون التوزيع بالتساوي متطابقاً مع العدل عندما توضع الأمور في موضعها الصحيح، ويكون ظلماً لو لم يكن كذلك، فالجتمتع العادل يسعى إلى تعزيز الأنظمة الديمقراطية، ويعمل على إعطاء المواطن حقوقه الديمقراطية وحرياته، والجتمتع العادل يسعى إلى تحقيق المساواة الكاملة في الحقوق بين الرجل والمرأة، ويعزز قيمة دور المرأة في بناء المجتمع و يتيح الفرص في تمثيلها في كافة النواحي العملية، فهو لا يستطيع تحمل الفقر بل يعمل على إزاحة عدم المساواة، ويروج لمساواة الفرص في المجتمع وكذا النمو الاقتصادي وإعادة تأهيل العمال، وذلك ضماناً لمساواة الفرص بين الجميع. فبتحقيق العدل سيضفر كل فرد بحقه، حتى داخل المقولة، بحيث يتحقق إنصاف الأجيال سواء من حيث حقوقها المادية أو المعنوية، لأن نفسيته إن كانت مطمئنة فإن ذلك سيؤثر على الإنتاج، ومن ثم لا يجب أن تكون المرأة محل مضايقات من طرف المشغل لتنال حقها المطلوب، سواء تعلق الأمر بالأجور أو برغبتها في الانتماء النقابي أو التعبير عن رأيها، فكل ذلك ينضوي تحت حق الفرد في تمتعه بإحدى القيم التي أوجبهها الله سبحانه وتعالى وهي العدل، فلا يمكن للمشغل نقل الأجيال من محل عملها إلى محل آخر أقل ميزة وأقل ملاءمة لأن هذا من شأنه أن يضر بها والتخفيض من أجرها، كما أن للمرأة الحق في التقاضي دون أداء أي رسوم قضائية في حالة مطالبته بأي تعويض من التعويضات، سواء أثناء تنفيذ العقد أو إنثائه، وذلك لا لشيء إلا لأن الأجيال طرف ضعيف يمكن أن تفقد أجرها في فترات غير منتظرة. كما أن المشرع خصص للقضايا الاجتماعية مساطر خاصة للتخفيف على الأجيال حين مطالبته بأي مطالبة قضائية، و كمثل على ذلك ما نص عليه الفصل ٢٨ من قانون المسطرة المدنية بخصوص الاختصاص المكاني الذي خصص هذه الفئة بحماية تتجلى في رفع المشقة عنها بقطع

المسافات البعيدة بقصد التقاضي وللقضاء قرار في هذا الشأن ، حيث قضى برفض طلب المشغل الذي أبرم عقدا مع أجيحة بعلة التقاضي أمام جهة قضائية معينة في حالة إنهاء العقد دون إرادة أحد الطرفين، فقضت محكمة النقض برفض طلب المشغل الطعن المقدم من طرفه لمخالفته لمقتضيات الفصل ٢٨ من قانون المسطرة المدنية لتعلقه بالنظام العام الاجتماعي، هذا الى جانب استفادتها من مجانية التقاضي إلا خلال مرحلة الطعن في النقض فلها الحق أن تستفيد من المساعدة القضائية بتقديم طلب كتابة النقض إذا أثبتت عجزها عن الأداء . ومن مستجدات مدونة الشغل تفعيلها لمقتضيات الصلح سواء في مجال نزاعات الشغل الفردية عن طريق الصلح التمهيدي، أو أمام شركة تأمين في حال تعرضها لحادث شغل، وذلك لفض النزاع في أسرع وقت ممكن، وبالتالي فالملاحظ أن هناك ملاءمة بين القانون الوطني والاتفاقية الدولية لأن العدل أساس الرقي في كل بلد.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

* قرار عدد ٣٨٥ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٥/٠٢/٠٥ ملف ٢٠١٤/١٢٦٢

- الصلح التمهيدي يضع حدا لكل مطالبات قضائية إذا استوفى الشروط المنصوص عليها في المادة ٤١، إذ يمكن للأجيحة المطالبة بالرجوع إلى العمل أو التعويض.

- فرض مدينة معينة للتقاضي في حالة فسخ العلاقة الشغلية بين المشغل والأجيح دون اعتماد الاختصاص المكاني المنصوص عليه ضمن مقتضيات المسطرة الخاصة بالقضايا الاجتماعية بقانون المسطرة المدنية وخاصة الفصل ٢٨ يجعل الاتفاق باطلا لأن المشرع جعل حماية خاصة للأجيحة بشأن التقاضي.

* قرار ٢٠٣٨ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٥/١٠/٢٨ ملف ٢٠١٤/٨٠٢

لا يمكن معاقبة الأجيحة مرتين عن نفس الفعل.

* قرار ٣٩٦ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٤/٠٣/٢٠ ملف ٢٠١٣/٦٤٥

نقل الأجيحة من عمل إلى آخر أقل ميزة وملاءمة - طرد تعسفي نعم-

* قرار عدد ١٠١٤ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٤/٠٧/١٧ ملف عدد ٢٠١٣/١٨٠٦

رجوع الأجيحة بعد الرخصة المرضية ومنعها من الدخول - طرد تعسفي - نعم.

* قرار ٦٩١ صادر عن محكمة النقض في ٢٠١٣/٠٥/٠٩ ملف رقم ٢٠١٢/٣٦٨

فصل الأجيحة قبل انتهاء الرخصة المرضية - الطرد التعسفي نعم.

٦- الحق في الملكية للمرأة في مجال الشغل:

إذا كان حق الملكية يمثل القاعدة العامة للفرد، فإن ذلك ليس مطلقا بل ترد عليه استثناءات تتجلى في تحقيق مصلحة الجماعة فإذا كان المشغل يتمتع بسلطة تنظيمية داخل المقاوله فإن ذلك مقرون بعدم التعسف في استعمال حقه تجاه الأجيح، سواء تعلق الأمر بإبرام عقد الشغل أو تنفيذه أو إنجائه، ولهذا فإن الاتفاقيات الدولية شددت على ضرورة احترام الضوابط القانونية والإنسانية لمعاملتهم بمناسبة العمل ومنها الاتفاقيات الدولية الآتية :

◆ الحق في الملكية من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:

المادة ٢ : «-يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن

أربع وعشرين ساعة متعاقبة».

الاتفاقية رقم ٢٦ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:

المادة ١ : «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيما فعالا عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية».

◆ الحق في الملكية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية: التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتا نظرا لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، و تأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.

- ينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانونا على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.

- الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرض.

◆ الحق في الملكية من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٣٥٦ : «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشتغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا».

المادة ٢٣١ : «يستحق كل أجيح، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاوله أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة: - يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛ -يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».

المادة ٢٣٢: «يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

المقصود بالملكية هو قدرة الإنسان في أن يصبح مالكا أو يكون له حق التصرف في ملكيته وما يترتب عليها من آثار مع صيانتها من كل اعتداء، فلا يمكن مصادرتها أو الاستيلاء عليها أو نزعها إلا للمصلحة العامة، وقد حرصت كافة آليات وأدوات النظام القانوني الوضعي

على إقرار حماية حق الإنسان في ملكيته وهو ما أشار إليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ١٧ التي قررت لكل فرد حق التملك بمفرده أو الاشتراك مع غيره ولا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفاً.

ترتبط الملكية ارتباطاً وثيقاً بشأن خصوصيات المرأة العاملة من حيث حرمة المسكن واللباس وعدم الاطلاع على مراسلتها وحقتها في التعبير عن رأيها داخل المقابلة، بحيث يمنع التجسس عليها أو التدخل في كيفية لباسها ما دام لا يؤثر على إنتاجها أو يمس بالأخلاق الحميدة التي تلزم كل عامل التشبث بها، أما بخصوص حرمة المسكن فإن المشرع قد خص المادة ٨ من مدونة الشغل بمسئوليات يتجلى في طرق التشغيل عن بعد، إذ أصبح بإمكان الأجير أن تشتغل بمنزلها عن طريق الحاسوب لفائدة المشغل لكنه بخصوص هذه الوضعية فكيف يمكن لمفتش الشغل أن يقتحم المنزل ولو بإذنها وهي امرأة متزوجة. إذ يصعب عليه أحياناً تنفيذ مأموريته التي أجازتها له مدونة الشغل مما يتعين معه إعادة النظر في هذه النقطة من طرف المشرع.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي :

* قرار ٢٥٢٣ صادر عن محكمة النقض في ١٦/١٢/٢٠١٥ ملف عدد ٢٠١٤/١٣١٤

عدم اداء أجر الأجير رغم العمل الفعلي - طرد مقنع-

وبالتالي فقرار محكمة النقض يتلاءم مع مقتضيات المادة ١ من الاتفاقية رقم ٢٦ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨.

٧- الحق في التضامن والتسامح للمرأة في مجال الشغل:

يعد التضامن والتسامح في الوقت الحالي ضرورتان حضاريتان لتفادي المواجهات العنيفة بين فئات المجتمع وشرائحه، فمن شأن الملاءمة بين التضامن والتسامح تحقيق مصلحة اجتماعية تهدف إلى تفعيل مبدأ التفاهم والتعايش بين الأفراد بصفة عامة وبين الأجراء بصفة خاصة وكل ذلك من شأنه أن يضمن كرامة الأجراء واحترام حقوقهم.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٨ :

١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أوالنظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم،

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

المادة ٩ : «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».

الاتفاقية رقم ٩٨ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب. - يمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.

التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:

- تنص المادة ١٠ من العهد صراحةً على وجوب منح «الأمهات العاملات إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية» (١). وينبغي منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر لجميع النساء، بمن فيهن المنخرطات في أعمال غير تقليدية، كما ينبغي تقديم الاستحقاقات لفترة كافية (٢) وينبغي توفير الاستحقاقات الطبية الملائمة للمرأة والطفل، بما في ذلك الرعاية في فترة ما حول الولادة وأثناءها وبعدها والعناية في المستشفى عند الاقتضاء.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال نصوص التشريعات الوطنية :

مدونة الشغل:

المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقابلة».

المادة ٨٦: «يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلاً، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية :

الحق في التضامن : ويحيي العالم في ٢٠ دجنبر من كل سنة اليوم العالمي للتضامن الإنساني وقد أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠٠٦ هذا الاحتفال بمناسبة لتكريس التضامن باعتباره إحدى القيم الأساسية والعالمية التي ينبغي أن تقوم عليها العلاقات بين الأفراد والشعوب وكخطوة عملية لتعزيز هذا التوجه كما أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة صندوق التضامن العالمي بوصفه صندوقاً ائتمانياً تابعاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي المهدف منه القضاء على الفقر وتعزيز التنمية البشرية والاجتماعية في البلدان النامية.

إن التشغيل من الباطن يطرح عدة اشكاليات في حالة إخفاء العلاقة الشغلية بين الأجير ومن تشتغل لفائدته خصوصاً أن المقابلة الأصلية تنفي أي علاقة شغلية معه لهذا الجانب من طرق التشغيل، ولهذا أوجب المشرع أن يكون العقد مكتوباً قصد تحديد مسؤولية كل واحد

منهما وهذا ما ينطبق أيضا على مقابلة التشغيل المؤقت والمقاولة المستعملة وغالبا ما تطرح على القضاء المنازعات بخصوص العلاقة الشغلية من خلال البحث والتحري وذلك عن طريق البحوث التي يأمر بها القاضي والتي تساعد على معرفة الجهة المشغلة والتي تكون مسؤولة عن كل تعويض. وللقضاء قرارات عدة في هذا المجال، وهناك ارتباط بين الاتفاقيات الدولية والنصوص الوطنية في مجال التشغيل لأنها تنصب كلها حول حماية الأجيال ماديا أو معنويا، حاليا أو مستقبليا في ضمان تأمينها ضد المخاطر باستفادتها من التعويض عن الشيخوخة أو التعويض مدى الحياة في حالة المرض الطويل أو المزمّن وكذا ضمان التأمين لأبنائها عن طريق الاقتطاعات التي تخصم من أجرها، الى جانب النسبة المخصصة يمكن للمشغل في حالة المرض وهنا يكمل وجه التضامن مع الأجيال.

يناقض الحق في التسامح كل أشكال التعصب والتطرف والانغلاق، فالتسامح يتطابق مع الحرية فكل الإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان تعترف بالحق في الحرية واحترامها فهي ضمينا تؤكد على التسامح الذي هو حق يتمتع به الشخص من حيث حرية الاعتقاد وحرية الرأي. وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ينص ضمينا على ذلك، كما ورد في البند الأول من وثيقة إعلان مبادئ حول التسامح الصادرة عن اليونسكو في ١٦/١١/١٩٩٥ تعريف معنى التسامح بكونه الاحترام والقبول بتنوع واختلاف ثقافات العالم، وهو ليس مجرد أخلاق بل ضرورة سياسية وقانونية، وهو فضيلة تجعل السلام ممكنا عالميا وتساعد على استتباب ثقافة السلام والتسامح، ولا يعتبر تنازلا أو مجاملة، بل هو موقف يقوم على الاعتراف بالحقوق العالمية للشخص الإنساني والحريات الأساسية للآخر.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

* قرار ١٨٦٠ صادر عن محكمة النقض في ٠١/١٠/٢٠١٥ ملف ٢٠٢٦

مسؤولية المقاولة من الباطن عن تنفيذ جميع الالتزامات الخاصة بالأجيرات إلا في حالة إعسارها، فالمقاولة الأصلية هي التي تتحمل تبعه ذلك شريطة إشعارها بالإعسار.

* قرار ١٣٠٠ صادر عن محكمة النقض في ٢١/٠٧/١٩٨٣ ملف ٢٥١/١٩٩٣.

عدم الأخذ بالشرط الاتفاقي بين الأجيال والمشغل بخصوص عدم الزواج فإنه يعتبر مخالفا للنظام العام لأن الزواج حق دستوري - طرد مضيئة جوية بعلة زواجها طرد تعسفي.

* قرار ١٠١٦ صادر عن محكمة النقض في ٠٩/١٢/٢٠١٠ ملف ٦٠٩/٦٠٠

ارتداء الاجيرة لسترة الرأس ومطالبة المشغل بإزاحتها مسا بخصوصيتها مادام الضرر غير ثابت.

* قرار ٥٣٦ صادر عن محكمة نقض في ٠٨/٠٥/٢٠٠٥ ملف ٢٢٣/٢٠٠٥

توجيه كلام الغزل في حق الأجيال وعرض صور خليعة امامها تحرشا جنسيا - المغادرة تلقائية - لا.

٨- الحق في الأمن والسلم للمرأة في مجال الشغل:

إن الحق في الأمن كمفهوم مستقل اختلف في تعريفه الفقهاء والهيئات الدولية ولهذا نكتفي بالاطلاع على دور الاتفاقيات الدولية في هذا المجال وحصر الحديث على الأمن في مجال التشغيل.

◆ الحق في الأمن والسلم للمرأة من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها

تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥:

المادة ٢: «لا يجوز استخدام أي امرأة، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم».

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

◆ التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية :

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحق المتعلق بشروط عادلة ومرضية للعمل، ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية لوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية). وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

- تعريف خصائص العمل الجبري:

تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «الأعمال وخدمات تتعصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض

الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتاً فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي. ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعاً. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني. وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة. وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها. - العمل الجبري والرق: تعرف منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. ولقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). فأبي شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي أعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحوول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروفٍ تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.

◆ الحق في الأمن والسلام للمرأة من خلال نصوص التشريعات الوطنية :

- مدونة الشغل :

المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

- المادة ١٥٣: «لا يمكن تشغيل الأجيريات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيرة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة».

- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفاً صحية ملائمة».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية :

إن العناية بصحة المرأة العاملة فرضتها الضرورة نظراً لعاملها الفيزيولوجي إلا أن هذا لا يعني تفعيل مبدأ التمييز، بل رافة بها، يتعين مراعاة الجانب الصحي للمرأة في علاقة بأماكن العمل ونوعيته المسند إليها، بحيث يجب على المشغل أن يوفر لها جميع المواصفات الصحية الضرورية للتهوية والتدفئة وغيرها من الوسائل التي تساعدها على ممارسة العمل في أحسن الظروف وكذا القيام بتدابير صحية لتفادي الاشتغال داخل بيئة ملوثة وعدم قيامها بأعمال من شأنها أن تلحق بها أضراراً صحية نتيجة قيامها بمجهودات جسدية تفوق قدراتها البدنية خاصة بالنسبة للمرأة الحامل خلال فترة الأسابيع السبعة المتصلة قبل الوضع إضافة إلى عدم المس بكرامتها وأخلاقها بحيث لا يتم استغلال حاجتها إلى توفير مورد الرزق الوحيد بالنسبة إليها ألا وهو الأجر.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

- بخصوص ما يتعلق بالتوصيات والاقتراحات فلا بد من الإشارة إلا أنه يتعين إضافة عنصر السن كسبب من أسباب التمييز في المادة ٩ حتى لا تقع حالات الفصل لسبب السن محل اجتهادات قضائية؛

-إعادة النظر في تشغيل الأجيرة ليلاً لأن هذا لا ينسجم وقدراتها الصحية وغالبا ما يكون للمرأة دوران اثنان الاشتغال ليلاً بالمقولة والاشتغال نهاراً بالمنزل إذا كانت هي المسؤولة الوحيدة عن البيت.

- إضافة وضعية المرأة التي أجهضت قبل حلول أجل وضع حملها بخصوص الرخصة التي تستفيد منها لأنها غير الرخصة الخاصة بالمرأة التي وضعت بصفة عادية. مع الأخذ بعين الاعتبار حالة المرأة العاملة داخل المنزل عن بعد إذ يتعين على المشرع أن يعيد النظر في الإمكانية التي منحها لفتش الشغل لولوج مسكنها كي يقوم بالمراقبة إذ يصعب أحيانا الاستجابة لهذا الإجراء.

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>بالنسبة لهذه الخانة يجب الإشارة إلى القرارات والتي يفوق عددها ٣٠ قرار تنصب كلها حول مدى توافق الاتفاقيات الدولية المشار إليها سابقا ومواد مدونة الشغل وأحيانا الاجتهادات القضائية بالنسبة للحالات التي لا تنطبق عليها تلك المواد مع الإشارة غلى أن هناك تمة اقتراحات بشأن تعديل بعض مواد المدونة في هذا الخصوص ومضمون هذه القرارات هو: أنها تشير إلى احترام حق الأجيحة في الحياة وحق احترام كرامتها وخصوصيتها ثم أمنها داخل المقابلة وعدم الاعتداء عليها أو اعتراضها إلى جانب اعتماد مبدأ المساواة في الأجور وعدم التعسف في استعمال حق المشغل في حالة ما إذا تعلق الأمر برخصة الولادة أو في حالة مرضها وكذلك احترام للاتفاقيات الدولية بخصوص انهاء العلاقة الشغلية وعدم الأخذ بالاستقالة الاضطرارية وهي كثيرة، ومنها :</p> <p>*قرار ٥٣ صادر في ١٤/٠١/٢٠٠٩ ملف ٢٠٠٨/٢٢١</p> <p>إن حادثة الشغل التي وقعت للأجيحة خارج المغرب واقتضت حالتها التدخل السريع لعلاجها بعين المكان لا مجال للتقيد بالمسطرة المتبعة</p>	<p>حق الإنسان في الحياة وفي سلامة جسده واحترام روحه باعتباره كائنا حيا لا يمكن أن يكون محل اعتداء على حياته وعلى جسده أو محل تجارب طبية أو علمية بدون رضاه، وهكذا فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠/١٢/١٩٤٨ أقر عناية خاصة لحماية حق الإنسان في سلامة جسده، وذلك من خلال المادة الثالثة التي تقضي بأنه «لكل فرد الحق في الحياة والحرية والأمن الشخصي» كما أن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة ١٩٦٦ كرس حماية الإنسان وحقه في الحياة وسلامة جسمه ويتجلى ذلك في المادة السادسة منه التي تقضي بأن «لكل إنسان الحق الطبيعي في الحياة ويحمي القانون هذا الحق ولا يجوز حرمان أي فرد من حياته بشكل تعسفي».</p> <p>ومن خلال استقراء الاتفاقية الدولية المستدل بها ومقارنتها مع المواد المشار إليها بالخانة المخصصة لها، يتبين بأن مدونة الشغل بالمغرب تشكل قفزة نوعية بالنسبة لقانون الشغل، إذ أن المشرع حرص على الاعتماد إلى جانب القانون على الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها وهو ما يتجلى في ديباجة مدونة الشغل. هذا إلى جانب الاتفاقيات الجماعية والتي لا يخفى على أحد بأن هذه الأجيحة لا يمكن الاعتداد بها إلا إذا تضمنت ما هو أصلح</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقابلة».</p> <p>– المادة ١٥٣: «لا يمكن تشغيل الأجيحات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيحة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة».</p> <p>– المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية</p>

١. حقوق المرأة			
الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
١. المرأة	الحق في الحياة	<p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥:</p> <p>المادة ٢: «لا يجوز استخدام أي امرأة، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم».</p> <p>– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>– المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>– ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p>	<p>– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>– إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>– وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقات، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>– وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>للاستشفاء والتي تقتضي الحصول على إذن اللجنة الوطنية.</p> <p>*قرار عدد ١٢٠٣ صادر في ١٤ ماي ٢٠١٥ ملف ٦٦١/٢٠١٤.</p> <p>تشغيل الأجيترات تحت أشعة الشمس الحارقة من أجل جفاف أوالي الفخار يشكل مسا بالصحة والسلامة المهنية للأجيترات الشيء الذي يتناقى ومقتضيات المادة ٢٨١ من مدونة الشغل واتفاقية الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن المؤتمر الدولي في يونيو ١٩٨١ - لا مجال للقول بالمغادرة التلقائية للأجيتر- طرد تعسفي نعم.</p>	<p>للأجيتر.</p> <p>وفي هذا الخصوص يلاحظ أن هناك تمت مواءمة بين مقتضيات الاتفاقيات الدولية المستدل بها والنصوص القانونية، إذ المشرع حرص دائما على سلامة الأجراء وتأمين صحتهم ضد الأخطار الناجمة عن العمل سواء تعلق الأمر بحادثة شغل أو مرض مهني، الشيء الذي جعل المشرع يعيد النظر في القانون المخصص لحوادث الشغل، والمطلع على مضامينه سيتبين له بأن غايته من ذلك هي مساعدة وتبسيط المساطر القانونية كي يتمكن الأجراء ومعهم الأجيترات ضحايا حوادث الشغل أو الأمراض المهنية من الحصول على حقوقهم بأسرع السبل وفي أقل وقت ممكن وذلك عن طريق الصلح مع شركة تأمين لتلقي الإيرادات العمرية الناتجة عن الحادثة أو المرض المهني خاصة أن الأمر يتعلق بعجز جزئي دائم قد يصيب صحتهم، ولم يكتف المشرع شأنه شأن الاتفاقيات الدولية بتخصيص هذا النوع من الضحايا بل أنه ونظرا للنظرة البعدية التي يتوفر عليها فإن كل من ذوي حقوقه في حالة الوفاة يستفيدون هم الآخرون من التعويضات الناتجة عن حوادث الشغل أو المرض المهني وحتى الأشخاص الذين كانوا تحت كفالتهم بما فيهم الاب أو الأم، إذ المشرع غايته من ذلك هو عدم حرمان هؤلاء من تعويض يمثل المساعدة المادية التي كانوا يتلقونها من المتوفية.</p> <p>وفي هذا الخصوص يتعين الإشارة إلى ما</p>	<p>ملائمة».</p> <p>القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:</p> <p>المادة ٦: «تعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«يقصد بالإتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو المشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية). وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p>			

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>قام به المشرع من تمتيع هذه الفئات وكذا ضحايا حوادث الشغل من تأمينات قد يتلقونها من الجهة المؤمنة أو بعض الصناديق وهي متعددة ترمي كلها إلى ما يسمى بالتضامن الاجتماعي وأعطي على سبيل المثال صندوق الضمان ثم صندوق الضمان الاجتماعي والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ومجموعة من الأنظمة الاحتياطية الاجتماعية. هذا إلى جانب حث المشرع وحسب المواد المشار إليها بالخانة أعلاه على الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء من كل خطر يمكن أن يحدث بهم بمناسبة العمل إما مباشرة كما هو الشأن لحوادث الشغل التي تظهر من الوهلة الأولى أو مرض مهني لن تظهر معمله إلا بعد مضي مدة من الزمن. ولهذا فإن المشرع تدارك ذلك وأعاد النظر في مدة التقادم حتى لا يحرم ضحايا حوادث الشغل من إقامة دعاوى للمطالبة بالإيراد. ويعتبر ذلك من مستجدات قانون حوادث الشغل ومسايرته للعملة وللتكنولوجيا التي غزت العالم بإسره ولم تفتت فرصة الاستفادة منها خاصة الجانب الإيجابي بأن أضاف إلى جانب الأمراض المهنية المنصوص عليها منذ سنة ١٩٤٣ الأمراض المعنوية وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على فطنة المشرع المغربي لما أحدثته الوسائل التكنولوجية من إرهاق بالنسبة للأجراء إذا ما تعلق الأمر باستعمال الحاسوب بصفة مستمرة وأصبح للضحية الحق في حالة ثبوت العلاقة السببية بين العمل الذي يزاوله بواسطة الحاسوب الآلي والمرض الذي ألم به بواسطة شهادة</p>	<p>لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>- لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p> <p>يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>طبية أن يستفيد من التعويض. وحرصا من المشرع على الحفاظ على سلامة الاجراء مرة أخرى فإنه نص في المدونة على عدة ضوابط للعمل يتعين على المشغل احترامها تحت طائلة غرامات مالية.</p> <p>وللقضاء في هذا المجال العديد من القرارات سيتم الإشارة إليها فيما بعد.</p>	

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>*قرار ١٩٦ صادر في ١٣/٠٢/٢٠١٤/٢٠١٤/٠٢/١٣ ملف ٢٠١٣/٦٠٧.</p> <p>منع الأجير من التدخين بمقر العمل لعدم الإضرار بالأجيرات يشكل مخالفة لتعليمات المشغل - طرد مشروع للأجير- نعم.</p> <p>*قرار ٥٩٧ صادر في ٢٩/٠٣/٢٠١٦/٠٣/٢٩ ملف ٢٠١٥/٢٦٤.</p> <p>منح الأجيحة تذكرة السفر بأئمة تفضيلية وحرمانها منها بعد المغادرة الطوعية رغم أن الدورية المعتمد عليها داخل المقاوله تمنح لها حق الاستفادة منها رغم مغادرتها للعمل -مطالبة الأجيحة بالتعويض-نعم.</p> <p>* قرار ٢٦٥٦ صادر في ٢٠١٥/١٢/٣٠ ملف ٢٠١٤ /٦٠٧.</p> <p>حرمان الأجيحة من أدوات العمل كالحاسوب يجعل الاستقالة الاضطرارية لعدم توفرها على ما يمكنها من العمل - طرد تعسفي نعم -</p> <p>*قرار ١٦٠ صادر في ٢٦/١١/٢٠١٥/١١/٢٦ ملف ٢٠١٤/٥٦٣.</p> <p>ارتداء الأجيحة لوزرة تحمل اسم الشركة وتعمل كمنظمة بالحكمة بناء على محضر معاينة -العلاقة الشغلية ثابتة- إذ لا يمكن تشغيل منظمة</p>	<p>تعتبر الكرامة من أهم الحقوق التي تقتضيها آدمية الإنسان وحقه في حياة كريمة آمنة لأن الله سبحانه وتعالى هو الذي كرمه وأحاط هذا الحق بالعديد من الضوابط والقيم التي تؤسس لمجتمع راق متراحم ومتحاب فيه تصان كرامة الإنسان وسمعته مع احترام خصوصيته وحرمة مسكنه لأنه المكان الذي يأمن الفرد فيه على نفسه وموضع أسراره الشخصية التي يحرص أشد الحرص على كتمانها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان أشار إلى ذلك في المادة ١٢ منه إذ قرر أنه لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل.</p> <p>واهتم المشرع المغربي بفضة الأجراء وخاصة الأجيحات لما يمكن أن تعرفه هذه الفئة من المجتمع من اضطهاد وقهر ولهذا أفرز لمن حيزا مهما في مدونة الشغل من أجل ضمان كرامتهن و حمايتهن وعدم المساس بحقوقهن حيث اهتم بالجوانب الصحية والجسدية للمرأة مع الحرص على عدم المساس بها واعتبر أن أي اضرار بها من شأنه أن يحمل المسؤولية المتسببة في التعويض وبما أن العمل عرف عدة تغييرات تتجلى في طرق جديدة كالعامل عن بعد أو تحسين أدوات العمل بتجهيزها بطرق تكنولوجية حديثة كآلات الحاسوب والكاميرا و الهواتف النقالة ذات جودة عالية إذ أصبح بإمكان المشغل إعادة النظر في هيكله المقاوله بوسائل تكنولوجية</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>- المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».</p> <p>- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاوله».</p> <p>- المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».</p> <p>القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:</p> <p>المادة ٧: «يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهرا أو جبرا».</p> <p>المادة ١٢: «يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته».</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:</p> <p>المادة ١: «يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>- تعريف خصائص العمل الجبري:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري بأنه: الأعمال وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.</p> <p>ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعا. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت</p>	<p>الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن».</p> <p>المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.</p> <p>أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛</p> <p>ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛</p> <p>د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛</p>	الحق في الكرامة	١. المرأة

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>خارج إطار الاتفاقية المبرمة بين وزارة العدل والمشغل.</p> <p>*قرار ١٨٢٨ صادر في ٢٠١٥/٠٩/٣٠ ملف ٥٦١.</p> <p>تشغيل الأجير حسب مؤهلاتها المهنية كتقنية في تصميم الأزياء لا يمكن تغييرها منها إلى تقنية المناهج في الملابس الجاهزة - طرد تعسفي - نعم.</p> <p>*قرار ٧١٩ صادر في ٢٠١٤/٠٥/٢٩ ملف ٢٠١٤/٤٦٥.</p> <p>نقل الأجير من مدينة إلى أخرى دون رضاها ودون التنصيص عليها ضمن بنود العقد - طرد تعسفي - نعم.</p> <p>*قرار ١٠٤ صادر في ٢٠١٥/٠١/١٥ ملف ٢٠١٤/٤٩٠.</p> <p>رفض الأجير التوقيع على الاستقالة مقابل مبلغ مالي - طرد مقنع -</p>	<p>على مستوى عالي الشيء الذي قد يسبب لها أضرار مادية أو معنوية كما لو تعرضت لحادثة شغل أو مرض مهني بمناسبة عمل مما يوجب على المشغل إيجاد وسائل للتأمين عن الأضرار التي قد تحصل لها أثناء العمل كما يتوجب على المشغل عدم مضايقتها باستعماله لوسائل الضغط قصد اجبارها على القيام بأعمال تنافي والاحلاق الحميدة داخل المقولة التي يستلزم توفرها لاستتباب الأمن و الطمأنينة لجميع الأجير، إذ أن المشغل ان كانت له سلطة التنظيمية داخل مقاولته فإن ذلك مقرون بعدم التعسف في استعمال حقه وهذا ما جعل المشرع يعطي الصلاحية للقضاء كي ينظر في القضايا التي تعرض عليه من طرف الأجراء للنظر في مدى مشروعية القرار المتخذ في حقهم بحيث اذا تعلق الأمر باتخاذ عقوبة تأديبية كالتوبيخ أو النقل أو التوقيف وتبين للقاضي بأن القرار المتخذ من طرف المشغل في غير محله غير محله وأنه مشوب بالتعسف يقضي ببطلان القرار المتخذ والتشطيب عليه من سجل الأجير بالمقولة وكذا لو تعلق الأمر بالفصل النهائي فان هناك اجراءات مسطرية يتعين سلوكها من طرف المشغل قبل اقدمه على ذلك وهي تلك المنصوص عليها بالمواد ٦٢ الى غاية ٦٢ من مدونة الشغل .</p> <p>كما ان المدونة وحماية للمرأة الأجير من الاعتداء عليها من طرف مشغلها أو من طرف أحد الأجراء نص صراحة على اعتبار التحرش الجنسي كسبب من الأسباب المبررة</p>	<p>استدراجه أو نقله أو تثقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p> <p>لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>- يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p>

١. حقوق المرأة			
الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
		<p>هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».</p> <p>بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:</p> <p>المادة ٣: «لأغراض هذا البروتوكول:</p> <p>أ) يقصد بتعبير «الاتجار بالأشخاص» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تثقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الشخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».</p>	<p>إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني . وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.</p> <p>وفيما يتعلق بجريمة الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب</p>

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>لمغادرة الأجيحة للعمل لأن الأمر يتعلق بخطأ جسيم ارتكب من خلال الأطراف المشار إليها أعلاه وقد يتطور الأمر إلى تحريضها على الفساد مقابل حصولها على الترقية أو الزيادة في الأجر الشيء الذي تنعدم معه الأخلاق وكان للقضاء السبق في إصدار قرارات عديدة تعتبر كل من التحرش الجنسي أو التحريض على الفساد أخطاء ترقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف المشغل أو بعض الأجراء ويكون للأجيحة الحق في التعويض.</p> <p>وبمقارنة النصوص الوطنية مع الاتفاقيات الدولية المقابلة لها يتبين بكل وضوح مدى ملاءمتها سواء تعلق الأمر بحماية الأجيحة جسدياً وسلامتها وصحتها من الأضرار الناتجة عن الآلة مع ضمان تفعيل مبدأ الأخلاق الحميدة داخل المقاول.</p>	<p>يقصد بالسخرية في مفهوم هذا القانون «جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرية الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.</p> <p>- العمل الجبري والرق:</p> <p>تعتبر منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). فأى شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي اعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرية إلى ظروف تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.</p>			

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
قرار عدد ١٤٧ صادر في ٢٠١٦/٠١/٢٦ ملف ٥٤٢ الأمراض المهنية جاءت على سبيل المثال لا الحصر فكلما كانت هناك علاقة سببية بين المرض والعمل يعتبر المرض مهني وذلك قصد فسح المجال للأضرار المعنوية التي قد تلحقها الآلة وهذا ما جاء به القانون الجديد لحوادث الشغل.	يعد الحق في الحرية بالنسبة للإنسان حقاً أساسياً وضرورياً لا يمكن الاستغناء عنه لأن به يتميز الإنسان عن سائر الكائنات لفضل ما يرغب فيه شريطة عدم تجاوز حرية الآخر، وفي هذا الخصوص فإن أغلبية الآليات القانونية الدولية سعت إلى حمايتها بشكل مستفيض، فالعمل يشكل مكانة كبيرة في حياة الفرد والجماعة وهو المصدر الوحيد لعيش الإنسان به يتحقق الرخاء والتقدم والتميز لكل بلد، فإن طبيعته قد تختلف إما أن تشكل عملاً مستقلاً أو تابعاً يخضع في أساسه القانوني لعنصر الرقابة والإشراف والتوجيه من لدن الطرف المؤدى العمل لفائدته أي المشغل أي أن الأجير تكون ملزمة باحترام أوامر وتعليمات مشغلها إلا أنه أمام انعدام التكافؤ بين طرفي العلاقة الشغلية وحاجة كل واحد منهما للآخر كان لابد للمشرع أن يتدخل شأنه شأن العديد من التشريعات الأخرى، مما أبان عن تطور ملحوظ من خلال ما عرفه العالم خلال الثورة الصناعية وما أكبتها من مبادئ الحرية الاقتصادية والقانونية الشيء الذي أدى إلى اختلال التوازن في العلاقة بين كل من المشغل والأجير، حيث كثرت شروط الإدعان وليس للأجير إلا قبول الأجور المقترحة عليه ولو كانت زهيدة، بالمقارنة مع أوقات العمل الطويلة والظروف القاسية التي يعيشها داخل المقولة الشيء الذي أبان على استياء العمال تجاه المشغلين وظهرت تكتلات في شكل نقابات تطالب	مدونة الشغل: المادة ٩ يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقولة. المادة ٣٤٥ يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر المادة ٤٧٨ يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية. - المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».
*قرار عدد ١٢٠٥ الصادر في ٢٠١٥/٠٥/٢٠ ملف ٢٠١٥/٩٣ الممثلة النقابية تستفيد من نفس التسهيلات والحماية المخصصة لمندوبي الأجراء بمقتضى المادة ٤٥٧ من مدونة الشغل وأي فصل خارج إطار المادة المذكورة اعلاه يجعل الطرد تعسفياً.	*قرار عدد ١٢٠٥ الصادر في ٢٠١٥/٠٥/٢٠ ملف ٢٠١٥/٩٣ الممثلة النقابية تستفيد من نفس التسهيلات والحماية المخصصة لمندوبي الأجراء بمقتضى المادة ٤٥٧ من مدونة الشغل وأي فصل خارج إطار المادة المذكورة اعلاه يجعل الطرد تعسفياً.	
*قرار ٥٠١ صادر في ٢٠١٩/٠٢/١٩ ملف عدد ٢٠١٣/٩٣٥ فصل الأجير دون احترام مقتضيات الاتفاقية الدولية ١٥٨ وكذا المادة ٦٢ من مدونة الشغل - الطرد التعسفي نعم.	*قرار ٥٠١ صادر في ٢٠١٩/٠٢/١٩ ملف عدد ٢٠١٣/٩٣٥ فصل الأجير دون احترام مقتضيات الاتفاقية الدولية ١٥٨ وكذا المادة ٦٢ من مدونة الشغل - الطرد التعسفي نعم.	
*قرار عدد ١١٢١ صادر	*قرار عدد ١١٢١ صادر	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ١٨ «الحق في العمل»: يؤكد الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلى من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المواتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المادة ١١: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما: - الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة».	الحرية	١. المرأة
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».		
التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل: -من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص	الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩: المادة ٢: تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها.		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>في ٢٥/٠٧/٢٠١٣ ملف ٢٠١٢ / ١٢٥٩ طرد ممثلة الأجراء دون احترام مقتضيات المادة ٤٥٩ من مدونة الشغل - طرد تعسفي نعم.</p> <p>*قرار عدد ٢٠٣٨ صادر في ٢٨/١٠/٢٠١٥ ملف ٨٠٢ / ٢٠١٤.</p> <p>حرية تحديد الأجر بين المشغل والأجير مقرر باحترام الحد الأدنى للأجور - مطالبة الأجير بفارق الأجر ورفضه من طرف المشغلة مع فصلها - طرد تعسفي -</p> <p>*قرار عدد ١٢٤٤ صادر في ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٤</p> <p>الإضرار حق دستوري مشروع.</p>	<p>بتحسين وضعية العمال مما أدى بالمشرع إلى إعطاء عناية خاصة ترمي إلى صيانة وحماية حقوق العمال وذلك بتدعيم قوة النقابات والتكفل للمطالبة بتحسين وضعيتهم وهذا ما يتضح جليا في مدونة الشغل. وأشار بصورة واضحة إلى كيفية إنشائها والمهام التي يجب أن تتكفل بها وكيفية تأسيسها وإدارتها بالإضافة إلى اتحاد النقابات المهنية وما سيسبب ذلك من الدفاع بجديّة عن مصالح الأجراء واعتماد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا تحت طائلة مقتضيات زجرية ترمي إلى حل نقابة في حالة مخالفتها للأحكام المترتبة عنها في المواد ٤٠٣ إلى غاية ٤٢٥، ولم تفت المشرع فرصة إعادة النظر في الاتفاقية الجماعية وتضمينها مقتضيات أساسية وإيجابية لفائدة الأجراء عكس ما كان عليه الأمر سابقا أي قبل ظهور المدونة، إذ أن مضامين الاتفاقية تضمنت ذلك بصورة جلية وواضحة إلى تحسين ظروف العمل وحماية الأجور وصحة وسلامة الأجراء مع التنصيص على حل الخلافات الجماعية التي تنشأ بمناسبة العمل والتي في أصلها ترمي إلى تحسين ظروف عمل الأجراء هذه الخلافات التي تحل بسلوك مسطرة التصالح والتحكيم، ورغبة من المشرع في إعطاء قيمة ثبوتية للقرارات الصادرة بمناسبة حل الخلافات الجماعية ولأول مرة خص الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض وذلك طبقا للمواد ٥٧٥ إلى ٥٨٠ من مدونة الشغل بحق الأطراف المتضررة من القرارات الصادرة في هذا الخصوص بالطعن فيها أمام الغرفة</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.</p>	<p>اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، المادة ١: ١٩٢١</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.</p> <p>أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛</p> <p>ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛</p> <p>د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛</p> <p>هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة</p>		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>الاجتماعية المشار اليها أعلاه ، ولما يتم استنفاد المسطرة المنصوص عليها من المواد ٥٧٥ إلى ٥٨٠ فإن القرار يكتسي القوة التنفيذية وإذا لم يحترم ذلك فهناك غرامات مالية تقدر ما بين ١٠,٠٠٠ إلى ٢٠,٠٠٠ درهم المشار اليها في المواد أعلاه.</p> <p>ومن خلال ما ذكر يتبين بأن هناك ثمة توافق ما بين الاتفاقية الدولية المعتمد عليها في هذا الباب وبين مواد مدونة الشغل وسيؤكد ذلك هي القرارات الصادرة عن محكمة النقض والتي ستعزز ما تمت الإشارة إليه سابقا.</p> <p>أما فيما يخص مسألة هجرة الأجيال سواء تعلق الأمر بالمغاربة إلى البلدان الخارج أو الأجيال اللاتي يلتحقن بالمغرب. فإن المشرع ولاعتبارات إنسانية وأخلاقية وتبعاً للاتفاقيات الدولية ومقتضى المواد ٥١٦ إلى ٥١٨ نص بصورة صريحة على شكليات عقد العمل الأجنبي وإلى جانب ما تكمله المواد السابقة من العناية اللائقة بالمهاجرات والحفاظ على سلامتهن وصحتهن الجسدية.</p> <p>وبخصوص الأجر فإن المشرع نص صراحة على المساواة في الأجر بين الجنسين اعتماداً على الشهادات المهنية التي من شأنها تبيان مؤهلاتهم المهنية مع التنصيص صراحة على عدم المس بجرية الأجيال في حالة ما إذا انخرطت نقابياً بإحدى إحدى النقابات هذا إلى جانب التكوين المستمر الذي يتعين على المشغل أن يمكنها منه لأن التغييرات التي عرفها العالم ألزمت المشغل بالقيام بذلك</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».</p>		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>كي يساير الأجير التطور الحاصل للمقاولة خاصة إذا تعلق الأمر بإعادة الهيكلة أو استعمال الوسائل التكنولوجية داخلها لأنه فعلا سيكون هناك تمهة تغيير على عمل الأجيعة التي دأبت القيام به فتجد نفسها أمام وسائل عمل جديدة اكتسحتها التكنولوجيا كآلة الحاسوب، والكاميرات والعمل بالهواتف النقالة واستعمال البطائق المغناطيسية.</p> <p>أما بخصوص التمييز بين الأجراء وخاصة بين المرأة والرجل فإن المادة ٩ التي تبين عن حق مظاهر التمييز والتي على المشغل تفاديها وإلا سيكون متعسفا في حقها ويتجلى ذلك في اتخاذ عقوبات تأديبية أو فصلها عن العمل، فالمرشع نص صراحة في المادة ٣٦ ولأول مرة اعتبر بعض الأعمال التي قد تقوم بها الأجيعة لا تكون محل عقوبة تأديبية مثل الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي، أو المساهمة في أنشطة خارج أوقات العمل أو أثناءها، برضا المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء أو سبب يتجلى في العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني والأصل الاجتماعي ثم الإعاقة إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة.</p> <p>إن مقتضيات المادة ٩ المضمنة بالمدونة</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>وإن أشارت إلى البعض من حالة التمييز فإنه أحيانا ونتيجة الواقع العملي المعاش قد تتضح حالات أخرى تشكل تمييزا ، كما هو الشأن بالنسبة لعامل السن الذي لم يتم الإشارة إليه ضمن مقتضيات هذه المادة وكان للقضاء السابق في إصدار قرار يقضي بأن الأحيرة التي تم التعاقد معها وسنها يبلغ ٦٣ سنة وطردها بعد مضي ٤ سنوات بعلة أن سنها يفوق سن التقاعد والحال أن المشغل كان على علم بذلك أثناء التعاقد معها، وهو ما اعتبره القضاء طردا تعسفيا يشكل نوعا من التمييز باعتبار عنصر السن كأساس لطرد الأحيرة ما دامت هذه الأحيرة لم يثبت ضدها ارتكاب أي خطأ يبرر الفصل وكانت دائما تقوم بالمهام المسندة لها حسب ما هو مطلوب. أما فيما يخص الأجور بين الجنسين فإن المشرع المغربي وحسب الدستور لسنة ٢٠١١ نص صراحة على أن لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول الى الوظائف العمومية على درجة من المساواة لا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون ما عدا المقتضيات التي ينص عليها ولا ننسى حق احترام المرأة الحامل في الإجازة قبل الوضع وبعد الوضع بحيث لا يمكن إنهاء العلاقة الشغلية معها واتخاذ أية عقوبة تأديبية في حقها خلال تلك المدد والخاصة برخصة الحمل أو الولادة إلا بعد زوال المبرر، وإن كانت هناك ملاحظة يتم إغفالها وهي أن المرأة الحامل في حالة ما إذا أجهضت لذلك يتعين على المشرع المغربي أن لا يغفل وضعية المرأة في حالة الاجهاض</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>لأن الرخصة المخصصة للحامل ليست هي الرخصة المخصصة للمرأة في حالة إجهاض. وبالمناسبة هناك نازلة طرحت على محكمة النقض بسبب فصل الأجير لكونها أجهضت وبعد شفائها التحقت بالعمل إلا أنها منعت من الدخول بعهلة إتمامها للرخصة المخصصة لها بصفتها حامل والحال أن الوضع يختلف بين الوضعيتين المشار إليهما سابقا وبقائها طوال المدة المخصصة للمرأة الحامل من شأنه أن يؤثر على دخلها المادي وإن تعلق الأمر بوجود ما يسمى بصندوق الضمان الاجتماعي.</p> <p>أما بشأن العمل الجبري، فإن المشرع نص صراحة على عدم الإعمال به ورفضه رفضا باتا لأن الإنسان حر في اختيار العمل المناسب له وهذا إن كان يهم الأمر قبل التعاقد بين الأجير والمشغل فإنه في حالة إبرام العقد يكون كل واحد من طرفي العلاقة التشغيلية ملزما باحترام شروط العمل المتفق عليها سواء تعلق الأمر بالأجر الذي يجب أن لا يقل على الحد الأدنى للأجور وأن الأعمال التي تسند للأجيرة يجب أن لا تكون من الأعمال الشاقة والخطيرة عليها وذلك مراعاة لخصوصيات المرأة من حيث الجانب الصحي والتكوين الفيزيولوجي إلا أن هذا لا يمنع من احترام مبدأ المساواة بينها وبين الرجل سواء تعلق الأمر بالمنصب أو الترقية، وإن كان من الأفضل تشغيل المرأة ليلا فإن المشرع ومراعاة لوضعيتها كإمرأة أقرن تشغيلها باحترام الشروط المنصوص</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>عليها بالمادة الأولى من المرسوم المنظم لها وذلك بتوفير وسائل النقل من مكان إقامتها إلى مقر العمل ذهابا وإيابا مع تمتيعها بنصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل، هذا مع احترام ومراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة واستتباب الآداب العامة داخل المقولة وإن كان هذا المقتضى يشمل كلا من الأجير والأجيرة فإن المشغل ملزم وفي إطار سلطته التنظيمية التي له الحق في ممارستها داخل المقولة الا يتعسف في استعمال حقه ولهذا جعل المشرع سلطته تلك مقيدة بالمراقبة القضائية في حالة المنازعة بشأنها، فعدم الحفاظ على الآداب العامة والأخلاق الحميدة داخل المقولة من شأنه أن يؤثر بشكل سلبي على وضع الأجيريات وما قد يتعرضن له من تحرش جنسي أو قذف أو سب أو شتم. وللقضاء دور كبير في إصدار العديد من الاجتهادات القضائية نظرا لعدم وجود نصوص قانونية تنطبق على النزاع المطروحة عليه مثل التحرش الجنسي للأجيرة إذا اعتبر أن الأمر يتعلق بخطأ جسيم ارتكب من طرف المشغل أو بعض الأجراء تجاه الأجيرة واعتبار بأن مبرر الفصل غير مشروع.</p> <p>ورغبة من المشرع في إيجاد حلول بديلة لحل منازعات الشغل الفردية وتوفير الوقت على الأجيرة قصد الحصول على تعويضاتها في حال طردها تعسفا فإن المشرع وبمقتضى المادة ٤١ من مدونة الشغل أشار ضمن مقتضياته إلى أنه «يمكن للأجير الذي فصل</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>عن الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة ٥٣٢ أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض»، وبالتالي يتجلى من خلال هذه المادة تتجلى مدى عناية المشرع بالمرأة أو الرجل لإيجاد الحلول البديلة للمنازعات الفردية وذلك بإرجاعها إلى العمل أو التعويض، وإن كان البعض يعارض هذه الفكرة بعللة أن هناك علاقة تبعية بين المشغل والأجير بأن هناك ضغط معنوي عليه سيجعل الأجير في موقف ضعيف. إلا أن الأمر خلاف ذلك لأن الصلح لن يتم إلا بعد انتهاء العلاقة الشغلية أي انعدام الرقابة والتوجيه والائتمار والاجتهاد القضائي ذهب بعيدا إذ أخذ بنفس الإجراء حتى في مجال التحكيم إذ يمكن للأجيرة أن تلجأ إلى التحكيم لفض النزاع الفردي بينها وبين المشغلة وما هذا إلا دليل على مدى تقدم قانون الشغل بالمغرب وإيجابياته وإن كان أحيانا لا يخلو من نواقص سيتم عرض إليها في مجال التوصيات. وحماية من المشرع بالنسبة للمرأة خصها بمساطر اجتماعية منها حق التقاضي بخصوصية عكس ما هو عليه الأمر في المساطر الأخرى وتتجلى هذه الخصوصية في حق الأجيرة المطالبة بالتعويض إذا تعلق الأمر بفضلها وأن تستفيد من المساعدة القضائية سواء كانت مدعية أو مدعى عليها أو ذوي حقوقها في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف وتسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>تنفيذ الأحكام القضائية. أما إذا ما تقدمت بطعن أمام محكمة النقض وعجزت عن دفع الرسوم الملزمة قانونا فإن المشرع حول لها شأنها شأن جميع العمال الحق في الاستفادة من المساعدة القضائية إذا أثبتت عجزها عن الاداء، هذا إلى جانب جلسات الصلح التي تعقد أمام قاضي الصلح لفض النزاع بطريقة حبية وهذا يبرز جليا حين المطالبة بالتعويض في إطار حوادث الشغل أو الأمراض المهنية وكذا الشأن في حالة إنهاء العلاقة الشغلية كما هو مشار إليه سابقا.</p> <p>ويتضح من كل ما قيل بأن هناك توافقا تاما بين الاتفاقيات الدولية والنصوص الوطنية.</p>	

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>*قرار ٦١٢ صادر في ٠٩/٠٥/٢٠١٣ ملف عدد ٢٠١٢/١٤٩٤</p> <p>تحرش رئيس فرقة بالأجيرة وذلك بمسك يدها وإغلاق الباب عليها والتغزل بها خطأً جسيم - طرد مشروع بالنسبة للأجيرة.</p> <p>*قرار ٧٥٨ صادر في ٠٢/٠٦/٢٠١١ ملف ٢٠١٠/٩٦</p> <p>تحرش الأجيرة على الفساد من طرف المشغل بناء على شهادة الشهود والرسائل الإلكترونية المخلة بالآداب - طرد الأجيرة تعسفي -</p> <p>*قرار عدد ١٣٢١ صادر في ٢٣/١٠/٢٠١٤ ملف عدد ٢٠١٣/٩٢٨</p> <p>طرد الأجيرة لعامل السن كون سنها يفوق سن التقاعد رغم علم المشغل بذلك وطردها لهذا السبب - طرد تعسفي -</p> <p>*قرار ٤٧٤ صادر في ١٩/٠٢/٢٠١٥ ملف عدد ٢٠١٤/٦٩٦</p> <p>سحب الامتياز من المشغلة وإحلال مشغلة أخرى واستمرار هذه الأخيرة في نفس العمل - طرد الأجيرة لكونها كانت تشتغل مع المشغلة الأولى رغم أن التغيير في المركز القانوني لرب العمل لا يؤثر على وضعية الأجيرة حسب المادة ١٩ من مدونة الشغل</p>	<p>يعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي يتعين أخذها بعين الاعتبار في الحقوق والحريات والتكاليف والواجبات العامة لأنها تنبني عدم على أساس التمييز بين الجنس أو الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، ذلك أن المساواة تعد ضماناً وسياساً واقياً ضد كل ما من شأنه أن يشكل تعسفاً أو التكرار لمضمونه.</p> <p>وتتعدد وتشكل أشكال المساواة في الحقوق بحسب الأفراد إلا أنه في المجال العملي هناك العديد من المقتضيات يتعين على المشغل إعمالها كالمساواة في الأجور بين الرجل والمرأة و الترقية في الرتب وكذا الزيادة في الأجور إلى أن ذلك إن كان من الناحية النظرية سهل المنال فعملياً يصعب تحقيقه وتنفيذه خصوصاً أن الأجيرة بصفة خاصة وإن كان لها الحق في المطالبة بذلك فقد تكون محل رفض من طرف المشغل ولهذا فإنه تبعاً لحقها في التقاضي الذي منحه لها الدستور الى جانب الاتفاقيات الدولية المستدل بها في هذا الجانب لوحظ أن هناك العديد من القضايا التي تطرح على القضاء اما من أجل المطالبة بالمساواة في الأجور أو ترقيتها ويصعب أحياناً إثبات ادعائها لأنها تكون في موقف ضعيف ولا يمكن لها اثبات واقعة سلبية ولهذا يكون دور مفتش الشغل بهذا الخصوص مهماً وأساسياً من حيث التفتيش الذي يقوم به داخل المقابلة ولا ننس دور القضاء الإيجابي وخاصة قضاة الموضوع في هذا الباب اعتباراً لما لهم من</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٩: «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، أو يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.</p> <p>يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:</p> <p>١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛</p> <p>٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛</p> <p>٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها».</p> <p>المادة ٣٦: «لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:</p> <p>١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛</p> <p>٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل</p>

١. حقوق المرأة			
الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
١. المرأة	الحق في المساواة	الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، ١٩٥١: المادة ٢: «تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب».	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: التعليقات العامة للهيئات التعاقدية: التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن العاملات المهاجرات:
		اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: المادة ١:	يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتصمم نظم رصد تكفل احترام وكلاء التوظيف والتشغيل لحقوق جميع النساء المهاجرات. ويجب على الدول الأطراف أن تضمن تشريعاتها تعريفها شاملاً للتوظيف غير النظامي إلى جانب فرض عقوبات قانونية لانتهاك القانون من قبل الوكلاء.
		١. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:	يجب على الدول الأطراف كفالة توفير شهادات صحية موحدة وسليمة إذا ما طلبتها بلدان المقصد وإلزام أصحاب الأعمال المحتملين بالتأمين الطبي على العاملات المهاجرات. ويجب احترام حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات عند إجراء جميع الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيرها من الفحوص الطبية قبل المغادرة. ويجب أن يولى انتباه خاص لطوعية إجرائها ولتقديم الخدمات والأدوية مجاناً أو بأسعار معقولة.
		أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر،	يجب على الدول الأطراف التي تقيم أو تعمل فيها المرأة المهاجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة عدم التمييز ضد العاملات المهاجرات وتمتعهن بالمساواة في الحقوق، بما في ذلك في مجتمعاتهن المحلية.
		ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،	وتشمل التدابير التي يمكن المطالبة باتخاذها
		ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،	
		د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك	

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>– طرد تعسفي نعم.</p>	<p>حنكة في مجال القضاء الاجتماعي والذي يتجلى في إجراء بحث داخل مكتب القاضي كي يتمكن من الحصول على وسائل اثبات للحكم لها بمطالبها اعتمادا على الاتفاقية الجماعية المعمول بها داخل المقابلة أو بمقارنتها مع أحيارات يشتغلن في نفس المنصب الذي تشغله.</p> <p>هذا، وقد تتعرض إلى مضايقات نتيجة انتمائها النقابي أو الحزبي أو كونها مندوبة للأجراء تدافع عن حقوق هؤلاء لذلك خصها المشرع بحماية تضمن لها التعويض في حال ما إذا ثبت أن السبب في إنهاء العلاقة الشغلية يرجع إلى انتماءها النقابي إلى جانب منحها التعويض مضاعفا بخصوص الفصل وهنا يبرز بوضوح مداغاية المشرع من حماية هذه الفئة من الأجراء .</p> <p>كما أن المشرع حرص على تفعيل دور الحوار الاجتماعي بين الأجراء و المشغل لتفادي الفصل أو الإغلاق لأسباب هيكلية أو تكنولوجية وذلك بتمكينهم من التكوين المستمر للتأقلم مع المستجدات التي طرأت على المقابلة أو لإيجاد حلولاً حيوية من شأنها أن تمكن الأجيال من الحصول على التعويض عوض اللجوء إلى المحاكم خصوصاً أن الأمر يتعلق بفقدان الأجر.</p> <p>وهذه الحماية لا تشمل فقط العاملة المغربية بل وكذلك العاملة المهاجرة وخاصة هذه الأخيرة تتضرر معنوياً من البعد عن عائلتها وهي أوجب بالحماية وفي هذا الخصوص هناك مقتضيات بالمدونة من</p>	<p>الجماعية أو النظام الداخلي؛</p> <p>٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛</p> <p>٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛</p> <p>٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛</p> <p>٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقابلة».</p> <p>– المادة ٣٤٦: «يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه».</p> <p>– لمادة ٤٧٨: «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».</p> <p>القانون الجنائي:</p> <p>الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على الدول الأطراف إبطال أوجه الحظر التام والقيود التمييزية على هجرة المرأة. ويجب عليها أن تكفل ألا تتضمن نظم منح التأشيرات فيها تمييزاً غير مباشر ضد المرأة بفرض قيود على عمل العاملات المهاجرات في بعض فئات الوظائف التي يغلب عليها الرجال، أو باستبعاد بعض المهن التي تهيمن عليها المرأة من نظم منح التأشيرة. • يجب على الدول الأطراف كفالة أن توفر القوانين الدستورية والمدنية، فضلاً عن قوانين العمل، للعاملات المهاجرات نفس الحقوق والحماية المكفولة لجميع العاملين في البلد، بما في ذلك الحق في التنظيم وتكوين الجمعيات بحرية. كما يجب عليها أن تكفل صحة عقود العاملات المهاجرات من الناحية القانونية. وأن تكفل الدول بصفة خاصة حماية المهن التي تغلب عليها العاملات المهاجرات، كالعمل المنزلي وبعض أشكال الترفيه، وذلك بموجب قوانين العمل، بما فيها أنظمة الأجور ونظام الأجر بالساعة، وقوانين الصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. ويجب أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة أوضاع أماكن العمل للعاملات المهاجرات. <p>* التوصية العامة رقم ١٣ حول الأجر المتساوي عن الأعمال المتساوية القيمة:</p> <p>توصي اللجنة الدول الأطراف في اتفاقية القضاء</p>	<p>الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،</p> <p>هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،</p> <p>و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.</p> <p>٢. توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:</p> <p>أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،</p> <p>ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،</p> <p>ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،</p>		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>٥١٢ الى ٥١٨ تنصب كلها حول حماية هذه الفئة من الأجيال سواء تعلق الأمر بالمرأة المواطنة ومغادرتها للبلاد بحيث هناك تمت إلزام لمشغليها بإرجاعها إلى البلد تحت نفقته، ونفس الأمر بالنسبة للمهاجرة تحت طائلة عقوبات مالية يتكبدتها المشغل إضافة إلى مدى التزام المغرب باتفاقية الاستيطان واتفاقية المعاملة بالمثل التي أصبحت تطبق وبكثرة في هذا المجال وتعتمد في القرارات الصادرة عن المحاكم .</p> <p>ولم تفت المشرع فرصة حماية المرأة الحامل وأحقيتها في العمل إلا أنه أحيانا يصعب عليها إيجاد شغل لكونها كذلك ولهذا نص صراحة في مدونة الشغل على أن كل تمييز من طرف الوكالات الخصوصية للتشغيل من أجل اقتناء العمال بسبب اللون أو العرق أو الأصل الاجتماعي أو غيرها من الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٧٨ تكون محل غرامة مالية إلا أن الواقع العملي أبان عن اخفاء المرأة الحامل حملها خلال اشتغالها بالمقابلة ولما تبين للمشغل بأنها حامل قام بفضلهما إلا أن القضاء أنصفها لأن المرأة الحامل كانت في رخصة الحمل وإن كل اجراء اتخذ خلال هذه الفترة سواء تعلق الأمر بحمل أو حادثة شغل أو مرض مهني يكون مشوبا بالتعسف لأن عقد الشغل يكون موقوفا خلال هذه المرحلة .</p> <p>ولم يكتف بحماية الأجيال خلال قدرتها عن العمل بل حتى عند إحالتها على التقاعد إذ تستفيد أيضا من راتب المعاش أو تأمينات</p>	<p>الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».</p> <p>الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:</p> <p>- الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛</p> <p>- عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛</p> <p>- رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛</p> <p>- ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:</p> <p>١. توخيا لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنفيذا كاملا، ينبغي تشجيع الدول التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، على القيام بذلك؛</p> <p>٢. ينبغي لها النظر في دراسة ووضع واعتماد نظم لتقييم الوظائف تستند إلى معايير عدم التحيز لأحد الجنسين، وتيسر المقارنة بين قيمة الوظائف المختلفة في طبيعتها والتي تسود المرأة فيها في الوقت الحاضر، وقيمة الوظائف التي يسود فيها الرجال في الوقت الحاضر، وادراج النتائج المتحصلة من ذلك في التقارير التي تقدمها إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛</p> <p>٣. ينبغي لها أن تدعم، ما أمكنها، إنشاء أجهزة للتنفيذ، وأن تشجع الجهود التي تبذلها أطراف الاتفاقات الجماعية حيث تنطبق هذه الاتفاقات، لضمان تطبيق مبدأ تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة.</p> <p>- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ١٨ (الحق في العمل):</p> <p>تنص المادة ٣ من العهد على أن تتعهد الدول الأطراف «بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية». وتستعري اللجنة الانتباه إلى ضرورة وضع نظام حماية شامل لمكافحة التمييز الجنساني وضمان تكافؤ</p>	<p>(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.</p> <p>٣. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.</p> <p>- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>- المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:</p> <p>١. أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،</p> <p>٢. عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد،</p> <p>(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،</p> <p>(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،</p> <p>(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد</p>		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	اجتماعية أخرى ولهذا اوجب المشرع على المشغل ضرورة إبرام عقود التأمين لفائدة الأجيريات سواء مع مؤسسات عمومية أو لدى شركات التأمين الخاصة . ومن خلال ما ذكر، يتضح مدى المواءمة بين النصوص الوطنية والاتفاقيات الدولية والاقتراحات والتوصيات سيتم تضمينها عند نهاية هذا التحليل .	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من حيث الحق في العمل، وذلك بضمان مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل) . ويجب، بصفة خاصة، ألا يشكل الحمل عائقاً أمام التوظيف كما يجب ألا يشكل تبريراً لفقدان العمل. وأخيراً، ينبغي التشديد على الصلة الموجودة بين ضعف عدد الفرص المتاحة في أغلب الأحيان للمرأة مقارنة بالرجل في إمكانية الحصول على التعليم، وبعض الثقافات التقليدية التي تقلل فرص العمل المتاحة للمرأة وإمكانيات النهوض بها. تفسيرات منظمة العمل الدولية: مكافحة التمييز ضد المرأة في مجال العمل: - إن القضاء على التمييز في العمل يشكل ركناً أساسياً من ولاية منظمة العمل الدولية منذ نشأتها سنة ١٩١٩. إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة ١٩٩٨، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة/ لسنة ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل لسنة ٢٠٠٩، الصادر عن منظمة العمل الدولية. - وقد عرفت المادة ١ من اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨ رقم ١١١ مفهوم التمييز على أنه «أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي	المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية». الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨: المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».		

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة»، وتسمح بإدراج أسباب إضافية بعد التشاور مع المنظمات الوطنية للعمال ولأصحاب العمل. وتنص اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ رقم ١٠٠ على «مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية».</p> <p>- وقد يحدث التمييز في الاستخدام والمهنة في العديد من أماكن العمل المختلفة ويمكن أن يتخذ عدة أشكال. فقد يتعلق بالتوظيف والترقية ومهام العمل وإنهاء الاستخدام والتعويض وظروف العمل وحتى بالمضايقة. ويكون التمييز مباشراً عندما تستبعد القواعد والممارسات والسياسات بعض الأفراد أو تمنحهم الأفضلية لمجرد انتمائهم إلى مجموعة معينة، كإعلانات الوظائف التي تسمح للرجال وحدهم بالتقدم إلى الوظيفة. ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية في ظاهرها آثاراً غير متناسبة ولا مبرر لها على مجموعة واحدة أو أثر على المجموعات التي يمكن تحديدها. فعلى سبيل المثال، من شأن فرض قامة معينة على المرشحين أن يستبعد بصورة غير متناسبة النساء والأشخاص المنتمين إلى بعض المجموعات الإثنية. ويكون التمييز الهيكلي إما متصلاً أو ذا طابع مؤسسي على شكل أنماط اجتماعية وهيكلية مؤسسية وبني قانونية تعكس الممارسات</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>والنتائج التمييزية وتعيدها. وقد يشمل ذلك ظروفًا تفضيلية أو متدنية للتدريب المتاح للأقليات الإثنية .</p> <p>- ويحق للرجال والنساء أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية وهو ما يُعرف عادة بمفهوم «المساواة في الأجر»، ولا يمكن الاكتفاء بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند مزاوله عمل مطابق أو مماثل، بل يجب مساواتهم في الأجر أيضًا عند مزاوله عمل مختلف تمامًا ولكن يُعتبر متساوي القيمة بالاستناد إلى معايير موضوعية. إن المساواة في الأجر من حقوق الإنسان المتعارف عليها، وهي من حق جميع النساء والرجال. فحق النساء والرجال في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية قد أقرته منظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩ وهو مكرس في ديباجة دستور المنظمة الذي يعتبره مكونًا أساسيًا للعدالة الاجتماعية. كما أن إعلان فيلادلفيا الذي اعتمده المنظمة سنة ١٩٤٤ من ضمن دستورها يؤكد على «أن لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص».</p> <p>- وإن الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر تعرف بتعبير «الأجر» بحيث يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عيبًا، مقابل استخدامه اله. و يتضح من هذا التعريف الشامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، جزءًا من الأجر في مفهوم الاتفاقية. وتشير بعبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.</p> <p>- وتطبق الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجور على نطاق واسع حيث تشير إلى «جميع العاملين» دون استثناء. فهي لا تقبل أية استثناءات أو تحفظات. وتشمل العمال المهاجرين، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، وسواء كانت أوضاعهم نظامية أو غير نظامية. كما يستفيد منها العاملون في الزراعة والمنشآت العائلية والخدمة المنزلية. وبالتالي ينبغي تطبيق هذا المبدأ على أوسع نطاق ممكن بحيث يغطي جميع فئات العمال في القطاعات كافة. وهو ينطبق على القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الصناعة والخدمات والزراعة، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء.</p>			

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>* استفادت الأجيحة من مجانية الرسوم القضائية منصوص عليها قانونا في سائر مراحل التقاضي إلا أمام محكمة النقض فالوجيبة القضائية إلزامية إلا إذا أثبتت عجزها عن الأداء فيمكن لها الاستفادة من ذلك.</p> <p>* قرار عدد ٣٨٥ صادر في ٢٠١٥/٠٢/٠٥ ملف ٢٠١٤/١٢٦٢</p> <p>الصلح تمهيدي يضع حدا لكل مطالبة قضائية إذا استوفى الشروط المنصوص عليها في المادة ٤١</p> <p>وإذ يمكن للأجيحة المطالبة بالرجوع الى العمل أو التعويض.</p> <p>فرض مدينة معينة للتقاضي في حالة فسخ العلاقة الشغلية بين المشغل والأجيحة دون اعتماد الاختصاص المكاني المنصوص عليه ضمن مقتضيات المسطرة الخاصة بالقضايا الاجتماعية بقانون المسطرة المدنية وخاصة الفصل ٢٨ يجعل الاتفاق باطلا لأن المشرع جعل حماية خاصة للأجيحة بشأن التقاضي.</p> <p>* قرار ٢٠٣٨ صادر في ٢٠١٥/١٠/٢٨ ملف ٢٠١٤/٨٠٢</p> <p>لا يمكن معاقبة الأجيحة مرتين عن نفس الفعل.</p> <p>* قرار ٣٩٦ صادر في ٢٠١٤/٠٣/٢٠</p>	<p>بالعدالة تستقيم الحياة ويستقيم مال الناس فالعدل هو وضع الأمور في مواضعها وإعطاء كل ذي حق حقه وهو ضد الظلم فالبعض يرى أن العدل والمساواة واحد إلا أن الأمر خلاف ذلك لأن العدل هو غير المساواة فالمساواة هي التوزيع بالتساوي ويكون التوزيع بالتساوي متطابقا مع العدل عندما توضع الأمور في موضعها الصحيح ويكون ظلما لو لم يكن كذلك فالجتمتع العادل يسعى إلى تعزيز الأنظمة الديمقراطية ويعمل على إعطاء المواطن حقوقه الديمقراطية وحرياته والمجتمع العادل يسعى إلى تحقيق المساواة الكاملة في الحقوق بين الرجل والمرأة ويعزز قيمة دور المرأة في بناء المجتمع وبتيح الفرص في تمثيلها في كافة النواحي العملية، فهو لا يستطيع تحمل الفقر بل يعمل على إزاحة عدم المساواة ويروج لمساواة الفرص في المجتمع وكذا النمو الاقتصادي وإعادة تأهيل العمال وذلك ضمانا لمساواة الفرص بين الجميع.</p> <p>فبتحقيق العدل سيظفر كل فرد بحقه، حتى داخل المقابلة، بحيث سيكون هناك تمة إنصاف للأجيحة سواء من حيث حقوقها المادية والمعنوية لأن نفسيتها إن كانت مطمئنة فإن ذلك سيؤثر حتى على الانتاج، ومن ثم لا يجب أن تكون المرأة محل مضايقات من طرف المشغل لتتال حقتها المطلوب سواء تعلق الأمر بالأجور أو برغبتها في الانتماء النقابي أو التعبير عن رأيها فكل ذلك ينضوي تحت حق الفرد في تمتيعه</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٤٠:</p> <p>«في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجيح رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجيح تعسفا، إما بإرجاع الأجيح إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهرا».</p> <p>المادة ٤٠٤:</p> <p>تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تطهيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:</p> <p>التوصية العامة رقم ٣٣ بشأن لجوء المرأة إلى القضاء:</p> <p>- تتطلب إمكانية التقاضي أن تتمكن المرأة من اللجوء إلى القضاء من دون عوائق، فضلا عن توافر القدرة لديها للمطالبة بحقوقها، وتمكينها من ذلك، باعتبار هذه الأمور حقوقاً قانونية بموجب الاتفاقية؛</p> <p>- يتطلب توافر العدالة إنشاء محاكم وهيئات شبه قضائية، أو غير ذلك من الهيئات في جميع أنحاء الدولة الطرف في كل من المناطق الحضرية والريفية والنائية، وكذلك إدامتها وتمويلها؛</p> <p>- وتتطلب إمكانية الوصول إلى نظم العدالة أن تكون جميع نظم العدالة، سواء الرسمية منها وشبه القضائية، مضمونة وميسورة التكلفة، ويمكن أن تصل إليها المرأة فعليا، وأن يجري تكييفها وجعلها ملائمة لاحتياجات المرأة، بما في ذلك أولئك اللاتي يواجهن أشكالا من التمييز المتعدد الجوانب أو المركب؛</p> <p>- وتتطلب جودة نوعية نظم العدالة أن تلتزم جميع مكونات النظام بالمعايير الدولية للكفاءة والفعالية والاستقلالية والحياد، وأن توفر لجميع النساء، في الوقت المناسب، سبل انتصاف ملائمة وفعالة يجري إنفاذها، وتؤدي إلى حلول مستدامة للمنازعات تكون مراعية للاعتبارات الجنسانية. ويتطلب ذلك أيضا أن تكون نظم العدالة متلائمة</p>	<p>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:</p> <p>المادة ١٥:</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.</p> <p>٢. تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.</p> <p>البروتوكول الاختياري الملحق بالمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٢:</p> <p>يجوز أن تقدم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الأفراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة.</p> <p>المادة ٣:</p> <p>١. لاتنظر اللجنة في أى بلاغ مالم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانصاف المحلية</p>	العدل	١. المرأة

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>ملف ٢٠١٣/٦٤٥</p> <p>نقل الأجير من عمل إلى آخر أقل ميزة وملاءمة- طرد تعسفي نعم-</p> <p>* قرار عدد ١٠١٤ صادر في ٢٠١٤/٠٧/١٧ ملف عدد ٢٠١٣/١٨٠٦</p> <p>رجوع الاجيرة بعد الرخصة المرضية ومنعها من الدخول - طرد تعسفي- نعم.</p> <p>* قرار ٦٩١ صادر في ٢٠١٣/٠٥/٠٩ ملف رقم ٢٠١٢/٣٦٨</p> <p>فصل الاجيرة قبل انهاء الرخصة المرضية - الطرد التعسفي- نعم.</p>	<p>بأحد القيم التي نادى بها الله سبحانه وتعالى وهي العدل فلا يمكن للمشغل نقل الأجير من محل عملها إلى محل آخر أقل ميزة و أقل ملاءمة لأن هذا من شأنه أن يضر بها والتخفيض من اجرها، كما أن للمرأة الحق في التقاضي دون أداء أي رسوم قضائية في حالة مطالبتها بأي تعويض من التعويضات سواء أثناء تنفيذ العقد أو انهاءه وذلك لا لشيء إلا لأن الأجير طرف ضعيف يمكن أن يفقد أجره في فترات غير منتظرة .</p> <p>كما أن المشرع خصص القضايا الاجتماعية بمساطر خاصة للتخفيف على الأجير حين مطالبتها بأي مطالبة قضائية و كمثال على ذلك ما نص عليه الفصل ٢٨ من قانون المسطرة المدنية بخصوص الاختصاص المكاني الذي خصص هذه الفئة بحماية تتجلى في رفع المشقة عنها بقطع المسافات الكثيرة بقصد التقاضي. وللقضاء قرار في هذا الخصوص حيث قضى برفض طلب المشغل الذي أبرم عقداً مع أجير بعلّة التقاضي أمام جهة قضائية مخالفة لمقتضيات الفصل المشار اليه أعلاه وذلك لأن الاتفاقات المبرمة بينهما غير منشئة على وجه صحيح ولا يمكن الأخذ بها لمخالفتها للنظام الاجتماعي العام الاجتماعي هذا إلى جانب استفادتها من مجانية التقاضي الا خلال مرحلة الطعن في النقض فلها الحق أن تستفيد من المساعدة القضائية بتقديم طلب كتابة اذا أثبتت عجزها عن الأداء.</p> <p>ومن مستجدات مدونة الشغل تفعيلها</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>وسياقاتها، ودينامية وتشاركية ومفتوحة لاتخاذ تدابير عملية مبتكرة، وأن تراعي الفوارق بين الجنسين، وتأخذ في الحسبان طلب المرأة المتزايد على العدالة؛</p> <p>- ويتطلب توفير سبل انتصاف أن توفر نظم العدالة للمرأة حماية تتوافر لها مقومات الاستمرار، وتعويضات مجزية عن أي ضرر قد يلحق بها</p> <p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p><u>التعليق العام رقم ٩: التطبيق المحلي للعهد:</u></p> <p>- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف</p>	<p>المتاحة قد أستنفذت . ولا تسري هذه القاعدة اذا أستغرق تطبيق سبل الإنصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة .</p>		

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>لمقتضيات الصلح سواء في مجال نزاعات الشغل الفردية عن طريق الصلح التمهيدي أو أمام شركة تأمين في حال تعرضها لحادثت شغل وذلك لفض النزاع في أسرع وقت ممكن.</p> <p>وبالتالي فالملاحظ أن هناك ملائمة بين القانون الوطني والاتفاقية الدولية لأن العدل أساس الرقي في كل بلد.</p>	

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.</p> <p>- أهلية التقاضي: يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا تُبرّره طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساقّت في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣، والفقرة (أ) ١' من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢ (أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.</p> <p><u>التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:</u></p> <p>- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريتها المباشر، تعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.</p> <p><u>التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:</u></p> <p>- ينبغي أن تتوفر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي؛ وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة.</p> <p>- من شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في النظام القانوني المحلي أن يعزز إلى حد كبير نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. فهذا من شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد.</p>			

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>* قرار ٢٥٢٣ في ٢٠١٥/١٢/١٦ في ٢٠١٤/١٣١٤ عدد ٢٠١٤ عدم أداء أجر الأجير رغم العمل الفعلي - طرد مقنع -</p>	<p>إن حق الإنسان في الملكية والتصرف فيها وما يترتب عليه من آثار مع صيانتها من كل اعتداء فلا يمكن مصادرتها أو الاستيلاء عليها أو نزعها إلا للمصلحة العامة وقد حرصت كافة آليات وأدوات النظام القانوني الوضعي على إقرار حماية حق الإنسان في ملكيته وهو ما أشار إليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ١٧ التي قررت لكل فرد حق التملك بمفرده أو الاشتراك مع غيره ولا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفا.</p> <p>وترتبط الملكية ارتباطا وثيقا بخصوصيات المرأة العاملة من حرمة المسكن واللباس وعدم التنصت على مراسلتها وحقها في التعبير عن رأيها داخل المقابلة بحيث يمنع التحسس عليها أو التدخل في كيفية لباسها ما دام لا يأتري على إنتاجها أو يمس بالأخلاق الحميدة التي تلزم كل عامل التشبث بها فبخصوص حرمة المسكن إن كان المشرع قد خص المادة ٨ بطريقة جديدة من طرق التشغيل وهي التشغيل عن بعد إذ أصبح بإمكانها العمل في المنزل بواسطة الحاسوب لفائدة المشغل فالسؤال المطروح هو كيف يمكن لمفتش الشغل أن يقتحم المنزل ولو بإذنها وهي امرأة متزوجة.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».</p> <p>المادة ٣٥٦: - «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا».</p> <p>المادة ٢٣١: يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:</p> <p>- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛</p> <p>- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.</p> <p>المادة ٢٣٢: يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي.</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليقات العامة للهيئات التعاقدية: التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتا نظرا لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.</p> <p>- وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانونا على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.</p> <p>- والراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرضى.</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، المادة ٢: الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨: المادة ١:</p> <p>- يتمتع مجموع المشغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة.</p> <p>الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨: المادة ١:</p> <p>- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيما فعالا عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية.</p>	الملكية	١. المرأة

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>* حق الإنسان في التضامن:</p> <p>قرار ١٨٦٠ في ٢٠١٥/١٠/٠١ ملف ٢٠٢٦</p> <p>مسؤولية المقاول من الباطن عن تنفيذ جميع الالتزامات الخاصة بالأجيرات إلا في حالة إفساها فالمقاوله الأصلية هي التي تتحمل تبعه ذلك شريطة إشعارها.</p> <p>* قرار ١٣٠٠ في ١٩٨٣/٠٧/٢١ ملف ١٩٩٣/٢٥١.</p> <p>عدم الأخذ بالشرط الاتفاقي بين الاجيرة والمشغل ما دام مخالفا للنظام العام والحق في الزواج حق دستوري - طرد مضيغة جوية بعلة زواجها طرد تعسفي.</p> <p>* قرار ١٠١٦ صادر في ٢٠١٠/١٢/٠٩ ملف ٦٠٩/٦٠٠</p> <p>ارتداء الاجيرة لسترة الراس ومطالبة المشغل بإزاحتها مسا بخصوصيتها مادام الضرر غير ثابت.</p> <p>حق التسامح:</p> <p>* قرار ٥٣٦ صادر في ٢٠٠٥/٠٥/٠٨ ملف ٢٠٠٥/٢٢٣</p> <p>توجيه كلام الغزل في حق الاجيرة وعرض صور خليعة امامها تحرشا جنسيا -المغادرة تلقائية -لا.</p>	<p>الحق في التضامن:</p> <p>ويحيي العالم في ٢٠ دجنبر من كل سنة اليوم العالمي للتضامن الإنساني وهذا الاحتفال الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠٠٦ هذا الاحتفال كمناسبة لتكريس التضامن باعتباره إحدى القيم الأساسية والعالمية التي ينبغي أن تقوم عليها العلاقات بين الأفراد والشعوب وكخطوة عملية لتعزيز هذا التوجه، كما أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة صندوق التضامن العالمي بوصفه صندوقا ائتمانيا تابعا لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي الهدف منه القضاء على الفقر وتعزيز التنمية البشرية والاجتماعية في البلدان النامية.</p> <p>وعلى اعتبار أن التشغيل من الباطن يطرح عدة اشكاليات في حالة انهاء العلاقة الشغلية بين الأجير ومن تشتغل لفائدته خصوصا أن المقاوله الأصلية تنفي أية علاقة شغلية معه لهذا الجانب من طرق التشغيل ولهذا أوجب المشرع أن يكون العقد مكتوب قصد تحديد مسؤولية كل واحد منهما وهذا من ينطبق أيضا على مقاوله التشغيل المؤقت والمقاوله المستعملة وغالبا ما تطرح على القضاء المنازعة بخصوص العلاقة الشغلية من خلال البحث والتحري وذلك عن طريق البحوث التي يأمر بها القاضي والتي تساعد على معرفة الجهة المشغلة والتي تكون مسؤولة عن كل تعويض وللقضاء قرارات عدة في هذا المجال و بما أن هناك تمت ارتباط بين الاتفاقيات الدولية والنصوص الوطنية في مجال التشغيل لأنها</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٩:</p> <p>يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله.</p> <p>المادة ٨٦:</p> <p>يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.</p>

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.</p> <p>- يمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.</p> <p>التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:</p> <p>- تنص المادة ١٠ من العهد صراحة على وجوب منح «الأمهات العاملات إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية». وينبغي منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر لجميع النساء، بمن فيهن المنخرطات في أعمال غير تقليدية، كما ينبغي تقديم الاستحقاقات لفترة كافية وينبغي توفير الاستحقاقات الطبية الملائمة للمرأة والطفل، بما في ذلك الرعاية في فترة ما قبل الولادة وأثناءها وبعدها والعناية في المستشفى عند الاقتضاء.</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٨:</p> <p>١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:</p> <p>أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،</p> <p>ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،</p> <p>ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.</p> <p>د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.</p> <p>٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو</p>	<p>التضامن والتسامح</p>	<p>١. المرأة</p>

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>تنصب كلها حول حماية الأجيال ماديا أو معنويا، حاليا أو مستقبليا في ضمان تأمينها ضد المخاطر باستفادتها من التعويض عن الشيخوخة أو التعويض مدى الحياة في حالة المرض الطويل أو المزمن وكذا ضمان التأمين لأبنائها عن طريق الاقتطاعات التي تخصم من أجرها، إلى جانب النسبة المخصصة للمشغل في حالة المرض وهنا يكمن وجه التضامن مع الأجيال.</p> <p>الحق في التسامح</p> <p>يناقض كل أشكال التعصب والتطرف والانغلاق، فالتسامح يتطابق مع الحرية، فكل الإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان تعترف بالحق في الحرية واحترامها فهو ضمنا تؤكد على التسامح الذي هو حق يتمتع به الشخص من حيث حرية الاعتقاد وحرية الرأي. وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ينص ضمنا على ذلك، كما ورد في البند الأول من وثيقة إعلان مبادئ حول التسامح الصادرة عن اليونسكو في ١٦/١١/١٩٩٥ تعريف معنى التسامح بكونه الاحترام والقبول بتنوع واختلاف ثقافات العالم، وهو ليس مجرد أخلاق بل ضرورة سياسية وقانونية، وهو فضيلة تجعل السلام ممكنا عالميا وتساعد على استتباب ثقافة السلام والتسامح، ولا يعتبر تنازلا أو مجاملة، بل هو موقف يقوم بالاعتراف بالحقوق العالمية للشخص الإنساني والحريات الأساسية للآخر .</p>	

١. حقوق المرأة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.</p> <p>المادة ٩</p> <p>تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.</p> <p>اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p>الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:</p> <p>المادة ٢:</p> <p>«تمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».</p>		

١. حقوق المرأة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>بخصوص ما يتعلق بالتوصيات والاقتراحات فلا بد من الإشارة إلا أنه:</p> <p>- يتعين إضافة عنصر السلم كسبب من أسباب التمييز في المادة ٩ حتى لا تقع حالات الفصل لسبب السن محل اجتهادات قضائية.</p> <p>- يتعين إعادة النظر في تشغيل الأجير ليلا لأن هذا لا ينسجم وقدراتها الصحية وغالبا ما يكون للمرأة دوران اثنان الاشتغال ليلا بالمقولة والاشتغال نهارا إذا كانت تحمل صفة أو مسؤولة عن البيت.</p> <p>- إضافة وضعية المرأة التي أجهضت قبل حلول أجل وضع حملها بخصوص الرخصة التي تستفيد منها لأنها غير الرخصة الخاصة بالمرأة التي وضعت بصفة عادية. مع الأخذ بعين الاعتبار حالة المرأة العاملة داخل المنزل عن بعد، إذ يتعين على المشرع أن يعيد النظر في الإمكانية التي منحها لمفتش الشغل لولوج مسكنها كي يقوم بالمراقبة إذ يصعب أحيانا الاستجابة لهذا الإجراء.</p>	<p>إن العناية بصحة المرأة العاملة فرضتها الضرورة نظرا لعاملها الفيزيولوجي إلا أن هذا لا يعني تفعيل مبدأ التمييز بل رافة بها يتعين مراعاة الجانب الصحي للمرأة في علاقة بأماكن العمل ونوعيته المسند إليها، بحيث يجب على المشغل أن يوفر لها جميع المواصفات الصحية الضرورية للتهوية والتدفئة وغيرها من الوسائل التي تساعد على ممارسة العمل في أحسن الظروف وكذا القيام بتدابير صحية لتفادي الاشتغال داخل بيئة ملوثة وعدم قيامها بأعمال من شأنها أن تلحق بها أضرارا صحية نتيجة قيامها بمجهودات جسدية تفوق قدراتها البدنية خاصة بالنسبة للمرأة الحامل خلال فترة الأسابيع السبعة المتصلة قبل الوضع إضافة إلى عدم المس بكرامتها وأخلاقيتها بحيث لا يتم استغلال حاجتها إلى توفير مورد الرزق الوحيد بالنسبة إليها ألا وهو الأجر.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».</p> <p>المادة ١٥٣: «لا يمكن تشغيل الأجيرات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيرة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة».</p> <p>المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>ويجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p>

١. حقوق المرأة			
الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
١. المرأة	الأمن والسلم	<p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥:</p> <p>المادة ٢: «لا يجوز استخدام أي امرأة، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم».</p> <p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية). وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p> <p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>- تعريف خصائص العمل الجبري:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «الأعمال وخدمات تفتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.</p> <p>ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعا. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني . وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.</p> <p>وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن تكون عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.</p> <p>- العمل الجبري والرق:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. ولقد تم تعريف الرق</p>			

١. حقوق المرأة

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

١. حقوق المرأة

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦ ، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). وأي شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي أعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.</p>			

الفصل الثاني

حقوق الطفل في مجال الشغل

حظي موضوع مكافحة عمل الأطفال باهتمام المنتظم الدولي، وهو ما عكسه في العديد من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما فيها الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة ١٩٢٦، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية حقوق الطفل، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن إشراك الأطفال في النزاعات المسلحة، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر وخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. كما أن العديد من الهيئات الدولية المكلفة برصد تطبيق المعاهدات، أولت أهمية خاصة لموضوع مكافحة أبحاث عمل الأطفال التي يحضرها القانون الدولي في التوصيات والملاحظات الموجهة إلى الدول الأطراف.

وعلى مستوى التشريع الوطني أقر دستور المملكة المغربية مبدأ الحماية القانونية للطفل من خلال تنصيبه في الفصل ٣٢ منه على أنه «تسعى الدولة لتوفير الحماية القانونية، والاعتبار الاجتماعي والمعنوي لجميع الأطفال، بكيفية متساوية، بصرف النظر عن وضعيتهم العائلية». وقد كرست مدونة الشغل مجموعة من الضمانات المهمة الكفيلة بصيانة كرامة الطفل وحماية حقوقه، إلى جانب القانون الجنائي الذي عمل على توفير الحماية الجنائية للطفل من التمييز والاستغلال والاتجار بالبشر، إضافة إلى اعتماد قانون العمال والعمالات المنزليين، الذي نص على أن السن الأدنى لولوج سوق العمل محدد في ١٨ سنة، غير أنه يمكن وفق مرحلة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة بصفتهم عاملات وعمالا منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين على إذن مكتوب من أولياء أمورهم مصادق على صحته إمضائه قصد توقيع على عقد الشغل المطبق عليهم، وقد أكد هذا القانون على ضرورة استفادات العاملات المنزليين المتزاوجة أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا من فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

وتعتبر مسألة عمل الأطفال قضية من أولى وأهم القضايا التي تصدى لها المجتمع الدولي. حيث اعتمدت منظمة العمل الدولية عددا من الاتفاقيات الدولية التي تستهدف القضاء على عمل الأطفال ابتداء من أول مؤتمر لها سنة ١٩١٩، وهكذا اعتمدت المنظمة اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل الجبري) لسنة ١٩١٩ (الاتفاقية رقم ٥)، ثم اعتماد اتفاقية الحد الأدنى للسن المنقحة لسنة ١٩٧٣ (الاتفاقية رقم ١٣٨) فاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩ (الاتفاقية رقم ١٨٢)، وهما الاتفاقيتان اللتان تحددان معالم مختلف أنماط العمل غير المقبولة بموجب المعايير الدولية. فبالنسبة للمجتمع الدولي، لا يشمل مصطلح «عمل الأطفال» جميع الأعمال التي يؤديها الأطفال دون الثامنة عشرة من العمر، حيث وقع توافق بين الآراء على أن العمل الذي لا يسيء إلى صحة الطفل ولا إلى نموه أو لا يحول دون ارتياده المدرسة، يمكن أن يكون بمثابة خبرة إيجابية له.^٨ وينقسم عمل الأطفال الذي يحظره القانون الدولي إلى فئات ثلاث:

أ) أسوأ أشكال عمل الأطفال المطلقة التي عرفت دوليا بالاستعباد والاتجار والعمل سدادا لدين وسائر أشكال العمل الجبري وتوظيف الأطفال جبرا لاستخدامهم في النزاعات المسلحة وأعمال الدعارة والأعمال الإباحية والأنشطة غير المشروعة؛

ب) العمل الذي يؤديه طفل دون الحد الأدنى للسن المخول لهذا النوع من العمل بالذات (كما حدده التشريع الوطني ووفقاً للمعايير الدولية المعترف بها)، والعمل الذي من شأنه إعاقة تعليم الطفل ونموه التام؛

ج) العمل الذي يهدد الصحة الجسدية والفكرية والمعنوية للطفل سواء كان بسبب طبيعته أو بسبب الظروف التي ينفذ فيها، أي ما يعرف بمصطلح «العمل الخطير»^٩.

وإضافة إلى الحماية التي توفرها المعايير والهيئات الدولية لمكافحة عمل الأطفال، فعلى المستوى الوطني تعد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بما في ذلك اللجان المعنية بحقوق الطفل، آليات مهمة لتكريس الحماية القانونية والاعتبار الاجتماعي والمعنوي لجميع الأطفال،

وهي مؤسسات موجودة في العديد من الدول بما فيها المغرب، الذي نص دستوره على إنشاء المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة، الذي يعد مؤسسة استشارية تعمل على إصدار توصيات لتعزيز الحماية القانونية للطفل في جميع الميادين، إلى جانب جهاز القضاء الذي يبقى الضامن الأساسي لحقوق الطفل من خلال الأخذ بالمعايير الدولية المعنية بمناهضة العمل غير اللائق للأطفال خلال المنازعات المرتبطة بمجال الشغل.

١. الحق في الحياة للطفل في مجال الشغل:

◆ الحق في الحياة للطفل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

الاتفاقية رقم ١٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١:

المادة ٣: « يحظر استخدام الأحداث الذكور الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ».

اتفاقية حقوق الطفل:

المادة ٦:

١. «تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة.

٢. تكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه».

المادة ٣٢: «تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي».

البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة:

المادة ١: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة عملياً لضمان عدم اشتراك أفراد قواتها المسلحة الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر اشتراكاً مباشراً في الأعمال الحربية».

◆ الحق في الحياة للطفل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية :

– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

– إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل، ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

– وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

– ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة

8- Inter-Parliamentary Union/ILO: Eliminating the worst forms of child labour: A practical guide to ILO Convention No. 182, Handbook for parliamentarians No. 3-2002 (Geneva, 2002), p. 15.

٩- مكتب العمل الدولي: «مستقبل حال من عمل الأطفال»، التقرير العالمي ٥٥ بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠ جنيف ٢٠٠٢ الفقرة ٢٦.

العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية).

- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكاماً لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات، بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، يتلقون تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

اتفاقية حقوق الطفل:

التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:

تعترف المادة ٦ من الاتفاقية بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة، وبأن على الدول أن تكفل بقاء الطفل ونموه. وتذكر اللجنة فهمها لنمو الطفل في التعليق العام رقم ٥ (٢٠٠٣) عن التدابير العامة لتنفيذ الاتفاقية باعتباره «مفهوماً شاملاً يغطي نمو الطفل البدني والعقلي والروحي والمعنوي والنفسي والاجتماعي. ويمكن لأنشطة وعمليات المؤسسات التجارية أن تؤثر على أعمال المادة ٦ بطرق مختلفة. على سبيل المثال، فإن التدهور والتلوث البيئيين الناتجين عن الأنشطة التجارية يمكن أن يهدداً حقوق الطفل في الصحة والأمن الغذائي وإمكانية الحصول على مياه الشرب الآمنة. وعندما تتطلب ممارسات التوظيف في المؤسسات التجارية من البالغين العمل ساعات طويلة، فإن الأطفال الأكبر سناً، ولا سيما الفتيات، قد يتولون واجبات آباءهم المنزلية والمتعلقة برعاية الأطفال، وهو ما يمكن أن يؤثر سلباً على حقهم في التعليم واللعب، بالإضافة إلى ذلك، فإن ترك الأطفال وحدهم أو في رعاية أشقائهم الأكبر سناً يمكن أن تكون له تبعات على جودة الرعاية وصحة الأطفال الصغار.

التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلدتهم المنشأ):

- لما كان تجنيد القصر ومشاركتهم في أعمال القتال ينطويان على خطر كبير يُعرض الطفل إلى ضرر لا يمكن جبره فيما يتعلق بحقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حقه في الحياة، فإن التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية، مقروءة بالاقتران مع المادتين ٣ و٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، تستتبع آثاراً تتجاوز حدود إقليم الدولة، وينبغي للدول أن تمتنع عن إعادة أي طفل بأي شكل من الأشكال إلى حدود دولة حيث يكون القاصر مُعرضاً لخطر حقيقي بأن يقع ضحية للتجنيد أو المشاركة، على نحو مباشر أو غير مباشر، في أعمال القتال.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

مجال مكافحة عمل الأطفال:

قامت منظمة العمل الدولية بتقسيم فئات عمل الأطفال إلى ثلاثة أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصادياً، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة. وفي ما يلي شرح لهذه الفئات:

- يشكل «النشاط الاقتصادي» مفهوماً واسع النطاق يشمل الأنشطة الأكثر إنتاجية التي يقوم بها الأطفال، سواء كانت في سوق العمل أو خارجها، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، متممة لبضع ساعات فقط أو طيلة الوقت، على أساس عرضي أو منتظم، قانوني أو غير قانوني. ويُستثنى من النشاط الاقتصادي الأعمال التي يقوم بها الأطفال داخل منازلهم أو في إطار المدرسة. ولكي يعتبر الطفل نشطاً اقتصادياً، لا بد من أن يكون قد عمل على الأقل ساعة واحدة في أي يوم من أيام فترة مرجعية تمتد على سبعة أيام. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح: «الأطفال النشطون اقتصادياً»، هو مصطلح مستخدم لأغراض الإحصاء أكثر منه لأغراض قانونية.

- ويشكل «عمل الأطفال» مفهوماً أضيق نطاقاً من مفهوم «الأطفال النشطون اقتصادياً»، ويستثنى كافة الأطفال الذين بلغوا سن ١٢ عاماً أو تجاوزوه والذين يعملون بضع ساعات فقط في الأسبوع في أشغال خفيفة مجازة، وأولئك البالغين ١٥ عاماً أو أكثر، والذين

يشغلون أعمالاً غير مصنفة على أنها «خطرة». ويرتكز مفهوم «عمل الأطفال» على اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ رقم (١٣٨) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تتضمن أشمل تعريف دولي ذي حجية للحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل، ينطوي على «نشاط اقتصادي».

- ويعرف «العمل الخطر الذي يؤديه الأطفال» بأنه أي نشاط أو عمل ينطوي، من حيث طبيعته أو نوعه على آثار سلبية على سلامة الأطفال وصحتهم (الجسدية أو العقلية) ونموهم النفسي، أو يؤدي إليها. وقد ينجم الخطر عن عبء العمل المفرط، والشروط الجسدية للعمل أو كثافة العمل من حيث مدة أو ساعات العمل حتى حين يكون النشاط أو العمل معروفاً بأنه غير خطير.

◆ الحق في الحياة للطفل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

-المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

-المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفاً صحية ملائمة».

-المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».

المادة ٣٢٧:

«يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل،

إخضاع الأجراء المبيينين أذناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل:

- كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار؛

- كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهراً، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة؛

- كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها.»

القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية:

المادة ٤: «تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة».

القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين:

المادة ٦: «تعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلاً، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي

حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.»

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيوائه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»

تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

من خلال استقراء نصوص الاتفاقيات الدولية والتفسيرات الواردة بشأنها ومقارنة ذلك مع النصوص الوطنية ذات الصلة، يتضح أن هناك توافقا وتكاملا يصب في مصلحة الطفل، فالدستور المغربي لسنة ٢٠١١ نص في تصديره على: « 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.» وهذه إشارة واضحة إلى سمو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المملكة المغربية على القانون الوطني، ومن ثم يتبين أن مدونة الشغل نصت على التدابير القانونية اللازمة لحماية الطفل العامل وجعل حقه في الحياة مبدأ أساسيا مؤكدة على الحماية الاجتماعية له لينعم بحياة كريمة، تضمن له البقاء، والنمو والتطور إلى حد البلوغ، والحماية من المؤثرات الضارة، وسوء الاستغلال والمعاملة، كما يتبين من خلال قانون الشغل بصفة عامة أنه شدد على ضرورة عدم استغلال الطفل في عمل ينعكس سلباً على تعليمه، وصحته، ونموه نمواً سليماً، ويتجلى كل ذلك من خلال التدابير القانونية الصارمة التي تكفل للطفل الرعاية الطبية، وعدم تشغيل الأطفال دون مراعاة السن القانوني لذلك، أيضاً توفير العمل في أماكن تتوفر على السلامة وعدم الاشتغال بمواد خطيرة على حياة الطفل، ومن ثم يمكن القول أن التشريع الوطني لامس بشكل متوافق ما تنص عليه الاتفاقيات الدولية، كما أنه أحاط التدابير المبينة أعلاه بضمانات تنفيذها وذلك بالتنصيص على عقوبات زجرية لمخالفاتها:

المادة ١٥٠:

«يعاقب بغرامة من ٢٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ درهم عما يلي:

– عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة ١٤٥؛

– عدم التقيد بمقتضيات المادة ١٤٦؛

– عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة ١٤٨ لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

يعاقب بغرامة من ٣٠٠ إلى ٥٠٠ درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة ١٤٧.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم ترع في حقهم أحكام المادة ١٤٧، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ ٢٠,٠٠٠ درهم.»

المادة ١٥١:

«يعاقب بغرامة من ٢٥,٠٠٠ إلى ٣٠,٠٠٠ درهم على مخالفة المادة ١٤٣.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين ٦ أيام و٣ أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.»

٢. الحق في الكرامة للطفل في مجال الشغل:

◆ الحق في الكرامة من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩:

المادة ١: «تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.»

المادة ٣:

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 الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛

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

ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها؛

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

الاتفاقية رقم ١٣٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى بسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.»

اتفاقية حقوق الطفل:

المادة ٣٢: «تتعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام

الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،

ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،

ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغيه إنفاذ هذه المادة بفعالية».

البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة:

المادة ٢: «تكفل الدول الأطراف عدم خضوع الأشخاص الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر للتعذيب الإجباري في قواتها المسلحة».

البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية:

المادة ١: «تخطر الدول الأطراف بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية كما هو منصوص عليه في هذا البروتوكول».

المادة ٢: «لغرض هذا البروتوكول:

أ) يُقصد ببيع الأطفال أي فعل أو تعامل يتم بمقتضاه نقل طفل من جانب أي شخص أو مجموعة من الأشخاص إلى شخص آخر لقاء مكافأة أو أي شكل آخر من أشكال العوض؛

ب) يُقصد باستغلال الأطفال في البغاء استخدام طفل لغرض أنشطة جنسية لقاء مكافأة أو أي شكل آخر من أشكال العوض؛

ج) يُقصد باستغلال الأطفال في المواد الإباحية تصوير أي طفل، بأي وسيلة كانت، يمارس ممارسة حقيقية أو بالمحاكاة أنشطة جنسية صريحة أو أي تصوير للأعضاء الجنسية للطفل لإشباع الرغبة الجنسية أساساً.

بروتوكول منع وقوع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:

المادة ٣: «لأغراض هذا البروتوكول:

أ) يقصد بتعبير «الاتجار بالأشخاص» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تقيلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».

◆ الحق في الكرامة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

اتفاقية حقوق الطفل:

التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:

– يجب على الدول تنظيم ظروف العمل وكفالة ضمانات لحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والأعمال الخطرة أو التي تؤثر على تعليمهم أو تضر بصحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وعادة ما تكون هذه الأعمال، على سبيل المثال لا الحصر، في الاقتصادات غير الرسمية والعائلية. ومن ثم يتعين على الدول وضع وتنفيذ برامج تهدف إلى الوصول للمؤسسات التجارية في تلك السياقات، بطرق منها إنفاذ المعايير الدولية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني لسن الاستخدام وظروف العمل الملائمة، والاستثمار في التعليم والتدريب المهني، وتوفير الدعم لعملية انتقال مقبولة للأطفال إلى مرحلة العمل. ويتعين على الدول ضمان أن

تكون سياسات الحماية الاجتماعية وحماية الأطفال شاملة للجميع، ولا سيما الأسر في الاقتصاد غير الرسمي.

– بموجب الاتفاقية، يقع على عاتق الدول الالتزام باحترام حقوق الطفل وضماها داخل ولايتها. ولا تقتصر ولاية الدولة في الاتفاقية على «الإقليم». فوفقاً للقانون الدولي، حثت اللجنة في السابق الدول على حماية حقوق الأطفال الذين قد يوجدون خارج حدودها الإقليمية. كما أكدت على أن التزامات الدولة بموجب الاتفاقية وبروتوكولاتها الاختيارية تنطبق على كل طفل داخل إقليم الدولة وكل الأطفال الخاضعين لولايتها. ويشار صراحة أيضاً إلى الالتزامات خارج الإقليم في البروتوكول الاختياري بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، حيث تنص الفقرة ١ من المادة ٣ على أن تكفل كل دولة أن تتم، كحد أدنى، تغطية الجرائم الواردة في تلك الفقرة تغطية كاملة بموجب قانونها الجنائي أو قانون العقوبات فيها، سواء أكانت هذه الجرائم ترتكب محلياً أو دولياً. وبموجب الفقرة ٤ من المادة ٣ من نفس البروتوكول، يتعين تحديد مسؤولية الأشخاص الاعتباريين، بما يشمل المؤسسات التجارية، عن تلك الجرائم سواء كانت جنائية أو مدنية أو إدارية.

* التعليق العام رقم ١١ حول أطفال الشعوب الأصلية وحقوقهم بموجب الاتفاقية:

– تنص المادة ٣٢ من الاتفاقية على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يعيق تعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ (اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام) والاتفاقية رقم ١٨٢ (اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال) قد أرسنا معايير للتفريق بين عمل الأطفال الذي يجب إلغاؤه من جهة، والعمل المقبول الذي يقوم به الأطفال، مثل الأنشطة التي تمكنهم من اكتساب مهارات كسب العيش وتأكيد الهوية والثقافة من جهة أخرى. وعمل الأطفال هو ذلك العمل الذي يجرم الطفل من طفولته وإمكانياته وكرامته ويشكل خطراً على نموه البدني والعقلي.

التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلد المنشأ):

– تنطبق التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية وعن المادتين ٣ و ٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، أيضاً على الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم. ويجب على الدولة أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع تجنيد الأطفال أو استخدامهم من جانب أي طرف في نزاع. وتنطبق هذه الأحكام أيضاً على الجنود الأطفال السابقين الذين تخلوا عن وحداتهم ويحتاجون إلى حماية من إعادة التجنيد.

– ينبغي أن يُعدّ الجنود الأطفال ضحايا نزاع مسلح أساساً. لذا ينبغي أن تُقدّم للجنود الأطفال السابقين، الذين كثيراً ما يجدون أنفسهم غير مصحوبين أو منفصلين عن ذويهم عند وقف النزاع أو عقب فرارهم من صفوف الجيش، جميع خدمات الدعم اللازمة لإعادة اندماجهم في الحياة العادية، بما في ذلك المشورة النفسية والاجتماعية اللازمة. وينبغي التعرف على هؤلاء الأطفال وتسريحهم على سبيل الأولوية خلال أي عملية إحصاء وفصل. ولا يجوز عادة احتجاز الجنود الأطفال، وبخاصة الأطفال غير المصحوبين أو المنفصلين عن ذويهم، بل ينبغي أن ينتفعوا بتدابير الحماية الخاصة والمساعدة، ولا سيما فيما يتصل بتسريحهم وإعادة تأهيلهم. ويجب بذل جهود خاصة لتقديم الدعم إلى الفتيات اللاتي شاركن في صفوف الجيش، سواء بوصفهن محاربات أو بأي صفة أخرى، وتيسير إعادة اندماجهن.

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:

– تؤكد اللجنة من جديد ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي لتمكينهم من مواصلة نموهم الكامل، وحماية الأطفال والشباب من الاستغلال الاقتصادي أو السخرة بشتى أشكالهما.

– يجب على الدول الأطراف أن تقوم، فيما يتعلق بالتزاماتها المتصلة بعمل الأطفال على النحو المبين في المادة ١٠ من العهد، باتخاذ تدابير فعالة، ولا سيما تشريعية، لحظر عمل الأطفال دون سن ١٦ عاماً. ويجب على الدول الأطراف أن تحظر، بالإضافة إلى ذلك، الاستغلال الاقتصادي للأطفال وسخرة الأطفال بشتى أشكالهما. ويجب على الدول الأطراف أن تعتمد تدابير فعالة للتأكد من مراعاة

حظر عمل الأطفال مراعاة كاملة.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

بمجال مكافحة عمل الأطفال:

قسمت منظمة العمل الدولية فئات عمل الأطفال إلى ثلاثة أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصاديا، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة.^{١٠}

الحق في الكرامة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».

المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».

المادة ٥١٢: «يجب على الأجراء المغاربة المتوجهين إلى دولة أجنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأجر، أن يتوفروا على عقود شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل».

يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات».

المادة ٥٢٠: «تراعى، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقا للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب».

القانون الجنائي:

الفصل ٢-٤٦٧: «يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسة آلاف إلى عشرين ألف درهم ما لم يكن الفعل جريمة أشد، كل من استغل طفلا دون الخامسة عشرة سنة لممارسة عمل قسري أو توسط أو حرض على ذلك».

يقصد بالعمل القسري بمفهوم الفقرة السابقة إجبار الطفل على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه».

القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية:

المادة ٤: «تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة».

القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين:

المادة ٦: «يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في ١٨ سنة. غير أنه يمكن خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة بصفتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة أو يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحته إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. تعرض العاملات والعمال المنزليون المتروحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن

المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو المشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال».

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال».

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة».

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك».

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

يعتبر الحق في الكرامة بالنسبة للطفل العامل، حقا أساسيا، وهو حق يشكّل الإطار للعديد من حقوق الإنسان الأخرى. وهو يرتبط مباشرة بالمساواة، والخصوصية، والسمعة الطيبة، ومنع الإهانة والضرر الجسدي، وحرية الإنسان في التفكير، والاعتقاد، والتصرف والتعبير عن نفسه. كل ذلك يكون دون تمييز في الدين أو الجنس، أو الأصل أو الوضع الاقتصادي أو الجسدي أو المحدوديات الجسدية أو العقلية».

ومن هذا المنطلق وكما يتبين ذلك من النصوص الوطنية، فإن المشرع المغربي توفيق إلى حد بعيد في إعمال المعايير الدولية ضمن تشريعاته المرتبطة أساسا بحق الطفل في الكرامة، فمن حيث تحديد سن العمل فإنه طبقا للمادة ١٤٣ من مدونة الشغل سار في اتجاه تحديد الحد الأدنى لقبول الحدث في العمل في ١٥ سنة مع إمكانية رفعه إلى ١٨ سنة في بعض الحالات الواردة بالمادة ١٤٥ وما يليها من مدونة الشغل، والمتعلقة أساسا بالتمثيل أو التشخيص في العروض العمومية، وأن المشرع حدد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون سن ١٨ سنة دون إذن مكتوب كمقاولات الإنتاج السينمائي أو التلفزيوني أو الإذاعي ...

كما حرص المشرع المغربي على ضمان الحماية القانونية لتجنيد اشتغال الأطفال في أعمال تتسم بالخطورة أو القهر أو الإخلال بالأخلاق الحميدة، كما أكدت على ذلك المادة ١٨١ من مدونة الشغل، وفي ذلك تجسيد واضح للمعايير الدولية التي توصي الدول بنهج سياسات لضمان توفير الحماية الاجتماعية وحماية الأطفال من المخاطر والاستغلال في أنشطة إباحية تمس بكرامتهم وسلوكهم الأخلاقي،

ويبدو أن المشرع المغربي عند تطرقه إلى موضوع اليد العاملة الأجنبية سواء المتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب، فإنه لم يتطرق بهذا الخصوص إلى تقرير حماية الأحداث دون سن الثامنة عشرة، مما يعتبر معه ذلك تقصيرا تشريعا يتعين تداركه والتنصيص عليه على الرغم من كون المادة ٥٢٠ من مدونة الشغل تشير إلى مراعاة الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص».

١٠. سبق بيان تفاصيل الفئات الثلاث أعلاه.

ويتعين الإشارة أيضاً أن المشرع جرم استغلال الأطفال دون الخامسة عشرة سنة في ممارسة العمل القسري وذلك بإجباره على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه ، وذهب في نفس السياق إلى تحديد سن التجنيد في ١٨ سنة ، وكل ذلك يتماشى مع مرامي الاتفاقيات و العهود الدولية ذات الصلة .

إن كرامة الطفل الأجير من ضمن المقومات الأساسية لعقد الشغل ، وهذا الاتجاه هو الذي ساندته مدونة الشغل من خلال عدة مقتضيات قانونية تصب في اتجاه حماية الحق في الكرامة ، ويتجلى ذلك من خلال سن مقتضيات واضحة تحث المشغل على ضرورة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية كرامة الأجير أثناء تأدية عمله لفائدة المشغل وتحت إمرته المادة ٢٤؛ كما أن المادة ١٨١ تمنع تشغيل الأحداث دون ١٨ سنة ، في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم. كما أن المشرع المغربي أحاط المقتضيات المبينة أعلاه بحماية قانونية تتمثل في مقتضيات زجرية بالنسبة لمخالفيها. ومن تم لا بد من التأكيد على أن العمل القضائي المغربي كرس بدوره الحماية القانونية للطفل الواردة بالاتفاقيات الدولية وذلك ضمن أحكامه : فقد ورد بالقرار الصادر عن محكمة النقض تحت عدد ٩٢٨ بتاريخ ٢٠/٠٦/٢٠١٣ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٢/٢/٥/١٣٩٨ ما مضمونه أن الاتهام الموجه للأجير بسرقة الخبز دون أن يقع إثباته ومغادرته للعمل بسبب ذلك يجعل الفصل مقنعا لأن الاتهام يشكل إهانة له ومساسا بكرامته أمام زملائه ، مما يستوجب تعويضه.

إن العمل القضاء المغربي كرس حقوقاً تضمنها الاتفاقيات الدولية والتشريعية الوطنية، ترتبط أصلاً وأساساً بكرامة الأجير ، ومن الأمثلة على ذلك أن المحكمة الابتدائية بالرباط قضت في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١ في الملف رقم ٢٠١١/١٥٠١/٦٩٨ الغرفة الاجتماعية : « حيث تمسكت المدعى عليها بكون المدعية ارتكبت مجموعة من الأخطاء الجسيمة تبرر فصلها من العمل كرفضها تنفيذ مجموعة من المهام المكلفة بما منها خدمة الزبناء وغسل الأواني.

وحيث إن الثابت من خلال وثائق الملف وجواب الطرفين أن مقرر الفصل الذي تم توجيهه للمدعية كان بتاريخ ٢٠١١/٠٣/٠٤ وهو التاريخ الذي كانت فيه هذه الأخيرة في فترة حمل.

وحيث إنه طبقاً للفصلين ١٥٩ و ١٦٠ من مدونة الشغل فإنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشرة أسبوعاً.

وحيث إن الإجراءات المذكورة وردت على نحو أمر ويترتب عن عدم احترامها كما هو الشأن في نازلة الحال بطلان مقرر الفصل الموجه للأجيرة بصريح المادة ١٦٠ من مدونة الشغل ، مما يكون معه إقدام المدعى عليها (المشغلة) على فسخ عقد الشغل الرابط بينهما غير مبرر ومشوباً بطابع التعسف ، يخولها الحق في الحصول على التعويضات كما هو منصوص عليها قانوناً .»

والملاحظ من خلال استقراء الاجتهادات القضائية للقضائي الوطني، أن جل هذه الأحكام تتلاءم مع مقتضيات المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ و أحكام المادة ١٠ من مدونة الشغل.

٣. الحق في الحرية للطفل في مجال الشغل:

◆ الحق في الحرية للطفل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».

الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة.»

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».

المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».

الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».

◆ الحق في الحرية للطفل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ١٨ «الحق في العمل»:

ويؤكد الحق في العمل، كما هو مذكور في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلاماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلى من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المواتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتغرق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة لحقوق العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

◆ الحق في الحرية للطفل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل

مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاولة».

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٤٧٨: «يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.»

المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

إن الحرية في اختيار العمل ، بالنسبة للطفل العامل الذي تتوفر فيه الشروط القانونية للعمل ، أمر يكفله القانون ، فإذا كان من المسلم به ، وتماشيا مع الاتفاقيات الدولية، أن لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته ، فإنه من باب أولى أن يضمن المشروع للطفل العامل الحق في اختيار عمله بكل حرية وفي مجموع التراب الوطني.

وقد جاء في مؤلف الدكتور موسى عبود «دروس في القانون الاجتماعي» ص ٧٦ أنه ليس في المغرب أي قيد أو أساس لإرغام الناس على العمل ، وإذا ما رغبوا في العمل فإنهم أحرار في اختيار العمل الذي يناسبهم. فإذا كانت الاتفاقيات الدولية توصي بأن كل شخص من حقه أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.

وقد استجاب المشرع المغربي في وضعه للنصوص الوطنية إلى النهج المطلوب ، وأقر مبدأ الحرية في اختيار العمل والتوافق على الأجر ومكان العمل وتوقيته ، إلا أنه قيد تلك الحرية بقيود تصب أساسا في مصلحة الطفل العامل، سواء من حيث تحديد سن العمل ما بين ١٥ و ١٨ سنة أو توقيت العمل من خلال منع العمل ليلا في الحالات التي يقرها القانون، كما أنه قرر حرية الانخراط في النقابات، ذلك أن القانون يسمح للقاصرين الذين تتجاوز سنهم ١٦ سنة بالانخراط في النقابة، ما لم يتعرض آباؤهم أو أمهاتهم أو أوصياؤهم على ذلك، فالقاعدة إذن حرية الانخراط بمجرد بلوغ ١٦ سنة، وليست هناك موافقة إلزامية عند الانخراط وإنما إمكانية التعرض فقط . ومن تم تتساءل عن حق الأجير القاصر في إمكانية تسيير النقابة فبخلاف السن المحددة كشرط للانخراط في النقابات فإن المشرع حدد في الفصل ٦ من ظهير ١٦ يوليوز ١٩٥٧ سن الأشخاص المشاركين في إدارة وتسيير النقابات والتي تتمثل في بلوغ ١٨ سنة وهذا ما يمكن معه القول بقناعة المشرع بأن سنتين من العيش داخل الحياة النقابية كمنحرف كافية للشخص في كسب تجربة تسمح له بالعمل في الإدارة والتسيير وهي مدة لا ينبغي أن تغفل معها الفترة التي قضاها الشخص في العمل قبل سن ١٦ سنة، ولعل في هذه المدة الوجيزة ما يدعم فكرة انخراط الشخص بالنقابة بموافقة الولي قبل بلوغ ١٦ سنة ما دام أن المشرع مقتنع بصفة صريحة بأن فترة ما بين ١٦ سنة و ١٨ سنة كافية لكسب تجربة ميدانية تسمح للحدث بالإدارة والتسيير. وقد سار القضاء المغربي نفس المسار في إطار إرساء حق العدل والحرية للأجير وفقا للضوابط القانونية المعمول بها.

وكمثال على ذلك القرار الصادر عن محكمة النقض بتاريخ ٢٦/٠٩/٢٠١٣ في الملف الاجتماعي عدد ٩٩٣/٥/٢/٢٠١٢ «لكن حيث إنه من الثابت من وثائق الملف ومستنداته تقديم المطلوب في النقض لاستقالته المؤرخة في ١٤/١١/٢٠٠٩ وهو في حالة اعتقال أثناء فترة الحراسة النظرية وبعد الموافقة على طلب تمديدتها من طرف وكيل الملك بتاريخ ١٣/١١/٢٠٠٩ لمدة ٢٤ ساعة.... الشيء الذي يستخلص منه أن الاستقالة المذكورة تمت بشكل اضطراري وفي ظروف نفسية عصبية للمستقبل تجعل إرادته معيبة وغير تامة وتحت إكراه معنوي لوجوده أثناء تقديمها في حالة اعتقال لا اختيار له فيما أراد ولرهبته من استمرار حالة الاعتقال.....»

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي :

تطبيق قضائي:

كرس العمل القضائي المغربي الحرية النقابية والانتماء ، وتصدى لكل محاولة للمساس بهذا الحق الأساسي للأجير الطفل أو الراشد ، ومن

الأمثلة على ذلك فقد جاء في حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية بالقنيطرة بتاريخ ١٩/١٢/٢٠١٢ في الملف رقم ٢٠١٢/١٢/١٩ : « حيث أنكر المدعي ارتكابه أي خطأ جسيم عند عرض الفعل المنسوب إليه وتمسك بأن فصله من العمل تم بسبب انتمائه النقابي وترشحه لمنصب مندوب أجراء، وأن مشغلته خرقت المواد ٤٥٧ و ٤٥٨ من مدونة الشغل المتعلقة بفصل المرشحين لانتخاب مندوبي الأجراء».

وحيث إن المشرع أفرد حماية خاصة لمندوب الأجراء وللممثل النقابي بدليل أن المادة ٩ من مدونة الشغل منعت المس بالحرية النقابية كما قرر ت المادة ٣٦ من نفس المدونة أنه لا يمكن للانتماء النقابي أو ممارسة التمثيل النقابي مطلقا أن يكون مبررا للفصل، وأن هذه الحماية لصيقة بصفة مندوب الأجراء تبدأ بوضع اللوائح الانتخابية داخل المؤسسة ولا تسقط إلا بعد انتهاء مهمته بمرور ستة أشهر متم تاريخ انتهاء الانتداب ؛

وحيث إن اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق مندوب العمال دون أخذ رأي مفتش الشغل يعد باطلا ،لأنه إجراء من النظام العام لا يمكن مخالفته، ونتيجة لذلك يعتبر طرد مندوب العمال بدون أخذ رأي مفتش الشغل طردا تعسفيا بقطع النظر عن الأخطاء المنسوبة إليه « وتجدر الإشارة إلى أن أعمال المقتضيات القانونية أعلاه ، إنما يصب في مصلحة الأجير النقابي أساسا ، ومن ثم كان لا بد من الحرص على تطبيقه السليم من طرف القضاء المغربي أولا وانسجاما مع النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

وبالتالي فحكم المحكمة الابتدائية يتلاءم مع مقتضيات المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٩ من مدونة الشغل.

٤. الحق في المساواة للطفل في مجال الشغل:

◆ الحق في المساواة للطفل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية :

الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:

المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».

الحق في المساواة للطفل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

اتفاقية حقوق الطفل:

التعليق العام رقم ١١ حول أطفال الشعوب الأصلية وحقوقهم بموجب الاتفاقية:

- تنص المادة ٣٢ من الاتفاقية على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يعيق تعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ (اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام) والاتفاقية رقم ١٨٢ (اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال) قد أرسنا معايير للتفريق بين عمل الأطفال الذي يجب إلغاؤه من جهة، والعمل المقبول الذي يقوم به الأطفال، مثل الأنشطة التي تمكنهم من اكتساب مهارات كسب العيش وتأكيد الهوية والثقافة من جهة أخرى. وعمل الأطفال هو ذلك العمل الذي يجرم الطفل من طفولته وإمكاناته وكرامته ويشكل خطرا على نموه البدني نصوص التشريعات الوطنية.

◆ الحق في المساواة للطفل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقاة، 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.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها».

– المادة ٣٦: «لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛

٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛

٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛

٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛

٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛

٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة».

القانون الجنائي:

الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزا كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».

الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:

– الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛

– عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛

– رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛

– ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

من خلال استقراء النصوص الوطنية ومقارنتها مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب يتبين أن هناك مواءمة واضحة وجليّة، مفهومة مبدأ المساواة أمام كل من القانون والقضاء يقصد به عند تطبيقه بصورته المثالية المجردة، عدم التفرقة أو التمييز بين الناس على أساس الانتماء أو الجنس أو التمييز اللغوي الديني أو العقائدي أو الاختلاف الاجتماعي، وتخضع الحقوق والحريات العامة جميعا

لمبدأ المساواة، الذي يعتبر بحق حجر الزاوية في كل الحقوق والحريات البشرية، ولا يتحقق المبدأ الديمقراطي إلا بتوافر الحرية والمساواة معاً، وتشكل المساواة في الفرص والمعاملة، حجر الأساس لكل مجتمع ديمقراطي يؤمن بحقوق الإنسان ويتوق إلى العدل الاجتماعي، لذلك عمل المشرع المغربي على منع كل تمييز بين الأجراء بغض النظر عن جنس الشخص أو حالته العائلية أو الاجتماعية ابتداء من إبرام عقد شغل وأثناء سريانه إلى حين انتهائه وتحليلات ذلك:

– المساواة قبل إبرام عقد الشغل:

– المساواة في التكوين والمهنة؛

– المساواة من خلال الوساطة في الاستخدام والمهنة؛

– المساواة عند تنفيذ عقد الشغل؛

– المساواة في استحقاق الأجر؛

– المساواة في مدة العمل؛

ومن حيث احترام سن العمل فلا يعتبر أهلاً لإبرام عقد الشغل إلا من بلغ ١٥ سنة من العمر تطبيقاً للمادة ١٤٣ من مدونة الشغل وذلك انسجاماً مع الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية وضمناً لحق الحدث في التمدرس إلى غاية التعليم الإعدادي.

وتجدر الإشارة إلى أن مدونة الشغل قد قررت أقصى جزاء في حق المخالفين لأحكامها بخصوص التشغيل دون السن القانوني وهو ما يعني أن أي عقد أبرم مع قاصر دون هذه السن يعتبر باطلاً.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

تطبيق قضائي: جاء في القرار الصادر عن محكمة النقض تحت عدد ١٦٨٣ بتاريخ ٢٠١٢/٠٨/٣٠ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١١/١/٥/٥٥٦ «أنه كون المصائب في حادثة شغل قاصراً لا يحول دون استفادته من التعويضات المترتبة عنها مادام المشرع لم يستبعد فئة الأجراء القاصرين من مقتضيات ظهير ١٩٦٣/٠٢/٠٦ الخاصة بالتعويضات عن حوادث الشغل». فمن خلال القرار المذكور يتبين أن الاجتهاد القضائي سد الفراغ التشريعي المتعلق بالتنصيص صراحة على استفادة القاصر العامل من التعويضات المستحقة عن الأضرار الناتجة عن حادثة شغل، علماً أنه حدد بعض الفئات المستفيدة والتي يحكم طبيعة عملها يكون سنّها في الغالب أقل من ١٨ سنة كما هو منصوص عليه في المادة ٧ من قانون حوادث الشغل.

كما تجدر الإشارة أيضاً إلى أنه بالنسبة للأطفال الذين يقل سنهم عن السن القانوني المحدد بمقتضى مدونة الشغل (أكثر من ١٥ سنة) تتساءل عن مصير حقوق الطفل المفصول من العمل، هل يمكن له الاستفادة من التعويضات المقررة بمقتضى المدونة المذكورة أم في إطار القواعد العامة، أم أنه ليس له الحق لأنه قاصر ولا يتوفر على الحد الأدنى للسن القانوني للعمل، ومن ثم فإن هذا الفراغ التشريعي يجعل المحاكم في حيرة من أمرها بخصوص القانون الواجب التطبيق حتى لا تضع حقوق القاصر الذي أسدى في الواقع عملاً للمشغل. وبذلك يكون لا بد من تدخل المشرع لحسم هذا الأمر وتحديد الحلول القانونية له، لأنه سيرسخ العمل القضائي ليصبح تشريعاً وطنياً منسجماً مع توصيات الاتفاقيات الدولية ذات الصلة. وتجدر الإشارة عموماً إلى أن مدونة الشغل حاولت أن تضمن مبدأ المساواة بما يتوافق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان إلا أنه يؤخذ عليها أنها لم تضع عقوبات زجرية فعالة لتحقيق الردع المناسب، لأجل ذلك لا بد وأن يتدخل المشرع لوضع مقتضيات قانونية أكثر صرامة وأكثر فعالية في هذا الشأن، وذلك لضمان تطبيق المبدأ على المستوى الواقعي كما ينبغي على هيئات المجتمع المدني أن تعمل على ترسيخ المبدأ بين مختلف الفاعلين، من مشغلين وأجراء بشكل خاص و بين عموم المواطنين بشكل عام.

وبالتالي فقرار محكمة النقض يتلاءم مع مقتضيات المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١١١ (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨) و أحكام المادة ٩ من مدونة الشغل.

◆ الحق في العدل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية

اتفاقية حقوق الطفل:

المادة ١٢:

١. تكفل الدول الأطراف في هذه الاتفاقية للطفل القادر على تكوين آرائه الخاصة حق التعبير عن تلك الآراء بحرية في جميع المسائل التي تمس الطفل، وتولي آراء الطفل الاعتبار الواجب وفقاً لسن الطفل ونضجه.

٢. ولهذا الغرض تتاح للطفل، بوجه خاص فرصة الاستماع إليه في أي إجراءات قضائية وإدارية تمس الطفل إما مباشرة، أو من خلال ممثل أو هيئة ملائمة، بطريقة تتفق مع القواعد الإجرائية للقانون الوطني.

البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٢: «يجوز أن تقدّم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة.»

المادة ٣: «تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانصاف محلية المتاحة قد استنفذت. ولا تسرى هذه القاعدة اذا أستغرق تطبيق سبل الانصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة».

الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:

المادة ٢: «يتمتع بمجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة».

الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:

المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيميا فعالا عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية».

◆ الحق في العدل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية

اتفاقية حقوق الطفل:

التعليق العام رقم ١٢ حول حق الطفل في الاستماع إليه:

يجب إعطاء الطفل الضحية والطفل الشاهد فرصة لممارسة حقه في التعبير بحرية عن رأيه تعبيراً كاملاً، ويعني هذا بشكل خاص ضرورة بذل كل جهد من أجل ضمان مشاوره طفل ضحية و/أو شاهد بشأن المسائل ذات الصلة فيما يتعلق بمشاركته في القضية المعروضة للنظر، وتمكينه من التعبير بحرية، وبطريقته الخاصة، عن آرائه وشواغله فيما يتعلق بمشاركته في العملية القضائية.

- ويرتبط حق الطفل الضحية والشاهد أيضاً بالحق في الاطلاع على قضايا من قبيل وجود الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية، ودور الطفل الضحية و/أو الشاهد، والطرق التي يُجرى بها «الاستجواب»، وآليات الدعم الموجودة للطفل عند تقديم الشكوى والمشاركة في التحقيقات وإجراءات المحكمة، والأماكن والمواعيد المحددة لجلسات الاستماع، ووجود تدابير حمائية، وإمكانية الاستفادة من الخبر، وأحكام الطعن.

التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:

- يقع على عاتق الدول التزام بتوفير سبل انتصاف وجبر فعالة عن انتهاكات حقوق الطفل بما يشمل ما ترتكبه أطراف ثالثة مثل المؤسسات التجارية. وتذكر اللجنة في تعليقها العام رقم ٥ أنه حتى تكتسب الحقوق معناها يجب توفر سبل انتصاف فعالة للتصدي للانتهاكات. وهناك عدة أحكام في الاتفاقية تدعو إلى فرض عقوبات وتعويضات واتخاذ إجراءات قضائية وتدابير لتعزيز جبر الضرر الذي تتسبب أو تسبب فيه أطراف ثالثة. ويقتضي الوفاء بهذا الالتزام وجود آليات تراعي حقوق الطفل، في المجالات الجنائية أو المدنية أو الإدارية، تكون معروفة لدى الأطفال وممثليهم، وتكون سريعة ومتاحة وميسرة الاستخدام بحق، وتقدم جبراً ملائماً لما وقع من ضرر. ويمكن أيضاً للوكالات ذات الصلاحيات الرقابية المتعلقة بحقوق الطفل أن تضطلع بدور في توفير سبل الانتصاف، ومن بينها هيئات التفتيش في مجالات العمل والتعليم والصحة والسلامة، والمحاكم البيئية، والسلطات الضريبية، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والهيئات التي تركز على المساواة في قطاع الأعمال التجارية. ويمكن لهذه الوكالات أن تبادر بالتحقيق في الانتهاكات ورصدها، وقد تتوفر أيضاً على سلطات تنظيمية تتيح لها فرض عقوبات إدارية على المؤسسات التجارية التي تخل بحقوق الطفل. وفي جميع الأحوال، يتعين تمكين الأطفال من اللجوء إلى القضاء المستقل النزيه، أو إجراء مراجعة قضائية للإجراءات الإدارية.

- وينبغي ألا يكون السن عائقاً أمام تمتع الطفل بحقه في المشاركة الكاملة في عملية التقاضي. وبالمثل، ينبغي وضع ترتيبات خاصة لفائدة الأطفال الضحايا والشهود في الإجراءات القانونية المدنية والجنائية على السواء. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تنفذ الدول المبادئ التوجيهية بشأن العدالة في الأمور المتعلقة بالأطفال ضحايا الجريمة والشهود عليها^{١١}. ويجب احترام السرية والخصوصية ومواصلة إطلاع الأطفال على التقدم المحرز في جميع مراحل التقاضي مع إيلاء الاعتبار الواجب لنضج الطفل وأية صعوبات قد تعترضه في الكلام أو اللغة أو التواصل.

- وينص البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية على أن تسن الدول تشريعات جنائية تطبق أيضاً على الكيانات القانونية، بما فيها المؤسسات التجارية. وينبغي أن تنظر الدول في اعتماد المسؤولية القانونية الجنائية - أو أي شكل آخر من أشكال المسؤولية القانونية يكون له نفس الأثر الرادع - فيما يتعلق بالكيانات القانونية، بما فيها المؤسسات التجارية، في حالات الانتهاك الخطير لحقوق الطفل، من قبيل العمل القسري. وينبغي أن تكون المحاكم الوطنية مختصة بالنظر في هذه الانتهاكات الخطيرة وفقاً لقواعد اختصاص مقبولة.

- وينبغي أن تبذل الدول كل ما في وسعها لتيسير إمكانية اللجوء إلى آليات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية، بما فيها البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق بإجراء تقديم البلاغات، حتى يستطيع طفل بمفرده أو مجموعة أطفال أو ممثليهم الحصول على الانتصاف من تقصير الدولة في احترام وحماية وإعمال حقوق الطفل فيما يتصل بالأنشطة والعمليات التجارية.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٩ حول التطبيق المحلي للعهد:

- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز (،) ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحالت أعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.

١١. اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٢٠٠٥/٢٠.

- يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا تُبرِّره طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساقَت في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣، والفقرة (أ) ١ من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢ (أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحيانا ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.

التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:

- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريراتها المباشرة، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجّع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.

◆ الحق في العدل للطفل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٤٠: «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».

المادة ٦٢: «يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه». يحضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير. إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل».

المادة ٤٠٤: «تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها».

المادة ٢٣١: «يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

يوماً من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة ٢٥٣: «يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوماً من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة».

المادة ٧: «يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون (المتعلق بحوادث الشغل):

- الأحداث الموضوعون بقرار في مراكز الإصلاح والتهديب والذين يتابعون تكويناً مهنيًا».

المادة ٨: «يستفيد أيضاً من أحكام هذا القانون الطلبة الخارجيون والداخليون والمقيمون بالمراكز الاستشفائية غير الموظفين وتلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التأهيل أو التكوين المهني، العمومية أو الخصوصية، وكذا المستفيدون من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها.

ولا تطبق أحكام الفقرة الأولى على الحوادث الواقعة لتلاميذ المؤسسات أو المراكز المذكورة أعلاه أثناء تلقيهم الدروس النظرية التي لا تحتوي على أعمال يدوية ودروس التعليم العام وكذا الحوادث الواقعة أثناء مسافة الذهاب والإياب».

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٣٥٦: «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً».

- تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

لاشك أن إقرار العدل يشكل أساساً للملك واستقرار الأمم، وشيوع الطمأنينة على الأنافس والأموال، ولعل العدل في حق الشغل وإنصاف الأجير والمشغل على حد سواء يضمن استقرار العمل وحفظ الحقوق، بحيث يعرف كل طرف حقوقه وواجباته، ويدرك أن كل تجاوز أو انتهاك للحقوق مراقب من طرف القضاء ومصان بواسطة التشريع.

والنصوص التشريعية الوطنية واكبت بشكل مستمر التشريعات الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية ونخص بالذكر منها في هذا الباب اتفاقية حقوق الطفل، التي عملت على مراعاة مختلف حقوق الطفل الأجير بالخصوص في الجوانب المتعلقة بحرية والمساواة والعدل وحفظ الكرامة، ومن ثم فإن العمل القضائي المغربي بدوره كرس نفس التوجهات في إطار حماية الأجير الطفل، وذلك من أجل حفظ حقوقه التي يضمنها الدستور قبل كل شيء وتطبيقاً، يلاحظ أن الحق في العدل مضمون بشكل واضح من حيث احترام تطبيق القانون وفقاً لما تنص عليه أيضاً الاتفاقيات الدولية، فقد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ ١٢/٠٩/٢٠١٣ تحت عدد ١١٩٤ في الملف الاجتماعي عدد ١٦٦٤/٥/٢٠١٢ «لكن حيث إن الثابت أن المطلوب في النقض مندوب للأجراء، وأن هذا الأخير ومن في حكمه خصهم المشرع بضمانات إضافية عما منح لغيرهم من الأجراء إذ نصت المادة ٤٥٧ من مدونة الشغل على أن كل إجراء تأديبي يعتمد المشغل اتخاذه في حقهم يجب أن يكون موضوع مقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل»، ومن تم يلاحظ أن إنصاف هذا الصنف من الأجراء إنما هو تكريس للعدل وحفظ الحقوق وفقاً أيضاً للتشريعات الدولية المصادق عليها من طرف المملكة المغربية.

وتجدر الإشارة بهذا الخصوص إلى أن الطفل العامل وفقاً للمعايير الدولية، مشمول بالحماية اللازمة لجعله يستفيد من منحه الاعتبار اللازم له، ويتمتع به بأكبر قدر من الضمانات وتمكينه من التعبير عن رأيه بحرية، والمشرع المغربي من خلال النصوص الوطنية المتعلقة بقانون الشغل منح للأجير الطفل كافة الحقوق المكفولة بمقتضى الاتفاقيات الدولية، فمن حيث الاستفادة من خدمة القضاء فهي مكفولة بمقتضى المادة ٤٠ من مدونة الشغل، أيضاً من الحقوق الأساسية التي توافق فيها مدونة الشغل المعايير الدولية حق الاستماع للأجير الطفل بمقتضى المادة ٦٢ وذلك من أجل الدفاع عن نفسه وتقديم كافة مبرراته في حالة ادعاء الخطأ في حقه أو محاولة فصله من العمل، وذلك بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي باختياره، وهذا الأمر يشكل ضماناً قوية لتحقيق عدالة مثلى والحفاظ على محاكمة عادلة وفقاً للمعايير الدولية، كما أن المدونة منعت الطفل بحق الانضمام للنقابات بحرية واختبار، كما أنها تكفل له حقوقاً أفضل مما يتمتع به الأجير العادي،

ومتعته بامتيازات أفضل، ويتجلى ذلك من خلال المادة ٢٣١ التي تخول له الحق في الاستفادة من تعويض عن العطلة السنوية يوازي يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشر. في حين أن للأجير العادي مقابل يوم ونصف فقط عن كل شهر عمل كما جاء في المادة ٢٥٣، كما يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوماً من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة».

وتتجلى المعايير الدولية أكثر في شمول الأطفال التلاميذ المتمدرسين أو الذين يتابعون تكويناً مهنيًا وحتى الأحداث الجانحين، بتغطية قانونية تمكنهم من الاستفادة من التعويضات المستحقة، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها. المادتين ٧ و ٨ من قانون حوادث الشغل. ومن ثم فإن رقابة القضاء على حقوق الطفل واضحة من خلال النصوص المبينة أعلاه وغيرها، مما يتحقق معه عدالة مثالية من شأنها حماية الطفل الأجير من هضم حقوقه، وتحقيق الغاية المنشودة من خلال التفسيرات الواردة بخصوص العهود والاتفاقيات الدولية.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي:

تطبيق قضائي: جاء في القرار الصادر عن محكمة النقض تحت عدد ١٦٨٣ بتاريخ ٢٠١٢/٠٨/٣٠ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١١/١/٥٥٦ «أنه كون المصاب في حادثة شغل قاصر لا يحول دون استفادته من التعويضات المترتبة عنها مادام المشرع لم يستبعد فئة الأجراء القاصرين من مقتضيات ظهير ١٩٦٣/٠٢/٠٦ الخاصة بالتعويضات عن حوادث الشغل»

فمن خلال القرار المذكور يتبين أن الاجتهاد القضائي سد الفراغ التشريعي المتعلق بالتنصيص صراحة على استفادة القاصر العامل من التعويضات المستحقة عن الأضرار الناتجة عن حادثة شغل، علماً أنه حدد بعض الفئات المستفيدة والتي بحكم طبيعة عملها يكون سنهما في الغالب أقل من ١٨ سنة كما هو منصوص عليه في المادة ٧ من قانون حوادث الشغل؛

كما تجدر الإشارة أيضاً إلى أنه بالنسبة للأطفال الذين يقل سنهم عن السن القانوني المحدد بمقتضى مدونة الشغل (أكثر من ١٥ سنة) نتساءل عن مصير حقوق الطفل المفصول من العمل، هل يمكن له الاستفادة من التعويضات المقررة بمقتضى المدونة المذكورة أم في إطار القواعد العامة، أم ليس له الحق لأنه قاصر ولا يتوفر على الحد الأدنى للسن القانوني للعمل، ومن ثم فإن هذا الفراغ التشريعي يجعل المحاكم في حيرة من أمرها بخصوص القانون الواجب التطبيق سعياً إلى عدم تضييع حقوق القاصر الذي أسدى في الواقع عملاً للمشغل. ومن ثم فإن تدخل المشرع لحسم هذا الأمر وتحديد الحلول القانونية له، سيرسخ العمل القضائي ليصبح تشريعاً وطنياً منسجماً مع توصيات الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

ويلاحظ أن هذا القرار يتلاءم مع أحكام المادة ٤٠ من مدونة الشغل و مقتضيات المادة ١٢ من اتفاقية حقوق الطفل.

٦- الحق في الأمن والسلام للطفل في مجال الشغل:

◆ الحق في الأمن والسلام للطفل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

الاتفاقية رقم ١٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١:

المادة ٣: «يحظر استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ».

اتفاقية حقوق الطفل:

المادة ٦:

١. «تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة.

٢. تكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه».

المادة ٣٢: «تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي».

البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة

المادة ١: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة عملياً لضمان عدم اشتراك أفراد قواتها المسلحة الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر اشتراكاً مباشراً في الأعمال الحربية».

◆ الحق في الأمن والسلام للطفل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

اتفاقية حقوق الطفل:

التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلدتهم المنشأ):

- لما كان تجنيد القصر ومشاركتهم في أعمال القتال ينطويان على خطر كبير يُعرض الطفل إلى ضرر لا يمكن جبره فيما يتعلق بحقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حقه في الحياة، فإن التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية، مقروءة بالاقتران مع المادتين ٣ و ٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلقة باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، تستتبع آثاراً تتجاوز حدود إقليم الدولة، وينبغي للدول أن تمتنع عن إعادة أي طفل بأي شكل من الأشكال إلى حدود دولة حيث يكون القاصر مُعرضاً لخطر حقيقي بأن يقع ضحية للتجنيد أو المشاركة، على نحو مباشر أو غير مباشر، في أعمال القتال.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية)-

- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكاماً لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن

العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

مجال مكافحة عمل الأطفال:

قامت منظمة العمل الدولية بتقسيم فئات عمل الأطفال إلى ثلاث أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصادياً، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة. وفي ما يلي شرح لهذه الفئات:

- يشكل «النشاط الاقتصادي» مفهوماً واسع النطاق يشمل الأنشطة الأكثر إنتاجية التي يقوم بها الأطفال، سواء كانت في سوق العمل أو خارجها، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، متممة لبضع ساعات فقط أو طيلة الوقت، على أساس عرضي أو منتظم، قانوني أو غير قانوني. ويُستثنى من النشاط الاقتصادي الأعمال التي يقوم بها الأطفال داخل منازلهم أو في إطار المدرسة. ولكي يعتبر الطفل نشطاً اقتصادياً، لا بد من أن يكون قد عمل على الأقل ساعة واحدة في أي يوم من أيام فترة مرجعية تمتد على سبعة أيام. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح: «الأطفال النشطون اقتصادياً»، هو مصطلح مستخدم لأغراض الإحصاء أكثر منه لأغراض قانونية.

- ويشكل «عمل الأطفال» مفهوماً أضيق نطاقاً من مفهوم «الأطفال النشطون اقتصادياً»، ويستثنى كافة الأطفال الذين بلغوا سن ١٢ عاماً أو تجاوزوه والذين يعملون بضع ساعات فقط في الأسبوع في أشغال خفيفة مجازة، وأولئك البالغين ١٥ عاماً أو أكثر، والذين يشغلون أعمالاً غير مصنفة على أنها «خطرة». ويرتكز مفهوم «عمل الأطفال» على اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ رقم (١٣٨) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تتضمن أشمل تعريف دولي ذي حجية للحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل، ينطوي على «نشاط اقتصادي».

- ويعرف «العمل الخطر الذي يؤديه الأطفال» بأنه أي نشاط أو عمل ينطوي، من حيث طبيعته أو نوعه على آثار سلبية على سلامة الأطفال وصحتهم (الجسدية أو العقلية) ونموهم النفسي، أو يؤدي إليها. وقد ينجم الخطر عن عبء العمل المفرط، والشروط الجسدية للعمل، أو كثافة العمل من حيث مدة أو ساعات العمل حتى حين يكون النشاط أو العمل معروفاً بأنه غير خطير.

◆ الحق في الأمن والسلام للطفل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

المادة ١٤٤: «يجب للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع لوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم. يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأياً مطابقاً لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.»

المادة ١٤٥: «يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلاً، أو مشخصاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً للعون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره. يحق لهذا العون أن يسحب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.»

المادة ١٤٦: «يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المريح.»

المادة ١٤٧: «يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثاً دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بملوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطراً على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.» يمنع أيضاً على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بملوان، أو ألعبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثاً دون السادسة عشرة.

المادة ١٤٩: «يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد ١٤٥ إلى ١٤٨ أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علماً بذلك.»

المادة ١٧٢: «يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين ١٧٥ و ١٧٦ أدناه. يعتبر شغلاً ليلياً في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً. يعتبر شغلاً ليلياً في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوماً فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة ١٧٢ أعلاه. غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة ١٧٣ أعلاه.»

المادة ١٧٩: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم.»

المادة ١٨٠: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.»

المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.»

- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفاً صحية ملائمة.»

القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية:

المادة ٤: «تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة.»

القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:

المادة ٦: «يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في ١٨ سنة. غير أنه يمكن خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات بتدريج من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة بصفتهم عاملات أو عمالاً منزليين، شريطة أو يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. تعرض العاملات والعمال المنزليون المتروحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلاً، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً بيناً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية :

تجدر الإشارة إلى أن التأثيرات السلبية المدمرة لعمالة الأطفال يمكن تلخيصها فيما يلي :

يوجد أربعة جوانب أساسية يتأثر بها الطفل الذي يستغل اقتصادياً بالعمل الذي يقوم به وهي:

١. التطور والنمو الجسدي: تتأثر صحة الطفل من ناحية التناسق العضوي والقوة، والبصر و السمع وذلك نتيجة الجروح والكدمات الجسدية، الوقوع من أماكن مرتفعة، الخنق من الغازات السامة، صعوبة التنفس، نزف وما إلى آخره من التأثيرات.
٢. التطور المعرفي: يتأثر التطور المعرفي للطفل الذي يترك المدرسة ويتوجه للعمل، فقدراته وتطوره العلمي يتأثر ويؤدي إلى انخفاض بقدراته على القراءة، الكتابة، الحساب، إضافة إلى أن إبداعه يقل.
٣. التطور العاطفي: يتأثر التطور العاطفي عند الطفل العامل فيفقد احترامه لذاته وارتباطه الأسرى وتقبله للآخرين، وذلك جراء بعده عن الأسرة ونومه في مكان العمل وتعرضه للعنف من قبل صاحب العمل أو من قبل زملائه.
٤. التطور الاجتماعي والأخلاقي: يتأثر التطور الاجتماعي والأخلاقي للطفل الذي يعمل، بما في ذلك شعور بالانتماء إلى الجماعة والقدرة على التعاون مع الآخرين والقدرة على التمييز بين الصحيح والخاطئ، وكتمان ما يحصل له، وأن يصبح الطفل كالعبد لدى صاحب العمل.

ولتجنب الآثار السلبية على السلامة الفكرية والمعنوية وأيضاً المادية للطفل، فإن المشرع المغربي أورد عدة نصوص قانونية تهم على الخصوص اتخاذ جميع التدابير اللازمة من طرف المشغل لحماية سلامة الأجراء وصحتهم من خلال مقتضيات المادة ٢٤ من مدونة الشغل وكذا مواكبة الوضع الصحي وتببع المقاولات بالمراقبة من طرف مفتشي الشغل بخصوص اشتغال الأطفال في ألعاب تشكل خطراً إما على الحياة أو الصحة أو الأخلاق من خلال المواد ١٤٧ و ١٤٩ و ١٧٢ و ١٧٩ و ١٨٠ و ١٨١ و ٢٨١ من مدونة الشغل؛

وبالتالي فإن المشرع سعى إلى إعمال مقتضيات الاتفاقيات الدولية ضمن النص الوطني، مما يؤكد التزام المملكة المغربية دولياً باحترام العهود والمواثيق الدولية التي صادقت عليها، وجعل الطفل العامل ينعم بحماية حقيقية في مجال الحقوق المخولة له. ومن ضمن الأمثلة على ملاءمة النص الوطني للاتفاقيات الدولية:

فمثلاً نصت المادة ٢٨٣ من مدونة الشغل على أنه: « يمنع شراء أو استئجار الآلات، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطراً على الأجراء، والتي تتوفر أصلاً على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات مجهزة بهذه الوسائل». وهذا مطابق لما نصت عليه المادة ٦ من الاتفاقية رقم ١١٩. كما حددت المادة ٣٠٢ الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طناً، وهذه المادة هي مطابقة لما جاء في الاتفاقية رقم ٢٧ المتعلقة بإثبات الوزن على الأحمال الثقيلة المنقولة بالسفن.

◆ توصيات إدماج المعايير الدولية في التطبيق القضائي :

تطبيق قضائي:

جاء في قرار لمحكمة النقض بتاريخ ٢٧/٠٦/٢٠١٣ تحت عدد ٩٤٠ في الملف الاجتماعي عدد: ٢٤٣/١/٥/٢٠١٣ « لكن حيث إنه بمقتضى المادة ٦٣ من مدونة الشغل في فقرتها الثانية « يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل. كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله»، والمطلوبة في النقض (المشغلة) نسبت للطاعنة ارتكابها خطأ اعتبرته جسيماً يتمثل في تعنيف تلميذة بالقسم بحكم أنها هي مدرستها ثم مغادرتها العمل وقد أحضرت إثباتاً لذلك الشاهد والشاهدة...، وإذا كان الشاهد الأول لم يؤكد واقعة الاعتداء خلافاً لما ذهب إليه القرار فإن الشاهدة الثانية صرحت بمحضر البحث أن الطاعنة ضربت الطفلة وهو ما استنتجت منه المحكمة، وعن صواب، ثبوت الخطأ في حقها في غياب أي مأخذ على الشاهدة من شأنه استبعاد شهادتها إذ الادعاء هي بدورها كانت محل طرد، وأن شهادتها شهادة مجاملة وأنها لم تحضر إلا بالمرحلة الإستئنافية كل ذلك لا يشكل طعناً جدياً فيها، والمحكمة إن كانت قد استندت للقول بثبوت المغادرة في حق الطاعنة إلى رفضها الامتثال لمسطرة الفصل التأديبي المنصوص عليها بالمادة ٦٢ من مدونة الشغل والتي كانت قد استدعت لها من طرف المطلوبة يوم ٢٣/٠٧/٢٠٠٨ فإن ذلك لا يخولها (المحكمة) التثبيت مما إذا كانت مسطرة الفصل قد احترمت أم لا مادامت الطاعنة لم تتمسك بخرقها أمامها ولا يجوز لها إثارتها أول مرة أمام محكمة النقض، فتكون الطاعنة بذلك قد ارتكبت الخطأ المذكور وهو ما يشكل خرقاً لاتفاقية حقوق الطفل المؤرخة في ٢٠/١١/١٩٨٩ المصادق عليها من طرف المغرب

بتاريخ ١٩/١٢/١٩٩٦، وغادرت العمل وهو ما انتهى إليه القرار الذي كان معللاً بما فيه الكفاية والوسيلة لا سند لها.»

من خلال هذا الاجتهاد يتبين أن مقتضيات المادة ٦٢ من مدونة الشغل غير ملزمة للمحكمة إلا إذا تمسك بها الأجير، وهنا نوصي بجعل المحكمة مقيدة بإثارة عدم احترام مسطرة الفصل بشكل تلقائي حتى ولو لم يتمسك بها الأجير.

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>من خلال استقراء النصوص الوطنية يتبين أن المشرع المغربي ، قد أولى عناية خاصة لحماية الطفل وضمان سلامته وحقه في الحياة، ويتجلى ذلك من خلال فرضه على المشغل ضمان نظافة مكان الشغل، وتوفير شروط السلامة الصحية ، خاصة ما تعلق منها بالوقاية من الحرائق والإنارة والتهوية والصرف الصحي ، وعدم تعريض القاصرين للخطر وعدم تحميلهم أكثر من طاقتهم وعدم تشغيلهم دون سن السادسة عشرة من العمر (المواد ٢٨١ - ١٨١ - ٢٨٩ ..) من مدونة الشغل، ويتبين من خلال ذلك مدى انسجام التشريع الوطني مع المقتضيات الواردة بالاتفاقيات الدولية ذات الصلة مما يدل على الانخراط التام للمملكة في مجال مواكبة المجتمع الدولي بخصوص ملاءمة تشريعاته الوطنية مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المصادق عليها؛</p> <p>وتجدر الإشارة في نفس السياق أن القضاء المغربي واكب بدوره التشريعات الدولية ، وعمل على إدماجها ضمن أحكامه وقراراته على مختلف مستويات المحاكم وخاصة محكمة النقض ، ففي مجال حماية الحق في الحياة فقد صدر قرار عن محكمة النقض بتاريخ ٢٠١٣/٠٢/١٤ تحت عدد ٢٥٧ في الملف رقم ٢٠١٢/٢/٥/١١٤٣ مضمناه أن رفض الأجير القيام بعمل من شأنه أن يعرض صحته أو سلامته للخطر، لا يعد مغادرة تلقائية بل هي مغادرة اضطرارية توجب على المشغل التعويض باعتبار ذلك</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاوله».</p> <p>المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>ويجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p> <p>المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ٣: «يحظر استخدام الأحداث الذكور الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ».</p> <p>اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p>المادة ٦:</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة.</p> <p>٢. تكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه.</p> <p>المادة ٣٢:</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.</p> <p>البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة</p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة عملياً لضمان عدم اشتراك أفراد قواتها المسلحة</p>	<p>الحق في الحياة</p>	<p>٢. الطفل</p>

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	يعد فصلاً من العمل ؛ ، ومن تم يمكن القول أن التشريع الوطني لأمس بشكل متوافق ما تنص عليه الاتفاقيات الدولية ، كما أنه أحاط التدابير المبينة أعلاه بضمانات تنفيذها وذلك بالتنصيص على عقوبات زجرية لمخالفاتها : المادة ١٥٠ يعاقب بغرامة من ٢٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ درهم عما يلي: - عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة ١٤٥ ؛ - عدم التقيد بمقتضيات المادة ١٤٦ ؛ - عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة ١٤٨ لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم. يعاقب بغرامة من ٣٠٠ إلى ٥٠٠ درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة ١٤٧. تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم ترع في حقهم أحكام المادة ١٤٧، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ ٢٠,٠٠٠ درهم. المادة ١٥١: «يعاقب بغرامة من ٢٥,٠٠٠ إلى ٣٠,٠٠٠ درهم على مخالفة المادة ١٤٣.	المادة ٣٢٧: «يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل، إخضاع الأجراء المبيينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل: - كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختبار؛ - كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهراً، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة؛ - كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديدها دوريتها». القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية: المادة ٤: «تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة». القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر: المادة ١: «يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية)- - وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، يتلقون تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل. * تفسيرات منظمة العمل الدولية: مجال مكافحة عمل الأطفال: قامت منظمة العمل الدولية بتقسيم فئات عمل الأطفال إلى ثلاثة أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصادياً، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة. وفي ما يلي شرح لهذه الفئات: - يشكل «النشاط الاقتصادي» مفهوماً واسع النطاق يشمل الأنشطة الأكثر إنتاجية التي	الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر اشتراكاً مباشراً في الأعمال الحربية		

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين ٦ أيام و٣ أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين».	<p>الوظيفة أو النفوذ أو الاستغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p> <p>ولا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي.</p> <p>ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>ولا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p> <p>ويقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره.</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>يقوم بما الأطفال، سواء كانت في سوق العمل أو خارجها، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، متممة لبضع ساعات فقط أو طيلة الوقت، على أساس عرضي أو منتظم، قانوني أو غير قانوني. ويُستثنى من النشاط الاقتصادي الأعمال التي يقوم بها الأطفال داخل منازلهم أو في إطار المدرسة. ولكي يعتبر الطفل نشطاً اقتصادياً، لا بد من أن يكون قد عمل على الأقل ساعة واحدة في أي يوم من أيام فترة مرجعية تمتد على سبعة أيام. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح: «الأطفال النشطون اقتصادياً»، هو مصطلح مستخدم لأغراض الإحصاء أكثر منه لأغراض قانونية.</p> <p>- ويشكل «عمل الأطفال» مفهوماً أضيق نطاقاً من مفهوم «الأطفال النشطون اقتصادياً»، ويستثني كافة الأطفال الذين بلغوا سن ١٢ عاماً أو تجاوزوه والذين يعملون بضع ساعات فقط في الأسبوع في أشغال خفيفة مجازة، وأولئك البالغين ١٥ عاماً أو أكثر، والذين يشغلون أعمالاً غير مصنفة على أنها «خطرة». ويرتكز مفهوم «عمل الأطفال» على اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ رقم (١٣٨) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تتضمن أشمل تعريف دولي ذي حجية للحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل، ينطوي على «نشاط اقتصادي».</p> <p>- ويعرف «العمل الخطر الذي يؤديه الأطفال» بأنه أي نشاط أو عمل ينطوي، من حيث</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>طبيعته أو نوعه على آثار سلبية على سلامة الأطفال وصحتهم (الجسدية أو العقلية) ونموهم النفسي، أو يؤدي إليها. وقد ينجم الخطر عن عبء العمل المفرط، والشروط الجسدية للعمل، و/ أو كثافة العمل من حيث مدة أو ساعات العمل حتى حين يكون النشاط أو العمل معروفاً بأنه غير خطر.</p> <p>اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p><u>التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:</u></p> <p>تعترف المادة ٦ من الاتفاقية بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة وبأن على الدول أن تكفل بقاء الطفل ونموه. وتذكر اللجنة فهمها لنمو الطفل في التعليق العام رقم ٥ (٢٠٠٣) عن التدابير العامة لتنفيذ الاتفاقية باعتباره «مفهوماً شاملاً يغطي نمو الطفل البدني والعقلي والروحي والمعنوي والنفسي والاجتماعي. ويمكن لأنشطة وعمليات المؤسسات التجارية أن تؤثر على إعمال المادة ٦ بطرق مختلفة. وعلى سبيل المثال، فإن التدهور والتلوث البيئيين الناتجين عن الأنشطة التجارية يمكن أن يهددا حقوق الطفل في الصحة والأمن الغذائي وإمكانية الحصول على مياه الشرب الآمنة. وعندما تتطلب ممارسات التوظيف في المؤسسات التجارية من البالغين العمل ساعات طويلة، فإن الأطفال الأكبر سناً، ولا سيما الفتيات، قد يتولون واجبات آبائهم المنزلية والمتعلقة برعاية الأطفال، وهو ما يمكن أن يؤثر سلباً</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>على حقهم في التعليم واللعب؛ وبالإضافة إلى ذلك، فإن ترك الأطفال وحدهم أو في رعاية أشقائهم الأكبر سناً يمكن أن تكون له تبعات على جودة الرعاية وصحة الأطفال الصغار.</p> <p><u>التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلدهم المنشأ):</u></p> <p>- لما كان تجنيد القصر ومشاركتهم في أعمال القتال ينطويان على خطر كبير يُعرض الطفل إلى ضرر لا يمكن جبره فيما يتعلق بحقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حقه في الحياة، فإن التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية، مقروءة بالاقتران مع المادتين ٣ و ٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، تستتبع آثاراً تتجاوز حدود إقليم الدولة، وينبغي للدول أن تمتنع عن إعادة أي طفل بأي شكل من الأشكال إلى حدود دولة حيث يكون القاصر معرضاً لخطر حقيقي بأن يقع ضحية للتجنيد أو المشاركة، على نحو مباشر أو غير مباشر، في أعمال القتال.</p>			

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>يعتبر الحق في الكرامة بالنسبة للطفل العامل، حقاً أساسياً، وهو حقٌّ يشكّل الإطار للعديد من حقوق الإنسان الأخرى. وهو يرتبط مباشرة بالمساواة، والخصوصية، والسمعة الطيبة، ومنع الإهانة والضرر الجسدي، وحرية الإنسان في التفكير، والاعتقاد، والتصرف والتعبير عن نفسه. كل ذلك يكون دون تمييز في الدين أو الجنس، أو الأصل أو الوضع الاقتصادي أو الجسدي أو المحدوديات الجسدية أو العقلية. ومن هذا المنطلق وكما يتبين ذلك من النصوص الوطنية، فإن المشرع المغربي توفّق إلى حد بعيد في إعمال المعايير الدولية ضمن تشريعاته المرتبطة أساساً بحق الطفل في الكرامة، فمن حيث تحديد سن العمل فإنه طبقاً للمادة ١٤٣ من مدونة الشغل سار في اتجاه تحديد الحد الأدنى لقبول الحدث في العمل في ١٥ سنة مع إمكانية رفعه إلى ١٨ سنة في بعض الحالات الواردة بالمادة ١٤٥ وما يليها من مدونة الشغل، والمتعلقة أساساً بالتمثيل أو التشخيص في العروض العمومية، وأن المشرع حدد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون سن ١٨ سنة دون إذن مكتوب كمقاولات الإنتاج السينمائي أو التلفزيوني أو الإذاعي...</p> <p>كما حرص المشرع المغربي على ضمان الحماية القانونية لتجنّب اشتغال الأطفال في أعمال تتسم بالخطورة أو القهر أو الإخلال بالأخلاق الحميدة كما أكدت</p>	<p><u>مدونة الشغل:</u></p> <p>- المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».</p> <p>- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاول».</p> <p>- المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطرة بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».</p> <p><u>القانون الجنائي:</u></p> <p>- الفصل ٢-٤٦٧: «يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسة آلاف إلى عشرين ألف درهم ما لم يكن الفعل جريمة أشد، كل من استغل طفلاً دون الخامسة عشرة سنة لممارسة عمل قسري أو توسط أو حرض على ذلك. ويقصد بالعمل القسري بمفهوم الفقرة السابقة إجبار الطفل على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه».</p> <p><u>القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية:</u></p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية: اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p>التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:</p> <p>- يجب على الدول تنظيم ظروف العمل وكفالة ضمانات لحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والأعمال الخطرة أو التي تؤثر على تعليمهم أو تضر بصحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وعادة ما تكون هذه الأعمال، على سبيل المثال لا الحصر، في الاقتصادات غير الرسمية والعائلية. ومن ثم يتعين على الدول وضع وتنفيذ برامج تهدف إلى الوصول للمؤسسات التجارية في تلك السياقات، بطرق منها إنفاذ المعايير الدولية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني لسن الاستخدام وظروف العمل الملائمة، والاستثمار في التعليم والتدريب المهني، وتوفير الدعم لعملية انتقال مقبولة للأطفال إلى مرحلة العمل. ويتعين على الدول ضمان أن تكون سياسات الحماية الاجتماعية وحماية الأطفال شاملة للجميع، ولا سيما الأسر في الاقتصاد غير الرسمي.</p> <p>- وبموجب الاتفاقية، يقع على عاتق الدول الالتزام باحترام حقوق الطفل وضمانها داخل ولايتها. ولا تقتصر ولاية الدولة في الاتفاقية على «الإقليم». فوفقاً للقانون الدولي، حثت اللجنة في السابق الدول على</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩:</p> <p>المادة ١: «تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها».</p> <p>المادة ٣: «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 الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛ ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛ ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها؛ د) الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٣٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو تكون هذه</p>	<p>الحق في الكرامة</p>	<p>٢. الطفل</p>

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>على ذلك المادة ١٨١ من مدونة الشغل، وفي ذلك تجسيد واضح للمعايير الدولية التي توصي الدول بنهج سياسات لضمان توفير الحماية الاجتماعية وحماية الأطفال من المخاطر والاستغلال في أنشطة إباحية تمس بكرامتهم وسلوكهم الأخلاقي،</p> <p>ويبدو أن المشرع المغربي عند تطرقه إلى موضوع اليد العاملة الأجنبية سواء المتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب، فإنه لم يتطرق بهذا الخصوص إلى تقرير حماية الأحداث دون سن الثامنة عشرة، مما يعتبر معه ذلك تقصيرا تشريعيًا يتعين تداركه والتنصيص عليه على الرغم من كون المادة ٥٢٠ من مدونة الشغل تشير إلى مراعاة الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.</p> <p>ويتعين الإشارة أيضا أن المشرع جرم استغلال الأطفال دون الخامسة عشرة سنة في ممارسة العمل القسري وذلك بإجباره على ممارسة عمل لا يسمح به القانون أو القيام بعمل مضر بصحته أو سلامته أو أخلاقه أو تكوينه، وذهب في نفس السياق إلى تحديد سن التجنيد في ١٨ سنة، وكل ذلك يتماشى مع مرامي الاتفاقيات و العهود الدولية ذات الصلة .</p> <p>إن كرامة الطفل الأجير من ضمن المقومات الأساسية لعقد الشغل، وهذا الاتجاه هو الذي ساندته مدونة الشغل من خلال عدة مقتضيات قانونية تصب في اتجاه حماية الحق في الكرامة، ويتجلى ذلك من خلال</p>	<p>المادة ٤ : «تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة».</p> <p>القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والمنزليين :</p> <p>المادة ٦ : «يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في ١٨ سنة. غير أنه يمكن خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة بصفتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضاءه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. وتعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.»</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر :</p> <p>المادة ١ : «يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>حماية حقوق الأطفال الذين قد يوجدون خارج حدودها الإقليمية. كما أكدت على أن التزامات الدولة بموجب الاتفاقية وبروتوكولاتها الاختيارية تنطبق على كل طفل داخل إقليم الدولة وكل الأطفال الخاضعين لولايتها. ويشار صراحة أيضاً إلى الالتزامات خارج الإقليم في البروتوكول الاختياري بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، حيث تنص الفقرة ١ من المادة ٣ على أن تكفل كل دولة أن تتم، كحد أدنى، تغطية الجرائم الواردة في تلك الفقرة تغطية كاملة بموجب قانونها الجنائي أو قانون العقوبات فيها، سواء أكانت هذه الجرائم ترتكب محلياً أو دولياً. وبموجب الفقرة ٤ من المادة ٣ من نفس البروتوكول، يتعين تحديد مسؤولية الأشخاص الاعتباريين، بما يشمل المؤسسات التجارية، عن تلك الجرائم سواء كانت جنائية أو مدنية أو إدارية.</p> <p>* التعليق العام رقم ١١ حول أطفال الشعوب الأصلية وحقوقهم بموجب الاتفاقية:</p> <p>تنص المادة ٣٢ من الاتفاقية على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يعيق تعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو المعنوي أو الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ (اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام) والاتفاقية رقم ١٨٢ (اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال) قد أرسنا</p>	<p>الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى بسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث».</p> <p>اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p>المادة ٣٢ :</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.</p> <p>٢. تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:</p> <p>أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،</p> <p>ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،</p> <p>ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة بفعالية».</p> <p>البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة</p>		

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>سن مقتضيات واضحة تحث المشغل على ضرورة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية كرامة الأجير أثناء تأدية عمله لفائدة المشغل وتحت إمرته المادة ٢٤؛ كما أن المادة ١٨١ تمنع تشغيل الأحداث دون ١٨ سنة ، في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم. كما أن المشرع المغربي أحاط المقتضيات المبينة أعلاه بحماية قانونية تتمثل في مقتضيات زجرية بالنسبة لمخالفها. ومن تم لا بد من التأكيد على أن العمل القضائي المغربي كرس بدوره الحماية القانونية للطفل الواردة بالاتفاقيات الدولية وذلك ضمن أحكامه : فقد ورد بالقرار الصادر عن محكمة النقض تحت عدد ٩٢٨ بتاريخ ٢٠/٠٦/٢٠١٣ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٣/٠٦/٢٠١٣٩٨ ما مضمونه أن الاتهام الموجه للأجير بسرقة الخبز دون أن يقع إثباته ومغادرته للعمل بسبب ذلك يجعل الفصل مقنعا لأن الاتهام يشكل إهانة له ومساسا بكرامته أمام زملائه ، مما يستوجب تعويضه.</p> <p>إن العمل القضاء المغربي كرس حقوقا تضمنها الاتفاقيات الدولية والتشريعية الوطنية، ترتبط أصلا وأساسا بكرامة الأجير ، ومن الأمثلة على ذلك أن المحكمة الابتدائية بالرباط قضت في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١ في الملف رقم ٢٠١١/١٥٠١/٦٩٨ الغرفة الاجتماعية : « حيث تمسكت المدعى عليها بكون المدعية ارتكبت مجموعة من الأخطاء الجسيمة تبرر فصلها من العمل</p>	<p>استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتياط أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p> <p>ولا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>ولا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>المادة ٢: «تكفل الدول الأطراف عدم خضوع الأشخاص الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر للتعذيب الإجباري في قواتها المسلحة».</p> <p>البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية:</p> <p>المادة ١</p> <p>تحظر الدول الأطراف بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية كما هو منصوص عليه في هذا البروتوكول.</p> <p>المادة ٢</p> <p>لغرض هذا البروتوكول:</p> <p>أ) يُقصد ببيع الأطفال أي فعل أو تعامل يتم بمقتضاه نقل طفل من جانب أي شخص أو مجموعة من الأشخاص إلى شخص آخر لقاء مكافأة أو أي شكل آخر من أشكال العوض؛</p> <p>ب) يُقصد باستغلال الأطفال في البغاء استخدام طفل لغرض أنشطة جنسية لقاء مكافأة أو أي شكل آخر من أشكال العوض؛</p> <p>ج) يُقصد باستغلال الأطفال في المواد الإباحية تصوير أي طفل، بأي وسيلة كانت، يمارس ممارسة حقيقية أو بالمحاكاة أنشطة جنسية صريحة أو أي تصوير للأعضاء الجنسية للطفل لإشباع الرغبة الجنسية أساسا.</p>		
	<p>معايير للتفريق بين عمل الأطفال الذي يجب إلغاؤه من جهة، والعمل المقبول الذي يقوم به الأطفال، مثل الأنشطة التي تمكنهم من اكتساب مهارات كسب العيش وتأكيد الهوية والثقافة من جهة أخرى. وعمل الأطفال هو ذلك العمل الذي يحرم الطفل من طفولته وإمكانياته وكرامته ويشكل خطراً على نموه البدني والعقلي.</p> <p>التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلد المنشأ):</p> <p>- تنطبق التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية وعن المادتين ٣ و ٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، أيضاً على الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم. ويجب على الدولة أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع تجنيد الأطفال أو استخدامهم من جانب أي طرف في نزاع. وتنطبق هذه الأحكام أيضاً على الجنود الأطفال السابقين الذين تخلوا عن وحداتهم ويحتاجون إلى حماية من إعادة التجنيد.</p> <p>- وينبغي أن يُعدّ الجنود الأطفال ضحايا نزاع مسلح أساساً. لذا ينبغي أن تُقدّم للجنود الأطفال السابقين، الذين كثيراً ما يجدون أنفسهم غير مصحوبين أو منفصلين عن ذويهم عند وقف النزاع أو عقب فرارهم من صفوف الجيش، جميع خدمات الدعم اللازمة لإعادة اندماجهم في الحياة العادية،</p>		

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>كرفضها تنفيذ مجموعة من المهام المكلفة بها منها خدمة الزبناء وغسل الأواني.</p> <p>وحيث إن الثابت من خلال وثائق الملف وجواب الطرفين أن مقرر الفصل الذي تم توجيهه للمدعية كان بتاريخ ٢٠١١/٠٣/٠٤ وهو التاريخ الذي كانت فيه هذه الأخيرة في فترة حمل.</p> <p>وحيث إنه طبقاً للفصلين ١٥٩ و ١٦٠ من مدونة الشغل فإنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشرة أسبوعاً.</p> <p>وحيث إن الإجراءات المذكورة وردت على نحو أمر ويترب عن عدم احترامها كما هو الشأن في نازلة الحال بطلان مقرر الفصل الموجه للأجيبة بصريح المادة ١٦٠ من مدونة الشغل، مما يكون معه إقدام المدعى عليها (المشغلة) على فسخ عقد الشغل الرابط بينهما غير مبرر ومشوباً بطابع التعسف، يخولها الحق في الحصول على التعويضات كما هو منصوص عليها قانوناً.</p> <p>والملاحظ من خلال استقراء الاجتهادات القضائية للقضايا الوطني، أن جل هذه الاحكام تتلاءم مع مقتضيات المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ و أحكام المادة ١٠ من مدونة الشغل.</p>	<p>ويقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>بما في ذلك المشورة النفسية والاجتماعية اللازمة. وينبغي التعرف على هؤلاء الأطفال وتسريحهم على سبيل الأولوية خلال أي عملية إحصاء وفصل. ولا يجوز عادة احتجاز الجنود الأطفال، وبخاصة الأطفال غير المصحوبين أو المنفصلين عن ذويهم، بل ينبغي أن يتفعلوا بتدابير الحماية الخاصة والمساعدة، ولا سيما فيما يتصل بتسريحهم وإعادة تأهيلهم. ويجب بذل جهود خاصة لتقديم الدعم إلى الفتيات اللاتي شاركن في صفوف الجيش، سواء بوصفهن محاربات أو بأي صفة أخرى، وتيسير إعادة اندماجهن.</p> <p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>مجال مكافحة عمل الأطفال:</p> <p>قامت منظمة العمل الدولية بتقسيم فئات عمل الأطفال إلى ثلاث أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصادياً، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة. وفي ما يلي شرح لهذه الفئات:</p> <p>- يشكل «النشاط الاقتصادي» مفهوماً واسع النطاق يشمل الأنشطة الأكثر إنتاجية التي يقوم بها الأطفال، سواء كانت في سوق العمل أو خارجها، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، متممة لبضع ساعات فقط أو طيلة الوقت، على أساس عرضي أو منتظم، قانوني أو غير قانوني. ويُستثنى من النشاط الاقتصادي الأعمال التي يقوم بها الأطفال داخل منازلهم أو في إطار المدرسة. ولكي يعتبر الطفل نشطاً اقتصادياً، لا بد</p>	<p>بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:</p> <p>المادة ٣</p> <p>لأغراض هذا البروتوكول:</p> <p>أ) يقصد بتعبير «الاتجار بالأشخاص» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء.»</p>		

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>من أن يكون قد عمل على الأقل ساعة واحدة في أي يوم من أيام فترة مرجعية تمتد على سبعة أيام. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح: «الأطفال النشطون اقتصادياً»، هو مصطلح مستخدم لأغراض الإحصاء أكثر منه لأغراض قانونية.</p> <p>- ويشكل «عمل الأطفال» مفهوماً أضيق نطاقاً من مفهوم «الأطفال النشطون اقتصادياً»، ويستثني كافة الأطفال الذين بلغوا سن ١٢ عاماً أو تجاوزوه والذين يعملون بضع ساعات فقط في الأسبوع في أشغال خفيفة مجازة، وأولئك البالغين ١٥ عاماً أو أكثر، والذين يشغلون أعمالاً غير مصنفة على أنها «خطرة». ويرتكز مفهوم «عمل الأطفال» على اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ رقم (١٣٨) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تتضمن أشمل تعريف دولي ذي حجية للحد الأدنى للسن القبول في الاستخدام أو العمل، ينطوي على «نشاط اقتصادي».</p> <p>- ويعرف «العمل الخطر الذي يؤديه الأطفال» بأنه أي نشاط أو عمل ينطوي، من حيث طبيعته أو نوعه على آثار سلبية على سلامة الأطفال وصحتهم (الجسدية أو العقلية) ونموهم النفسي، أو يؤدي إليها. وقد ينجم الخطر عن عبء العمل المفرط، والشروط الجسدية للعمل، و/ أو كثافة العمل من حيث مدة أو ساعات العمل حتى حين يكون النشاط أو العمل معروفاً بأنه غير خطير.</p>			

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>تطبيق قضائي:</p> <p>كرس العمل القضائي المغربي الحرية النقابية والانتماء ، وتصدى لكل محاولة للمساس بهذا الحق الأساسي للأجير الطفل أو الراشد ، ومن الأمثلة على ذلك فقد جاء في حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية بالقنيطرة بتاريخ ٢٠١٢/١٢/١٩ في الملف رقم ٢٠١٢/١٢/١٩ : « حيث أنكر المدعي ارتكابه أي خطأ جسيم عند عرض الفعل المنسوب إليه وتمسك بأن فصله من العمل تم بسبب انتمائه النقابي وترشحه لمنصب مندوب أجراء، وأن مشغلته حرقت المواد ٤٥٧ و ٤٥٨ من مدونة الشغل المتعلقة بفصل المرشحين لانتخاب مندوبي الأجراء».</p> <p>وحيث إن المشرع أفرد حماية خاصة لمندوب الأجراء وللممثل النقابي بدليل أن المادة ٩ من مدونة الشغل منعت المس بالحرية النقابية كما قرر ت المادة ٣٦ من نفس المدونة أنه لا يمكن للانتماء النقابي أو ممارسة التمثيل النقابي مطلقاً أن يكون مبرراً للفصل وأن هذه الحماية لصيقة بصفة مندوب الأجراء تبدأ بوضع اللوائح الانتخابية داخل المؤسسة ولا تسقط إلا بعد انتهاء مهمته بمرور ستة أشهر متم تاريخ انتهاء الانتداب ؛</p>	<p>إن الحرية في اختيار العمل، بالنسبة للطفل العامل الذي تتوفر فيه الشروط القانونية للعمل، أمر يكفله القانون، فإذا كان من المسلم به، وتماشياً مع الاتفاقيات الدولية، أن لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته، فإنه من باب أولى أن يضمن المشرع للطفل العامل الحق في اختيار عمله بكل حرية وفي مجموع التراب الوطني ؛</p> <p>وليس في المغرب أي قيد أو أساس لإرغام الناس على العمل ، وإذا مارغبوا في العمل فإنهم أحرار في اختيار العمل الذي يناسبهم. فإذا كانت الاتفاقيات الدولية توصي بأن كل شخص من حقه أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.</p> <p>وقد استجاب المشرع المغربي في وضعه للنصوص الوطنية إلى النهج المطلوب، وأقر بمبدأ الحرية في اختيار العمل والتوافق على الأجر ومكان العمل وتوقيته، إلا أنه قيد تلك الحرية بقيود تصب أساساً في مصلحة الطفل العامل ، سواء من حيث تحديد سن العمل ما بين ١٥ و ١٨ سنة أو توقيت العمل من خلال منع العمل ليلاً في الحالات التي يقرها القانون، كما أنه قرر حرية الانخراط في النقابات، ذلك أن القانون يسمح للقاصرين الذين تتجاوز سنهم ١٦ سنة بالانخراط في النقابة، ما لم يتعرض آباؤهم أو أمهاتهم أو أوصياؤهم على ذلك، فالقاعدة إذن حرية الانخراط</p>	<p><u>مدونة الشغل:</u> المادة ٩:</p> <p>يمنع كل مس بالحرية والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاول.</p> <p>المادة ٣٤٥:</p> <p>يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر</p> <p>المادة ٤٧٨:</p> <p>يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.</p> <p>- المادة ١٠: « يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:</p> <p>- تؤكد اللجنة من جديد على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي لتمكينهم من مواصلة نموهم الكامل، وحماية الأطفال والشباب من الاستغلال الاقتصادي أو السخرة بشتى أشكالهما.</p> <p>- ويجب على الدول الأطراف أن تقوم، فيما يتعلق بالتزاماتها المتصلة بعمل الأطفال على النحو المبين في المادة ١٠ من العهد، باتخاذ تدابير فعالة، ولا سيما تشريعية، لحظر عمل الأطفال دون سن ١٦ عاماً. ويجب على الدول الأطراف أن تحظر، بالإضافة إلى ذلك، الاستغلال الاقتصادي للأطفال وسخرة الأطفال بشتى أشكالهما. ويجب على الدول الأطراف أن تعتمد تدابير فعالة للتأكد من مراعاة حظر عمل الأطفال مراعاة كاملة.</p> <p>ويؤكد الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجليان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٦</p> <p>«تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».</p> <p><u>الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:</u></p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة.</p> <p><u>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:</u></p> <p>المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه:</p> <p>أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو</p>	<p>الحرية</p>	<p>٢. الطفل</p>

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>وحيث إن اتحاد أي إجراء تأديبي في حق مندوب العمال دون أخذ رأي مفتش الشغل يعد باطلاً لأنه إجراء من النظام العام لا يمكن مخالفته، ونتيجة لذلك يعتبر طرد مندوب العمال بدون أخذ رأي مفتش الشغل طرداً تعسفياً يقطع النظر عن الأخطاء المنسوبة إليه»</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن أعمال المقتضيات القانونية أعلاه، إنما يصب في مصلحة الأجير النقابي أساساً، ومن ثم كان لا بد من الحرص على تطبيقه السليم من طرف القضاء المغربي أولاً وانسجاماً مع النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.</p> <p>وبالتالي فحكم المحكمة الابتدائية يتلاءم مع مقتضيات المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٩ من مدونة الشغل.</p>	<p>بمجرد بلوغ ١٦ سنة، وليست هناك موافقة إلزامية عند الانخراط وإنما إمكانية التعرض فقط .</p> <p>ومن تم نتساءل عن حق الأجير القاصر في إمكانية تسيير النقابة.</p> <p>فبخلاف السن المحددة كشرط للانخراط في النقابات فإن المشرع حدد في الفصل ٦ من ظهير ١٦ يوليوز ١٩٥٧ سن الأشخاص المشاركين في إدارة وتدبير النقابات والتي تتمثل في بلوغ ١٨ سنة وهذا ما يمكن معه القول بقناعة المشرع بأن سنتين من العيش داخل الحياة النقابية كمنحدر كافية للشخص في كسب تجربة تسمح له بالعمل في الإدارة والتسيير وهي مدة لا ينبغي أن تغفل معها الفترة التي قضاها الشخص في العمل قبل سن ١٦ سنة ولعل في هذه المدة الوجيزة ما يدعم فكرة انخراط الشخص بالنقابة بموافقة الولي قبل بلوغ ١٦ سنة ما دام أن المشرع مقتنع بصفة صريحة بأن فترة ما بين ١٦ سنة و ١٨ سنة كافية لكسب تجربة ميدانية تسمح للحدث بالإدارة والتسيير .</p> <p>وقد سار القضاء المغربي على نفس المسار في إطار إرساء حق العدل والحرية للأجير وفقاً للضوابط القانونية المعمول بها ؛</p> <p>وكمثال على ذلك القرار الصادر عن محكمة النقض بتاريخ ٢٦/٠٩/٢٠١٣ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٢/٢/٥/٩٩٣</p> <p>«حيث إنه من الثابت من وثائق الملف</p>	

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وتربط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المؤاتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- من العناصر الهامة لحقوق العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.</p>	<p>لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛ (ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛</p> <p>(د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛</p> <p>(هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».</p> <p>الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:</p> <p>المادة ٢:</p> <p>تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها.</p>		

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>ومستنداته تقديم المطلوب في النقض لاستقالته المؤرخة في ٢٠٠٩/١١/١٤ وهو في حالة اعتقال أثناء فترة الحراسة النظرية وبعد الموافقة على طلب تمديدتها من طرف وكيل الملك بتاريخ ٢٠٠٩/١١/١٣ لمدة ٢٤ ساعة... الشيء الذي يستخلص منه أن الاستقالة المذكورة تمت بشكل اضطراري وفي ظروف نفسية عصيبة للمستقل تجعل إرادته معيبة وغير تامة وتحت إكراه معنوي لوجوده أثناء تقديمها في حالة اعتقال لا اختيار له فيما أراد ولرهبته من استمرار حالة الاعتقال...»</p>	

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>القواعد العامة ، أم أنه ليس له الحق لأنه قاصر ولا يتوفر على الحد الأدنى للسنة القانوني للعمل، ومن ثم فإن هذا الفراغ التشريعي يجعل المحاكم في حيرة من أمرها بخصوص القانون الواجب التطبيق حتى لا تضيع حقوق القاصر الذي أسدى في الواقع عملا للمشغل. وبذلك يكون لابد من تدخل المشرع لحسم هذا الأمر وتحديد الحلول القانونية له، لأنه سيرسخ العمل القضائي ليصبح تشريعا وطنيا منسجما مع توصيات الاتفاقيات الدولية ذات الصلة. وتجدر الإشارة عموما إلى أن مدونة الشغل حاولت أن تضمن مبدأ المساواة بما يتوافق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان إلا أنه يؤخذ عليها أنها لم تضع عقوبات زجرية فعالة لتحقيق الردع المناسب ، لأجل ذلك لابد وأن يتدخل المشرع لوضع مقتضيات قانونية أكثر صرامة و أكثر فعالية في هذا الشأن، وذلك لضمان تطبيق المبدأ على المستوى الواقعي كما ينبغي على هيئات المجتمع المدني أن تعمل على ترسيخ المبدأ بين مختلف الفاعلين، من مشغلين و أجراء بشكل خاص و بين عموم المواطنين بشكل عام.</p> <p>وبالتالي فقرار محكمة النقض يتلاءم مع مقتضيات المادة ٢ من الاتفاقية</p>	<p>ومن حيث احترام سن العمل فلا يعتبر أهلا لإبرام عقد الشغل إلا من بلغ ١٥ سنة من العمر تطبيقا للمادة ١٤٣ من مدونة الشغل وذلك انسجاما مع الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية وضمانا لحق الحدث في التمدرس إلى غاية التعليم الإعدادي.</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن مدونة الشغل قد قررت أقصى جزاء في حق المخالفين لأحكامها بخصوص التشغيل دون السن القانوني وهو ما يعني أن أي عقد أبرم مع قاصر دون هذه السن يعتبر باطلا.</p>	<p>الجماعية أو النظام الداخلي؛</p> <p>٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛</p> <p>٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛</p> <p>٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛</p> <p>٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقولة».</p> <p>المادة ٣٦٤ من مدونة الشغل نجدها تنص على : «أنه يمنع التمييز في الأجر بين الجنسين إذ تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه».</p> <p><u>القانون الجنائي:</u></p> <p>الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزا كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».</p> <p>الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
رقم ١١١ (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨) و أحكام المادة ٩ من مدونة الشغل.		<p>من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛ - عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛ - رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛ - ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعاله».

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>لاشك أن إقرار العدل يشكل أساساً للملك واستقرار الأمم ، وشيوع الطمأنينة على الأنفس والأموال ، ولعل العدل في الشغل وإنصاف الأجير والمشغل على حد سواء يضمن استقرار العمل وحفظ الحقوق، بحيث يعرف كل طرف حقوقه وواجباته، ويدرك أن كل تجاوز أو انتهاك للحقوق مراقب من طرف القضاء ومصان بواسطة التشريع.</p> <p>والنصوص التشريعية الوطنية واكبت بشكل مستمر التشريعات الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية ونخص بالذكر منها في هذا الباب اتفاقية حقوق الطفل، التي عملت على مراعاة مختلف حقوق الطفل الأجير بالخصوص في الجوانب المتعلقة بالحرية والمساواة والعدل وحفظ الكرامة، ومن ثم فإن العمل القضائي المغربي بدوره كرس نفس التوجهات في إطار حماية الأجير الطفل، وذلك من أجل حفظ حقوقه التي يضمنها الدستور قبل كل شيء، وتطبيقاً، يلاحظ أن الحق في العدل مضمون بشكل واضح من حيث احترام تطبيق القانون وفقاً لما تنص عليه أيضاً الاتفاقيات الدولية ، فقد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ ١٢/٠٩/٢٠١٣ تحت عدد ١١٩٤ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٢/٢/٥/١٦٦٤ « لكن حيث إن الثابت أن المطلوب في النقض مندوب للأجراء ، وأن هذا الأخير ومن في حكمه خصهم المشرع بضمانات إضافية عما</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٤٠:</p> <p>«في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».</p> <p>المادة ٦٢</p> <p>«يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.</p> <p>ويحجر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.</p> <p>وإذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل».</p> <p>المادة ٤٠٤:</p> <p>«تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>اتفاقية حقوق الطفل: التعليق العام رقم ١٢: حق الطفل في الاستماع إليه:</p> <p>يجب إعطاء الطفل الضحية والطفل الشاهد فرصة لممارسة حقه في التعبير بحرية عن رأيه تعبيراً كاملاً، ويعني هذا بشكل خاص ضرورة بذل كل جهد من أجل ضمان مشاركة طفل ضحية و/أو شاهد بشأن المسائل ذات الصلة فيما يتعلق بمشاركته في القضية المعروضة للنظر، وتمكينه من التعبير بحرية، وبطريقته الخاصة، عن آرائه وشواغله فيما يتعلق بمشاركته في العملية القضائية.</p> <p>- ويرتبط حق الطفل الضحية والشاهد أيضاً بالحق في الاطلاع على قضايا من قبيل وجود الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية، ودور الطفل الضحية و/أو الشاهد، والطرق التي يُجرى بها «الاستجواب»، وآليات الدعم الموجودة للطفل عند تقديم الشكوى والمشاركة في التحقيقات وإجراءات المحكمة، والأماكن والمواعيد المحددة لجلسات الاستماع، ووجود تدابير حمائية، وإمكانية الاستفادة من الجبر، وأحكام الطعن.</p> <p>التعليق العام رقم ١٦ حول التزامات الدول بشأن أثر قطاع الأعمال التجارية على حقوق الطفل:</p> <p>- يقع على عاتق الدول التزام بتوفير سبل انتصاف وجبر فعالة عن انتهاكات حقوق الطفل بما يشمل ما ترتكبه أطراف ثالثة مثل المؤسسات التجارية. وتذكر اللجنة</p>	<p>اتفاقية حقوق الطفل: المادة ١٢:</p> <p>١. «تكفل الدول الأطراف في هذه الاتفاقية للطفل القادر على تكوين آرائه الخاصة حق التعبير عن تلك الآراء بحرية في جميع المسائل التي تمس الطفل، وتولي آراء الطفل الاعتبار الواجب وفقاً لسن الطفل ونضجه.</p> <p>٢. ولهذا الغرض تتاح للطفل، بوجه خاص فرصة الاستماع إليه في أي إجراءات قضائية وإدارية تمس الطفل إما مباشرة، أو من خلال ممثل أو هيئة ملائمة، بطريقة تتفق مع القواعد الإجرائية للقانون الوطني».</p> <p>البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٢:</p> <p>«يجوز أن تقدّم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة».</p> <p>المادة ٣:</p> <p>«١. لاتنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانتصاف المحلية</p>	العدل	٢. الطفل

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>منح لغيرهم من الأجراء إذ نصت المادة ٤٥٧ من مدونة الشغل على أن كل إجراء تأديبي يعتزم المشغل اتخاذه في حقهم يجب أن يكون موضوع مقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل....»</p> <p>ومن تم يلاحظ أن إنصاف هذا الصنف من الأجراء إنما هو تكريس للعدل وحفظ الحقوق وفقا أيضا للتشريعات الدولية المصادق عليها من طرف المملكة المغربية.</p> <p>وتجدر الإشارة بهذا الخصوص إلى أن الطفل العامل، وفقا للمعايير الدولية، مشمول بالحماية اللازمة لجعله يستفيد من منحه الاعتبار اللازم له، وبتمتع به بأكثر قدر من الضمانات وتمكينه من التعبير عن رأيه بحرية، والمشرع المغربي من خلال النصوص الوطنية المتعلقة بقانون الشغل منح للأجير الطفل كافة الحقوق المكفولة بمقتضى الاتفاقيات الدولية، فمن حيث الاستفادة من خدمة القضاء فهي مكفولة بمقتضى المادة ٤٠ من مدونة الشغل، أيضا من الحقوق الأساسية التي توافق فيها مدونة الشغل المعايير الدولية حق الاستماع للأجير الطفل بمقتضى المادة ٦٢ وذلك من أجل الدفاع عن نفسه وتقديم كافة مبرراته في حالة ادعاء الخطأ في حقه أو محاولة فصله من العمل، وذلك بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي باختياره، وهذا الأمر يشكل ضمانا قوية لتحقيق عدالة مثلى والحفاظ على محاكمة عادلة وفقا للمعايير الدولية، كما أن المدونة تمتعت الطفل بحق</p>	<p>بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها».</p> <p>المادة ٢٣١:</p> <p>«يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة: يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛</p> <p>- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».</p> <p>المادة ٢٥٣: «يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة».</p> <p>المادة ٧</p> <p>«يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون) المتعلق بحوادث الشغل):</p> <p>-.....؛</p> <p>-.....؛</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>في تعليقها العام رقم ٥ أنه حتى تكتسب الحقوق معناها يجب توفر سبل انتصاف فعالة للتصدي للانتهاكات. وهناك عدة أحكام في الاتفاقية تدعو إلى فرض عقوبات وتعويضات واتخاذ إجراءات قضائية وتدابير لتعزيز جبر الضرر الذي تتسبب أو تسهم فيه أطراف ثالثة. ويقتضي الوفاء بهذا الالتزام وجود آليات تراعي حقوق الطفل في المجالات الجنائية أو المدنية أو الإدارية، تكون معروفة لدى الأطفال وممثليهم، وتكون سريعة ومتاحة وميسرة الاستخدام بحق، وتقدم جبرا ملائما لما وقع من ضرر. ويمكن أيضاً للوكالات ذات الصلاحيات الرقابية المتعلقة بحقوق الطفل أن تضطلع بدور في توفير سبل الانتصاف، ومن بينها هيئات التفتيش في مجالات العمل والتعليم والصحة والسلامة، والمحاكم البيئية، والسلطات الضريبية، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والهيئات التي تركز على المساواة في قطاع الأعمال التجارية. ويمكن لهذه الوكالات أن تبادر بالتحقيق في الانتهاكات ورصدها، وقد تتوفر أيضاً على سلطات تنظيمية تتيح لها فرض عقوبات إدارية على المؤسسات التجارية التي تخل بحقوق الطفل. وفي جميع الأحوال، يتعين تمكين الأطفال من اللجوء إلى القضاء المستقل النزهي، أو إجراء مراجعة قضائية للإجراءات الإدارية.</p> <p>- وينبغي ألا يكون السن عائقاً أمام تمتع الطفل بحقه في المشاركة الكاملة في عملية التقاضي. وبالمثل، ينبغي وضع ترتيبات</p>	<p>المتاحة قد استنفذت. ولا تسرى هذه القاعدة إذا استغرق تطبيق سبل الانتصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة.»</p> <p><u>الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:</u></p> <p>المادة ٢:</p> <p>«-يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة.»</p> <p><u>الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:</u></p> <p>المادة ١:</p> <p>«-تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيما فعالا عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية.»</p>		

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>الانضمام للنقابات بحرية واختبار، كما أنها كفلت له حقوقاً أفضل مما يتمتع به الأجير العادي، ومتعته بامتيازات أفضل ذلك من خلال المادة ٢٣١ التي حولت له الحق في الاستفادة من تعويض عن العطلة السنوية يوازي يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل».</p> <p>في حين أن للأجير العادي تعويض عن العطلة السنوية يقابل يوم ونصف فقط عن كل شهر عمل، كما جاء في المادة ٢٥٣: «...يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوماً من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة».</p> <p>وتتجلى المعايير الدولية أكثر في شمول الأطفال التلاميذ المتدربين أو الذين يتابعون تكويناً مهنيًا وحتى الأحداث الجانحين، بتغطية قانونية وذلك بالاستفادة من التعويضات المستحقة، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها. ٧ و ٨ من قانون حوادث الشغل</p> <p>ومن ثم فإن رقابة القضاء على حقوق الطفل واضحة من خلال النصوص المبينة أعلاه وغيرها، مما يتحقق معه عدالة مثالية من شأنها حماية الطفل الأجير من هضم حقوقه، وتحقيق الغاية المنشودة من خلال التفسيرات الواردة بخصوص العهود والاتفاقيات الدولية.</p>	<p>-.....؛</p> <p>-.....؛</p> <p>-.....؛</p> <p>-.....؛</p> <p>- الأحداث الموضوعون بقرار في مراكز الإصلاح والتهديب والذين يتابعون تكويناً مهنيًا.»</p> <p>المادة ٨:</p> <p>«يستفيد أيضاً من أحكام هذا القانون الطلبة الخارجيون والداخليون والمقيمون بالمراكز الاستشفائية غير الموظفين وتلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التأهيل أو التكوين المهني، العمومية أو الخصوصية، وكذا المستفيدين من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها.</p> <p>ولا تطبق أحكام الفقرة الأولى على الحوادث الواقعة لتلاميذ المؤسسات أو المراكز المذكورة أعلاه أثناء تلقينهم الدروس النظرية التي لا تحتوي على أعمال يدوية ودروس التعليم العام وكذا الحوادث الواقعة أثناء مسافة الذهاب والإياب».</p> <p>المادة ٣٤٥:</p> <p>«يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>خاصة لفائدة الأطفال الضحايا والشهود في الإجراءات القانونية المدنية والجنائية على السواء. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تنفذ الدول المبادئ التوجيهية بشأن العدالة في الأمور المتعلقة بالأطفال ضحايا الجريمة والشهود عليها. ويجب احترام السرية والخصوصية ومواصلة إطلاع الأطفال على التقدم المحرز في جميع مراحل التقاضي مع إيلاء الاعتبار الواجب لنضج الطفل وأية صعوبات قد تعترضه في الكلام أو اللغة أو التواصل.</p> <p>- وينص البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية على أن تسن الدول تشريعات جنائية تطبق أيضاً على الكيانات القانونية، بما فيها المؤسسات التجارية. وينبغي أن تنظر الدول في اعتماد المسؤولية القانونية الجنائية - أو أي شكل آخر من أشكال المسؤولية القانونية يكون له نفس الأثر الرادع - فيما يتعلق بالكيانات القانونية، بما فيها المؤسسات التجارية، في حالات الانتهاك الخطير لحقوق الطفل، من قبيل العمل القسري. وينبغي أن تكون المحاكم الوطنية مختصة بالنظر في هذه الانتهاكات الخطيرة وفقاً لقواعد اختصاص مقبولة.</p> <p>- وينبغي أن تبذل الدول كل ما في وسعها لتيسير إمكانية اللجوء إلى آليات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية، بما فيها البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>المادة ٣٥٦:</p> <p>- «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً».</p> <p>المادة ٢٣١:</p> <p>«يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:</p> <p>- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛</p> <p>- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».</p> <p>المادة ٢٣٢:</p> <p>«يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي».</p>

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المتعلق بإجراء تقديم البلاغات، حتى يستطيع طفل بمفرده أو مجموعة أطفال أو ممثليهم الحصول على الانتصاف من تقصير الدولة في احترام وحماية وإعمال حقوق الطفل فيما يتصل بالأنشطة والعمليات التجارية.</p> <p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p><u>التعليق العام رقم ٩: التطبيق المحلي للعهد:</u></p> <p>- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.</p> <p>- يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا تُبرره طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساءت في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣، والفقرة (أ) '١' من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢ (أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.</p> <p>التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:</p> <p>- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريرتها المباشر، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجّع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.</p>			

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>تطبيق قضائي:</p> <p>كرس العمل القضائي المغربي الحرية النقابية والانتماء ، وتصدى لكل محاولة للمساس بهذا الحق الأساسي للأجير الطفل أو الراشد ، ومن الأمثلة على ذلك فقد جاء في حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية بالحكمة الابتدائية بالقيطيرة بتاريخ ٢٠١٢/١٢/١٩ في الملف رقم ٢٠١٢/١٢/١٩ : « حيث أنكر المدعي ارتكابه أي خطأ جسيم عند عرض الفعل المنسوب إليه وتمسك بأن فصله من العمل تم بسبب انتمائه النقابي وترشحه لمنصب مندوب أجراء، وأن مشغلته خرقت المواد ٤٥٧ و ٤٥٨ من مدونة الشغل المتعلقة بفصل المرشحين لانتخاب مندوبي الأجراء».</p> <p>وحيث إن المشرع أفرد حماية خاصة لمندوب الأجراء وللممثل النقابي بدليل أن المادة ٩ من مدونة الشغل منعت المس بالحرية النقابية كما قرر ت المادة ٣٦ من نفس المدونة أنه لا يمكن للانتماء النقابي أو ممارسة التمثيل النقابي مطلقاً أن يكون مبرراً للفصل وأن هذه الحماية لصيقة بصفة مندوب الأجراء تبدأ بوضع اللوائح الانتخابية داخل المؤسسة ولا تسقط إلا بعد انتهاء مهمته بمرور ستة أشهر متم تاريخ انتهاء الانتداب ؛</p>	<p>إن الحرية في اختيار العمل، بالنسبة للطفل العامل الذي تتوفر فيه الشروط القانونية للعمل، أمر يكفله القانون، فإذا كان من المسلم به، وتماشياً مع الاتفاقيات الدولية، أن لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته ، فإنه من باب أولى أن يضمن المشرع للطفل العامل الحق في اختيار عمله بكل حرية وفي مجموع التراب الوطني ؛</p> <p>وليس في المغرب أي قيد أو أساس لإرغام الناس على العمل ، وإذا مارغبوا في العمل فإنهم أحرار في اختيار العمل الذي يناسبهم. فإذا كانت الاتفاقيات الدولية توصي بأن كل شخص من حقه أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.</p> <p>وقد استجاب المشرع المغربي في وضعه للنصوص الوطنية إلى النهج المطلوب، وأقر بمبدأ الحرية في اختيار العمل والتوافق على الأجر ومكان العمل وتوقيته، إلا أنه قيد تلك الحرية بقيود تصب أساساً في مصلحة الطفل العامل ، سواء من حيث تحديد سن العمل ما بين ١٥ و ١٨ سنة أو توقيت العمل من خلال منع العمل ليلاً في الحالات التي يقرها القانون، كما أنه قرر حرية الانخراط في النقابات، ذلك أن القانون يسمح للقاصرين الذين تتجاوز سنهم ١٦ سنة بالانخراط في النقابة، ما لم يتعرض آباؤهم أو أمهاتهم أو أوصياؤهم على ذلك، فالقاعدة إذن حرية الانخراط أمره.</p>	<p><u>مدونة الشغل:</u></p> <p>المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاول».</p> <p>المادة ١٤٤:</p> <p>«يحق للبعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم. ويحق للبعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأياً مطابقاً لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم».</p> <p>المادة ١٤٥:</p> <p>«يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلاً، أو مشخصاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي ، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً البعون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره.</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتاً نظراً لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.</p> <p>- وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانوناً على إتمام عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.</p> <p>- كما أن الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرض.</p> <p>- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية رقم ١٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ٣: « يحظر استخدام الأحداث الذكور الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ».</p> <p>اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p>المادة ٦:</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة.</p> <p>٢. تكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه.</p> <p>المادة ٣٢:</p> <p>١. «تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.</p> <p>البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة</p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ٣: « يحظر استخدام الأحداث الذكور الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ».</p> <p>اتفاقية حقوق الطفل:</p> <p>المادة ٦:</p> <p>١. تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة.</p> <p>٢. تكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه.</p> <p>المادة ٣٢:</p> <p>١. «تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.</p> <p>البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة</p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة</p>	<p>الأمّن والسلم</p>	<p>٢. الطفل</p>

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>يحق لهذا العون أن يسحب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن».</p> <p>المادة ١٤٦:</p> <p>«يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المريح».</p> <p>المادة ١٤٧:</p> <p>«يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثاً دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بملوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطراً على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.</p> <p>ويمنع أيضاً على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بملوان، أو ألبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثاً دون السادسة عشرة».</p> <p>المادة ١٤٩:</p> <p>«يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد ١٤٥ إلى ١٤٨ أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علماً بذلك».</p> <p>المادة ١٧٢:</p> <p>«يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين ١٧٥ و١٧٦ أدناه. ويعتبر شغلاً</p>

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية).</p> <p>- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكاماً لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما</p>	<p>عملياً لضمان عدم اشتراك أفراد قواتها المسلحة الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر اشتراكاً مباشراً في الأعمال الحربية».</p>		

٢. حقوق الطفل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا. ويعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا، ويجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة ١٧٢ أعلاه.</p> <p>غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة ١٧٣ أعلاه.</p> <p>المادة ١٧٩:</p> <p>«يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم».</p> <p>المادة ١٨٠:</p> <p>«يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها».</p> <p>المادة ١٨١:</p> <p>«يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي».</p> <p>- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن</p>

٢. حقوق الطفل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل</p> <p>* تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>مجال مكافحة عمل الأطفال:</p> <p>قامت منظمة العمل الدولية بتقسيم فئات عمل الأطفال إلى ثلاث أنواع، وهي: الأطفال النشطون اقتصاديا، وعمل الأطفال، والأطفال العاملون في الأعمال الخطرة. وفي ما يلي شرح لهذه الفئات:</p> <p>- يشكل «النشاط الاقتصادي» مفهوماً واسع النطاق يشمل الأنشطة الأكثر إنتاجية التي يقوم بها الأطفال، سواء كانت في سوق العمل أو خارجه، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، متممة لبضع ساعات فقط أو طويلة الوقت، على أساس عرضي أو منتظم، قانوني أو غير قانوني. ويُستثنى من النشاط الاقتصادي الأعمال التي يقوم بها الأطفال داخل منازلهم أو في إطار المدرسة. ولكي يعتبر الطفل نشطاً اقتصادياً، لا بد</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأثرية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغسلاتهم، ومراقدهم. ويجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p> <p>القانون المتعلق بإحداث وتنظيم الخدمة العسكرية:</p> <p>المادة ٤:</p> <p>«تحدد سن التجنيد في ١٨ سنة».</p> <p>القانون المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين:</p> <p>المادة ٦:</p> <p>«يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في ١٨ سنة. غير أنه يمكن خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة بصفتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة</p>

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>من أن يكون قد عمل على الأقل ساعة واحدة في أي يوم من أيام فترة مرجعية تمتد على سبعة أيام. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح: «الأطفال النشطون اقتصادياً»، هو مصطلح مستخدم لأغراض الإحصاء أكثر منه لأغراض قانونية.</p> <p>- ويشكل «عمل الأطفال» مفهوماً أضيق نطاقاً من مفهوم «الأطفال النشطون اقتصادياً»، ويستثني كافة الأطفال الذين بلغوا سن ١٢ عاماً أو تجاوزوه والذين يعملون بضع ساعات فقط في الأسبوع في أشغال خفيفة مجازة، وأولئك البالغين ١٥ عاماً أو أكثر، والذين يشغلون أعمالاً غير مصنفة على أنها «خطرة». ويرتكز مفهوم «عمل الأطفال» على اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ رقم (١٣٨) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تتضمن أشمل تعريف دولي ذي حجية للحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل، ينطوي على «نشاط اقتصادي».</p> <p>- ويعرف «العمل الخطر الذي يؤديه الأطفال» بأنه أي نشاط أو عمل ينطوي، من حيث طبيعته أو نوعه على آثار سلبية على سلامة الأطفال وصحتهم (الجسدية أو العقلية) ونموهم النفسي، أو يؤدي إليها. وقد ينجم الخطر عن عبء العمل المفرط، والشروط الجسدية للعمل، و/ أو كثافة العمل من حيث مدة أو ساعات العمل حتى حين يكون النشاط أو العمل معروفاً بأنه غير خطير.</p>			

٢. حقوق الطفل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>أو يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. تعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأحمال الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.»</p>

٢. حقوق الطفل

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p><u>التعليق العام رقم ٦ (معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلدتهم المنشأ):</u></p> <p>- لما كان تجنيد القسّر ومشاركتهم في أعمال القتال ينطويان على خطر كبير يُعرّض الطفل إلى ضرر لا يمكن جبره فيما يتعلق بحقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حقه في الحياة، فإن التزامات الدول الناشئة عن المادة ٣٨ من الاتفاقية، مقروءة بالاقتران مع المادتين ٣ و ٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، تستتبع آثاراً تتجاوز حدود إقليم الدولة، وينبغي للدول أن تمتنع عن إعادة أي طفل بأي شكل من الأشكال إلى حدود دولة حيث يكون القاصر مُعرضاً لخطر حقيقي بأن يقع ضحية للتجنيد أو المشاركة، على نحو مباشر أو غير مباشر، في أعمال القتال.</p>			

الفصل الثالث

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقات، وفقاً للتقديرات العالمية، حوالي ١٥ في المائة من سكان العالم. يقدر عدد البالغين منهم سن العمل ما بين ٧٨٥ و ٩٧٥ مليوناً^١، ويعيش معظم الأشخاص ذوو الإعاقات في البلدان النامية حيث يشغل الاقتصاد غير الرسمي نسبة هامة من القوة العاملة. وتعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقات في القوى العاملة منخفضة في العديد من البلدان. وعندما يتم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات، فإنه غالباً ما يكون ذلك في أعمال متدنية الأجر وفي مستويات مهنية متدنية وفي ظل توقعات ترقية مهنية ضعيفة وظروف عمل رديئة. وكثيراً ما يعملون أكثر من أقرانهم في أعمال أوفي وظائف مؤقتة إمكانيات التطور المهني فيها قليلة في كثير من الأحيان. وكثيراً ما تكون للعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقات في هذا الصدد صلة بالمواقف المسبقة أو الآراء السلبية أو القوالب النمطية، مع قلة اهتمام أرباب العمل وعامة الجمهور. مما يقتضي جهوداً مضاعفة على الدول الأطراف بذلها من أجل تهيئة بيئة مناسبة ومواتية لتوظيفهم وتشغيلهم في القطاعين العام والخاص على السواء. وبما أن القطاع الخاص يشكل الموفر الرئيسي لفرص العمل لهذه الفئة في اقتصاد قائم على السوق؛ فإن جزءاً كبيراً من المسؤولية يقع على أرباب العمل الخواص من أجل إيجاد بيئة عمل مناسبة للعاملين من ذوي الإعاقات.

وقد صدرت أولى الاعترافات الدولية بحق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل من خلال المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشكل واضح، حيث جاء فيها أنه «لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة. ولجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي». ثم جاء بعد ذلك العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ليؤكد على أن «لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتتعهد الدول الأطراف بتأمين أجر متساو للعمل المتساوي دون أي تمييز». وإذا كان العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لا يتطرق بشكل مباشر لمسألة الحق في العمل، إلا أنه يتضمن مقتضيات تحظر التمييز على اختلاف أشكاله بما فيه التمييز على أساس الإعاقة. وقد أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة ١٩٨١ الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً الذي أكد على حق الشخص ذي الإعاقة في العمل المنتج ومزاولة أي مهنة أخرى مفيدة إلى أقصى مدى تسمح به قدراته. ومما لا شك فيه أن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان تطبق على الجميع بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقات، وهذا ما أكدت عليه صراحة اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، من خلال تعليقها العام رقم ٥ لسنة ١٩٩٤ بشأن وجود أحكام واضحة تعنى بالإعاقة في اتفاقية حقوق الطفل (المادة ٢٣) والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (المادة ١٨) والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية حول حقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة ١٨).

وخلال سنة ٢٠٠١ شكلت الجمعية العامة للأمم المتحدة لجنة مختصة «للنظر في الاقتراحات من أجل اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لتعزيز حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتها استناداً إلى مقاربة شمولية حول ما أنجز في مجال التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان ومكافحة التمييز، مع مراعاة توصيات لجنة حقوق الإنسان ولجنة التنمية الاجتماعية». وقد توج عمل اللجنة باعتماد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات بتاريخ ١٤ دجنبر ٢٠٠٦، وهي اتفاقية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات تشجع مشاركتهم في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أساس تكافؤ الفرص، سواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة. وقد ضمن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، مع تحديد الإطار القانوني للالتزامات الدولة فيما يتصل بعمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقات، عن طريق جملة أمور، منها المعايير التالية:

(أ) عدم التمييز: يسري المبدأ العام لعدم التمييز على العمالة كما يسري على جميع مجالات الحياة الأخرى؛ وللأشخاص ذوي الإعاقات الحق في الشغل على قدم المساواة مع الآخرين؛

(ب) إمكانية الولوج: يشكل حق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل فرصة لكسب الرزق في بيئة عمل مناسبة سهلة الولوج، ويتعلق تيسير إمكانية الوصول إلى مكان العمل بتحديد الحواجز التي تعيق إنجاز الأشخاص ذوي الإعاقات لعملهم على قدم المساواة مع الآخرين وإزالتها؛

(ج) ترتيبات تيسيرية معقولة: لتيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقات إلى العمل على قدم المساواة مع الآخرين، يجب على الدول الأطراف كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقات الذين يطلبونها، واتخاذ خطوات فعالة، بما في ذلك عن طريق التشريع، لضمان اعتبار الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة تمييزاً؛

(د) التدابير الإيجابية: إضافة إلى واجب فرض التزامات على أرباب العمل في القطاع الخاص، ينبغي على الدول اعتماد تدابير إيجابية لتعزيز فرص عمل الأشخاص ذوي الإعاقات.

وقد كانت مسألة عمل الأشخاص ذوي الإعاقات من أولى اهتمامات منظمة العمل الدولية، حيث اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٢٥ أول صك دولي يضم أحكاماً تتعلق بالتأهيل المهني للعمال المعاقين بعد بضع سنوات من إنشاء منظمة العمل الدولية، من خلال توصية الحد الأدنى لتعويض العمال عن حوادث الشغل لسنة ١٩٢٥ (رقم ٢٢) التي نصت على المبادئ التي لا بد من مراعاتها عند تحديد مبلغ التعويض عن الحوادث الصناعية. كما أصدرت المنظمة سنة ١٩٤٤ توصية شاملة تقر فيها صراحة بضرورة «أن توفر للعمال المعاقين، بغض النظر عن سبب إعاقته، الفرص الكاملة لإعادة التأهيل، والتوجيه المهني المتخصص، والتدريب وإعادة التدريب، والاستخدام في عمل مفيد» (التوصية رقم ٧١-١٩٤٤ بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم). كما اعتمدت المنظمة أهم النصوص الدولية المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقات في العمل سنة ١٩٥٥ من خلال توصية التأهيل المهني «للمعوقين»، والاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة «للمعوقين»، والاتفاقية رقم ١٤٢ بشأن تنمية الموارد البشرية لسنة ١٩٧٥ لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقات ومساعدتهم على ممارسة حقهم في العمل على قدم المساواة ومن دون أي تفرقة. وقد دعت اتفاقية إدارات التوظيف رقم ٨٨ والتوصية رقم ٧٤ المعتمدتان سنة ١٩٤٨ والمتعلقتان بتنظيم خدمات الاستخدام، إلى اتخاذ التدابير المناسبة لتلبية حاجيات العمال ذوي الإعاقات، وأوصت مكاتب العمل بعدم التمييز بين طالبي العمل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو المعتقد عند إحالة العمال على العمل.

وإلى جانب الحماية التي توفرها الصكوك الدولية والإقليمية للعمال ذوي الإعاقات من التمييز، فقد عمل المشرع الوطني على إدراج مقتضيات مناهضة لكل أشكال التمييز في مجال استخدام الأشخاص ذوي الإعاقات، حيث كرس دستور ٢٠١١ مبدأ مناهضة التمييز بكافة أشكاله بما فيه التمييز المبني على الإعاقة، وأكد من خلال الفصل ٣٤ منه على أن «تقوم السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات موجهة إلى الأشخاص والفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة. ولهذا الغرض، تسهر خصوصاً على ما يلي: إعادة تأهيل الأشخاص الذين يعانون من إعاقة جسدية أو حسية حركية أو عقلية، وإدماجهم في الحياة الاجتماعية والمدنية، وتيسير تمتعهم بالحقوق والحريات المعترف بها للجميع». هذا بالإضافة إلى الحماية والحقوق التي تم تكريسها من خلال مدونة الشغل، وإلى اعتماد القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها، والذي ينص في المادة ١٩ منه على أنه «يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل». إضافة إلى مشروع قانون التنظيم القضائي للمملكة الذي جاء بمجموعة من الضمانات القانونية لتسهيل ولوج الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العدالة، حيث نص في المادة ٣٥ منه على أنه «يسهر مسؤولو المحاكم على تحسين ظروف استقبال الوافدين عليها، وتيسير ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إليها».

ومن أجل السهر على دعم الجهود للاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات وتعزيزها وإعمالها ورصدها، فقد أنشأ المنتظم الدولي للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات والمقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، وتتفرع عن الحق في العمل مجموعة من القيم والمبادئ الأساسية التي تجدر مرجعها في القانون الدولي والوطني، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات العامة الصادرة عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

12 منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، 2011، الصفحة 261، متاح في http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

ويبقى القضاء هو الضامن الأساسي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات من خلال الأخذ بالمعايير الدولية المعنية بمناهضة التمييز المبني على أساس الإعاقة خلال المنازعات المرتبطة بمجال الشغل، إلا أن أهم ما يلاحظ هنا هو قلة الأحكام المرتبطة بهذا المجال، مما يستدعي تطوير التطبيق القضائي عن طريق الاستدلال بالمعايير الدولية للحق في الشغل، وتفسيرات منظمة العمل الدولية والتعليقات العامة للجان التعاقدية لحقوق الانسان التابعة للأمم المتحدة.

وفيما يلي تذكير بالقيم المركزية لحقوق الإنسان في علاقتها بعمل الأشخاص ذوي الإعاقات.

١. الحق في الحياة للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

يعتبر الحق في الحياة من أهم الحقوق المرتبطة بمجال الشغل، ويوجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في الحياة للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

-اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

المادة ١٠: «تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعلياً بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين».

-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

-ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

◆ الحق في الحياة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- ينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية).

- ينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

◆ الحق في الحياة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

- المادة ١٦٧: «يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقاتهم».

- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».

القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:

المادة ١٩: «يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالإنجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو المشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال

شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك.

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظ هو ملاءمة مقتضيات المادة ٢٤ من مدونة الشغل لما جاء في المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٢. الحق في الكرامة للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

يعتبر الحق في الكرامة من أهم الحقوق المرتبطة بمجال الشغل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في الكرامة من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري لسنة ١٩٣٠:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن.»

المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.»

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.»

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.»

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

المادة ١٦: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من التدابير المناسبة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، داخل منازلهم وخارجها على السواء، من جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء، بما في ذلك جوانبها القائمة على نوع الجنس.

◆ الحق في الكرامة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

-تعريف خصائص العمل الجبري:

تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، أي اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «أعمال وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة وهو لم يتطوع لأدائها بمحض اختياره» (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.

ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعاً. وقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو بفقدان الأجور المرفق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقد عملهم أو نطاق القانون الوطني. وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.

وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة المشرفة لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول، ودور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقته، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.

-العمل الجبري والرق:

تعتبر منظمة العمل الدولية الرق أحد أشكال العمل الجبري، وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية كلها أو بعضها (المادة ١). فأى شخص في حالة «رق» سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السممة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الذي أعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحيلولة دون تحول

العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروفٍ تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.

◆ الحق في الكرامة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

– المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».

– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

– المادة ١٦٧: «يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقاتهم».

القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:

المادة ١٩: «يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالإتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال».

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضاً الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك.

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

– الملاحظة الأساسية أن مقتضيات المادة ١٩ من القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها ملائمة لما جاء

في المادة ١٦ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣. الحق في الحرية للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

الحرية من أهم الحقوق المرتبطة بمجال الشغل، وهي حق يجد مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في الحرية من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».

الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه».

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».

الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها».

◆ الحق في الحرية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ١٨ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول «الحق في العمل»:

– يؤكد الحق في العمل، كما هو مذكور في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان

حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلىان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المواتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة لحقوق العمل المنصوص عليها في العهد، حرية اختيار العمل والحقوق النقابية وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

◆ الحق في الحرية من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من مقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاول».

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٤٧٨: «يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية».

- المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

- يلاحظ في هذا الباب أن مقتضيات المادة ٩ من مدونة الشغل تلائم مقتضيات المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٤. الحق في المساواة للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

الحق في المساواة من أهم الحقوق الأساسية في مجال الشغل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في المساواة من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة ١٩٥٨:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في

المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

- المادة ٥: «تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس».

◆ الحق في المساواة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢ للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حول إمكانية الولوج:

- إن واجب توفير ترتيبات تيسيرية معقولة واجب فوري، الأمر الذي يعني أنه واجب قابل للإنفاذ حالما يحتاجه شخص ذو عاهة في مكان معين، مثل مكان العمل أو المدرسة، كي يتمتع بحقوقه على قدم المساواة مع غيره في سياق محدد .

- لا يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة التمتع، على نحو فعال، بعملهم وحقوقهم في مجال العمل على النحو المبين في المادة ٢٧ من الاتفاقية إذا كانت إمكانية الوصول إلى مكان العمل نفسه غير متاحة. ولذلك يجب إتاحة إمكانية الوصول إلى أماكن العمل، على النحو المبين بوضوح في الفقرة (أ) من المادة ٩. ويمثل رفض تكييف مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة فعلاً محظوراً يصنف كتمييز على أساس الإعاقة. وإضافة إلى إمكانية الوصول المادي إلى مكان العمل، يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة فعلاً محظوراً لنقل ودعم يسهل الوصول إليها للانتقال إلى أماكن عملهم. ويجب أن تتاح إمكانية الوصول إلى جميع المعلومات المتصلة بالعمل، وإعلانات فرص العمل، وعمليات الانتقاء، ونظم الاتصال في مكان العمل التي تشكل جزءاً من إجراءات العمل، وذلك من خلال استعمال لغة الإشارة وطريقة برايل وأساليب الاتصال المعززة البديلة وجميع وسائل وأشكال التواصل الأخرى . ويجب كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية ، كما يجب أن تتاح لهم فرص تلقي التدريب واكتساب مهارات العمل . فعلى سبيل المثال، يجب أن تنظم دورات اللغات الأجنبية والحاسوب الخاصة بالموظفين والمتدربين في بيئة مهيأة تتيح إمكانية الوصول وبعتماد أشكال وأساليب ووسائل وأتماط ميسرة الاستعمال.

- التعليق العام رقم ٢٠ للجنة المعنية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية):

عرّفت اللجنة، في تعليقها العام رقم ٥، التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٢} بأنه «أي تمييز أو إقصاء أو تقييد أو تفضيل أو حرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة بسبب الإعاقة مما يؤدي إلى إبطال أو تعطيل الاعتراف بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو التمتع بها أو ممارستها». وينبغي إدراج الحرمان من الاستفادة من الترتيبات التيسيرية المعقولة في التشريعات الوطنية بوصفه أحد الأشكال المحظورة التي يتخذها التمييز بسبب الإعاقة. وينبغي للدول الأطراف أن تصدى للتمييز، كحالات المنع المتعلقة بالحق في التعليم، والحرمان من الترتيبات التيسيرية للوصول إلى الأماكن العامة كمرافق الرعاية الصحية العامة وأماكن العمل، وكذلك إلى الأماكن الخاصة، إذ يُجرّم مستعملو الكراسي المتحركة بالفعل من حقهم في العمل طالما أن الفضاءات تُصمّم وتُبنى على نحو يمنع دخول الكراسي المتحركة إليها.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

حق الأشخاص ذوو الإعاقة في العمل اللائق:

تستند التعاريف التالية على ما ورد في مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية حول إدارة الإعاقة في مكان العمل.

- إدارة الإعاقة: عملية داخل مكان العمل تقضي بتسهيل استخدام المعوقين من خلال بذل جهود منسقة تهدف إلى معالجة حاجات الأفراد وبيئة العمل وحاجات المؤسسة والمسؤوليات القانونية.

(١٣) للاطلاع على التعريف، انظر المادة ١ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تنص على ما يلي: "يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

- المعوق: شخص المحسرت آفاقه لجهة ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه بسبب عجز معترف به قانونا في الجسد أو الحواس أو الفكر أو العقل.

- التمييز: هو أي تفریق أو إقصاء أو تفضيل مرتكز على أسس معينة ينفي تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة أو يعوقها. وتشكل المعايير العامة التي تحدد التفریق على أسس محظورة فعل تمييز من الوجهة القانونية، بينما يشكل موقف سلطة عامة أو فرد يعامل أفراداً أو أعضاء مجموعة معينة على أسس محظورة فعل تمييز من الناحية التطبيقية. أما التمييز غير المباشر فهو يشير إلى ظروف أو لوائح وطنية أو ممارسات تبدو حيادية في الظاهر بينما تفضي فعلياً إلى ممارسة غير متكافئة حيال أشخاص يتسمون بميزات معينة. ولا يعتبر التفریق أو التفضيل الناجم عن تطبيق تدابير حمائية أو خاصة اتخذت لتلبية بعض المستلزمات الخاصة بالمعوقين، فعل تمييز.

- الدمج: دمج المعوقين في العمل والتعليم والتدريب ومختلف قطاعات المجتمع.

- التأهيل المهني: عملية تحول المعوق ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم تعزيز إدماجه وإعادة إدماجه في المجتمع.

◆ الحق في المساواة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من مقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

- المادة ٩: « 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.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها».

- المادة ٣٦: « لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛

٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛

٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛

٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛

٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛

٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة».

القانون الجنائي:

- الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».

- الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:

- الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛

- عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛

- رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛

- ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظ هو ملاءمة مقتضيات المادة ٩ من مدونة الشغل مع مقتضيات المادة ٥ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٥. الحق في العدل للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

الحق في العدل حق أصيل لكل الناس وفي كل الظروف والأحوال بما فيها مجال الشغل، وهو حق يجد مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في العدل من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

المادة ١٣:

١. «تكفل الدول الأطراف سبلاً فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة للجوء إلى القضاء على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك من خلال توفير التيسيرات الإجرائية التي تتناسب مع أعمارهم، بغرض تيسر دورهم الفعال في المشاركة المباشرة وغير المباشرة، بما في ذلك بصفتهم شهوداً، في جميع الإجراءات القانونية، بما فيها مراحل التحقيق والمراحل التمهيدية الأخرى.

٢. لكفالة إمكانية لجوء الأشخاص ذوي الإعاقة إلى القضاء فعلياً، تشجع الدول الأطراف التدريب المناسب للعاملين في مجال إقامة العدل، ومن ضمنهم الشرطة وموظفو السجون.»

البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٢: «يجوز أن تقدم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة» .

المادة ١٣: «لا تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانصاف محلية المتاحة قد استنفذت . ولا تسرى هذه القاعدة إذا استغرق تطبيق سبل الانصاف هذه أمداً طويلاً بدرجة غير معقولة».

◆ الحق في العدل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام بشأن المادة ١٢ للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حول الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين أمام القانون:

- يقع على الدول الأطراف التزام كفالة سُبل فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة للرجوع إلى القضاء، على قدم المساواة مع الآخرين. والإقرار بحق هؤلاء الأشخاص في الأهلية القانونية هو أمر أساسي للتمكن من الرجوع إلى القضاء في جوانب عديدة. ولإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وواجباتهم على قدم المساواة مع الآخرين، يجب الاعتراف هؤلاء الأشخاص كأشخاص أمام القانون يتمتعون بالمركز نفسه في المحاكم والهيئات القضائية. وعلى الدول أن تضمن إمكانية استعانة الأشخاص ذوي الإعاقة بمحامٍ على قدم المساواة مع الآخرين. وقد اعتبر ذلك مشكلة في العديد من الولايات القضائية يجب معالجتها، بما في ذلك من خلال ضمان إتاحة الفرصة أمام الأشخاص الذين يعانون من التدخل في حقهم في الأهلية القانونية، للطعن في هذا التدخل (بأنفسهم أو من خلال ممثل قانوني لهم) وفرصة الدفاع عن حقوقهم في المحاكم. (استُبعد الأشخاص ذوو الإعاقة في الكثير من الأحيان من أدوار رئيسية في النظام القضائي بصفتهم محامين أو قضاة أو شهوداً أو أعضاء في هيئة محلفين).

- ويجب تدريب ضباط الشرطة والمرشدين الاجتماعيين وغيرهم من المستجيبين الأوائل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة على الاعتراف هؤلاء الأشخاص كأشخاص كاملين أمام القانون وعلى إيلاء الشكاوى والإفادات الصادرة عن الأشخاص ذوي الإعاقة الأهمية ذاتها التي تولى للأشخاص الآخرين. ويتربط على ذلك إجراء التدريبات والتوعية في هذه المهنة الهامة. ويجب منح الأشخاص ذوي الإعاقة الأهلية القانونية للإدلاء بالإفادات على قدم المساواة مع الآخرين. وتضمن المادة ١٢ من الاتفاقية توفير الدعم في ممارسة الأهلية القانونية، بما في ذلك تقديم الإفادات في الإجراءات القضائية والإدارية وغيرها من الإجراءات القانونية. ويمكن لهذا الدعم أن يتخذ أشكالاً مختلفة، بينها الاعتراف بمختلف وسائل الاتصال، بما في ذلك تقديم الإفادات عن طريق الفيديو في بعض الحالات، والترتيبات الإجرائية، والأساليب المساعدة الأخرى. ويجب تدريب الجهاز القضائي أيضاً وتوعيته بالتزامه احترام الأهلية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الوكالة القانونية والمركز القانوني.

التعليق العام رقم ٩ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن التطبيق المحلي للعهد:

- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للائتمثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.

أهلية التقاضي:

يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم والانتصاف من الانتهاكات ضرورية وأساسية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. غير أن التظلم في المجالات التي تخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تبقى موضع تساؤل. وهذا تناقض لا تُبرزه طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة.. ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أنه من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما

يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للجزئية. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً. ولعل أهم تفسير تقدم في هذه الحالة أن الحقوق المدنية والسياسية تلزم الدولة على الفور لمجرد المصادقة على الاتفاقية المعنية، في حين أن الحقوق المترتبة على المصادقة على الاتفاقيات المرجعية في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تلزم الدولة على التراضي حسب امكانياتها ومواردها.

التعليق العام رقم ١٨ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في العمل:

- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية الرجوع إلى الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريراتها المباشر، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.

التعليق العام رقم ١٩ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في الضمان الاجتماعي:

- ينبغي أن تتوفر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي؛ وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة.

- من شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في النظام القانوني المحلي أن يعزز إلى حد كبير نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. فهذا من شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

◆ الحق في العدل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، منها:

مدونة الشغل:

المادة ٤٠: «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».

المادة ٤٠٤: «تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها».

القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:

المادة ١٨: «يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة بالأهلية الكاملة لممارسة حرياتهم وحقوقهم المدنية والسياسية، طبقاً لأحكام الدستور ولا سيما الباب الثاني منه، ووفق الشروط التي يحددها القانون».

المادة ٣٥: « يسهر مسؤولو المحاكم على تحسين ظروف استقبال الوافدين عليها، وتيسير ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إليها، والتواصل مع المتقاضين بلغة يفهمونها، وتيسير الوصول إلى المعلومة القانونية والقضائية مجاناً، وتمكين المتقاضين من تتبع مسار إجراءات قضاياهم عن بعد، في احترام تام للمعطيات الشخصية للأفراد وحمايتهم.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

يلاحظ هنا ملاءمة مقتضيات المادة ٣٥ من مشروع قانون التنظيم القضائي لما جاء في المادة ١٣ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٦. الحق في الملكية للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

يعتبر الحق في الملكية من أهم الحقوق في مجال الشغل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في الملكية من خلال الاتفاقيات الدولية:

من مرجعيات هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:

المادة ٢: «يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة.»

الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الاجور فيها تنظيمًا فعالاً عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية.»

◆ الحق في الملكية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- يتمتع جميع العمال بالحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتاً نظراً لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، و تأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.

- وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانوناً على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.

- الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرض.

◆ الحق في الملكية من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تضمن هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.»

المادة ٣٥٦: «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.»

المادة ٢٣١: «يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاول أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.»

المادة ٢٣٢: «يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

- الملاحظ هنا أن مقتضيات المادة ٣٤٥ من مدونة الشغل متلائمة مع ما جاء في المادة ١ من الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٢٨.

٧. الحق في التضامن والتسامح للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

يعتبر الحق في التضامن والتسامح من الحقوق التي لها علاقة بمجال الشغل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٨:

١. «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،

ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،

ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة

الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.»

المادة ٩ : «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».

الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».

الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

المادة ٢٧: «كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين».

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

- يمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتميين للمقاول».

المادة ٨٦: «يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلاً، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

- تتلاءم مقتضيات المادة ٨ من مدونة الشغل مع مقتضيات المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٨. الحق في الأمن والسلم للأشخاص ذوي الإعاقات في مجال الشغل:

يعتبر الحق في الأمن والسلم من الحقوق الأساسية في الحياة ومن ضمنها حماية الحق في حياة الفرد أثناء العمل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في الأمن والسلم من خلال الاتفاقيات الدولية:

من مرجعيات هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقاً للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦:

المادة ١٠: «تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعلياً بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين».

١- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

- المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

◆ الحق في الأمن والسلم من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأسالبيه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية)

- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في

ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

◆ الحق في الأمن والسلام من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقابلة».

المادة ١٦٧: «يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم».

المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومرآدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».

القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:

المادة ١٩: «يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظ هنا ملاءمة مقتضيات المادة ١٩ من القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها لما جاء في المادة ١٠ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

◆ نماذج حول إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي:

* قرار محكمة النقض عدد ١/٨٥ في الملف عدد ٢٠١٣/٥/١٠١٥ بتاريخ ٢٤/١/٢٠١٧:

خلصت المحكمة إلى أن السبب الحقيقي لفصل الأجير كان مبنيا على أساس إصابتها بإعاقة تتمثل بالصمم غير المطلق، وهو ما رأت فيه تمييزا على أساس الإعاقة الذي يشكل خرقا للمادة ٩ من مدونة الشغل في فقرتها الثانية التي جاء فيها «كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس أو الإعاقة»، وكذلك الاتفاقية الدولية للعمل رقم ١١١ الخاص بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٥ يونيو ١٩٥٨ حيث جاء في الشق الثاني من الفقرة الأولى منها ما يلي: «تشمل كلمة تمييز: أي ضرب من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة...»، وأن هذا التمييز يمثل انتهاكا لحقوق الإنسان. وهو ما يتلاءم مع أحكام المادة ٩ من مدونة الشغل ومقتضيات المادة ٥ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

* قرار محكمة النقض عدد ١١١٩ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٠/١٥/١٢٥٥ بتاريخ ١٥/٩/٢٠١١:

مفاده أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشتغل مع الشركة المطلوبة في النقض، قبل أن يصاب بانحيار عصبي ونفسي بمناسبة عمله وأنه عرض حالته على أطباء مختصين أكدوا أنه أصبح في وضعية إعاقة لا تسمح له بتحمل المسؤوليات الملقاة عليه بحكم عمله، وبالتالي فالطالب المستأنف يطالب الشركة بتعويضات نتيجة ما لحق به.

القاعدة الأساسية:

- ملاءمة مدونة الشغل للاتفاقيات الدولية.

- إنهاء العلاقة الشغلية بسبب الإعاقة يشكل خرقا لمبدأ عدم التمييز في العمل طبقا للاتفاقية الدولية للعمل رقم ١١١ والمادة ٩ من مدونة الشغل.

◆ توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي:

- الحرص على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بحقوقهم المعترف بها في العهد، بما في ذلك إمكانية الحصول على العمل؛

- مناهضة كل تمييز في مجال الشغل على أساس الإعاقة؛

- تعزيز دور مفتشي الشغل في مراقبة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؛

- تطبيق مقتضيات اتفاقية حقوق الطفل في مجال الشغل على الأطفال ذوي الإعاقة في الحالات التي يسمح فيها للطفل بالعمل؛

- الالتزام بنسبة ٧ في المائة المخصصة لذوي الإعاقات في المناصب المالية بالوظيفة العمومية؛

- تعميم خدمات الولوجيات في جميع مرافق الإدارة العمومية وشبه العمومية ومحلات الشغل في القطاع الخاص حسب المعايير المعتمدة في هذا المجال؛

- إعمال التوصيات الصادرة عن مقررة الأمم المتحدة المعنية بحقوق ذوي الإعاقات بمناسبة زيارتها إلى المملكة المغربية يوم ١٨ يوليوز ٢٠١٦؛

- الحرص على أن يحدد القانون المتعلق بالعمال المنزليين سن ١٨ سنة كحد أدنى للعمل في المنازل، وضمان تمتع العمال المنزليين ذوي الإعاقات بشروط عمل عادلة وملائمة إسوة بغيرهم من العمال. مع إنشاء آلية تفتيش لرصد ظروف عمل العمال المنزليين بمن فيهم العمال ذوو الإعاقات؛

- إخراج القانون المتعلق بالتظلمات الفردية لذوي الإعاقات بناء على مصادقة المملكة المغربية على البروتوكول الملحق بالاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات؛

- الإسراع بإنشاء الآلية الوطنية المعنية بتلقي تظلمات الأشخاص ذوي الإعاقة بمن فيهم العمال ذوو الإعاقات.

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>- الحرص على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بحقوقهم المعترف بها في العهد، بما في ذلك إمكانية الحصول على العمل؛</p> <p>- مناهضة كل تمييز في مجال الشغل على أساس الإعاقة؛</p> <p>- تعزيز دور مفتشي الشغل في مراقبة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؛</p> <p>- تطبيق مقتضيات اتفاقية حقوق الطفل في مجال الشغل على الأطفال ذوي الإعاقة في الحالات التي يسمح فيها للطفل بالعمل؛</p> <p>- الالتزام بنسبة ٧ في المائة المخصصة لذوو الإعاقات في المناصب المالية بالوظيفة العمومية؛</p> <p>- تعميم خدمات الولوجيات في جميع مرافق الإدارة العمومية وشبه العمومية ومحلات الشغل في القطاع الخاص حسب المعايير المعتمدة في هذا المجال؛</p> <p>- إعمال التوصيات الصادرة عن مقرة الأمم المتحدة المعنية بحقوق ذوي الإعاقات بمناسبة زيارتها إلى المملكة المغربية يوم ١٨ يوليوز ٢٠١٦؛</p> <p>- الحرص على أن يحدد القانون المتعلق بالعمال المنزليين سن ١٨</p>	<p>- الملاحظ هو ملاءمة مقتضيات المادة ٢٤ من مدونة الشغل لما جاء في المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاولة».</p> <p>المادة ١٦٧: «يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقته».</p> <p>المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغسلاتهم، ومراقدهم. ويجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p> <p>القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>- ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:</p> <p>المادة ١٠: «تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعليا بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين».</p> <p>- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p>	الحق في الحياة	٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>سنة كحد أدنى للعمل في المنازل، وضمان تمتع العمال المنزليين ذوو الإعاقات بشروط عمل عادلة وملائمة إسوة بغيرهم من العمال. مع إنشاء آلية تفتيش لرصد ظروف عمل العمال المنزليين بمن فيهم العمال ذوو الإعاقات؛</p> <p>- إخراج القانون المتعلق بالتظلمات الفردية لذوو الإعاقات بناء على مصادقة المملكة المغربية على البروتوكول الملحق بالاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوو الإعاقات؛</p> <p>- الإسراع بإنشاء الآلية الوطنية المعنية بتلقي تظلمات الأشخاص ذوو الإعاقة بمن فيهم العمال ذوو الإعاقات.</p>	<p>المادة ١٩:</p> <p>«يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل».</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«يقصد بالإنجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو المشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p> <p>ولا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضاً الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو</p>	

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأسالبيه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية).</p> <p>- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>ولا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك.</p> <p>ويقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره.</p> <p>ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>الملاحظة الأساسية أن المادة ١٩ من القانون المتعلق بحماية الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها ملائمة لما جاء في المادة ١٦ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».</p> <p>المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاول».</p> <p>المادة ١٨١: «يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطرة بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة».</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«يقصد بالإنجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تثقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال».</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>- تعريف خصائص العمل الجبري:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، أي اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «الأعمال وخدمات تعتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتاً فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.</p> <p>ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعاً. وقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول</p>	<p>الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن».</p> <p>المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تعتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.</p> <p>ت) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ث) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛</p> <p>ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛</p> <p>د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛</p>	الحق في الكرامة	٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي.</p> <p>ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p> <p>يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره.</p> <p>ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>ه) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.»</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.»</p> <p>- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:</p> <p>المادة ١٦: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من التدابير المناسبة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، داخل منازلهم وخارجها على السواء، من جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء، بما في ذلك جوانبها القائمة على نوع الجنس.</p> <p>بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:</p> <p>المادة ٣</p> <p>«لأغراض هذا البروتوكول:</p> <p>أ) يقصد بتعبير «الاتجار بالأشخاص» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو نقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية</p>		
	<p>إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. أما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني. وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.</p> <p>وفيما يتعلق بجرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بجرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في</p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.</p> <p>- العمل الجبري والرق:</p> <p>تعتبر منظمة العمل الدولية الرق أحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو ربما على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦ ، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). وأي شخص في حالة «رق» سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي أعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحيلولة دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.</p>	<p>أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».</p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>يلاحظ في هذا الباب أن مقتضيات المادة ٩ من مدونة الشغل تلائم مقتضيات المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٩ يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله.</p> <p>المادة ٣٤٥ يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر</p> <p>المادة ٤٧٨ يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.</p> <p>المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ١٨ «الحق في العمل»: يؤكد الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجليان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المؤاتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل: - من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص</p>	<p>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المادة ١١: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما: - الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة».</p> <p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».</p> <p>الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩: المادة ٢: تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.</p>	<p>الحرية</p>	<p>٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١: المادة ١:</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧: المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.</p> <p>أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛</p> <p>ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛</p> <p>د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛</p> <p>هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة</p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>* قرار محكمة النقض عدد ١/٨٥ في الملف عدد ٢٠١٥/١/٥/١٥١٣ بتاريخ ٢٤/١/٢٠١٧:</p> <p>خلصت المحكمة إلى أن السبب الحقيقي لفصل الأجير كان مبنيا على أساس إصابتها بإعاقة تتمثل بالصمم الغير مطلق، وهو ما رأت فيه تمييزا على أساس الإعاقة الذي يشكل خرقا للمادة ٩ من مدونة الشغل في فقرتها الثانية التي جاء فيها «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، أو 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.</p> <p>ويترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ ٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛ ٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها». <p>– المادة ٣٦: «لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛ ٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل 	<p>الملاحظ هو ملائمة مقتضيات المادة ٩ من مدونة الشغل مع مقتضيات المادة ٥ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>– المادة ٩: «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، أو 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.</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>* التعليق العام رقم ٢ المادة ٩ حول إمكانية الولوج:</p> <p>– إن واجب توفير ترتيبات تيسيرية معقولة واجب فوري، الأمر الذي يعني أنه واجب قابل للإنفاذ حالما يحتاجه شخص ذو عاهة في مكان معين، مثل مكان العمل أو المدرسة، كي يتمتع بحقوقه على قدم المساواة مع غيره في سياق محدد .</p> <p>– لا يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة التمتع، على نحو فعال، بعملهم وحقوقهم في مجال العمل على النحو المبين في المادة ٢٧ من الاتفاقية إذا كانت إمكانية الوصول إلى مكان العمل نفسه غير متاحة . ولذلك يجب إتاحة إمكانية الوصول إلى أماكن العمل، على النحو المبين بوضوح في الفقرة (أ) من المادة ٩.</p> <p>ويمثل رفض تكييف مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة فعلا محظورا يصنف كتمييز على أساس الإعاقة . وإضافة إلى إمكانية الوصول المادي إلى مكان العمل، يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة إلى خدمات نقل ودعم يسهل الوصول إليها للانتقال إلى أماكن عملهم . ويجب أن تتاح إمكانية الوصول إلى جميع المعلومات المتصلة بالعمل ، وإعلانات فرص العمل، وعمليات الانتقاء، ونظم الاتصال في مكان العمل التي تشكل جزءاً من إجراءات العمل، وذلك من خلال استعمال</p>	<p>الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:</p> <p>المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».</p> <p>اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة</p> <p>– المادة ٥: «تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس».</p>	<p>الحق في المساواة</p>	<p>٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
الإعاقة يشكل خرقاً لمبدأ عدم التمييز في العمل طبقاً للاتفاقية الدولية للعمل رقم ١١١ والمادة ٩ من مدونة الشغل.		<p>الجماعية أو النظام الداخلي؛</p> <p>٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛</p> <p>٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛</p> <p>٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛</p> <p>٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقابلة».</p> <p>- المادة ٣٤٦: «يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه».</p> <p>- المادة ٤٧٨: «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».</p> <p>القانون الجنائي:</p> <p>الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة بين</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>لغة الإشارة وطريقة برايل وأساليب الاتصال المعززة البديلة وجميع وسائل وأشكال التواصل الأخرى . ويجب كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، كما يجب أن تتاح لهم فرص تلقي التدريب واكتساب مهارات العمل. فعلى سبيل المثال، يجب أن تنظم دورات اللغات الأجنبية والحاسوب الخاصة بالموظفين والمتدربين في بيئة مهيأة تتيح إمكانية الوصول وباعتماد أشكال وأساليب ووسائل وأتماط ميسرة الاستعمال.</p> <p>- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p><u>التعليق العام رقم ٢٠ (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية):</u></p> <p>عزفت اللجنة، في تعليقها العام رقم ٥، التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٤} بأنه أي تمييز أو إقصاء أو تقييد أو تفضيل أو حرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة بسبب الإعاقة مما يؤدي إلى إبطال أو تعطيل الاعتراف بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو التمتع بها أو ممارستها. وينبغي إدراج الحرمان من الاستفادة من الترتيبات التيسيرية المعقولة في التشريعات الوطنية بوصفه أحد الأشكال المحظورة التي يتخذها التمييز بسبب الإعاقة. وينبغي للدول الأطراف أن تتصدى لجميع أشكال التمييز، كحالات المنع المتعلقة بالحقوق في التعليم، والحرمان من الترتيبات التيسيرية للوصول إلى الأماكن العامة كمرافق الرعاية</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».</p> <p>الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛ - عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛ - رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛ - ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الصحية العامة وأماكن العمل، وكذلك إلى الأماكن الخاصة، إذ يُحرم مستعملو الكراسي المتحركة بالفعل من حقهم في العمل طالما أن الفضاءات تُصمَّم وتُبنى على نحو يمنع دخول الكراسي المتحركة إليها.</p> <p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق:</p> <p>تستند التعاريف التالية على ما ورد في مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية حول إدارة الإعاقة في مكان العمل.</p> <ul style="list-style-type: none"> - إدارة الإعاقة: عملية داخل مكان العمل تقضي بتسهيل استخدام المعوقين من خلال بذل جهود منسقة تهدف إلى معالجة حاجات الأفراد وبيئة العمل وحاجات المؤسسة والمسؤوليات القانونية. - المعوق: شخص انحسرت آفاقه لجهة ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه بسبب عجز معترف به قانوناً في الجسد أو الحواس أو الفكر أو العقل. - التمييز: هو أي تفریق أو إقصاء أو تفضيل مرتكز على أسس معينة ينفي تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة أو يعوقها. وتشكل المعايير العامة التي تحدد التفریق على أسس محظورة فعل تمييز من الوجهة القانونية، بينما يشكل موقف سلطة عامة أو فرد يعامل أفراداً أو أعضاء مجموعة معينة على أسس محظورة فعل تمييز من الناحية التطبيقية. أما التمييز غير المباشر فهو يشير إلى ظروف أو لوائح وطنية أو ممارسات 			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>تبدو حيادية في الظاهر بينما تفضي فعليا إلى ممارسة غير متكافئة حيال أشخاص يتسمون بميزات معينة. ولا يعتبر التفريق أو التفضيل الناجم عن تطبيق تدابير حمائية أو خاصة اتخذت لتلبية بعض المستلزمات الخاصة بالمعوقين، فعل تمييز.</p> <p>- الدمج: دمج المعوقين في العمل والتعليم والتدريب ومختلف قطاعات المجتمع.</p> <p>- التأهيل المهني: عملية تحول المعوق ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم تعزيز إدماجه وإعادة إدماجه في المجتمع.</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>يلاحظ هنا ملائمة مقتضيات المادة ٣٥ من مشروع التنظيم القضائي لما جاء في المادة ١٣ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٤٠: «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».</p> <p>المادة ٤٠٤: تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: التعليق العام بشأن المادة ١٢ للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حول الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين أمام القانون:</p> <p>- يقع على الدول الأطراف التزام كفالة سبيل فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة للحواء إلى القضاء، على قدم المساواة مع الآخرين. والإقرار بحق هؤلاء الأشخاص في الأهلية القانونية هو أمر أساسي للتمكن من اللجوء إلى القضاء في جوانب عديدة. ولإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وواجباتهم على قدم المساواة مع الآخرين، يجب الاعتراف هؤلاء الأشخاص كأشخاص أمام القانون يتمتعون بالمركز نفسه في المحاكم والهيئات القضائية. وعلى الدول أن تضمن إمكانية استعانة الأشخاص ذوي الإعاقة بمحامٍ على قدم المساواة مع الآخرين. وقد اعتُبر ذلك مشكلة في العديد من الولايات القضائية يجب معالجتها - بما في ذلك من خلال ضمان إتاحة الفرصة أمام الأشخاص الذين يعانون من التدخل في حقهم في الأهلية القانونية، للطعن في هذا التدخل (بأنفسهم أو من خلال ممثل قانوني لهم) وفرصة الدفاع عن حقوقهم في المحاكم. (استُبعد الأشخاص ذوو الإعاقة في الكثير من الأحيان من أدوار رئيسية في النظام القضائي بصفتهن محاميين أو قضاة أو شهوداً أو أعضاء في هيئة محلفين).</p>	<p>اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦: المادة ١٣: ١. تكفل الدول الأطراف سبباً فعالة للأشخاص ذوي الإعاقة للحواء إلى القضاء على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك من خلال توفير التيسيرات الإجرائية التي تتناسب مع أعمارهم، بغرض تيسر دورهم الفعال في المشاركة المباشرة وغير المباشرة، بما في ذلك بصفتهن شهوداً، في جميع الإجراءات القانونية، بما فيها مراحل التحقيق والمراحل التمهيدية الأخرى.</p> <p>٢. لكفالة إمكانية لجوء الأشخاص ذوي الإعاقة إلى القضاء فعلياً، تشجع الدول الأطراف التدريب المناسب للعاملين في مجال إقامة العدل، ومن ضمنهم الشرطة وموظفو السجون.</p> <p>البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٢: «يجوز أن تقدّم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة».</p>	العدل	٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>- ويجب تدريب ضباط الشرطة والمرشدين الاجتماعيين وغيرهم من المستجيبين الأوائل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة على الاعتراف بمؤلاء الأشخاص كأشخاص كاملين أمام القانون وعلى إيلاء الشكاوى والإفادات الصادرة عن الأشخاص ذوي الإعاقة الأهمية ذاتها التي تولى للأشخاص الآخرين. ويترتب على ذلك إجراء التدريبات والتوعية في هذه المهن الهامة. ويجب منح الأشخاص ذوي الإعاقة الأهلية القانونية للإدلاء بالإفادات على قدم المساواة مع الآخرين. وتضمن المادة ١٢ من الاتفاقية توفير الدعم في ممارسة الأهلية القانونية، بما في ذلك تقديم الإفادات في الإجراءات القضائية والإدارية وغيرها من الإجراءات القانونية. ويمكن لهذا الدعم أن يتخذ أشكالاً مختلفة، بينها الاعتراف بمختلف وسائل الاتصال، بما في ذلك تقديم الإفادات عن طريق الفيديو في بعض الحالات، والترتيبات الإجرائية، والأساليب المساعدة الأخرى. ويجب تدريب الجهاز القضائي أيضاً وتوعيته بالتزامه احترام الأهلية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الوكالة القانونية والمركز القانوني.</p> <p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p><u>التعليق العام رقم ٩: التطبيق المحلي للعهد:</u></p> <p>- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف</p>	<p>المادة ١٣ : «لا تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانتصاف محلية المتاحة قد استنفذت . ولا تسرى هذه القاعدة إذا استغرق تطبيق سبل الانتصاف هذه أمداً طويلاً بدرجة غير معقولة».</p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحقوق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.</p> <p><u>أهلية التقاضي:</u></p> <p>يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم والانتصاف من الانتهاكات ضرورية وأساسية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. غير أن التظلم في المجالات التي تخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تبقى موضع تساؤل. وهذا تناقض لا تُبرره طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة.. ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني،</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أنه من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتعزئة. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً. ولعل أهم تفسير تقدم في هذه الحالة أن الحقوق المدنية والسياسية تلزم الدولة على الفور لمجرد المصادقة على الاتفاقية المعنية، في حين أن الحقوق المترتبة على المصادقة على الاتفاقيات المرجعية في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تلزم الدولة على التراضي حسب امكانياتها ومواردها.</p> <p>التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:</p> <p>- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريراتها المباشر، سيعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وسيشجع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة لذلك، امكانية البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.</p> <p>التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:</p> <p>- ينبغي أن تتوفر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي؛ وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة.</p> <p>- ومن شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>النظام القانوني المحلي أن يعرّز إلى حد كبير نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. ومن شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>			

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>الملاحظ هنا أن مقتضيات المادة ٣٤٥ من مدونة الشغل متلائمة مع ما جاء في المادة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٦ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة ١٩٢٨.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».</p> <p>المادة ٣٥٦: - «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً».</p> <p>المادة ٢٣١: «يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:</p> <p>- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛</p> <p>- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».</p> <p>المادة ٢٣٢: «يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتاً نظراً لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.</p> <p>- وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانوناً على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.</p> <p>- كما أن الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرض».</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، المادة ٢:</p> <p>«يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة».</p> <p>الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:</p> <p>المادة ١:</p> <p>- «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيمياً فعالاً عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية».</p>	الملكية	٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي».

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>- تتلاءم مقتضيات المادة ٨ من مدونة الشغل مع مقتضيات المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٩: يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله.</p> <p>المادة ٨٦: يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.</p> <p>- يمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٨ :</p> <p>١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:</p> <p>أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم،</p> <p>ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،</p> <p>ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.</p> <p>د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.</p> <p>٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو</p>	التضامن والتسامح	٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.</p> <p>المادة ٩: تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.</p> <p><u>اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:</u></p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديقاً على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p><u>الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:</u></p> <p>المادة ٢:</p> <p>تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها.</p> <p><u>اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:</u></p> <p>المادة ٢٧: كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛</p> <p><u>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</u></p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>-اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:</p> <p>المادة ١٠: «تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعليا بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين».</p> <p>-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>-ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p>		

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ هنا هو ملاءمة مقتضيات المادة ١٩ من القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها لما جاء في المادة ١٠ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاول».</p> <p>– المادة ١٦٧: «يمنع تشغيل المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم».</p> <p>– المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المرحاض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>– يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p> <p>القانون المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها:</p> <p>المادة ١٩:</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p><u>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</u></p> <p>– إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما من قبل العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>– وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>– وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>– اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:</p> <p>المادة ١٠: «تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعليا بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين».</p> <p>– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>– المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>– ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p>	<p>الأمّن والسلم</p>	<p>٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات</p>

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		«يتمتع الأشخاص في وضعية إعاقة على قدم المساواة مع غيرهم بالحق في الحماية من كافة أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء طبقاً للنصوص التشريعية الجاري بها العمل».

٣. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأسالبيه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية).</p> <p>- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكاماً لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وأن تقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وينبغي على وجه الخصوص للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p>			

الفصل الرابع

حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل

يعاني كثير من المهاجرين واللاجئين، وعلى الأخص محدودو المهارات أو غير النظاميين، من الاستغلال وسوء المعاملة في سياق العمل. مما يقتضي أن يُتاح للعمال المهاجرين التمتع بمعاملة وظروف عمل متساوية أيّاً كان وضعهم كمهاجرين. وإذا كان من حق المواطنين أو فئات معينة من غير المواطنين التمتع بامتياز الوصول إلى سوق العمل، فسيكون من المتعين أيضاً بالنسبة للمهاجر إذا زاول مهام العمل أن يتمتع بالحماية الأساسية بصرف النظر عن وضعيته القانونية. مع تشجيع ربط المهاجرين بجهات عمل محددة مسؤولة عن حدوث أي استغلال وظيفي أو الحيلولة دون حصول المهاجر على فرص عمل أفضل. وبالتالي تظل حقوق المهاجرين عُرضة للانتهاك ما لم يتم تمتيعهم بالحماية في إطار القانون وما لم يكونوا قادرين على المطالبة بحقوقهم، عن طريق توفير الجُزء القانوني من خلال آليات شبه قضائية أو قضائية بغية تمكين المهاجرين من المطالبة بإعمال حقوقهم إزاء الدولة أو الفاعلين غير الحكوميين.

وقد اعترف المجتمع الدولي للمهاجرين واللاجئين بالحق في العمل من خلال العديد من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل. وتنطبق معظم الحقوق المدرجة في هذه المعاهدات على الأشخاص الذين ليسوا من رعايا البلد أيضاً، وتوفر بالتالي حماية أساسية للعمال المهاجرين واللاجئين ضد التمييز وانتهاك حقوقهم الأساسية. كما اهتمت منظمة الأمم المتحدة بحقوق اللاجئين من خلال اعتماد الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين سنة ١٩٥١، وتبني البروتوكول الخاص بوضع اللاجئين لسنة ١٩٦٧، ثم اعتماد النظام الأساسي لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين سنة ١٩٥١. وقد بلغ الاهتمام بوضعية العمال المهاجرين وتعزيز وحماية حقوقهم درجة متقدمة باعتماد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم سنة ١٩٩٠، وكذا بروتوكول منع وقمع الاتجار بالبشر والمعاقبة عليه، خاصة النساء والأطفال لسنة ٢٠٠٠.

وإلى جانب الاتفاقيات الدولية العامة، هناك اتفاقيات إقليمية مثل الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، والميثاق العربي لحقوق الإنسان، وهي جميعها تضمن الحماية لحقوق هذه الفئة.

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بمسألة الهجرة واللجوء منذ اعتماد دستورها سنة ١٩١٩، حيث دعت إلى حماية العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم. وتنطبق جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها على العمال المهاجرين واللاجئين ما لم تتضمن بياناً صريحاً يفيد عكس ذلك. كما توجد صكوك أخرى تعالج مسألة الهجرة على وجه التحديد، كاتفاقية العمال المهاجرين لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة لسنة ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، حيث يكرس الصكوك المبادئ الأساسية لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجالات محددة كمجال الشغل.

ومن أجل تعزيز حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فقد أنشأ المنتظم الدولي اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والمقرر الخاص المعني بحقوق المهاجرين، وقد صدرت عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية تعليقات هامة تعزز حق المهاجر واللاجئ في العمل.

وإلى جانب الحماية التي توفرها الصكوك الدولية والإقليمية للعمال المهاجرين واللاجئين من التمييز، عمل المشرع الوطني على إدراج مقتضيات مناهضة لكل أشكال التمييز في مجال استخدام الأجانب، حيث كرس دستور ٢٠١١ مبدأ المساواة في الحماية القانونية بين المواطنين والأجانب، وتأكيداً من خلال الفصل ٣٠ منه على أنه «يتمتع الأجانب بالحريات الأساسية المعترف بها للمواطنين والمواطنين المغاربة وفق القانون، ويحدد القانون شروط منح حق اللجوء». هذا بالإضافة إلى الحماية والحقوق التي تم تكريسها من خلال مدونة الشغل، واعتماد القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، إضافة إلى مشروع قانون التنظيم القضائي للمملكة الذي جاء بمجموعة من الضمانات القانونية لتسهيل ولوج العمال المهاجرين واللاجئين إلى العدالة، حيث نص في المادة ٣٥ منه على أنه «يسهر مسؤولو المحاكم على تحسين ظروف استقبال الوافدين عليها، والتواصل مع المتقاضين بلغة يفهمونها».

ويبقى القضاء الضامن الأساسي لحقوق العمال المهاجرين واللاجئين من خلال الأخذ بالمعايير الدولية خلال المنازعات المرتبطة بمجال الشغل، إلا أن ما يلاحظ في هذا الموضوع هو قلة الأحكام القضائية المرتبطة بهذا المجال، مما يستدعي تطوير التطبيق القضائي عن طريق الاستدلال بالمعايير الدولية للتحقق في الشغل وتفسيرات منظمة العمل الدولية والتعليقات العامة للجان التعاقدية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.

وفيما يلي تذكير بالقيم المركزية لحقوق الإنسان في علاقتها بعمل العمال المهاجرين واللاجئين.

١. الحق في الحياة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

الحق في الحياة أساس كل الحقوق لكافة البشر وفي كل الظروف والأحوال والمجالات ومنها مجال الشغل، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في الحياة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

يستمد هذا الحق مرجعيته من مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقاً للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠:

المادة ٩: «يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم».

◆ الحق في الحياة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- ينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية).

- ينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاًتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

◆ الحق في الحياة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المتعضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأثرية، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالإتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تثقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاحتطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو إعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا

الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

في إطار المقارنة يلاحظ ملاءمة المادة ٢٤ من مدونة الشغل للمادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية.

- كما يلاحظ أن المادة ٢٨١ من مدونة الشغل تتلاءم مع المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية.

٢. الحق في الكرامة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

يشارك في الحق في الكرامة كافة البشر بغض النظر عن دينهم وجنسياتهم وجنسهم ولغتهم وثروتهم وارتباطهم بعمل أو غير ذلك مصداقا لقوله تعالى «ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات»^{١٥} والكرامة في مجال الشغل محفوظة في كافة المجالات، ويعد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في الكرامة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل من خلال نصوص الاتفاقيات الدولية:

يعد هذا الحق مرجعيته في مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠:

المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن».

المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني».

المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية».

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

١٥ - سورة الإسراء الآية ١٠٧.

١. لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد.

٢. لا يلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسراً.

١. يعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين يجرمون من حريتهم معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان وهويتهم الثقافية.

◆ الحق في الكرامة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢ للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم:

تطبق معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي الذي عقده منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، ما لم ينص على خلاف ذلك. وتنطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثماني الأساسية^{١٦} على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن جنسيتهم ووضع هجرتهم. ويتطلب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته من جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وتنفيذها. ويكتسي عدد من معايير منظمة العمل الدولية ذات التطبيق العام والمعايير التي تتضمن أحكاماً محددة بشأن العمال المهاجرين في مجالات العمالة وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنية، وكذلك في قطاعات مثل الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم والعمل المنزلي، أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي^{١٧}.

تفسيرات منظمة العمل الدولية:

تعريف خصائص العمل الجبري:

تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «الأعمال وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، ألا وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات (المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.

ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعاً. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية، لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان حقوق أو امتيازات. فضلاً عن ذلك، كما يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تنطوي على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. ويمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها

منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات المحجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني. وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.

وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة المشرفة بمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول؛ دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلاً ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.

– العمل الجبري والرق:

تعرف منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). فأى شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي اعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحوول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.

◆ الحق في الكرامة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

– المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً».

– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:

المادة ١: «يقصد بالإنجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.

لا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.

يشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل

١٦. الاتفاقيات رقم ٢٩ (١٩٣٠) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي؛ ورقم ١٠٥ (١٩٥٧) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ ورقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ ورقم ١٨٢ (١٩٩٩) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ ورقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ ورقم ٩٨ (١٩٤٩) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ ورقم ١١٠ (١٩٥١) بشأن المساواة في الأجور، ورقم ١١١ (١٩٥٨) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

١٧. على سبيل المثال، اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٩، ٨١، ٩٥، و١١٠، ١٢١، ١٢٩، ١٣١، ١٥٥، و١٦٧، ١٧٢، ١٨١، ١٨٤، ١٨٩، و٢٠٠، و٢٠١.

الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك.

يقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظ إذن ملاءمة المادة ١٠ من مدونة الشغل للمادة ١٠١ من الاتفاقية رقم ٢٩ لمنظمة العمل بشأن العمل الجبري.

٣. الحق في الحرية للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

الحرية مدخل حقوق الإنسان وقوامها، وهي قيمة أساسية ومبدأ جوهري إذ الإنسان حر في اختياراته وتوجهاته وتعبيراته وممارساته بما فيها ممارسته لعمل معين، ويجد هذا الحق مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية.

◆ الحق في الحرية من خلال الاتفاقيات الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٦: «تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.»

الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة.»

الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.

أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

د) كعقاب على المشاركة في اضطرابات؛

هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.»

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.»

الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها.»

◆ الحق في الحرية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية:

التعليق العام رقم ١٨ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن «الحق في العمل»:

إن الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول على الأطراف بضمنان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظملاً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلىان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المؤاتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية

ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة لحقوق العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

◆ الحق في الحرية من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

يجد هذا الحق أساسه القانوني من خلال مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقابلة.»

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.»

المادة ٤٧٨: «يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.»

المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً.»

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

- الملاحظ إذن ملاءمة المادة ٤٧٨ من مدونة الشغل مع المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

٤. الحق في المساواة للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

الناس سواسية في كافة مجالات الحياة في الشريعة والقانون، وهو ما كرسته الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، ويجد هذا الحق مرجعيته في علاقة مجال العمل، في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في المساواة من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق على هذه الاتفاقية بأن تعامل مواطني أي دولة عضو أخرى صدقت على هذه الاتفاقية، الذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل. تكفل هذه المساواة في المعاملة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم دون أي شرط يتعلق بالإقامة. وفيما يتعلق بالمبالغ التي يكون على الدولة العضو أو على مواطنيها دفعها خارج أراضي هذه الدولة بمقتضى هذا المبدأ، تنظم التدابير التي يلزم اتخاذها، عند الاقتضاء، بترتيبات خاصة تعقد بين الدول الأعضاء المعنية».

الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:

المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠:

المادة ٧: «تتعهد الدول الأطراف، وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى».

◆ الحق في المساواة من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

* التعليق العام رقم ١ للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشأن العمال المنزليين:

- تمشيا مع اتفاقية حقوق الطفل ومع الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، ينبغي أن تكفل الدول عدم قيام الأطفال المهاجرين بأي نوع من أنواع العمل المنزلي يرحح أن يكون له تأثير خطر أو ضار على صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو النفسي أو الاجتماعي. وينبغي أن تمتنع الدول عن اعتماد سياسات ترمي إلى استخدام الأطفال المهاجرين في العمل المنزلي.

- ينبغي أن تكفل دول العمل وصول جميع العمال المنزليين المهاجرين إلى آليات رفع الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوقهم (الفقرة ١ من المادة ١٨ والمادة ٨٣). وينبغي أن تكفل الدول الأطراف التحقيق في هذه الشكاوى على النحو المناسب وفي غضون فترة زمنية معقولة وتوقيع العقوبات المناسبة على المنتهكين. وتيسيراً للوصول إلى آليات الجبر، يمكن أن تقوم الدول الأطراف مثلاً بتعيين أمين مظالم معني بالعمال المنزليين. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف أيضاً إمكانية حصول العمال المنزليين المهاجرين على الجبر والانتصاف القانونيين في حال انتهاك حقوقهم من قبل أصحاب العمل الذين يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية بموجب اتفاقية فيينا بشأن العلاقات الدبلوماسية.

- حرصاً على ضمان الوصول الفعلي لجميع العمال المنزليين المهاجرين إلى العدالة وسبل الانتصاف، ترى اللجنة أنه ينبغي أن يتاح لهؤلاء العمال الوصول إلى المحاكم وغير ذلك من الآليات القضائية دون خوف من الترحيل، وأن يتسنى لهم الحصول على مأوى مؤقت يلجؤون

إليه عند الحاجة فراراً من ظروف عملهم الاستغلالية. وتشجع الدول الأطراف على النظر في اعتماد إجراءات قانونية سريعة أو مقيدة زمنياً لمعالجة شكاوى العمال المنزليين المهاجرين. كما تشجع على إبرام اتفاقات ثنائية تكفل بما للمهاجرين العائدين إلى بلد منشئهم الوصول إلى العدالة في بلد العمل، بما يشمل التظلم من الإساءة والمطالبة بالأجور والاستحقاقات غير المدفوعة.

* التعليق العام رقم ٢ للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم:

- تطبق معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي الذي عقدته منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، ما لم ينص على خلاف ذلك. وتطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثمان الأساسية^{١٨} على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن جنسيتهم ووضع هجرتهم. ويتطلب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته من جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وتنفيذها. ويكتسب عدد من معايير منظمة العمل الدولية ذات التطبيق العام والمعايير التي تتضمن أحكاماً محددة بشأن العمال المهاجرين في مجالات العمالة وفتيش العمل والضمان الاجتماعي وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنية، وكذلك في قطاعات مثل الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم والعمل المنزلي، أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي^{١٩}. وأخيراً، تسترشد الدول أيضاً، في صياغة القوانين والسياسات الوطنية المتعلقة بهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ (١٩٤٩) بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)^{٢٠}، والاتفاقية رقم ١٤٣ (١٩٧٥) المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية).

- وتنص الفقرة ٦ من المادة ٢٢ على منح الشخص المعني الذي صدر ضده قرار بالطرده فرصة معقولة قبل الترحيل أو بعده لتسوية أي مطالب متعلقة بالأجور وغيرها من المستحقات الواجبة الأداء له، ولتسوية أي التزامات معلقة عليه أداؤها. ويعكس هذا الحكم الفقرة ١ من المادة ٩ من الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ (١٩٧٥) المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية). ويجب أن تكون فرصة تسوية المطالب والأجور والاستحقاقات الأخرى فعالة عملياً. ويواجه العمال المهاجرون في الكثير من الأحيان مشاكل في متابعة المطالبات القانونية في دولة العمل بعد عودتهم إلى دولهم الأصلية، بما في ذلك تكاليف التقاضي الباهظة أو الصعوبات التي تعترض سبل توفير الأدلة. ومن ثم، فإنه ينبغي للدول الأطراف أن تتيح، كلما كان ذلك ممكناً، للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم فترة معقولة قبل طردهم للمطالبة بالأجور والاستحقاقات.

- وتنص الفقرة ١ (ب) من المادة ٢٥ من الاتفاقية على أن القوانين واللوائح المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تنطبق أيضاً على أطفال المهاجرين. ويجب ألا يكون الحد الأدنى المذكور أقل من ١٥ عاماً، وفقاً للمادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. ويضاف إلى ذلك أنه، وفقاً للمادة ١١ من الاتفاقية، تلتزم الدول الأطراف بضمان حماية أطفال العمال المهاجرين من أي شكل من أشكال الرق أو الدعارة أو العمل الذي يمكن أن يعرض للخطر تعليمهم وسلامتهم وسلوكهم الأخلاقي وصحتهم، مثل ساعات العمل الطويلة. ويتعين على الدول الأطراف حماية أطفال العمال المهاجرين من العنف وكفالة حقوقهم في التعليم والترفيه والصحة المهنية.

- وينبغي للدول الأطراف أيضاً تعزيز عمليات التفتيش في أماكن العمل التي يعمل فيها العمال المهاجرون عادةً وإصدار تعليمات لإدارات تفتيش العمل بعدم تبادل البيانات المتعلقة بوضع المهاجرين مع السلطات المعنية بمسائل الهجرة، حيث إن واجبها الأساسي يتمثل في

١٨. الاتفاقيات رقم ٢٩ (١٩٣٠) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي؛ ورقم ١٠٥ (١٩٥٧) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ ورقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ ورقم ١٨٢ (١٩٩٩) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ ورقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ ورقم ٩٨ (١٩٤٩) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ ورقم ١٠٠ (١٩٥١) بشأن المساواة في الأجور، ورقم ١١١ (١٩٥٨) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).
١٩. على سبيل المثال، اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٩، ٨١، ٩٥، ١١٠، ١٢١، ١٢٩، ١٣١، ١٥٥، ١٦٧، ١٧٢، ١٨١، ١٨٤، ١٨٩، ٢٠٠، و٢٠١.
٢٠. لا تنطبق الاتفاقية رقم ٩٧، من حيث المبدأ، إلا على العمال المهاجرين المقيمين بشكل قانوني داخل إقليم دولة ما، إلا أنها تتضمن بعض الأحكام التي تتطلب من الدول الأطراف اتخاذ التدابير التي تؤدي إلى الحيلولة دون وقوع العمال المهاجرين في وضع غير نظامي.

تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أدائهم هذا العمل، وفقاً للفقرة ١ (أ) من المادة ٣ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ (١٩٤٧) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

كما أن حق التنظيم والمشاركة في المفاوضات الجماعية أساسي للعمال المهاجرين للتعبير عن احتياجاتهم والدفاع عن حقوقهم، وخاصة من خلال النقابات. وتنص المادة ٢٦ من الاتفاقية على حق جميع العمال المهاجرين في الانضمام إلى نقابات العمال والجمعيات الأخرى التي تحمي مصالحهم. ولا تنص المادة ٢٦ على حماية الحق في تشكيل النقابات. ومع ذلك، فقد يُنشئ هذا الحكم، مقروءاً بالاقتران مع الصكوك الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، التزامات أوسع نطاقاً للدول الأطراف في الاتفاقية وفي الصك الآخر ذي الصلة. فعلى سبيل المثال، تنطبق المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والفقرة ١ من المادة ٢٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، على حد سواء، على العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي.

وتنص الفقرة ١ من المادة ٢٧ على أن حق العمال المهاجرين في الضمان الاجتماعي يخضع للمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها، ويمكن للسلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذا الاستحقاق. وعلى النحو الموصى به في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، وينبغي للدول الأطراف أن تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لكي يتوفر للعمال المهاجرين النظاميين، وكذلك للعمال المهاجرين غير النظاميين، حسب مقتضى الحال، تغطية ومزايا في مجال الضمان الاجتماعي فضلاً عن إتاحة إمكانية تحويل مستحقات الضمان الاجتماعي.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن العاملات المهاجرات:

يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتصمم نظم رصد تكفل احترام وكلاء التوظيف والتشغيل لحقوق جميع النساء المهاجرات. ويجب على الدول الأطراف أن تضمن تشريعاتها تعريفاً شاملاً للتوظيف غير النظامي إلى جانب فرض عقوبات قانونية لانتهاك القانون من قبل الوكلاء.

يجب على الدول الأطراف كفالة توفير شهادات صحية موحدة وسليمة إذا ما طلبتها بلدان المقصد والزمام أصحاب الأعمال المحتملين بالتأمين الطبي على العاملات المهاجرات. ويجب احترام حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات عند إجراء جميع الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيرها من الفحوص الطبية قبل المغادرة. ويجب أن يولى انتباه خاص لطوعية إجرائها ولتقديم الخدمات والأدوية مجاناً أو بأسعار معقولة.

يجب على الدول الأطراف التي تقيم أو تعمل فيها المرأة المهاجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة عدم التمييز ضد العاملات المهاجرات وتمتعهن بالمساواة في الحقوق، بما في ذلك في مجتمعاتهن المحلية. وتشمل التدابير التي يمكن المطالبة باتخاذها ما يلي:

• يجب على الدول الأطراف إبطال أوجه الحظر التام والقيود التمييزية على هجرة المرأة. ويجب عليها أن تكفل ألا تتضمن نظم منح التأشيرات فيها تمييزاً غير مباشر ضد المرأة بفرض قيود على عمل العاملات المهاجرات في بعض فئات الوظائف التي يغلب عليها الرجال، أو باستبعاد بعض المهن التي تهيمن عليها المرأة من نظم منح التأشيرة.

• يجب على الدول الأطراف كفالة أن توفر القوانين الدستورية والمدنية، فضلاً عن قوانين العمل للعاملات المهاجرات نفس الحقوق والحماية المكفولة لجميع العاملين في البلد، بما في ذلك الحق في التنظيم وتكوين الجمعيات بحرية. كما يجب عليها أن تكفل صحة عقود العاملات المهاجرات من الناحية القانونية. وأن تكفل الدول بصفة خاصة حماية المهن التي تغلب عليها العاملات المهاجرات، كالعمل المنزلي وبعض أشكال الترفيه، وذلك بموجب قوانين العمل، بما فيها أنظمة الأجور ونظام الأجر بالساعة، وقوانين الصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. ويجب أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة أوضاع أماكن العمل للعاملات المهاجرات.

التوصية العامة رقم ٣٢ للجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشأن الأبعاد الجنسانية المرتبطة بالمرأة فيما يتعلق بمركز اللاجئ واللجوء والجنسية وانعدام الجنسية:

يقع على عاتق الدولة المستقبلة مسؤولية تجاه النساء الممنوحات مركز اللجوء بمساعدتهن في عدة أمور منها إيجاد مكان ملائم للإقامة، والحصول على التدريب وفرص العمل.

◆ الحق في المساواة من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٩: «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 حرق 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.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها».

المادة ٣٦: «لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛

٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛

٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛

٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛

٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛

٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقابلة».

المادة ٤٧٨: «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».

المادة ٥١٧: «يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقاً للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل».

القانون الجنائي:

الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».

الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:

- الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛
- عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛
- رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛
- ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

- تتعلق الملاحظ الأساسية هنا بملاءمة المادة ٩ من مدونة الشغل للمادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

٥. الحق في العدل للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

العدل بين الناس أساس الأمن والسلم وهو التجسيد الحقيقي لقيمة المساواة في كافة المجالات، ويجد هذا الحق مرجعيته في علاقة بمجال العمل في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في العدل من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠:

المادة ١٨: «للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها. وعند إثبات أية تهم جنائية ضدهم، أو تحديد حقوقهم والتزاماتهم في دعوى قضائية، يكون من حقهم سماع أقوالهم بطريقة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة تعقد وفقاً للقانون».

البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٢: «يجوز أن تقدم البلاغات من قبل، أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الأفراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهن إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة».

المادة ٣: «لا تنظر اللجنة في أي بلاغ مالم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانصاف المحلية المتاحة قد استنفذت. ولا تسرى هذه القاعدة إذا أستغرق تطبيق سبل الانصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة».

◆ الحق في العدل من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٩ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التطبيق المحلي للعهد:

- ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه

متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتثال لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحالت أعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.

- أهلية التقاضي:

يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا يُبرزه طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساقته في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣، والفقرة (أ) ١ من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢ (أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولئن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحياناً ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلاً من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.

التعليق العام رقم ١٨ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول الحق في العمل:

- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريراتها المباشر، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.

التعليق العام رقم ١٩ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول الحق في الضمان الاجتماعي:

- ينبغي أن تتوافر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي؛ وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة.

- ومن شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في النظام القانوني المحلي أن يعزز إلى حد كبير نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. فهذا من شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

◆ الحق في العدل من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٤٠: «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفاً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».

المادة ٤٠٤: تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظة الأساسية في هذا الباب هي ملاءمة المادة ٤٠ من مدونة الشغل للمادة ١٨ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

٦. الحق في الملكية للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

الملكية حق لكل إنسان والعمل سبيل أساسي لتحقيق هذه الملكية وتطويرها وتميئتها، وحماية الحق في الملكية عدل بين الناس يشعروهم بالأمن ويحثهم على المزيد من الجهد والعطاء، ويجد هذا الحق مرجعيته في علاقة بمجال العمل في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في الملكية من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:

المادة ٢: «يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة».

الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:

المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الاجور فيها تنظيمياً فعالاً عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية».

◆ الحق في الملكية من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتاً نظراً لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، و تأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.

- وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانوناً على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.

- الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث والمرض.

◆ الحق في الملكية من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

المادة ٣٥٦: «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً».

المادة ٢٣١: «يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاول أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».

المادة ٢٣٢: «يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظة الأساسية هنا هي ملاءمة المادة ٣٤٥ من مدونة الشغل للمادة ١ من اتفاقية منظمة العمل رقم ٢٦ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور.

٧. الحق في التضامن والتسامح للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

يجد الحق في العمل في علاقته بقيمتي التضامن والتسامح مرجعيته في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحكمة الوطنية.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٨:

١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،

ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،

ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

المادة ٩ : «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».

الاتفاقية رقم ١١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:

المادة ١ : «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».

الاتفاقية رقم ٩٨ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ٢ : «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.

- ويمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.

◆ الحق في التضامن والتسامح من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

المادة ٩ : «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاول وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاول».

المادة ٨٦ : «يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

الملاحظة الأساسية هنا هي ملاءمة المادة ٩ من مدونة الشغل للمادة ٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٨. الحق في الأمن والسلم للعمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل:

الأمن والسلم قيمتان أساسيتان لاستمرار الحياة، وتضمن الحق فيهما الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، إضافة إلى التعليقات والتفسيرات والاجتهادات التي تصدر عن الهيئات الدولية والمحاكم الوطنية، وكما يسعى الإنسان إلى الأمن والسلم في الحياة العامة، يسعى إليهما كذلك في المجالات والفضاءات الخاصة مثل مجال العمل.

◆ الحق في الأمن والسلم من خلال الاتفاقيات الدولية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من الاتفاقيات الدولية، أهمها:

الاتفاقية رقم ١٨ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:

المادة ٢ : «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٧ : «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠:

-المادة ٩ : «يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم».

◆ الحق في الأمن والسلم من خلال التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:

التعليق العام رقم ٢٣ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:

- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.

- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليبه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية).

- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام الرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات على وجه الخصوص، وينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.

◆ الحق في الأمن والسلام من خلال نصوص التشريعات الوطنية:

تؤطر هذا الحق مجموعة من المقتضيات في التشريع الوطني، أهمها:

مدونة الشغل:

- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».

- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».

◆ تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية:

تعتبر المادة ٢٤ من مدونة الشغل ملائمة للمادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

◆ نماذج حول إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي:

- حكم المحكمة الابتدائية بالرباط رقم ١٠١٣/١٠/١٠١/١٥٠١ الصادر بتاريخ ٢٠١١/٠٥/١٩، يتعلق بالتعويض عن الأضرار المترتبة عن الطرد التعسفي في حق أجنبي، وهو ما يتلاءم مع المادة ١ من الاتفاقية ١٩ لمنظمة العمل الدولية والمادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

- قرار محكمة النقض عدد ٩٩ الصادر في ٢٠٠٣/٠٢/١٩٩٩، الملف الاجتماعي عدد ٩٦/١/٤/٧٧٣، يتعلق بنقض حكم قضى بإبطال عقد أجنبي جزائري لا يحمل تأشيره وزارة الشغل مع وجود اتفاقية استيطان موقعة بين المملكة المغربية والجمهورية الجزائرية مؤرخة في ١٥/٠٣/١٩٦٣ لا تنص على ضرورة وجود تأشيرة وزارة الشغل وهو ما يتلاءم مع المادة ١ من الاتفاقية ١٩ لمنظمة العمل الدولية والمادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

- قرار محكمة النقض رقم ١٨٠٨ الصادر بتاريخ ٢٠ شتنبر ٢٠١٢ في الملف الاجتماعي عدد ٢٠١٠/١/٥/١٥١٠، يتعلق بالإعفاء من تأشيرة وزارة الشغل نظرا لوجود اتفاقية تعاون ثنائية بين المملكة المغربية والدولة التونسية، لتحقيق مبدأ المساواة بين الأجراء، وهو ما يتلاءم مع المادة ١ من الاتفاقية ١٩ لمنظمة العمل الدولية والمادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

- قرار محكمة النقض رقم ٥٧٠ الصادر بتاريخ ٢٤ أبريل ٢٠١٤ في الملف الاجتماعي عدد ٢٦٢٦/٥/١/٢٠١٣، يتعلق بعدم التمييز بشأن الحصول على الرخصة بالشغل تحت طائلة بطلان عقده، وهو ما يتلاءم مع المادة ١ من الاتفاقية ١٩ لمنظمة العمل الدولية والمادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

◆ توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي:

- الحرص على تمكين العمال المهاجرين واللاجئين من التمتع بحقوقهم المعترف بها في العهد بما في ذلك إمكانية الحصول على العمل؛

- تعزيز دور مفتشي الشغل في مراقبة عمل العمال المهاجرين واللاجئين في القطاع الخاص؛

- تطبيق مقتضيات اتفاقية حقوق الطفل في مجال الشغل على الاطفال المهاجرين واللاجئين؛

- الحرص على أن يحدد القانون المتعلق بالعمال المنزليين سن ١٨ سنة كحد أدنى للعمل في المنازل، وضمان تمتيع العمال المهاجرين واللاجئين بشروط عمل عادلة وملائمة إسوة بغيرهم من العمال. مع إنشاء آلية تفتيش لرصد ظروف عمل العمال المنزليين بمن فيهم العمال المهاجرون واللاجئون؛

- إبلاغ العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بسبل الانتصاف المتاحة لهم ومعالجة شكائاتهم بأقصى قدر ممكن من الفعالية؛

- مراجعة القانون ٠٣/٠٢ الخاص باللجوء والهجرة لينسجم من الخطة الوطنية في مجال الهجرة؛

- الحرص على توفير الترجمة والولوج إلى القانون بأكبر عدد من اللغات يمكن أن يفهمها المتقاضون من المهاجرين واللاجئين.

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
<p>الحرص على تمكين العمال المهاجرين واللاجئين من التمتع بحقوقهم المعترف بها في العهد بما في ذلك إمكانية الحصول على العمل؛</p> <p>- تعزيز دور مفتشي الشغل في مراقبة عمل العمال المهاجرين واللاجئين في القطاع الخاص؛</p> <p>- تطبيق مقتضيات اتفاقية حقوق الطفل في مجال الشغل على الاطفال المهاجرين واللاجئين؛</p> <p>- الحرص على أن يحدد القانون المتعلق بالعمال المنزليين سن ١٨ سنة كحد أدنى للعمل في المنازل، وضمان العمال المهاجرين واللاجئين بشروط عمل عادلة وملائمة إسوة بغيرهم من العمال. مع إنشاء آلية تفتيش لرصد ظروف عمل العمال المنزليين بمن فيهم العمال المهاجرون واللاجئون؛</p> <p>- إبلاغ العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بسبل الانتصاف المتاحة لهم ومعالجة شكاياتهم بأقصى قدر ممكن من الفعالية؛</p> <p>- مراجعة القانون ٠٣/٠٢ الخاص باللجوء والهجرة لينسجم من الخطة الوطنية في مجال الهجرة؛</p> <p>- الحرص على توفير الترجمة والولوج إلى القانون بأكبر عدد من اللغات يمكن أن يفهمها المتقاضون من المهاجرين واللاجئين.</p>	<p>- يلاحظ هنا في باب المقارنة ملاءمة المادة ٢٤ من مدونة الشغل المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية</p> <p>- كما يلاحظ أن المادة ٢٨١ من مدونة الشغل تتلاءم مع المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>- المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاوله».</p> <p>- المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>ويجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p> <p>القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>- إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحقوق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>- وينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».</p> <p>-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p> <p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:</p> <p>المادة ٩: «يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم».</p>	<p>الحق في الحياة</p>	<p>٤. العمال المهاجرين واللاجئين</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتياط أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو إعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.</p> <p>ولا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.</p> <p>- ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي.</p> <p>ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>ولا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p> <p>ويقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأساليه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد الفيزيائية والبيولوجية).</p> <p>- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكاما لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. وينبغي على وجه الخصوص للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقي تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل

الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
٤. العمال المهاجرين واللاجئين	الحق في الكرامة	الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠: المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن». المادة ٢: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: التعليقات العامة للهيئات التعاقدية: * التعليق العام رقم ٢ بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم: - تطبق معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي الذي عقده منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، ما لم ينص على خلاف ذلك. وتنطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثماني الأساسية ^{٢١} على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن جنسيتهم ووضع هجرتهم. ويتطلب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته من جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وتنفيذها. ويكتسي عدد من معايير منظمة العمل الدولية ذات التطبيق العام والمعايير التي تتضمن أحكاماً محددة بشأن العمال المهاجرين في مجالات العمالة وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنية، وكذلك في قطاعات مثل الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم والعمل المنزلي، أهمية خاصة بالنسبة
		الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧: المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه. (أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛ (ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛ (ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛	

٢١. الاتفاقيات رقم ٢٩ (١٩٣٠) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي؛ ورقم ١٠٥ (١٩٥٧) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ ورقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ ورقم ١٨٢ (١٩٩٩) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ ورقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ ورقم ٩٨ (١٩٤٩) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ ورقم ١٠٠ (١٩٥١) بشأن المساواة في الأجور، ورقم ١١١ (١٩٥٨) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل

توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	- الملاحظ إذن ملاءمة المادة ١٠ من مدونة الشغل للمادة ١٠ من الاتفاقية رقم ٢٩ لمنظمة العمل بشأن العمل الجبري.	مدونة الشغل: - المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً». - المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة».
		القانون المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر: المادة ١: «يقصد بالإتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ولا يشترط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة بمجرد تحقق قصد

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>الاستغلال.</p> <p>ويشمل الاستغلال جميع أشكال الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي. ويشمل أيضا الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو نزع الانسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.</p> <p>لا يتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه وإهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلا أو أجرا عن ذلك.</p> <p>ويقصد بالسخرة في مفهوم هذا القانون جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره. ولا يدخل في مفهوم السخرة الأعمال المفروضة لأداء خدمة عسكرية إلزامية، أو نتيجة إدانة قضائية، أو أي عمل أو خدمة أخرى تفرض في حالة الطوارئ.»</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
الفئات المعنية بالحقوق	القيم والمفاهيم	نصوص الاتفاقيات الدولية	التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية
		<p>د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛ هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.»</p> <p>المادة ٢: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.»</p> <p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:</p> <p>المادة ١١:</p> <p>١. «لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد.</p> <p>٢. لا يلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسرا.»</p> <p>المادة ١٧:</p> <p>١. يعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين يجرمون من حريتهم معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان وهويتهم الثقافية.</p>	<p>إلى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي^{٢٢}.</p> <p>تفسيرات منظمة العمل الدولية:</p> <p>-تعريف خصائص العمل الجبري:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية، في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا الموضوع، (اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ رقم ٢٩)، العمل الجبري لأغراض القانون الدولي على النحو التالي: «الأعمال وخدمات تفتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢). ويشير الصك الأساسي الآخر لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد، وهو اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) إلى أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتوجيه السياسي أو التمييز أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في إضرابات(المادة ١). وتوضح هذه الاتفاقية بعض الأغراض التي لا يمكن بتاتا فرض العمل الجبري من أجلها، لكنها لا تغير التعريف الأساسي في القانون الدولي.</p> <p>ويتضمن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري عنصرين أساسيين هما: أعمال أو خدمات تُفرض تحت التهديد بأي عقوبة ولا تنفذ طوعا. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال أكثر من ٧٥ سنة في توضيح هذين العنصرين. ولا تحتاج العقوبة لأن تكون على شكل عقوبات جنائية،</p>

٢٢. على سبيل المثال، اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٩، ٨١، ٩٥، ١١٠، ١٢١، ١٢٩، ١٣١، ١٥٥، ١٦٧، ١٧٢، ١٨١، ١٨٤، ١٨٩، ٢٠٠، ٢٠١.

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>لكنها قد تتخذ أيضاً شكل فقدان لحقوق أو امتيازات. فضلاً عن ذلك، يمكن للتهديد بعقوبة أن يتخذ أشكالاً مختلفة. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً لا تنطوي فقط على عنف أو قيود جسدية، بل على تهديدات بالموت إزاء الضحايا أو الأقارب. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية. وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الضحايا عندما يكون وضع استخدامهم غير قانوني أو الوشاية لدى مسني القرية في حالة الفتيات اللواتي أجبرن على ممارسة الدعارة في مدنٍ نائية. وقد تكون عقوبات أخرى ذات طبيعة مالية، بما في ذلك العقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون أو بعدم دفع الأجور أو فقدان الأجور المترافق بتهديدات بالفصل إذا رفض العمال القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقدهم أو نطاق القانون الوطني. وفي بعض الأحيان، يطلب أصحاب العمل من العمال أيضاً تسليمهم بطاقات الهوية وقد يلجؤون إلى التهديد بمصادرة هذه الوثائق بغية فرض عمل جبري عنوة.</p> <p>وفيما يتعلق بحرية الاختيار، فقد تطرقت الأجهزة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية إلى عدة جوانب منها: شكل وفحوى مسألة القبول، و دور القيود الخارجية أو الإكراه غير المباشر؛ وإمكانية الرجوع في القبول الممنوح بحرية. وهنا أيضاً، يمكن أن يكون هناك عدة أشكال غامضة للإكراه. ويدخل العديد من الضحايا</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>في أوضاع العمل الجبري في البداية بموافقتهم، وإن كان ذلك عبر الاحتيال أو الخداع، لا لأمر إلا ليكتشفوا لاحقاً أنهم ليسوا أحراراً في الانسحاب من عملهم. ويتعذر عليهم بالتالي ترك عملهم بسبب الإكراه القانوني أو الجسدي أو النفسي. وقد تعتبر الموافقة الأولى غير ذات صلة إذا استخدم التحايل والخداع للحصول عليها.</p> <p>– العمل الجبري والرق:</p> <p>تعرف منظمة العمل الدولية الرق كأحد أشكال العمل الجبري. وهو ينطوي على سيطرة مطلقة لشخص ما على شخص آخر أو على مجموعة من الأشخاص من قبل مجموعة اجتماعية أخرى. وقد تم تعريف الرق في الصك الدولي الأول المتعلق بهذا الموضوع عام ١٩٢٦ ، بأنه حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية، كلها أو بعضها (المادة ١). وأي شخص في حالة الرق سيفرض عليه العمل بالطبع، ولكن هذا ليس السمة الوحيدة التي تعرف هذه العلاقة. وبموجب هذا الصك الأول الذي اعتمد في وقت كان العمل الجبري يفرض عنوة على نطاق واسع من قبل سلطات الاستعمار، طلب من الأطراف المتعاقدة «اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق» (المادة ٥). وبعد أربع سنوات، اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، التي حظرت العمل الجبري بوجه عام بما في ذلك الرق على وجه المثال لا الحصر.</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ إذن ملاءمة المادة ٤٧٨ من مدونة الشغل للمادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٩: يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله.</p> <p>المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».</p> <p>المادة ٤٧٨: «يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية».</p> <p>– المادة ١٠: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ١٨ «الحق في العمل»: ويؤكد الحق في العمل، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يجرموا من العمل ظلماً. ويشدد هذا التعريف على أن احترام المرء ومراعاة كرامته يتجلبان من خلال الحرية التي يتمتع بها في اختيار العمل، وهو يركز في الوقت نفسه على أهمية العمل لتحقيق النمو الشخصي فضلاً عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (١٩٦٤) بشأن سياسة العمالة على «العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية»، وترتبط بين ما للدول الأطراف من واجب إيجاد الشروط المؤاتية لتحقيق العمالة الكاملة وما لها من واجب ضمان زوال السخرة. بيد أن التمتع التام بحق اختيار العمل أو قبوله بحرية ما زال أملاً بعيد المنال بالنسبة إلى ملايين الناس في جميع أرجاء العالم. وتعترف اللجنة بوجود عقبات هيكلية وعقبات أخرى ناجمة عن عوامل دولية لا تتحكم بها الدول وتعوق إمكانية التمتع بما ورد في المادة ٦ تمتعاً كاملاً في الكثير من الدول الأطراف.</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل: – من العناصر الهامة لحقوق العمال المنصوص</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٦: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».</p> <p>الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١: المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧: المادة ١: «تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه.</p> <p>أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛</p> <p>ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو</p>	<p>الحرية</p>	<p>٤. العمال المهاجرين واللاجئين</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب.	لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛ ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛ د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛ هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني». المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية». الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩: المادة ٢: «تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».		

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ هو ملاءمة المادة ٩ من مدونة الشغل مع المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>– المادة ٩: «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، أو يكون من شأنه حرق 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.</p> <p>يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ ٢. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛ ٣. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها». <p>– المادة ٣٦: «لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛ ٢. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>* التعليق العام رقم ١ بشأن العمال المنزليين:</p> <p>– تماشياً مع اتفاقية حقوق الطفل ومع الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، ينبغي أن تكفل الدول عدم قيام الأطفال المهاجرين بأي نوع من أنواع العمل المنزلي يرجح أن يكون له تأثير خطر أو ضار على صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو النفسي أو الاجتماعي. وينبغي أن تمتنع الدول عن اعتماد سياسات ترمي إلى استخدام الأطفال المهاجرين في العمل المنزلي.</p> <p>– وينبغي أن تكفل دول العمل وصول جميع العمال المنزليين المهاجرين إلى آليات رفع الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوقهم (الفقرة ١ من المادة ١٨ والمادة ٨٣). وينبغي أن تكفل الدول الأطراف التحقيق في هذه الشكاوى على النحو المناسب وفي غضون فترة زمنية معقولة وتوقيع العقوبات المناسبة على المنتهكين. وتيسيراً للوصول إلى آليات الجبر، يمكن أن تقوم الدول الأطراف مثلاً بتعيين أمين مظالم معني بالعمال المنزليين. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف أيضاً إمكانية حصول العمال المنزليين المهاجرين على الجبر والانتصاف القانونيين في حال انتهاك حقوقهم من قبل أصحاب العمل الذين يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية بموجب</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ١: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تعامل مواطني أي دولة عضو أخرى صدقت على هذه الاتفاقية، الذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل. وتكفل هذه المساواة في المعاملة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم دون أي شرط يتعلق بالإقامة. وفيما يتعلق بالمبالغ التي يكون على الدولة العضو أو على مواطنيها دفعها خارج أراضي هذه الدولة بمقتضى هذا المبدأ، تنظم التدابير التي يلزم اتخاذها، عند الاقتضاء، بترتيبات خاصة تعقد بين الدول الأعضاء المعنية».</p> <p>الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال».</p> <p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:</p> <p>المادة ٧: «تتعهد الدول الأطراف، وفقاً</p>	<p>الحق في المساواة</p>	<p>٤. العمال المهاجرين واللاجئين</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>الجماعية أو النظام الداخلي؛</p> <p>٣. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛</p> <p>٤. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛</p> <p>٥. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛</p> <p>٦. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقابلة».</p> <p>- المادة ٤٧٨: «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».</p> <p>- المادة ٥١٧: «يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقاً للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل».</p> <p>القانون الجنائي:</p> <p>- الفصل ١-٤٣١: «تكون تمييزاً كل تفرقة</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>اتفاقية فيينا بشأن العلاقات الدبلوماسية.</p> <p>- حرصاً على ضمان وصول جميع العمال المنزليين المهاجرين الفعلي إلى العدالة وسبل الانتصاف، ترى اللجنة أنه ينبغي أن يتاح لهؤلاء العمال الوصول إلى المحاكم وغير ذلك من الآليات القضائية دون خوف من الترحيل، وأن يتسنى لهم الحصول على مأوى مؤقت يلجؤون إليه عند الحاجة فراراً من ظروف عملهم الاستغلالية. وتشجع الدول الأطراف على النظر في اعتماد إجراءات قانونية سريعة أو مقيدة زمنياً لمعالجة شكاوى العمال المنزليين المهاجرين. كما تشجع على إبرام اتفاقات ثنائية تكفل بها للمهاجرين العائدين إلى بلد منشئهم الوصول إلى العدالة في بلد العمل، بما يشمل التظلم من الإساءة والمطالبة بالأجور والاستحقاقات غير المدفوعة.</p> <p>* التعليق العام رقم ٢ بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم:</p> <p>- تطبق معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي الذي عقدته منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، ما لم ينص على خلاف ذلك. وتنطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثمان الأساسية^{٢٣} على جميع العمال المهاجرين،</p>	<p>للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى».</p>		

٢٣. لاتفاقيات رقم ٢٩ (١٩٣٠) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي؛ ورقم ١٠٥ (١٩٥٧) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ ورقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ ورقم ١٨٢ (١٩٩٩) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ ورقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ ورقم ٩٨ (١٩٤٩) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ ورقم ١٠٠ (١٩٥١) بشأن المساواة في الأجور، ورقم ١١١ (١٩٥٨) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		<p>بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».</p> <p>الفصل ٢-٤٣١: «يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل ١-٤٣١ أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛ - عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛ - رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛ - ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل ١-٤٣١ أعلاه».

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>بغض النظر عن جنسيتهم ووضع هجرتهم. ويتطلب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته من جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وتنفيذها. ويكتسي عدد من معايير منظمة العمل الدولية ذات التطبيق العام والمعايير التي تتضمن أحكاماً محددة بشأن العمال المهاجرين في مجالات العمالة وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنية، وكذلك في قطاعات مثل الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم والعمل المنزلي، أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي^{٢٤}. وأخيراً، تسترشد الدول أيضاً، في صياغة القوانين والسياسات الوطنية المتعلقة بالهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ (١٩٤٩) بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)^{٢٥}، والاتفاقية رقم ١٤٣ (١٩٧٥) المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية).</p> <p>- وتنص الفقرة ٦ من المادة ٢٢ على منح الشخص المعني الذي صدر ضده قرار بالطرد فرصة معقولة قبل الترحيل أو بعده لتسوية</p>			

٢٤. على سبيل المثال، اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٩، ٨١، ٩٥، ١١٠، ١٢١، ١٢٩، ١٣١، ١٥٥، ١٦٧، ١٧٢، ١٨١، ١٨٤، ١٨٩، ٢٠٠، ٢٠١. ٢٥. لا تنطبق الاتفاقية رقم ٩٧، من حيث المبدأ، إلا على العمال المهاجرين المقيمين بشكل قانوني داخل إقليم دولة ما، إلا أنها تتضمن بعض الأحكام التي تتطلب من الدول الأطراف اتخاذ التدابير التي تؤدي إلى الحيلولة دون وقوع العمال المهاجرين في وضع غير نظامي.

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>أية مطالب متعلقة بالأجور وغيرها من المستحقات الواجبة الأداء له، ولتسوية أية التزامات معلقة يكون عليه أدائها. ويعكس هذا الحكم الفقرة ١ من المادة ٩ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ (١٩٧٥) المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية). ويجب أن تكون فرصة تسوية المطالبات والأجور والاستحقاقات الأخرى فعالة عملياً. ويواجه العمال المهاجرون في الكثير من الأحيان مشاكل في متابعة المطالبات القانونية في دولة العمل بعد عودتهم إلى دولهم الأصلية، بما في ذلك تكاليف التقاضي الباهظة أو الصعوبات التي تعترض سبل توفير الأدلة. ومن ثم، فإنه ينبغي للدول الأطراف أن تتيح، كلما كان ذلك ممكناً، للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم فترة معقولة قبل طردهم للمطالبة بالأجور والاستحقاقات.</p> <p>- وتنص الفقرة ١(ب) من المادة ٢٥ من الاتفاقية على أن القوانين واللوائح المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تنطبق أيضاً على أطفال المهاجرين. ويجب ألا يكون الحد الأدنى المذكور أقل من ١٥ عاماً، وفقاً للمادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. ويضاف إلى ذلك أنه، وفقاً للمادة ١١ من الاتفاقية، تلتزم الدول الأطراف بضمان حماية أطفال العمال المهاجرين من أي شكل من أشكال الرق</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>أو الدعارة أو العمل الذي يمكن أن يعرض للخطر تعليمهم وسلامتهم وسلوكهم الأخلاقي وصحتهم، مثل ساعات العمل الطويلة. ويتعين على الدول الأطراف حماية أطفال العمال المهاجرين من العنف وكفالة حقوقهم في التعليم والترفيه والصحة المهنية.</p> <p>- وينبغي للدول الأطراف أيضاً تعزيز عمليات التفتيش في أماكن العمل التي يعمل فيها العمال المهاجرون عادةً وإصدار تعليمات لإدارات تفتيش العمل بعدم تبادل البيانات المتعلقة بوضع المهاجرين مع السلطات المعنية بمسائل الهجرة، حيث إن واجبها الأساسي يتمثل في تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أدائهم هذا العمل، وفقاً للفقرة ١ (أ) من المادة ٣ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ (١٩٤٧) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.</p> <p>- كما أن حق التنظيم والمشاركة في المفاوضات الجماعية أساسي للعمال المهاجرين للتعبير عن احتياجاتهم والدفاع عن حقوقهم، وخاصة من خلال النقابات. وتنص المادة ٢٦ من الاتفاقية على حق جميع العمال المهاجرين في الانضمام إلى نقابات العمال والجمعيات الأخرى التي تحمي مصالحهم. ولا تنص المادة ٢٦ على حماية الحق في تشكيل النقابات. ومع ذلك، فقد يُنشئ هذا الحكم، مقروءاً بالاقتران مع الصكوك الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، التزامات أوسع نطاقاً للدول الأطراف في الاتفاقية وفي</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>الصكوك الأخرى ذات الصلة. فعلى سبيل المثال، تنطبق المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والفقرة ١ من المادة ٢٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، على حد سواء، على العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي.</p> <p>- وتنص الفقرة ١ من المادة ٢٧ على أن حق العمال المهاجرين في الضمان الاجتماعي يخضع للمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها، ويمكن للسلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذا الاستحقاق. وعلى النحو الموصى به في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، ينبغي للدول الأطراف أن تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لكي يتوفر للعمال المهاجرين النظاميين، وكذلك للعمال المهاجرين غير النظاميين، حسب مقتضى الحال، تغطية ومزايا في مجال الضمان الاجتماعي فضلاً عن إتاحة إمكانية تحويل مستحقات الضمان الاجتماعي.</p> <p>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:</p> <p>التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن المعاملات المهاجرات:</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>- يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتصمم نظم رصد تكفل احترام وكلاء التوظيف والتشغيل لحقوق جميع النساء المهاجرات. ويجب على الدول الأطراف أن تضمن تشريعاتها تعريفا شاملا للتوظيف غير النظامي إلى جانب فرض عقوبات قانونية لانتهاك القانون من قبل الوكلاء.</p> <p>- يجب على الدول الأطراف كفالة توفير شهادات صحية موحدة وسليمة إذا ما طلبتها بلدان المقصد وإلزام أصحاب الأعمال المحتملين بالتأمين الطبي على العاملات المهاجرات. ويجب احترام حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات عند إجراء جميع الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيرها من الفحوص الطبية قبل المغادرة. ويجب أن يولى انتباه خاص لطوعية إجراءاتها ولتقديم الخدمات والأدوية مجانا أو بأسعار معقولة.</p> <p>- يجب على الدول الأطراف التي تقيم أو تعمل فيها المرأة المهاجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة عدم التمييز ضد العاملات المهاجرات وتمتعهن بالمساواة في الحقوق، بما في ذلك في مجتمعاتهن المحلية. وتشمل التدابير التي يمكن المطالبة باتخاذها ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على الدول الأطراف إبطال أوجه الخطر التام والقيود التمييزية على هجرة المرأة. ويجب عليها أن تكفل ألا تتضمن نظم منح التأشيرات فيها تمييزا غير مباشر ضد المرأة بفرض قيود على عمل 			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العاملات المهاجرات في بعض فئات الوظائف التي يغلب عليها الرجال، أو باستبعاد بعض المهن التي تهيمن عليها المرأة من نظم منح التأشيرة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على الدول الأطراف كفالة أن توفر القوانين الدستورية والمدنية، فضلا عن قوانين العمل، للعاملات المهاجرات نفس الحقوق والحماية المكفولة لجميع العاملين في البلد، بما في ذلك الحق في التنظيم وتكوين الجمعيات بحرية. كما يجب عليها أن تكفل صحة عقود العاملات المهاجرات من الناحية القانونية. وأن تكفل الدول بصفة خاصة حماية المهن التي تغلب عليها العاملات المهاجرات، كالعمل المنزلي وبعض أشكال الترفيه، وذلك بموجب قوانين العمل، بما فيها أنظمة الأجور ونظام الأجر بالساعة، وقوانين الصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. ويجب أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة أوضاع أماكن العمل للعاملات المهاجرات. • التوصية العامة رقم ٣٢ بشأن الأبعاد الجنسانية المرتبطة بالمرأة فيما يتعلق بمركز اللاجئ واللجوء والجنسية وانعدام الجنسية: <p>- يقع على عاتق الدولة المستقبلية مسؤولية تجاه النساء الممنوحات مركز اللجوء بمساعدتهن في عدة أمور منها إيجاد مكان ملائم للإقامة، والحصول على التدريب وفرص العمل.</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ إذن ملاءمة المادة ٤٠ من مدونة الشغل للمادة ١٨ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٤٠:</p> <p>«في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف ٣٦ شهراً».</p> <p>المادة ٤٠٤:</p> <p>«تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها».</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ٩: التطبيق المحلي للعهد:</p> <p>– ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية بحد ذاتها، ومن المشروع أن يتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية هذه متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. كما أنه كثيراً ما يكون التمتع بالحق المطلق في الطعن قضائياً في الإجراءات الإدارية من هذا النوع أمراً مناسباً في هذا المضمار. وبالمثل، هناك بعض الالتزامات من قبيل تلك المتعلقة بعدم التمييز، (ولكنها، لا تقتصر بأي حال من الأحوال عليها) حيث النص على شكل من أشكال سبل الانتصاف القضائية فيما يخصها ضروري فيما يبدو للامتناع لمقتضيات العهد. وبعبارة أخرى، يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدور ما في ذلك.</p> <p>أهلية التقاضي:</p> <p>– يعتبر من البديهي عادة أن السبل القضائية</p>	<p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: المادة ١٨:</p> <p>– «للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها. وعند إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، أو تحديد حقوقهم والتزاماتهم في دعوى قضائية، يكون من حقهم سماع أقوالهم بطريقة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة تعقد وفقاً للقانون».</p> <p>البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٢:</p> <p>«يجوز أن تقدم البلاغات من قبل أو نيابة عن أفراد أو جماعات من الافراد يدخلون ضمن ولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك من جانب تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحددة. وحيثما يقدم بلاغ نيابة عن أفراد أو جماعات أفراد، يكون ذلك بموافقتهم إلا إذا استطاع صاحب البلاغ أن يبرر تصرفه نيابة عنهم دون الحصول على تلك الموافقة».</p> <p>المادة ٣:</p> <p>١. لا تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الانتصاف محلية المتاحة قد استنفدت. ولا تسري هذه القاعدة إذا أستغرق تطبيق سبل</p>	<p>العدل</p>	<p>٤. العمال المهاجرين واللاجئين</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>للتظلم من الانتهاكات ضرورية فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية. ويفترض عكس ذلك في معظم الأحيان، للأسف، فيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا التناقض لا تُبرزه طبيعة الحقوق ولا أحكام العهد ذات الصلة. وقد سبق للجنة أن أوضحت أنها تعتبر الكثير من أحكام العهد واجبة التنفيذ فوراً. وهكذا فقد ساءت في التعليق العام رقم ٣ (١٩٩٠) مثلاً هو المادة ٣، والفقرة (أ) من المادة ٧، والمادة ٨، والفقرة ٣ من المادة ١٠، والفقرة ٢(أ) من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٣، والفقرة ٤ من المادة ١٣، والفقرة ٣ من المادة ١٥. ومن الأهمية بمكان هنا التمييز بين أهلية التقاضي (أي المسائل التي من المناسب أن تبت فيها المحاكم) والقواعد النافذة تلقائياً (التي يمكن أن تنفذها المحاكم دون الدخول في المزيد من التفاصيل). ولكن كان من اللازم مراعاة النهج العام لكل نظام قانوني، فإنه لا يوجد في العهد أي حق لا يمكن اعتباره، في الأغلبية العظمى للنظم، حقاً ينطوي على الأقل على بعض الأبعاد الهامة التي يمكن أن تنظر فيها المحاكم. ويقترح أحيانا ترك أمر البت في المسائل المتعلقة بتوزيع الموارد للسلطات السياسية بدلا من تركه للمحاكم. وينبغي احترام اختصاصات كل فرع من الفروع المختلفة للحكومة، إلا أن من المناسب الاعتراف بأن المحاكم، عادة، تشارك بالفعل في مجموعة كبيرة من المسائل التي تترتب عليها آثار هامة فيما يخص الموارد، واعتماد تصنيف</p>	<p>الانتصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة.</p>		

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>صارم للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يضعها، بحكم تعريفها، خارج دائرة اختصاص المحاكم سيكون بالتالي تعسفياً ومتعارضاً مع مبدأ عدم قابلية مجموعتي حقوق الإنسان للتجزئة وترابطهما. ومن شأن ذلك أن يحد بصورة كبيرة كذلك من قدرة المحاكم على حماية حقوق أضعف الفئات وأكثرها حرماناً في المجتمع أيضاً.</p> <p>التعليق العام رقم ١٨ حول الحق في العمل:</p> <p>- يجب أن تتاح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. وإدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في العمل في النظام القانوني المحلي، أو الاعتراف بسريانها المباشر، يعزز نطاق تدابير الانتصاف وفعاليتها بشكل ملموس، وتشجّع الدول الأطراف على أن تفعل ذلك في جميع الأحوال. وستكون المحاكم قد حوّلت، نتيجة ذلك، البت في انتهاكات المضمون الأساسي للحق في العمل بالتمسك مباشرة بالالتزامات المتعهد بها بموجب العهد.</p> <p>التعليق العام رقم ١٩ حول الحق في الضمان الاجتماعي:</p> <p>- ينبغي أن تتوافر لأي شخص أو مجموعة تتعرض لانتهاك حقها في الضمان الاجتماعي، إمكانية الوصول إلى سبل</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>انتصاف قضائية فعالة أو غيرها من السبل المناسبة على المستويين الوطني والدولي؛ وينبغي أن يُمنح جميع ضحايا انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي الحق في تعويض مناسب، يتضمن الاسترداد أو التعويض المالي أو الترضية أو ضمان عدم التكرار. وينبغي السماح لأمناء المظالم الوطنيين، ولجان حقوق الإنسان، والمؤسسات المشابهة، بمعالجة انتهاكات هذا الحق. وينبغي توفير المساعدة القانونية للحصول على سبل الانتصاف بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة.</p> <p>- ومن شأن إدماج الصكوك الدولية التي تعترف بالحق في الضمان الاجتماعي في النظام القانوني المحلي أن يعزز إلى حد كبير نطاق وفعالية تدابير الانتصاف، ولذلك ينبغي تشجيعه. فهذا من شأنه أن يمكن المحاكم من الفصل في انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي بالاحتكام المباشر إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>			

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ إذن ملاءمة المادة ٤٠ من مدونة الشغل للمادة ١٨ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٣٤٥: «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».</p> <p>المادة ٣٥٦: – «لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً».</p> <p>المادة ٢٣١: «يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:</p> <p>– يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛</p> <p>– يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة».</p> <p>المادة ٢٣٢: «يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليقات العامة للهيئات التعاقدية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>– يتمتع جميع العمال في الحق في أجر عادل. ومفهوم الأجر العادل ليس ثابتاً نظراً لأنه يعتمد على مجموعة من المعايير الموضوعية وغير الحصرية، كمسؤوليات العامل، ومستوى الكفاءة والتعليم اللازمة لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة وسلامة العامل، والصعوبات المحددة المتصلة بالعمل وتأثيرها على الحياة الشخصية والعائلية للعامل.</p> <p>– وينبغي أن يتلقى العمال جميع الأجور والفوائد المستحقة قانوناً على إنهاء عقود الشغل أو في حالة إفلاس أو تصفية قضائية من صاحب العمل.</p> <p>– الراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل وكذلك الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، تساعد العاملين من الحفاظ على التوازن المناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتجنب التوتر والحوادث المرض.</p>	<p>الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ٢:</p> <p>– يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة.</p> <p>الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨:</p> <p>المادة ١:</p> <p>– «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الاجور فيها تنظيمياً فعالاً عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية.»</p>	الملكية	٤. العمال المهاجرين واللاجئين

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
		عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي».

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– الملاحظ إذن ملاءمة المادة ٩ من مدونة الشغل للمادة ٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>	<p>مدونة الشغل: المادة ٩: «يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله».</p> <p>المادة ٨٦: «يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقييد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.»</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل: – من العناصر الهامة للحق في العمل المنصوص عليها في العهد، وهي حرية اختيار العمل والحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب. – يمكن للدول أن تضع برامج الضمان الاجتماعي القائمة على اشتراكات العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير المهيكل، لتوفير المنافع وكذلك الحماية ضد الحوادث والأمراض في أماكن العمل.</p>	<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: المادة ٨ : ١. «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم، ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم. د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى. ٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو</p>	التضامن والتسامح	٤. العمال المهاجرين واللاجئين

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	<p>موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق».</p> <p>المادة ٩:</p> <p>«تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».</p> <p>اتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١:</p> <p>المادة ١:</p> <p>«تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة».</p> <p>الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:</p> <p>المادة ٢:</p> <p>«تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها».</p> <p>الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥:</p> <p>المادة ٢: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن</p>		

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
	تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل».		

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية
	<p>– تتلاءم المادة ٢٤ من مدونة الشغل من المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p>	<p>مدونة الشغل:</p> <p>– المادة ٢٤: «يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاوله».</p> <p>– المادة ٢٨١: «يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.</p> <p>يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة».</p>

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عادلة ومرضية للعمل:</p> <p>– إن منع الحوادث والأمراض المهنية هو الجانب الأساسي من الحق المتعلقة بشروط عادلة ومرضية للعمل ومن الحقوق الوثيقة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والإصابات الصحية المرتبطة بالعمل عن طريق تقليل المخاطر في بيئة العمل، وضمان مشاركة واسعة في صياغتها وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم.</p> <p>– وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المتدربين. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر المحددة لسلامة وصحة العمال الإناث في حالة الحمل، وكذلك العمال ذوي الإعاقة، دون أي شكل من أشكال التمييز ضد هؤلاء العمال. وينبغي أن يكون العمال قادرين على مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.</p> <p>– ينبغي أن تعالج السياسة الوطنية على الأقل</p>	<p>–العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>– المادة ٧: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:</p> <p>– ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».</p> <p>الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:</p> <p>– المادة ٩:</p> <p>«يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم».</p>	الأمّن والسلم	٤. العمال المهاجرين واللاجئين

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل		
توصيات وملاحظات بشأن إدماج الاتفاقيات الدولية في التطبيق القضائي	تحليل النصوص الوطنية من منظور المعايير الدولية	نصوص التشريعات الوطنية

٤. حقوق العمال المهاجرين واللاجئين في مجال الشغل			
التعليقات العامة للهيئات التعاقدية وتفسيرات منظمة العمل الدولية	نصوص الاتفاقيات الدولية	القيم والمفاهيم	الفئات المعنية بالحقوق
<p>المجالات التالية: تصميم واختبار واختيار، واستبدال وتركيب وترتيب واستخدام وصيانة العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل وأسالبيه، والأدوات، والآلات والمعدات، وكذلك المواد الكيميائية والمواد وكلاء الفيزيائية والبيولوجية)-</p> <p>- وينبغي أن تتضمن السياسة الوطنية أحكام لرصد وإنفاذ إجراء تحقيقات فعالة، وتقرر العقوبات المناسبة في حالة الانتهاكات بما في ذلك حق تعليق عمل المؤسسات غير الآمنة. ويجب أن يكون من حق العمال المتضررين من حادث مهني أو مرض في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات التظلم المناسبة، مثل المحاكم، وتسوية الخلافات. على وجه الخصوص، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن أن العمال الذين يعانون من وقوع حادث أو مرض، وعند الاقتضاء، عائلاتهم، من تلقى تعويضات كافية، بما في ذلك تكاليف العلاج، وفقدان الأرباح والتكاليف الأخرى، وكذلك الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل.</p>			

الملاحق

اتفاقيات الأمم المتحدة التي تحمي حقوق العمال والحق في العمل

أولا : حقوق العمال والحق في العمل في اتفاقيات حقوق الإنسان:

الاتفاقيات	قرار الاعتماد وتاريخ دخولها حيز النفاذ	تاريخ مصادقة المملكة المغربية أو تاريخ النشر بالجريدة الرسمية
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية، 2000	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 263 الدورة الرابعة والخمسون المؤرخ في 25 مايو 2000 دخل حيز النفاذ في 18 يناير 2002	2 أكتوبر 2001
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة، 2002	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 263 الدورة الرابعة والخمسون المؤرخ في 25 مايو 2000 دخل حيز النفاذ في 23 فبراير 2002	22 ماي 2002
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق بإجراء البلاغات، 2011	اعتمد في الدورة السادسة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 66/138 المؤرخ 19 دجنبر عام 2011، فتح باب التوقيع عليها في جنيف، سويسرا، في 28 فبراير 2012 تاريخ بدء النفاذ 14 أبريل 2014	تمت الموافقة عليه ونشر بالجريدة الرسمية عدد 6140 - فاتح جمادى الأولى (13) مارس 2013
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 1979	وافتح باب التوقيع على الاتفاقية في مقر الأمم المتحدة في 1 مارس عام 1980 تاريخ بدء النفاذ 3 شتنبر 1981	21 يونيو 1993
البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 1999	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 4 الدورة الرابعة والخمسون بتاريخ 9 أكتوبر 1999 تاريخ بدء النفاذ 22 ديسمبر 2000	تمت المصادقة عليه ونشر بالجريدة الرسمية عدد 6387 - فاتح ذو القعدة 1936 (17) أغسطس 2015
اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، 1952	افتتح باب التوقيع على الاتفاقية عملا بالقرار 640 (VII) 1، من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 ديسمبر 1952، تاريخ بدء النفاذ 7 يوليو 1954	22 نونبر 1976
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، 1984	اعتمدها الجمعية العامة وفتحت باب التوقيع والتصديق عليها والانضمام إليها في القرار 39/46 المؤرخ في 10 دجنبر 1984 تاريخ بدء النفاذ: 26 يونيو 1987	21 يونيو 1993

الاتفاقيات	قرار الاعتماد وتاريخ دخولها حيز النفاذ	تاريخ مصادقة المملكة المغربية أو تاريخ النشر بالجريدة الرسمية
الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، 1948	اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948	
الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 1965	اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2106 ألف (د20-) المؤرخ في 21 دجنبر 1965 تاريخ بدء النفاذ: 4 كانون الثاني/يناير 1969،	18 ديسمبر 1970
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 دجنبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976	03 ماي 1979
البروتوكول الاختياري لالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن تقديم شكاوى من قبل الأفراد، 1966	عتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976	تمت المصادقة عليه ونشر بالجريدة الرسمية عدد 6387 - فاتح ذو القعدة 1936 (17) أغسطس 2015
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1966	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 يناير 1976	03 ماي 1979
اتفاقية حقوق الطفل، 1989	اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 44/25 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989 تاريخ بدء النفاذ: 2 شتنبر 1990	25 يناير 1993

الاتفاقيات	قرار الاعتماد وتاريخ دخولها حيز النفاذ	تاريخ مصادقة المملكة المغربية أو تاريخ النشر بالجريدة الرسمية
البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، 2006	اعتمدت في 18 دجنبر 2002 في الدورة السابعة والخمسين للجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار A/RES/57/199 تاريخ بدء النفاذ: 22 يونيو 2006	24 نونبر 2014
الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، 1990	اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158 العامة 45 المؤرخ في 18 دجنبر 1990	21 يونيو 1993
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006	اعتمدت في 13 ديسمبر 2006 خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A / RES / 61/106. وفقا للمادة 42، افتتحت للتوقيع في مقر الأمم المتحدة في نيويورك اعتبارا من 30 مارس 2007 تاريخ بدء النفاذ 3 ماي 2008	08 أبريل 2009
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006	اعتمدت في 13 ديسمبر 2006 خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A / RES / 61/106. وفقا للمادة 42، افتتحت للتوقيع في مقر الأمم المتحدة في نيويورك اعتبارا من 30 مارس 2007 تاريخ بدء النفاذ 3 ماي 2008	08 أبريل 2009
الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص من الاختفاء القسري، 2006	اعتمدت في 20 دجنبر خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A/RES/61/177 وفقا للمادة 38 افتتحت للتوقيع بتاريخ 7 فبراير 2007 بباريس تاريخ بدء النفاذ 30 دجنبر 2010	14 ماي 2013
الاتفاقية الخاصة بالرق، 1926	تاريخ بدء النفاذ 9 مارس 1927	11 ماي 1959
بروتوكول بتعديل الاتفاقية الخاصة بالرق، 1953	تمت الموافقة على البروتوكول من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار 794 (الثامن) 2 في 23 أكتوبر 1953. تاريخ بدء النفاذ 7 دجنبر 1953	11 ماي 1959
الاتفاقيات	قرار الاعتماد وتاريخ دخولها حيز النفاذ	تاريخ مصادقة المملكة المغربية أو تاريخ النشر بالجريدة الرسمية
الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، 1956	اعتمدت الاتفاقية من قبل مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق. عملا بالقرار 608 (الحادي والعشرون) 1 في 30 أبريل 1956 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة تاريخ بدء النفاذ 1957	11 ماي 1959
اتفاقية حظر الاتجار بالبشر واستغلال دعارة الغير، 1950	تمت الموافقة على الاتفاقية من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار 2(317IV) من 2 ديسمبر 1949	17 غشت 1973
بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال وقمعه والمعاقبة عليه المكمل لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، 2000	اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25 الدورة الخامسة والخمسون المؤرخ في 15 نونبر 2000	25 أبريل 2011
الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين، 1951	اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين المعني بوضع اللاجئين وعديمي الجنسية، الذي عقد في جنيف في الفترة من 25-02 يوليو 1951. وقد عقد المؤتمر عملا بالقرار 1429(V)، اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 14 دجنبر 1950 دخلت حيز النفاذ 22 أبريل 1954	7 نونبر 1956
البروتوكول الخاص بوضع اللاجئين، 1967	في قرارها 2198 (الحادي والعشرون) بتاريخ 16 دجنبر 1966، اخذت الجمعية العامة علما بالبروتوكول وطلبت إلى الأمين العام "أن يحيل نص البروتوكول على الدول المذكورة في المادة الخامسة منه وذلك بهدف تمكينهم الانضمام إلى البروتوكول" تاريخ بدء النفاذ 4 أكتوبر 1967	20 أبريل 1971

الاتفاقيات	قرار الاعتماد وتاريخ دخولها حيز النفاذ	تاريخ مصادقة المملكة المغربية أو تاريخ النشر بالجريدة الرسمية
البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، 2006	اعتمدت في 18 دجنبر 2002 في الدورة السابعة والخمسين للجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار A/RES/57/199 تاريخ بدء النفاذ: 22 يونيو 2006	24 نونبر 2014
الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، 1990	اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158 العامة 45 المؤرخ في 18 دجنبر 1990	21 يونيو 1993
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006	اعتمدت في 13 ديسمبر 2006 خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A / RES / 61/106. وفقا للمادة 42، افتتحت للتوقيع في مقر الأمم المتحدة في نيويورك اعتبارا من 30 مارس 2007 تاريخ بدء النفاذ 3 ماي 2008	08 أبريل 2009
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006	اعتمدت في 13 ديسمبر 2006 خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A / RES / 61/106. وفقا للمادة 42، افتتحت للتوقيع في مقر الأمم المتحدة في نيويورك اعتبارا من 30 مارس 2007 تاريخ بدء النفاذ 3 ماي 2008	08 أبريل 2009
الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص من الاختفاء القسري، 2006	اعتمدت في 20 دجنبر خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة القرار A/RES/61/177 وفقا للمادة 38 افتتحت للتوقيع بتاريخ 7 فبراير 2007 بباريس تاريخ بدء النفاذ 30 دجنبر 2010	14 ماي 2013
الاتفاقية الخاصة بالرق، 1926	تاريخ بدء النفاذ 9 مارس 1927	11 ماي 1959
بروتوكول بتعديل الاتفاقية الخاصة بالرق، 1953	تمت الموافقة على البروتوكول من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار 794 (الثامن) 2 في 23 أكتوبر 1953. تاريخ بدء النفاذ 7 دجنبر 1953	11 ماي 1959

تاريخ مصادقة المملكة المغربية	ملاحظات	النشر بالجريدة الرسمية	الاتفاقيات
2377 16/5/58	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	١٤ مارس ١٩٥٨	الاتفاقية رقم ٢٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦
2377 16/5/58		١٤ مارس ١٩٥٨	الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
2363 07/2/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ٢٧: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩
2363 07/2/58	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	٢٠ مايو ١٩٥٧	الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠
3293 10/12/75		٢٢ يوليو ١٩٧٤	الاتفاقية رقم ٣٠: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠
2363 07/2/58		١٣ يونيو ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ٤١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤
2363 07/2/58		٢٠ مايو ١٩٥٧	الاتفاقية رقم ٤٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤
2363 07/2/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥

تاريخ مصادقة المملكة المغربية	ملاحظات	النشر بالجريدة الرسمية	الاتفاقيات
2487 24/6/60		١٤ أكتوبر ١٩٦٠	الاتفاقية رقم 2 : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة، 1919
2363 07/02/58		١٣ يونيو ١٩٥٦	الاتفاقية رقم 4 : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً، 1919
2363 07/02/58		٢٠ مايو ١٩٥٧	الاتفاقية رقم ١١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١
2363 07/02/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٢ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١
2363 07/02/58		١٣ يونيو ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٣ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١
2363 07/02/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٤ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١
2363 07/02/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٧ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥
2363 07/02/58		٢٠ سبتمبر ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٨ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥
2363 07/02/58		١٣ يونيو ١٩٥٦	الاتفاقية رقم ١٩ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥

الاتفاقيات	النشر بالجريدة الرسمية	ملاحظات	تاريخ مصادقة المملكة المغربية
الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، ١٩٥١	١١ مايو ١٩٧٩	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	3539 27/8/80
الاتفاقية رقم ١٠١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢	١٤ أكتوبر ١٩٦٠		2487 24/6/60
الاتفاقية رقم ١٠٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢			6140 4/4/2013
الاتفاقية رقم ١٠٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥	٢٧ مارس ١٩٦٣		2622 25/1/63
الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	٠١ دجنبر ١٩٦٦	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	2818 2/11/66
الاتفاقية رقم ١٠٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	٢٢ يوليو ١٩٧٤		3293 10/12/75
الاتفاقية رقم ١٠٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨	١٥ أكتوبر ٢٠٠١		5222 17/6/2004

الاتفاقيات	النشر بالجريدة الرسمية	ملاحظات	تاريخ مصادقة المملكة المغربية
الاتفاقية رقم ٥٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦	٢٠ سبتمبر ١٩٥٦		2363 07/2/58
الاتفاقية رقم ٥٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦	١٤ مارس ١٩٥٨	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	2377 16/5/58
الاتفاقية رقم ٦٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩	٢٧ مارس ١٩٦٣		2622 25/1/63
الاتفاقية رقم ٨٠: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦	٢٠ مايو ١٩٥٧		2363 07/2/58
الاتفاقية رقم ٨١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)	١٤ مارس ١٩٥٨		377 16/5/58
الاتفاقية رقم ٩٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩	٢٠ سبتمبر ١٩٥٦		2363 07/2/58
الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	٢٠ مايو ١٩٥٧	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	2363 07/2/58
الاتفاقية رقم ٩٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١	١٤ أكتوبر ١٩٦٠		2487 24/6/60

الاتفاقيات	النشر بالجريدة الرسمية	ملاحظات	تاريخ مصادقة المملكة المغربية
الاتفاقية رقم ١٤١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥			6140 4/4/2013
الاتفاقية رقم ١٤٤ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦	١٦ مايو ٢٠١٣		6237 10/3/2014
الاتفاقية رقم ١٤٥ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦	٠٧ مارس ١٩٨٠	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	3590 19/8/81
الاتفاقية رقم ١٤٦ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦	١٠ يوليو ١٩٨٠	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	3590 19/8/81
الاتفاقية رقم ١٤٧ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ برتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦	١٥ يونيو ١٩٨١	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	3725 21/3/82
الاتفاقية رقم ١٥٠ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل، ١٩٧٨	٠٣ أبريل ٢٠٠٩		5982 29/9/2011
الاتفاقية رقم ١٥١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨	٠٤ يونيو ٢٠١٣		6336 19/2/2015
الاتفاقية رقم ١٥٤ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية، ١٩٨١	٠٣ أبريل ٢٠٠٩		5978 15/9/2011
الاتفاقية رقم ١٥٨ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢	٠٧ أكتوبر ١٩٩٣		6062 5/7/2012

الاتفاقيات	النشر بالجريدة الرسمية	ملاحظات	تاريخ مصادقة المملكة المغربية
الاتفاقية رقم ١١١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	٢٧ مارس ١٩٦٣	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	2622 25/1/63
الاتفاقية رقم ١١٦ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١	١٤ نونبر ١٩٦٢		2594 13/7/62
الاتفاقية رقم ١١٩ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣	٢٢ يوليو ١٩٧٤		3293 10/12/75
الاتفاقية رقم ١٢٢ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤	١١ مايو ١٩٧٩		3507 16/1/80
الاتفاقية رقم ١٢٩ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩	١١ مايو ١٩٧٩		3511 13/2/80
الاتفاقية رقم ١٣١ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	١٦ مايو ٢٠١٣		6237 10/3/2014
الاتفاقية رقم ١٣٥ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، ١٩٧١	٥ أبريل ٢٠٠٢		5188 19/2/2004
الاتفاقية رقم ١٣٦ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البنزين، ١٩٧١	٢٢ يوليو ١٩٧٤		3293 10/12/75
الاتفاقية رقم ١٣٨ : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣	٦ يناير ٢٠٠٠	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	4818 20/7/00

التاريخ مصادقة المملكة المغربية	ملاحظات	النشر بالجريدة الرسمية	الاتفاقيات
5170 18/12/2003	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	٠١ دجنبر ٢٠٠٠	الاتفاقية رقم ١٨٠: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦
4878 2001/03/01		١٠ مايو ١٩٩٩	الاتفاقية رقم ١٨١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧
5166 4/12/2003	تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الثمان الأساسية لحقوق الانسان في العمل بتصنيف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي	٢٦ يناير ٢٠٠١	الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
6098 8/11/2012		١٣ أبريل ٢٠١١	الاتفاقية رقم ١٨٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ٢٠٠٠
6322 1/1/2015			الاتفاقية رقم ١٨٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل البحري، ٢٠٠٦
6166 4/7/2013			الاتفاقية رقم ١٨٧: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦
6245 7/4/2014	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	١٦ مايو ٢٠١٣	الاتفاقية رقم ١٨٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧
		١٠ سبتمبر ٢٠١٢	اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦

صادقت المملكة المغربية على سبع اتفاقيات أساسية من أصل ثمان باستثناء الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨.

التاريخ مصادقة المملكة المغربية	ملاحظات	النشر بالجريدة الرسمية	الاتفاقيات
6100 15/11/2012		١٢ أبريل ٢٠١١	الاتفاقية رقم ١٦٢: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرير الصخري (الاسيستوس)، ١٩٨٦
6228 6/2/2014	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	١٠ سبتمبر ٢٠١٢	الاتفاقية رقم ١٦٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن رعاية البحارة، ١٩٨٧
6228 6/2/2014	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	١٠ سبتمبر ٢٠١٢	الاتفاقية رقم ١٦٤: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧
6228 6/2/2014	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	١٠ سبتمبر ٢٠١٢	الاتفاقية رقم ١٦٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧
6336 19/2/2015		٠٤ يونيو ٢٠١٣	الاتفاقية رقم ١٧٦: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
5170 18/12/2003	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	٠١ دجنبر ٢٠٠٠	الاتفاقية رقم ١٧٨: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦
5188 19/2/2004	تم سحب هذه الاتفاقية تلقائيا بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ بواسطة اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦	٠١ دجنبر ٢٠٠٠	الاتفاقية رقم ١٧٩: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦

رقم الاتفاقية	الموضوع	سنة الاعتماد	تاريخ التصديق
١	مستويات العمل	١٩٦٦	١٩٦٨
٢	تنقل الأيدي العاملة	١٩٦٧	١٩٩٥
١١	المفاوضة الجماعية	١٩٧٩	١٩٩٢
١٤	حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية	١٩٨١	١٩٩٢
١٨	عمل الإحداث	١٩٩٦	٢٠ غشت ٢٠١٣ التسجيل ١٥ يناير ٢٠١٤
١٩	تفتيش العمل	١٩٩٨	٢٠ غشت ٢٠١٣ التسجيل ١٥ يناير ٢٠١٤

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة وتحليل الإشكالية التي ترتبط بالحاجة إلى فهم السيدات والسادة القضاة لمادة قانون الشغل في علاقتها بالالتزامات الدولية والوطنية في مجال حقوق الإنسان، وإدماج مبادئ حقوق الإنسان في المنهاج التدريبي للمعهد العالي للقضاء من خلال نموذج تطبيقي يركز على الحقوق المرتبطة بمجال الشغل، عن طريق الجمع بين مقارنة المادة المستقلة في تدريس حقوق الإنسان والتدريب عليها، وبين المقاربة المندمجة من خلال استحضار بُعد وروح حقوق الإنسان في مختلف المواد الدراسية بواسطة نموذج تطبيقي يتعرض بالتوضيح والتعليق والتفسير والدراسة لواقع ممارسة مبادئ حقوق الانسان في عالم الشغل. بالإضافة إلى الاشتغال على موضوع حقوق الإنسان من خلال الجمع بين تقديم المادة المعرفية وإجراء تمارين وتطبيقات تستحضر قيم حقوق الإنسان في علاقتها بمجال الشغل والتدريب على صياغة أحكام قضائية تستحضر أبعاد حقوق الانسان.

وتتناول الدراسة بالبحث والشرح والتعليق مادة قانون الشغل المغربي في ضوء المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان والتشريعات الوطنية من جهة، وفي تطبيقاتها على فئات المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقات والمهاجرين واللاجئين من جهة ثانية، من خلال ربط القيم التي تقوم عليها منظومة حقوق الإنسان وهي: الحق في الحياة والحرية والكرامة والمساواة والعدل والأمن والسلم والتسامح والتضامن والملكية بواقع ممارسة هذه القيم على أرض الواقع في مجال الشغل.

حقوق الإنسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني

٢٠١٧



SWEDEN