



بحث حول حقوق العمال المهاجرين في المغرب

المحور الاول

المغرب: بلد للهجرة والاستقبال

1. ميزات الهجرة الدولية
 - 1.1 توزيع العاملين المهاجرين في العالم
 - 1.2 وظائف مؤقتة وتفاقم الوضع في ظل كوفيد - 19
 - 1.3 التعاملات المهاجرات والشباب المهاجر
 - 1.4 قطاع الخدمات هو أكبر قطاع مشغل للعمال المهاجرين
 - 1.5 الهجرة المؤقتة
 - 1.6 الهجرة الانتقائية
 - 1.7 سياسات للهجرة تتسم بالتباين وأحيانا بالتضارب في مجال تدبير تدفقات موجات الهجرة
2. تنوع ملامح الهجرة في المغرب
3. السياسة الوطنية للهجرة وعملية تسوية وضعية المهاجرين
4. تفعيل المرصد الإفريقي للهجرة - L'Observatoire Africain des Migrations
5. معطيات حول العمال المهاجرين بالمغرب
 - 5.1 عدد العمال المهاجرين في المغرب
 - 5.2 المهاجرون المقيمون بشكل نظامي في المغرب
 - 5.3 تأشيرات العمل الممنوحة للعمال المهاجرين

المحور الثاني

الإطار التشريعي الدولي الخاص بحماية حقوق العمال المهاجرين

1. حماية العمال المهاجرين من خلال المعايير الدولية لحقوق الإنسان
2. حماية العمال المهاجرين من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

3. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
4. الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية

المحور الثالث

الإطار التشريعي والمؤسساتي الوطني لتدبير الهجرة

1. حقوق المهاجرين في الدستور المغربي
2. حماية التشريع العادي لحقوق المهاجرين
 - 2.1 القانون 02-03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية وبالهجرة غير المشروعة
 - 2.2 القانون رقم 27.14 لمكافحة الاتجار بالبشر الصادر في 25 غشت 2016
 - 2.3 القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل
 - 2.4 القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين
3. الإطار المؤسساتي المعني بحماية حقوق الإنسان بشكل عام وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
 - 3.1 وزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
 - 3.2 اللجنة الوزارية المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
 - 3.3 مديرية الهجرة ومراقبة الحدود التابعة لوزارة الداخلية
 - 3.4 المجلس الوطني لحقوق الإنسان
 - 3.5 مؤسسة وسيط المملكة
 - 3.6 مجلس الجالية المغربية بالخارج
 - 3.7 الهيئة المكلفة بالمنصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز
 - 3.8 الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري
 - 3.9 الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل
 - 3.10 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
 - 3.11 جمعيات المجتمع المدني العاملين في ميدان الهجرة

المحور الرابع

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال المهاجرين

1. الحق في العمل
2. حق الانتماء للنقابات والمسؤولية فيها
3. الحق في مستوى معيشي لائق
4. الحق في الحصول على الرعاية الصحية
5. الحق في التعليم والتكوين المهني
6. الحق في لم شمل الأسرة

المحور الخامس

تنظيم العمال المهاجرين ودور الحركة النقابية المغربية: الاتحاد المغربي للشغل نموذجا

1. العمل النقابي ضمان لحقوق العمال المهاجرين
2. المطالب الرئيسية للعمال المهاجرين
3. تجربة الاتحاد المغربي للشغل في تنظيم العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم
 - 3.1 إحداث خلية للهجرة في مقر الاتحاد المغربي للشغل
 - 3.2 تنظيم العمال المهاجرين داخل إطار الجامعة الوطنية مركز النداء ومهن الاوفشورينغ
 - 3.3 دليل موجه للعمال المهاجرين "الهجرة، العمل اللائق، والحقوق الاجتماعية في المغرب"
 - 3.4 دليل موجه للعمال المهاجرين "شروط اشتغال العمال المنزليون"
 - 3.5 الشبكة النقابية لبلدان المتوسط وبلدان جنوب الصحراء
 - 3.6 ميثاق مشترك للشركاء الاجتماعيين لحماية حقوق العمال والعاملات المهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم وتعزيز ومأسسة الحوار الاجتماعي حول الهجرة اليد العاملة الدولية في المغرب
 - 3.7 الاستراتيجية المشتركة للدعوة من قبل الشركاء الاجتماعيين لحماية حقوق العمال والعاملات المهاجرين وتعزيز الحوار الاجتماعي حول هجرة العمل في المغرب
4. تحديات التنظيم النقابي للعمال المهاجرين

المحور السادس

توصيات للحركة النقابية من أجل تنظيم العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم

مقدمة

يشهد المغرب تدفقاً ملحوظاً للعمال المهاجرين من مختلف الجنسيات، خاصة من دول جنوب الصحراء الإفريقية وشرق آسيا. يرجع هذا التدفق إلى الموقع الجغرافي الاستراتيجي للمغرب كجوابة بين إفريقيا وأوروبا، بالإضافة إلى استقراره النسبي مقارنة ببعض دول الجوار. تشكل هذه الظاهرة تحدياً وفرصة في آن واحد، مما يفرض على المغرب ضرورة التعامل معها بفعالية وفق معايير حقوق الإنسان والقوانين الدولية والمحلية.

شهد التعامل مع هذه الظاهرة تغيرات متتالية نتيجة تحول المغرب من بلد أصل للمهاجرين إلى بلد عبور ومقصد لعدد كبير من المهاجرين، في إطار تجربة "البدائل" مع الاتحاد الأوروبي. من خلالها، بدأ المغرب في تنفيذ سياسات وتجارب بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي لمعالجة تحديات الهجرة. هذه السياسات تشمل تدابير لتعزيز أمن الحدود وتوفير فرص اقتصادية واجتماعية للمهاجرين. وفي هذا الإطار، وقع المغرب اتفاقيات مع الاتحاد الأوروبي تهدف إلى تحسين إدارة تدفقات الهجرة، بما في ذلك برامج إعادة التوطين والاندماج للمهاجرين واللاجئين¹.

هذا التحول جلب فرصاً ومخاطر مع تصاعد دور المغرب في الحكامة الدولية للهجرة، ورعايته للمؤتمر الوزاري الرابع للحوار الأورو-إفريقي حول الهجرة والتنمية (مسلسل الرباط) المنعقد في 14 ديسمبر 2022، ومساهمته في بلورة الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنظمة، واحتضانه للمرصد الإفريقي للهجرة.

وفي ظل التزامه بالمقتضى القانوني الدولي والسهر على حماية حقوق العمال المهاجرين، اعتمد المغرب سياسة جديدة في مجال الهجرة، تقوم على إدارة تدفق المهاجرين وتسهيل اندماجهم داخل المجتمع المغربي، إضافة إلى محاربة الاتجار بالبشر. ورغم ذلك، غالباً ما يُستغل العمال المهاجرون وعائلاتهم، وتظل حقوقهم محدودة جداً، خصوصاً إذا كانوا في وضعية غير نظامية، مما يدعو مكونات المجتمع المغربي إلى حمايتهم وتسهيل إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي بوضع مجموعة من الضوابط التي تضمن حقوقهم.

¹ [https://www.ohchr.org/ar/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm#:~:text=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%20%D9%85%D9%86%20%D8%A3%D8%AC%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A2%D9%85%D9%86%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%A9%20\(A%2FRES,10%20%D9%83%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%84%2F%D8%AF%D9%8A%D8%B3%D9%85%D8%A8%D8%B1%202018.](https://www.ohchr.org/ar/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm#:~:text=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%20%D9%85%D9%86%20%D8%A3%D8%AC%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A2%D9%85%D9%86%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%A9%20(A%2FRES,10%20%D9%83%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%84%2F%D8%AF%D9%8A%D8%B3%D9%85%D8%A8%D8%B1%202018.)

فالعمال المهاجرون يشكلون شريحة مهمة من القوة العاملة في المغرب، حيث يسهمون بشكل كبير في مختلف القطاعات الاقتصادية مثل الزراعة، البناء، الخدمات وغيرها. ومع ذلك، يواجه هؤلاء العمال تحديات كبيرة تتعلق بظروف عيشتهم، عملهم وقدرتهم على الاندماج في المجتمع المغربي. ويعاني الكثير منهم من ظروف معيشية صعبة تشمل البطالة، السكن غير اللائق والافتقار إلى الخدمات الأساسية مثل الحماية الاجتماعية والتعليم.

يعد الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للعمال المهاجرين في المجتمع المغربي تحدياً كبيراً، حيث يواجهون في كثير من الأحيان التمييز وصعوبات في الحصول على حقوق متساوية مع المواطنين المغاربة. ورغم وجود بعض التشريعات التي تهدف إلى حماية حقوق العمال المهاجرين، فإن التنفيذ الفعلي لهذه القوانين لا يزال محدوداً، مما يزيد من هشاشة وضعهم.

في هذا الإطار، لعب الاتحاد المغربي للشغل دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم من خلال التوعية، التحسيس، والدعم القانوني، والتفاوض مع أرباب العمل. ومع ذلك، تبقى هذه الجهود غير كافية نظراً للتحديات العديدة التي تواجه العمال المهاجرين، مثل الخوف من الانتقام وصعوبة الانضمام إلى النقابات بسبب وضعهم القانوني.

من خلال هذا البحث الوصفي التحليلي، سنحاول استقراء الإطار المرجعي وتحليل التقارير الوطنية والدولية المتعلقة بحقوق وحرية العمال المهاجرين في المغرب وتقييم وقياس الإنجازات المحققة في ضوء التدخلات الحكومية، والحركة النقابية المغربية، وكل مكونات المجتمع المدني، وذلك بالتركيز على النقاط التالية:

- وضعية العمال المهاجرين في المغرب من خلال تحليل الظروف المعيشية والاجتماعية والاقتصادية للعمال المهاجرين.
- الإطار التشريعي الدولي ودراسة القوانين والاتفاقيات الدولية التي تحمي حقوق العمال المهاجرين.
- الإطار التشريعي والمؤسسي الوطني تحليل السياسات والقوانين الوطنية المتعلقة بتدبير الهجرة وحماية حقوق العمال المهاجرين.
- تقييم حقوق العمال المهاجرين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.
- تحليل دور النقابات المغربية في تنظيم ودعم العمال المهاجرين، مع التركيز على تجربة الاتحاد المغربي للشغل كنموذج.
- تقديم توصيات للحركة النقابية لتحسين تنظيم ودعم العمال المهاجرين في المغرب.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على وضعية العمال المهاجرين في المغرب، وظروف عيشتهم ووعيهم، ومدى قدرتهم على الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع المغربي، بالإضافة إلى تقييم دور التنظيم

النقابي في الدفاع عن مصالحهم. سنحاول من خلال هذا البحث تقديم توصيات لتحسين الأوضاع القانونية والاجتماعية للعمال المهاجرين وتعزيز دور النقابات في دعمهم. يتم ذلك من خلال ستة محاور رئيسية:

1. المغرب: بلد أصل ومقصد للمهاجرين
2. الإطار التشريعي الدولي الخاص بحماية حقوق العمال المهاجرين
3. الإطار التشريعي والمؤسسي الوطني لتدبير الهجرة
4. الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال المهاجرين
5. تنظيم العمال المهاجرين ودور الحركة النقابية المغربية: الاتحاد المغربي للشغل نموذجاً
6. توصيات للحركة النقابية من أجل تنظيم العمال المهاجرين والدفاع عن مصالحهم وتحسينهم بحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية. لذا، فإن تقديم توصيات فعالة لدعم هذه الفئة من العمال يعد أمراً حيوياً لضمان حقوقهم وتحسين ظروف عملهم.

المحور الأول

المغرب: بلد أصل ومقصد للمهاجرين

إحصائياً، يعتبر المغرب بلد أصل للمهاجرين في المقام الأول وسيظل كذلك خلال العقود القادمة، حيث يعيش 3.3 مليون مغربي في الخارج، ما يمثل 9% من مجموع سكانه وفقاً لمنظمة الأمم المتحدة لعام 2020. كما يشكل المغرب ملتقى لمختلف أشكال المهاجرين، بما في ذلك العمال المهاجرين، والطلاب الأجانب، والمهاجرون العابرون. ورغم أن الفئة الأخيرة هي الأقل أهمية من الناحية الإحصائية، إلا أنها تحظى باهتمام صانعي القرار في المغرب وأوروبا وكذلك وسائل الإعلام.

1. وصف مختصر للهجرة الدولية

1.1 توزيع العاملين المهاجرين في العالم

تظهر تقديرات جديدة صدرت عن منظمة العمل الدولية² أن عدد العمال المهاجرين في العالم ارتفع من 164 إلى 169 مليوناً بين عامي 2017 و2019، وشكل العمال المهاجرون في عام 2019 زهاء خمسة في المائة من القوى العاملة العالمية، وهو ما يجعلهم جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد العالمي.

توزيع العمال المهاجرين في مناطق مختلفة حول العالم على الشكل التالي:

² <https://news.un.org/ar/story/2021/06/1078902>

منطقة	نسبة من الإجمالي (%)
الدول العربية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ	28.5
أفريقيا	8.1
أوروبا وآسيا الوسطى	37.7
أمريكا الشمالية والجنوبية	25.6
الإجمالي	100%

1.2 وظائف مؤقتة وتفاقم الوضع في ظل كوفيد

يعمل أغلب المهاجرون في وظائف مؤقتة أو غير منظمة أو غير محمية، مما يعرضهم لخطر انعدام الأمن والتسريح وتدهور ظروف العمل.

وقد فاقمت أزمة كوفيد-19 نقاط الضعف هذه، ولا سيما بالنسبة للعاملات المهاجرات جراء ارتفاع نسبتهن في الوظائف متدنية الأجر، وضعف إمكانية حصولهن على الحماية الاجتماعية، وقلة الخيارات المتاحة لهن على صعيد خدمات الدعم.

وظائف مؤقتة وتفاقم الوضع في ظل كوفيد 19

'اكتشفت الجائحة عن هشاشة وضعهم. فالعمال المهاجرون هم في الغالب أول من يُسرحون، ويواجهون صعوبات في الحصول على العلاج، وغالباً ما يُستبعدون من الخطط الوطنية لسياسات التصدي لكوفيد-19.'

مانويلا تومي، مديرة ظروف العمل والمساواة في منظمة العمل الدولية

1.3 العاملات المهاجرات والشباب المهاجر

تشكل النساء المهاجرات جزءاً مهماً من القوى العاملة، حيث بلغ عددهن حوالي 70 مليون عاملة من أصل 169 مليون مهاجر. تواجه العاملات المهاجرات تحديات اجتماعية واقتصادية أكبر مقارنة بنظرائهن الذكور، وهن غالباً ما يهاجرن كأفراد من أسر مرافقة لأسباب غير البحث عن عمل. يتعرضن للتمييز على أساس الجنس في سوق العمل ويفتقرن إلى شبكات الدعم والعلاقات، مما يجعل من الصعب عليهن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية في بلد أجنبي.

العاملات المهاجرات والشباب

ارتفعت نسبة الشباب (15 – 24 عاما) في صفوف العمال المهاجرين من 8.3 في المائة في عام 2017 إلى 10.0 في المائة في عام 2019. والسبب الأرجح لهذه الزيادة هو ارتفاع معدلات بطالة الشباب في كثير من البلدان النامية. ومعظم العمال المهاجرين (86 في المائة) بالغون (25 – 64 عاما).

تقرير " تقديرات عالمية لمنظمة العمل الدولية 2021 "

1.4 قطاع الخدمات هو أكبر قطاع مشغل للعمال المهاجرين

وفقا لتقرير "تقديرات عالمية لمنظمة العمل الدولية" 2021، يوزع العمال المهاجرين بناءً على القطاعات والاختلافات بين الجنسين :

القطاع	نسبة الإناث (%)	نسبة الذكور (%)	النسبة الإجمالية (%)
الخدمات	40.0	60.0	66.2
الصناعة	25.0	75.0	26.7
الزراعة	30.0	70.0	7.1

ونسبة العاملات المهاجرات في قطاع الخدمات جد مهمة، وهذا يُعزى جزئياً إلى تزايد الطلب على العاملات في قطاعات الرعاية، كالصحة والعمل المنزلي. والعمال المهاجرون الذكور أكثر تواجدا في قطاع الصناعة.

1.5 الهجرة المؤقتة

من جهة أخرى، تعد الهجرة المؤقتة للعمل ظاهرة هامة نظراً للعدد الكبير للمهاجرين المعنيين والمهارات القيمة التي يجلبونها. تمثل هذه الهجرة أداة ضبط مهمة في سوق العمل داخل بلدان المقصد، حيث تتأثر بالظروف الاقتصادية والاحتياجات المتغيرة على المدى القصير لليد العاملة والكفاءات. لكن هذا النمط من الهجرة تعرض العمال المهاجرون في غالب الأحيان إلى عدم الاستقرار والأمان في العمل وعدم توفير ظروف عمل لائق وتعرضهم للتسريح والترحيل.

على الرغم من أن معظم المهاجرين العاملين بهذا النمط لا يعتزمون في البداية الاستقرار الدائم في بلدان الاستقبال، إلا أن نسبة كبيرة منهم تمديد فترة إقامتها بعد الموافقة على تغيير وضعيتهم الإدارية، مما يحول الهجرة المؤقتة إلى دائمة. لكن في المغرب هنالك صعوبات لحصول العمال المهاجرين على الموافقة لتمديد إقامتهم المساطر الإدارية المعقدة وقلة الوعي بالإجراءات، الخوف من الترحيل.

1.6 الهجرة الانتقائية

يوجد تحول ملحوظ نحو أنماط أكثر مرونة من الحركية، حيث يتم التركيز في الهجرة العمالية الدولية على اليد العاملة المؤهلة. البلدان تسعى لاستقطاب هذه الكفاءات لإثراء اقتصاداتها وتلبية احتياجاتها في قطاعات مثل الطب وتكنولوجيا المعلومات والهندسة وغيرها. ولا تزال هذه الرغبة في استقطاب العمال ذوي المؤهلات العالية قائمة، لاسيما في القطاعات التي تعاني من الخصاص في بعض الكفاءات ومهن واعدة. ولا يزال هذا الاتجاه العام متواصلا، حيث اعتمدت بعض البلدان سياسات هجرة انتقائية تروم تلبية احتياجات سوق الشغل على نحو أكثر دقة.

بشكل عام، يتمتع العمال ذوو التأهيل العالي بحرية الحركة والتنقل بشكل أكبر من العمال ذوي التأهيل المنخفض، حيث ينتقلون إلى بلدان تقدم لهم أجوراً أفضل وتحسن من مستوى حياتهم وتوفر بيئة عمل أكثر جاذبية.

1.7 سياسات خاصة بالهجرة تتسم بالتباين وأحيانا بالتضارب في مجال تدبير تدفقات موجات الهجرة

تعتمد سياسات الهجرة على مقاربة تخطيطية، تهدف إلى تطوير حلول اقتصادية وسياسية وتشريعية وإدارية لمواجهة التحديات المتعلقة الهجرة.

التدبير المنهجي والمتكامل والأمن والقائم على أساس الحقوق يساهم في إيجاد توازن بين مختلف الأهداف السياسية الاستراتيجية، مثل الصحة، والأمن، والتنمية الاقتصادية، والهوية الثقافية، والتماسك الاجتماعي. تتضمن سياسات الهجرة مجموعة متنوعة من النظريات، مثل تلبية احتياجات سوق العمل في حال عدم كفاية اليد العاملة المحلية، وحماية مصالح العمال المحليين من التنافس الدولي. تختلف هذه السياسات، حيث أن بعضها يعتمد على مقاربة حقوقية تقوم على الإدماج والاستيعاب، بينما تعتمد أخرى على منطق الهجرة المنتقاة، وتوجد أيضاً سياسات تتبع مقاربات أمنية بحتة تقوم على أساس إغلاق الحدود. بشكل عام، تسعى البلدان إلى إيجاد توازن يمنحها إمكانية إدارة الهجرة بفعالية، دون أن تكون حدودها مفتوحة تماماً أو مغلقة تماماً.

2. تنوع ملامح الهجرة بالمغرب

لم يعد المغرب في الوقت الحالي مجرد بلد لانطلاق المهاجرين أو عبورهم، بل أصبح أيضاً وجهة للاستقبال والاستقرار. فقد ساعد النمو الاقتصادي والموقع الجغرافي المتميز للمملكة في جذب موجات الهجرة. ويضمن الدستور المغربي حقوق المهاجرين.

تشير البيانات الرسمية الصادرة عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة إلى أن نسبة المهاجرين تمثل حوالي 0.3% من سكان المغرب، حيث بلغ عدد الأجانب المقيمين في المغرب 101,200 نسمة في عام 2017. وكانت نسبة النساء من مجموع المهاجرين في نفس العام 49.8٪، مقارنة بـ 48.6٪ في عام 2000، لكن نسبة العاملات المهاجرات كانت 31.4٪ فقط، وفقاً لمعطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعام 2017. وتعتبر الدول الرئيسية المصدرة للمهاجرين إلى المغرب هي شركاؤه الاقتصاديون والتاريخيون مثل فرنسا، تونس، السنغال ودول جنوب الصحراء، الجزائر، وإسبانيا. يجدر بالذكر أن تنوع المهاجرين قد ازداد بفضل الازدهار الاقتصادي النسبي في المغرب، مما يجذب العمالة من الصين، الفلبين، وتركيا. بالإضافة إلى ذلك، يستضيف المغرب أكثر من 20,000 طالب أجنبي، خاصة من دول غرب ووسط إفريقيا.

في ما يخص تدفقات المهاجرين غير النظاميين نحو المغرب، تصدت السلطات المغربية في السنوات الخمس الأخيرة لنحو 366 ألف محاولة للهجرة غير النظامية نحو أوروبا، مع تسجيل أرقام قياسية في سنة 2023 باعتراض أكثر من 75 ألف مهاجر بزيادة 6 في المئة مقارنة بسنة 2022. وهو منحى أخذ في التصاعد في ظل تجذر الأصول المُغذّية للهجرة كالفقر والبطالة وتفاقم وضعيات اللاستقرار السياسي والأمني في خضم موجة جديدة من الانقلابات والصراعات بدول الساحل والصحراء، وأمام الانسداد الذي تعرفه مسالك الهجرة نحو أوروبا عبر ليبيا وتونس، الأمر الذي جعل المغرب وجهة مُثلى للآلاف من الأشخاص المنحدرين من مناطق النزاع بإفريقيا، وبيع بعض الدول العربية كاليمن وسوريا والسودان، ناهيك عن تداعيات التغير المناخي إذ يتوقع البنك الدولي أن تتسبب الكوارث الطبيعية في نزوح حوالي 86 مليون شخص بحلول سنة 2050 في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، وهو ما سيعقد من مسؤولية المغرب وغيره من الدول الواقعة ضمن طريق الهجرة نحو أوروبا.

فضلا عن هذه العوامل الموضوعية ثمة تأثيرات جانبية لسعي المغرب نحو تعميق علاقاته مع المجموعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا، التي تفرض الالتزام بالبروتوكولات الخاصة بحرية التنقل وحقوق الإقامة والاستقرار كشرط لقبول عضويته بالمجموعة. نفس الأمر بالنسبة لاستحقاقات تنفيذ اتفاقية منطقة التبادل التجاري القاري الإفريقي (ZLECAF) التي تنص على ضمان الحق في تنقل الأشخاص بين الدول الأعضاء، وغيرها من المحاولات التي ستجعل من المغرب قبلة لأفواج جديدة من المهاجرين الراغبين في الاستقرار به، أو محطة توقف في انتظار توافر فرص العبور نحو "الإلدورادو" الأوروبي. وبالرغم من الرهان على المبادرة الأطلسية التي أطلقها المغرب في يوليوز 2023 مع بعض دول الساحل في تدعيم المسارات القانونية للهجرة، فإنها قد تُحجّر أكثر تيارات الهجرة النظامية انطلاقاً من السواحل الجنوبية للمملكة نحو جزر الكناري.

3. السياسة الوطنية للهجرة وعملية تسوية وضعية المهاجرين

منذ عام 2013، شهدت سياسة الهجرة في المغرب تحولاً كبيراً بناءً على توجيهات الملك محمد السادس للحكومة لبلورة سياسة هجرة إنسانية وشاملة ومسؤولة ورائدة إقليمياً. جاءت هذه التوجيهات بعد نشر تقرير المجلس الوطني لحقوق الإنسان حول وضعية المهاجرين في المغرب، الذي دعا إلى سياسة جديدة في مجال اللجوء والهجرة.

في هذا السياق، تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء لضمان إدارة أفضل لموجات الهجرة مع احترام حقوق الإنسان وتيسير اندماج المهاجرين النظاميين، من خلال وضع إطار مؤسسي يتماشى مع التحديات الجديدة.

منذ عام 2014، قام المغرب بتطبيق سياسة هجرة شاملة تتضمن 11 برنامجاً مختلفاً، تم تصنيفها إلى أربعة مواضيع رئيسية: التشريع، التسوية، الحقوق الاجتماعية، والحكامة المؤسسية. هذه السياسة جاءت نتيجة لتضافر جهود جهات فاعلة متعددة في المغرب، بما في ذلك المجلس الوطني لحقوق الإنسان، جمعيات المهاجرين، الجمعيات المدافعة عن حقوق المهاجرين، وكذلك الفاعلين الدوليين مثل الاتحاد الأوروبي ومنظومة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة واللجوء.

تمت صياغة الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء³ (SNIA) بفضل جهود مشتركة بين الدولة وشركائها الوطنيين والدوليين. وجاءت كاستجابة لفرصة مواتية سمحت بظهور سياسة هجرة متكاملة، تسارعت الأحداث بين شهري سبتمبر وديسمبر 2017، مما أدى إلى إطلاق مبادرات عامة لدعم المهاجرين. وتهدف هذه السياسة إلى تعزيز علاقات المغرب مع شركائه الأفارقة.

تم تصميم الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (SNIA) لتنسيق المبادرات العامة والخاصة والجمعية في إطار تعاقدية بين الدولة وشركائها الوطنيين والدوليين. وتهدف « SNIA » إلى ضمان إدماج أفضل للمهاجرين وتحسين إدارة تدفقات الهجرة من خلال سياسة متماسكة، عالمية، إنسانية. يتضمن هذا الهدف أربع نقاط رئيسية:

❖ تسهيل إدماج المهاجرين النظاميين،

❖ رفع مستوى الإطار التنظيمي،

❖ وضع إطار مؤسسي مناسب،

❖ وتدبير تدفقات الهجرة مع احترام حقوق الإنسان.

تضم الاستراتيجية 11 برنامجًا، منها 7 برامج قطاعية تشمل مجالات التعليم، الثقافة، الشباب والترفيه، الصحة، الإسكان، المساعدة الإنسانية، التدريب المهني، والعمل. بالإضافة إلى 4 برامج شاملة تغطي تدبير تدفقات الهجرة، مكافحة الاتجار بالبشر، التعاون الدولي والشراكات، والإطار التنظيمي والاتفاقي، الحكامة والتواصل.

تتجزأ الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء إلى 27 هدفًا محددًا و81 إجراءً. تتجلى مظاهر الحكامة في هذه الاستراتيجية من خلال وجود لجنة وزارية مشتركة برئاسة رئيس الحكومة، لجنة توجيهية، ثلاث لجان للبرامج القطاعية، ولجنة للبرامج الشاملة. رغم هذا الهيكل المؤسسي الواضح، لم تتمكن هذه الأهداف من الصمود أمام التحديات الميدانية والتحويلات السياسية والدبلوماسية. يعكس هذا التقييم الحاجة إلى مرونة أكبر في مواجهة التغيرات الديناميكية في سياق الهجرة العالمي، وتعزيز التعاون بين الجهات الفاعلة المختلفة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة بفعالية واستدامة.

تمثل سياسة الهجرة التي اعتمدها المغرب منذ عام 2014 محاولة جادة لتحسين أوضاع المهاجرين وإدارة تدفقات الهجرة بطرق إنسانية وشاملة. ورغم التحديات التي واجهتها، توفر هذه السياسة إطارًا قويًا يمكن البناء عليه لتحقيق نتائج أفضل في المستقبل، إذا تم تعزيز التعاون والتنسيق بين جميع الأطراف المعنية.

فيما يتعلق بعملية تسوية وضعية المهاجرين اللتين أطلقتا في عام 2014 ونهاية 2016 ضمن إطار الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء، فقد بلغ عدد الطلبات المقدمة لتسوية الوضعية أكثر من 56,000 طلب، حيث تم قبول أكثر من 43,000 منها حتى الآن. يُقدر عدد المهاجرين غير النظاميين بحوالي 20,000 مهاجر يقيمون بشكل غير قانوني في المغرب. وبسبب طبيعة الهجرة السرية، يصعب قياس حجمها بدقة، حيث تتوافر في بعض الأحيان معلومات عن توقيف أشخاص في وضعية غير قانونية، لكن توفير معطيات إحصائية دقيقة حول هذه الظاهرة يبقى صعبًا.

4. تفعيل المرصد الإفريقي للهجرة

تم إحداث المرصد الإفريقي للهجرة سنة 2018 باعتباره جهازًا للاتحاد الإفريقي، وذلك في سياق تفعيل رؤية جلالة الملك محمد السادس المتعلقة بوضع " الأجندة الإفريقية للهجرة ". وقد افتتح هذا المرصد في 18 دجنبر 2020 في الرباط، ويضطلع بالمهام الأساسية التالية:

❖ توفير البيانات المتعلقة بالهجرة التي تمكن من إجراء البحوث في مجال الهجرة؛

- ❖ تعزيز قاعدة المعرفة بشأن الهجرة والتنقل في القارة الإفريقية؛
- ❖ مواكبة وضع السياسات والبرامج القائمة على الأدلة بشأن الهجرة في إفريقيا؛
- ❖ دعم المبادرات المتعلقة بالهجرة، ولا سيما المركز الإفريقي للدراسات والبحوث المتعلقة بالهجرة، والمركز التشغيلي القاري لمكافحة الهجرة غير النظامية، ومعهد الاتحاد الإفريقي للإحصاء، والمكاتب الوطنية للإحصاءات ومراكز بيانات الهجرة في إفريقيا وخارجها.

وقد خلص الاجتماع التشاوري الأول المنعقد من 29 شتنبر إلى فاتح أكتوبر 2021، بخصوص تقسيم العمل بين المرصد الإفريقي للهجرة والمركز الإفريقي للدراسات والبحوث المتعلقة بالهجرة ببياماكو ومعهد الاتحاد الإفريقي للإحصاء، الذي شاركت فيه المنظمة الدولية للهجرة، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة العمل الدولية، واللجنة الاقتصادية لإفريقيا، والبنك الدولي والبنك الإفريقي للتنمية، إلى إعداد مشروع خطة عمل حول " تطوير الإحصائيات المتعلقة بالهجرة والتنقل في إفريقيا " للفترة 2022 – 2026 ."

وفي إطار هذه الدينامية، نظم المرصد الإفريقي للهجرة ورشة عمل، من 25 أكتوبر إلى 04 نونبر 2021، حول المعايير والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمعطيات الإدارية الخاصة بالاتجار بالبشر، وكذا ورشة لتكوين المكونين تحت عنوان " حتى لا يتخلف أي مهاجر عن الركب " من 02 إلى 04 نونبر 2021 والتي توخت دعم الدول الأطراف في الاتحاد الإفريقي من أجل وضع مؤشرات متعلقة بالهجرة ومعطيات حول التنقل انسجاما مع أهداف التنمية المستدامة وأجندة 2063 للاتحاد الإفريقي.

يواصل المغرب إسهامه في التفكير الإفريقي المشترك بخصوص اليات الرصد والمتابعة والتقييم والتي كان آخرها مشاركته، يوم 22 غشت 2022 بزيمايوي، في ورشة العمل التشاورية حول تفعيل مراكز الهجرة الثلاثة التابعة للاتحاد الإفريقي، بما فيها المرصد الإفريقي للهجرة.

5. معطيات حول العمال المهاجرين في المغرب

5.1. عدد العمال المهاجرين في المغرب

تُظهر معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعام 2020 أن عدد العمال المهاجرين في المغرب بلغ 31933 شخصاً⁴، حيث كانت نسبة الإناث منهم 35% والذكور 65%. هذا مقارنة بـ 28786 شخصاً في عام 2018.

⁴ <https://2m.ma/ar/news/%D8%A3%D8%B2%D9%8A%D8%AF-%D9%85%D9%86-31-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D9%8A%D9%86-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%BA%D8%B1%D8%A8->

بالنسبة لتوزيع العمال المهاجرين حسب الجنسيات الأكثر تمثيلاً في عام 2020، كانت الأعداد كالتالي:

النسبة المئوية	عدد الأشخاص	الدولة
30.25%	9169	السنغاليون
17.20%	5213	الفرنسيون
7.89%	2392	الإسبان
5.51%	1671	الإيفواريون
5.51%	1671	التونسيون
3.16%	957	الكونغو
2.94%	892	الصين
2.70%	819	الجزائر
2.09%	633	غينيا
1.96%	594	أمريكا
1.96%	594	الكاميرون
1.87%	568	الهند
1.55%	469	الفلبين
1.31%	397	سوريا
1.30%	393	مصر
1.27%	385	إيطاليا
1.14%	346	بلجيكا
1.11%	336	تركيا
0.94%	286	أفغانستان
0.81%	245	روسيا
0.79%	239	الغابون
0.67%	203	مالي
0.66%	201	رومانيا
0.63%	191	لبنان
0.62%	189	إنجلترا
0.58%	177	أوكرانيا
0.57%	172	البرتغال
0.50%	152	ألمانيا
0.47%	143	الطوغو

%D9%85%D8%B3%D8%AC%D9%84%D9%88%D9%86-%D8%A8-CNSS-

%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D9%86%D8%BA%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86-

%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9--20220929

الدولة	عدد الأشخاص	النسبة المئوية
كندا	136	0.45%
النيجر	136	0.45%
تايلاند	133	0.44%
العراق	106	0.35%
الأردن	105	0.35%

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، 2020

ارتفع عدد الأجراء الأجانب المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 28786 أجيروا خلال سنة 2018 إلى 31933 أجيروا سنة 2020

يعمل معظم العمال المهاجرون في قطاع الخدمات بعدد 9,578 شخصًا، يليه قطاع التجارة بـ 3,779 شخصًا، ثم قطاع الصناعة التحويلية بـ 2,689 شخصًا، وقطاع البناء بـ 2,410 شخصًا. في المقابل، لا يتجاوز عدد العمال المهاجرين في قطاع الفلاحة وأنشطة استغلال الغابات والصيد 354 شخصًا.

القطاع	عدد العمال المهاجرين
الفلاحة وأنشطة استغلال الغابات والصيد	354
الصناعة التحويلية	2,689
البناء	2,410
التجارة	3,779
النقل والتخزين	721
الإيواء والطعام	1,696
الإعلام والاتصال	1,229
الخدمات	9,578
القطاع المالي والتأمينات	454
قطاعات أخرى	3,373

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،

وفقًا لمعلومات وزارة الشغل والإدماج المهني، تظهر الأرقام أن العمال المهاجرين المستقرين في المغرب يتمثل معظمهم في الأطر العليا، حيث يشغل حوالي 1,300 منهم مناصب مدير عام ومدير، وأكثر من 800 منهم يتولى مناصب مسؤولية مختلفة. الأطر العليا تشمل المهندسين، والأطر الفنية، والمستشارين، والتقنيين.

تركز وظائف الأطر العليا بشكل رئيسي على المهاجرين الأوروبيين، والصينيين، والأتراك. أما المهاجرون من بلدان إفريقيا جنوب الصحراء (مثل السنغاليين، والكونغوليين، والإيفواريين، والكاميرونين) فعادة ما يعملون في قطاع ترحيل الخدمات، خاصة في مراكز النداء.

وتظهر أحدث البيانات من وزارة الشغل والإدماج المهني لعام 2015 أن عدد العمال المهاجرين في المغرب يصل إلى 7,755 شخصًا، بينما أحصى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 23,055 عامل مهاجر. يمكن تفسير هذا التباين بسبب أن وزارة الشغل تقدم فقط أرقام العمال المهاجرين الذين لديهم عقود شغل تحمل تأشيرة مصالحتها، وليسوا الكل.

وفي عام 2015، أحصت مفتشية الشغل وجود 1,667 عامل مهاجر يعملون في 426 مقالة، مع 76.12% منهم في وضعية نظامية و21.47% في وضعية غير نظامية. العمال المهاجرون يعملون أساسًا في المدن الكبرى مثل الدار البيضاء، وأسفي، والرباط، وطنجة، وفاس-بولمان، وأكادير.

يجب ملاحظة أن المعطيات التي تم تقديمها لا تشمل العمال المهاجرين غير المصرح بهم أو أولئك الذين يعملون في القطاع غير المنظم، مما يبرز تحديات إدارة وتواجه العمال المهاجرين في المغرب بشكل شامل.

5.2. المهاجرون المقيمون بصفة نظامية بالمغرب

تشير المعطيات المتعلقة بإقامة الأجانب في المملكة المغربية إلى حدود شهر يوليوز 2020 إلى وجود 133274 أجنبيًا يقيمون بصفة نظامية في المغرب، يتوزعون كما يلي:

الجنسية	العدد	النسبة
الفرنسية	31651	23,74 %
السنغالية	11093	8,32 %
الجزائرية	7249	5,66 %
الإيفوارية	4947	3,71 %
السورية	4683	3,51 %
المالية	3641	2,73 %
الغانية	3457	2,59 %
الموريتانية	3416	2,56 %
الإسبانية	3235	2,42 %
التونسية	3016	2,26 %
الكونغولية	2750	2,06 %

1,80 %	2408	الأمريكية
1,65 %	2201	الصينية
1,50 %	2002	المصرية
1,49 %	1996	الكاميرونية
1,46 %	1959	الإيطالية
1,41 %	1881	الغابونية
1,24 %	1659	الكونغولية الديمقراطية
1,24 %	1658	الليبية
1,21 %	1614	البلجيكية

5.3. تأشيرات العمل الممنوحة للعمال المهاجرين

بخصوص الهجرة النظامية من أجل العمل، منحت السلطات المغربية المختصة خلال سنة 2021 حوالي 5467 ترخيصا للمشغلين الذين يرغبون في تشغيل أجانب بالمغرب سنة 2021 مقابل 4 . 730 ترخيصا سنة 2020

النسبة المئوية	عدد تأشيرات العمل الممنوحة	الدولة
25.91%	1344	فرنسا
19.11%	991	جنسيات أخرى
6.13%	318	الهند
6.05%	314	الصين
5.24%	272	الولايات المتحدة الأمريكية
5.15%	267	كوت ديفوار
4.78%	248	الفلبين
4.14%	215	الكونغو
2.74%	142	اسبانيا
2.64%	137	تونس
2.45%	127	تركيا
2.33%	121	الجزائر
2.12%	110	بلجيكا
1.99%	103	الكاميرون
1.74%	90	إنجلترا

الدولة	عدد تأشيرات العمل الممنوحة	النسبة المئوية
التايلاند	89	1.72%
مصر	88	1.70%
إيطاليا	62	1.20%
إفريقيا الوسطى	60	1.16%
غينيا	56	1.08%
السينغال	33	0.64%

بلغ عدد الأجراء الأجانب المتوفرون على تراخيص عمل سارية المفعول، إلى حدود 02 شتنبر 2022، ما مجموعه 12604 شخصا يمارسون مهامهم لدى مشغليهم وفق مقتضيات مدونة الشغل التي تضمن لهم التمتع بنفس الحقوق المخولة لنظرائهم المغاربة. ويتصدر قطاع الخدمات القطاعات المستقطبة للأجراء الأجانب، يليه كل من قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية والفلاحة.

المحور الثاني

الإطار التشريعي الدولي الخاص بحماية حقوق العمال المهاجرين

الآليات الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين تتجسد في المعايير الدولية لحقوق الإنسان وأعمال مؤتمرات الأمم المتحدة، والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الصادرة في 18 ديسمبر 1990.

- ❖ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948.
- ❖ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في 16 ديسمبر 1966.
- ❖ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين لعام 1949.
- ❖ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة (1958)، والتي تم التصديق عليها في 27 مارس 1963.
- ❖ اتفاقية جنيف لعام 1951 المتعلقة بوضع اللاجئين (1956) وبروتوكول عام 1967 (1971).
- ❖ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بشأن وكالات التوظيف الخاصة.
- ❖ الاتفاقية الدولية لعام 1990 بشأن حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1993).
- ❖ اتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية لعام 1969 التي تنظم الجوانب المحددة لمشكلات اللاجئين في إفريقيا (1974).
- ❖ اتفاقية الأمم المتحدة لعام 2000 لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (2002).

1. حماية العمال المهاجرين من خلال المعايير الدولية لحقوق الإنسان

انطلاقاً من أن حقوق الإنسان هي أيضاً حقوق للعمال المهاجرين، تضمن المعايير الدولية لحقوق الإنسان حقوق جميع البشر بغض النظر عن أصلهم أو انتمائهم الجغرافي أو الاجتماعي أو العرقي أو السياسي إلخ. تعد هذه الآليات عالمية وإقليمية، عامة وخاصة، ملزمة وإعلانية.

ينخرط المغرب في هذا السياق بالتمسك بروح المعايير الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان. بحيث يعلن الدستور المغربي أن المملكة تلتزم بالمبادئ والحقوق والالتزامات الواردة في مواثيق الهيئات الدولية وتؤكد "تمسكها بحقوق الإنسان كما هي معترف بها عالمياً". وقد تم إدراج عدة أحكام من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

الصادر في 10 ديسمبر 1948 في الدستور المغربي. علاوة على ذلك، فقد صادق المغرب على العديد من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، كما يظهر في الجدول أدناه، وهو ملتزم بأحكامها.

المعايير الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة المصادق عليها من قبل المغرب

المواثيق الدولية	تاريخ التصديق عليها
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في 16 ديسمبر 1966	3 مايو 1979
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في 16 ديسمبر 1966	3 مايو 1979
الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة في 21 ديسمبر 1965	18 ديسمبر 1970
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة في 18 ديسمبر 1979	22 يونيو 1993
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة الصادرة في 10 ديسمبر 1984	21 يونيو 1993
اتفاقية حقوق الطفل الصادرة في 20 نوفمبر 1989	21 يونيو 1993
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة الصادر في 25 مايو 2000	22 مايو 2002
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979 وبروتوكولها الاختياري 1999	تمت المصادقة عليها 1993 وتمت المصادقة على بروتوكولها الاختياري في عام 20
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية الصادر في 25 مايو 2000	2 أكتوبر 2001
الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم	21 يونيو 1993

المصدر: وفقاً لمعلومات المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، يناير 2003

تضمن معظم المعايير الدولية لحقوق الإنسان حق حرية التنقل وحماية جميع المهاجرين.

2. حماية العمال المهاجرين من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تُعرّف منظمة العمل الدولية العامل المهاجر بكونه "كل شخص يهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر لا يحمل جنسيته بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص".

صكوك منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين

- التوصية رقم 2 بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب، 1919؛
- الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، 1925؛
- الاتفاقية رقم 21 بشأن تبسيط إجراءات تفتيش المهاجرين على ظهر السفن، 1926؛
- التوصية رقم 25 بشأن المساواة في معاملة المواطنين والأجانب في التعويض عن الحوادث، 1925؛
- التوصية رقم 26 بشأن حماية النساء والفتيات المهاجرات على ظهر السفن، 1926؛
- الاتفاقية رقم 48 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق العجزة والمسنين والورثة في التأمين، 1935؛
- الاتفاقية رقم 97، بشأن العمال المهاجرين 1949؛
- التوصية رقم 86، بشأن العمال المهاجرين 1949؛
- الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، 1962؛
- الاتفاقية رقم 143، بشأن العمال المهاجرين 1975؛
- التوصية رقم 151، بشأن العمال المهاجرين، 1975؛
- الاتفاقية رقم 157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، 1982؛
- التوصية رقم 167 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، 1983؛
- الاتفاقية رقم 189، بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، 2011.

تنظم الاتفاقية رقم 97 حقوق العمال المهاجرين وتحميهم من أي تمييز، خاصة عندما يكونون مستقرين قانونيًا وتضمن التوصية رقم 86 المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين وتحفظ حريتهم في اختيار عملهم. تدعو الاتفاقية رقم 143 التي تتعلق بالهجرة في ظروف مسيئة، إلى المساواة في المعاملة بين جميع العمال المهاجرين واحترام حقوقهم وإلى معاقبة منظمي الهجرة غير الشرعية والمسيئة.

الاتفاقية رقم 189 توفر حماية خاصة للعمال المنزليين. تحدد هذه الاتفاقية الحقوق والمبادئ الأساسية، وتلزم الدول باتخاذ سلسلة من التدابير لجعل العمل اللائق حقيقة للعمال المنزليين.

الإطار متعلق بالعمال والعاملات المنزليون في المغرب

قانون رقم 19.12 الذي يحدد شروط عمل العمال المنزليين، الذي تم اعتماده من قبل البرلمان في يوليو 2016 ودخل حيز التنفيذ في عام 2017، يهدف إلى تنظيم العلاقات بين العمال المنزليين وأرباب عملهم، وضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لحمايتهم من أي انتهاكات.

يهدف هذا القانون أيضاً إلى سد الفجوة القانونية في هذا المجال، وإلزام الطرفين بعقد مكتوب يضمن حقوقهم ويحدد التزاماتهم، بالإضافة إلى ضمان الحقوق الأساسية للعامل المنزلي، من خلال تحديد الحد الأدنى للأجر وضمان حقه في الاستراحة الأسبوعية والإجازات السنوية وأثناء الأعياد والمناسبات الخاصة مع تقديم التعويضات المناسبة. يهدف هذا القانون إلى تنظيم العلاقات بين العمال المنزليين وأرباب عملهم، وضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لحمايتهم من أي انتهاكات.

الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) اتفاقية تتعلق بالمساواة في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في مجال الضمان الاجتماعي (دخلت حيز التنفيذ في 25 أبريل 1964).

هناك اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية تضمن حقوق العمال المهاجرين الاجتماعية والاقتصادية أو تمنع العمل القسري وعمل الأطفال واستغلال العمال المهاجرين من قبل أرباب عملهم.

رغم ذلك، فإن المغرب لم يصادق على العديد من هذه الاتفاقيات، على الرغم من أنه صادق على بعض الاتفاقيات المهمة مثل الاتفاقية رقم 105 لعام 1957 المتعلقة بإلغاء العمل القسري، والاتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز في مجال العمل والمهنة، والاتفاقية رقم 182 لعام 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال واتخاذ إجراءات فورية للقضاء عليها، إلا أنه لم يفعل ذلك بالنسبة للاتفاقيات رقم 97 ورقم 143 التي تتعلقان مباشرة بحماية العمال المهاجرين وضمان حقوقهم.

3. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم⁵

تعتبر الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الأرضية الأساسية للحماية الدولية للمهاجرين. وقد اعتمدت هذه الاتفاقية في إطار الأمم المتحدة بتاريخ 18 دجنبر 1990، انطلاقاً من

⁵ <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

الرغبة في ضرورة وجود إطار قانوني لتوفير الحماية للمهاجرين وتطبيق هذه الحماية على المستوى الواقعي.

دخلت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيز التنفيذ في فاتح يوليوز 2003 ومع حلول فاتح أكتوبر 2021، كانت قد صادقت عليها أو انضمت إليها 56 دولة من أصل 198 دولة.

وتعد هذه الاتفاقية معاهدة دولية شاملة تركّز على حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وتؤكد على الصلة بين الهجرة وحقوق الإنسان. كما تفتح فصلاً جديداً في تاريخ تحديد حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وفي ضمان حماية هذه الحقوق واحترامها. وتنص الاتفاقية على مجموعة من المعايير الدولية الملزمة لتناول معاملة المهاجرين الحائزين للوثائق اللازمة والمهاجرين غير الحائزين لها على السواء ورعايتهم وحقوق الإنسان الخاصة بهم، فضلاً عن التزامات ومسؤوليات الدول الأصل والمقصد.

وبات 18 ديسمبر اليوم العالمي للعمال المهاجرين، الذي يسأط الضوء على قضية العمال المهاجرين، والذي يعد مناسبة للتعريف بهمومهم، ووضعياتهم وقضاياهم والترافع من أجل المطالبة بسياسات عادلة من أجل تيسير إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي في بلد الاستقبال.

تضع الاتفاقية، شأنها شأن جميع الصكوك الدولية الأخرى المعنية بحقوق الإنسان، المعايير الخاصة بالقوانين والإجراءات القضائية والإدارية للدول الأطراف. وتتعهد حكومات الدول التي تصادق على الاتفاقية أو تنضم إليها بتطبيق أحكامها من خلال اعتماد التدابير اللازمة. كما تتعهد بضمان توفير سبل الانتصاف إلى العمال المهاجرين الذين انتهكت حقوقهم.

في هذا السياق، فقد صادق المغرب على اتفاقية حقوق جميع العمال المهاجرين في 18 ديسمبر 1990، اعتمادها في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من أجل حمايتهم سواء كانوا في وضع نظامي أو غير نظامي داخل أراضيه.

الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية⁶

وهو أول اتفاق عالمي تم اعداده تحت رعاية الأمم المتحدة، لتغطية جميع جوانب الهجرة الدولية بشكل شامل. تم اعتماده في مؤتمر عالمي في مراكش في المغرب في 10 ديسمبر 2018، كإطار مهم لتعزيز إدارة الهجرة من أجل حماية حقوق الإنسان لجميع المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم.

يعتمد الاتفاق العالمي على القانون الدولي لحقوق الإنسان، مؤكداً التزام الدول باحترام حقوق جميع المهاجرين وحمايتهم والوفاء بها. ويقوم الاتفاق على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكل صكوك القانون الدولي لحقوق الإنسان الأساسية.

يحدد الاتفاق العالمي 23 هدفاً تتضمن إجراءات محددة لمواجهة تحديات الهجرة الحالية. كما يمكن اعتماد هذه الالتزامات والإجراءات كدليل للدول للوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان عند وضع سياسات إدارة الهجرة، بهدف تقليل المخاطر التي يواجهها المهاجرون في مراحل الهجرة المختلفة وتهيئة ظروف تساعد على ليصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع. تتضمن الالتزامات الرئيسية:

- تعزيز سياسات الهجرة التي تعزز حقوق الإنسان.
- الحد من العوامل السلبية للهجرة، بما في ذلك مكافحة الفقر والتمييز ومعالجة التشرذم بسبب المناخ والكوارث.
- ضمان حق المهاجرين في الحصول على معلومات وهوية قانونية.
- زيادة توافر مسارات الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، مع مراعاة احتياجات المهاجرين في الأوضاع الهشة.
- حماية الحق في العمل اللائق وحقوق العمل الأخرى للمهاجرين.
- التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة في سياق الهجرة.
- حماية الحق في الحياة في سياق الهجرة.
- مكافحة التهريب والاتجار وحماية حقوق الإنسان للمهربين أو المتاجر بهم.

⁶ <https://www.cjhm.org/wp-content/uploads/2023/01/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A9-%D9%85%D9%86-%D8%A3%D8%AC%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A2%D9%85%D9%86%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9.pdf>

- احترام حقوق الإنسان على الحدود وتنفيذ عمليات فرز وتقييم وإحالة للمهاجرين قائمة على حقوق الإنسان.
- حماية الحق في الحرية والتحرر من الاحتجاز التعسفي، وتقديم بدائل لاحتجاز المهاجرين.
- ضمان حقوق المهاجرين في الوصول إلى الخدمات الأساسية، بما في ذلك الصحة والتعليم والدعم الاجتماعي، بدون تمييز.
- القضاء على التمييز ومكافحة خطاب الكراهية وكره الأجانب.
- دعم حظر الطرد الجماعي والإعادة القسرية، وضمان عودة آمنة وكريمة وإعادة إدماج مستدامة.

المحور الثالث

الإطار التشريعي والمؤسسي الوطني لتدبير الهجرة

في ظل التحولات التي طرأت على تدفقات الهجرة، كان من الطبيعي أن يهتم المشرع المغربي بصياغة قواعد قانونية لتدبير تلك المنعطفات، من أجل ملاءمة تشريعاته الداخلية مع القواعد الدولية المتعلقة بحقوق المهاجرين وفرض احترامها. ووفقاً لذلك عمد المغرب إلى تبني سلسلة من الإصلاحات القانونية ذات الصلة بحقوق المهاجرين سواء على مستوى القانون الأساسي، أو على مستوى باقي القوانين.

1. حقوق المهاجرين في الدستور المغربي⁷:

أحدث دستور 2011 في المغرب تحولاً نوعياً في التعامل مع حقوق المهاجرين، من خلال تبني فلسفة قائمة على المساواة واحترام حقوق الإنسان كما نصت عليها المعاهدات والمواثيق الدولية. يكرس الدستور مبدأ المساواة ويمنع كافة أشكال التمييز⁸ بناءً على الجنس، اللون، المعتقد، الثقافة، أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي. كما نص في الباب الثاني على تساوي الحقوق والحريات بين المواطنين والمهاجرين، مما يتيح للمهاجرين التمتع بنفس الحقوق الأساسية للمواطنين المغاربة، وفقاً لقوانين وتشريعات خاصة.

كما منح الدستور الأجانب المقيمين في المغرب حق المشاركة في الانتخابات المحلية بناءً على القانون أو الاتفاقيات الدولية أو ممارسات المعاملة بالمثل، وهو تطور مهم مقارنة بالقانون الدولي الذي كان يستثني الحقوق السياسية للأجانب.

هذا الاعتراف بحقوق المهاجرين يأتي نتيجة تحول المغرب من بلد أصل وعبور للمهاجرين إلى بلد مقصد، وزيادة التزامات المغرب الدولية في مجال حقوق الإنسان. الدستور يكفل حقوقاً مدنية أساسية لا يمكن المساس بها، مثل المساواة بين الجنسين، الحق في الحياة، السلامة الشخصية، حماية الممتلكات، وحظر التعذيب والتمييز والاعتقال التعسفي، بناءً على المواثيق الدولية التي صادق عليها المغرب.

لكن، الفصل 31 من الدستور يقصر التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية على المواطنين دون غيرهم، ما يتعارض مع التزامات المغرب الدولية.

7

<https://cassation.cspj.ma/uploads/files/maktaba/02/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1.pdf>

تصدير الدستور المغربي 2011⁸

2. حماية التشريع العادي لحقوق المهاجرين:

في السنوات الأخيرة، اتخذ المغرب عدة إجراءات تشريعية لدعم حقوق المهاجرين، إلى جانب التأصيل الدستوري لهذه الحقوق. شملت هذه الإجراءات سلسلة من الإصلاحات القانونية لتعزيز الحماية الحقوقية للمهاجرين، ومن أبرزها:

2.1 القانون 02-03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب في المغرب وبالهجرة غير المشروعة

منح هذا القانون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم عدة ضمانات تهدف إلى حمايتهم وضمان حقوقهم، ولا سيما ما يخص تدبير سندات الإقامة والتنقل والقرارات الإدارية المتعلقة بتدابير الإبعاد وسبل الانتصاف والتظلم.

حرص المشرع المغربي على ضمان حقوق المهاجرين المودعين في مراكز الإيواء، بما في ذلك احترام حياتهم وسلامتهم وكرامتهم، وتوفير المساعدة الطبية والقانونية، وإشعار السلطات الدبلوماسية لبلدانهم، وتوفير مترجمين إذا لزم الأمر.

ورغم إيجابيات هذا القانون، إلا أنه واجه انتقادات بسبب غلبة الطابع الأمني عليه وعدم ملاءمته بالكامل للمعايير الدولية. في هذا السياق، جاءت الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء لتعزيز المنظومة القانونية المتعلقة بحقوق الأجانب، بما في ذلك قوانين خاصة باللجوء، والهجرة، ومكافحة الاتجار بالبشر.

2.2 القانون رقم 27.14 لمكافحة الاتجار بالبشر الصادر في 25 غشت 2016⁹

يتضمن هذا القانون حماية ضحايا الاتجار بالبشر من خلال معاقبة الجناة وتوفير الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية لهم.

2.3 القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل¹⁰:

يتضمن هذا القانون تنظيم الحق في الشغل والمبادئ المؤطرة للعلاقة الشغلية، وشروط ومسطرة تنظيم عقود الشغل الخاصة بالعمال المهاجرين، والتي تشترط رخصة مسبقة موقعة من السلطات المكلفة بالتشغيل.

⁹https://adala.justice.gov.ma/adala/new_ar_pdf/aa143aed8c608c6952252771e607b521fcbf664f27ebd70427c29c4f43c4d27.pdf

¹⁰https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2019/08/code_travail.pdf

إلا أننا نسجل غياب أي إشارة حول تمكين المهاجرين الأجانب المقيمين في المغرب من الولوج للوظائف العمومية. لذا يقتضي الأمر مراجعة مدونة الشغل بتشديد عقوبات الردع المرتبطة باستغلال العمال المهاجرين وضمان حقهم في التنظيم النقابي

2.4 القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ومنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً

تم اعتماد هذا القانون في يوليو 2016 ودخل حيز التنفيذ في عام 2017، ويهدف إلى تنظيم العلاقات بين العمال المنزليين وأرباب عملهم، وضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لحمايتهم من أي انتهاكات.

ويشكل هذا القانون خطوة هامة في مسار تعزيز الحقوق والحماية الاجتماعية لهذه الفئة من العمال، إذ يهدف هذا القانون إلى تنظيم علاقة عمال وعاملات المنازل بمشغليهم درء لأي استغلال أو حيف قد يطال هذه الفئة.

وقد جاء القانون رقم 19.12 إعمالاً لمقتضيات المادة 4 من مدونة الشغل التي كانت تحيل على قانون خاص يحدد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت. ولعل أول ما يسترعي الانتباه في القانون 19.12 استعمال المشرع المغربي لتسمية «العاملات والعمال المنزليين» بدل تسمية «خدم البيوت» التي وردت في المادة 4 من مدونة الشغل، وهي إشارة إيجابية تعكس رغبة المشرع المغربي في الاعتراف بالمركز القانوني لهذه الفئة كعمال بما يحفظ حقوقها وكرامتها.

يعمل المغرب أيضاً على تعديل قوانين قطاعية أخرى مرتبطة بحقوق المهاجرين، مثل مدونة الشغل، وقانون الجنسية، والقانون الانتخابي، والضمان الاجتماعي، لجعلها أكثر توافقاً مع المواثيق الدولية التي صادق عليها المغرب.

3. الإطار المؤسسي المعني بحماية حقوق الإنسان بشكل عام وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

ارتقى الدستور بالإطار المؤسسي المعني بحماية حقوق الإنسان بشكل عام وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشكل خاص من خلال دسترة:

3.1 وزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة

أحدثت الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة سنة 2014، أنيط بها مهمة إعداد وتنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بكل من المغاربة المقيمين في الخارج والمهاجرين في المغرب، وعهد إليها القيام بما يلي:

- تقوية التضامن والنهوض بالعمل الاجتماعي لفائدة مغاربة العالم؛
 - الحفاظ على الهوية المغربية وتوطيدها؛
 - الحث والحرص على الارتقاء بالخدمات العمومية لصالح مغاربة العالم؛
 - تيسير الاندماج في دول الإقامة؛
 - تعبئة مغاربة العالم للمساهمة في الأوراش التنموية التي يعرفها المغرب؛
 - إعداد السياسة الحكومية في مجال الهجرة واندماج المهاجرين واللاجئين والسهر على تنفيذها؛
 - العمل على إرساء حكامه رشيدة لمنظومة الهجرة؛
 - تمثيل الحكومة لدى المنظمات غير الحكومية وفي الملتقيات الدولية المعنية بشؤون الهجرة؛
 - الإشراف على إعداد السياسات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير الاندماج الاجتماعي والتربوي والثقافي للمهاجرين واللاجئين المقيمين في المغرب؛
 - تنسيق وتتبع السياسة الحكومية في مجال العلاقات مع المؤسسات والمنظمات غير الحكومية المعنية بقضايا المهاجرين في الخارج، وشؤون الهجرة، وعلى رأسها المنظمة الدولية للهجرة.
- وقد ظلت هذه الوزارة مختصة بقضايا المغاربة بالخارج وقضايا الهجرة في ظل التعديلات الحكومية التي جرت في أبريل 2017 وأكتوبر 2019، قبل أن يتم إلحاقها كقطاع بوزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين في الخارج في أكتوبر 2021.

اللجنة الوزارية المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة

أحدثت اللجنة الوزارية المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة وعهد إليها بمهام النهوض بأوضاع المغاربة المقيمين في الخارج وبحقوق اللاجئين والمهاجرين والأجانب المقيمين بالمغرب بصفة قانونية، وتقوم على الخصوص، بما يلي:

- التنسيق بين مختلف الفاعلين المعنيين في المجالات ذات الصلة بالنهوض بأوضاع المغاربة المقيمين في الخارج؛

- السهر على تحقيق الالتقائية بين السياسات العمومية في المجالات المتعلقة بشؤون المغاربة المقيمين في الخارج، وبحقوق وواجبات المهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم المقيمين بالمغرب بصفة قانونية؛
- التداول في تنفيذ وتتبع وتطوير السياسات الحكومية المتعلقة بشؤون المغاربة المقيمين في الخارج، وبتيسير الاندماج الاجتماعي والتربوي والثقافي والاقتصادي للمهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم المقيمين بالمغرب بصفة قانونية، واقتراح التدابير الكفيلة بتحسين أداء المرافق العمومية في هذا المجال؛
- إعداد تقارير شاملة وموضوعاتية متعلقة بشؤون المغاربة المقيمين في الخارج، وباللاجئين والمهاجرين الأجانب المقيمين بالمغرب بصفة قانونية، مع اقتراح التدابير الضرورية لتحسين الأداء العمومي في هذا المجال؛
- اقتراح التدابير المتعلقة بالحماية الاجتماعية والمساعدة الطبية للمهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم؛
- اقتراح التدابير الرامية إلى تقوية آليات التعاون الدولي الثنائي والمتعدد الأطراف في المجالات ذات الصلة بشؤون الهجرة؛
- تتبع نتائج المفاوضات الثنائية أو الجهوية أو المتعددة الأطراف ذات الصلة بشؤون الهجرة.

3.2 مديرية الهجرة ومراقبة الحدود التابعة لوزارة الداخلية

تتأط بمديرية الهجرة ومراقبة الحدود التابعة لوزارة الداخلية مهام تنسيق عمليات محاربة الأنشطة غير النظامية العابرة للحدود، وتلك المتعلقة بمحاربة الهجرة غير الشرعية وبمحاربة المخدرات والتخريب، والمساهمة في الرفع من قدرات المملكة في مراقبة الحدود.

3.3 المجلس الوطني لحقوق الإنسان باعتباره مؤسسة وطنية تعددية ومستقلة تتولى النظر في

جميع القضايا المتعلقة بالدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وحمايتها (الفصل 161)؛
 مؤسسة الوسيط باعتباره مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة، مهمتها الدفاع عن الحقوق في نطاق العلاقات بين الإدارة والمرتفقين، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون، وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف وقيم التخليق والشفافية (الفصل 162)؛

3.4 مجلس الجالية المغربية في لخارج باعتباره مؤسسة تتولى إبداء الرأي حول توجهات

السياسات العمومية التي تمكن المغاربة المقيمين في الخارج من الحفاظ على علاقات متينة مع هويتهم المغربية، وضمان حقوقهم وصيانة مصالحهم (الفصل 163)؛

3.5 **الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز** باعتبارها مؤسسة تسهر على تمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتحقيق مبدأ المناصفة (الفصلين 19 و164)؛

3.6 **الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري** باعتبارها مؤسسة تتولى السهر على احترام التعبير التعددي لتيارات الرأي والفكر، والحق في المعلومة في الميدان السمعي البصري (الفصل 165).

3.7 **الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات**

هي مؤسسة حكومية مغربية تأسست بهدف تعزيز التشغيل وتنمية المهارات في سوق العمل. تعمل الوكالة على تسهيل عملية التوظيف من خلال توفير خدمات متنوعة لكل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل. تشمل مهام الوكالة:

- توجيه وإرشاد الباحثين عن عمل: تقدم ANAPEC خدمات استشارية لمساعدة الباحثين عن عمل في تحديد مساراتهم المهنية وتطوير مهاراتهم.
- التدريب والتكوين المهني: تنظم الوكالة برامج تدريبية لتأهيل الباحثين عن عمل بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- ربط الباحثين عن عمل بأصحاب العمل: تعمل ANAPEC كوسيط بين الباحثين عن عمل وأصحاب الشركات، من خلال تنظيم لقاءات عمل ومعارض توظيف.
- دعم ريادة الأعمال: تقدم الوكالة الدعم لرواد الأعمال من خلال تقديم استشارات ومساعدات في إنشاء وإدارة مشاريعهم الخاصة.
- تحسين الكفاءات: تركز الوكالة على تطوير الكفاءات المهنية للعاملين من خلال برامج تدريب مستمرة تواكب التطورات التكنولوجية والاقتصادية.

تسعى الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات إلى المساهمة في تقليص نسبة البطالة وتحقيق توازن في سوق العمل المغربي عبر تلبية احتياجات كل من العمال وأرباب العمل بشكل فعال ومستدام.

3.8 **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي**

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS) هو مؤسسة مغربية تعنى بتقديم خدمات الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص. تأسس الصندوق بهدف توفير الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرها من خلال تقديم مجموعة من الخدمات والمزايا التي تضمن لهم الأمان الاقتصادي والاجتماعي.

تشمل مهامه:

- تأمين التقاعد :يوفر الصندوق معاشات التقاعد للعاملين عند بلوغهم سن التقاعد أو في حالات العجز عن العمل.
 - التأمين الصحي :يغطي الصندوق تكاليف الرعاية الصحية والعلاج الطبي للعاملين وأسرهم، بما في ذلك الأدوية والاستشفاء.
 - تعويضات العائلة :يقدم CNSS مساعدات مالية لدعم الأسر، مثل التعويضات العائلية للأبناء.
 - تعويضات عن حوادث العمل :يغطي الصندوق التعويضات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملون.
 - التعويض عن البطالة :يقدم CNSS دعماً مالياً للعاملين الذين فقدوا وظائفهم بسبب ظروف اقتصادية أو حالات أخرى خارجة عن إرادتهم.
- يهدف CNSS إلى ضمان حماية العاملين وتحسين مستوى معيشتهم من خلال تقديم خدمات متنوعة وشاملة تلبي احتياجاتهم واحتياجات أسرهم. تسعى المؤسسة إلى تعزيز الأمان الاجتماعي والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المغرب.

3.9 مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPT) هو مؤسسة حكومية في المغرب مسؤولة عن توفير ال مهني وتحسين فرص العمل. يُعتبر المكتب أحد الركائز الأساسية في النظام التعليمي المغربي، حيث يلعب دورًا حيويًا في تأهيل الشباب لسوق العمل وتلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من الموارد البشرية المؤهلة.

3.10 جمعيات المجتمع المدني المختصين في شؤون الهجرة

3.10.1 كرىطاس ماروك /المغرب

تشتغل بقضايا المهاجرين الذين هم في وضعية هشّة بالمغرب، وذلك منذ بداية سنة 2000 وتتوفر على عدة مراكز الاستقبال ويوجد أهم هذه المراكز بالدار البيضاء (مصلحة استقبال المهاجرين " SAM) والرباط (مركز استقبال المهاجرين CAM) وطنجة (طنجة استقبال المهاجرين).

3.10.2 مجموعة مكافحة العنصرية لحماية ومصاحبة الأجانب والمهاجرين

GADEM

من أهم أنشطتها، التي تهم مجال موضوع البحث، المصاحبة القانونية لتسجيل المواليد المرافعة التكوين لدى المؤسسات، المصاحبة عند حملة تسوية وضعية المهاجرين الغير النظاميين

3.10.3 قنطرة التضامن جمعية المهاجرين المنحدرين من دول افر يقيا جنوب الصحراء بطنجة:

تضمن مصاحبة النساء المنحدرات من جنوب الصحراء من فترة الولادة إلى فترة تسجيل الولادات في الحالة المدنية.

3.10.4 كوفميما هي جمعية مهاجرين من جنوب الصحراء:

هدفها الأساسي هو الدفاع على حقوق النساء المهاجرات، وعلاقتها مع هدف البحث يتجلى في مصاحبة نساء جنوب الصحراء لدى السلطات الإدارية المغربية للحصول على وثائق إدارية ومساعدتهن للحصول على الوثائق المتعلقة بالهوية وتسجيل اطفالهن المزدادين فوق الأراضي المغربية في الحالة المدنية.

3.10.5 جمعية لقاء حوض البحر المتوسط للهجرة والتنمية ARMID

مقرها بطنجة وتساهم في تنمية وزرع القيم الإنسانية والمواطنة بين المغاربة والمهاجرين، وتحديدًا لما له علاقة بإشكالية البحث فقد تقوم بعدة أنشطة: التحسيس، التوجيه، المصاحبة- الاجتماعية والقانونية- للمهاجرين لدى السلطات المغربية وكذا المرافعة.

3.10.6 جمعية الأيادي المتضامنة: (Association Main Solidarity)

مقرها بسلا وتركز على دعم المهاجرين وتعزيز حقوقهم من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية والقانونية والصحية.

3.10.7 جمعية الريف لحقوق الإنسان

هي جمعية مغربية غير حكومية تهتم بقضايا حقوق الإنسان في منطقة الريف، بما في ذلك حقوق المهاجرين. تأسست الجمعية بهدف تعزيز حقوق الأفراد وحمايتهم، وتعمل على الدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأشخاص في المنطقة.

3.10.8 الشبكة المغربية لإدماج ودعم المهاجر

مقرها بالدار البيضاء وتركز على دعم المهاجرين وتعزيز حقوقهم من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية والقانونية والصحية واحتواء المهاجرين واللاجئين والمساهمة إدماجهم داخل المجتمع المغرب.

3.10.9 جمعيات اخرى

- جمعية الضوء على الهجرة في المغرب ALECMA – ، الرباط-سلا
- جمعية تيسغناس للثقافة والتنمية ASTICUDE – ، الناظور
- تجمع أصوات لمكافحة التمييز القائم على أساس الجنس والجنس – الرباط
- ديناميكية الترانس – الرباط

- المجموعة المناهضة للعنصرية لمرافقة ودفاع الأجانب والمهاجرين –
GADEM، الرباط-سلا
- معهد بروميثيوس للديمقراطية وحقوق الإنسان، الرباط-سلا
- نساء شابات من أجل الديمقراطية، أكادير – الجنوب
- حركة البدائل المدنيةALCI – ، فاس-بولمان
- جمعية الواحة الخضراء للتنمية والديمقراطية – ورزازات
- جمعية الضوء على الهجرة السرية في المغرب(Alecma)
- مجلس المهاجرين من إفريقيا جنوب الصحراء في المغرب(CMSM)
- مجموعة المرافقة والدفاع عن الأجانب والمهاجرين(Gadem)
- مؤسسة الشرق والغرب(FOO)
- أرض البشر(Terre des Hommes)

المحور الرابع

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال المهاجرين

ساهمت التغيرات السياسية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، بالإضافة إلى تفاقم الأزمة الاقتصادية في أوروبا والسياسات الجديدة للاتحاد الأوروبي، بشكل كبير في تغيير سياق احترام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأجانب في المنطقة الأوروبية المتوسطة. يواجه العديد من العمال المهاجرين قيودًا على هذه الحقوق في معظم بلدان المنطقة، رغم أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 يعترف بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية كحقوق أساسية، وأن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 منحها قيمة قانونية. لذا، فإن احترام هذه الحقوق واجب على المجتمع الدولي.

في هذا السياق، نقوم بعرض وضعية حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال المهاجرين في المغرب، من خلال مقارنة التشريعات الوطنية بالتطبيق العملي لهذه الحقوق. في الواقع، هذه الحقوق ليست مضمونة بشكل ملموس على أكثر من صعيد، رغم الاتفاقيات التي وقع عليها المغرب.

1. الحق في العمل

يضمن الدستور المغربي حق المواطنين في العمل والحصول على دعم السلطات العمومية في مجال البحث عن عمل أو ممارسة عمل حر، والتعيين في الوظائف على أساس الجدارة. وعلى الرغم من أن مدونة الشغل المغربية تحظر التمييز على أساس "الأصل الوطني" في التوظيف، إلا أن المغرب يطبق مبدأ الأفضلية الوطنية، حيث يجب على الإدارة إثبات عدم توفر مواطن مغربي مؤهل للوظيفة المتاحة قبل توظيف الأجنبي، ويتم ذلك من خلال نشر عرض العمل في الصحف.

تتأثر فرص الحصول على عمل أيضاً بخيار المهنة، حيث لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظائف العمومية إذا لم يكن له الجنسية المغربية، كما ينص الظهير المؤرخ في 24 فبراير 1958 بشأن النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

وفي هذا السياق، ينص الفصل 9 من مدونة الشغل على ضرورة حصول المشغل على رخصة من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لتوظيف أجنبي، مما يثبت الوضع القانوني للأجير. تتم هذه العملية على مرحلتين: الحصول على تصريح من الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) ثم الحصول على تصريح عمل من وزارة العمل. عمومًا، تمنح الوزارة تصريح عمل صالح لمدة عام للطلبات المقدمة لأول مرة، ما ينهي عقد العمل تلقائيًا بعد مرور 12 شهرًا، حتى وإن كانت مدة العقد الأصلي أطول من ذلك.

كما يجب على المشغل تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات المتوجبة.

في الواقع، يواجه المهاجرون النظاميون صعوبة كبيرة في الحصول على عمل بسبب الإجراءات الإدارية المعقدة والمرهقة. بالإضافة إلى ذلك، يتردد العديد من المشغلين في توظيف الرعايا الأجانب، خاصة المهاجرين من دول أفريقيا جنوب الصحراء، بسبب العنصرية المتفشية.

يزداد عدد المهاجرين غير النظاميين القادمين من أفريقيا جنوب الصحراء الذين يعملون في القطاع غير النظامي، ويشغلون وظائف تتطلب مؤهلات متدنية مثل الأشغال العمومية، صناعة الرخام، الفلاحة، غسل المركبات، والأعمال المنزلية. يتم ذلك في انتهاك للمادة 9 من مدونة الشغل، ودون الحصول على ترخيص من الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. هؤلاء الأشخاص غير مسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مما يحرمهم من أي تغطية طبية واجتماعية ومن سائر الإعانات المخصصة للعمال.

2. حق الانتماء للنقابات والمسؤولية فيها

وفيما يتعلق بحق التنظيم النقابي، يمكن للعمال الأجانب الانضمام إلى النقابات، لكن مدونة الشغل المغربية تشترط أن يكون الأعضاء المكلفين بإدارة النقابات من الجنسية المغربية (الفصل 416)، مما يحظر فعلياً تولي الأجانب للمناصب النقابية القيادية ويمنعهم من الاستفادة من الحماية والتسهيلات التي يتمتع بها زملاؤهم المغاربة. علاوة على ذلك، لا يحق للعمال الأجانب الترشح لانتخابات ممثلي الأجراء في القطاع الخاص، وبالتالي لا يمكنهم شغل مقاعد في لجان المقولة أو لجان حفظ الصحة والسلامة.

ورغم القيود المفروضة على العمال الأجانب في ممارسة حقهم في العمل النقابي، نظم أعضاء من مجتمع المهاجرين، بدعم من الاتحاد المغربي للشغل، العديد من الأنشطة النقابية للعمال المهاجرين في المغرب.

3. الحق في مستوى معيشي لائق

لا ينص القانون المغربي صراحة على الحق في مستوى معيشي لائق، غير أن الفصل 31 من دستور عام 2011 يضمن حق المواطنين في الضمان الاجتماعي، والسكن اللائق، والحصول على المياه والبيئة الصحية والتنمية المستدامة.

أما الأجانب في المغرب فلا يتمتعون بحق الحصول على الضمان الاجتماعي أو السكن، سواء أكانوا من المهاجرين أو من اللاجئين، بما يخالف المادتين 27 و28 (الضمان الاجتماعي والحصول على الرعاية الصحية)، والمادة 61 (الحصول على السكن) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

4. الحق في الحصول على الرعاية الصحية

فيما يتعلّق بالحصول على الرعاية الصحية في المغرب، تنجم العقبة الأولى عن الدستور المغربي الذي لا يتناول، في الفصل 31 منه، إلا المواطنين والمواطنات المغاربة. أمّا المهاجرون واللاجئون فيستفيدون من التأمين الصحي الإجباري فقط في حال كانوا مسجّلين لدى هيئات التغطية التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وبالنسبة إلى المرضى من المغاربة ومن المهاجرين النظاميين واللاجئين الذين لا يستفيدون من نظام التأمين الإجباري الأساسي ولا من موارد كافية لتغطية الخدمات الطبية، فبإمكانهم الاستفادة من نظام التأمين الصحي المجاني الذي يغطي النفقات الطبية في المستشفيات العمومية والمراكز الصحية وغيرها من المصالح الصحية الحكومية.

عادة ما يكون غالبية العمّال المهاجرين في المغرب، ممّن لديهم عقود عمل، مسجّلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهم يستفيدون بالتالي من التأمين الصحي الإجباري الذي يغطي تكاليف الأدوية والرعاية الصحية في المستشفيات.

5. الحق في التعليم والتكوين المهني

لا يضمن الدستور المغربي الحق في التعليم إلا لمواطنيه، وهو ينصّ في الفصل 31 منه على الحق في "الحصول على تعليم عصري ميسر الولوج وذي جودة؛ التنشئة على التشبث بالهوية المغربية، والثوابت الوطنية الراسخة؛ التكوين المهني والاستفادة من التربية البدنية والفنية". ومع ذلك، لا يحظّر التحاق الأجانب بالمدارس ومراكز التكوين المغربية.

6. الحق في لمّ شمل الأسرة

يجيز الفصل 17 من القانون 02 – 03 لزوج العامل المهاجر الحاصل على بطاقة إقامة وأطفاله القاصرين بالحصول على بطاقات إقامة. إلا أنّ هذا القانون لا ينصّ على أيّ إجراءات لجمع شمل الأسر؛ أمّا الفصل 16 من المرسوم الصادر في 1 أبريل 2010، فينصّ فقط على أنّ "على الأجنبي الراغب في جمع شمل أسرته أن يقدّم الوثائق التي تثبت الارتباط الأسري (...). وأن يملك موارد كافية للعيش "

المحور الخامس

تنظيم العمال المهاجرين ودور الحركة النقابية المغربية: الاتحاد المغربي للشغل نموذجا

1. العمل النقابي ضمان لحقوق العمال المهاجرين

تعمل النقابات العمالية على ضمان حماية حقوق العمال المهاجرين، بحيث تشارك في الحوار الاجتماعي مع الحكومات وأصحاب العمل بهدف تنظيمهم وتحسين ظروف عملهم بالاعتماد على المفاوضة الجماعية. ويتمثل عمل النقابات في:

- ❖ التنظيم النقابي للعمال المهاجرين والدفاع عن مصالحهم المادية، الاجتماعية والمهنية
- ❖ الدفاع عن الحرية النقابية وحماية العمال المهاجرين من الاستغلال وغيره من الانتهاكات المتعلقة بالعمل.
- ❖ إنشاء مراكز معلومات وخدمات استشارية لمساعدة المهاجرين والمهاجرين المحتملين على التعامل مع الإجراءات المعقدة للهجرة والتوظيف.
- ❖ تقديم المساعدة القانونية للعمال المهاجرين لتمكينهم من الوصول إلى العدالة في حال حدوث انتهاكات لحقوق الإنسان وحقوق العمل.
- ❖ تنظيم دورات تدريبية مهنية ولغوية لتعزيز اندماج العمال المهاجرين في سوق العمل والمجتمع.

2. المطالب الرئيسية للعمال المهاجرين

خلال المنتدى العالمي الرابع عشر حول الهجرة والتنمية في جنيف، جددت المنظمة الدولية للخدمة العامة والحركة النقابية العالمية، بالتعاون مع الحكومات، التزامها بضمان الأمن، الكرامة، والاحترام لجميع العمال، بما في ذلك العمال المهاجرون. تؤكد النقابات المشاركة في المنتدى على الحاجة الملحة لتحقيق هذه الالتزامات في مكان عمل العمال وفي المجتمع، بغض النظر عن وضعهم كعمال مهاجرين. ويجددون دعوتهم إلى الحكومات لتطوير حكمة هجرة العمال استنادًا إلى حقوق الإنسان، مع التركيز على المساواة واحترام الأفراد، وضمان حقوق العمل الأساسية والحرية في العمل مع التأكيد على المطالب الآتية:

- ❖ ضمان حرية التجمع، وحق التنظيم والتفاوض الجماعي كحقوق إنسانية أساسية للعمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم، من أجل تغيير الظروف الاجتماعية والوظيفية التي تتركس الفقر، وتغذي التفاوتات، وتحد من الديمقراطية.

- ❖ **ضمان الحق في الصحة، والسلامة في العمل، والوصول إلى السكن، وفرص العمل اللائق كحقوق إنسانية أساسية لجميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم.**
- ❖ **دعم برامج التسوية ومسارات الهجرة القائمة على الحقوق والاستثمار لإخراج العمال من الاقتصاد غير المهيكل، وإزالة العقبات التي تحول دون وصول العمال المهاجرين إلى العمل المنظم والعمل اللائق.**
- ❖ **الاعتراف بالمهارات والمؤهلات وتحقيق توظيف عادل وأخلاقي للعمال المهاجرين على الصعيد العالمي.**
- ❖ **ضمان المساواة في المعاملة والوصول إلى خدمات عامة عالية الجودة، بما في ذلك التعليم، والحماية الاجتماعية لجميع العمال المهاجرين وأسرهم، بغض النظر عن وضعهم وبدون أي شكل من أشكال التمييز.**
- ❖ **ضمان وصول فعال إلى العدالة لجميع العمال المهاجرين، بما في ذلك الاستفادة من نظام التعويضات المعمول ومنع سرقة الأجور والانتهاكات الأخرى للحقوق، وحمايتهم ضد الانتقام من أصحاب العمل وجميع أشكال التهريب.**
- ❖ **الالتزام بالسياسات القائمة على النوع الاجتماعي التي تعزز عمل النساء وضمان عدم التمييز والمساواة في المعاملة في العمل، والأجور، وظروف الاستخدام المهني، والحماية الاجتماعية.**
- الدفاع عن الأفكار والممارسات التي تحقق انتقالاً عادلاً ومنصفاً، واتخاذ تدابير التكيف مع تغير المناخ ودعم الخسائر والأضرار، بما يضمن السلامة والكرامة وظروف العمل اللائقة للعمال، بما في ذلك العمال المهاجرين، وتعزيز الخدمات العامة، ودعم عمل النساء.**
- ❖ **تنفيذ حد أدنى عالمي للأجور يكفي للعيش، وينطبق على جميع العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين.**
- ❖ **تعزيز حوار اجتماعي حقيقي في سياسات العمل، والتنمية المستدامة، وهجرة اليد العاملة، بما في ذلك في الاتفاقيات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة، مع مراعاة الأسباب الجذرية والعوامل المؤثرة في الهجرة القسرية والنزوح.**
- ❖ **تعزيز التصديق والتنفيذ الفعلي لأدوات للأمم المتحدة ذات الصلة، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، واتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالهجرة، وهي: اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 بشأن الهجرة من أجل العمل، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 بشأن العمال المهاجرين، وكذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمال المنزليين، واتفاقية لمنظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش. في أماكن العمل.**

3. تجربة الاتحاد المغربي للشغل في تنظيم مجال العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم

انطلاقاً من الدور الهام الذي يقوم به العمال المهاجرون في أهم القطاعات الاجتماعية والاقتصادية ذات الأهمية الحيوية للتنمية المستدامة في المجتمع المغربي ووعياً منها بالانتهاكات والصعوبات التي تحد من إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي نظمت الاتحاد المغربي للشغل العديد من الأنشطة النقابية الموجهة للعمال المهاجرين من أجل تنظيمهم وتحسينهم بحقوقهم الاجتماعية، المادية والمهنية.

3.1 إحداث خلية للهجرة في مقر الاتحاد المغربي للشغل

تعنى هذا الجهاز بقضايا الهجرة وتسهر على تنظيم عملية تنقيب العمال المهاجرين وتنسيق إعداد وتنفيذ أنشطة نقابية موجهة لهذه الفئة.

تنظيم العمال المهاجرين داخل إطار الجامعة الوطنية مركز النداء ومهن الأوفشورينغ

تعمل الجامعة الوطنية لمراكز النداء ومهن الأوفشورينغ (FNCAMO) تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل (UMT) على تنظيم عمال القطاع من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وتحسين ظروف عملهم والحد من التهديد الذي يمليه الذكاء الاصطناعي على الوظائف والعمل على تطوير مهاراتهم من خلال التدريب للحفاظ على وظائفهم وتحسين رواتبهم.

مع العلم أن هذا القطاع الحيوي يشغل فئة مهمة من العمال المهاجرين الذين يواجهون مجموعة من التحديات الفريدة تتعلق بظروف العمل المرهقة، وإشكالية عدم الاستقرار الوظيفي نظراً لسياسات التوظيف الصارمة التي قد تشمل الفصل التعسفي أو العقود المؤقتة، التأثيرات التكنولوجية وكذلك التحديات القانونية والاجتماعية.

في هذا الإطار تعمل الجامعة الوطنية لمراكز النداء ومهن الأوفشورينغ FNCAMO إلى تنظيم هذه الفئة المهمة من العمال ولعبت دوراً حيوياً في المساهمة في تحسين ظروف عملهم بالعمل على توعيتهم بحقوقهم وتقديم الدعم القانوني لهم. كما تسعى إلى الضغط على الشركات لتطبيق معايير العمل العادلة وضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة.

3.2 دليل موجه للعمال المهاجرين "الهجرة، العمل اللائق، والحقوق الاجتماعية في المغرب"

في إطار برنامج الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط (صوليد SOLID) وبشراكة مع المعهد النقابي للتعاون التنموي ISCOS، ساهم الاتحاد المغربي للشغل في:

- ❖ إعداد دليل موجه للعمال المهاجرين "الهجرة، العمل اللائق، والحقوق الاجتماعية في المغرب" ك "أداة عمل" حقيقية تهدف إلى تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين في المغرب، وخاصة النقابات، على التعامل بفعالية مع المشاكل، وتحديد الحلول، ووضع خطط عمل في مجال الهجرة.
- ❖ المشاركة في العديد من الدورات التكوينية حول الهجرة

3.3 دليل موجه للعمال المهاجرين "شروط اشتغال العمال المنزليون"

بشراكة مع مركز التضامن الأمريكي عمل الاتحاد المغربي للشغل على:

- ❖ إعداد دليل موجه للعمال المهاجرين المنزليين والعاملات المهاجرات المنزليات يحدد شروط عملهم ويهدف إلى تنظيم العلاقات بين العمال المنزليين وأرباب عملهم، وضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاقتصادية.
- ❖ تنظيم دورات تدريبية وتحسيسية للتعريف بمقتضيات القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين لفائدة العمال والعاملات المهاجرين، وذلك بإشراك جمعيات المجتمع المدني.
- ❖ المشاركة في العديد من الدورات التكوينية والأيام الدراسية حول الهجرة

3.4 الشبكة النقابية لبلدان المتوسط وبلدان جنوب الصحراء

الشبكة النقابية لبلدان المتوسط وبلدان جنوب الصحراء هي مجموعة من النقابات الإفريقية (جنوب الصحراء والمغرب العربي) والأوروبية تشكلت سنة 2014 من أجل تحقيق جملة من الأهداف من بينها تعزيز حقوق المهاجرين في فضائي البحر الأبيض المتوسط وجنوب الصحراء. بحيث احتضن الاتحاد المغربي للشغل تشكيل هذه الهيئة (إعلان الدار البيضاء، عام 2014). الاتحاد المغربي للشغل (UMT) هو عضو في لجنة الإدارة هذه الشبكة.

3.5 ميثاق مشترك للشركاء الاجتماعيين لحماية حقوق العمال والعاملات المهاجرين

واللاجئين وأفراد أسرهم وتعزيز ومأسسة الحوار الاجتماعي حول الهجرة اليد العاملة الدولية في المغرب

في إطار مشروع "دعم الهجرة المنظمة في المغرب (AMEM)"، وبدعم من مكتب العمل الدولي والوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي (AICS) وقع الاتحاد المغربي للشغل في مدينة الرباط بتاريخ 1 مارس

2022 الميثاق المشترك لتطوير إستراتيجية مناصرة مشتركة للشركاء الاجتماعيين لحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم، وسيعزز الحوار الاجتماعي حول هجرة العمالة الدولية في المغرب. كما يحدد الميثاق الرؤية والأهداف المشتركة والإجراءات ذات الأولوية للشركاء الاجتماعيين في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.

وعرفت هذه المناسبة تنظيم ورشة عمل فنية من أجل "تطوير استراتيجية المناصرة المشتركة لحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وأفراد أسرهم وتعزيز الحوار الاجتماعي حول الهجرة وقوة العمل الدولية في المغرب".

3.6 الاستراتيجية المشتركة للدعوة من قبل الشركاء الاجتماعيين لحماية حقوق العمال والعمالات المهاجرين وتعزيز الحوار الاجتماعي حول هجرة العمل في المغرب

بدعم من مكتب العمل الدولي والوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي (AICS) اعتمد الاتحاد المغربي للشغل في مدينة الرباط بتاريخ 1 مارس 2022 استراتيجية مشتركة تهدف تعزيز وحماية حقوق العاملين والعمالات المهاجرين في إطار الإطار التشريعي المغربي بأكمله (قانون العمل، الحقوق الأساسية، إلخ) والمعايير الدولية للعمل، وتعزيز الحوار الاجتماعي حول هجرة العمل في المغرب.

تم بناء هذه الاستراتيجية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وهي تعد كمرجعا مشتركا للتوقع وتحديد الاحتياجات من الموارد وتحديد الجدول الزمني لتنظيم حملة دعوة مشتركة فعالة. تمثل استراتيجية الدعوة أساساً للعمل المشترك بين الشركاء الاجتماعيين من خلال التآزر والتعاون، وتعكس إرادتهم وإصرارهم على تحسين ظروف العمل ودمج الأشخاص المهاجرين في المغرب.

تندرج هذه الاستراتيجية المشتركة للدعوة في إطار مشروع "دعم الهجرة المنظمة للمغرب (AMEM)"، وهو مشروع تعاون دولي يموله الوكالة الإيطالية للتنمية وينفذه منظمة العمل الدولية. يهدف مشروع AMEM بشكل أساسي إلى تعزيز قدرات الجهات الحكومية وغير الحكومية في ثلاث دول مستهدفة في المشروع (المغرب، موريتانيا، تونس) والجهات غير الحكومية في ليبيا، لإدارة الهجرة العمالية بشكل أفضل وضمان استمرارية حماية حقوق العمال المهاجرين، سواء كانوا من مواطنيهم المهاجرين في الخارج أو من مهاجرين من دول أخرى يعملون على أراضيهم.

4. تحديات التنظيم النقابي للعمال المهاجرين

تواجه التنظيمات النقابية للعمال المهاجرين مجموعة من التحديات المعقدة التي تتطلب تحليلاً دقيقاً وفهماً شاملاً. يمكن تقسيم هذه التحديات إلى عدة محاور رئيسية، وهي كالآتي:

- ❖ التحديات القانونية والسياسية التي تحد من قدرتهم على الانضمام إلى النقابات أو المشاركة في الأنشطة النقابية. في هذا الصدد، لا تسمح مدونة الشغل للعمال المهاجرين المنقبين تحمل مسؤولية قيادية داخل هياكل التنظيمات النقابية المغربية. في هذا الصدد تنص المادة 416 من مدونة الشغل على أنه يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، وهو ما يشكل تمييزاً على أساس الجنسية ويعد تعارضاً مع أحكام الدستور، لا سيما الفصان 30 و9 منه، وكذا مع مقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 والتي تقر بالحرية النقابية للعمال "دون أي تمييز".
- ❖ التحديات الاجتماعية المرتبطة باللغة التي قد تشكل حاجزاً كبيراً أمام العمال المهاجرين في التواصل مع النقابات وفهم حقوقهم. كما أن الاختلافات الثقافية قد تعيق اندماجهم في الأنشطة النقابية. كما يمكن أن يعاني العمال المهاجرين من العزلة الاجتماعية، مما يجعل من الصعب عليهم التفاعل مع العمال المحليين والانخراط في الحركات النقابية.
- ❖ الاستغلال الاقتصادي من قبل أصحاب العمل، مما يجعل العمال المهاجرين يترددون في الانضمام إلى النقابات خوفاً من فقدان وظائفهم أو التعرض للإيذاء.
- ❖ افتقار النقابات إلى الموارد الكافية لتقديم الدعم اللازم للعمال المهاجرين، خاصة في ظل التحولات الراهنة التحديات التي تواجهها.
- ❖ ضعف التواصل مع العمال المهاجرين، مما يضعف من تأثير التنظيم النقابي.
- ❖ خوف العديد من العمال المهاجرين من الانتقام إذا انضموا إلى النقابات أو طالبوا بحقوقهم، مما يجعلهم يترددون في المشاركة في الأنشطة النقابية.
- ❖ الظروف المعيشية الصعبة وضغوط العمل قد تؤثر على الصحة النفسية للعمال المهاجرين، مما يقلل من قدرتهم على المشاركة في الأنشطة النقابية.

المحور السادس

توصيات للحركة النقابية من أجل تنظيم العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم

تواجه الحركة النقابية المغربية تحديات متزايدة في عالم الشغل الحديث، خاصة فيما يتعلق بتنظيم العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم. فالعمال المهاجرون غالباً ما يكونون أكثر عرضة للانتهاكات والاستغلال بسبب وضعهم القانوني، الحواجز اللغوية، والعوائق الثقافية. بحيث ترتبط أهمية تنظيم العمال المهاجرين في بتعزيز قدرتهم على التفاوض على شروط عمل أفضل، يحميهم من الاستغلال، ويضمن احترام حقوقهم الأساسية. كما أنه يمكن أن يعزز من التماسك الاجتماعي داخل المجتمعات المستقبلية ويقلل من التوترات الناتجة عن التمييز.

لذا، فإن تقديم توصيات فعّالة لدعم هذه الفئة من العمال يعد أمراً حيوياً لضمان حقوقهم وتحسين ظروف عملهم.

يشكل اصطفاغ النقابات في جميع بقاع المعمور إلى جانب قضايا المهاجرين قيمة مضافة ليس فقط للدفاع عن حقوقهم، ولكن أيضاً كبنيات لتيسير ادماجهم في العمل المدني الديمقراطي. وفي هذا الصدد يقوم الاتحاد المغربي للشغل بالعديد من المبادرات النقابية لتنظيم العمال المهاجرين والتحسيس بحقوقهم الاجتماعية والمادية.

- ومن خلال هذا البحث، ندعو كل الأطر النقابية والساشرين على قضايا الهجرة في منظمنا الاتحاد المغربي للشغل إلى:
- أخذ الوضع الهش للعمال المهاجرين بعين الاعتبار وإدماج هذه الإشكالية في عملهم النقابي؛ بما في ذلك تقاطع وضع الهجرة مع عوامل أخرى تؤدي عادة إلى استضعاف أكبر للعمال المهاجرين كالنوع الاجتماعي، العرق، الجنسية، الإعاقة، وضع الإقامة غير النظامي، الخ.
- تنظيم حملات تحسيسية لتشجيع انخراط العمال المهاجرين في النقابات؛
- دعم المهاجرين في مساعيهم للبحث عن تسويات عادلة لنزاعات الشغل.
- دعم المهاجرين من أجل تسوية وضعيتهم القانونية.

وفي هذا السياق، نتقدم بالتوصيات التالية:

- ❖ تنظيم حملات التوعية والتحسيس سواء في مواقع العمل أو مجتمعات العمال المهاجرين السكنية لتمكينهم من فهم حقوقهم وواجباتهم. يجب أن تكون هذه الحملات واسعة النطاق وتصل إلى أماكن تواجد العمال. بالإضافة إلى ذلك، يجب استخدام وسائل الإعلام المتنوعة ووسائل التواصل الاجتماعي للوصول إلى جمهور أوسع،
- ❖ الترافع من أجل وضع معايير العمل، مثل حقوق الحرية النقابية والتفاوض الجماعي، في صميم الأنظمة التي تقنن الهجرة، مع احترام إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،
- ❖ تحديد وفهم وحصر الممارسات والتجارب النقابية الناجحة، التي تعزز تلبية الاحتياجات المختلفة للمهاجرين وأفراد أسرهم، سواء كان ذلك على مستوى العمل، الحماية الاجتماعية، التعليم، أو حتى على المستوى الثقافي،
- ❖ التفاوض مع أرباب العمل لإبرام اتفاقيات جماعية يمكن أن يضمن تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال المهاجرين،
- ❖ النضال من أجل إزالة العقبات التي تمنع المهاجرين من الوصول إلى الضمان الاجتماعي، وضمان المساواة في المعاملة في أنظمة الضمان الاجتماعي بين المواطنين المحليين والعمال المهاجرين،
- ❖ تعزيز القرب من العمال المهاجرين من خلال تحسين التعاون مع جمعيات المهاجرين،
- ❖ تنظيم أنشطة مشتركة مع كل الفاعلين لتعزيز خلق بيئة عمل تحترم التنوع وتعزز التعاون بين العمال المهاجرين والمحليين،
- ❖ مواصلة جهود المناصرة لإدماج قضايا الهجرة في الاستراتيجيات والخطط الوطنية للتنمية وتحسين الإطار التشريعي والتنظيمي،
- ❖ المطالبة بوضع الحوار الاجتماعي في خدمة الهجرة من خلال إشراك ممثلي النقابات وجمعيات المهاجرين بشكل أكبر في هيئات تدبير الهجرة وضمان إنتاج وتوفير البيانات الإحصائية الموثوقة حول الهجرة،
- ❖ تنظيم برامج وورش تدريبية موجهة لتحسين مهارات العمال المهاجرين من أجل تعزيز قدراتهم على التفاوض والمطالبة بحقوقهم في مجالات تشمل الحقوق الأساسية في العمل، آليات العمل النقابي، اللغة، مهارات العمل، والمعرفة القانونية.
- ❖ العمل على تطوير قادة نقابيين من بين العمال المهاجرين يساعد في تمثيلهم بشكل أفضل ويضمن أن يكون صوتهم مسموعاً داخل النقابة،

❖ المشاركة في المنتديات والمؤتمرات المحلية، الإقليمية والدولية من أجل الترافع وطرح قضايا العمال المهاجرين على الساحة، مما قد يؤدي إلى تبني معايير عمل أفضل وتبادل الخبرات مع نقابات أخرى حول العالم.

❖ دعوة الشبيبة العاملة المغربية بتنسيق مع جمعيات المجتمع المدني العمل على تنظيم فعاليات (مهرجانات ثقافية، ومعارض، وورش عمل حول التراث الثقافي) تحتفي بالتنوع الثقافي للعمال المهاجرين مما يسهم في تعزيز الشعور بالانتماء والاندماج.

خاتمة

ختاماً، يتضح أن إشكاليات التنظيم النقابي للعمال المهاجرين بالمغرب تشكل تحدياً كبيراً يتطلب تضافر الجهود على مختلف الأصعدة. فقد أظهر البحث أن هؤلاء العمال يواجهون صعوبات جمة تتراوح بين عدم الاستقرار الوظيفي والتمييز في بيئة العمل، وصولاً إلى غياب التشريعات التي تحمي حقوقهم النقابية بشكل فعال.

إن التحديات التنظيمية التي تعترض سبيل العمال المهاجرين تتطلب توجيه الجهود نحو تحسين الأطر القانونية وتوفير الدعم اللازم لتعزيز مشاركتهم الفعالة في العمل النقابي. يتطلب ذلك من الاتحاد المغربي للشغل تطوير استراتيجيات شاملة تستجيب للاحتياجات الخاصة لهذه الفئة، مع التركيز على بناء قدراتهم وتمكينهم من الاندماج الكامل في الحركة النقابية.

بالإضافة إلى ذلك، من الضروري تعزيز التعاون بين النقابات والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية المعنية بقضايا العمال المهاجرين، لضمان توفير بيئة عمل لائقة تحترم حقوقهم وتدعم تطلعاتهم. كما ينبغي تعزيز الوعي بأهمية تنظيم العمال المهاجرين وحماية حقوقهم ضمن السياسات العامة والبرامج التنموية.

في ضوء ما سبق، يتوجب العمل بشكل دؤوب ومستمر لإزالة العقبات التي تحول دون التنظيم الفعال للعمال المهاجرين في المغرب، وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات لكافة العمال، سواء كانوا محليين أو مهاجرين.

قائمة المراجع المنتقاة

- 1 الأجانب وحقوق الإنسان بالمغرب، من أجل سياسة جديدة في مجال اللجوء والهجرة Etrangers et Droits de l'Homme au Maroc : Pour une politique d'Asile et d'Immigration Radicalement Nouvelle. الرباط.
- 2 الهجرة وسوق الشغل، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، إحالة ذاتية رقم 36/2018
- 3 ورقة حول الحقوق الناجمة عن عقود تشغيل المهاجرين غير النظاميين بالمغرب، جمعية الريف لحقوق الإنسان، يوليو 2022
- 4 مشروع النظام الأساسي للمرصد الإفريقي للهجرة ، المجلس التنفيذي، الدورة العادية السادسة والثلاثون، أديس أبابا، أثيوبيا، ستة وسبعة فبراير 2020
- 5 عبد الرفيع زعنون، حقوق المهاجرين والاجئين بالمغرب: بين الحلول الاستراتيجية والاستثنائية، رواق عربي، 28(2)، 27-45.
- 6 أسامة غالب، لمحة عامة عن كيفية تفعيل ميثاق العالمي بشأن اللاجئين بالمغرب، الموقع الإلكتروني للميثاق الدولي للمهاجرين (Globalcompactrefugees)
- 7 الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية دجنبر 2018
- 8 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. (2013) العنف، انعدام الحصانة والهجرة: محاصرون على أبواب أوروبا، تقرير عن المهاجرين من دول جنوب الصحراء الكبرى الذين يوجدون في وضعية غير نظامية بالمغرب، <https://bit.ly/45kGxQz>
- 9 الجمعية المغربية لحقوق الإنسان. (2020) المشكلات المرتبطة باحتجاز المهاجرين بالمغرب. (Problèmes liés à la Détention des Migrants).
- 10 الظهير الشريف رقم 1.93.317 الصادر في 2 أغسطس 2011 القاضي بنشر الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الجريدة الرسمية عدد 6015، 23 يناير 2012. تاريخ الاطلاع 16 مايو 2023، <https://bit.ly/3q6AAX3>
- 11 هيكس، نيل. (2021) أثر تدابير مكافحة الإرهاب على حقوق الإنسان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. مجلة رواق عربي، 2023، <https://doi.org/10.53833/HVJG7276>
- 12 القانون رقم 02.03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية وبالهجرة غير المشروعة، الجريدة الرسمية عدد 5160 بتاريخ 13 نوفمبر 2003، <https://bit.ly/420NNOH>
- 13 المجلس الوطني لحقوق الإنسان. (2013) حكمة تدبير المهاجرين وحقوق الإنسان: ضرورة إدماج الحقوق الأساسية للمهاجرين في سياسات الهجرة (La Gouvernance des Migrations et Droits

de l'Homme: La Nécessité d'Intégrer les Droits Fondamentaux des Migrants

<https://cutt.us/bWuWS> ، dans les Politiques de Migrations)

14 المجلس الوطني لحقوق الإنسان. (2013) الأجنبي وحقوق الإنسان بالمغرب: من أجل سياسة جديدة في

مجال اللجوء والهجرة (Étrangers et Droits de l'Homme au Maroc: Pour une Politique

<https://bit.ly/45oCRgq> ،d'Asile et d'Immigration Radicalement Nouvelle).

15 المنظمة الدولية للهجرة. (2018) الهجرة وبرنامج 2030: تقاطعات أهداف التنمية المستدامة

والهجرة (Migration et le Programme 2030: Corrélations Complètes Entre les

<https://bit.ly/3Wm6Odf> ،Cibles des ODD et la Migration).

16 القانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.127

بتاريخ 25 أغسطس 2016، الجريدة الرسمية عدد 6501 بتاريخ 9 سبتمبر 2016.

17 الهجرة وسوق الشغل، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إحالة ذاتية 2018

18 حقوق المهاجرين واللاجئين بالمغرب، عبد الرفيع زعنون 2023 [حقوق المهاجرين واللاجئين بالمغرب: بين الحلول](https://www.cihrs-rowaq.org)

[الاستراتيجية والاستثنائية - رواق عربي \(cihrs-rowaq.org\)](https://www.cihrs-rowaq.org)

ملحق 2 تقرير عن مجموعتي التركيز Focus group

على هامش هذا البحث نظمت الشبيبة العاملة المغربية مجموعتين للتركيز Focus group يومي 9 و 12 يوليو 2024. الهدف هو التقرب أكثر من وضعية المهاجرين بالمغرب والتعرف على همومهم واهتماماتهم والصعوبات التي تعترض اندماجهم والإكراهات التي تواجههم من أجل الحصول على وثائق الهوية. الى جانب الأطر النقابية للاتحاد المغربي للشغل، ساهم في هذا النشاط عشرون مهاجرا من جنوب الصحراء منهم ثلاثة نساء. عبر المهاجرون في هذا اللقاء عن الوضعية الهشة التي عليهم وطالبوا بتحسين ظروف حياتهم من خلال إدماجهم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع المغربي.

نظرا لهذا الواقع، فإن بعضهم يتطلعون الى تسوية وضعيتهم الاقتصادية بالمغرب ومساعدتهم لوجود عمل يمكنهم من تلبية حاجياتهم وضمان كرامتهم في حين ينتظر الآخرون معونات للعيش ومساعدات مادية للتنقل وأداء ال كراء والتطبيب واقتناء الأدوية. ومعلوم أن اندماجهم في المجتمع لا يخلو من صعوبات، إذ أنهم يعانون من عدم الأمان، والإقصاء والمعاملات السيئة من طرف بعض المغاربة. فهم يطالبون بتنظيم حملات تحسيسية للمجتمع المغربي بالنسبة لأسباب وظروف حياة المهاجرين من جهة ومن جهة أخرى، وفتح حوار بين السلطات المغربية والمهاجرين لمعرفة مشاكلهم والبحث عن حلول لها.

في تعبير جلي عن استيائهم، أبدى عدد من العمال المهاجرين معاناتهم من غياب التوجيه والتوعية، بالإضافة إلى نقص في الدعم القانوني الضروري للحصول على وثائق الهوية. وأوضح الكثيرون منهم أنهم يواجهون تأخيرات إدارية تؤثر على تسوية أوضاعهم القانونية، مما يزيد من تعقيد حياتهم اليومية ويؤثر سلباً على قدرتهم على الاندماج والاستقرار.

واجه العديد من العمال المهاجرين تحديات كبيرة في العثور على عمل لائق يضمن لهم مستوى معيشة كريم ويحافظ على كرامتهم. دفعهم هذا الواقع إلى العمل في القطاع غير المنظم مثل الزراعة، البناء، العمل المنزلي وقطاع الخدمات السريعة (غسل المركبات)، الذي يجرمهم من الأجر المناسب والحماية الاجتماعية العادلة. هذه الظروف الصعبة تزيد من تفاقم معاناتهم اليومية وتجعل من الصعب عليهم تحقيق استقرار اقتصادي واجتماعي.

فيما يخص العمل النقابي، لم يحظ العمال المهاجرون بفرصة التعرف على النقابات أو الاستفادة من أنشطتها النقابية. يعيش هؤلاء العمال في ظل غياب الوعي بأهمية النقابات ودورها في حماية حقوقهم وتعزيز ظروف عملهم، مما يجعلهم عرضة للاستغلال والانتهاكات دون أن يدركوا الأدوات المتاحة للدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية.

يواجه العمال المهاجرون تحديات كبيرة في الاندماج الثقافي والاجتماعي في المجتمع المغربي. تعيقهم اختلافات اللغة والعادات والتقاليد عن التواصل الفعال مع المجتمع المحلي، مما يؤدي إلى شعور بالعزلة والانفصال. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجهون تمييزاً أو تحيزات ثقافية تجعل عملية الاندماج أكثر صعوبة. هذه العوامل تؤدي إلى عرقلة مشاركتهم الفعالة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، مما يزيد من شعورهم بالغربة والتمييز.

يواجه العمال المهاجرون مشكلات جسيمة تتعلق بالسكن. يجد الكثير منهم صعوبة في تأمين مساكن ملائمة بسبب ارتفاع تكاليف الإيجار ومتطلبات العقود القانونية التي قد لا يستطيعون تلبيةها بسبب وضعهم القانوني غير المستقر. هذا الوضع يجبر العديد منهم على العيش في مساكن مكتظة وغير صحية تفتقر إلى الخدمات الأساسية، مما يؤثر سلباً على صحتهم ورفاهيتهم العامة. إضافة إلى ذلك، يواجهون تمييزاً في سوق الإسكان، مما يزيد من تعقيد جهودهم في العثور على أماكن إقامة مناسبة وآمنة.

ملحق 2 روابط مهمة

ORGANISME	ADRESSE / TELEPHONE / EMAIL	SITE WEB
Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétence (ANAPEC)	4, lot. La Colline, Entrée B, Sidi Maârouf 20300-CASABLANCA Tél: 05227-76430 - Tél: 05 22 77 64 15	www.anapec.org
Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme	51, Angle Bd oukba et rue ouad ziz agdal Rabat Tél 0537272240/41 - Fax 0537773576 contact@anlca.ma	www.anlca.ma
Office de Formation Professionnel et de Promotion du Travail (OFPPT)	Intersection de la Route B.O. n° 50 et la Route Nationale 11 BP 40207 / 20 270 Sidi Maârouf - Casablanca Tél : +212 (05) 22 63 44 44	www.ofppt.ma
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	649, Bd Mohammed V 10769 Casablanca Tél: 0522547054 - Fax: 0522245540 Serveur vocal: 0802030100 Allo damane: 0802007200 Allo damane: 0802033333	www.cnss.ma
Département de la Formation Professionnelle	Avenue Mohamed Bel Hassan ElOuazzani Nahda 2, 10000 Rabat	www.dfp.gov.ma
Union Marocaine du Travail	232, Bd des FAR 20000 CASABLANCA Tel : +212 5223-00118	www.umt.ma
Ministère de l'Emploi et des affaires sociales	Rue Al Jommayz, Hay Riad – Rabat – Maroc. +212 537760521/25. communication@emploi.gov.ma	www.emploi.gov.ma
Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité, et du développement social	47, Bd Ibn Sina Agdal, rabat - Maroc Tél : 0537.68.40.62 - 0537.68.40.61 Fax : 0537 67 19 67	www.social.gov.ma
Ministère chargé des marocains résidant à l'étranger et des affaires de la migration	Angle avenue de France et rue Oum Erbi, Agdal, Rabat Standard : +212537776564/88 +212357777203 / +212357682389 Permanence : 0661 07 60 60 Fax : 0537 77 00 06	www.mre.gov.ma
Conseil National des Droits de l'Homme	N° 22 Avenue Riad Hay Riad BP 21527 Rabat Maroc Tel : +212 537 54 00 00 Fax : +212 537 54 00 01 E-mail : cndh@cndh.org.ma	http://www.cndh.ma
OIM MAROC	11, rue Aït Ourir, « Pinède », Souissi, Rabat - Maroc +212 (0)5 37 65 28 81 Fax: +212 (0)5 37 75 85 40 Myriam Massaia Assistante communication senior mmassaia@iom.int +212662828840	https://morocco.iom.int/fr/oim-au-maroc
Plateforme Nationale Protection Migrants	coordination.pnpm@gmail.com	https://www.pnpm.ma/
Collectif des Communautés Subsahariennes au Maroc- CCSM	8, Rue Bruxelles APT 1 Océan-Hassan Rabat, Rabat, Morocco 0630-776343 collectifcomsub@gmail.com	