



الفضاء الجمعي
.٥.٥.٨ | +٢٥٢:١٢١
ESPACE ASSOCIATIF

بشراكة مع :
شبكة المنظمات العربية غير الحكومية
للتنمية

" الحق في الشغل "

21 دجنبر 2011 – الرباط



الفضاء الجمعي

55، زنقة ملوية، الشقة 1، أكدا، الرباط
الهاتف: 05 37 77 43 41 / الفاكس: 05 37 77 41 83
البريد الإلكتروني: contact@espace-associatif.ma
الموقع الإلكتروني: www.espace-associatif.ma

الفرس

- 1- تقديم عام لواقع الحق في الشغل
- 2- ورشة العمل حول الحق في الشغل
- 3- مناقشة وخلصات

1- تقديم عام لواقع الحق في الشغل :

تحولت البطالة إلى الجزء الذي يخفي باقي المجالات المرتبطة بالتشغيل، سواء منها القانونية أو المؤسساتية، وأضحت تحديا ثابتا يواجه مختلف الحكومات المتعاقبة منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، باعتبارها الفترة التي توضحت خلالها نتائج تفعيل برنامج التقويم الهيكلي الذي تمحور حول تقليص النفقات العمومية وتخفيض كتلة الأجور، من خلال التحكم في وتيرة التوظيف وإحداث المناصب المالية الجديدة.

وهكذا ستتوارث الحكومات المتعاقبة في المغرب هذا الملف وتراكماته، وستعمل على إقناع كافة الأطراف المعنية بأن الدولة لم تعد هي المشغل الوحيد والأساسي، وبأن منافذ أخرى يجب تجربتها ومنها التشغيل الذاتي والقطاع الخاص. غير أن حجم المقاولات المغربية ومعدل نمو الاقتصاد من جهة، وتعقيدات التمويل البنكي للاقتصاد ومضامين النظام التعليمي من جهة ثانية، سيعيقان هذا التحول الذي راهنت عليه الحكومات.

لقد التزم المغرب دستوريا باحترام حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها دوليا، وصادق على عدة اتفاقيات دولية تتعلق بالشغل، وقضى سنوات عدة في التهيئة لمدونة الشغل قبل المصادقة عليها، وعمد إلى إحداث إصلاح في المنظومة التعليمية لتيسير "ربط التعليم بمحيطه الاجتماعي والاقتصادي"، لفتح إمكانيات اندماج الخريجين حاملي الشهادات في دورة الإنتاج.. إلخ، غير أن ما تم إنجازه، لحد الآن، لم يكن في مستوى تحقيق النتائج المعبر عنها من طرف الحكومات نفسها، سواء على مستوى تفعيل النصوص القانونية والتزامات المغرب الدولية أو خلق مناصب الشغل.

فقد التزمت آخر حكومة وهي المنبثقة عن الانتخابات التشريعية لسنة 2007، بإحداث 250.000 فرصة شغل سنويا، كما أعلنت عن عدد من الآليات والإجراءات والبرامج التي تتغيا تحقيق هذا الهدف. وأكد الوزير الأول في التصريح الحكومي أن السلطة التنفيذية تتوخى من خلال هذا الهدف "تخفيض نسبة البطالة، على المستوى الوطني، إلى % 7 في أفق سنة 2012". وأنها أعدت لهذا الغرض، "سياسة اقتصادية عامة واستراتيجيات قطاعية ستمكن من رفع معدل النمو ليصل إلى % 6 سنويا".

وذهبت الحكومة إلى "أن هذا التحدي في المتناول بالنظر إلى الانعكاسات الإيجابية لهذه السياسة الاقتصادية على مكونات الاقتصاد الوطني، والتي ستتولد عن الأوراش الهيكلية الكبرى أو عن الإستراتيجيات القطاعية الجاري بها العمل في مجالات السياحة والصناعة التقليدية والنسيج والصيد البحري والمهن العالمية الرائدة، إضافة إلى ما ستنجحه التدابير المتخذة لتحسين مناخ الاستثمار".

كما التزمت الحكومة بالعمل "على مواصلة السياسة الإرادية لإنعاش التشغيل، المنبثقة عن "مبادرات التشغيل" والتي تسعى إلى إدماج حوالي 200.000 من الشباب الحاملين للشهادات الباحثين عن عمل"، في إطار برنامجي "إدماج" و"تأهيل"، وتشجيع التشغيل الذاتي من خلال برنامج "مقاولتي".

الحكومة ستلتزم، أيضا، بـ"خلق المزيد من فرص الشغل"، من خلال "مساعدة المقاولات قصد

ولوج الأسواق الجديدة، والعمل على توسيع قاعدة المقاولات المتوسطة التي تشكل قنطرة ضرورية للاندماج في النسيج الاقتصادي الوطني؛ وتخصيص حصة دالة من الصفقات العمومية للمقاولات الصغرى والمتوسطة؛ وتسهيل ولوجها إلى مصادر التمويل وإصلاح نظام التأمين، وتطوير رأسمال المجازفة؛ وتقليص آجال تسديد الدولة لمستحقات المقاولات؛ ودعم القروض الصغرى لتشجيع إنشاء المقاولات الصغرى".

وبالنسبة لإدماج الشباب حاملي الشهادات العليا، ذكر التصريح الحكومي أنه "تم تخصيص جزء من المناصب المقيدة في الميزانية العامة للدولة تيسيرا لولوجهم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية. ورغم محدودية هذا المنفذ الأخير الذي لا يسمح باستيعاب الأعداد الهائلة من هذه الفئة، ستعتمد الحكومة مقاربة إرادية وتضامنية وتفضيلية كي يستفيد أكبر عدد ممكن منهم في إطارها، من 16.000 منصب شغل، ستحدث برسم مشروع قانون المالية لسنة 2008".

وفي نهاية سنة 2010، وبمناسبة التصويت على قانون المالية لسنة 2011، خصصت الحكومة 18802 منصبا ماليا، استفاد قطاع التعليم بمختلف أسلاكه من 6340 منصبا ووزارة الداخلية من 6000 منصب، تم وزارة الصحة من 2000 منصب فوزارة العدل من 1000 منصب تم إدارة الدفاع الوطني من 1000 منصب. في حين تم تخصيص المناصب المتبقية لفائدة 22 مؤسسة عمومية منها الوزارات والمندوبيات.

ورغم أن الحكومة غيرت من منهجيتها في التعاطي مع موضوع التشغيل، فقد ضل هذا الموضوع يمثل إشكالية ضاغطة. فقد دأبت الحكومة، في السابق، على الإعلان عن عدد من المناصب المحدثة لا يزيد عن عدد المناصب الشاغرة كل سنة بسبب تقاعد أصحابها، بمعنى أنها كانت تعوض فقط من يحالون على التقاعد في حدود 7000 منصب شغل، قبل أن يتضاعف هذا العدد إلى أزيد بقليل من 18000 منصب شغل، كما في حالة قانون المالية لسنة 2011.

إن مضامين التصريح الحكومي وكذلك التدابير المتخذة في إطار قانون المالية يدفع إلى الاقتناع بأن السلطات العمومية جعلت حل معضلة التشغيل مرتبطا بالمشاريع المؤقتة والمقاولات الخاصة، كما يتبدى في قطاع الأشغال العمومية والبناء، ما يفسر عدد مناصب الشغل المحدثة من قبل هذا القطاع، تم وضعت مسؤولية تسويته على عاتق القطاع الخاص بنسبة كبيرة. فالحكومة تراهن، على "الأوراش الهيكلية الكبرى"، و"الإستراتيجيات القطاعية"، و"التدابير المتخذة لتحسين مناخ الاستثمار" من جهة، ومن جهة ثانية على الإجراءات الموجهة لصالح المقاولات والقطاع الخاص وخاصة "مساعدة المقاولات قصد ولوج الأسواق الجديدة"، و"توسيع قاعدة المقاولات المتوسطة"، و"تخصيص حصة دالة من الصفقات العمومية للمقاولات الصغرى والمتوسطة"؛ و"تسهيل ولوجها إلى مصادر التمويل وإصلاح نظام التأمين"... إلخ.

لقد تطلب إصدار مدونة الشغل الكثير من العقود والاجتماعات بين الدولة والنقابات واتحاد الباطرونا. غير أن التصويت على مضامين هذه المدونة سيثير رد فعل الاتحاد العام للمقاولات بالمغرب، الذي سيعمل في وقت لاحق على "استدراك" الوضع من خلال إصدار "كتاب أبيض" اعتبر فيه أن التشريعات الحالية هي عراقيل تحد من نمو وتطوير قدرة المقاولات على المنافسة، ودعا إلى اعتماد المرونة لتحقيق الغايات الاقتصادية العامة وتلك الخاصة بالمقاولات. وجاء في الكتاب الأبيض أن "إحداث

مناصب الشغل مرتبط بشكل قوي بتقنين سوق التشغيل: فإذا كان الهدف هو التشغيل، فإن القانون لا يأخذ بعين الاعتبار سوى التشدد في حماية مناصب الشغل الموجودة. لكن، إذا كان لا يشجع، في نفس الآن، على إحداث مناصب شغل جديدة بسبب الإكراهات الثقيلة التي تتطلبها هذه الحماية، فإنه سيقوي من واقع الهشاشة الجماعية" (1).

إن إخراج مدونة للشغل، والتزام الحكومة في تصريحها بالرفع من عدد المناصب المحدثّة من طرف القطاع العام والقطاع الخاص لم يحقق النتائج المنتظرة. فبعد أربع سنوات، أي في سنة 2010، صدر بحث للمندوبية السامية للتخطيط (2)، سجل أن "الحجم الإجمالي للشغل ارتفع بـ120000 منصب مقارنة مع سنة 2009، وذلك نتيجة إحداث 69000 منصب شغل بالمدن و51000 منصب بالقرى. واستقر معدل البطالة على المستوى الوطني في 9,1 ٪ (13,7 ٪ بالمدن و3,9 ٪ بالقرى، وارتفع معدل الشغل الناقص من 10 ٪ إلى 11,6 ٪". "وكنتيجة لذلك، يضيف بحث المندوبية السامية للتخطيط، انتقل الحجم الإجمالي للتشغيل من 10285000 سنة 2009 إلى 10405000 سنة 2010".

واعتبر البحث أن قطاعا البناء والأشغال العمومية وقطاع الخدمات هما أهم القطاعات المحدثّة لمناصب الشغل سنة 2010، بواقع 63000 منصب للقطاع الأول (بزيادة 6,6 ٪) و35000 بالنسبة للقطاع الثاني (بزيادة 0,9 ٪).

أما على مستوى البطالة فقد سجلت المندوبية السامية للتخطيط بأن عدد العاطلين "عرف ارتفاعا بـ0,8 ٪ على المستوى الوطني منتقلا من 1029000 عاطل خلال سنة 2009 إلى 1037000 سنة 2010، أي بزيادة قدرها 8000 عاطل، كلهم حضريون. ليستقر معدل البطالة في 9,1 ٪ ما بين سنة 2009 وسنة 2010".

إذا كانت السلطة التنفيذية، من خلال التصريح الحكومي، قد التزمت بتحقيق أهداف محددة في مجال التشغيل بشكل عام، وقدمت سقفا مرقما، فإن قانون المالية الذي تم التصويت عليه في سنة 2011، أي ثلاث سنوات بعد التصريح الحكومي وتوضيح نوايا السلطة التنفيذية، أكد أن الهدف لم يتحقق، قبل أن يأتي بحث المندوبية السامية للتخطيط ليبين، استنادا إلى معطيات رقمية، واقع البطالة.

بعد سنة سيعمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المحدث مؤخرا، على الاشتغال على موضوع "تشغيل الشباب"، وهو ثاني أكبر القضايا التي اشتغل عليها المجلس بعد الميثاق الاجتماعي الجديد، وهو مؤشر غني يحيل على الدلالة الاستعجالية والسياسية لتسوية هذا المشكل، فضلا عن كونه جاء في سياق مجتمعي وإقليمي خاص، مرتبط بتفاعلات الربيع العربي وخاصة في نسخته المغربية.

وما يبرر اعتمادنا، بالإضافة إلى ما سبق، على نتائج البحث الذي أنجزه المجلس هو كونه:

- مؤسسة تجمع أطيافا متعددة الاختصاص والانتماء السياسي والنقابي؛

- ينظر إلى معضلة تشغيل الشباب من زاوية تحليلية تكشف العوامل المتعددة والمتشابكة التي تنتج البطالة، وهو بذلك يوفر السند التحليلي للمعطيات الرقمية التي جاءت في تقرير

المدنوبية السامية للتخطيط؛

- مؤسسة أفقية وآلية لتقديم الاستشارة لمختلف الفاعلين السياسيين في الحكومة والبرلمان، وبالتالي التأثير في صناعة القرار السياسي مركزيا وترابيا، وهو وضع يجعله ماثرا في واقع التشغيل مستقبلا؛

- يقدم توصيات مهمة يمكن استغلالها.

من هذا الموقع وبهذه الصفة، أنجز المجلس الاقتصادي والاجتماعي تقريرا حول "تشغيل الشباب" (3) صادقت عليه الجمعية العامة بتاريخ 22 دجنبر 2011، اعتبر فيه "أن تشغيل الشباب يجب أن يمثل أولوية وطنية، وأن مسؤوليته تقع على عاتق جميع الفاعلين العموميين والخواص والجمعويين". وسجل أن "الرهان يتمثل في جعل معادلة تشغيل الشباب ليس كعائق يتعين العمل على تجاوزه، وبل أيضا فرصة حقيقية للرفع من قيمة الموارد البشرية الوطنية، كي تصبح رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا".

خلاصات المجلس جاءت بناء على أبحاثه التي أوصلته إلى أن تشغيل الشباب يتميز "بنسبة نشاط منخفضة لا تتجاوز 48 بالمائة بالنسبة إلى الشباب ما بين 15 و34 سنة، الذين يمثلون أكثر من نصف السكان في سن العمل. هذه الوضعية تجعل نسب البطالة المسجلة برسم سنة 2010 مثيرة للقلق، حيث تبلغ النسب 14,8 بالمائة عند الشباب من الفئة العمرية 15-34 سنة و16,7 بالمائة عند الشباب من فئة 15-24 سنة".

من بين المظاهر المميزة لبطالة الشباب، حسب تقرير المجلس الاجتماعي الاقتصادي "طول مدة البطالة، بحكم أن 65,8 بالمائة من الشباب العاطلين يعانون البطالة منذ أزيد من سنة، علما أن هذه النسبة ترفع إلى 74,4 بالمائة بين صفوف حاملي الشهادات العليا. كما أن ثلاثة أرباع الشباب العاطلين في الوسط الحضري يعانون من البطالة منذ أزيد من سنة".

من باقي السمات أيضا أن "تشغيل الشباب يظل هشاً وغير مستقر، نظرا لكون مناصب الشغل التي يشغلها الشباب غالبا ما هي أقل أجرا من غيرها، ونادرا ما تكون تعاقدية وقلما تتمتع بنظام حماية اجتماعية".

وركز تقرير المجلس على عاملين اثنين يفسران إنتاج وإعادة إنتاج بطالة الشباب وتحدث عن أن "نسبة البطالة ترتفع بارتفاع المستوى الدراسي وكذا في الوسط الحضري، وهي مفارقة تؤكد عدم ملائمة أنواع التكوين المتوفرة مع حاجات عالم الشغل، واستمرار نمط من النمو يوفر عدد غير كاف من مناصب الشغل المؤهلة".

وطرح المجلس إشكالية بطالة الشباب في ارتباط برهانات سياسية وتدييرية كبرى، حيث دعا التقرير إلى "ضرورة الإسراع بمواجهة هذه التحديات حفاظا على التماسك الوطني وصونا له من كل خطر، ولكي لا نتفاهم أزمة الثقة في المؤسسات التربوية ومعها ابتعاد الشباب عن الحياة المهنية، وأخيرا كي لا تبقى الوظيفة العمومية تبدو بمثابة المخرج الوحيد من الأزمة".

المجلس الاجتماعي والاقتصادي اعتبر أن "إنعاش الشغل لن يتطور إلا حول دعم وتحفيز القطاع الخاص، وهو ما يبقى رهينا بمدى ميل الفاعلين الاقتصاديين إلى الاستثمار". على اعتبار أن "السياسات التي أتت أفضل النتائج هي التي عرفت التوفيق بين المعالجة الاقتصادية والمعالجة الاجتماعية لمعضلة بطالة الشباب، واستطاعت وضع إطار مؤسسي قادر على تعبئة الفاعلين حول هذه الأهداف".

لأجل ذلك، طرح المجلس الاجتماعي والاقتصادي ضرورة العمل على ثلاث واجهات كبرى "لتحفيز التشغيل وإعطاء نفس جديد للآليات العمومية لمحاربة بطالة الشباب"، وهي:

أولا، "إحداث تغيير ملموس في نموذج النمو الاقتصادي.. يعتمد على توجيه أفضل للدخار والاستثمار، في اتجاه قطاعات ذات قيمة مضافة عالية..";

ثانيا، "إعادة النظر في النظام التربوي والتكويني للموارد البشرية، بما يتيح لشبابنا أن يكتسبوا مبكرا مبادئ المسؤولية والاستقلالية الذاتية وأن يطوروا روح المبادرة الشخصية.. وبذل مجهود لدعم التلاؤم ما بين التكوين والتشغيل، وذلك عبر إحداث مسالك جديدة منسجمة مع الاستراتيجيات القطاعية..";

ثالثا، "الحاجة إلى حكمة ترابية جديدة تحرر الطاقات وتعبئ المبادرات المحلية". في ارتباط بنظام الجهوية الموسعة المرتقب تفعيله.

وانتقد المجلس الآليات العمومية القائمة التي تشتغل على موضوع تشغيل الشباب، والتي اعتمدت برامج متعددة، ويتعلق الأمر ببرامج "إدماج" و"تأهيل" و"مقاولتي"، حيث اعتبر أنه "رغم ما يشتمل البرنامج الأولان من جوانب إيجابية، إلا أن نتائجهما الكمية تظل أدنى من أن تستجيب لواقع بطالة الشباب، علاوة على أنه لا يستفيد منها إلا حجم محدود من الشباب العاطلين". ودعا المجلس إلى "إعادة ضبط وترشيد الحكامة والوساطة في مجال التشغيل"..

واقترح المجلس "وضع برنامج وطني واسع ينتظم حوله مجموع الفاعلين"، واعتماد مقاربة جهوية وإجراءات خاصة بكل مجال ترابي، وحدد هذه الإجراءات في عشرة، ويتعلق الأمر بـ:

- إحداث مجالس لإنعاش التشغيل وفق منظور جديد لمهامها ومكوناتها؛
- إحداث مرصد حقيقي يعنى بالتشغيل والتكوين؛
- وضع موارد مالية على صعيد التراب الوطني لتمويل السياسات المعتمدة على المستوى الجهوي؛

- إعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش وتشغيل الكفاءات؛
- إنعاش المقاولات الصغرى جدا عبر بنية مخصصة لها؛
- احتضان المقاولات الصغرى جدا ومصاحبة تطورها؛
- مشاتل المقاولات من أجل تسهيل نشوء المقاولات الصغرى جدا؛
- الشغل المدعم لفائدة الشباب في وضعية بطالة طويلة الأمد؛
- تحسين قابلية تشغيل الشباب؛

- تعزيز دينامية عرض الشغل.

الهوامش:

- (1) "الكتاب الأبيض: من أجل دعم وتقوية دينامية الاقتصاد المغربي". ص 64.
- (2) "النشاط، الشغل والبطالة". بحث للمندوبية السامية للتخطيط.
- (3) "تشغيل الشباب"، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 22 دجنبر 2011.

1- ورشة العمل حول الحق في الشغل

ذكر مسير الورشة التي خصصت للتشغيل، بالهدف المتوخى من تنظيم لقاء مماثل، مركزا على ضرورة الوقوف عند الاختلافات التي تعرفها السياسات العمومية في المجال المذكور، في سياق الحراك العربي الذي تعرفه المنطقة. وأضاف، في نفس الإطار، أن الحق في الشغل هو حق أساسي، بل هو حجر الزاوية في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، ولذلك خصصت له العديد من المواد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما قامت المنظمة الدولية للعمل بمجموعة من الاجتهادات من أجل تطوير الحق في الشغل، والحديث عن الشغل الكريم.

الورشة شارك فيها عدد من المتدخلين تناولوا عدة محاور همت العولمة المالية وتأثيراتها على الشغل؛ وتحليل حالة ميدانية تتعلق بوضع العملات والعمال بمنطقة شتوكة آيت باها بالجنوب المغربي، تم الحق في الشغل في ارتباط بإصلاح مدونة الشغل، قبل محور الانتقال من الحق في الشغل إلى الشغل الكريم.

إن الربط بين العولمة المالية والحق في الشغل، يعد إجراء منهجيا ضروريا لتفسير جوهر معضلة التشغيل. فالعولمة باعتبارها سيرورة من الاندماجات التي تتم بشكل تراتبي، لا تحدث بنفس الشكل في كل البلدان، ولذلك تختلف آثارها من بلد ومن قطاع إلى آخر، مما يعنى، منذ البداية، ضرورة التأكيد على أن هذه السيرورة ليست مفيدة لكل البلدان.

وتحليل الرأسمالية المالية إلى الانصهار النقدي البنكي، أساسا، مع الرأسمال الصناعي في شكل احتكارات كبرى على الصعيد العالمي، حيث إن هناك مؤسسات مالية تهتم بالاستثمار في القطاعات الكبرى بطريقة احتكارية لتتحكم في الإنتاج والتبادل التجاري، بل وفي سياسة الحكومات من خلال التدخل في تركيبة الحكومة أو من خلال التدخل العسكري.

وفي ارتباط بطبيعة اشتغال الرأسمالية المالية، فإن هدف هذه التكتلات والاحتكارات لا يقتصر فقط على الربح وإنما يتجاوزه إلى تحديد وتيرة الربح ومجالات الاستثمار التي تتيحها، واختيار القطاعات التي تسمح بالربح في أقصر فترة ممكنة.

كما أن المنافسة بين الشركات لم تعد واردة، والحالة هذه، ما دام منطق الاحتكارات هو الذي أصبح سائدا. ولذلك، اقتضت المنافسة على هامش الربح الذي يتم استخلاصه من كلفة الإنتاج وليس من سعر التسويق. وتحقيق هذا الهدف يتم من خلال التركيز على أحد العناصر المهمة في سلسلة الإنتاج والضغط عليه لتقليل كلفة الإنتاج، ويتعلق الأمر باليد العاملة. وبذلك، فإن التنافسية تتم في مجال الضغط على اليد العاملة وكلفة الإنتاج، من خلال تخفيض الأجر وعدم احترام التكاليف الاجتماعية، والطرده.

ومن النتائج المترتبة عن هذا الوضع، يتم فك الارتباط بين الأجر والإنتاجية، عكس ما كان في السابق، الشيء الذي انعكس على دور الاتفاقيات الجماعية، مثلا، التي لم تعد ملزمة للرأسمال، وكذلك قانون الشغل بعد إفراغه من مضمونه، حيث لم يعد شرط الاستقرار في العمل مضمونا بعد تفعيل مبدأ مرونة الشغل الذي يعني إمكانية فصل العمال وطردهم بدعوى التكيف مع وتيرة الإنتاج وعروضه. كما أن اقتناص الرأسمال المالي للقطاعات المرعبة والاستثمار فيها يخلق وضعا مختلفا، حيث تتفاوت

أهمية القطاعات على مستوى حجم التشغيل بالخصوص مما يفسر نمو قطاعات محددة على حساب أخرى.

والخلاصة أن السمات المميزة للعولمة لا يمكن النظر إليها من دون استحضار الارتباط بين الرأسمالية المالية وتحكمها في تراتبية القطاعات، والآثار المترتبة عن هذا الارتباط، سواء كانت احتكارا أو استغلالا لليد العاملة، أو تراجعا عن المكتسبات الاجتماعية لصالح وضع يتسم بالهشاشة.

لا يمكن الحديث عن نتائج البحث الميداني الذي تم إنجازه حول منطقة اشتوكة آيت باها في الجنوب المغربي، دون استحضار دور الدولة في حماية وإعمال قانون الشغل.

إن قانون الشغل يتولى عدد من المهام: مهمة اقتصادية ومهمة اجتماعية بل وسياسية أيضا، وعدم تطبيق القانون سيكون له تأثيرات في المجالات المذكورة سابقا، بحيث، وبالإستناد إلى بعض الأبحاث الدولية، يتبين أن معدل الوفيات وضعف الاستقرار العائلي يرتفع لدى الأشخاص غير المستقرين في العمل مقارنة بالحالات التي تعيش وضعها مختلفا.

تتطلب إثارة العمل في القطاع الفلاحي وعدم الاستقرار في الشغل الحديث عن الأجر. وفي هذا الصدد، تجب الإشارة إلى أن القطاع الفلاحي بالمغرب يعاني من التمييز غير المبرر، بسبب الفرق الكبير في الأجر مقارنة بالقطاع الصناعي، وهذا التمييز هو نتاج مباشر لعدم تفعيل القانون، كما يمتد التمييز إلى ساعات العمل بين القطاعين، تم عدم التصريح بالعمال حيث لا يتجاوز نسبة العمال الزراعيين الصريح بهم 6 %.

ومن المهم الإشارة، هنا إلى أن عدد العمال الزراعيين بالمغرب بلغ 800000 عاملة وعامل، 100000 منهم فقط يستفيدون من التغطية الصحية.

إن عدم الاستقرار في العمل هو معطى يخدم مصلحة المشغل، مادام هذا الأخير يتمكن من تقليص تكلفة الإنتاج، ويشجع التعامل مع العمال الموقتين، هذا الوضع أصبح تابثا بعد ظهور شراكات المناولة التي تقوم بدور الوسيط بين المشغل والأجير، وتوفر اليد العاملة دون التقيد بمقتضيات قانون الشغل.

لقد تطلبت المصادقة على قانون الشغل أزيد من 20 سنة، بسبب التجاذب بين مختلف الفاعلين حول الصيغة النهائية لمضامينه. وبعد ذلك، ورغم التوافق الذي تم التوصل إليه حول مقتضيات مدونة الشغل، ستتدخل وزارة التشغيل وتعهد إلى إخراج "برنامج الملائمة الاجتماعية" بدعوى منح الفرصة للمقاولين ليقوموا بتطبيق مدونة الشغل بشكل تدريجي، وفي ذات الوقت طلبت من النقابات أن تلتزم بالسلم الاجتماعي، الشيء الذي يجسد بوضوح أسلوب الدولة في تطبيق القانون.

ويعتمد القطاع الفلاحي، بنسبة كبيرة على يد عاملة نسوية، لأن هذه الفئة تقبل بشروط العمل كيفما كانت. ما يفسر الوضع الذي تعيشه منطقة شتوكة آيت باها. وبالإستناد إلى نتائج بحث أنجز حول المنطقة المذكورة، يتبين أن أغلب العاملات والعمال هم نازحون من مناطق بعيدة، بلغوا هذه المنطقة واستقروا بها في ظروف غير ملائمة بل وتزوجوا فيما بينهم من دون وثائق مما أثر على مستقبل الأبناء. كما أن العمال لا يتوفرون على وسائل الوقاية والسلامة كما ظهر، مثلا، لدى العمال الذين يستعملون المبيدات.

بالمقابل، فلجان البحث والمصالحة التي نصت عليها مدونة الشغل، وجعلت منها آلية لحل النزاعات، لا تقوم بتفعيل اختصاصاتها، حيث إن الاجتماعات التي يتم عقدها تهتم، حصريا، بتسوية الهاجس الأمني وليس بإنفاذ القانون.

ورغم الاهتمام المتزايد بالحقوق السياسية فإن عمق الحقوق يظل دائما اجتماعيا واقتصاديا. وبالرجوع إلى المراحل التي مر منها تشريع الشغل بالمغرب، تميزت المرحلة التي عرفت دخول الاستعمار، بتحقيق العديد من المكاسب، لأن استقدام أطر وعمال فرنسيين أجبر الإدارة الاستعمارية على نقل النصوص الفرنسية وتطبيقها في المغرب، وفي ما بعد ستعمق الحقوق العمالية مع بداية الاستقلال.

إن تطور الحقوق العمالية أو تراجعها يتم دائما تبعا لإيقاع الصراع بين الرأسمال والعمل، حيث سيبدأ التراجع عن الحقوق العمالية في المغرب مع بداية تطبيق برنامج التقويم الهيكلي في بداية الثمانينيات من القرن الماضي، ومع اشتداد حدة العولمة الليبرالية سيتم ضرب باقي الحقوق.

لقد قدمت العديد من الذرائع لتسوية إعادة النظر في مقتضيات قانون الشغل، وكان أبرز هذه المسوغات والمبررات تجميع كافة النصوص في مدونة واحدة. لكن، ظهر أن الدافع لم يكن تقنيا وإنما تنقيح التشريعات في المغرب وإفراغها من عدة مكتسبات تم تحقيقها في السابق، ومنها مدة العمل والتعويض عن فقدان الشغل وحجم الأجر.. إلخ، لفائدة إقحام ما سمي بالمرونة التي تعني أن ما كان في حقبة معينة يسمى حقوقا ويستند إلى الإعلانات والمواثيق الدولية تم التراجع عليه، بحيث لم يعد الحديث عن الأجر، مثلا، باعتباره حقا من حقوق الإنسان، بل تم إخضاعه لمنطق العرض والطلب، وكان من الضروري تعديل النصوص التي تنظم هذه الحقوق كمدخل للتراجع عنها.

وفي سنة 1998، سيتم تنويع هذا المسار التراجعي بإصدار ما سمي بالإعلان الخاص بالحقوق الأساسية من طرف منظمة العمل الدولية، قبل أن يظهر أنه يهدف في العمق إلى إقحام تحديد جديد للحقوق، ليس كما يفهمها الجميع وإنما بعض الحقوق الرمزية. وبذلك فإن الحقوق الأساسية، وفق تصور منظمة العمل ومنظمة التجارة الدولية، تعني مفهوما يختلف عما يفهمه العمال.

إن الوضع في المغرب، يتلخص في أن الفاعلين الاقتصاديين والدولة لم يتمكنوا من تمرير جميع مضامين المشروع في مدونة الشغل، في المرحلة الأولى، بسبب مقاومة النقابات والمجتمع المدني، وخاصة في ما يتعلق بالمرونة التي تطلق عليها النقابات تسمية الهشاشة. لكن اختلال موازين القوى لفائدة الدولة والرأسمال مكن، في ما بعد، من تمرير صيغة العمل بال عقد المؤقت، بعد إحالة مشروع القانون على البرلمان، وتحولت صيغة "المؤقت" إلى صيغة سائدة في علاقة المشغل بالمشغل.

وفي علاقة باستقرار العمل والتسريح الجماعي، كان القانون ينص، في السابق، على سجن المشغل الذي يسرح العاملين لديه، لكن تم التراجع، مع مدونة الشغل، عن هذه الضمانة وتم الاكتفاء بالذعائر والغرامات المالية فقط.

وتشكل ظاهرة السمسرة في اليد العاملة أحد مظاهر هشاشة الشغل. هذه الظاهرة التي انتعشت مع ظهور شركات الوساطة، أثرت سلبا على حقوق العمال وحمائتها بسبب انتفاء مقومات التعاقد وعناصره، إضافة إلى أن قانون الشغل أضيف على شركات الوساطة، طابعا قانونيا، ومنحها صفة الشرعية .

إن نقابة الباطرونا لا تستجيب لمقتضيات الشغل، والإحصائيات التي تقدمها وزارة التشغيل حول التزام المقاولات بتطبيق قانون الشغل، مجرد أرقام نظرية، لأن آليات الرقابة والتحقق من التزام الشركات بالقانون ظلت معطلة كما أنها لا تغطي كل التراب الوطني. كما أن عدم تفعيل القانون لا يقتصر فقط على آليات المراقبة التابعة لوزارة التشغيل وإنما يتعداه إلى القضاء، لأن الأحكام وتأويلات مضامين القانون تصدر في صالح المقاول، بدعوى ضرورة دعم المقاولات لمساعدتها على المنافسة.

موضوع "الحق في الشغل والعمل اللائق"، شكل أحد المحاور التي تم تناولها في الورشة. وتم التأكيد، في البداية، على أن مجمل النصوص والاتفاقيات التي تحدد حقوق العامل، تنظر إلى هذا الأخير باعتباره إنسانا أولا ثم مشغلا. ومن حقوق الإنسان الحق في الشغل والحفاظ عليه، تم الحقوق الشغلية للعامل، ومنها ضمان شروط الصحة والسلامة والضمان الاجتماعي، فضلا عن الحقوق النقابية، كحق الإضراب.

إن التراجع عن العديد من الحقوق تم في سياق لم تعد تتحدث فيه منظمة العمل الدولية عن كافة الحقوق، وإنما باختزالها في الحقوق الأساسية مثل الحق في الانتماء النقابي، والمفاوضات الجماعية ومنع التمييز ومنع تشغيل الأطفال والأشغال الشاقة.

وجاء هذا التراجع في سياق العولمة لتكثيف الاستغلال، وجعل المقتضيات الدولية مجرد آليات توجيهية بدل كونها إلزامية. كما أصبح الحديث، في إطار منظمة العمل الدولية، عن العمل اللائق، ليس باعتباره عملا يوفر أجرا وظروفا لائقة وما إلى ذلك، وإنما حق الفرد في الحصول على عمل منتج مقابل أجر لائق. وبذلك، تربط منظمة العمل الدولية دائما العمل بساعات العمل، باعتبار هذا الترابط أحد تجليات الهشاشة.

وفي علاقة بالمغرب، شرع في الحديث عن العمل اللائق مع انطلاق تنفيذ البرنامج الذي يحمل نفس الاسم، "برنامج العمل اللائق"، في قطاع النسيج، حيث اعتبرت الدولة أن اختيار هذا القطاع لإطلاق تفعيل البرنامج سيكون نموذجيا، سيما أن قطاع النسيج يعد أحد القطاعات الإنتاجية المهمة في بنية الاقتصاد الوطني. وتطبيق هذا البرنامج بدرجة في تقليد سارت عليه الدولة التي تتدخل، بذرائع مختلفة ومتعددة، لدعم المقاولات، من خلال برامج وإجراءات، بل وبالتواطؤ لأجل عدم تفعيل القانون، مبررة ذلك بضرورة مواكبة المقاولات لمواجهة المنافسة الخارجية.

وفي علاقة بالدستور الجديد، تم التراجع عن العديد من الحقوق، إضافة إلى أن هناك محاولة لتكبييل الحق في الإضراب من قبل القانون التنظيمي المرتقب صدوره. كما تم تضمين الدستور للعديد من الحقوق، ومنها التأكيد على أن الجماعات الترابية ستعمل على تيسير الاستفادة من هذه الحقوق، وهي صيغة غير ملزمة للأطراف المعنية بتوفير كافة الحقوق. كما تراجع نص الدستور الأخير في مادته

الثامنة عن الحق في التنظيم النقابي والحريات النقابية، بعدما اختزل دور النقابات في تأطير المنخرطين فيما يتعلق بما هو مادي ومعنوي، وليس بدورها في المؤسسات الإنتاجية. إضافة إلى أن واقع الممارسة يؤكد ضرب الحريات النقابية من خلال الاعتقالات.

وعلى المستوى الواقعي، تبقى الهشاشة هي السمة الأبرز لواقع التشغيل في المغرب. يظهر ذلك في اللجوء إلى العقد محددة المدة، وعدم تطبيق الأجور القانونية والزيادات ذات الصلة، رغم أن الزيادة مرتبطة بساعات العمل مما يفقدها معناها وقوتها، وعدم التصريح الحقيقي بالعمال وبالساعات الفعلية للعمل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مما يتعارض والعمل اللائق الذي يفترض ضمان حق كل المواطنين في عمل تتوفر فيه جميع الشروط الإنسانية التي تضمن للعامل ولكل أفراد أسرته العيش في ظروف إنسانية.

2- المناقشة والتوصيات

اتفقت جل المداخلات على أن مجال التشغيل بالمغرب يعرف عددا من الانتهاكات، كما اتفقت في تحديد الجهات التي تصدر منها هذه الانتهاكات على المستويين الوطني والدولي.

بالمقابل، كشفت المناقشة على ضرورة أخذ عوامل إضافية مفسرة لوضع التشغيل في المغرب. وهي بذلك جاءت وفق صيغة تمنحها طابع التوصيات. في هذا الباب يمكن تسجيل ما يلي:

* تراتبية العولمة والتهميش الوطني:

- إن الرأسمال يراهن على تقليص الكلفة من خلال تخفيض الأجر مما يعني تخفيض الدخل وبالتالي الاستهلاك، وهو وضع متناقض تنتج عنه دائرة مفرغة تنتهي إلى تخفيض الربح. لكن هذه العملية تنطبق فقط على الدول المتخلفة التي يتم جرّها إلى دائرة تخفيض الأجر، وليس مجتمعات الدول المتقدمة.

- التفجير لا يعني التأثير على دورة الإنتاج بل يتم إنتاج التهميش ونسيان القطاعات الإنتاجية والفئات الاجتماعية التي لم تعد مفيدة. والتراتبية على مستوى نظام العولمة تعني أننا نقع داخل هذه المنظومة لكن موقعنا فيها محدد.

عائق اللغة والأمية:

- البحث عن جذور الانتهاكات في مجال التشغيل يقتضي استحضار وضع اللغة الأمازيغية، على اعتبار أن اللغة تصبح عائقا أمام التواصل، مما يفسر عجز العاملات والعمال عن المطالبة بالحقوق، رغم أن المرجعية الدولية تعطي أهمية خاصة للتعدد الثقافي. ولأن التهميش الثقافي يترتب عنه تهميش في جميع المجالات، فقد اتضح أن المشاركة الثقافية هي الحل لرفع كافة أشكال التهميش، على اعتبار أن التهميش في الموطن الأصلي هو السبب في الهجرة نحو مناطق أخرى والعمل في ظروف غير لائقة.

- هناك علاقة بين الحق في التعليم والحق في الشغل. فإلى جانب الأمية المتفشية في صفوف العاملين، ورغم أن التعليم لا يؤدي أليا إلى التشغيل، فإن المعادلة في المغرب مقلوبة، إذ كلما كان المستوى

التعليمي مرتفعا كلما تضاءلت حضور الشخص في إيجاد الشغل.

*ضعف قدرات العمال:

- حق الشغل هو حق سياسي بامتياز، وهو غير مطبق في العالم القروي رغم إقراره من طرف المغرب. ولذلك، تقتضي الضرورة تقوية القدرات لدى العمال في العالم القروي من أجل الترافع وحماية حقوقهم.

* وضع العمال في البادية:

- نسبة كبيرة من السكان في المغرب لا تتوفر على أجر وخاصة في العالم القروي، بالنظر إلى وجود صيغ كثيرة من التشغيل لا تنطبق في إطارها على المشغل صفة الأجير. ورغم ذلك، لا يمكن حصر الحق في الشغل في الأجراء فقط بل ضرورة توسيعه ليشمل كافة العاملين، بمن فيهم العاملين في القطاع غير المهيكّل.

* القطاع غير المهيكّل والدور الاجتماعي:

- لا بد من تغيير طريقة التعاطي مع القطاع غير المهيكّل وخاصة الجزء الذي يتعاطى للأنشطة القانونية بالنظر إلى الدور الاجتماعي المهم الذي يلعبه في الوقاية من انزلاق فئات واسعة نحو البطالة والهشاشة. ويتعلق الأمر هنا، على سبيل المثال لا الحصر، بالباعة المتجولين الذين فرض عليهم واقع الهشاشة التوجه إلى ممارسة أنشطة تجارية غير مصرح بها. بالمقابل، لا بد من تمييز الشركات الكبرى المعروفة التي تعتمد إلى إحداث فروع لها في مناطق متفرقة تشتغل بشكل غير قانوني لتخفيض تكاليف الإنتاج، وللتهرب من التصريح بالعمال لدى الصناديق الاجتماعية ودفع الضرائب. ورغم أنه تم تشجيع الشركات على التصريح القانوني، بمناسبة التصويت على قانون المالية لسنة 2010، فإن اعتبار الشركات التي تحقق رقم معاملات يصل إلى 3 ملايين درهم كشرركات غير مهيكلة يعد منافيا للمنطق.

* مسؤولية الدولة أكثر إلحاحا:

- ترجع المسؤولية الأساسية للدولة. إن الحديث عن الحق في الشغل يعني ضرورة التزام الدولة بالاتفاقيات الدولية وبتفعيلها وتوفير شروط التمتع بهذا الحق وحمايته.

- لم تعد الدولة تعير الاهتمام الضروري للقواعد الأمرة ولا هي تسهر على العودة إلى احترامها. وهو ما يتجسد بشكل جلي في نص مدونة الشغل التي تم إفراغه بالكامل من هذه القواعد الأمرة، وتعويض ذلك بالنظر إلى العلاقة الشغلية من باب قانون الالتزامات والعقود، وهو عنوان بارز للتراجع الذي يطبع مجال التشغيل.

- الحديث عن حقوق الإنسان بصيغة التيسير فقط، أي تحديد مسؤولية الجماعات المحلية في جانب تيسير الاستفادة من حقوق الإنسان، يعني أن الدولة لم تعد ملزمة بتوفير هذه الحقوق.

- إن المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل لا تحرر الدول من التزاماتها، فهي قواعد توافقية فقط بين الأطراف الثلاثة، وليس فيها تراجع عن حقوق العمال. ولا بد للدولة من المصادقة على هذه الاتفاقيات وتضمينها في التشريعات الوطنية.

- الاتفاقيات الدولية تعني أن الحق في الشغل يجب أن يحترم ويضمن من طرف الدولة، هذه الأخيرة لا

بد، إذن، من قيامها بالسهر على احترام وتوفير وحماية هذا الحق.

- اعتماد الحد الأدنى للأجور. فرغم تنصيب بروتوكول الاتفاق في إطار الحوار الاجتماعي عليه لم يتم تفعيله لحد الآن، رغم مرور ثلاث سنوات، بل إن هناك قطاعات تم استثناءها من تطبيق الحد الأدنى للأجور وهي النسيج والسياحة بالخصوص.

* النقابات وتغيير المقاربة:

- الحق في الشغل بطبيعته معقد لكونه يتطلب العديد من التخصصات القانونية والاجتماعية والسياسية، وكذلك لكونه، يعني العديد من الأطراف. ولذلك ضرورة تغيير المقاربة على ضوء هذه الطبيعة.

- على المستوى الوطني لا نفل سوى الخضوع لتأثيرات ما يقع في مناطق أخرى من العالم. وطريقة الدفاع عن الحقوق من طرف النقابات أصبحت متجاوزة، في سياق التحولات التي يعرفها الرأسمال نفسه.

- ضرورة الاهتمام بمسألة النوع مهمة في مجال الشغل، باعتبار النسبة الكبيرة للنساء في الصناعة واشتغالهن في ظروف تطبعها الهشاشة والتمييز على كافة المستويات.

- المعطلون لا بد من تشغيلهم وكذلك حماية حاملي السواعد والشواهد على حد سواء، بعد تراجع الدولة عن وظيفتها ودورها في التشغيل. والاكتماء فقط ببعض البرامج الفوقية مثل "تأهيل" و"إدماج".

القضاء والإعلام: أدوار جديدة:

- القضاء ليس مستقلا ولا نزيها في القضايا ذات الصلة بالشغل، وخاصة فيما يتعلق بتنفيذ الأحكام.

- لا بد من التركيز على الجانب الإعلامي، في أفق عودة العمل النقابي إلى موقعه الصحيح داخل ما ينشر في الصحافة ومختلف وسائل الاتصال.