الحماية القانونية للمرأة الأجيرة في التشريع المغربي بين تكريس المساواة المهنية ورهانات الحماية الفعلية

أشرف أعدى

باحث في سلك الدكتوراه بالكلية متعددة التخصصات بني ملال، تخصص القانون الخاص

المغرب

مقدمة

يحتل الحق في العمل مكانة مركزية ضمن منظومة الحقوق الأساسية، باعتباره وسيلة لتحقيق الكرامة الإنسانية، وضمان الاستقلال الاقتصادي، وترسيخ المشاركة الفعلية داخل المجتمع.[1] فالعمل لم يعد ينظر إليه باعتباره مجرد نشاط مادي يهدف إلى الحصول على الأجر، بل أصبح أحد المداخل الأساسية لتحقيق الذات، والمساهمة في التنمية، وتكريس الاندماج الاجتماعي.

لذلك، أولت التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية أهمية بالغة لتنظيم علاقات الشغل، حماية للطرف الضعيف داخل العلاقة الشغلية، وضمانا لاستقرار المقاولة وتحقيقا للتوازن الاجتماعي[2]وإذا كانت الحماية القانونية في مجال الشغل تهم جميع الأجراء دون تمييز، فإن وضعية المرأة الأجيرة تطرح خصوصية متميزة. ذلك أن المرأة لم تعد حاضرة في سوق الشغل باعتبارها عنصرا مساعدا أو استثنائيا، بل أصبحت فاعلا أساسيا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

فقد ساهمت التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المغرب في خروج المرأة إلى سوق الشغل، سواء داخل القطاع العام أو الخاص، وأصبح عملها ضرورة تفرضها متطلبات التنمية، وارتفاع تكاليف المعيشة، وتغير بنية الأسرة، وتنامي الحاجة إلى كفاءات نسائية في مختلف المجالات. غير أن هذا الحضور المتزايد للمرأة في ميدان الشغل لم يواكبه دائما تمكين فعلي من الحقوق. فالأجيرة قد تواجه، في الواقع العملي، عدة عراقيل مرتبطة بالتمييز في التشغيل، أو ضعف الأجر، أو صعوبة الترقي، أو هشاشة عقود العمل، أو الفصل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع.

ومن هنا تظهر أهمية تدخل المشرع من أجل وضع قواعد قانونية تحمي المرأة الأجيرة، لا باعتبارها طرفا ضعيفا فقط، بل باعتبارها طرفا قد يتعرض لتمييز مزدوج: تمييز مرتبط بصفة الأجير من جهة، وتمييز مرتبط بكونها امرأة من جهة أخرى. وقد حاول المشرع المغربي، من خلال مدونة الشغل، أن يساير هذا التحول الاجتماعي، وأن يقر مجموعة من المقتضيات الحمائية لفائدة المرأة الأجيرة، سواء من خلال منع التمييز بسبب الجنس، أو تقرير المساواة في الأجر، أو تنظيم تشغيل النساء في بعض الأعمال، أو حماية الأجيرة الحامل، أو تمكينها من حقوق خاصة بعد الوضع.[3]

---

[1] عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 522.

[2] دنيا مباركة، قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، منشورات مجلة الحقوق، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، الطبعة الأولى، 2016، ص 79.

[3] دنيا مباركة، المرجع السابق، ص 80.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

وتبعا لذلك، فإن الأصل أن المرأة تخضع لنفس القواعد العامة التي تحكم علاقة الشغل، غير أن خصوصيتها الجسدية والاجتماعية استدعت إقرار حماية خاصة في بعض الحالات.[4] إلا أن الإشكال لا يكمن فقط في وجود النصوص القانونية، بل في مدى قدرتها على تحقيق حماية فعلية. فالمساواة المقررة في النص قد تبقى مساواة شكلية إذا لم تكن مدعومة بآليات رقابة وزجر فعالة. كما أن الحماية الخاصة قد تتحول أحيانا إلى وسيلة لإقصاء المرأة من بعض فرص الشغل إذا لم تضبط بضوابط موضوعية. لذلك، فإن دراسة حماية المرأة الأجيرة تقتضي الجمع بين تحليل النصوص القانونية من جهة، ونقد مدى فعاليتها العملية من جهة أخرى.

وعليه، يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي حد استطاع المشرع المغربي تحقيق توازن فعلي بين تكريس مبدأ المساواة المهنية لفائدة المرأة الأجيرة، وبين إقرار حماية خاصة تراعي وضعيتها، دون أن تتحول هذه الحماية إلى عائق أمام إدماجها الكامل في سوق الشغل؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، سيتم اعتماد التصميم التالي:

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة الأجيرة في إطار مبدأ المساواة وتنظيم شروط التشغيل.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجيرة الحامل وبعد الوضع بين قوة النص وحدود التطبيق.

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة الأجيرة في إطار مبدأ المساواة وتنظيم شروط التشغيل

إن أول مظهر من مظاهر حماية المرأة الأجيرة يتمثل في الاعتراف لها بحقها الكامل في الولوج إلى سوق الشغل دون تمييز. فالحماية القانونية لا تبدأ عند الحمل أو الوضع فقط، بل تبدأ منذ لحظة البحث عن العمل، وإبرام عقد الشغل، وتحديد الأجر، والاستفادة من التكوين والترقية، وممارسة الحقوق النقابية، وانتهاء العلاقة الشغلية. غير أن المشرع لم يقف عند حدود المساواة العامة، بل أقر كذلك بعض القواعد الخاصة المرتبطة بتشغيل النساء في بعض الأعمال وأثناء الليل. وهنا يثار سؤال مهم: هل هذه القواعد الخاصة تشكل حماية ضرورية للمرأة، أم أنها قد تكرس نوعا من الوصاية القانونية التي تحد من حضورها المهني؟

المطلب الأول: المساواة المهنية بين النص القانوني والواقع العملي

تعد المساواة بين الجنسين في مجال الشغل من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها قانون الشغل الحديث. فكل تمييز بين الرجل والمرأة في الولوج إلى العمل أو في الأجر أو في الترقية أو في الفصل يشكل إخلالا بمبدأ تكافؤ الفرص، كما يمس بجوهر العدالة الاجتماعية. وقد كرست منظمة العمل الدولية هذا المبدأ من خلال الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، حيث اعتبرت التمييز كل تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو غيره من المعايير غير المشروعة، متى كان من شأنه المساس بتكافؤ الفرص أو المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة.[5]

---

[4] د.عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية، المرج السابق ص 547 و548

[5] نزهة حسني، المركز القانوني للأجيرة في قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، 2008-2009، ص 12.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

وتكمن أهمية هذه الاتفاقية في أنها لا تنظر إلى التمييز باعتباره فعلا معزولا فقط، بل تعتبره ظاهرة مؤسساتية يمكن أن تظهر في سياسات التشغيل والأجر والترقية والتكوين. ومن الناحية القانونية، لا يتحقق التمييز فقط عندما يصرح المشغل بأنه يرفض تشغيل المرأة بسبب جنسها، بل قد يتحقق كذلك بطريقة غير مباشرة، عندما توضع شروط ظاهرها الحياد، لكنها تؤدي عمليا إلى إقصاء النساء أو تقليص فرصهن. فاشتراط تفرغ مطلق، أو ساعات عمل غير مرنة، أو رفض تشغيل النساء المتزوجات أو الحوامل، كلها صور قد تخفي تمييزا غير مباشر يصعب إثباته[6]وقد تبنى الدستور المغربي مبدأ المساواة، خاصة من خلال الفصل 19 الذي أقر تمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.

ويكتسي هذا المقتضى أهمية خاصة، لأنه جعل المساواة بين الجنسين مبدأ دستوريا لا مجرد اختيار تشريعي. أما على مستوى مدونة الشغل، فقد نصت المادة 9 على منع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، إذا كان من شأنه خرق مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو ممارسة مهنة. ويلاحظ أن المشرع استعمل صياغة واسعة نسبيا، حيث شمل المنع مختلف مراحل العلاقة الشغلية: الاستخدام، وإدارة الشغل، وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل.

وهذا التوسع يحسب للمشرع، لأنه يعكس وعيا بأن التمييز ضد المرأة قد يظهر في مختلف مراحل الحياة المهنية، وليس فقط عند التوظيف. غير أن هذا المقتضى، رغم أهميته، يطرح عدة ملاحظات. أولها أن المشرع لم يضع نظاما خاصا لإثبات التمييز. فالمرأة التي تدعي تعرضها للتمييز غالبا ما تكون في وضعية صعبة، لأنها مطالبة بإثبات واقعة قد تتم بطرق غير مباشرة أو غير معلنة. وكان من الأفضل أن يتجه المشرع إلى تخفيف عبء الإثبات، بحيث يكفي أن تقدم الأجيرة مؤشرات جدية على وجود التمييز، لينتقل عبء الإثبات إلى المشغل لإثبات أن قراره كان مبنيا على أسباب موضوعية ومشروعة.

كما أن منع التمييز لا يهم المشغل وحده، بل يمتد إلى وكالات التشغيل الخصوصية، التي أصبحت تلعب دورا مهما في الوساطة بين طالبي الشغل والمقاولات. لذلك نصت المادة 478 من مدونة الشغل على منع هذه الوكالات من القيام بأي تمييز على أساس الجنس أو غيره من المعايير التي تمس مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل[7] وهذا أمر مهم، لأن التمييز قد يبدأ قبل قيام علاقة الشغل، أي في مرحلة الانتقاء والوساطة ومن أبرز مظاهر المساواة المهنية كذلك مبدأ المساواة في الأجر. فلا قيمة للمساواة في الولوج إلى العمل إذا كانت المرأة تتقاضى أجرا أقل من الرجل رغم قيامها بنفس العمل أو بعمل ذي قيمة مساوية. وقد منع المشرع التمييز في الأجر، غير أن الواقع العملي قد يعرف استمرار بعض الفوارق، خاصة في القطاعات التي لا تكون فيها الأجور شفافة أو التي يعتمد فيها الأجر على التعويضات والمنح غير المصرح بها بوضوح.

ويظهر ضعف الحماية هنا في غياب آلية دقيقة لمراقبة المساواة في الأجر داخل المقاولات. فالمشرع اكتفى بالمبدأ العام، دون أن يفرض على المقاولات الكبرى مثلا إعداد تقارير دورية حول الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء، أو اعتماد مؤشرات

---

[6] سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة بني إزناسن، 2015، ص 42.

[7] تتم الوساطة في التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وتكون غاية هذه الوساطة تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل. ويمكن أن تضطلع بهذه المهمة كذلك وكالات التشغيل الخصوصية بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

موضوعية للترقية والتقييم المهني. ولذلك، فإن المساواة في الأجر تظل في كثير من الحالات مبدأ قانونيا يصعب تفعيله. ومن بين أهم المجالات التي يظهر فيها التمييز كذلك مجال الفصل من الشغل. فقد نصت المادة 36 من مدونة الشغل على أن الجنس أو الحالة الزوجية لا يعدان من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو الفصل.

وتكمن أهمية هذا المقتضى في حماية المرأة من بعض الممارسات التي قد تلجأ إليها المقاولة، كإنهاء عقد الشغل بسبب الزواج أو الحمل أو الالتزامات الأسرية. غير أن الإشكال العملي يتمثل في أن المشغل لا يصرح غالبا بالسبب الحقيقي للفصل، بل قد يقدم مبررات أخرى، مثل ضعف المردودية أو إعادة الهيكلة أو ارتكاب خطأ مهني. وهنا تجد الأجيرة نفسها أمام صعوبة إثبات أن السبب الحقيقي للفصل هو الجنس أو الحمل أو الحالة العائلية. لذلك، فإن الحماية من الفصل التمييزي تحتاج إلى تقوية على مستوى الإثبات والرقابة القضائية. أما بخصوص أهلية المرأة في إبرام عقد الشغل، فقد عرف التشريع المغربي تطورا مهما. فقبل صدور مدونة الشغل، كان الفصل 726 من قانون الالتزامات والعقود يثير إشكالا واضحا، لأنه كان يسمح للزوج بالاعتراض على عمل زوجته في حالات معينة، وهو ما كان يعكس تصورا تقليديا لمكانة المرأة داخل العلاقة الزوجية والمهنية.[8]

وقد حاول بعض الفقه تقييد هذا الحق، معتبرا أن اعتراض الزوج يجب أن يمارس في حدود المصلحة المشروعة، دون تعسف[9]غير أن مدونة الشغل تجاوزت هذا التوجه، إذ أصبح حق المرأة في إبرام عقد الشغل قائما بذاته، دون حاجة إلى إذن الزوج، انسجاما مع مبدأ عدم التمييز بسبب الجنس أو الحالة الزوجية. وقد أكد الفقه أن هذا المبدأ يستفاد من المادة 9 من مدونة الشغل، التي تمنع التمييز في التشغيل بسبب الجنس أو الحالة الزوجية.[10] ومع ذلك، فإن تجاوز الإذن القانوني لا يعني تجاوز كل القيود الاجتماعية. ففي بعض البيئات المهنية والاجتماعية، قد تظل المرأة تواجه ضغوطا أسرية أو اجتماعية تحد من حريتها في اختيار العمل أو الاستمرار فيه. وهذا يبين أن الحماية القانونية، مهما كانت مهمة، تحتاج إلى مواكبة ثقافية ومؤسساتية، لأن التمييز لا يوجد في النصوص فقط، بل قد يوجد كذلك في الممارسات والعقليات.

المطلب الثاني: تنظيم تشغيل النساء في بعض الأعمال والعمل الليلي بين الحماية والتقييد

إلى جانب مبدأ المساواة، خص المشرع المغربي المرأة الأجيرة ببعض القواعد الحمائية المرتبطة بطبيعة العمل وظروفه. وتجد هذه القواعد أساسها في الاعتبارات الصحية والاجتماعية، بالنظر إلى أن بعض الأعمال قد تكون شاقة أو خطرة أو غير ملائمة للوضعية الجسدية للمرأة، خاصة في بعض القطاعات كالمناجم والمقالع والأشغال الجوفية. وقد اهتمت التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية بهذا الموضوع، انطلاقا من فكرة حماية المرأة من بعض الأخطار المهنية التي قد تمس صحتها وسلامتها.[11]

غير أن هذه الحماية تثير نقاشا دقيقا، لأنها إذا لم تصغ بطريقة موضوعية قد تتحول إلى وسيلة لاستبعاد المرأة من بعض المجالات المهنية، بدعوى عدم ملاءمتها لطبيعتها. وقد نصت المادة 179 من مدونة الشغل على منع تشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدى في أغوار المناجم. كما منعت المادة 181 تشغيل النساء في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهن،

[8]موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 1987، ص 185.

[9]موسى عبود، المرجع السابق، ص 185

[10]محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة يناير 2007، ص 116.

[11]نزهة حسني، مرجع سابق، ص 21.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

أو تفوق طاقتهن، أو قد يترتب عنها ما يخل بالآداب العامة.[12] ويبدو من خلال هذه المقتضيات أن المشرع اعتمد منطق الحماية الوقائية، أي منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال قبل وقوع الضرر. وهذا التوجه مفهوم من حيث المبدأ، لأن بعض الأعمال قد تعرض الأجيرة لأخطار صحية أو بدنية جسيمة. غير أن الصياغة التي اعتمدها المشرع تحتاج إلى مراجعة، خاصة عندما يستعمل عبارات عامة مثل ''الأشغال التي تفوق طاقتهن'' أو ''ما يخل بالآداب العامة''.

فعبارة ''تفوق طاقتهن'' قد تبدو فضفاضة، لأن القدرة على العمل لا ترتبط دائما بالجنس، بل ترتبط بالكفاءة والتكوين والوسائل التقنية وظروف السلامة. فقد تكون امرأة قادرة على أداء عمل معين أكثر من رجل غير مؤهل له. لذلك، كان من الأفضل أن يعتمد المشرع معيار الخطر المهني الموضوعي، لا معيارا عاما مرتبطا بالتصور التقليدي لقدرة المرأة. أما عبارة ''الإخلال بالآداب العامة''، فهي أكثر حساسية، لأنها قد تفتح الباب أمام تأويلات اجتماعية متغيرة، وربما تقيد حرية المرأة في اختيار بعض الأعمال.

وكان من الأفضل أن يحدد المشرع بدقة الأعمال المحظورة، أو أن يربط الحظر بمعيار السلامة الجسدية والنفسية، بدل ترك الأمر لعبارات عامة. ومن ناحية الجزاء، فإن الغرامات المقررة عند مخالفة هذه المقتضيات تبدو ضعيفة نسبيا، ولا تحقق الردع الكافي، خاصة إذا تعلق الأمر بأعمال قد تمس صحة الأجيرة أو تعرضها لخطر جسيم. فالغرامة المحددة بين 300 و500 درهم، ولو تكررت بتعدد الأجراء، لا تتناسب مع خطورة المخالفة، خصوصا إذا كانت المقاولة تحقق أرباحا كبيرة من تشغيل النساء في ظروف غير قانونية أما العمل الليلي، فيشكل أحد أكثر المواضيع تعقيدا في حماية المرأة الأجيرة. فالمنع المطلق لتشغيل النساء ليلا قد يبدو حماية لهن، لكنه في الوقت نفسه قد يحرمهن من فرص مهنية مهمة، خاصة في قطاعات الصحة، والنقل، والفندقة، والصناعة، والخدمات. وفي المقابل، فإن السماح المطلق بالعمل الليلي قد يعرض المرأة لمخاطر صحية واجتماعية وأمنية، خاصة إذا لم تتوفر شروط النقل والسلامة والراحة.

وقد اتجهت معايير العمل الدولية الحديثة نحو التخلي عن المنع المطلق، وتبني مقاربة تقوم على السماح بتشغيل النساء ليلا مع توفير الضمانات اللازمة، وذلك انسجاما مع مبدأ المساواة وعدم التمييز[13]وقد أخذ المشرع المغربي بهذا الاتجاه من خلال المادة 172 من مدونة الشغل، التي أجازت تشغيل النساء في أي شغل ليلي، مع مراعاة وضعيتهن الصحية والاجتماعية والاستثناءات المحددة بنص تنظيمي. كما نظمت المادة 173 بعض الحالات المرتبطة بالمؤسسات التي تفرض طبيعة نشاطها الاستمرار أو الموسمية.[14] وحتى لا يتحول العمل الليلي إلى مصدر للإضرار بالمرأة، صدر مرسوم يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء ليلا، ومن بينها توفير وسائل النقل، وتمكينهن من الراحة بعد ساعات معينة من العمل، وتوفير وسائل الراحة داخل المؤسسة[15]ورغم أهمية هذه الشروط، فإنها تظل غير كافية من الناحية العملية.

---

[12] سميرة كميلي، مرجع سابق، ص 701.

[13] عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، المنامة، البحرين، 20 و21 نوفمبر 2013، ص 17.

[14] المادة 173 من مدونة الشغل.

[15] مرسوم رقم 2.04.568 صادر في 16 من ذي القعدة 1425، الموافق لـ 29 ديسمبر 2004، بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

فالنقل مثلا لا ينبغي أن يكون مجرد وسيلة تقنية لنقل الأجيرات من وإلى مقر العمل، بل يجب أن يكون نقلا آمنا ومنظما، يراعي أوقات العمل، وبعد المسافة، وطبيعة المنطقة، ومخاطر التنقل الليلي. كما أن الراحة داخل المؤسسة لا ينبغي أن تبقى مجرد استراحة زمنية، بل يجب أن تقترن بفضاءات ملائمة وظروف صحية حقيقية. ومن جهة أخرى، فإن عبارة "مراعاة الوضعية الصحية والاجتماعية" تحتاج إلى ضبط دقيق. فمن الذي يقرر أن وضعية الأجيرة تسمح أو لا تسمح بالعمل الليلي؟ هل هو المشغل؟ أم طبيب الشغل؟ أم مفتش الشغل؟ وما هي المعايير المعتمدة؟ إن غياب جواب واضح قد يجعل هذه العبارة مجرد مبدأ عام يصعب تفعيله. لذلك، يمكن القول إن تنظيم العمل الليلي في مدونة الشغل يعكس محاولة للتوفيق بين المساواة والحماية، لكنه لا يوفر حماية كافية. وقد كان من الأفضل أن ينص المشرع على ضمانات إضافية، مثل منع تشغيل المرأة الحامل ليلا إذا كان ذلك يضر بصحتها، وتمكين الأجيرة من طلب الإعفاء من العمل الليلي لأسباب صحية أو أسرية، وإلزام المشغل بإجراء تقييم دوري لمخاطر العمل الليلي[16].

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجيرة الحامل وبعد الوضع بين قوة النص وحدود التطبيق

تعد حماية الأمومة من أهم مظاهر الحماية الخاصة المقررة للمرأة الأجيرة. فالحمل والوضع والرضاعة ليست مجرد حالات شخصية، بل هي أوضاع إنسانية واجتماعية تستوجب حماية قانونية، حتى لا تتحول الأمومة إلى سبب للإقصاء من العمل أو فقدان الدخل أو التمييز المهني. وقد تدخل المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل لإقرار مجموعة من الحقوق لفائدة الأجيرة الحامل وبعد الوضع، من بينها إجازة الولادة، ومنع الفصل، وتخفيف الأشغال، وحق الرضاعة، وبعض التسهيلات المرتبطة بتربية المولود. غير أن السؤال المطروح هو مدى فعالية هذه الحماية في الواقع العملي، خاصة أمام هشاشة وضعية بعض الأجيرات، وصعوبة مراقبة المقاولات، وضعف الوعي بالحقوق.

المطلب الأول: الحماية القانونية للأجيرة الحامل

تعتبر فترة الحمل مرحلة دقيقة في حياة المرأة الأجيرة، لأنها تجمع بين استمرار الالتزام المهني من جهة، والحاجة إلى حماية صحية خاصة من جهة أخرى. فالأجيرة الحامل قد تكون مطالبة بأداء نفس العمل، في حين أن وضعيتها الصحية قد لا تسمح لها بذلك، خاصة إذا كان العمل شاقا أو يتطلب الوقوف الطويل أو حمل أشياء ثقيلة أو التعرض لمواد مضرة. ومن هنا جاءت أهمية إقرار إجازة الولادة. فقد نصت المادة 152 من مدونة الشغل على أن الأجيرة تتمتع، عند إثبات حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم توجد مقتضيات أكثر فائدة في عقد الشغل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي.

ويلاحظ أن هذه المادة تكرس الحد الأدنى للحماية، وتفتح المجال أمام تحسينها عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي. وهذا أمر إيجابي، لأنه يسمح بتطوير الحماية داخل بعض القطاعات. غير أن واقع الممارسة يبين أن الاتفاقيات الجماعية لا تزال محدودة الانتشار، مما يجعل أغلب الأجيرات لا يستفدن إلا من الحد الأدنى القانوني. وحسب المادة 154، يمكن للأجيرة أن توقف سريان عقد الشغل خلال فترة تبتدئ قبل تاريخ الوضع المتوقع بسبعة أسابيع. وإذا ثبت بشهادة طبية وجود حالة مرضية ناتجة عن الحمل، فإنه يمكن تمديد فترة التوقف قبل الوضع، على ألا تتجاوز ثمانية أسابيع. ويعد هذا المقتضى مهما لأنه يراعي أن الحمل لا يكون دائما حالة عادية، بل قد ترافقه مضاعفات صحية تستدعي الراحة.

[16] دنيا مباركة، قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء، مرجع سابق، ص 90.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

غير أن اشتراط الشهادة الطبية، رغم ضرورته، قد يطرح صعوبة بالنسبة للأجيرات اللواتي يشتغلن في ظروف هشة، أو لا يتوفرن على تغطية صحية، أو يخشين إخبار المشغل بالحمل خوفا من فقدان العمل. وقد منحت المادة 158 للأجيرة الحامل حق ترك الشغل دون إخطار، ودون أداء أي تعويض عن عدم الإخطار أو عن إنهاء العقد. ويعكس هذا المقتضى إدراكا من المشرع بأن الحمل قد يفرض على المرأة إنهاء العلاقة الشغلية لأسباب صحية أو اجتماعية، دون أن تتحمل عبئا ماليا إضافيا. وفي مقابل هذا الحق، منعت المادة 159 على المشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية، كما منعته من إنهاء العقد بسبب حالة مرضية ناتجة عن الحمل أو الوضع. ويعد هذا المنع من أهم صور الحماية القانونية، لأنه يحول دون استعمال الحمل كسبب مباشر أو غير مباشر للفصل. غير أن حماية الأجيرة الحامل من الفصل تطرح إشكالا عمليا كبيرا. فالمشغل قد لا يصرح بأن الفصل كان بسبب الحمل، بل قد يستند إلى مبررات أخرى، مثل إعادة التنظيم أو ضعف المردودية أو الغياب أو الخطأ المهني.

لذلك فإن فعالية هذه الحماية تتوقف على قدرة القضاء ومفتشية الشغل على كشف السبب الحقيقي للفصل، وعلى تمكين الأجيرة من وسائل إثبات كافية. كما أن منع تبليغ قرار الفصل خلال فترة توقف عقد الشغل بسبب الولادة يشكل حماية إضافية، لأن الأجيرة في هذه المرحلة تكون في وضعية صحية ونفسية خاصة، ولا ينبغي أن تواجه ضغطا مهنيا أو تهديدا بفقدان العمل. وقد رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام غرامة مالية تتراوح بين 10.000 و20.000 درهم. غير أن هذه الغرامة، رغم أهميتها، لا تبدو دائما كافية لتحقيق الردع، خاصة إذا كان الفصل يؤدي إلى أضرار مادية ونفسية جسيمة للأجيرة. وكان من الأفضل أن يقر المشرع جزاءات أكثر صرامة في حالة ثبوت الفصل بسبب الحمل، كإلزام المشغل بإرجاع الأجيرة أو رفع قيمة التعويض. ومن مظاهر الحماية كذلك إلزام المشغل بتخفيف الأشغال التي تكلف بها الأجيرة الحامل. غير أن هذا الالتزام يحتاج إلى تدقيق أكبر.

فالمشرع لم يحدد نوعية الأشغال التي يجب تخفيفها، ولم يضع مسطرة واضحة لنقل الأجيرة إلى منصب آخر ملائم مؤقتا. لذلك قد يبقى هذا الحق مجرد مبدأ عام، خاصة إذا لم تتدخل مفتشية الشغل أو طبيب الشغل لتقييم الوضعية. وكان من الأجدر بالمشرع أن ينص على تقييم إلزامي للمخاطر المهنية بالنسبة للأجيرة الحامل، وأن يفرض على المشغل نقلها مؤقتا إلى عمل مناسب دون تخفيض أجرها، متى ثبت أن العمل الأصلي يشكل خطرا عليها أو على جنينها. فالحماية الفعلية لا تتحقق بمجرد منح إجازة، بل تبدأ من تكييف ظروف العمل مع الوضعية الصحية للأجيرة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجيرة بعد الوضع

تحتاج الأجيرة بعد الوضع إلى حماية لا تقل أهمية عن الحماية أثناء الحمل. فهذه المرحلة تتميز بحاجتها إلى الراحة واستعادة الصحة، وبحاجة المولود إلى الرعاية والرضاعة. لذلك تدخل المشرع لتنظيم فترة ما بعد الولادة، ومنح الأجيرة عدة حقوق تهدف إلى التوفيق بين الأمومة والعمل. فمن حيث المبدأ، تستفيد الأجيرة بعد الوضع من الجزء المتبقي من إجازة الولادة، على أساس أن مدة الإجازة الإجمالية هي أربعة عشر أسبوعا. وإذا وقعت الولادة قبل التاريخ المتوقع، فإن المدة التي لم تستفد منها الأجيرة قبل الوضع يمكن أن تنقل إلى ما بعده. وهذا المقتضى مهم لأنه يمنع ضياع جزء من حق الأجيرة بسبب ولادة مبكرة.

كما أتاح المشرع للأجيرة الأم إمكانية الاستفادة من عطلة إضافية من أجل تربية مولودها، شريطة إشعار المشغل داخل الأجل القانوني، وألا تتجاوز هذه العطلة تسعين يوما[17] وتظهر أهمية هذه الإمكانية في كونها تمنح الأم فرصة أطول لرعاية المولود

[17] محمد سعيد بناني، مرجع سابق، ص 682.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

بعد انتهاء إجازة الولادة. غير أن هذه الحماية تبقى محدودة، لأن هذه الفترة قد تكون غير كافية من الناحية الاجتماعية، خاصة إذا لم تتوفر الأسرة على إمكانيات مادية أو حضانة ملائمة. كما أن الأجيرة قد تتردد في طلب هذه العطلة خوفا من تأثر علاقتها بالمشغل أو من فقدان فرص الترقية. كما يمكن للأجيرة، باتفاق مع المشغل، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة من أجل تربية مولودها.

غير أن اشتراط الاتفاق يجعل هذه الإمكانية مرتبطة بإرادة المشغل، مما يضعف طابعها الحمائي. فإذا كان الهدف هو حماية الأمومة، فقد كان من الأفضل أن يضع المشرع حقا واضحا للأجيرة في عطلة أبوية أو أسرية وفق شروط محددة، دون ترك الأمر كله لسلطة المشغل. ومن جهة أخرى، خول المشرع للأجيرة حق عدم استئناف شغلها بعد انتهاء فترة التوقف، ووضع حد للعلاقة الشغلية دون إخطار ودون تعويض، شريطة احترام المسطرة القانونية. وهذا المقتضى يمنح الأجيرة حرية الاختيار، لكنه في الوقت نفسه يكشف محدودية البدائل المتاحة أمام المرأة بعد الوضع. فإما أن تعود إلى العمل وفق نفس الشروط السابقة، وإما أن تغادر الشغل.

أما الحلول الوسطى، مثل العمل الجزئي المؤقت أو العمل المرن أو العمل عن بعد، فلم تحظ بتنظيم كاف في مدونة الشغل. وتعد الرضاعة من أهم الحقوق المقررة للأجيرة بعد الوضع. فقد منحت المادة 161 للأم الأجيرة حق الاستفادة، طيلة سنة من تاريخ استئنافها العمل، من استراحة خاصة مدفوعة الأجر، مدتها نصف ساعة صباحا ونصف ساعة بعد الزوال، لإرضاع مولودها. وتعتبر هذه المدة من وقت الشغل، ولا يجوز خصمها من الأجر. غير أن تفعيل هذا الحق يطرح إشكالا عمليا. فكثير من الأجيرات لا يستفدن فعليا من ساعة الرضاعة، إما بسبب ضغط العمل، أو بسبب بعد مقر العمل عن مكان وجود الطفل، أو بسبب غياب غرفة للرضاعة، أو بسبب عدم تقبل بعض المشغلين لهذا الحق.

لذلك فإن النص القانوني وحده لا يكفي إذا لم تقترن به مراقبة فعلية وثقافة مهنية تحترم الأمومة. وقد ألزم المشرع المشغلين بإعداد غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقاولة أو بالقرب منها إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيرة تتجاوز سنهن ست عشرة سنة. كما أجاز إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة. غير أن هذا المقتضى، رغم أهميته، يبقى محدود التطبيق في الواقع، لأن كثيرا من المقاولات لا تتوفر على هذه الفضاءات، كما أن المراقبة بشأنها ليست دائما صارمة.

ومن أهم أوجه الحماية بعد الوضع منع تشغيل الأجيرة خلال الأسابيع الأولى بعد الولادة، وهو منع آمر لا يجوز الاتفاق على مخالفته. ويختلف هذا الوضع عن فترة ما قبل الوضع، حيث يكون التوقف حقا للأجيرة تستعمله متى شاءت وفق الشروط القانونية. أما بعد الوضع، فإن حماية الصحة العامة للأم والطفل تجعل المنع إلزاميا، ولا يمكن للمشغل تشغيل الأجيرة خلال هذه الفترة ولو برضاها.[18] ويظهر من خلال ذلك أن المشرع حاول إقرار حماية قوية للأمومة، لكنه لم يواكبها بما يكفي من آليات تفعيل. فالحماية بعد الوضع لا ينبغي أن تقتصر على منع التشغيل أو منح ساعة الرضاعة، بل يجب أن تشمل رؤية اجتماعية متكاملة، تقوم على توفير حضانات مهنية، وتوسيع التغطية الاجتماعية، وتشجيع المقاولات على اعتماد العمل المرن، وضمان عدم تهميش الأجيرة بعد عودتها من إجازة الأمومة.

[18] المادة 153 من مدونة الشغل.

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

خاتمة

يتضح من خلال ما سبق أن المشرع المغربي قد خطا خطوات مهمة في مجال حماية المرأة الأجيرة، سواء من خلال تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز، أو من خلال تنظيم تشغيل النساء في بعض الأعمال، أو من خلال حماية الأجيرة الحامل وبعد الوضع. وقد ساهمت مدونة الشغل في تجاوز بعض التصورات التقليدية، خاصة ما يتعلق بحق المرأة في إبرام عقد الشغل دون إذن الزوج، وحمايتها من الفصل بسبب الحمل أو الوضع، وتمكينها من إجازة الأمومة وحق الرضاعة. غير أن هذه الحماية، رغم أهميتها، لا تزال في حاجة إلى تطوير.

فالمساواة المهنية المقررة في النصوص قد تبقى شكلية إذا لم تكن مدعومة بآليات فعالة لإثبات التمييز ومراقبة الأجور والترقية والفصل. كما أن الحماية الخاصة قد لا تحقق غايتها إذا كانت العقوبات ضعيفة، أو إذا غابت الرقابة، أو إذا بقيت بعض العبارات القانونية فضفاضة وقابلة لتأويلات قد تحد من حرية المرأة في العمل. لذلك، فإن الحماية القانونية للمرأة الأجيرة يجب أن تنتقل من مرحلة الاعتراف النظري إلى مرحلة التفعيل العملي. وهذا يقتضي إعادة النظر في بعض المقتضيات، وتقوية دور مفتشية الشغل، وتوسيع الحماية الاجتماعية، ورفع الغرامات في حالات التمييز والفصل بسبب الحمل، واعتماد آليات مرنة للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

كما أن المشرع المغربي مدعو إلى تجاوز النظرة التقليدية التي تجعل حماية المرأة مرتبطة فقط بضعفها الجسدي أو بوظيفتها الإنجابية، والانتقال إلى مقاربة حديثة تعتبر المرأة فاعلا اقتصاديا كاملا، يستحق المساواة في الفرص، والحماية من كل أشكال التمييز، والدعم القانوني والاجتماعي الذي يسمح لها بالاستمرار في العمل دون أن تكون الأمومة سببا في الإقصاء أو الهشاشة. وبذلك، فإن الرهان الحقيقي لا يتمثل فقط في وجود نصوص تحمي المرأة الأجيرة، بل في جعل هذه النصوص قادرة على إنتاج حماية فعلية داخل المقاولة وسوق الشغل.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

المراجع والمصادر

أولا: الكتب والمؤلفات

– عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004.

– دنيا مباركة، قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، منشورات مجلة الحقوق، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، الطبعة الأولى، 2016.

– سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة بني إزناسن، 2015.

– موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1987.

– محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة يناير 2007

ثانيا: الرسائل والأطروحات الجامعية

– نزهة حسني، المركز القانوني للأجيرة في قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، السنة الجامعية 2008-2009.

ثالثا: المقالات وأوراق العمل

– عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، المنامة، البحرين، 20 و21 نوفمبر 2013

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/