

## عمال المنازل خارج الإطار التنظيمي في الجزائر

*Domestic worker outside the regulatory framework in Algeria.*

د . صافر فاطمة

أستاذة محاضرة قسم "ب"

المركز الجامعي أحمد زبانة بجليزان

Saferfatima2@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/11/15

تاريخ القبول: 2020/10/28

تاريخ الاستلام: 2020/09/14

## الملخص:

يحظى العمل المنزلي المدفوع الأجر اهتماما معتبرا في البلدان الغربية والدول العربية الأخرى مثل دول الخليج، مما جعلها تصدر قوانين تنظم هذا المجال. غير أن الأمر يختلف بالنسبة للجزائر، فبالرغم من وجود فئة كبيرة من مستخدمي المنازل تعمل في البيوت ومنذ مدة زمنية طويلة، إلا أن المشرع الجزائري لم يهتم بتنظيم هذه المهنة التي يعاني أصحابها في صمت. لذا ارتأينا أن نسلط الضوء على هذه الفئة من العمال ونحاول أن نبين بعض حقوقهم وواجباتهم مقارنة بغيرهم من عمال المنازل في الدول الأخرى، التي يحضون فيها بالتنظيم القانوني لنشاطهم. الكلمات المفتاحية: خدم البيوت، مستخدمو المنازل، الأشغال المنزلية، عمل غير منظم، عمل غير منتج

## Abstract:

*Paid domestic work receives considerable attention in Western countries and other Arab countries, such as the Gulf states, which made them issue laws that regulate this field. However, the matter is different for Algeria, despite the presence of a large group of home users who have been working in homes for a long period of time, but the Algerian legislator did not care to regulate this profession, which the owners suffer in silence. Therefore, we decided to shed light on these workers and try to show some of their rights and duties compared to other domestic workers in other countries, who are under the legal regulation of their activities.*

**Key words:** Household servants, domestic workers, housework, informal work, unproductive work.

1. مقدمة:

يقر الدستور الجزائري حق كل مواطن في العمل، كما يضمن هذا الدستور أيضا الحق في الحماية والأمن والنظافة والراحة والضمان الاجتماعي أثناء تادية هذا العمل<sup>1</sup> وذلك من خلال أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وحتى من خلال قانون الوظيفة العمومية، وكذا قوانين وأحكام خاصة حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون علاقات العمل<sup>2</sup>.

غير أن هناك فئة من العمال لم يعطها المشرع الجزائري أي إهتمام من حيث التنظيم القانوني لها ويتعلق الأمر بعمال أو مستخدمي المنازل في الجزائر. لذا يمكننا أن نطرح إشكالية عدم اهتمام المشرع الجزائري بمستخدمي المنازل مثل ما فعل نظراءه المشرعين في دول أخرى.

**أهداف البحث:** الهدف من خلال هذه الورقة البحثية هو تسليط الضوء على شريحة مهمة في المجتمع لم تحض بأي اهتمام أو تنظيم من طرف المشرع الجزائري بالرغم من وجود هذا النوع من العمل منذ العصور الغابرة. وهي فئة العمال أو مستخدمي المنازل وإن كان هناك مرسوم تنفيذي<sup>3</sup> يتعلق بتحديد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، إلا أن هذه الفئة التي سوف نتطرق لها لا تدخل في مجال تطبيق هذا المرسوم التنفيذي 97-474 السالف الذكر، لأن المادة الرابعة منه قد وضحت مفهوم العامل في المنزل بأنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييريه لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجرة. وهو يقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية أو أدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط. و أما المادة لثالثة من نفس المرسوم التنفيذي فقد عرفت المستخدم كما يلي: " يعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا و يشغل عاملا أو أكثر في المنزل".

1 - المادة 69 من الدستور الجزائري، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 76 بتاريخ 1996/12/08

2 - المادة 04: " تحدد عند الاقتضاء أحكاما خاصة تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية والصيد البحري و العمال في المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضيي النخبة و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي اطار التشريع المعمول به." القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 ، بتاريخ 1990/04/25.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 1997/12/08 ، الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 ، بتاريخ 1997/12/14.

و يقتصر مجال دراستنا هنا، على العمال و العاملات أو المستخدمين الذين يعملون في منازل الخواص لمساعدة ربات البيوت في الشؤون المنزلية كالتطبخ و التنظيف و غسل الملابس و المفروشات و رعاية الأطفال الصغار أو الأشخاص المسنين داخل البيت ، بالإضافة إلى عمال البساتين و حدائق البيوت و السائقين .. الخ ، هذه الشريحة الهامة من العمال لا يخلو أي مجتمع من وجودها و التي تعمل في صمت بأقل أجر ممكن و أحيانا بدون أجر بل من أجل لقمة عيش تسد الرمق و كسوة تستر الجسد و فراش يأوي إليه هذا العامل أو العاملة في الليل ليحميهم من قر شتاء و حر الصيف. هؤلاء العمال في البيوت لدى الخواص أطلق عليهم المشرع الجزائري تسمية مستخدمي البيوت في قانون العمل 90-11 ، و سماهم العمال المشبهين بالأجراء في القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي من خلال المرسوم رقم 85-33 ، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في الفقرة الثانية من مادته الأولى<sup>1</sup> ، عندما منحهم حق الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي ، هذا إن تم التصريح بهم لدى هذا الصندوق طبعا من طرف صاحب العمل أو بمبادرة منهم حسب ما ينص عليه القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال لضمان الاجتماعي .

**أهمية البحث:** وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العمالة المنزلية والاطلاع على مختلف التشريعات الدولية أو الوطنية التي اهتمت بتنظيم علاقة العمل في هذا المجال. كما نبين ما مدى الاهتمام الذي أولاه المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في دول أخرى، لحماية وتوفير الضمانات الكافية لمثل هؤلاء العمال أو المستخدمين الموجودين في الواقع والغائبين عن الإطار تنظيمي في الجزائر.

**المنهج المتبع:** ولهذا اتبعنا المنهج الوصفي والمنهج المقارن في هذه الدراسة.

**العناصر الأساسية للدراسة:**

لتحقيق نتائج هذه الدراسة ارتأينا أن نقسم الموضوع الى محورين أساسيين، سنتناول في المحور الأول مفهوم العمال في المنازل و في المحور الثاني الحماية القانونية لعمال المنازل من خلال القوانين المقارنة.

## 2. فصل تمهيدي

تطلق عدة مصطلحات على العامل أو العمال في المنازل، وقد تغيرت هذه التسمية عبر مختلف العصور، لأن هذا النوع من الأعمال عرفته عديد الحضارات القديمة واختلفت في نظرتها اليه.

### 1.2- تعريف العمال في المنازل والعمل المنزلي

العاملة أو الخادمة أو المربية أو المدبرة هي مفاهيم متعددة تتحدد بارتباطات فكرية مختلفة، فيرتبط مفهوم الخدم بالمجتمعات القديمة كالليونانيين والرومانيين والمصريين القدامى، الذين كانوا

4- المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 05/02/1985، الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي،

الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09، بتاريخ 24/02/1985

يستخدمون العبيد في جميع شؤون الحياة سواء داخل البيوت أو خارجها. أما مفهوم عمال المنازل أو مستخدمي البيوت، فارتبط في العصر الحديث بالعمل الذي يقوم به الشخص سواء كان رجل أو امرأة داخل المنزل أو في محيطه. فالعاملة تساعد في شؤون البيت من تنظيف وطبخ ورعاية للأطفال، أما العامل فيقوم عادة بأشغال البستنة أو السياقة أو الحراسة. وقد استخدم باللغة الفرنسية مصطلح Employé domestique أو Domestic workeur<sup>1</sup> باللغة الانجليزية، ويرجع أصل هذه التسمية الى المصطلح اللاتيني Domus أو Domesticus التي تعني منزل او العامل المنزلي و حتى العامل في مؤسسة فندقية و هو كل شخص أوكلت له مهمة العناية بشؤون المنزل .

كما ان مصطلح المنزل يدخل كذلك في تعريف الخادم أو العامل فهو يعرف على أنه الشخص الذي يهتم بالحياة في المنزل وبالعائلة، وهو بالفعل شخص يشغل من أجل الخدمة ولإعتناء بالمنزل من الناحية المادية. وعليه فإن العامل مرتبط بالعمل المنزلي، فلولا وجود الحاجة الى مساعدة هذا الشخص داخل المنزل لما كان هناك هذا النوع من العمل.

كما أنه عادة ما يرتبط هذا العمل بالمرأة، نظرا للفكر السائد في مختلف المجتمعات و هو أن الأشغال المنزلية تعود بطبيعتها الى المرأة، و بما أن مكان العمل هو المنزل العائلي فإنه من الأولى أن تقوم به المرأة، لأن الرجل عادة ما يهتم بكسب الرزق خارج البيت، هذا بالإضافة إلى أن عمل المرأة كخادمة يتطلب منها الوفاء<sup>2</sup> و التواضع وهي من صفات المرأة الشريفة التي تريد التعفف. والملاحظ أن الطلب على العمالة المنزلية في الوقت المعاصر قد ارتفع بمعدلات كبيرة<sup>3</sup> تزامنت مع ظهور متطلبات جديدة للأسرة على المستوى الفردي والجماعي وتعود أسباب ذلك الى:

5-Le mot « Domestique » vient du terme latin domesticus ,domus ; qui veut dire maison. Le petit LAROUSSE définit un domestique comme une personne qui est rétribuée pour le service, l'entretien d'une maison d'un établissement hôtelier.

[www.larousse.fr](http://www.larousse.fr)

2. « La fidélité et la modestie de la jeune femme qui aurait choisi de refuser un poste alléchant dans la grande ville pour rester au ménage qui la paye. » Margot Beal la domesticité dans la région lyonnaise et stéphanoise : vers la constitution d'un prolétariat de service (1848-1940) , European University Institute ,Department of history and civilization , Florence le 14/11/2016. P. 147.

7- حسب احصائيات منظمة العمل الدولية يوجد 67 مليون شخص يمارسون العمل المنزلي ، منهم 50 مليون شخص [www.oit.org](http://www.oit.org) و منهم هن نساء. 80% يمارسون العمل بصفة غير نظامية ،

8-منصور بن عبد السلام اجويد الصرايرة ، طبيعة عقد الخدمة المنزلية ،دراسة في القانون الاردني و النظام السعودي و اتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشريعة الإسلامية ، مجلة العلوم الشرعية ، العدد الرابع و الاربعون ، رجب 1438 هـ ، ص

[www.imamu.edu.sa](http://www.imamu.edu.sa) , 274.

- عمل المرأة و استقلال الأسرة في سكن خاص بها، مما يستدعي حصولها على مساعدة الخادمة للتخفيف من الأعباء المنزلية<sup>1</sup>.

- ارتفاع المستوى الاقتصادي للأسرة مما يبرر وجود العاملة المنزلية.

- ارتفاع نسبة الشيخوخة في العالم<sup>9</sup> مما يستدعي مطالبه هؤلاء بالحصول على عمال يخدمونهم في منازلهم ويوفرون لهم الرعاية الصحية والمرافقة<sup>10</sup>.

بالرغم من أن عمال المنازل يشكلون شريحة هامة من اليد العاملة في العالم خاصة العمل غير المنظم Informe ، حيث يشير تقرير منظمة العمل الدولية لسنة 2018 الى وجود حوالي 67 مليون عامل منزلي في العالم ، من بينهم 80 % من النساء . يدخل هؤلاء ضمن الفئات العمالية الأكثر هشاشة نظرا لعدم توفير الحماية اللازمة لهم وتعرضهم للأخطار المهنية والاجتماعية بشكل كبير، إلا أنهم لم ينالوا حقهم من جانب الدراسات والبحوث العلمية والقانونية الضرورية و لم تسلط عليهم الأضواء إلا بصفة جانبية غير مباشرة في أغلب الأحيان.

#### أ- التعريفات الفقهية لعمال المنازل

هناك بعض الدراسات والبحوث المختلفة التي حاولت إعطاء تعريفات ونذكر منها ما يلي:  
" يقصد بالعمال المنزليين، فئة من اليد العاملة تقدم لفائدة المشغل خدمات ذات صلة بتدبير شؤون البيت والأسرة مقابل أجر يتقاضاه من المشغل " <sup>4</sup> كما يعرف أيضا " المقصود بالخدام هو الشخص الذي يقوم بعمل مادي لخدمة شخص المخدم أو ذويه مثل الطباخ ومن يقوم بتنظيف و ترتيب شؤون المنزل و قضاء حاجياته، فلا تثور صعوبة بالنسبة للشخص الذي يؤدي عملا ماديا داخل المنزل، فتلك هي الصورة التقليدية لخدام المنزل. و يخرج عن طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية و لو داخل المنزل كالمدرس أو السكرتير الخاص و مربية الأطفال التي تتولى تثقيف الطفل و تلقينه قواعد

<sup>9</sup>- نسبة المسنين البالغين 60 سنة أو أكثر من مجموع سكان العالم ارتفعت من 9 بالمائة في سنة 1994 الى 12 بالمائة في سنة 2014. و من المتوقع أن تصل الى 21 بالمائة في سنة 2025. (الأمم المتحدة نيويورك سبتمبر 2014 ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، تقرير حول حالة سكان العالم في 2014 ، الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بمتابعة برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية الى ما بعد 2014).

<sup>10</sup>- أمل معطي ، ظاهرة العمالات الاجنبيات في الأسرة السورية (دراسة ميدانية في مدينة دمشق) المجلد 28، العدد الثاني 2012، ص.04.

<sup>4</sup> - إلياس بناصر معاذ الأنصاري ، الحماية القانونية للعمال المنزليين ، جامعة محمد الخامس بالرباط ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية والاجتماعية بالرباط ، السنة الجامعية 2017-2018 ، عن محمد بن حساين ، أية حماية لعمال المنازل في مشروع قانون 12-19 ، مقال منشور بمجلة القضاء المدني، العدد 11 سنة 2015 ، ص.113.

السلوك الصحيح بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملها، أما اذا كان عملها ماديا يقتصر على العناية بنظافة الطفل و حراسته، فإنها تعتبر خادمة.<sup>1</sup>

" يقصد بالخدم، او عمال الخدمة المنزلية، العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما مباشرة بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه كالتطهي والمربية أو بطريقة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له كالخادم في منزله وسائق سيارته وبستاني حديقته، وذلك بتأدية أعمال مادية دنيا. فالذي يميز هذه الطائفة هو اتصالها على النحو المذكور بشخص الإنسان وقيامها بأعمال مادية متواضعة. ويعيش الخدم في غالب الأحيان في كنف صاحب العمل، يبيتون في منزله و يتناولون طعامهم عنده، ولكن هذا ليس ضروريا لثبوت تكييف "الخدم" لهم .

يخرج بناء على ذلك من عداد هذه الطائفة، العمال الذين لا يتصلون في أداء عملهم، بذات الشخص، ولو عهد إليهم بأعمال مادية متواضعة كسائق سيارة النقل وخدم المحلات العمومية كالفنادق والمطاعم والمقاهي. كما لا يدخل في عدادها من يقومون بأعمال عقلية تقتضي شيئا من التعليم ولها بعض من الرفعة و لو كانوا متصلين بشخص الإنسان كالمدرس الخاص والسكرتير الخاص. ويؤكد الفقه وجوب أن تكون العلاقة بين الخادم والسيد على شيء من الاستمرار.<sup>2</sup>

يقصد بخدم المنازل ومن في حكمهم العمال الذين يقومون بخدمات خاصة في المنازل ويخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، اما بشخصه مباشرة أو بأشخاص ذويه، كالتباخين والمربيات والممرضات. ويتبين أن خادم المنزل هو كل من يقوم بعمل في المسكن الخاص بالمخدوم حصرا من أجل راحته بذاته أو راحة ذويه وأفراد أسرته ويكون علاقة مباشرة مع قاطني هذا المنزل، علاقة تمكنه من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة. وكي يتم اعتباره بهذه الصفة يجب أن يكون مكان مزاوله عمله في المنزل المعد للسكن الخاص، وأن يكون العمل الذي يمارسه من شأنه قضاء حوائج مستخدمه وعائلته. ولا يغير من صفة الخادم قيامه بالعمل بصفة دائمة أو غير مستمرة زمنيا، ففي كلتا الحالتين يبقى خادما منزليا. وفي حالة قيام الخادم بأعمال الخدمة للمخدوم أو عائلته بالإضافة الى الأعمال المعتادة خارج المنزل فينظر الى الصفة الغالبة في عمله، فان كانت تغلب عليها الخدمة داخل المنزل عدا خادما، وان غلبت عليها الأعمال الأخرى كانت عاملا وفي الحالة الأخيرة يخضع لقانون الشغل وأحكامه<sup>3</sup>. وتعرف وزارة الشؤون الاجتماعية

<sup>2</sup> - محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، 1983 ، ص.75.

<sup>3</sup> - احمد وليد سراج الدين ، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، شرح قانون التأمينات الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية ، ب.د.ن. 1969 ، ص.70.

والعمل السورية العاملة المنزلية الأجنبية بأنها امرأة غير سورية تساعد الأسرة في شؤون البيت والتنظيف ورعاية الأطفال<sup>1</sup>.

ب- التعريفات القانونية لعمال المنازل والعمل المنزلي

سوف نقدم هنا نوعين من التعريفات القانونية التي عرفت العمل المنزلي ومستخدمي المنازل على المستوى الدولي، ثم تعريفات بعض المشرعين من خلال قوانينهم الداخلية.

1- تعريف الاتفاقية الدولية رقم 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تنص المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالعمال اللاتق للعمال المنزليين<sup>2</sup> على ما يلي: " في مفهوم هذه الاتفاقية:

أ- يعني تعبير " العمل المنزلي " العمل المؤدى في أسرة أو أسر، أو من أجل أسرة أو أسر.

ب - يعني تعبير " العامل المنزلي " أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام.

ج- أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني ليس عاملا منزليا."

2- تعريف المشرع التونسي: " يعرف بعامل منزل كل أجير مرتبط بخدمة المنزل كيفما كانت طريقة خلاص أجرته ودوريتها ومستخدم في الاعمال المنزلية بصفة عادية من طرف مستأجر أو عدة مستأجرين لا يقصدون من وراء هذه الأعمال غاية كسبية<sup>3</sup>."

3- تعريف المشرع المغربي: عرف المشرع المغربي عمال المنازل من خلال القانون الجديد رقم 12-19 في المادة الأولى منه: " يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبط بالبيت أو بالأسرة كما هي محدد في المادة 02 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

1 - أمل معطي ، نظام المكاتب الخاصة للعاملة في استخدام العاملات والمربيات في المنازل غير السوريات ، ظاهرة العاملات الاجنبيات في الاسرة السورية (دراسة ميدانية في مدينة دمشق) الجمهورية العربية السورية ، رئاسة مجلس الوزراء ، وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل ، كلية الأدب و العلوم الانسانية ، قسم علم الاجتماع ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، العدد الثاني 2012 ، ص 07.

2 - الاتفاقية الدولية رقم 189 ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في 2011/06/01 [www.oit.org](http://www.oit.org)

3 - الفصل الأول من قانون الشغل الجمهورية التونسية ، عدد 25 لسنة 1965 ، المؤرخ في 01/07/1965 ، المتعلق بحالة عملة المنازل ، ص 946.

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقابولة التشغيل المؤقت والبوابون في البنائيات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام القانون رقم 1.76.258 الصادر في 1977/10/08، وكذا العمال الذين ينجزون أشغالاً لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملة أو عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال. المشغلة أو المشغل: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 02 أدناه أو أحدها.

**العمل المنزلي:** هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر."

وتحدد المادة الثانية من نفس القانون نوع الأشغال التي تدخل في إطار العمل المنزلي كما يلي:

" تشمل الاشغال المرتبطة بالبيت أو الأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالي:

- الإعتناء بشؤون البيت - الاعتناء بالأطفال - الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة. - السياقة - أعمال البستنة - حراسة البيت."<sup>1</sup>

#### 1- تعريف مجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية لعمال المنازل والخدمة المنزلية

تقدم هيئة الخبراء بمجلس الوزراء بالمملك العربية السعودية من خلال قرارها حول لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم مجموعة من التعاريف في المادة الاولى من هذا القرار كما يلي:

" يقصد بالعبارات الاتية، اينما وجدت في هذه اللائحة المعاني المبين أمام كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك: المنزل، المكان الذي تقيم فيه الأسرة بصفة دائمة أو مؤقتة.

صاحب العمل: كل شخص ذي صفة طبيعية استقدم عامل الخدمة المنزلية بنفسه، أو عن طريق مكتب استقدام مرخص له، أو تعاقد معه - بطريق مباشر أو غير مباشر - لأداء خدمة منزلية. الأسرة: صاحب العمل والأشخاص الذين يسكنون معه في منزله ويرتبط بهم بعلاقة قربي أو مصاهرة أو يتولى رعايتهم لأي سبب نظامي أو أخلاقي.

الخدمة المنزلية: الخدمة الشخصية المباشرة أو غير المباشرة التي يؤديها عامل الخدمة المنزلية الى صاحب العمل أو اي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر .

1- قانون رقم 12-19 المؤرخ في 10/08/2016، المتعلق بتحديد شروط الشغل و التشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال

المنزليين، منشور بالجريد الرسمية للمملكة المغربية عدد 6493، بتاريخ 2016/08/22، ص.6175.

عامل الخدمة المنزلية: كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل أو أي فرد من أفراد أسرته، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو من يقوم مقامه مثل العاملة المنزلية أو العامل المنزلي أو البستاني أو الحارس المنزلي ومن في حكمهم<sup>1</sup>."

2- تعريف المشرع الفرنسي لمستخدمي المنازل: يعرف المشرع الفرنسي في قانون العمل مستخدمي البيوت كما يلي: يعتبر كمستخدمي منازل الأجراء الذين تم تشغيلهم من طرف خواص من أجل القيام بأشغال منزلية<sup>2</sup>.

## 2.2- مميزات العمل المنزلي

يتميز العمل المنزلي الذي يقوم به أشخاص طبيعيين وأغلبهن من النساء، بالمشقة وبطول المدة الزمنية في العمل و التي تفوق أحيانا ساعات العمل القانونية، ناهيك عن قلة الأجر و عدم توفر الحماية الكافية من المخاطر، زيادة على سوء المعاملة و الاعتداءات الجسدية و الجنسية و في هذا الصدد رصدت منظمة هيومن رايتس واتش تجاوزات خطيرة في عدة دول<sup>3</sup>.

### أ- مميزات تتعلق بالعمل نفسه

1- يقوم العامل في المنزل بتأدية عمل مادي أي أنه ليسا عملا فكريا أو تكنولوجيا يقتضي شيئا من التعليم، بل هو عبارة عن أشغال تؤدي بصفة يدوي حتى و ان كان يعتمد فيها على بعض الآلات أو الأدوات الكهربائية او الميكانيكية للقيام بالعمل من طرف العامل. ويخرج من فئة عمال المنازل المدرسين في المنازل والسكرتير الخاص ولو كانوا متصلين بصاحب العمل، لأنهم يقومون بأعمال عقلية<sup>4</sup>.

2- العمل المنزلي هو عمل يتصل بذات شخص المستخدم أو بأشخاص ذويه مباشرة، و يخرج من ذلك عمال الفنادق و المطاعم لأنهم لا يتصلون في أداء عملهم بالمستخدم. فنجد مثلا حارس البيت الخاص وحارس العمارة بالرغم من أنهما يؤديان نفس العمل إلا أنهما يختلفان من حيث ارتباطهما بصاحب العمل. و هذا الاتصال المباشر بالمستخدم يمكنهم من الاطلاع على أسرار و شؤون رب العمل الخاصة، وهذا مما دعى

<sup>1</sup> - قرار رقم 310 المؤرخ في 1434/09/07 هـ. الصادر عن مجلس الوزراء ، الأمانة العامة المملكة العربية السعودية .

<sup>2</sup> - Art. L772-1 du code de travail français : « Sont considérés comme employés de maison les salariés employés par des particuliers a des travaux domestiques. »

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

<sup>3</sup> - تقرير منظمة هومين رايت ووتش الذي يستند إلى 87 مقابلة أجريت في نوفمبر 2016 وفبراير 2017 في عدة دول ، حول

وضعية العاملات في المنازل [www.hrw.com](http://www.hrw.com) ، تاريخ الاطلاع 2020/04/20.

<sup>4</sup> - محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص.75.

بعض الفقهاء إلى إخراج هاته الفئة من مجال تطبيق قانون العمل، نظرا لخصوصية العلاقة التي تربط بين الطرفين<sup>1</sup>. فليس في طبيعة عمل الخادم أو في صلته بالمخدوم، ما يبرر حرمانه من الحقوق التي يوفرها قانون عقد العمل الفردي وبعده قانون العمل.

3- علاقة العمل يجب أن تكون مستمرة فلا يدخل ضمن هذه الفئة من يقوم بعمله بصفة عرضية أو متقطعة مثلا يوم واحد في الأسبوع أو كالبستاني الذي يقوم بالعمل مرة في الشهر. وقد نصت على ذلك الاتفاقية الدولية رقم 189، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين: "أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني ليس عاملا منزليا".

#### ب- مميزات تتعلق بمكان العمل

ان مكان العمل بالنسبة لمستخدمي المنازل هو المنزل العائلي الذي يقيم فيه صاحب العمل، سواء كان مع عائلته أو بمفرده. فالمهم هو العمل بحد ذاته الذي يجب أن يؤدي داخل هذا الحيز. وهو البيت أو ملحقاته كفناء البيت أو الحديقة. وهذا يختلف عن أمكنة العمل الأخرى لأنه يخرج عن الرقابة القانونية التي يعطيها القانون لمفتشي العمل<sup>2</sup> من جهة ومن جهة أخرى فإن الدستور يضمن حرمة المساكن والحياة الخاصة للمواطن، فلا يمكن تفتيشها إلا بمقتضى القانون ويكون ذلك بأمر مكتوب صادر عن السلطة القضائية المختصة<sup>3</sup>. وهذا الأمر يجعل من الصعب معرفة ظروف العمل بالنسبة لعمال المنازل، كما يصعب أيضا اكتشاف الجرائم التي ترتكب في حق هؤلاء داخل مكان العمل.

و اذا كان مكان العمل هو محل عمل و إقامة العامل و هذا الأمر له من الايجابيات بحيث يوفر المأوى للعامل خاصة اذا كان العامل أجنبيا عن البلد الذي يعمل فيه، وقد يوفر عليه أجرة التنقل، غير أنه في نفس الوقت قد يشكل مكانا لأبشع أنواع الاستغلال دون رقابة قانونية، كما قد يشكل مكانا لإحتجاز العامل الأجنبي و منعه من الخروج و مصادرة جواز سفره خوفا من الهروب أو التبليغ عن التجاوزات التي يتعرض لها هذا الأخير<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص.76.

<sup>2</sup> -القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بمفتشي العمل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 بتاريخ 07/02/1990.

<sup>3</sup> - المادة 47 من دستور 96 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخ في 08/12/1996.

<sup>4</sup> - صوفي كاغان ، عمال المنازل و أصحاب العمل في الدول العربية ، ممارسات واعدة ونماذج مبتكرة من أجل علاقة منتجة ، منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، الطبعة الاولى 2017 ، لبنان ، ص.15 [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

### 3- الحماية القانونية لعمال المنازل

إن من أهم مظاهر الحماية القانونية لعمال المنازل، هي وجود قانون ينظم هذه المهنة و يبين حقوق و واجبات العمال، و أنه في حالة عدم وجوده لا يمكننا الحديث إلا عن حماية عامة تدخل في إطار حماية الحقوق الأساسية للإنسان.

#### 1.3 - التعاقد كآلية للحماية القانونية لعمال المنازل

إن الهدف الذي يسعى إليه كل مشرع عندما يقوم بإصدار قانون خاص بفتنة معينة من الفئات العمالية، هو تنظيم هذه المهنة وتحديد حقوق وواجبات الأطراف العاملة أو المتعاملة معها. غير أن هذه القوانين الخاصة حتى وإن وجدت إلا أنها لا تخلو من النقائص. ولذا عادة ما تقوم المنظمات النقابية القوية بدور بارز من أجل تدارك ما أغفله المشرع. كما لا يخفى علينا دورها البارز في القيام بعملية التفاوض سواء مع السلطة أو مع المستخدمين في أية مرحلة من المراحل سواء قبل صدور القانون أو عند تطبيقه في أرض الواقع، للحصول على أكبر قدر ممكن من المزايا.

#### أ- وجود العقد يوفر الحماية لعمال المنازل أثناء التعاقد

عقد العمل هو دليل القطع لوجود علاقة عمل، وهو أيضا دليل إثبات بالنسبة للطرفين وبالأخص العامل. وإن اعتبرت بعض الدول على غرار المشرع الجزائري أن القيام بالعمل في حد ذاته كاف لوجود علاقة العمل، دون اللجوء إلى عملية إبرام العقد، نظرا لأن العقود يمكن أن تكون شفاهية أو كتابية.

1- التعاقد المباشر: قد أوصت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 189، بأن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليين على علم بشروط و ظروف استخدامهم على نحو مناسب و يمكن التحقق منه و يسهل فهمه و من الأفضل حيثما أمكن بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين و اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية لا سيما ما يلي :

- اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما، عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية، تاريخ بدء العمل ومدته حينما يكون العقد لفترة زمنية محددة، نوع العمل الذي يتعين أدائه، الأجر وطريقة حسابه - ساعات العمل العادية.
- الاجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والاسبوعية، توفير الغذاء والمأوى ان كان مطبقا، فترة الاختبار أو فترة التجربة ان كانت مطبقة، شروط الإعادة الى الوطن ان كانت مطبقة.
- الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على حد سواء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 07 من الاتفاقية السالفة الذكر، ص.04.

و كذلك أوصى مؤتمر العمل الدولي من خلال التوصية رقم 201 : " ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد نموذجي للعمل المنزلي بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل و للعمال ... و ينبغي أن يكون العقد النموذجي متاحاً مجاناً وفي جميع الأوقات، للعمال المنزليين ولأصحاب العمل والمنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً<sup>1</sup>."

وعليه تضمنت مختلف القوانين الإشارة إلى إلزام الطرفين بكتابة العقد، ونذكر منها على سبيل المثال، المشرع المغربي وإن كان مدونة الشغل المغربية، تعتبر عقد الشغل عقداً رضائياً لا تشترط فيه الكتابة إلا في حالات استثنائية، فإن من بين شروط تشغيل العمال المنزليين التي جاء بها القانون 12-19 هو ضرورة كتابة عقد العمل مع ضرورة احترام الشروط المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود من رضا و أهلية و محل و سبب. وقد أرفق المشرع المغربي مرسوماً<sup>2</sup> يحدد نموذجاً للعقد الخاص بعمال المنازل، كما ألزم الطرفين بالمصادقة على هذا العقد من طرف السلطات المختصة. ورتب غرامة مالية تتراوح من 25 ألف درهم إلى 30 ألف درهم على كل صاحب عمل لا يقوم بتحرير عقد العمل، حتى يحمي بذلك حقوق العامل المنزلي. ويكون العقد مكتوباً من أربع نسخ... الخ"<sup>3</sup>

وعلى نفس المنوال سار المشرع الإماراتي حينما نص في المادة 07 من القانون المتعلق بشأن عمال الخدمة المساعدة على ما يلي: " يلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً لنموذج المعتمد من الوزارة. وإن كنا نجد القليل من الدول في الوطن العربي التي اهتمت بتنظيم هذا النوع من العمل بموجب قانون خاص، وبالتالي وضعت آلية هامة لحماية هذه الفئة من العمالة، عن طريق إلزام المستخدم بإبرام عقد العمل والقيام بتسجيله على غرار المملكة العربية السعودية والمملكة المغربية ودولة البحرين والأردن وليبيا وتونس وموريتانيا<sup>4</sup> وهناك من الدول العربية الأخرى التي استثنت العمال المنزليين من نطاق تطبيق قانون العمل وأحالتهم على تشريع آخر يصدر لاحقاً، مثل الجزائر ومصر. إلا أن هذا التشريع لم يصدر بعد. و بقيت حماية هؤلاء العمال معلقة على صدور ذلك التشريع. و من الدول العربية نجد من أخضعت عقود العمل المتعلقة بعمال المنازل إلى عقود العمل الواردة في قانون العمل مثل قانون العمل العراقي و قانون

1 - المادة 04 من التوصية رقم 201 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في 06/01/2011، ص.03 [www.oit.org](http://www.oit.org)

2 - مرسوم رقم 2.17.355 ، الصادر في 2017/08/31 ، المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي ، الجريدة الرسمية المغربية ، عدد 6609 بتاريخ ، 2017/10/02 ، ص.5538.

3 - قانون اتحادي رقم 10 لسنة 2017 ، بشأن عمال الخدمة المساعدة ، الصادر بالجريدة الرسمية لدول الإمارات العربية المتحدة في 2017/06/11.

4 - الاتحاد العربي للنقابات ، تاريخ الاطلاع 2020/04/12 . [www.arabtradeunion.org](http://www.arabtradeunion.org)

العمل العماني و قانون العمل لبنان، دون أن يشملهم هذا القانون بالتطبيق في فصوله الأخرى و هذا حسب رأينا أخف ضررا.

وحسنا فعل بعض المشرعين عندما أوجبوا على الأطراف كتابة العقد أو التصديق عليه لدى الإدارة المكلفة بالتشغيل، وهذا ليضمن حماية مستخدمي المنازل أثناء بدء عملية التشغيل، و أما بعض الدول الغربية مثل فرنسا و ايرلندا، فهي تلزم المستخدم على الأقل بمنح شهادة يثبت فيها العمل لديه و يبين فيها قيمة الأجر و نوعيته و مدة العمل و فترات الراحة الأسبوعية و السنوية و كذا فترة التجربة إن وجدت<sup>1</sup>. كما أن هذه القوانين تلزم صاحب العمل بدفع نفقات تسجيل العقد، لدى مصالح التشغيل المختصة، على أن لا تكون هذه النفقات كبيرة لكي لا يتهرب هذا الأخير من دفعها.

و بالتالي حرمان العامل المنزلي من العمل في النور و بطريقة منظمة، تمكنه من اللجوء الى الجهات الرقابية في حالة قيام نزاع بينهما.

ويكمن الهدف من عملية الإلزام بالتعاقد في عقود العمل بين عمال المنازل وأصحاب العمل، في القضاء على العمل الجبري، حسب ما تنادي به لجنة الخبراء من اجل تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، بحيث يستطيع العامل المنزلي الامتناع عن كل عمل يطلب منه خارج إطار العقد. ومن جهة أخرى يعتبر وسيلة إثبات في مواجهة المستخدم إذا أخل بواجباته التعاقدية.

## 2- التعاقد عن طريق وكالات التشغيل الخاصة

ان تزايد الطلب على عاملات المنازل خاصة في دول الخليج وأمريكا الشمالية وحتى في أوروبا، دفع الكثير من النساء للهجرة إلى هذه الدول من أجل العمل كخادمت في البيوت ونظرا لصعوبة الحصول على عمل مباشرة مع المستخدم المستقبلي بالنسبة لهن قبل السفر، مما يجعلهن مضطرات للتعامل مع وكالات الاستخدام الخاصة<sup>2</sup> التي تعمل على جلب العمالة للخارج عن طريق التعاقد. و من بين ايجابيات هذه الوكالات الخاصة للتشغيل هو وجود عقد يربط بين عامل المنزل، المستخدم و الوكالة كطرف وسيط بينهما ، و هذا ما يعطي أثر قانوني منظم لهذا العمل . و يبين حقوق وواجبات كل طرف من أطراف هذه العلاقة

<sup>1</sup>وكالات التشغيل الخاصة و تنصيب العمال هي عبارة عن مؤسسات تخضع للقانون الخاص ، تعمل في اطار التعاقد المتبادل بين فرد أو مؤسسة و بمقابل عن نشاطها المتمثل في تسهيل عملية الحصول على عمل عن طريق تقرب العرض بالطلب في سوق العمل

<sup>2</sup> -الاتفاقية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة

pour les agence d'emploi guide . privées, bureau international du travail Genève première édition 2008.

<sup>34</sup> - Samuel GRUMIAU, la face cachée des agences ,un travail décent pour les travailleurs domestiques ,Education ouvrière 2007/3-4,numéro 148-149 ,p.30 [www.oit.org](http://www.oit.org)

<sup>35</sup> - ibid

المهنية. غير أن هذه الطريقة في التعاقد لا تخلو من السلبيات لأن بعض الوكالات للأسف يقدمون هذا النوع من الخدمة مقابل أثمان باهضة ، مما يجعل هؤلاء العمال مدينين لهم بجزء أو بكامل أجورهم في أغلب الأحيان . وأحيانا يتم التحايل عليهم خاصة إذا كان أغلب العمال المنزليين من النساء اللواتي لا يعرفن القراءة والكتابة فتسلمهم أموالهن دون الحصول على أي عقد عمل<sup>1</sup>.

وفي حالة حصولهن فعلا على العمل فإنهن لا يستطعن التفاوض مع صاحب العمل حول الأجر أو ساعات العمل، لأن الأمر يتم بين صاحب الوكالة وصاحب العمل مباشرة دون استشارتهن<sup>2</sup>. كما انه أحيان ينص في العقد على غرامة يدفعها العامل المنزلي عندما يريد التخلي عن العمل قبل انتهاء العقد، مما يجبرهم على العمل في ظروف سيئة للغاية.

#### ب- حماية عمال المنازل في إطار القانون الاجتماعي

اعتنت معظم التشريعات في عديد الدول التي نظمت عمل مستخدمي المنازل، باستكمال ذلك بقوانين تحميهم من الناحية الاجتماعية. وهذا ما نجده عند المشرع التونسي الذي خص العمال المنزليين بقانون<sup>3</sup> يتعلق بالضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي، وأوجب على مستخدم و قد سماه المؤجر الذي يقوم بتشغيل شخص في المنزل، أن يبادر الى تسجيله لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وكذلك فعل المشرع المغربي بإصدار مرسوم<sup>4</sup> خاص بالضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال والعاملات المنزليين. و قد اشترط للتسجيل في هذا الصندوق، وجود عقد عمل مبرم بين المشغل و العامل أو العاملة المنزلي، و لا بد من أن يكون التسجيل في أجل شهر واحد من تاريخ ابرام العقد، مع تقديم ملف خاص بالانخراط.

و أما بالنسبة المشرع الجزائري و بالرغم من أنه لم ينظم هذه المهنة، إلا أنه وفر حماية اجتماعية لهم من خلال الاعتراف بحقهم في الانتساب لصناديق الضمان الاجتماعي و الحصول على التعويضات النقدية و العينية المتمثلة في مصاريف العناية الطبية في حالة المرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة أو حادث عمل ، لصالح المؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه و الأداء النقدي المتمثل في التعويض اليومي عن فقدان الأجر بسبب المرض . غير أنه أطلق عليهم تسمية العمال المشبهين بالأجراء<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> - قانون عدد 32 لسنة 2002 ، المؤرخ في 12/03/2002 ، يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في

القطاعين الفلاحي و غير الفلاحي ، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية ، عدد 22 ، بتاريخ 15/03/2002.

<sup>4</sup> - المرسوم 2.18.686 ، المتعلق بتحديد تطبيق نظام الضمان لاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين ، الصادر بالجريدة الرسمية للمملكة المغربية ، عدد 6783 في 03/06/2019.

<sup>5</sup> - تنص المادة 03 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المتممة بالمرسوم التنفيذي 92-247 المؤرخ في 6/7/1992 : " يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي

بياناتهم :

ولمعرفة كيفية تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، بينت المادة 76 من القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بأن تحديد مبلغ قسط الاشتراك في التأمينات الاجتماعية و كذا كيفية دفعه بالنسبة لبغض الفئات من العمال و لا سيما الأشخاص المستخدمين من طرف الخواص سيتم بموجب مرسوم<sup>1</sup>. فجاء المرسوم التنظيمي رقم 85-34 مؤرخ في 09/02/1985، الذي حدد نسبة اشتراكات في الضمان الاجتماعي للأصناف الخاصة من المؤمن لهم إجتماعيا ، الذي ذكر في المادة 01 الفقرة 02 ما يلي : " تحدد الاشتراكات بالنسبة لكل صنف من الأصناف المذكورة في المادة الأولى .... الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص:

- الأساس: الأجر الوطني الأدنى المضمون

- النسبة: 6% موزعة كما يلي :

4% يتحملها صاحب العمل و 2% يتحملها العامل<sup>2</sup>.

غير أن المشكل الذي يطرح بالنسبة لنا، هو مدى إلزام المستخدم بالتصريح بالعامل المنزلي نظرا لعدم وجود عقد يربط بين الطرفين في ظل القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي، المادة 04 منه: "تعتبر كذلك كأصحاب عمل مكلفين، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر"<sup>3</sup>. و هنا نشير الى أن المشرع عندما قام بتعديل هذه المادة قد تخطى عن عبارات الخدم بالبيوت و الأسواق أو الشغالات ... الخ ، و أشار في نفس الوقت الى انه تحدد عند الاقتضاء كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم ، غير أن هذا التنظيم لم يصدر بعد.

ويجب على كل صاحب بعمل توجيه طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي إلى الهيئة المختصة إقليميا في ظرف 10 أيام الموالية لتوظيفهم<sup>4</sup>. ويعاقب كل مستخدم يتقاعس عن ذلك بدفع غرامة مالية تقدر قيمتها بـ 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه<sup>5</sup>. و قد أعطى القانون الحق لهيئة الضمان

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لاسيما خدم المنازل و البوابون و السواق و الخادما و الغسالات و المرصطات و كذلك الأشخاص الذين يحرسون و يرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدمهم الأطفال الذين يأتهمهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها."

1- القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 ، ص.25.

2- المرسوم التنظيمي رقم 85-34 مؤرخ في 09/02/1985 ، الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 09 بتاريخ 24/02/1985 ، ص.1419.

3- قانون رقم 04-17 المؤرخ في 10/11/2004 ، يعدل و يتمم القانون 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 ، والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 72 بتاريخ 23/11/2004 ص 06.

4 - المادة 10 من قانون 83-14 ، المشار اليه أعلاه.

5 - المادة 13 من القانون 04-17 ، المشار اليه أعلاه.

الاجتماعي و للعامل أو ذوي حقوقه أو أي شخص آخر، أن يقدم طلب الانتساب إلى هذه الهيئة، ان لم يقيم بذلك صاحب العمل في الأجال المحدد قانونا، و ذلك بقوة القانون<sup>1</sup>. ويقع على ذمة صاحب العمل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والتي يقتطعها من العامل عند دفع كل اجر شهري، أيا كان شكله وطبيعته. ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع.

### 2.3- الرقابة كآلية لحماية عمال المنازل:

لا جدوى من أي قانون ما لم يجعل له المشرع آليات تضمن تطبيقه و تفرض احترامه، و يوجد نوعان من الرقابة.

#### أ-: الرقابة الإدارية

تلعب مفتشية العمل في مختلف دول العالم دورا أساسيا يضمن احترام التشريعات المتعلقة بالعمل و حماية العمال المنزليين من المخاطر الأمنية و الصحية في مكان العمل ، غير أن ما يعيق عمل هذا الأخير، بالنسبة لمراقبة عمال المنازل هو الحماية الدستورية لحرمة المنازل الخاصة ، فبالرغم من الصلاحيات الواسعة التي خصه بها المشرع<sup>2</sup>، إلا أنه لا يستطيع الدخول الى البيوت حيث يشغل عمال المنازل ليكشف عن المخالفات الكثيرة التي يتعرض لها هؤلاء العمال ، و حسنا فعل المشرع المغربي حينما سمح لمفتشي الشغل بالدخول في المحل المسكون ما بين الساعة السادسة صباحا الى غاية العاشرة ليلا و لكن بشرط الحصول على إذن من ساكنيه ، غير أن هذا الإذن يبقى مرهونا بموافقة صاحب العمل و هو من الصعوبة بمكان الحصول عليه في حالة ارتكاب مخالفة من أي نوع ضد العاملة او العامل في منزله الخاص.

و قد خطى المشرع المغربي خطوة ايجابية فيما يتعلق بالمراقبة في المادة 22 من القانون 12-19 التي تنص على ما يلي : " يتلقى الأعدوان المكلفين بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل أو المشغلة..."<sup>3</sup>، غير أن هذه المادة في فقرتها الثانية حصرت نطاق تدخل مفتش الشغل في القيام بتلقي الشكايات من قبل أطراف علاقة العمل ، و السهر على إجراء عملية التصالح بين الطرفين ؛ وهو ما يبين أن القانون يخلط بين المهام التصالحية لمفتش الشغل و المهام الرقابية التي تفترض

<sup>1</sup> - المادة 12 من القانون 83-14 ، المشار اليه سابقا

<sup>2</sup> - المادة 05 من القانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بمفتشية العمل ، بالجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ 06/02/1990.

<sup>3</sup> - المادة 22 من قانون 19.12 المؤرخ في 10/08/2016 ، المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين ، منشور بالجريدة الرسمية عدد6493 ، بتاريخ 22/08/2016.

وقوف مفتش الشغل على المخالفات التي قد يقترفها المشغلين في حق العمال المنزليين، كتشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر قد تضر بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وفي ظل غياب وسائل الإثبات الملموسة التي يمكن تسجيلها في محاضر مفتشية الشغل أثناء القيام بزيارات ميدانية لمكان العمل، فإن مهمة السهر على تطبيق القانون 19.12 ومراقبته تكاد تكون معدومة<sup>1</sup>. وأما المشرع الإماراتي فقد جعل عملية التفتيش من مهام الوزير المكلف بالشغل و الموارد البشرية، فهو الذي يحدد من يتولى عملية التفتيش وقد جاء في المادة 19 من القانون:

" يحدد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي القيام بالمهام التالية:

- التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة 20 من هذا القانون التي جاء فيها بأنه لا يجوز للمفتشين دخول أماكن عمل وإقامة العمال إلا بإذن من صاحبها، أو بإذن النيابة العامة وذلك في الحالتين التاليتين:

- وجود شكوى من العامل أو من صاحب العمل.

- وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له<sup>2</sup>.

ب : الرقابة القضائية

يصعب أن تتحقق من الناحية العملية عملية تقديم العامل المنزلي شكوى أمام الجهة القضائية المختصة، بسبب جهله لحقوقه وواجباته خاصة في حالة عمله بدون وجود عقد عمل، وحتى وإن كان على دراية بذلك فإنه يخاف من أن يتعرض للطرد من العمل، و يكون الخطر أكبر بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين بدون وثائق قانونية للإقامة.

و على سبيل المثال نجد القانون الإماراتي اشترط رفع النزاع في حالة فشل التسوية الودية إلى الوزارة الموارد البشرية والتوطين، التي تقوم باتخاذ ما تراه مناسباً لتسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين. و لا تقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل اتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون و لائحته التنفيذية. و بنفس الإجراء فعلة المشرع المغربي الذي فرض عملية الصلح كإجراء مسبق قبل اللجوء إلى القضاء، فإذا تعذر الصلح بين الطرفين على يد مفتش العمل، يسلم محضر عدم الصلح إلى العاملة أو العامل المنزلي ليبدلي به، إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البث في النزاع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - محمد الكشور: "نظام تفتيش الشغل الواقع وأفاق المستقبل"، الطبعة الأولى 1997، ص 35.

<sup>2</sup> - المواد 20، 19 من القانون اتحادي الإماراتي رقم 10 لسنة 2017، بشأن عمال خدمة المساعدة.

<sup>3</sup> - المادة 22 من القانون المغربي 12-19 المشار إليه سابقاً.

الخاتمة :

ان الاستعانة بعمال المنازل ظاهرة موجودة منذ القدم ، لكنها أصبحت سمة ظاهرة وأكثر شيوعا في وقتنا الحاضر و لم تعد من الكماليات الخاصة بالعائلات الميسورة ، بل أصبحت ضرورة فرضها الواقع المعاش بسبب خروج المرأة للعمل ، و أصبحت ضرورة بالنسبة للتكفل بالأشخاص المسنين و الذين يعانون من أمراض مزمنة و حتى الأشخاص المعاقين الذين يحتاجون الى مساعدة دائمة من طرف الغير . والحقيقة أن العمل المنزلي له خصوصيته والتي نجدها في العمل بحد ذاته وهو عمل مباشر مرتبط بصاحب العمل وذويه من جهة والخصوصية الثانية هي المكان الذي يؤدي فيه العمل من جهة أخرى. وهو منزل صاحب العمل، بكل ما يترتب عن كونه مكان خاص يرتبط بساكني هذا المنزل ولا يمكن الدخول إليه بسهولة من أجل عملية المراقبة.

وعليه نأمل أن يحذو المشرع الجزائري كغيره من المشرعين بتنظيم هذا النوع من العمل وإعطاء الوكالات الخاصة بعملية التشغيل، مما يضمن للعمال من هذه الفئة حقوقها وخاصة بالنسبة للأجر، باعتباره مصدر رزق مهم للعديد من الأسر الفقيرة والمحرومة من أي دخل. ومن جهة أخرى فإن تكليف مكاتب التشغيل الخاصة بهذه المهمة، يجعل الإقبال على هذا النوع من العمل بدلا من التسول في الشوارع وبالتالي ضمان العمل بصفة مستمرة لمختلف شرائح المجتمع وليس فقط ذوي الشهادات. كما أن عملية انتساب هذه الطبقة الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من شأنه أن يوفر موردا ماليا هاما لهذا الصندوق.

كما تجدر الإشارة الى أن هذه الفئة من العمال والعاملات تحتاج للتكفل في شكل نقابات قوية للمطالبة بالاعتراف لهم بالحقوق والواجبات كسائر العمال في المجتمع.

- المراجع:

المؤلفات باللغة العربية

- احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية ، 1969.
- محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، 1983 .
- محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى 2010 ، لبنان .
- محمد الكشبور: "نظام تفتيش الشغل الواقع وآفاق المستقبل" ، الطبعة الأولى 1997.

المقالات

- أمل معطي ، نظام المكاتب الخاصة للعاملة في استقدام و استخدام العاملات و المربيات في المنازل غير السوريات ، ظاهرة العاملات الاجنبيات في الاسرة السورية ( دراسة ميدانية في مدينة دمشق ) الجمهورية العربية السورية ، رئاسة مجلس الوزراء ، وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل ، كلية الأدب و العلوم الانسانية ، قسم علم الاجتماع ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، العدد الثاني 2012 .

- إلياس بناصر معاذ الأنصاري ، الحماية القانونية للعاملات و العمال المنزليين ، جامعة محمد الخامس بالرباط ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية بالرباط ، السنة الجامعية 2017-2018 ، عن محمد بن حساين ، أية حماية لعمال المنازل في مشروع قانون 12-19 ، مقال منشور بمجلة القضاء المدني، العدد 11 سنة 2015 .

-منصور بن عبد السلام اجويد الصرايرة ، طبيعة عقد الخدمة المنزلية ، دراسة في القانون الاردني و النظام السعودي و اتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشرعية الإسلامية ، مجلة العلوم الشرعية ، العدد الرابع و الاربعون ، رجب 1438 هـ . [www.imamu.edu.sa](http://www.imamu.edu.sa)

#### الاتفاقيات الدولية والتوصيات

- الاتفاقية الدولية رقم 189 ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في 01/06/2011  
- التوصية رقم 201 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في 01/06/2011 .

#### القوانين الداخلية :

- الدستور الجزائري، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 76 بتاريخ 08/12/1996  
القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المتممة بالمرسوم التنفيذي 92-247 المؤرخ في 06/7/1992 ، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 52 في 08/07/1992 .  
- القانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بمفتشية العمل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ 06/02/1990 .

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 ، بتاريخ 25/04/1990 .

المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 05/02/1985 ، الذي يحدد قائمة العمال المشهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، الصادر بالجريدة الرسمية ، عدد 09 ، بتاريخ 24/02/1985 .

- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08/12/1997 ، الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 ، بتاريخ 14/12/1997 .

- المرسوم التنظيمي رقم 85-34 مؤرخ في 09/02/1985 ، الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا ، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 09 بتاريخ 24/02/1985 .

#### القوانين الأجنبية :

- الفصل الأول من قانون الشغل الجمهورية التونسية ، عدد 25 لسنة 1965 ، المؤرخ في 01/07/1965 ، المتعلق بحالة عملة المنازل .

- قانون 19.12 المؤرخ في 10/08/2016 ، المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ، منشور بالجريدة الرسمية للمملكة المغربية ، عدد 6493 ، بتاريخ 2016/08/22.
- قانون اتحادي رقم 10 لسنة 2017 ، بشأن عمال الخدمة المساعدة ، الصادر بالجريدة الرسمية لدول الإمارات العربية المتحدة في 11/06/2017.
- مرسوم رقم 2.17.355 ، الصادر في 31/08/2017 ، المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية ، عدد 6609 بتاريخ ، 02/10/2017 .