

استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق

أ. ماموني فاطمة الزهراء

كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد ابن باديس

مستغانم

مقدمة

لقد نوقشت العولمة من ناحية السوق و الدولة على حد سواء. و لكن نادرا ما تم بحثها من ناحية أثرها على البشر، خاصة أن السياق الحالي للعولمة المتمسك بنشر التكنولوجيات الجديدة و تدفق الأفكار و تبادل السلع والخدمات و زيادة رؤوس الأموال والتدفقات المالية و تدويل عالم الأعمال و العمليات التجارية و الحوار و تنقل الأشخاص لا سيما العاملات و العمال، يغير معالم عالم العمل تغييرا جذريا:

من جهة، ساعد مسار التعاون و التكامل الاقتصادي عددًا من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي و خلق العمالة. و على استيعاب العديد من الفقراء الريفيين في الاقتصاد الحضري الحديث والدفع قدما بأهدافها الإنمائية و دعم الابتكار في تطوير المنتجات و تداول الأفكار.

من جهة أخرى وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان و القطاعات أمام تحديات كبيرة، تتمثل في عدم تساوي الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة وهشاشة الاقتصاديات أمام الصدمات الخارجية و نمو العمل غير المحمي و الاقتصاد غير المنظم والأنواع غير النمطية من العمل، مما يؤثر على علاقة الاستخدام و أشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها. و بالتالي تراجع الأمن و تنامي الفقر. من ثمة يمكن القول أن الفقر يعتبر أبرز سينات العولمة، الناتج عن تعرض حق الإنسان في مستوى معيشي كاف و لائق والحقوق المتعلقة به، لتأثر سلبي كبير بآثار العولمة بكل جوانبها، خاصة و أنه يوجد نصف 2.8 مليار عامل على مستوى العالم يعيشون رفقة عائلاتهم بما يعادل دولارين يوميا.¹

وسع البنك الدولي مفهوم الفقر الى أنه "عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة. و هذا بسبب عدم كفاية الدخل و سوء التغذية وانعدام الاستفادة من الضمان الاجتماعي"¹. إن الفقر مهما تعددت زوايا النظر إليه، إلا أن الثابت أنه ظاهرة قديمة قدم الحياة الإنسانية و إن اتسع نطاقه مع هيمنة العولمة الاقتصادية، حيث تم احصاء حوالي مليار شخص يعيشون الفقر المدقع، يتقاضون أجرا لا يزيد عن دولارا واحدا يوميا. و قد أكد رئيس البنك الدولي على أن حوالي ثلاثة ملايين شخص و هو ما يعادل نصف سكان الأرض يمتلكون أقل

من دولارين يوميا للعيش¹ أما فيما يخص العالم العربي، رغم تسجيله تقدم في التنمية البشرية إلا أنه قدر في أوائل التسعينات أن حوالي أربعون مليون شخص يعيشون تحت خط الفقر أي ما يعادل 4، 18 %¹.

عن واقع الفقر في الجزائر، أكدت إحصائيات برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبنك العالمي على أن الجزائر لا تزال تعرف مفارقة كبيرة من حيث الاختلال في توزيع الثروة و الدخل، حيث بلغت نسبة الذين يعيشون في خط الفقر (لا يتعدى عائدهم اليومي دولارين) أكثر من 22 % أي أكثر من 5، 6 مليون جزائري¹.

لقد اكتسب تحليل ظاهرة الفقر أهمية كبيرة منذ مطلع التسعينات و ذلك في ظل النتائج المخيبة للتوقعات نتيجة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي في عدد كبير من الدول النامية، من حيث انتشار البطالة والانخفاض في الدخل الحقيقية الناتجة عن زيادة الأسعار و البطالة و التهميش و الحرمان، مما دفع الأمم المتحدة سنة 2000 بالتأكيد على أولوية محاربة الفقر في السياسات التنموية. و قد اعترفت قبل ذلك الجمعية العامة لها في دورتها التاسعة والأربعين بأن الفقر يمثل مشكلة بالغة الإلحاح. و أكدت ذلك في تقريرها الصادر في ديسمبر 1994 بشأن حقوق الإنسان و الفقر حيث ورد فيه أن " الفقر والحرمان الاجتماعي يشكلان انتهاكا خطيرا لكرامة الإنسان. و من ثمة يتطلبان اتخاذ تدابير عاجلة على الصعيدين الوطني و الدولي لوضع حد لهما "¹.

لذا أدرك مؤتمر العمل الدولي بأن تحقيق نتيجة محسنة و منصفة لصالح الجميع في ظل هذه الظروف، أصبح أمرا ضروريا أكثر فأكثر من أجل تحقيق العمالة الكاملة، لضمان استدامة المجتمعات المتفتحة و الاقتصاد العالمي و لتحقيق التلاحم الاجتماعي و محاربة الفقر و حالات عدم المساواة المتزايدة. و من أجل الاستجابة للنظرة العالمية إلى العدالة الاجتماعية و التي لن تتحقق إلا بالتأثير المتبادل ما بين الفرص الاقتصادية، الحريات السياسية و القدرات الاجتماعية. ذلك أن هذه العوامل مجتمعة، هي ما يميز كل المجتمعات المزدهرة والعادلة. كل هذا عزز قدرات منظمة العمل الدولية على المضي قدما بهذه الأهداف من خلال برنامج العمل اللائق في إطار رؤية عصرية للمنظمة في ظل العولمة. إن العمل اللائق هو الضمانة الأقوى و الأفضل و الأكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية و التماسك الاجتماعي علي مستوى عالمي¹. فهل تمكنت منظمة العمل الدولية من تقديم العمل في بعده الجديد كهدف يتجاوز الحساب الاقتصادي الضيق واعتباره مدخلا لإستراتيجية خلق الوظائف المنتجة ومكافحة الفقر و الإقصاء الاجتماعي، بدلا من اعتباره غرضا في حد ذاته. إن الوقوف عند تحديد مفهومه، كفيل بتوضيح الرؤية عن أهداف البرنامج العام للعمل اللائق (المبحث الأول). إلي جانب عوامل تعزيز و تجسيد العمل اللائق والإدماج الاجتماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم العمل اللائق

لقد تم تعزيز النمو الاقتصادي باعتباره الإستراتيجية الأساسية طويلة المدى لتقليل الفقر في بلدان العالم الثالث، بينما تم تنشيط الاستثمار العام في الفقراء باعتباره يبطيء من عملية النمو الاقتصادي. و الآن تتغير هذه

الصورة و إن كان ذلك يتم لأسباب اقتصادية أكثر منه لأسباب أخلاقية. فيقال الآن إن النمو الاقتصادي يتوقف أيضا على تنمية رأس المال البشري، من خلال الاستثمار العام في التكوين و التعليم و الصحة و خاصة توفير فرص العمل اللائق. فماذا يقصد به، ما ؟ أهدافه ؟ (المطلب الأول) و ما مؤشراتته ؟ (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: تعريف العمل اللائق

ورد عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "جون صومافيا" Juan Somafia : "بما أن السلام العالمي و الدائم لا يمكن إقامته إلا على أساس من العدالة الاجتماعية، و بما أنه يوجد من أنماط العمل ما ينطوي على إلحاق الظلم و البؤس و الحرمان بعدد كبير من الناس، الأمر الذي يولد سخطا من الشدة بحث يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، فانه يتعين خلال زمن الحروب والسلام و النكبات والنمو الاقتصادي، على الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل أن تتابع الاجتماع و الحوار حول مبادئ موحدة. فعلى العمل أن يكون مصدرا للكرامة والعمل ليس سلعة والفقر حيثما كان يولد خطرا يهدد الرخاء في كل مكان. فلنعمل معا على وضع سياسات تقوم بدعم هدف العمل اللائق و تطوير قضية العمل اللائق من أجل عدالة اجتماعية وعولمة عادلة. فهذه هي مهمتنا، وهذا هو ميثاقنا ومسؤوليتنا" ¹ .

هذا ما أكدته اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة ¹ من خلال تقريرها "عولمة منصفة، تهيئة الفرص للجميع" بأن " التوجه الحالي للعولمة يحدث اختلالا في التوازن على مستوى الدول فيما بينها. فالثروات تم خلقها، لكن دون أن ترتب أي فائدة بالنسبة لعدد كبير من الدول و الأشخاص. لذا يجب أن تكون العولمة فرصة لتطوير البشرية من خلال العمل اللائق الذي يجب أن يشغل حيزا رئيسيا ضمن كل الاستراتيجيات بهدف بلوغ التقسيم العادل و الاستفادة من إيجابيات العولمة. فالعمل اللائق هو ما يسمح بتأمين مستقبل أفضل لأولادنا و لأجيالنا المقبلة.

إن العالم دون عمل هو عالم يفتقد فيه بعدا مهما للقدرات الإنسانية خاصة و أن " العمل " " الأجر " "المستخدم" لم تعد إلا مصطلحات عرفها تاريخ قانون العمل. مع ذلك في مجتمعاتنا يظل العمل مهما كانت طبيعته نمطي أو غير نمطي الأساس القانوني و المشروع و الميكانيزم المعتمد لحركة رأس المال البشري. إن العمل لا يعتبر هدفا في حد ذاته و لكن وسيلة للوصول إلى إثبات الذات و الاندماج الاجتماعي ¹. و من هنا بدء النضال من جديد لحل مشاكل عالمية من خلال الفكرة الرائدة التي شغلت كل اهتمامات و جهود منظمة العمل الدولية " العمل اللائق " .

اختلفت زوايا النظر إلى العمل اللائق، فهناك من ربط مفهومه بالعلومة العادلة و السلم الاجتماعي و بالأجر اللائق و التدريب و المساواة بين الجنسين. و فهناك من ربطه بالضمان الاجتماعي. فقد صرحت إحدى أعضاء النقابات العمالية المشتركة في الفلبين عند تعريفها للعمل اللائق¹، بأن " العمل يكون لائقا عندما ألتزم بالكامل و بفرح بتخطي متطلبات عملي، من دون أن ينتابني القلق حيال وظيفتي و الضمان الاجتماعي و الدخل و المنافع و الصحة و السلامة و الفرص و المشاركة في صنع القرار، فقط لأنني امرأة و عضو في نقابة عمالية". في حين اعتبر خبير في الموارد البشرية- من غانا- العمل اللائق " أي عمل يؤمن رضا وضيافي للموظف فلا يفكر بتركه بالتالي، تتضمن المتغيرات القدرة على تحقيق ذلك ظروف عمل جيدة و اعتراف الأقران و المدراء بالجهود المبذولة و الاستقلالية و السيطرة علي ساعات العمل و الأنشطة و الادارة الرشيدة و الالتزام التنظيمي بالقيم المهنية و التقدم المهني". في حين عرفته إحدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه عقد دائم و أجر كريم لحياة كريمة و قدرة شرائية مناسبة و ضمان اجتماعي و احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية". أما وزير العمل والسياحة الاجتماعية لجمهورية صربيا يرى بأن العمل اللائق يقتضي أن يكون لكل عامل ظروف عمل لائقة و ضمان اجتماعي و عقد استخدام و المنافع غير المرتبطة بالأجر علي غرار فرص التدريب و التعليم و القضاء على فجوة الأجور بين الجنسين. إلى جانب تدابير الكفاية الغذائية للجميع.

كانت نظرة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق أوسع. فقد عرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق " travail décent على أنه "العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معا، تعزيز الحقوق في العمل، الاستخدام، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي. و هذا بما يؤدي إلى الاهتمام بجميع العمال في القطاع المنظم والاقتصاد غير المنظم و بتعزيز القدرات الشخصية للناس بما يؤمن لهم معيشة لائقة من خلال أهدافها الإستراتيجية الأربعة بأسلوب متوازن و متكامل وخلق الإحساس بوجود هدف مشترك لدى أطراف الإنتاج الثلاثة¹.

في إطار التعريف بالمبادئ الأساسية للعمل اللائق، أكد أحد فقهاء القانون، أن العمل اللائق في معناه الأوسع هو الإنسان اللائق والمواطن اللائق والحياة اللائقة والتقاعد اللائق والاستقرار الاجتماعي اللائق. كما أن العمل اللائق في أي مكان في العالم يعني ظروف عمل مريحة ودخل مستحق ومتوازن وحماية اجتماعية. كما يعني العدل بين العمال وضمان حقهم في التعبير عن همومهم وإبراز شواغلهم.

إن مجرد فكرة اللياقة "Décence" تحمل في ذاتها بعض الحلول، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق ميزة التضامن في العمل بين الرجال والنساء، دون السعي إلى السيطرة والضغط المتبادل بين الطرفين. و بالنتيجة توحى فكرة اللياقة إلى التشاور في الرأي والبحث عن المساعدة والدعم والتعاون والحماية بين الشركاء الاجتماعيين وصياغة وتطبيق القوانين الخاصة بالعمل.

إن فكرة العمل اللائق تتطلب تبعا لذلك أن لا تتحول العلاقات الإنسانية إلى أيديولوجيات بل يجب أن تأخذ بعدا أخلاقيا.¹ إن للعمل اللائق بهذا المفهوم هدفا مزدوجا، هدفا كميا يتمثل في جعل العمل اللائق هدفا عالميا و هدفا نوعيا يسعى إلى تحسين نوعية العمل.

- الهدف الأول يتحقق إذا حظي الجميع بعمل منتج وبحرية في كل العالم. وهذا ما سعت اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة إلى توضيحه من خلال تقريرها، حيث حثت الدول على أن تسعى لأن تجعل من العمل اللائق هدفا عالميا يقدم باعتماد استراتيجيات وطنية ودولية متكاملة تسعى إلى خلق فرص العمل، الأمر الذي يسمح بتقليل الضغوطات الاجتماعية داخل الدول وتقادي التصادم الاجتماعي فيما بينها¹.

- الهدف الثاني الخاص بتحسين نوعية العمل: ورد عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "جون صومافيا" على أنه يجب أن لا يتوقف الأمر على خلق فرص العمل فحسب، ولكن خلق فرص عمل ذو نوعية مقبولة. كما أنه يجب أن لا يكون هناك انفصال ما بين مستوى العمل أو قيمته ونوعيته. حقيقة أن كل التعاريف الخاصة بالعمل اللائق موحدة في كل المجتمعات، لكن نوعية العمل يمكن أن يأخذ مفهوما عدة أبعاد، فقد يشمل الأشكال المختلفة للعمل وظروف العمل، فضلا على فكرة القناعة والرضا بالعمل¹. فما يجب أن يكون اليوم هو قيام الدول بدورها لتحقيق العدالة في العمل. و هذا من خلال تبني سياسة العمل اللائق و التي بإمكانها التخفيف من الآثار السلبية للعولمة بالنسبة للأشخاص المعنية بها و الاستفادة من كل ما يمكن أن يترتب عن التحولات الاقتصادية من آثار ايجابية.

إن هذه السياسة يمكنها أن تساهم في كبح وتيرة التغييرات التي أحدثتها العولمة، إلى أن تصبح مقبولة إنسانيا. على الدولة أن تستمر في استعمال كل الوسائل القانونية من أجل تنفيذ هذه السياسة الاجتماعية ، معتمدة في ذلك على سلطتها التشريعية و تبني معايير عمل أكثر برمجة و منهجية و ليس معايير رادعة. و هذا من خلال إزالة العوائق خاصة ما يتعلق منها بالضغوطات المفروضة لشل الحركات النقابية. كما يجب عليها أن تقوم بدور المنقذ و الوسيط بدلا من الوصي، من خلال إنشاء بيئة ملائمة للحوار و الاتصال و العمل على دمج المعايير الاجتماعية من طرف الأجهزة المكلفة بتنفيذ السياسات الاجتماعية في كل ما يخص التكوين المهني و القرض و الضمان الاجتماعي و دعم الفئات المحرومة... الخ و توسيع مجال التفاوض. على أن تتخذ مهام السلطات العامة بعدا خاصا اتجاه القطاع غير المنظم و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث يعاني العمل المشترك و الحوار الاجتماعي صعوبات أكبر. على الدول الديمقراطية أن تؤسس آليات تمنح كل المعنيين فرص المساهمة في انجاز سياسات و برامج توفر لهم العمل اللائق تمارس في ظل ظروف كريمة و إنسانية و حماية اجتماعية ضد المخاطر المرتبطة بهذا العمل. دون أن يحول ذلك دون التكيف والتطور السريع لسوق عالمي قائم على المنافسة¹. الأمر الذي لن يتحقق الا اذا تم مراعاة مبادئ العمل اللائق و مؤشراتته.

المطلب الثاني: مبادئ العمل اللائق ومؤشراته

لكي يكون العمل ذو نوعية مقبولة، يجب أن يكون كافيا، بمعنى أن يتوفر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل مع الاحتفاظ بكافة الحقوق في العمل. وأن يكون منتجا وأن يكون كاملا. وأن يكون حرا مختارا. فهل تمكنت السياسات الاجتماعية للدول من بلوغ هذا المفهوم للعمل اللائق بكل أهدافه؟ للإجابة عن هذا الإشكال حدد مكتب العمل الدولي مؤشرات كفيلة بالكشف عن مدى بلوغ ذلك نوردتها تباعا.

أولاً: مبادئ العمل اللائق

- أن يكون العمل حرا مختارا: بمعنى أن يمارسه الشخص دون أن يكون مجبرا على القيام به. هذا وقد أشارت اتفاقية العمل الجبري إلى أنه " يشمل كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. يستثنى من هذا التعريف الأعمال و الخدمات التالية: أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية ذات صبغة عسكرية بحثة. أي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي شامل. أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال و الخدمات تحت إشراف و رقابة سلطة عامة، و أن لا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها. أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كحريق أو فيضان أو مجاعة ، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم. الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، و من ثمة يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع. بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أولممثلهم المباشرين الحق في أن يستشار فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات ¹ .

- أن يكون كاملا: أمام فشل الحكومات المتعاقبة للدول المتطورة و النامية على السواء في وضع إستراتيجية مترابطة في ظل العولمة و ما رتبته من آثار اجتماعية خطيرة بما فيها الأزمة المطولة للبطالة و توسع الفقر و انعدام المساواة، ظهرت الحاجة لتبني سياسات اقتصادية و اجتماعية جديدة، على أن يكون التشغيل الكامل في قلب هذه الاستراتيجيات للبحث عن فعالية اقتصادية جديدة و مواجهة المشاكل أو التحديات التي أفرزها التقسيم الدولي الجديد للعمل. فالكثير من الأشخاص يتم تشغيلهم و بالوقت الكامل، لكن في ظل ظروف عمل مزرية و مع إنتاجية ضعيفة أو تحت الإكراه، مما يجعل هذه الأعمال غير مقبولة. فضلا على أن انتشار العمل غير النمطي و التنافس لجلب الاستثمار الأجنبي يخفض نوعية العمل. و هذا كله يتطلب ربط المسائل الاقتصادية بتلك المرتبطة بمستقبل العمل لكونها الطريقة الوحيدة لإعادة خلق الثروات.

في هذا المجال يرى احد الفقهاء القانون أن نقطة الانطلاقة تكون في منح معنى جديد للعمل. خاصة و أن مفهومه أصبح أكثر غموضا و صعب الفهم و الإدراك. هذا ما أقرته الفيدرالية الدولية للعمل و التي كانت أول من نادى بأنه على العمال أخذ المبادرة في السعي إلى التغيير و الإبداع و التكوين. و التكيف و المفهوم الجديد لأمن العمل، من خلال تجاوز شكل عقد العمل غير محدود المدة (CDI) بمفهومه الكلاسيكي و العمل الكامل و المؤقت Plein emploi partiel إلى تخفيض و إعادة تنظيم وقت العمل¹ و أخذ المبادرة الحرة لتجسيد مشاريع العمل. كما أكدت على أن الأمر لا يتوقف على جعل الإنسان محور الاهتمامات. إنما الأمر يتطلب خلق علاقات جديدة بين البشر و كذا بين العمال و الإدارة خاصة أمام تمزق النسيج الاجتماعي¹.

- أن يقوم على مبادئ المساواة و الإنصاف: إن مفهوم العمل اللائق لا يكتمل إلا بمراعاة مبادئ المساواة و الإنصاف التي أكد عليها مكتب العمل الدولي "... العمل اللائق هو العمل الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية و الإنصاف و المساواة بين الجنسين..." تتجسد هذه المبادئ في الإنصاف من خلال ما يلي:

* العدالة بين الجنسين في عالم الشغل : يقصد بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل انطلاقا من برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق:

- تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة في العمل. - المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. - الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي. - المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية. - المساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية. - توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال. و المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات.¹

* عدم التمييز: يتضمن التمييز حسب اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهن لسنة 1958 رقم 111: أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ويكون من شأنه أبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل أن وجدت ومع هيئات مختصة أخرى. لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.¹

* تمكين المرأة: تمكين المرأة هو العملية التي تكتسب النساء من خلالها وعيا بشأن علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس و يحظين بصوت أعلى يخولهن مواجهة عدم المساواة السائدة في المنزل و مكان العمل و المجتمع المحلي. و يهدف التمكين إلى حث النساء على التحكم بحياتهن من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن و اكتساب المهارات و معالجة المشاكل و تطوير قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن. و

يقضي منظور تمكين المرأة ضمن سياق منظمة العمل الدولية بتعزيز موقع النساء المتساوي في عالم العمل و تعزيز هذه الغاية على أكثر من صعيد من خلال:

أ- تعزيز بناء قدرات النساء لتمكينهن من المشاركة على قدم المساواة في مختلف النشاطات المجتمعية و في صنع القرارات على المستويات كافة.

ب- تعزيز النفاذ المتكافئ إلى الموارد و فوائد النشاطات الإنتاجية و الإنجابية و المجتمعية و التحكم بها عبر اتخاذ إجراءات ايجابية لصالح النساء.

ج- العمل لتحقيق المساواة و ظروف عمل آمنة و قائمة على الاحترام.

د- تعزيز و تدعيم قدرة المنظمات النسائية الإنمائية على العمل في سبيل تمكين المرأة و تحقيق المساواة بين الجنسين.

هـ- تعزيز التغييرات في الظروف الاجتماعية و الاقتصادية السائدة في المجتمع و التي غالبا ما تخضع النساء لسلطة الرجال، مثل القوانين و أنظمة التعليم و المشاركة السياسية و العنف ضد النساء و حقوق الإنسان الخاصة بالنساء.

و- توعية الرجال بشأن أهمية المساواة بين الجنسين.

ثانيا: مؤشرات العمل اللائق

قام مكتب العمل الدولي بدراسات ميدانية حدد من خلالها ثلاثون مؤشرا إحصائيا من شأنها أن تمكن الدول من قياس مدى تحقق الهدف الاستراتيجي للعمل اللائق. وذلك حتى يسهل توصيل مفهوم العمل اللائق للأفراد ونشره بينهم. تصنف هذه المؤشرات إلى عشرة مجموعات تعكس كل مجموعة بعدا معينا من أبعاد العمل اللائق، وتتمثل فيما يلي:

- فرص العمل: يناقش هذا البعد من أبعاد العمل اللائق فرص العمل من الناحية الكمية. ويتكون المؤشر المركب لفرص العمل من المؤشرات التالية، نسبة المشتغلين للسكان، معدل البطالة (إجمالي البطالين/ إجمالي القوة العاملة)، معدل البطالة بين الشباب (إجمالي العاطلين عن العمل في الفئة العمرية 16-24 عاما/ قوة العمل في نفس الفئة العمرية)، نسبة العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين. ونسبة العاملين في القطاع غير الزراعي إلى إجمال العاملين¹.

- الاستقرار في العمل: يزيد الاستقرار في العمل من إحساس العامل بالأمان الوظيفي. ولضبط هذا المؤشر، يتم اختيار نسبة العاملين عملاً متقطعاً وموسمياً إلى إجمالي اليد العاملة للتعبير عن العمل غير منظم، بحيث يعكس ارتفاع هذه النسبة عدم الاستقرار في العمل والعكس بالعكس.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية من الجوانب المهمة في العمل اللائق، بحيث لا تتعارض ظروف العمل مع الحياة الشخصية. ولقد تم التعبير عن ذلك الجانب من خلال المؤشرين التاليين؛ معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع العام إلى إجمالي المشتغلات في القطاع العام. و معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الخاص إلى إجمالي المشتغلات في القطاع الخاص.

- العمل غير المقبول: يعكس هذا المؤشر وجود أشكال غير مقبولة من العمل. ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مركبة ومرجحة بالتساوي، حيث تم حساب هذه المؤشرات بالاعتماد على استمارة بحث العمل التبعي. تتمثل مؤشرات العمل غير المقبول في نسبة الذين لم يلتحقوا بالتعليم، نسبة المتسربين من التعليم من بين الذين التحقوا بالتعليم؛ نسبة عمالة الأطفال (6-16) /الأطفال في نفس الفئة العمرية.

- مؤشر الدخل الملائم: يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود عدالة في توزيع الدخل والمقارنة بين اتجاهات الأجور والاختلافات في الأجور وفقاً للمهن. ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي. تتمثل هذه المؤشرات في نسبة الحاصلين على أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون ووسط الأجر الحقيقي ونسبة التفاوت في الأجور.

- مؤشر ساعات العمل المناسبة: يوضح هذا المؤشر أثر ساعات العمل الإضافية على الصحة وعلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث يتم حساب هذين المؤشرين بالاستعانة على استمارة بحث العمل التبعي. ويتكون هذا المؤشر من مؤشرين هما ، نسبة المشغلين لساعات عمل أكثر من 50 ساعة إلى إجمالي المشغلين. ونسبة المشغلين لساعات عمل أقل من المتوسط ويرغبون في العمل لساعات أكثر.

- ظروف عمل آمنة: يناقش هذا المؤشر إجراءات الصحة والسلامة والأمن داخل مكان العمل.

- حوار اجتماعي وعلاقات في مكان العمل: يناقش هذا المؤشر نسبة العاملين المقيدين في النقابات العمالية والمهنية كأحد التنظيمات التي تدافع عن حقوق العاملين وتحمي مصالحهم.

- المساواة في المعاملة في العمل: يناقش هذا المؤشر أوجه التفاوت بين الجنسين في فرص العمل ونوعية العمل والمهارات والأجور. ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي، وهي كالتالي: نسبة الإناث العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر؛ نسبة الإناث العاملين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي الخاص، نسبة الإناث العاملين بأجر في الفئة الأولى من المهن (المديرون) إلى إجمالي

العاملين بأجر في تلك الوظائف، نسبة أجور الإناث في القطاع العام إلى أجور الذكور في القطاع العام، نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع الخاص ومعدل بطالة الإناث إلى معدل بطالة الذكور.

- مؤشر الحماية الاجتماعية: يهدف هذا المؤشر للتعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين؛ ويتكون هذا المؤشر من مؤشرين هما؛ نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية ونسبة المستفيدين الأحياء من التقاعد.¹

المبحث الثاني: عوامل تعزيز العمل اللائق

وفقا للرؤية العصرية لمنظمة العمل الدولية، يمكن للسياسات الاجتماعية أن تجسد العمل اللائق من خلال مراعاة كل أبعاد التنمية المستدامة: دعم النمو الاقتصادي و الاجتماعي على حد سواء (المطلب الأول) ودمج الاقتصاد غير المنظم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تدعيم النمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية

من أجل خلق فرص العمل اللائق يجب تعزيز كل الوسائل المتاحة و التي حددتها منظمة العمل الدولية بما يتماشى و أهداف إعلان الألفية بما يلي :

- تكوين الكفاءات لضمان وسائل العيش المستمر

من بين وسائل تقليص الفقر - ما دام أن المصدر الرئيسي لعيش الفقراء و غيرهم هو العمل- التكوين، حيث يظل مصدرا أساسيا لتحسن الإنتاجية و رفع مستوى الأجور، و تأمين الاحتفاظ بمنصب العمل. تمت الدعوة إلى توجيه السياسات الوطنية نحو التكوين خلال انعقاد الدورة 88 لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة سنة 2000 و هذا من خلال تطبيق التوصية رقم 150 المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. و أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة وضع برامج التعليم و التكوين المرن لمساعدة الشركاء الاجتماعيين من أجل تحسين معلومات و معارف و كفاءات الفئات الأكثر فقرا ، ثم تأمين الحوافز الضرورية لمساعدتهم للالتحاق بعمل مأجور في كل ما يخص القرض، المساعدات النقدية ، الإعلام حول الأسواق¹.

- التمويل المرفق بغرض اجتماعي

لقد أظهرت الأزمة المالية أهمية الاستراتيجيات المالية التي تخدم الاقتصاد الحقيقي وتستجيب لاحتياجات الأسر ومن بين هذه الاستراتيجيات التمويل بالغ الصغر، فتموه وأثره خير دليل على أن التمويل المسؤول اجتماعيا ممكن ومجد ومستدام.

يعتبر الحصول على الائتمان والتمويل كقيد رئيسي أمام تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة، سواء كان ذلك في سياق المنشآت المستدامة أو العمالة الريفية أو عمالة الشباب أو التعاونيات أو الحماية الاجتماعية

أو المساواة بين الجنسين أو الاقتصاد غير المنظم أو الهجرة.¹ لذا سعى مكتب العمل الدولي في دورته المائة سنة 2009، إلى كشف أساليب توجيه النظم المالية نحو العمل اللائق بقدر أكبر، والتي من شأنها أن تجعل التمويل أكثر شمولية، وهذا من خلال مبادرات مكتب العمل الدولي الرائدة "التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق" والتي أقام من خلالها شراكة مع 21 من كبريات مؤسسات التمويل بالغ الصغر في العالم لاختبار مجموعة متنوعة من الابتكارات المالية للتصدي لمسائل العمل اللائق على نحو ملموس، مسترشدا في ذلك بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد المحلي. وفي موازاة ذلك، استهل مكتب العمل الدولي عدة مبادرات لتقرير قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على إرشاد ومساعدة أعضائها للحصول على التمويل وإرادته. وهذا يشمل أيضا الحكومات التي تلتزم مشورة المكتب في تصميم وإدارة الصناديق الاجتماعية المعدة لا ستعاب صدمات الأزمة المالية.

إن تكوين المعارف عن أفضل الممارسات في مجال استخدام الأدوات المالية من أجل تحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق، له انعكاسات على عملية صنع السياسات وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل ومساعدتهم على التفاعل على نحو أكثر فعالية مع وزارات التمويل والمصارف المركزية. ماذا عن الوضع في الجزائر؟ وكيف يمكن للأدوات و المؤسسات المالية أن تشجع العمالة المنتجة والعمل اللائق؟ وكيف يمكن للتمويل المسؤول اجتماعيا أن ينقل المشتغلين من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؟

أثر انعقاد الندوة الوطنية الأولى حول مكافحة الفقر و الاقتصاد بالجزائر، تمت المصادقة على استراتيجية وطنية خماسية (2001-2005) و برنامج عمل من شأنهما التخفيف من وطأة ظاهرة الفقر على الفئات الهشة والأكثر حرمانا. ولتجسيد هذه الإستراتيجية، أكد الوزير المكلف بالتضامن الوطني، على أن التكفل بإشكالية مكافحة الفقر يركز على ما يسمى بالطريقة الإسهامية إي إشراك الفئات المستهدفة في بلورة برامج "تنموية جماعية محلية"، وهذا بإدماج هذه الفئات في مدار النشاطات المدرة للمداخيل وتوفير مناصب شغل قارة، تصبو إلى تغيير الدهنيات بالعزوف عن اليد الممدودة وإحياء شعور الاعتماد على النفس. على أن يمتد تمويل هذه المشاريع من خلال القروض المصغرة¹، استنادا إلى التجارب الناجحة للبلدان التي أحدثت هذه الآلية¹. تتمثل المؤسسة المالية المختصة بالتمويل المصغر في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM" والمنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 193-06¹ والتي تسعى إلى إزالة العراقيل بتقديم الاستشارات للشباب ذوي المشاريع الاستثمارية، منع قروض بدون مكافأة، تبليغ المستفيدين وتقديم الاستشارة ومرافقتهم في تنفيذ أنشطتهم. هذا و قد أكد مدير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أن القطاعات التي سجلت طلبات تمويل كثيرة هي الصناعات التقليدية و الفلاحة الى جانب النشاطات التي باشرها جامعيون و

شبان من التكوين المهني، وقد تم التخطيط لإدخال 350 ألف نشاط جديد في المؤسسات المستفيدة من القروض المصغرة إلى غاية 2014. موضحا ان عدد القروض المصغرة الممنوحة خلال سنة 2010 فاقت 48000 قرضا مصغرا. كما أوضح أن العدد الإجمالي للقروض المصغرة منذ انطلاق هذا الإجراء في ماي 2005 يرتفع إلى 192 000 قرض في حين بلغ عدد المناصب المستحدثة 268 ألف منصب¹.

إن للتمويل المرفق بغرض اجتماعي فوائد عديدة، حيث يمكن للمؤسسات المالية أن تعزز العمل اللائق بوسائل شتى تتمثل فيما يلي:

يؤدي تحسين سبل الحصول على التمويل إلى تعزيز روح المبادرة والاستثمارات والإنتاجية ويحفز الطلب على اليد العاملة. من سبل التمويل، مساعدة الصندوق الوطني للتأمين على بطالة الشباب عن طريق القروض لخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم. حيث تشير إحصائيات هذا الصندوق للسنوات 2004-2007 إلى إنشاء أكثر من 670 مؤسسة صغيرة للشباب البالغين من العمر ما بين 35 و 50 سنة في الجزائر العاصمة فقط. مما نتج عنه خلق أكثر من 1959 منصب عمل جديد¹.

كلما ازدادت وثاقة الوسطاء الماليين بالمنشآت الصغيرة، كلما تحسنت قدرتهم على الاستجابة بسرعة لطلب التمويل. إن المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي كاتحادات الائتمان ومصارف الادخار البلدية والمصاريف الترويجية ومصاريف المجتمعات المحلية و مؤسسات التمويل بالغ الصغر، صناديق الزكاة، تظهر بطرق مختلفة كيفية إبقاء الوساطة المالية قادرة على الاستجابة بثبات لاحتياجات الأسر والمنشآت في الاقتصاد الحقيقي، في الوقت الذي تعمل فيه على أساس مبادئ السوق القائمة.

كما يمكن للانتماء أن يحفز الأهل على إبقاء أولادهم في المدرسة وعدم إرغامهم على العمل. وعلى سبيل المثال، تمنح مؤسسة في المغرب الأهل تخفيضا عن الفائدة إذا قدموا شهادة تفيد بتردد أطفالهم إلى المدرسة¹.

تمثل العقود المالية مخرجا من السمة غير المنظمة، حيث تقدم بعض المؤسسات المالية حوافز لزبائنها للانتقال إلى السمة المنظمة، وتسهيل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة.

يمكن أن تؤدي التحسينات في الحصول على التمويل، إلى تغيير توزيع وقت العمل بين الرجال والنساء. وقد تبين بأن التمويل بالغ الصغر يعطي المرأة صوتا أقوى في وضع القرارات داخل الأسرة فيما يتصل بالنشاط الممول من الائتمان وفي إدارة ميزانية الأسرة ككل.

يقدم برنامج في بنغلاديش يشمل ما يقرب من مليون امرأة حبوبا غذائية مجانية لفترة 18 شهرا للأسر المعوزة التي ترأسها امرأة وتكون معرضة لأعلى احتمال للوقوع في براثن الجوع. ويستخدم البرنامج مساعدة

الإغاثة بالحبوب الغذائية لجذب أشد الناس فقرا وتلبية احتياجاتهم الاستهلاكية الفورية، ولكنه يضيف من ثم التدريب على المهارات وخدمات الادخار والائتمان لبناء قدراتهم الإنمائية. و عليه عندما تنتهي دورة الحبوب الغذائية المجانية، يكون المشاركون قادرون على الضلوع في أنشطة مولدة للدخل، وعلى أن يصبحوا زبائن للبرامج المنتظمة من التمويل بالغ الصغر.

يمكن أن يكون التمويل أيضا أداة فعالة تتصدى للعمل سدادا لدين، وهو انتهاك أساسي لحق العمل. وعلى سبيل المثال، تقوم مؤسسة في باكستان بالجمع بين التعبئة الاجتماعية والتدريب على المهارات و الادخارات للتأكد من أن أفراد مجموعة "هاريس" (وهي مجموعة مؤلفة من أفراد كانوا في السابق من العمال سدادا لدين) لن يقعوا من جديد في براثن العمل سدادا لدين.

تتصدى المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي لطائفة من المسائل الأخرى في العمل اللائق، منها مساعدة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية الإيدز على الادخار من أجل العلاج الطبي، تصميم الادخارات ومنتجات الاستثمار لأسر العمال المهاجرين، زيادة فرص الحصول على التأمين على الحياة والصحة، تنظيم العمال في المنزل أو العمال المتعاقدين في نواد للادخار والائتمان، منح طالبي العمل الشباب فرصا لاستهلاك حياتهم العملية، إدماج المعوقين في الخدمات، تمكين أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من تقديم الإعانات إلى عمالهم من قبيل التأمين الصحي وما على ذلك.

3- التعاونيات : تبنى مؤتمر العمل الدولي في دورته 90 سنة 2002 التوصية رقم 193 المتعلقة بترقية و تعزيز التعاونيات من خلال اجتماع فئات معينة بهدف تحسين وسائل العيش الخاصة بها و تقليص حالة الفقر و الإقصاء الاجتماعي لديها .

عرفت هذه التوجيه التعاونية على أنها : "جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معا طوعية لتحقيق حاجاتهم و تطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة جماعيا و يشرف عليها ديمقراطيا"¹ .

تعتبر التعاونية استنادا إلى مبادئ و قيم تأسيسها النموذج الأكثر وضوحا لتنظيم اجتماعي يسمح بترقية العمل اللائق و من ثمة الترقية الاقتصادية و الاجتماعية للفرد و الجماعة. حيث تعمل هذه المجموعات على تطوير كفاءاتها ووسائل عيشها و تتمكن من تأمين مصادر للدخل و تحسين ظروفها الصحية و فرص التعلم و

إنشاء علاقات مع المرافق العامة. كما تشجع على العدالة الاقتصادية و تأمين المساواة بين أعضائها في الاستفادة من الخدمات و الأسواق. بذلك تسمح حتى للفئات الأكثر فقرا بالمشاركة في التنمية من خلال فتح فرص التشغيل لهؤلاء الذين يمتلكون المعارف لكنهم يفتقرون لرأسمال.

إن التعاونيات يمكنها بالإدارة الحسنة لمواردها ، أن تؤمن الكرامة المفقودة للفقراء. كشفت منظمة العمل الدولية أن برامج التعاونيات قادرة على تحقيق نتائج ايجابية في مناهضة الفقر في حالة ما ذا عملت في إطار قانوني منظم تحت حماية الدولة، حيث ثبت أن برامج التعاونيات شملت في سنة دول افريقية (بوركينا فاسو، مالي ، موريتانيا ، النيجر، السينغال ، جزر الرأس الأخضر) أكثر من 85000 شخص و امرأة في المناطق الريفية كأعضاء في 2000 تعاونية¹.

4- استبعاد تشغيل الأطفال

يعتبر النضال ضد عمل الأطفال احد أهم عوامل مناهضة الفقر، حيث يعتبر عمل الأطفال بالمرّة احد أسباب الفقر كما يعتبر احد أهم مظاهره . خاصة و أن إحصائيات منظمة العمل الدولية كشفت سنة 2000 على وجود حوالي 352 مليون طفل عامل، من بينهم 246 مليون طفل يشتغلون في أعمال سبق للمنظمة و أن طالبت بالحد منها و منعها.

أمام هذا الواقع، قامت منظمة العمل الدولية في إطار الحملة المعلن عنها لحماية هؤلاء الأطفال من الخطر و منحهم فرصة التحرر من حالة الفقر و الانطلاق الصحيح في حياتهم بتأسيس البرنامج الدولي لمنع تشغيل الأطفال المعروف " IPEC " سنة 1992، و الذي أصبح اليوم محل اهتمام 82 دولة تسعى الى تطبيقه . و قد دعم هذا البرنامج الاتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل الصادرة سنة 1973 ، و التي حضت بعدد كبير من التصديقات الجديدة منذ سنة 1998 إلى جانب الاتفاقية رقم 182 حول منع أسوأ أشكال عمل الأطفال سنة 1999 .

تقوم هذه الحملة الخاصة بمنع تشغيل الأطفال حسب تجربة منظمة العمل بالتعاون مع السلطات العامة، النقابات و المستخدمين، بمراحل تتمثل فيما يلي:

يجب بداية إعلان حملة تحسيسية حتى يدرك الجميع بان عمل الأطفال مكلف بالنسبة للعائلات و للجميع و أنه يظل و إن كان سببه الفقر، السبيل أيضا إليه.

- المرحلة الثانية: يستدعي استبعاد عمل الأطفال القضاء على مسبباته، فإذا علمنا أن نسب التسرب المدرسي مرتبطة في اغلب الأحيان بقرار الأسر لإرسال أبناءها إلى العمل عوض المدرسة لمواجهة الفقر أمام عجز

الآباء عن ضمان قوت العائلة ، يكون الحل لتخليص هؤلاء الأطفال من سوق العمل المبكر هو إدماجهم في الحياة العائلية و فرض التمدرس الإجباري إلى سن معقول. و هو السن الذي يمكن أن يحضى فيه هؤلاء بفرص عمل لائق¹.

- المرحلة الثالثة: لضمان استدامة حملة القضاء على عمل الأطفال ، يجب أن ترتبط مع أخرى مماثلة لتوفير مناصب الشغل و التكوين و المساواة بين الجنسين لضمان دخل لائق.

لمواجهة ارتفاع نسب البطالة، رفعت العديد من الدول الأوروبية السن الإجباري للتعليم . كما تبنت أنظمة للضمان الاجتماعي تسمح باستبعاد الحاجة للعمل في سن مبكر، في حين سعت دول أخرى كالباكستان إلى تحويل الأطفال من سوق العمل إلى مراكز للتعليم و التكوين¹ .

الجزائر من جهتها تكفلت بالهدف الثاني لإعلان الألفية ، خاصة أمام نسب تسرب مدرسي تعادل 500 ألف تلميذ سنويا ، و هذا بشروع وزارة التربية ابتداء من تاريخ 10 جانفي 2010 في تطبيق قانون يفرض عقوبات مالية تصل الى 5 ملايين سنتيم على الأولياء الذين لا يلتزمون بواجب تعليم أولادهم من سن السادسة إلى غاية السادسة عشرة. و هي الفترة التي توافق مرحلة التعليم الإلزامي الذي يدوم 09 سنوات . كما يمنع طرد أي تلميذ لم يبلغ بعد سن 16 سنة كاملة.

5- استبعاد التمييز

تتفاقم أثار الفقر بفعل التمييز القائم على أساس العرق، اللون، الأصل، الدين، الانتماء السياسي ، الجنس، المشاكل الصحية. لذا تؤكد منظمة العمل الدولية على أنه من عوامل تقليص الفقر، ترقية و تعزيز المساواة بين الجنسين في النفاذ إلى العمل و هذا بأخذ فرضية رجل/امرأة في الاستراتيجيات الوطنية لتقليص الفقر، و اتخاذ إجراءات ايجابية على المستوى المحلي و الوطني و المشاركة الفعالة لنقابات العمال و المستخدمين استنادا إلى الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بمنع التمييز لسنة 1958. الجزائر من جهتها صادقت على المعاهدة الدولية الخاصة بإزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة في جانفي 1996 ، حيث أصبحت المرأة الجزائرية تشغل خمس مناصب العمل المتوفرة.

أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة النضال ضد التمييز القائم على أساس المشاكل الصحية. ليشكل بذلك مرض السيدا VIH /SIDA بعدا جديدا لمحاربة الفقر. خاصة و انه يقضي على صحة ضحاياه و يتلف المعارف و الخبرة و العلاقات و التي يمكن اعتمادها كمعايير لضمان العيش، حيث تضطر المرأة للتكفل بالزوج المريض إلى العمل في مجالات التنظيف. و في حالة وفاته، تجد نفسها دون أي دخل او أي ضمان يمكنها من الحصول على قرض، حيث تجبر إلى سحب الأبناء من المدرسة و إلحاقهم بسوق العمل للتكفل بأنفسهم. أمام هذا

الوضع - حيث سجل في افريقيا مثلا 58 % شخص يحملون فيروس الايدز، و قد قفز إلى 5,2 مليون شخص سنة 2002 ، كما رتب 11 مليون فقير- سعت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مؤسسة تطوير و ترقية المرأة للأمم المتحدة لوضع إستراتيجية من اجل ضمان الحماية الاجتماعية لمواجهة الأوضاع المزرية المترتبة عن السيدا، تقوم على إدماج التكفل بمرض الايدز ضمن استراتيجيات التقليل من الفقر، و هذا بدعم من البنك الدولي و صندوق النقد الدولي ، على أن لا يقتصر محاربة داء السيدا على أنشطة الوقاية و العلاج، بل أيضا تخفيف النتائج السوسيو اقتصادية للمرض¹.

عن الوضع في الجزائر، تم تكثيف العمل الصحي في منتصف التسعينات من خلال تفعيل اللجنة الوطنية لمحاربة السيدا، تنفيذ برنامجين متتاليين على المدى المتوسط في منتصف التسعينات بالتعاون مع المنظمة العالمية للصحة بين 1991 و 1999 و برنامج آخر وسيط 1994-1995 كما تم إنشاء آلية لتعاون بين الجزائر و الأمم المتحدة و دائرة مكافحة السيدا.

أما فيما يتعلق بالهدف الأخير لإعلان الألفية المتعلق " بتأمين بيئة سليمة " فقد أكدت منظمة العمل الدولية من جهتها على ضرورة مراعاة البعد البيئي لمحاربة الفقر و ضمان الاستفادة العادلة من الموارد و الثروات¹.

المطلب الثاني : دمج الاقتصاد غير المنظم

يشير الاقتصاد غير المنظم إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العاملون والوحدات الاقتصادية الذين هم، قانونا أم عمليا، غير مشمولين أم غير مشمولين بما فيه الكفاية بالترتيبات المنظمة. لا تندرج أنشطتهم ضمن القانون، ما يعني أنهم يشتغلون خارج حيز القانون، أو ليست أنشطتهم مغطاة عمليا، مما يعني أنه على الرغم من أنهم يشتغلون داخل حيز القانون، يبقى القانون غير مطبق أو غير منفذ، أو أن القانون نفسه يشجع عدم الامتثال إما لكونه غير ملائم أو لفرضه أعباء ثقيلة أو تكاليف مفرطة¹.

نشأ الاقتصاد غير المنظم، مثله في ذلك مثل الفقر، قبل العولمة بكثير إلا انه أخذ في النمو في الكثير من دول العالم، خاصة النامية منها. ليشمل هذا الاقتصاد عموما عمليات الصناعة التحويلية أو منشآت بيع صغيرة الحجم في مناطق ريفية والأعمال الزراعية. تتميز أعمال الاقتصاد غير المنظم بأنها أعمال منخفضة النوعية، غير منتجة غير معترف بها أي غير محمية من جانب القانون ولا يتمتع عمالها بأي حقوق أو تأمين أو حماية اجتماعية ملائمة. رغم ذلك يظل الاقتصاد غير المنظم المصدر الأساسي لمداخل معظم الأشخاص الفقراء المستخدمين جزئيا.

ذلك هو الوضع في الجزائر، حيث ضاعف بروز اقتصاد طفيلي موازي بدل اقتصاد منظم وحر من تفاقم الفقر، ففي الوقت الذي تشير فيه السلطات العمومية إلى تراجع البطالة إلى مستوى 11% فإن التقديرات الفعلية

تشير إلى تزايد دور القطاع الموازي الذي يمثل نصيبا كبيرا من اليد العاملة غير المصرح بها والخارج عن نطاق السيطرة ومراقبة الدولة نتيجة اشتداد المنافسة والضغط على الأسواق¹.

إن نمو اقتصاد موازي غير منظم يرجع للإدارة غير السديدة "الحكم غير الراشد" و إن لذلك تأثير كبيراً على انعدام العدالة في توزيع فوائد العولمة، يظهر ذلك من خلال نقاط ثلاثة، أولاً يؤدي نقص الحقوق والحماية إلى التضطرر وعدم المساواة مما يقوض مبادئ الحكم الراشد¹.

ثانياً ، عدم القدرة على النفاذ إلى أسواق العمل والخدمات يحول دون تحقيق إمكانية النمو والتنمية. ثالثاً، العجز عن بناء اقتصاد نزيه وتشاركي ما دام أن قواعد اللعبة المنفذة ليست مماثلة للجميع، كما أن روح المبادرة لن تزدهر إلا إذا شعر العمال بحماية القانون، لذا من الضروري خلق قواعد تطبق بطريقة متساوية على كل أفراد المجتمع.

إن نمو اقتصاد موازي غير منظم يرجع لسوء التسيير. وأن غياب إطار ملائم لتسيير الأسواق عموماً وأسواق العمل بصفة خاصة يخلق بيئة تتميز بانعدام الأمن ويحول دون إمكانية الجمع بين رأس المال المادي والبشري والاجتماعي. دون وجود إستراتيجية متطورة لحماية عمال مؤسسات القطاع غير منظم للدول النامية، تظل الطاقة الإنتاجية للفقراء من السكان النشطين غير مستغلة، وهذا يشكل خطراً يعيق التنمية بسبب الضغوطات الاجتماعية المتزايدة.

إن الحد من الفقر من خلال العمل اللائق، يتطلب أن يتخلص العمل غير المنظم من جوانبه السلبية، وهذا بتبني إستراتيجية لتحسين تسيير أسواق العمل غير المنظم من خلال دمج عمال ومؤسسات الاقتصاد غير المنظم في القطاع المنظم.

يمكن الهدف من دمج الاقتصاد غير منظم في الاقتصاد المنظم في خلق عمل وأجور وحماية لائقة والمحافظة على العلاقات التجارية في ظل الأنظمة الدولية. لتحقيق هذا الهدف يجب على الحكومات أن تتبع طرق جديدة ملائمة لمؤسسات وعمال الاقتصاد غير المنظم بما يسمح لهم بإزالة العوائق وفرض الأمن الاقتصادي والاجتماعي. وهذا يتطلب تنمية الموارد البشرية والإنتاجية والكفاءات والحد من الموقف السلبي للسلطات العامة اتجاه العمل غير المنظم. يجب تبني معايير لمعالجة مشكل نقص المعارف والكفاءات ونوعية اليد العاملة وإقصاء العمال غير نظاميين من أنظمة الضمان الاجتماعي.

لتفادي فخ فقر الاقتصاد غير المنظم يجب وجود بيئة سياسية تتلاءم وثقافة المؤسسة وتسهل تمويل العمال المستقلين والمؤسسات الصغيرة بالموارد المالية الكافية والتكنولوجيا والأسواق وتطوير احتمالات الاستثمار في القطاع الخاص، وإزالة القيود البيروقراطية التي كثيراً ما تعرقل تنمية ونجاح أنشطة الاقتصاد غير المنظم.¹

لكي تكون السياسات الهادفة لحل مشاكل الاقتصاد غير المنظم فعالة ، يجب أن يشارك عمال مؤسسات القطاع غير منظم في اتخاذ القرارات على المستوى الوطني. وهذا من خلال انضمامهم إلى نقابات أو إلى منظمات أرباب العمل، أو خلق أجهزتهم التمثيلية الخاصة بهم بدعم من الحكومات والسلطات المحلية والنقابات والأجهزة التمثيلية لأرباب العمل والتي يجب أن تعمل على خلق وتطوير أجهزة تمثيلية جديدة شفافة مسؤولة وتسير ديمقراطي. إلى جانب دعم الحوار الاجتماعي لدمج الأعمال غير المنظمة في أطر تنظيمية اقتصادية واسعة، خاصة وأن عمال المؤسسات الصغيرة للقطاع غير المنظم يواجهون صعوبات تحول دون ممارسة الحق النقابي بسبب التعديلات الطارئة على أنظمة العمل والمدة القصيرة جدا لحياة أغلبية المؤسسات الصغيرة. لذا يجب على الدول أن تعدل أحكامها القانونية والإدارية من أجل ضمان وحماية الحرية النقابية وأن لا تقيد حق تنظيم عمال ومستخدمي القطاع غير المنظم.¹

الخاتمة

بعد عرض الاستراتيجيات المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية، و التي تعمل الجزائر من خلال برامجها إلى تبني معظمها. نتساءل عن مدى فعالية هذه الاستراتيجيات، و موقفها من العمل اللائق خاصة و ان سياسة التشغيل بالجزائر لم ترق إلي توفير فرص العمل اللائق ، سيما و أنها تعتمد أساسا على تأقيت علاقات العمل. لينتج عن ذلك نمو وانتشار لأنظمة مختلفة من العمل العرضي والمتقطع والعمال المتعاقدين بصفة مؤقتة والعاملون بالوقت الجزئي. وكل أنواع الأعمال غير الدائمة التي تمتاز بقلّة الكفاءة وانخفاض الأجور والتي تصنف كأعمال غير نمطية. و تترافق بتراجع الامن و تنامي الفقر والذي لا تزال نسبته تبلغ 22 % حسب الإحصائيات المتوفرة لدى الهيئات الدولية. كما تبلغ نسبة احد أهم مسبباته " البطالة " 25 % حسب الدراسات العلمية الجديدة الصادرة عن المكتب الجزائري المتخصص " ايكوتكنيك " المعتمد من قبل العديد من الأوساط بما فيها الأوروبية. و هي تقريبا ذات النسبة المعتمدة حاليا من قبل الهيئات الدولية في تقاريرها، اذ تظل الهيئات الدولية تؤكد بلغة دبلوماسية أن البطالة في الجزائر لا تزال مرتفعة و أنها وفق المعايير الدولية تظل برقمين اكبر التحديات التي تواجه الجزائر.

و في هذا إشارة إلى عدم دقة الإحصاء في الجزائر، خاصة امام التغييرات التي سجلت على تقييم الديوان الوطني للإحصاء و التي جاءت بعد التعديلات التي قامت بها الحكومة في تقدير نسبة البطالة و التي لا يمكن اعتبارها حقائق مطلقة لا سيما و أنها غالبا ما تعتمد على عينات عشوائية يمكن أن تكشف حقائق جزئية فحسب. يضاف إلى ذلك لجوء السلطات العمومية لخيار انتقاء الديمومة في التوظيف و اعتماد نظام التعاقد و العمل الموسمي و التشغيل المؤقت الذي يحسب على انه وظيفة دائمة¹

هذا و قد صرح الوزير الأول للدولة في جلسة برلمانية انعقدت بتاريخ 31 أكتوبر 2010 بان نسب البطالة بلغت ، 10 % سنة 2009 و أنها تشكل نسبة 25 % من الشباب. و صرح بأنه لا يحجم كيفية احتساب هذه النسب، حيث يتم اعتبار عاملان اثنان في العمل غير نمطي على انه عامل واحد في وظيفة دائمة. على أمل إحداث ثلاثة ملايين منصب عمل خلال المخطط الخماسي 2010-2014 نصفها دائم و نصفها مؤقت. أمام هذا الوضع يتضح جليا مدى صعوبة حصر ظاهرة البطالة في الجزائر، و أول صورة تكشف ذلك هي التضارب الموجود بين الأرقام التي تقدمها مختلف الهيئات و الوزارات.

بذلك تظل الظاهرة المتنامية للسوق الموازية عاملا غير قابل للضبط ، خاصة و أن الفرق موجود اعتمادا على المقاييس الدولية، بين التشغيل الكامل و التشغيل المؤقت. بذلك يمكن القول بان التنمية الاقتصادية في الجزائر تمت على حساب التنمية الاجتماعية رغم الجهود المبذولة، في حين ان التوجه نحو عولمة عادلة يتطلب توجيه السياسات الوطنية نحو التنمية الشاملة المستدامة بكل أبعادها الاقتصادية و الاجتماعية و حتى البيئية. و الماضي قدما نحو تجسيد برنامج العمل اللائق باعتباره السبيل الأساسي للخلاص من الفقر.