

تتطلق هذه الورقة البحثية إيماناً بالعلاقات المتوازنة بين التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي وبالإقرار أن توفير الحماية والرعاية لأفراد المجتمع تؤدي إلى استقرارهم واطمئنانهم على حاضرهم ومستقبلهم. في ظل معدلات إنتاجية مرتفعة.

Résumé:

Ce document commence croire relations équilibrées entre le développement économique et le progrès social, reconnaissant également fournir une protection et des soins aux membres de la communauté mènera à la stabilité et la satisfaction avec le présent et l'avenir à la lumière des taux de productivité élevés

مقدمة:

إذا كان السلام الاجتماعي يقوم على اعتماد الدولة المنهج الحمائي والسلام العالمي يستلزم فرصة المنافسة المتكافئة فإن ذلك لا يتحقق إلا بالتزام الدول بمعايير تدفع للتماثل والتقارب في مستويات الأحكام والتشريعات الوطنية. هذه المعايير المستوجبة التي لا بد أن يرهاها جهاز أو تنظيم يتولى التشريع والرقابة⁽¹⁾، وبما أن السياسات الاجتماعية "أفعال هادفة، مخططة، ومنظمة" (تدخلات وتدابير وتنظيمات وتشريعات... إلخ) "تسعى الدولة من خلالها لتحقيق أهداف التنمية الاجتماعية متكاملة مع الأهداف التنموية الأشمل، ولما كان لكل سياسة اجتماعية هدف أو أهداف استراتيجية يخطط لها، فإن حق العمل المنتج، وحق المواطنة هدفان استراتيجيان لضمان فاعلية المواطن واستدامة التنمية واطرادها.⁽²⁾

ولضمان تحقيق هذه الأهداف من الضروري توسيع فرص الشراكة بين الدولة ومؤسساتها، وتوظيف الفرص الفنية والمادية التي توفرها المنظمات والهيئات الدولية التوظيف الأكثر عائداً. وعليه، فإن السياسة الاجتماعية بالضرورة ستتطور على جهود دولية متوزعة على العديد من السياسات

الحقوق الاجتماعية بالدول المغاربية في ضوء المتطلبات العالمية والمعطيات الوطنية



أ/قدور مدقن

الديموغرافية،⁽⁴⁾ فارتفاع مستويات النمو والعمالة على مر التاريخ له تأثير إيجابي في توسيع نطاق إعانات الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، ولكون أغلب مخططات التأمين الاجتماعي تمويل من مداخيل العمل فهي توفر الحماية من المخاطر ذات العلاقة بالقدرة على العمل، مثل البطالة والمرض والإعاقة والشيخوخة... كما تتأثر النتائج الإيجابية التي يحققها الضمان الاجتماعي والعمالة بالنمو الاقتصادي، وتساهم كلها في إحراز التقدم على درب التنمية البشرية والاقتصادية والحد من الفقر.⁽⁵⁾

لقد سعت الدول محل الدراسة للعمل بالمبادئ الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتأسيسا لما اعتبره "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" لسنة 1948 في مادته الثانية، أن جميع البشر متساوون في الحقوق والحريات، دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون.. ودون التمييز على أساس الوضع الاجتماعي أو السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص⁽⁶⁾، وبغرض الإحاطة بالجوانب الاجتماعية بدول المغرب العربي وسعيا لتقديم مقاربة الأمن الإنساني فإنه بالضرورة تقديم المؤشرات الاجتماعية التالية:

1- السكان:⁽⁷⁾

بحسب تقديرات الأمم المتحدة ستضم البلدان المغربية نحو 83,6 مليون نسمة بحلول هذا العام 2015 (مقارنة بـ 76,86 مليون في عام 2008)⁽⁸⁾، ويتفاوت حجم السكان بشكل بين فيما بين هذه الدول حيث في 2011 حققت الجزائر 36 مليون نسمة، في حين بلغ عدد سكان المغرب 32,3 مليون بينما نجد النسبة الأدنى بينهما في تونس إذ بلغت كثافتها السكانية 10,6 ملايين نسمة (الجدول رقم: 01) وتشير المراجعة السنوية للأعوام القادمة لتوقعات الأمم المتحدة إلى تزايد عدد السكان وتباين أحجامها السكانية بحسب المتغير الوسط على النحو التالي: الجزائر ستحتل الصدارة وذلك ببلوغها 40,5 مليون نسمة تليها المغرب بـ 38,7 مليوناً. بينما تبقى تونس على حالها. كما قدرت الفئة العمرية دون

كتلك المتعلقة بمكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي، سياسة التشغيل والتكوين والضمان الاجتماعي.⁽³⁾

أخذت دول المغرب العربي (الجزائر، تونس، المغرب) بخصوص السياسات الاجتماعية، بالمبادئ الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وعملاً بما نص عليه الميثاق العربي للعمل من تحقيق العدالة الاجتماعية، وتحقيقاً لما جاء في دستور منظمة العمل العربية من أحقية جميع البشر في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية، وسعياً إلى تحقيق أهداف منظمة العمل العربية في بلوغ مستويات متمثلة في التشريعات الاجتماعية عبر اعتماد خطط وبرامج لتذليل الفوارق والاختلافات التشريعية الاجتماعية بين الدول العربية.

ولأجل الوقوف على الجانب العملي بخصوص التزام أو عدم التزام دول المنطقة (الجزائر، تونس، المغرب) بالحقوق العمالية باعتبارها محور السياسات الاجتماعية في ضوء المعايير الدولية، طرحنا التساؤل التالي: هل تتضمن السياسات الاجتماعية المعتمدة بدول المغرب العربي مقاربة واضحة تفضي إلى تحقيق مفهوم دولة الرفاه أساسها القاعدة العمالية؟

وللإحاطة بالإشكالية الأساسية استعنا بالإشكالات الفرعية التالية:

- هل تعتبر السياسات الاجتماعية المعتمدة بالدول المغربية سياسة نابعة من إرادة وطنية بهدف حماية الأفراد وضمان حقوقهم، وإعطاء العامل مكانة تجعله قادراً على ضمان حياة كريمة؟ أم إنها سياسات تابعة وموجهة من الخارج؟

- إلى أي مدى تتأثر السياسات الاجتماعية الداخلية بالتحويلات الاقتصادية والسياسية العالمية؟

المحور الأول: المؤشرات الاجتماعية بالدول المغربية.

إن تقويم أي سياسة اجتماعية، أو طرح بدائل لها، من الضروري أن يرتبط بسياقها المجتمعي بأبعاده الاقتصادية والسياسية والثقافية، ارتباطاً وثيقاً وتتماسك حين يتعلق الأمر بمواجهة التغيرات

15 عاما في المنطقة بنحو 73 سنة في عام 2011 بحسب إحصائيات منظمة العفو الدولية.
جدول رقم:1: عدد السكان في الدول المغربية: (2000-2005-2011)

معدل المقروئية والإنفاق على التعليم لسنة 2005	معدل وفيات الأطفال دون الخامسة:	متوسط العمر المتوقع:	تعداد السكان بالملايين			
			2011	2008	2005	
72.6 بالمئة	32.3 لكل ألف	73.1 سنة	36	35,50	32,906	الجزائر
77.6 بالمئة	20.7 لكل ألف	74.5 سنة	10.6	10,029	10.1	تونس
56.1 بالمئة	37.5 لكل ألف	72.2 سنة	32.3	31,072	30,5	المغرب

مجموعة الإحصائيات والمؤشرات الاجتماعية، العدد السابع، الاسكوا، 2011 جدول تركيب (1).
تقرير منظمة العفو الدولية لعام 2012.
2- التعليم:

أساسه إلى مدى توافر الموارد المالية من جهة وتنوع مصادر التمويل من جهة أخرى، ومن بين مؤشرات كفاءة وفاعلية الإنفاق على التعليم جودة المستوى التعليمي لمخرجاته ومدى مواكبته احتياجات سوق العمل ومتطلباته، فرغم الاعتراف بالتوسع الكمي في التعليم تصاعديا إلا أنه يسجل ضعف مستوى التعليم ومخرجاته كما تشير الدراسات المتخصصة،⁽⁹⁾

إن حجم الإنفاق على التعليم في دول المنطقة كنسبة من الإنفاق العام الإجمالي تجاوز 25% بينما تتراجع هذه النسبة بين 20 و 25% لكل من الجزائر وتونس. هذا التفاوت يرجع في

جدول رقم:2: تطور بعض المؤشرات الديموغرافية للدول المغربية: (1970-1990 و2000-2007)

عدد السكان بالآلاف في سنة 2007	المواليد بالآلاف	مؤشر الخصوبة			معدل الولادات لكل 1000 ساكن				
		2007	2000	1990	2007	1990	1970		
أقل من 5 سنوات	أقل من 18 سنة								
3271	11780	704	2,4	3,2	4,6	21	32	49	الجزائر
830	3178	166	1,9	2,08	3,38	17	27	39	تونس
3005	11075	641	2,4	2,9	04	20	29	47	المغرب

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على المعطيات الإحصائية الواردة في:

- UNICEF, La situation des enfants dans le monde 2009 ; La santé maternelle et néonatale.
Institut National de la Statistique (INS), Tunisie, www.ins.tn

وكون موضوع العمل في المنطقة المغاربية يعد من أبرز الوجوه الرئيسية لإحداث الانصهار والاندماج الاجتماعي كانت الدعوة إلى التحفيز على وضع سياسة عامة ولفت الانتباه إلى ضرورة إعادة النظر لما يلي: (14)

- العمالة هدفا محوريا لسياسات التنمية في المنطقة.

- جعل إدارة سوق العمل عنصرا أساسيا في جدول أعمال الإصلاح.

يلاحظ أن حجم العمالة بالمنطقة منخفض مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، على الرغم من معدل نموها المرتفع والمتواصل ويعزى السبب وراء انخفاض نسبة القوى العاملة إلى ارتفاع عدد السكان دون 15 سنة كما يسجل ضعف مساهمة المرأة في سوق العمل، كما تجدر الإشارة إلى أن معدل نمو القوى العاملة في معظم الدول العربية مرتفع، حيث بلغ متوسط معدل النمو 3.4 في المائة في الفترة 2005، في حين تجاوز متوسط معدل نمو القوى العاملة على صعيد الدول فرادى. ويعزى هذا إلى استمرار النمو السكاني العالي، وتزايد مشاركة المرأة في أسواق العمل. (15) ومن المتوقع أن يستمر ارتفاع معدل نمو العمالة ومعدل نمو فئة السكان الناشطين اقتصاديا لعدة عقود قادمة نتيجة لتأثير مضاعف معدلات النمو السكاني السريع كما أن النمو العالي للسكان أدى إلى زيادة حجم الفئة العمرية الفتية من العمالة، وحسب البيانات المتاحة فإن نسبة البطالة وسط الشباب في الجزائر وصلت إلى 45%، (16) بينما كانت منخفضة وبنسبة 21.5% في عام 2008، بينما ظلت كما هي في نفس الفترة في تونس عند معدل 30%، وارتفعت في المغرب من 15.2% إلى 17.6% في نفس الفترة. وهو ما يترجم وجود قاعدة أكبر من العمالة الفتية في الجزائر، بالمقارنة مع تونس إذ كانت أكبر الشرائح العمرية هي: (20 و 29 سنة) (17)

وبما أن الفئة النشيطة من سكان تونس والمغرب وفق نسب متتالية هي: 9,8-10% هي نسب ضعيفة كان لها تأثير في تراجع قدرات الأسواق في استيعاب الأعداد الكبيرة من الوافدين الجدد إلى أسواق العمل ومنه فهي تشكل بروز وتنامي ظاهرة البطالة كظاهرة سلبية. وللإشارة، فإن تقرير منظمة العمل العربية لعام 2006 كان قد أشار إلى تقارب أو تساوي البطالة بين الجنسين في دول المغرب العربي ذكورا وإناثا على عكس باقي الدول العربية. (10)

بالمقارنة مع المعطيات سالفة الذكر وعلى غرار ما ورد (الجدول رقم: 2) (11) نجد أن الدول المغاربية قد حققت نتائج إيجابية تجسدت بالخصوص في التراجع المحسوس في مستويات الخصوبة التي تعتبر مؤشرا أساسيا في تحديد شكل التركيب العمري للسكان. هذا التراجع قد يكون له الأثر الإيجابي على مستوى النمو الاقتصادي، بالنظر إلى ارتفاع عدد السكان في سن العمل، وانخفاض عدد السكان المعالين، مما قد يسمح بأداء سريع للنمو الاقتصادي على المستوى الكلي، من خلال ارتفاع مستويات الادخار والاستثمار. أما بخصوص التطورات الاجتماعية الأخيرة، التي تشير إلى ارتفاع معدل النمو السكاني (جدول رقم: 1) ما يوحي بوجود تحديات كبيرة أمام هذه الدول، خاصة لتأثيره المباشر على معدلات الفقر والبطالة وتداعياتها على الخدمات الاجتماعية ونوعية المرافق العامة، (12)

3- التشغيل:

ترتبط سياسات التشغيل ارتباطا وثيقا بالسياسات الأمنية والاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم فإنها تعد بالأهمية بمكان على مستوى السياسات العامة في جميع الدول سواء كانت متقدمة أم متخلفة، ورغم تباين أدوار الدول من حيث تحولها من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق أو متدخلة منتجة فإن ذلك لا يقلل من أهمية هذه السياسات، ومن ثم فقد بات محور العمالة أحد مؤشرات المقارنة المهمة بين دول العالم، (13)

جدول رقم: 3 يمثل العمالة في الدول المغربية:

النسبة المئوية للقوى العاملة				نسبة الأطفال الذين يعملون - (%) (بين 05 و14 سنة)			حصة النساء من القوة العاملة البالغة (15 سنة وأكثر) (%)			القوة العاملة معدل النمو السنوي (%)		القوة العاملة من مجموع السكان (%)			
الخدمات		الصناعة		الزراعة		جملة	إناث	ذكور	2005	1980	1970	1995-2005	2005	1995	
2005	2005	1995	1995	2005	1995	2004-1999									
59.0	51.6	18.0	23.0	23.0	25.4	31.7	21.4	19.0	3.5	38.0	30.3	الجزائر
50.0	43.3	27.2	30.2	22.8	26.5	34.1	28.9	24.0	2.6	43.0	37.2	تونس
48.0	38.2	19.6	21.6	32.4	40.2	13.2	12.8	13.5	36.5	33.5	29.0	2.5	42.8	39.4	المغرب

وتجدر الإشارة إلى الدور الكبير للقطاع العام في استخدام العمالة في العديد من الدول العربية، وتجاوزت نسبة العاملين في هذا القطاع 25 في المائة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر وبلغت 20 و 10 (%) في تونس والمغرب على التوالي.

المحور الثاني: حقوق العمال في ضوء لاتفاقيات الدولية والإقليمية والتشريعات الوطنية.

إن أولى اهتمامات منظمة العمل الدولية هي تحسين أوضاع العمل والعمال قصد تحقيق عدالة اجتماعية وإرساء سلام عالمي، حيث جاء في ديباجة دستورها ما يلي: " بما أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم، إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية"⁽²⁰⁾ ولتفعيل هذا الأخير فقد استحدثت قواعد (معايير Normes) لأجل تنظيم العمل في مختلف الدول، ومن مدخل سيادة الدول وبالمراعاة لعدم التجاوز فقد سعت المنظمة لإقرار هذه المعايير بأساليب مختلفة، وذلك بوضع اتفاقيات دولية (conventions internationales) أو توصيات (recommandations) تهدف الدول الأعضاء إلى تجسيدها على أراضيها بسن تشريع، أو إصدار

جدول من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر التالية:

1- مؤشرات التنمية الدولية، البنك الدولي، قاعدة معلومات البنك، فبراير 2007.

2- مجموعة الإحصائيات والمؤشرات الاجتماعية، العدد الخامس، الإسكوا، 2002.

3- اليونيسيف، قاعدة المعلومات، جانفي 2006.

ويلاحظ على أسواق العمل العربية ندرة القدرات المعرفية العالية مقارنة مع أقاليم رئيسية أخرى، ويتفاوت حجم المخزون المعرفي فيما بين الدول العربية تبعاً لتفاوت دخولها، وتشير البيانات المتاحة لعام 2005 أن ما بين 32 و 46 في المائة من خريجي التعليم العالي متخصصين في العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون كما في المغرب،⁽¹⁸⁾ كما يبرز التفاوت فيما بين الدول في حجم العمالة في قطاع الزراعة، وترتفع نسبة القوى العاملة في القطاع الصناعي مثل تونس (إحصائيات 2005).⁽¹⁹⁾

1921 ثم الاتفاقية رقم: 84 لسنة 1947 ثم الاتفاقيتين رقمي: 87 و 98 كما أشارت إلى جانب حق الانضمام في تشكيل النقابات والانضمام إليها وحق الإضراب، وفي المادة التاسعة على الحق في الضمان الاجتماعي.⁽²³⁾

➤ **رعاية الأمومة والطفولة:** نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية من خلال المادة العاشرة منه على حماية الأسرة، وذلك من خلال رعاية الأمومة والطفولة.⁽²⁴⁾

➤ **المستوى المعيشي اللائق:** أشارت المادة الحادية عشرة على الحق في مستوى معيشي لائق لكل الأفراد وأسره، بما يتضمنه ذلك من ضرورة توفير الغذاء والملبس والسكن المناسب، والعمل على تحسين مستوى معيشة الفرد بصورة مستمرة.

➤ **الحق في الصحة البدنية والعقلية** جاء من خلال المادة 12 وجوب تمتع الأفراد بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية.

➤ **الحق في التعليم والثقافة:** نصت المادة الرابعة عشرة على مجانية التعليم في مراحله الأولى. كما تنص المادة 15 على أحقية مشاركة الأفراد في الحياة الثقافية والتمتع بعائدات التقدم العلمي وتطبيقاته، كما ينتفع الأفراد بحماية المصالح المادية والأدبية الناجمة عن جميع الأعمال العلمية والفنية والأدبية.

إن الملاحظة الواجب إيادؤها تتعلق بطبيعة الالتزامات القانونية الناشئة عن الحقوق والحريات الواردة في هذا العهد إذ لا تعدو أن تكون مجرد مناشدة للدول الموقعة لتضمين هذه الحقوق والحريات في دساتيرها، وقد يكون المفهوم هنا أن التزام الدول لا يعني أن مواطنيها سوف يتمتعون فعلاً بهذه الحقوق، فذلك مرهون بتمتع هذه الدول نفسها بقدرات وإمكانيات تسمح لها بالوفاء بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا العهد. كما ليس باستطاعة كافة الدول الموقعة

مقررات إدارية (مرسوم أو قرار وزاري أو بلاغ).⁽²¹⁾

1- المستوى الدولي:

تشكل اتفاقيات العمل الدولية والعربية الحد الأدنى للحقوق الاقتصادية للعمال.. وهي من معايير العمل الدولية والإقليمية، وللدول حق تقرير حقوق أخرى، وبما أن ضمانات حقوق العاملين هي القوانين والاتفاقيات التي نادى بها العهد الدولي 1948، فإن هيئة الأمم المتحدة قد آثرت إصدار اتفاقية دولية منفصلة تنص على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وهو الأمر الذي أثمر مجموعة من الحقوق والحريات على النحو التالي:⁽²²⁾

➤ **حق العمل:** يعتبر الحق في العمل من أسس الحقوق التي دعا إليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" محددًا الإطار العام الذي تلتزم من خلاله الأطراف الدولية وذلك بإتاحة الفرصة للعمل وهو ما عبرت عنه المادة (6) التي كرستها الاتفاقية رقم: 122 المتعلقة بسياسة العمالة المعتمدة سنة 1964، المستوجبة على الدول الأطراف ما يلي "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه"، وتكفل المادة: 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" التمتع بشروط عمل عادلة تكفل على وجه الخصوص أجورا ومكافآت عادلة ومنتساوية عن الأعمال المتساوية دون تمييز. فضلاً عن الحق في ظروف عمل آمنة وصحية، وتحديد ساعات العمل بما يسمح بتوفير أوقات مناسبة للفراغ والراحة، وبما يكفل للأفراد العاملين وأسره حياة كريمة ولاتقّة. (المادتان السادسة والسابعة).

➤ **الحق في تشكيل النقابات:** نص دستور منظمة العمل الدولية على مبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال عدة صكوك بدءاً بالاتفاقية رقم: 11 لسنة

• تحويل المعاش المستحق من العامل لأسرته عند المغادرة النهائية.

• اشتراكات التأمين إلى جهاز التأمين الاجتماعي في دولته أو أي قطر آخر يقرر الإقامة فيه نهائياً.

• ومن جهتها فالدولة تلتزم تضمين تشريعها الأحكام التالية:

❖ احتساب مدة الخدمة التي تؤدي خارج القطر في الوطن العربي ضمن خدماته المؤمن عليها لتكامل مدد الخدمة في بلده الأصلي أو بلد الاستقرار النهائي وتحويل الاشتراكات وفق التشريع الوطني.

❖ حق الاختيار في احتساب المعاش وفق أحكام النظام في بلده الأصلي أو البلد الذي انتقل إليه نهائياً وانتهت خدمته فيه.

❖ ضم مدد العمل للحصول على المعاش بشرط سداد الاشتراكات.

❖ منع ازدواجية الاشتراكات.

❖ حق جمع أكثر من معاش من خلال مدد خدماته في أكثر من قطر عربي.

❖ في حالة تعدد المعاشات تسوى طبقاً لأحكام التشريع الوطني.

وبخصوص العلاقات البينية فإن هذه الدول تعقد فيما بينها اتفاقيات لتنظيم:

○ تحصيل الاحتياطيات والمعاشات والاشتراكات.

❖ تنسيق الإجراءات وتبادل المستندات والمعلومات والبيانات.

○ تصفية أي حقوق مكتسبة.

3_ حقوق العامل في تشريعات ودساتير الدول المغاربية:

إن استحداث قواعد (معايير Normes) كما سبقت الإشارة إلى ذلك فإنه لأجل تنظيم العمل في مختلف الدول، ومن مدخل سيادة الدول وبالمراعاة

الوفاء بالالتزامات المترتبة على النص على مثل هذه الحقوق والحريات في دساتيرها على نحو متساو نظراً لتباين إمكانياتها وقدراتها الاقتصادية.⁽²⁵⁾

2- المستوى الإقليمي:

عملاً بما نص عليه الميثاق العربي للعمل فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية، وتحقيقاً لما جاء في دستور منظمة العمل العربية من أحقية جميع البشر في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية، وسعيًا إلى تحقيق أهداف منظمة العمل العربية في بلوغ مستويات متماثلة في تشريعاتها الاجتماعية العربية، فقد وضعت خطة لأنظمة التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم، والمحافظة على حقوق المؤمن عليهم. كما سعت هذه المنظمة الإقليمية إلى توحيد تشريعات التأمينات الاجتماعية مع بدايات تشكل الحكومة العربية بعد استقلال دولها، عبر اعتماد خطط وبرامج لتذليل الفروقات والاختلافات التشريعية الاجتماعية بين الدول العربية، على أمل توحيدها في مراحل لاحقة.

من خلال هذا كانت دساتير الدول العربية تقرر بأحكام الاتفاقيات التي تسري على جميع العمال العرب الوافدين للعمل في قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية، ولا تسري على من يستثنىهم التشريع الوطني أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية من الشمول بنظم التأمينات الاجتماعية. ومن ثمة فإن تشريع كل دولة عربية يؤمن للعامل ما يلي:⁽²⁶⁾

- الرعاية الطبية وخدمات التأهيل المهني.

- معاش الشيخوخة والوفاء والعجز.

- تعويض الدفعة الواحدة في حالات عدم توافر شروط استحقاق المعاش.

- الإعانات المالية في حالات العجز المؤقت والمرض والإصابة والحمل والولادة والبطالة.

كما للعمال العرب الوافدين الحق فيما يلي:⁽²⁷⁾

✓ تحديد المبالغ التي يجوز استقطاعها من الأجور مقابل المستلزمات والخدمات التي تشكل جزءاً من الأجور بما لا يزيد عن قيمتها النقدية الصحيحة.

ب - عدم التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس:

لتأمين شروط الحماية الأساسية للأفراد من قبل الدولة دون تمييز أو تفرقة، وباعتبار " أن جميع البشر متساوون في الحقوق والحريات،⁽³¹⁾ فقد دعت المادة 14 من الاتفاقية رقم 117 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ولأجل القضاء على جميع أشكال التمييز جميع الدول الأعضاء إلى التقيد بما يلي:

✓ تضمين تشريعات العمل والاتفاقيات على معاملة عادلة لجميع المقيمين بصورة قانونية في البلد.

✓ القبول في العمل في القطاعين العام أو الخاص.

✓ شروط التعيين والترقية.

✓ فرص التدريب المهني.

✓ ظروف العمل، تدابير الصحة والسلامة والرعاية.

✓ الإجراءات التأديبية.

✓ الاشتراك في التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية.

✓ تتساوى الأجور وفقاً لمبدأ معادلة الأجر مع القيمة في نفس العملية أو المؤسسة.

خاتمة:

تحتل الحقوق الاجتماعية مكاناً بارزاً في التشريعات الوطنية التي تسعى باستمرار لضمان وصولها إلى كل مواطن في المجتمع، ليؤمن على حياته وعلى حياة أسرته ومستقبلها، بغية التحرر من الخوف والجوع والمرض وما سواها من الأمور التي تهدد رغباته وأهدافه إلا أن الجدير بالذكر أن

لعدم التجاوز فقد سعت منظمة العمل الدولية لإقرار هذه المعايير بأساليب سبقت الإشارة إليها، كما أولت الاهتمام البالغ بحقوق العمال باعتبارهم " الأساس للقاعدة الصناعية" يتوجب على الحكومات ضمان أجرهم وحمايتهم من الأمراض المهنية وضمان حقوقهم عند العجز والشيخوخة، إضافة إلى اعتبارهم "مستهلكاً" يتوجب الاهتمام بسلامة صحتهم ونقاء وتوفير غذائهم ودعم قدرتهم الشرائية وهو ما أشير إليه في مؤتمر سيئول.⁽²⁸⁾ وعلى هذا فإن دول المغرب سعت في بناء منظومة حقوق العامل تزامناً وصدور "قوانين العمل الدولية"، حيث وضعت هذه القوانين حداً أدنى للأجور وساعات العمل، وحماية العاملين أثناء العمل وفي مواقع العمل... وغيرها من القوانين التي تؤكد "منطق الدولة التدخلية"، فضمنت دساتيرها وقوانينها مسترشدة وما تمت الإشارة إليه في العهود والمواثيق الدولية والإقليمية كما يلي:

أ - الرواتب والأجور وما يتصل بهما.

تحدد الأجور الدنيا للعمال عن طريق الاتفاقات الحرة (في إطار الثلاثية)، حيث تتخذ جميع الإجراءات لضمان اطلاع أرباب العمل والعمال المعنيين على المعدلات الدنيا السارية للأجور، وعدم جواز دفع أجور أقل من المعدلات الدنيا، أحقية العامل في الاستفادة بالأجر الناجم عن الفارق من حالة عدم تقاضيه المعدلات الدنيا بأثر رجعي منذ بدء سريان تطبيقه، ويخول له القانون الاسترداد بالمقاضاة أو بوسائل يجيزها القانون بالمرعاة للمهلة الزمنية التي يقرها التنظيم⁽²⁹⁾ ولضمان دفع جميع الأجور المستحقة بطريقة سليمة يلزم أصحاب العمل بتنظيم سجلات للأجور المدفوعة وتقديم كل البيانات المتعلقة بالعمال والأجور وذلك قصد ما يلي:⁽³⁰⁾

✓ تعريف العمال بحقوقهم المتعلقة بالأجور،

✓ منع أي استقطاعات غير مسموح بها من الأجور،

تحقيق "دولة الرفاه" المأمولة، كما يجب أن تكون هذه التدابير "متعمدة وعملية وموجهة بأقصى قدر من الوضوح.

الهوامش:

- (1) ندوة مشتركة بين منظمة العمل العربية، ومنظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية والعربية، 1995. إتمام المرجع
- (2) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تقرير اجتماع متخذي القرار حول السياسات الاجتماعية في دول إسكوا، القاهرة، ديسمبر 2002.
- (3) المرجع نفسه.
- (4) تقرير اجتماع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، حول السياسات الاجتماعية في دول إسكوا الأمم المتحدة نيويورك، 2002.
- (5) منظمة العمل الدولية، العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، الدورة 2013/01/20 التقرير الرابع، ط1، 2013، ص 29.
- (6) بهي الدين حسن، محمد السيد سعيد، المواثيق الأساسية لحقوق الإنسان... حقوقنا الآن وليس غدا، (القاهرة: مركز القاهرة لحقوق الإنسان، د.ت)، ص 40.
- (7) منظمة العمل العربية، موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، نحو سياسات وآليات فاعلة.
- (8) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تقرير السكان والتنمية، العدد الثاني "النافذة الديمغرافية فرصة للتنمية في البلدان العربية" الأمم المتحدة، نيويورك، 2005.
- (9) منظمة العمل الدولية، موجز التقرير العربي الأول لمنظمة

التركيبة العمرية للسكان تضع المنطقة المغاربية في مواجهة تحديات كبيرة بالخصوص في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما يدفع بشأن العمالة لخلق مناصب عمل وتكييف السياسات الاجتماعية، إضافة إلى ذلك فإن تحديات العولمة تفرض على الحكومات اتخاذ التدابير اللازمة التي تحول دون تفاقم ظاهرة البطالة، واستفحالها بين فئة الشباب، ومن ثم تفادي التبعات السلبية التي قد تتجر عن مثل هذه الأوضاع الاجتماعية المتردية كتلك التي شهدتها دول الجوار في السنوات الأخيرة. وعليه، فقد أصبح هدف تحقيق استفادة أكبر للعمال من ثمار النمو الاقتصادي الشغل شاغل للمجتمع الدولي منذ تسعينيات القرن الماضي، كما أخذت الدول المانحة على عاتقها مهمة مراجعة سياسات العون الإنمائي السائدة بهدف الخروج برؤية واضحة حول الاستراتيجية الملائمة والتوجهات اللازمة لتفعيل دور العون الإنمائي في اتجاه تحقيق تنمية مستدامة وعادلة، والقضاء على الفقر المدقع والعوز⁽³²⁾، ويتفاوت نطاق الالتزامات الحقوقية التي تلقىها المعاهدات الدولية على عاتق الدول الأطراف من معاهدة إلى أخرى، مما يلزم الدول على اتخاذ التدابير التشريعية، والمالية والإدارية والتعليمية والاجتماعية، التي تكفل الأعمال التدريجي على نحو كامل⁽³³⁾.

فتسعى الدول محل الدراسة للدعم المادي لتغطية حاجات العمال الماسة التي يفرضها ضغط تكامل ظاهرتي "الندرة الاقتصادية" و"الحاجات الإنسانية اللازمة" المهذدة لإنفاقهم العادي، إذ لا يمكن للدخل الفردي أن يؤمن لهم حاجاتهم الاعتيادية نظرا لضعف القدرة الشرائية للأفراد مقابل ازدياد الأسعار وندرة الحاجات والموارد أيضا، وتقصد الحكومة بدعم القدرة الشرائية للعاملين، الوصول في نهاية المطاف، إلى بناء قاعدة اقتصادية أساسها طبقة العاملين، المشغل الأساسي للاقتصاد وإنتاجيته الضرورية لتحقيق التنمية، والوصول النهائي إلى

والجزائر، والإمارات العربية المتحدة، وفلسطين، واليمن)، وعلى الرغم من أن مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان أكدت على وجود بعض الأحكام المخالفة للأعراف والمعايير الدولية منها أحكام تخص حقوق غير المواطنين. المادة (32) إلا أن المجتمع الدولي رحب بهذا التصديق باعتباره خطوة إيجابية في طريق تحسين حماية الأفراد الذين يعيشون في المنطقة العربية (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان).

(28) إعلان سيئول تم تبنيها في 29 حزيران 2008 من قبل نحو خمسين مندوباً للحكومات، والشركات متعددة الجنسيات، ومؤسسات الضمان الاجتماعي، ومبثات السلامة والصحة، وأصحاب العمل، والعاملين، الإعلان بمثابة وثيقة لبناء ثقافة عالمية للسلامة والصحة المهنية - يؤكد على وجوب الاعتراف بأن بيئة العمل الآمنة والصحية هي حق أساسي وجوهري من حقوق الإنسان - يقر بالدور المهم لمؤسسات الضمان الاجتماعي لدعم الوقاية وتوفير الخدمات العلاجية، وإعادة التأهيل.

(29) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 117/المادة:10، الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، 98.

(30) المادة 11. المرجع نفسه.

(31) إن الميثاق يضمن تمتع كافة الأفراد بكافة الحقوق والحريات الواردة فيه دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أي تفرقة بين الرجال والنساء، مادة (2) ولكل فرد الحق في الحياة وفي الحرية وفي سلامة شخصه، المادة (5)، وجميع الأفراد متساوون أمام القانون مادة(9) (وَألا يُعامل أي فرد معاملة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة أو حاطة بالكرامة، مادة (13) وأن يتمتع بحرية الحراك مادة (20). وألا يتعرض للسخرة مادة (31).

(32) مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، كوبنهاغن، الدنمارك، عام 1995.

(33) إن توصية منظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 رقم (202) ، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة بعد المائة في جويلية 2012، توفر الإرشاد إلى الدول الأعضاء بغية مواصلة مد نطاق الضمان الاجتماعي وإنشاء نظم

العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، نحو سياسات وآليات فاعلة، د.ت.

(10) موجز التقرير العربي الأول، المرجع نفسه.

(11) تقرير منظمة العفو الدولية لعام:2012.

(12) ابراهيم (قويدر)، الشباب والبطالة بالمغرب العربي، مجلة المغرب الموحد، العدد الرابع، جانفي 2010.

(13) منظمة العمل العربية، الموجز، مرجع سبق ذكره.

(14) مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، جنيف، جويلية 2009

(15) مؤشرات التنمية الدولية، البنك الدولي، قاعدة معلومات البنك، فبراير 2007.

(16) الحسن عياشي، مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق، تحديات البطالة في المغرب العربي، أوراق كارنيغي، مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي، العدد 23، يونيو 2010.

(17) اليونسيف، قاعدة المعلومات، جانفي 2006.

(18) UNESCO Institute For Statistics – data Base.

(19) Institut National de la Statistique (INS), Tunisie, www.ins.tn

(20) ديباجة منظمة العمل الدولية

(21) ندوة مشتركة بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية،

دمشق، 15-19 يناير 1995، ص 14.

(22) جابر (سعيد عوض) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في

الدايات العربية: رؤية مقارنة، د.ت

(23) حمادة ابونجمة، علاقات العمل الجماعية في المعايير

الدولية www.wikipedia.net. تاريخ تصفح الموقع 20/01/2014.

جابر سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 87. (24)

المرجع نفسه. ص 90. (25)

(26) الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي، الاتفاقية رقم «14»

بنغازي، ليبيا، مارس 1981

(27) تم إدماج بعض الأحكام الموجودة في الاتفاقيات الدولية في

الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي تبناه مجلس جامعة الدول العربية

بقرار رقم 5437 يوم 15 سبتمبر 1994. ودخل حيز التنفيذ في 2008

بعد أن صدقت عليه سبع دول عربية هي (الأردن، والبحرين، وليبيا،

ضمان اجتماعي شاملة. وتأتي التوصية رقم 202 في سياق استمرارية الجهود السابقة المبذولة على الصعيد الدولي، أي من خلال الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لعام 1998، من أجل تعزيز الإطار القانوني للحقوق في العمل.