

## الطفل وقانون الشغل في المغرب:

### قراءة تحليلية لأهم مستجدات مدونة الشغل بالنسبة للطفل الأجير

فوزي بوخريص

كاتب ومترجم من المغرب

#### مقدمة:

تشكل الطفولة مستقبل المجتمع، ومن ثم ينبغي لأي حديث عن حقوق الإنسان أن يتضمن في صميمه حقوق الطفل. فمعلوم أنه من حق الطفل، لأنه إنسان، أن يحظى بالحماية، لكن لكونه صغيراً ومستضعفاً، فهو في حاجة لحماية خاصة.. وكما ينص على ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فإن للطفل الحق في رعاية ومساعدة خاصتين. وكما جاء أيضاً في ديباجة اتفاقية حقوق الطفل «فإن الطفل، بسبب عدم نضجه البدني والعقلي، يحتاج إلى إجراءات وقاية ورعاية خاصة، بما في ذلك حماية قانونية مناسبة، قبل الولادة وبعدها»<sup>(1)</sup>.

وإذا كان تشغيل الأطفال في سن مبكرة، سن اللعب والترفيه والتدريس، يشكل ظلماً وخرقاً لأبسط حقوقهم، فإن الكل الآن يقر بفشل السياسات والمخططات الرامية إلى القضاء النهائي على هذه الظاهرة، لهذا حاولت معظم القوانين احتواءها والتخفيف من المخاطر التي يمكن أن ترافقها والحد من حالات التعسف والاستغلال التي قد تواكب هذه الظاهرة، ولذلك نجد جل القوانين تعمل بصفة عامة، على تحديد السن الأدنى للتشغيل وكذا تقليص ساعات العمل، ومنع اشتغال الأطفال في ظروف وأماكن وأعمال معينة قد تهدد صحتهم وأخلاقهم، وتعمق تطورهم العقلي والجسماني والنفسي والروحي والاجتماعي. انسجاماً مع ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل<sup>(2)</sup>.

وفيما يتعلق بظاهرة تشغيل الأطفال بالمغرب، فليست هناك معطيات وإحصاءات دقيقة وشاملة، لكن المؤكد أن الجميع (باحثين، دولة، ومجتمع مدني...) يجمع على «تفاقم هذه الظاهرة ببلادنا وانتشارها بشكل ملفت للنظر خاصة في الأحياء الهامشية من المدن ويصنفه أخص في البوادي»<sup>(3)</sup>.

ومن خلال مسح أجرته إدارة الإحصاء الحكومية، اتضح أن هناك 538.485 (أكثر من نصف مليون) طفلاً دون الخامسة عشرة يعملون في مجالات مختلفة، لغاية شهر مارس 1999.... وأن نسبة 88% من هؤلاء في المناطق القروية وأن 51% من إجمالي العدد من الفتيات<sup>(4)</sup>.

وقد شهد المغرب، خلال السنة الماضية (8 ديسمبر 2003) صدور مدونة للشغل، شارك فيها عدد من الفاعلين في ميدان القانون والاقتصاد والاجتماع، في جو من التوافق والتراضي. ويستهدف إقرار مدونة للشغل، تضادي المشاكل التقليدية التي يعرفها عادة عالم الشغل، وتوفير مناخ جديد لعلاقات الشغل، يتعكس إيجاباً على العامل والمقاولة والمجتمع بشكل عام..

فكيف تعاملت مدونة الشغل في صيغتها الجديدة مع الطفل؟ أو ما هي أهم مستجدات هذه المدونة فيما يتعلق بالأجير الحدث؟

هذا ما سنحاول التطرق له على ضوء مدونة الشغل الحالية مقارنة مع ما كان معمولاً به في قوانين الشغل السابقة، مع استحضار روح الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لاسيما التي تهم حقوق الطفل<sup>(5)</sup> وكذا الاتفاقيات الدولية التي لها صلة بالموضوع (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقية حقوق الطفل...).

#### الحماية القبلية للطفل العامل:

##### 1. سن التشغيل:

احتراماً لمبدأ إجبارية التعليم الأساسي (ما بين سن 6 إلى 15 سنة) ومراعاة لسن اللعب والترفيه التي تعتبر أساسية لنمو الطفل، عمد المشرع في المادة 143، إلى رفع سن التشغيل من 12 سنة في التشريع القديم إلى 15 سنة، وذلك انسجاماً مع الاتفاقية الدولية رقم 138 التي صادق عليها المغرب بتاريخ 6 يناير 2000<sup>(6)</sup>.

ومراعاة لصحة الأجير الحدث ولطاقاته وإمكانياته، أقر المشرع أيضا الرفع من سن التشغيل في بعض الأشغال إلى 16 سنة حيث تنص المادة 172 على منع تشغيل الأحداث دون 16 في أي شغل ليلي)، كما رفع هذا السن إلى 18 سنة بمقتضى المادة 179 التي تنص على منع تشغيل الأحداث دون 18 سنة في المقالع وفي الأشغال الباطنية.

واستقراء المقتضيات المتعلقة بحماية الأجير الحدث، خاصة فيما يتعلق بسن القبول في الشغل، يلاحظ بأن المشرع أحاط نسبيا الطفل بمجموعة من الضمانات الحماية تحت طائلة توقيع عقوبات زجرية على كل مشغل خالف هذه المقتضيات، فقد نص في المادة 151 على سبيل المثال على معاقبة كل من يخالف مقتضيات المادة 143 المشار إليها أعلاه، بغرامة تتراوح ما بين 25.000 إلى 30.000 درهم، يمكن مضاعفتها في حالة العود، إضافة إلى الحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

## 2. الأشغال الممنوعة على الأحداث،

إن من مزايا مدونة الشغل الحالية أنها رفعت سن التشغيل في بعض الأشغال الخطرة من 16 سنة في ظل التشريع السابق إلى 18 سنة، الشيء الذي سيحقق ضمانا أوفر ومكسبا مهما في إطار الجهود المبذولة لحماية الطفولة. حيث تنص المادة 147 على منع تكليف الأحداث دون 18 سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم أو أخلاقهم. وتنص الفقرة الثانية من نفس المادة على منع أي شخص إذا كان يحترف مهنة بهلوان أو عارض حيوانات أو مدير سرك أو ملهى متنقل أن يشغل في عروضة أحداثا دون السادسة عشرة. كما تنص المواد 179 و180 و181 على منع تشغيل هؤلاء الأحداث في المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم وفي كل الأعمال التي تشكل خطرا عليهم أو تفوق طاقاتهم أو قد يترتب عنها إخلال بالأداب العامة، أو يمكن أن تعوق نموهم أو تفاقم إعاقاتهم سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها..

وكل ما سبق يندرج في سياق المنع المطلق، غير أن المشرع لم يتوقف عند هذا الحد، بل حدد في المادة 145، منعا نسبيا لتشغيل الأحداث، تتوقف إجازته على ضرورة الحصول على إذن مكتوب من طرف مفتش الشغل بعد استشارة ولي أمر الحدث في حالة تشغيله كعميل أو مشخص في العروض العمومية، وذلك تحت طائلة تدخل مأموري القوة العمومية لمنع إقامة العرض، بطلب من مفتش الشغل بعد إحاطة النيابة العامة علما بذلك كما تنص على ذلك المادة 149.

إلا أن المشرع نص في حالة مخالفة أحكام المواد، 147 و179 و180 و181، التي تتعلق بالأشغال الممنوعة على الأحداث، على جزاءات هزيلة لا يمكن أن تحول دون استغلال الأجير الحدث وذلك لكونها تتراوح ما بين 300 و500 درهم، وتتكرر هذه العقوبة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم أحكام المواد السابقة الذكر على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20000 درهم.

ولعل من إيجابيات المدونة الحالية أنها ألغت حكم الفقرة الثانية من المادة 177 من مشروع 95 والتي كان يشوبها الكثير من الغموض والاضطراب، حيث كانت تنص على أنه «يجوز للسلطة الحكومية المختصة، الإذن بتشغيل الأحداث إذا كانوا دون 16 سنة وتشغيل النساء في المؤسسات المضرة بالصحة أو الخطرة التي يعالج فيها الأجراء بأيديهم موادا ضارة أو يتعرضون فيها لتصادم مواد تضر بصحتهم وذلك إذا لم يكن في الشغل الموكول إليهم ما قد يمس بصحتهم..» ولقد تم إلغاء أحكام هذه المادة في المشروع المقترح لسنة 1998.

## 3. التشغيل الليلي،

أولا وقبل كل شيء يجب تعريف الشغل الليلي كما جاء في مدونة الشغل الجديدة، حيث يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحة، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، بعدما كان محددًا في مشروع مدونة 98 في الفترة ما بين العاشرة ليلا والسابعة صباحا، بينما يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل محدد في الفترة ما بين الثامنة ليلا والخامسة صباحا، بعدما كان محددًا سابقًا بصيغة عامة ( كل شغل يؤدي بعد مغرب الشمس بساعتين، وقبل مطلعها بساعتين) وهو ما كان يفسح المجال لإمكانية استغلال واستنزاف الأجيرين والأجراء بشكل عام وذلك بتشغيلهم فوق ساعات العمل المحددة قانونيا.

إذا كانت المادة 172 تنص في فقرتها الثالثة، بأنه يحظر تشغيل الأحداث دون 16 سنة في أي مشغل ليلي، فإن هناك استثناءات على هذه القاعدة العامة تضمنتها المواد 173 و176 و178،

. حيث تنص المادة 173 على إمكانية تشغيل هؤلاء الأجراء ليلا في المؤسسات التي تحتتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل زراعية سريعة التلف، كما يمكن للمؤسسات التي تعذر عليها الاستفادة من مقتضيات الفقرة السابقة نظرا لطبيعة شغلها أو بسبب نشاطها أن تحصل على رخصة استثنائية خاصة من العون المكلف بالتفتيش تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في الفقرة السابقة..

. وتنص المادة 176 على إمكانية تشغيل الأحداث ليلا في الحالة التي تقتضي تجنب حوادث وشيكة الوقوع أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة وذلك في حدود ليلة واحدة، مع ضرورة تبليغ مفتش الشغل بذلك، مع إعفاء المعاق من هذا الشغل.

. وتنص المادة 175 على إمكانية تشغيل الحدث ليلا في حالة بطالة ناتجة عن قوة القاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا دون طلب الرخصة في حدود ما ضاع من أيام الشغل، وذلك في حدود 12 ليلة في السنة، مع ضرورة إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل.

وهكذا فإذا كان المشرع يمنع تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة في أي مشغل ليلي في المدونة الجديدة، فإن إكثاره من الاستثناءات قد يعرض الحدث للاستغلال المكثف. ثم إن مضمون المواد المتعلقة بتشغيل الأحداث ليلا (المواد من 172 إلى 178) يتعارض مع روح الاتفاقية رقم 138 لمنظمة العمل الدولية، والتي يستفاد منها تمديد مدة منع الشغل الليلي إلى حدود سن 18 سنة، وبموافقة طبيب الشغل.

وحتى لو أن المشرع قد أتاح للأجير الحدث فرصة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي الخاص بالأشغال الفلاحية، لا تقل عن 11 ساعة متوالية، بحيث تشمل لزوما فترة الشغل الليلي، والتي يمكن تخفيضها إلى 10 ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 السالفة الذكر، فإن فترة الراحة هذه ليست كافية لحماية الحدث من مخاطر الشغل الليلي، في وقت اتسعت فيه إمكانيات تشغيله ليلا بالنظر إلى الاستثناءات المشار إليها أعلاه. كما أن العقوبات المنصوص عليها في المادتين 177 و 178 لا ترقى إلى المستوى المطلوب لحماية الأطفال من هذا الاستغلال، إن اقتصرنا على الغرامة فقط، وبالقدر المنصوص عليه في المادتين السالفتين.

#### المراقبة الطبية

تنص المادة 144 على أن «العون المكلف بالشغل يحق له أن يطلب في أي وقت عرض جميع الأجراء الذين تقل سنهم عن 18 سنة على طبيب في مستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد إليهم لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقتهم ويحق للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يأمر بإعفاء الأحداث من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب الشرعي رأيا مطابقا لرأيه وأجرى عليهم فحصا مضادا بطلب من ذويهم». كما تنص المادة 327 في الفقرة الأولى على ضرورة إجراء فحص طبي على كل أجير قبل بداية تشغيله، وفي أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختبار، وتنص في الفقرة الثانية على ضرورة إجراء فحص طبي على كل أجير مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا، بالنسبة للإجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة.

هذا فضلا عن أن المادة 327 تلزم كل مشغل يشغل أقل من 50 أجيورا أن يحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعدما كانت إجبارية إحداث مصالح طبية مستقلة، حسب مرسوم 8 فبراير 1958، تنحصر في المقاولات التي تشغل أكثر من خمسين أجيورا وكذلك هي المؤسسات التي تتضمن مخاطر الإصابة بالأمراض المهنية، مثلما تشير إلى ذلك المادة 304 من المدونة الحالية. وبذلك يكون المشرع قد تدارك النقص فيما يخص التغطية الصحية للإجراء بصفة عامة، والأحداث على وجه الخصوص، الذين يشتغلون في المقاولات الصغرى، أي تلك التي تشغل أقل من 50 أجيورا.

## الحماية القانونية للطفل أثناء ممارسة العمل

## 1. أجرة الأجير الحدث

إن حذف المقتضيات المتعلقة بتخفيض الأجر بالنسبة للأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، يعد مستجدا مهما في مدونة الشغل الحالية، ذلك أن ظهير 30 غشت 1975 كان ينص على أن الأجر يخفض حسب سن العامل، حيث تخفض أجرة الأحداث من 12 إلى 15 سنة بـ 50% من الأجرة وأجرة الأحداث من 15 إلى 18 سنة بـ 30% من الأجرة. للمرة الأولى في تاريخ التشريع الاجتماعي المغربي يتم النص على المساواة في الأجر بين كل الأجراء مهما كان سنهم أو جنسهم طالما تتساوى قيمة الشغل الذي يؤديه وطالما يشتغلون المدة نفسها. وبذلك يكون موقف المشرع المغربي متماشيا مع مضمون الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية، حول المساواة بين الجنسين في مقابل العمل، ومتوافق مع التشريع الاجتماعي لكل من تونس والجزائر على سبيل المثال. وقد نصت المادة 360 على أن كل اتفاق فردي أو جماعي يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر، يكون باطلا بقوة القانون، إلا في الحالة التي يكون فيها هذا الأجر لا يتناسب مع الشغل الذي أنجز فعلا كما تنص على ذلك المادة 359.

ومع أن المدونة حققت مبدأ المساواة في الأجر بين الأجير الحدث والأجير الراشد (وبين المرأة والرجل)، إلا أنه يبقى هناك غموض يكتنف الكيفية التي سيقبض بها هذا الحدث أجره، هل يتسلمه شخصيا أم بحضور ولي أمره ومراقبة مفتش الشغل. إن ذات الغموض يكتنف مسألة تدخل وحضور ولي أمر الحدث عند مرحلة إبرام العقد.

وتحقيقا لحماية أوفر للأجير الحدث يتعين أن يتسلم هذا الأخير أجره بحضور نائبه الشرعي وتحت مراقبة مفتش الشغل..

## 2. مدة الشغل،

## - مدة الاختبار

يقصد بها مدة التكوين أو التمرين وهي منظمة بظهير 16 أبريل 1940 الذي عدل وتمم بظهير 27 مارس 54 لقد أصبحت هذه المدة موحدة في جميع القطاعات سواء كانت فلاحية أو تجارية أو صناعية أو مهن حرة، فبعد ما حددها النظام النموذجي (قرار 23 أكتوبر 1948) بالنسبة للقطاع الصناعي والتجاري في 15 يوما. وحددها ظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بالقطاع الفلاحي في 3 أشهر، حددتها المدونة (14م) بمدد تتباين حسب طبيعة عقد الشغل الذي يكون إما محدد المدة أو غير محدد المدة. فالمدة القصوى لفترة الاختبار تختلف باختلاف أصناف الأجراء في حالة العقد غير محدد المدة حيث حددت في 30 يوما بالنسبة للعمال وفي 3 أشهر بالنسبة للمستخدمين وفي 6 أشهر بالنسبة للأطر. في حين تختلف باختلاف مدة العقد إذا كان محدد المدة. فالعقد الذي مدته 6 أشهر لا يجب أن تزيد فترة الاختبار بشأنه على أسبوعين. أما إذا فاقت مدته 6 أشهر حددت هذه الفترة في شهر واحد. ويتحدد المدة القصوى للاختبار لا يبقى أمام المؤجر سوى تحديد مدد أقل، وفي ذلك حماية للأجير وخاصة الحدث من استغلال هذا المؤجر الذي كان يعتمد إطالة فترة الاختبار إلى أجل غير مسمى حتى لا يتسنى للأجير الاستفادة من ضمانات العقد النهائي، وعلى الرغم من أهمية هذه المدة في تعزيز وتقوية تكوين الأجير، إلا أن المشرع جعل منها نظاما اختياريا فقط، حيث إن تطبيقها لا يسري على جميع المقاولات. وما دامت المدونة لم تشر إلى الآثار المترتبة على عاتق كل من الأجير والمشغل خلال هذه الفترة، فلا يوجد هناك ما يمنع من تطبيق الآثار المترتبة على العقد النهائي. كاتخاذ التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم (24) بالنسبة للمؤجر. والمحافظة على الأشياء المتعلقة بالشغل من الضياع والتلف (22م) بالنسبة للأجير.

## - مدة العمل العادية

إذا كان الأجير الحدث يتقاضى أجره بالتساوي مع نظيره الراشد عن نفس المدة التي حددتها مدونة الشغل الجديدة. في المادة 184. في 10 ساعات في اليوم، والتي يمكن تمديدها، بموجب المادة 190 والمادة 192 من مدونة الشغل، إلى 12 ساعة كحد أقصى في بعض الحالات التي تقتضيها الضرورة، فإن المادة 191 تنص على أن هذا الحكم لا يسري على الأجير الحدث الذي لم يبلغ سن 18

سنة، إذ يمنع تشغيله أكثر من 10 ساعات في اليوم، إلا أن المشرع وضع في المادة نفسها، استثناء يتعلق بالحدث البالغ 16 سنة، والذي يشتغل بالمصحة الطبية، وقاعة الرضاعة وغيرها من المصالح الحديثة لفائدة الأجراء وعائلاتهم والمستغلين بالمخازن ومراقبي الحضور وسعاة المكاتب ومنظفي أماكن الشغل ومن إليهم من الأعوان.

ويلاحظ في هذا السياق غياب التنصيص على العقوبات في حالة مخالفة المشغلين لأحكام المادة (191)، رغم أن الموضوع يتعلق بالأحداث، والذين هم في حاجة لحماية خاصة لتفادي تعرضهم للاستغلال من طرف المشغل.

### - مدة الراحة الأسبوعية والسنوية

تنص المادة 204 على أنه يمنع تطبيق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون 18 سنة، وكل مشغل خالف هذا الحكم يعاقب، تبعا لما تنص عليه المادة 216، بغرامة مالية كجزاء تتراوح بين 300 و500 درهم، ويمكن أن تضاعف في حالة تعدد المتضررين الأحداث على ألا تتجاوز مجموع الغرامة 20000 درهم. إلا أن المشكل المطروح هنا هو هزالة هذه العقوبة!!

وفي سياق آخر تنص المادة 231 على أنه لكل أجير حدث قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد في يومين من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل عوض يوم ونصف بالنسبة للأجراء الراشدين، لكن شريطة ألا يتضمن عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو العرف مقتضيات أكثر فائدة.

وتنص المادة 253 على أنه في حالة عدم تمتع هذا الأجير الحدث (الذي يقل عمره عن 18 سنة) بالعطلة السنوية المؤدى عنها فإن له الحق في التمتع بتعويض عن ذلك يساوي اجري يومين عن كل فترة من 26 يوما الشغل الفعلي متصلة أو غير متصلة.

### 3. الممارسة النقابية

إذا كان الأجير الحدث أكثر عرضة للاستغلال، فمن حقه الدفاع عن حقوقه في إطار الممارسة النقابية. وفي هذا الإطار يسجل على المدونة حذف القيود عن حق القاصرين في الانخراط في النقابات المهنية، حيث تنص المادة 398 على أنه يمكن للأجراء أن ينخرطوا بحرية في النقابات المهنية التي وقع عليها اختيارهم، أما فيما يتعلق بحق الأطفال الأجراء في الانتخاب وفي الترشيح لانتخاب مندوبي الأجراء، فالجديد يتمثل في تخفيض سن الناخب من 18 إلى 16 سنة، حيث تنص المادة 438 على أن كل أجير سواء كان ذكرا أو أنثى، يمكن أن ينخرط في انتخابات مندوبي الأجراء إذا أكمل سن 16 سنة وقضى ما لا يقل عن ستة أشهر من الشغل في المؤسسة أو قضاء 156 يوما من الشغل غير المتواصل في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، كما تشترط ألا يصدر عليه أي حكم نهائي... أما فيما يخص الأهلية للترشيح للانتخابات فتشترط المادة 439 أن يكون المترشح بالغا 20 سنة كاملة، وأن يكون قد قضى مدة سنة متصلة في المؤسسة أو قضاء 104 أيام من الشغل غير المتواصل بالنسبة للمؤسسات ذات النشاط الموسمي... وتشكل هاتين المادتين عائقا أمام مشاركة الأحداث المأجورين في الحياة الجماعية، وهو ما يتعارض مع مضمون المادة 12 من اتفاقية حقوق الطفل التي تنص على ضمان حق الطفل في التعبير عن آرائه بحرية في جميع المسائل التي تمسه.

### خاتمة:

وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن مدونة الشغل تتضمن مستجدات أخرى عامة تهم كل فئات الأجراء، بما في ذلك طبعا المرأة الأجيعة، والطفل الأجير، والمعاق الأجير. وعلى العموم تتضمن مدونة الشغل تعديلات مهمة، ستعزز لا محالة الوضع القانوني والحقوق للأجراء (رجالاً ونساء وأطفالاً ومعاقين)، إلا أن هناك مع ذلك بعض الثغرات التي مازالت تعترى هذه المدونة.

وعلى العموم يبقى الرهان الحقيقي، بعد إقرار هذا النص التشريعي الجديد، بما له وما عليه. هو التطبيق على أرض الواقع، لينعكس إيجابا على حياة الأجراء وعلى المقولة والمجتمع بشكل عام، ثم التطلع أيضا إلى تدارك جوانب الضعف التي يمكن أن تظهر نتيجة التطبيق، وذلك في أفق المزيد من التجديد والملاءمة...

وفي سياق الحديث عن التطبيق نشير إلى مشكل متابعة المخالفات، حيث إن مفتش الشغل لا يمكنه فرض عقوبات أو اتخاذ إجراءات مباشرة في كل الحالات التي يمارس فيها خرق في حق المرأة الأجنبية أو الطفل الأجير، بما في ذلك الحالات الخطيرة. ففي حالة مخاطر السلامة والصحة، فإن المفتش لا يستطيع التدخل، وليس في مقدوره فرض غرامات كما هو الحال في بعض التشريعات الأجنبية (ألمانيا، كولومبيا، الاكوادور...) (7)، فنظام التفتيش بالمغرب يشكو من عدة عيوب ويفتقر للوسائل المادية والقانونية الكفيلة لضمان تطبيق فعال وصارم لمدونة الشغل، فهو يعاني كجهاز من نقص مهول في الموارد البشرية، ويفتقر للتكوين والتكوين المستمر، كما أن نسبة تغطيته ومراقبته لميدان الشغل تبلغ بالكاد 25% حسب الإحصاءات الرسمية، إضافة إلى أن متوسط الوحدات الإنتاجية يصل إلى 823 وحدة لكل مفتش شغل، وهي نسبة كبيرة جدا مقارنة مع ما هو معروف على الصعيد العالمي حيث يتراوح المتوسط ما بين 150 و200 مقابلة لكل مفتش شغل (8)...

وبالمثل فإن طيبب الشغل، الذي يرتبط بعقدة شغل مع المشغل، يفقد استقلاليتة وحرية وسلطته فيما يتعلق بأداء مهامه، وهو ما سيؤثر سلبا على تطبيق مقتضيات القانون.

ويسجل على مدونة الشغل أنها لا تغطي كل الأنشطة الاقتصادية (مثل القطاعات التقليدية وغير الهيكلية، والعمل المنزلي المأجور، والأنشطة العائلية...)، ومعنى ذلك أن هذه الأنشطة ستظل بعيدة عن كل مراقبة إدارية ومساءلة قانونية. فصحیح أن هناك إشارة إلى اعتماد أنظمة قانونية خاصة ببعض هذه القطاعات، كما تنص على ذلك المادة 4 من المدونة، إلا أنها لم تعرف طريقها بعد إلى الوجود، وإلى ذلك الحين سيظل عدد كبير من الأطفال والنساء، عرضة لشتى أنواع الاستغلال.

وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن القضاء على ظاهرة تشغيل الأطفال ومنع استغلالهم لا يتم فقط باعتماد المقاربة القانونية، مهما كانت متقدمة، بل أيضا بمواجهة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر سلبا على وضعية الأطفال، وذلك بتعميم والزامية الالتحاق بالمدارس إلى سن العمل وتحسين مستوى عيش الأسر وتقديم المساعدة للأحداث الذين يواجهون صعوبات ومحاربة الأمية ومراجعة العادات والتقاليد التي تعوق التمتع الكامل بحقوق الطفل... الخ، وكلمة واحدة باعتماد مقاربة شمولية، يشكل البعد القانوني أحد أبعادها فقط وذلك انسجاما مع ما تنص عليه اتفاقية حقوق الطفل (9). كما أن معالجة ظاهرة تشغيل الأطفال تقتضي الانتقال من التقنين القانوني إلى إعادة الإدماج والتأهيل للأطفال ضحايا الاستغلال. وذلك غير ممكن بدون تعبئة اجتماعية ينخرط فيها إضافة إلى الدولة، كل الشركاء الاجتماعيين من نقابات ومشغلين ومفتشي شغل ومنظمات غير حكومية... الخ

## هوامش

- (\*) منشورات الكونفدرالية، مدونة الشغل، قانون 99-65 يوليوز 2003.
- وسلسلة، نصوص تشريعية وتنظيمية العدد 2003/16، القانون الجديد المتعلق بمدونة الشغل.
- (1) منظمة العفو الدولية، «الطفولة الضائعة، الانتهاكات الجسيمة بحق الأطفال»، لندن 1995. التصدير.
- (2) منشورات المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان «حقوق الطفل»، 1998، ديباجة اتفاقية حقوق الطفل.
- (3) محمد الدريج، الأطفال في وضعية صعبة سلسلة المعرفة للجميع العدد 2002-25 ص 108-109.
- (4) المرجع نفسه ص 110.
- (5) المرجع نفسه ص 113-114.
- (6) يأتي هذا التعديل المهم كاستجابة لواحد من المطالب الأساسية للفاعلين الحقوقيين بالمغرب، انظر على سبيل المثال،
- الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، «وثائق ونصوص مرجعية»، يونيو 2002-ص 67.
- (7) عبد العزيز العتيقي، «محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي»، كلية الحقوق 94-95 ص 245.
- (8) ملف حول «نظام تفتيش التشغيل بالمغرب»، جريدة الصحافة عدد 151-27 فبراير/4 مارس 2004.
- (9) منشورات المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، «حقوق الطفل»، 1998، ديباجة اتفاقية حقوق الطفل المواد 33، 34، 36.
- لائحة المراجع المعتمدة:
- . الجريدة الرسمية، «مدونة الشغل»، السنة الثانية والتسعون، عدد 5267 بتاريخ 2003/12/08.
- . منشورات الكونفدرالية، مدونة الشغل، قانون 99-65 يوليوز 2003.
- . «سلسلة نصوص تشريعية وتنظيمية»، العدد 16-2003، القانون الجديد المتعلق بمدونة الشغل.
- . منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية «سلسلة نصوص ووثائق»، المدونة الجديدة للشغل رقم 99-65 عدد 93 الطبعة الأولى 2004.
- . منظمة العفو الدولية، «الطفولة الضائعة، الانتهاكات الجسيمة بحق الأطفال»، لندن 1995. التصدير.
- . منشورات المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، «حقوق الطفل»، 1998، ديباجة اتفاقية حقوق الطفل.
- . عبد العزيز العتيقي، «محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي»، كلية الحقوق 94-95 ص.
- . مؤلف جماعي، دراسة تحليلية ونقدية لمدونة الشغل المرتقبة، مشروع 98 المرجع السابق نفسه ص 110.
- الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، «وثائق ونصوص مرجعية»، يونيو 2002-ص 67.
- . عبد العزيز العتيقي، «محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي»، كلية الحقوق 94-95 ص 245.
- . ملف حول «نظام تفتيش التشغيل بالمغرب»، جريدة الصحافة عدد 151-27 فبراير/4 مارس 2004.
- . منشورات المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، «حقوق الطفل»، 1998، ديباجة اتفاقية حقوق الطفل المواد 33، 34، 36.
- . محمد الدريج، الأطفال في وضعية صعبة سلسلة المعرفة للجميع العدد 2002-25 ص 108.