



مشروع القانون المتعلق بتنظيم العمل المنزلي



ورد على مجلس نواب الشعب بتاريخ 31 أوت 2020 مشروع قانون يتعلق بتنظيم العمل المنزلي. يهدف مشروع القانون، حسب فصله الأول، إلى تنظيم العمل المنزلي بما يضمن الحق في العمل اللائق لعملة المنازل ويلغي بعد المصادقة عليه ودخوله حيز النفاذ العمل بالقانون عدد 25 لسنة 1965 المؤرخ في 1965 والمتعلق بعملة المنازل كما تم تنقيحه بالقانون عدد 32 لسنة 2005.

عرف مشروع القانون كلا من العامل المنزلي والمؤجر والعمل المنزلي متجاوزا بذلك النقائص التشريعية التي وجدت على مستوى القانون عدد 25 لسنة 1965 المؤرخ في 1965 والمتعلق بعملة المنازل والذي اقتصر صلب فصله الأول على تعريف العامل المنزلي دون الخوض في مفهومي العمل المنزلي والمؤجر.

وينص الفصل الثالث من مشروع القانون على أن العامل/ة المنزلي/ة هو/هي "كل شخص طبيعي ت/يقوم بصفة مسترسلة واعتيادية بإنجاز أعمال مرتبطة بالمنزل أو بالأسرة تحت رقابة وإدارة مؤجر واحد أو عدة مؤجرين مقابل أجر كيفما كانت طريقة خالصه ودوريتها". كما يعتبر المؤجر، حسب نفس الفصل، كل شخص طبيعي يؤجر خدمات عامل لإنجاز عمل منزلي دون أن تكون له غايات ربحية.

أما العمل المنزلي فهو كل نشاط يدوي أو خدماتي ينجز في الأسرة أو في عدة أسر أو لفائدة شخص أو أسرة أو عدة أسر، ويشمل هذا التعريف جميع الأنشطة كالعناية بالحديقة أو التنظيف أو الطبخ أو مرافقة الأطفال أو كبار السن وغيرها من الأنشطة التي تهدف إلى مساعدة الأسرة أو الأشخاص في العناية بمنزلهم/ن وأفراد عائلاتهم/ن.

كما حدد مشروع القانون شروط تشغيل عمال وعاملات المنازل وحقوقهم/ن بالإضافة إلى التزامات المؤجر/ة وآليات المراقبة والتفقد والعقوبات.



1 شروط تشغيل عمال وعاملات المنازل

• تحجير تشغيل الأطفال

يحجر تشغيل الأطفال كعملة منازل والتوسط في ذلك"، كان هذا مفتتح الباب الثاني من مشروع القانون والذي تعلق بشروط العمل المنزلي. تحدد مجلة الطفولة في فصلها الثالث تعريف الطفل بأنه "كل إنسان عمره أقل من ثمانية عشر عاما، ما لم يبلغ سن الرشد بمقتضى أحكام خاصة"، إلا أن القانون عدد 25 لسنة 1965 والمتعلق بعملة المنازل في صيغته الأصلية أتاح إمكانية تشغيل الأطفال من 14 إلى 16 سنة كعمال وعاملات منزليين/ات ليتم تعديله سنة 2005 بمقتضى القانون عدد 32 لسنة 2005 بالترفيف في سن تشغيل الأطفال إلى 16 سنة. ولئن كان صدور القانون عدد 25 لسنة 1965 سابقا لصدور مجلة الطفولة، العائدة إلى سنة 1995، فما من تبرير للسماح بتشغيل الأطفال منذ سن الـ 16 بعد تعديل القانون سنة 2005. وتمثل المصادقة على تحجير تشغيل الأطفال صلب مشروع القانون الحالي خطوة هامة من أجل إصلاح المنظومة التشريعية المتعلقة بتشغيل الأطفال، ولكن هذه الخطوة تبقى غير كافية حيث وجب التساؤل حول إمكانية تشغيل من هم أقل من سن 18 سنة في حال تم ترشيدهم بمقتضى أحكام خاصة. ولذلك تتوجب إعادة النظر في صياغة هذا الفصل بإضافة شرط سن 18 سنة.

• ضبط طرق وشروط تشغيل العمال والعاملات في المنازل

– شروط عامة

يخضع تشغيل العاملين والعاملات في المنازل إلى مجموعة من الإجراءات تم تحديدها صلب مشروع القانون.

تكون عملية التشغيل إما بصفة مباشرة أو عن طريق مكاتب التشغيل والعمل المستقل أو عن طريق مكاتب إسداء الخدمات. كما اقتضى مشروع القانون أيضا أن تخضع عملية التشغيل إلى نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع دون أن يتجاوز عدد ساعات العمل الفعلي في اليوم، باحتساب الساعات الإضافية، 10 ساعات، وسهت جهة المبادرة وأعضاء اللجنة عن التنصيص على ضرورة تمتع العامل/ة باستراحة غداء لمدة ساعة كل يوم عمل، حتى يتسنى له/ها أخذ قسط من الراحة لا العمل 8 ساعات عمل متتالية.

بالإضافة إلى ذلك، نص مشروع القانون على أن تكون طريقة دفع الأجر نقدا. إلا أن أعضاء وعضوات لجنة الشباب والشؤون الثقافية والتربية والبحث العلمي ارتأوا تسهيل عملية الخلاص بإضافة عبارة "أو بكل طريقة خلاص معتمدة" إلى الفصل 11 من مشروع القانون. وبالتوازي مع ذلك، يجب أن تكون عملية دفع الأجر مباشرة للعامل/ة ومقابل وصل أو أية وسيلة تترك أثرا كتابيا يتضمن خاصة هوية كل من العامل/ة والمؤجر/ة ومدة العمل المنجز ومبلغ الأجر وتاريخ الخلاص.

■ شروط تتعلق بالعمل لدى مؤجر/ة وحيد/ة

خص مشروع القانون العمل لدى مؤجر/ة وحيد/ة بمجموعة من الشروط لا تنطبق على وضعية العامل/ة لدى عدة مؤجرين لخصوصيتها. حيث يتم تشغيل العامل المنزلي لدى مؤجر واحد بمقتضى عقد شغل محدد المدة أو غير محدد المدة حسب أنموذج يتم تحديده بقرار مشترك بين الوزير/ة المكلف/ة بالشؤون الاجتماعية والوزير/ة المكلف/ة بالتشغيل. ويمكن أن يتضمن العقد الغير محدد المدة فترة تجربة خالصة الأجر لمدة شهرين، يتم إثر انتهائها مواصلة تنفيذ العقد أو إنهائه.

كما نص الفصل 10 من مشروع القانون أيضا على أن عقد العمل المنزلي يجب أن يحرر في أربعة نظائر معرف عليها بالإمضاء يودع نظير منها لدى تفقدية الشغل وآخر لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختصين ترابيا بعد احتفاظ كل من المؤجر والعامل/ة بنظير. ومن بين شروط العمل لدة مؤجر/ة وحيد/ة، نص الفصل 12 من مشروع القانون على أن تكون عملية دفع الأجر مرة في الشهر مع السماح للطرفين بالاتفاق على خلاف ذلك.



② حقوق العامل/ة المنزلي/ة والالتزامات (ها)

ضبط مشروع القانون مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها العامل/ة المنزلي/ة لعل أهمها منع حجز وثائق هوية العامل/ة لأي سبب كان. يأتي هذا المنع في إطار تلائم النصوص القانونية مع بعضها خاصة منها القانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 المتعلق بمنع الاتجار بالأشخاص ومكافحته حيث يعتبر حجز وثائق الهوية للأشخاص كجوازات سفرهم أو بطاقات تعريفهم نوعا من أنواع الاستضعاف لما يهدف حجز وثائق الهوية إلى منع العامل/ة من مغادرة المنزل وإبقائه تحت سيطرة المؤجر مكرها.

وتمحورت بقية الحقوق خاصة حول العطل التي يتمتع بها العامل/ة بصفة مسترسلة لدى مؤجرة/ة وحيدة/ة كالعطلة الأسبوعية والأعياد الدينية والوطنية والعطل الاستثنائية الناتجة عن وفاة أو زواج أو ختان أو ولادة. وقد نص مشروع القانون في صيغته الواردة على اللجنة على أن العاملة المنزلية تتمتع في حالة الولادة براحة خالصة الأجر تكون مدتها 30 يوما وبساعة إرضاع مرة في اليوم أثناء ساعات العمل لمدة سنة، إلا أن، وفي جلسة الاستماع إلى وزيرة المرأة اقترحت هاته الأخيرة تغيير صياغة الفصل 15 بالتخلي عن تحديد المدة وتعويضها بعبارة "حسب التشريع الجاري به العمل" وذلك في إطار استباق تعديل التشريع المتعلق بعطلة الأمومة.

في المقابل، نص الفصل 21 على مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل/ة المنزلي/ة، ذكرت على سبيل الذكر لا الحصر، كالالتزام العامل/ة بتوفير نسخة من الوثائق المتعلقة بهويته/ها وحالته/ها المدنية اللازمة للانتفاع بحقوقه/ها واثبات سلامته/ها من الأمراض المعدية واعلام المؤجرة/ة في حالة الإصابة بمرض مزمن أو معد وسار بالإضافة إلى تنفيذه/ها العمل المتفق عليه.



3 التزامات المؤجرة/ة

بالإضافة إلى الالتزامات المضمنة صلب مجلة الشغل، نص مشروع القانون على مجموعة من الالتزامات التي تمحورت حول توفير الظروف الملائمة للعامل/ة المنزلي/ة كأدوات والمواد الضرورية لإنجاز العمل مع احترام شروط الصحة والسلامة المهنية وتوفير السكن اللائق والإعاشة إذا تعلق الأمر بعمل منزلي مرتبط بالإقامة ودفغ الأجر المتفق عليه.

بالإضافة إلى ذلك، ألزم مشروع القانون المؤجرة/ة بمجموعة من الإجراءات كإعلام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حالة تشغيل شخص منتفع بجراية تقاعد كعامل/ة منزلي/ة وتسجيل العامل/ة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وخلص المساهمات المستوجبة، بالإضافة إلى إيداع نسخة من العقد لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل ولدى تفقدية الشغل وإعلامهما في حالة انتهاء العقد في أجل 15 يوما.

4 الرقابة والعقوبات



• الرقابة

خلافا للقانون عدد 25 لسنة 1965 المتعلق بعملة المنازل الذي اقتضت فيه عملية الرقابة على ظروف تشغيل الأطفال وأوكلت المهمة الرقابية صلبه إلى كاتب/ة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية والمرشحات الاجتماعيات التابعة لكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وكذلك لضباط الشرطة العدلية، أوكل مشروع القانون مهمة الرقابة إلى متفقد/ات الشغل ومراقبي/ات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وأضاف نواب ونائبات لجنة الشباب والشؤون الثقافية والترفية والبحث العلمي أثناء مناقشتهم مشروع القانون شرطا تتم بمقتضاه عملية المراقبة من قبل أعوان ومراقبين من الجنسين معللين ذلك بخصوصية المنازل وإمكانية عدم قبول صاحب المنزل الدخول إلى الغرف الخاصة بالنساء إلا بوجود امرأة من المراقبين.

• العقوبات

تعلقت العقوبات المنصوص عليها بمشروع القانون بتشغيل الأطفال كعملة المنازل أو التوسط في ذلك وتمت الإحالة في هاته الحالة إلى كل من القانون المتعلق بمكافحة الإتجار بالأشخاص والقانون الأساسي لمناهضة العنف ضد المرأة. كما تضمنت العقوبات تشغيل العامل/ة المنزلي/ة عن طريق الوسيط وخلافا لما اقتضاه مشروع القانون من تشغيل بصفة مباشرة أو عن طريق مكاتب التشغيل والعمل المستقل أو مكاتب إسداء الخدمات، لتتراوح العقوبة في هاته الحالة بين شهر واحد وثلاثة أشهر سجن وخطية يتراوح قدرها بين ألف وثلاثة آلاف دينار. أما عدم احترام إجراءات إيداع نظير من عقد العمل المنزلي لدى تفقدية الشغل ومكتب التشغيل والعمل المستقل وعدم اعلام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حالة كان/ت العامل/ة منتفعا/ة بجرائية تقاعد فعقوبته خمسمائة دينار مقابل خطية بألف دينار في حال تعمد تعطيل عمل متفقد/ة الشغل أو مراقب/ة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو منعه/ها. ولم يلغى مشروع القانون تطبيق عقوبات أشد واردة بنصوص خاصة أو بالمجلة الجزائية.

اصوات نساء
ASWAT NISSA



55 809 834

contact@aswatnissa.org

www.aswatnissa.org