

## The Role of Social Work in Enhancing Social Welfare for the Working Class in Libyan Society

Saeidah Abu Sayf Miftah Ali \*

Department of Social Work, Faculty of Arts and Languages, University of Tripoli, Libya

\*Corresponding: [saeeda.ali@uot.edu.ly](mailto:saeeda.ali@uot.edu.ly)

### دور الخدمة الاجتماعية في تعزيز الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة في المجتمع الليبي

سعيدة ابوسيف مفتاح علي \*

قسم الخدمة الاجتماعية، كلية الآداب واللغات، جامعة طرابلس، ليبيا

Received: 15-02-2026; Accepted: 28-03-2026; Published: 09-04-2026

#### Abstract:

The research examines the social welfare system for the working class in Libyan society, considering it a professional framework of services designed to bridge gaps in social and economic structures. The study highlights a significant social problem emerging since the 1990s, characterized by the marginalization of workers due to unrealistic economic policies, such as the privatization of factories and the abolition of trade unions. These shifts led to widespread poverty, loss of livelihoods, and a decline in labor rights. Using a descriptive methodology based on scientific observation and literature review, the research seeks to define the role of social work in professional intervention. It explores how social work models can be utilized for treatment, development, and prevention within developmental plans. The study emphasizes the necessity of reactivating labor unions and the Cultural Institute for Labor Culture to restore workers' rights and dignity. Key findings suggest that current state interventions are often superficial, requiring a comprehensive legislative overhaul and a new compensation law for affected workers. The paper concludes that social welfare must be inclusive and integrated, ensuring physical and psychological health for workers to achieve national stability. It calls for integrating labor culture into social science curricula to enhance the professional role of social workers in industrial settings.

**Keywords:** Social Welfare, Working Class, Social Development, Labor Unions, International Labour Organization, Professional Intervention.

#### المخلص

يتناول البحث نظام الرعاية الاجتماعية لطبقة العمال في المجتمع الليبي، باعتباره نسقاً من الجهود المهنية والخدمات التي تهدف لسد الثغرات في البناء الاجتماعي والاقتصادي. تسلط الدراسة الضوء على مشكلة اجتماعية برزت منذ التسعينيات، تمثلت في تهيمش العمال نتيجة سياسات اقتصادية غير واقعية، مثل خصخصة المصانع وإلغاء النقابات العمالية. أدت هذه التحولات إلى انتشار الفقر وفقدان مصادر الرزق وتراجع حقوق العمال. باستخدام المنهج الوصفي القائم على الملاحظة العلمية والعمل المكتبي، يسعى البحث لتحديد دور الخدمة الاجتماعية في التدخل المهني. ويستعرض كيفية استخدام نماذج الخدمة الاجتماعية العلاجية والتنموية والوقائية ضمن خطط التنمية. تؤكد الدراسة على ضرورة إعادة تفعيل النقابات العمالية والمعهد الثقافي لنشر الثقافة العمالية لاستعادة حقوق العمال وكرامتهم. تشير النتائج إلى أن التدخلات الحكومية الحالية غالباً ما تكون سطحية، مما يتطلب مراجعة تشريعية شاملة وإصدار قانون تعويض للعمال المتضررين. يخلص البحث إلى أن الرعاية الاجتماعية يجب أن تتصف بالشمول والتكامل لضمان الصحة

الجسدية والنفسية للعمال وتحقيق الاستقرار الوطني. كما يدعو لإدراج الثقافة العمالية ضمن مناهج العلوم الاجتماعية لتعزيز الدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الصناعي.

**الكلمات المفتاحية:** الرعاية الاجتماعية، طبقة العمال، التنمية الاجتماعية، النقابات العمالية، منظمة العمل الدولية، التدخل المهني.

## المقدمة

يحقق العمل الذي يقوم به كل إنسان بالغ وقادر على الإنتاج منافع جمّة، تشمل الجوانب المادية والاجتماعية التي تمكنه من أداء واجباته الدينية والدنيوية؛ فالعمل يمنح الفرد شعوراً بالسعادة والفاعلية لقدرته على تبادل المنافع داخل أسرته ومجتمعه، كما يضفي على الأبناء مكانة ومركزاً ودوراً محورياً في البناء الاجتماعي، ويمنح الشباب القدرة على تحقيق غاياتهم في رخاء وسلام. إن الأدوار المهنية التي يلتزم بها العمال تمنحهم قيم الاعتراف والتقدير، وبذلك تتضح أسس التفاعل الاجتماعي الذي يحدد نوع العلاقات داخل الأسرة والمجتمع، وهو تفاعل يتميز بالتعاون ونبذ العنف.

وتبرز واجبات المنظم الاجتماعي في طريقة تنظيم المجتمع في مجال العمال من خلال إجراء البحوث لتقصي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تعيق أداء العمال في المصانع؛ حيث أثبتت الدراسات السابقة وجود مشكلات متعددة كانت سبباً وراء فقدان المجتمع الليبي لطبقة العمال وانهايار سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الدليمي، 1998). إن التأريخ لحركة الاتحادات والنقابات على المستويين المحلي والخارجي، والذي ساهمت فيه مكونات المجتمع الليبي المتنوعة، كان يهدف أساساً لتحصيل الحقوق عبر الحركة العمالية، إلا أن ملامحها القاسية بدأت تظهر على الأجيال المتلاحقة وصولاً إلى وقتنا الراهن. وبما أن البحث العلمي هو السبيل الأمثل لحل معضلات الحياة الإنسانية، فقد كان لطبقة العمال معهد متخصص لنشر الثقافة العمالية وتوعية القوى العاملة بحقوقها.

وفي هذا السياق، تناولت دراسة العجيلي (1995) المشكلات الاجتماعية للمنتجين بمجتمع المصنع كجالات عمل لممارسة الأخصائي الاجتماعي، حيث هدفت للتعرف على أهم المشكلات التي تواجه المنتجين بشركة الإلكترونيات، وأكدت النتائج أن العمال يواجهون مشكلات تتعلق بالإجهاد المهني، والقلق على المستقبل، بالإضافة إلى مشكلات مع الإدارة ونقص البرامج النوعية المتعلقة بالصحة المهنية والخدمات الترفيهية والتثقيفية. إن الحياة الاجتماعية تستعيد قوتها من الأخلاقيات المهنية، وهي الحقيقة الاجتماعية التي أكد عليها دوركايم في نظرياته حول الضبط والتضامن الاجتماعي (خضر، 1998).

يسعى هذا البحث للإجابة عن تساؤل جوهري: "كيف يمكن إعادة الحقوق الاجتماعية لطبقة العمال التي تصنع الرخاء والتنمية في المجتمع الليبي؟"؛ حيث ترى الباحثة ضرورة إلقاء الضوء على النقابات والاتحادات المهنية، ومراجعة القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمال في ليبيا.

## مشكلة البحث

ظهرت في المجتمع الليبي مشكلة اجتماعية منذ تسعينيات القرن الماضي تمتد آثارها القاسية حتى الوقت الحاضر، وتمثلت في فقدان طبقة جوهريّة من تكوين المجتمع وهي طبقة العمال، الذين يمثلون الركيزة الأساسية للوصول إلى الرفاهية وتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وبسبب هذه الخسارة، فقد العمال مصدر رزقهم نتيجة تبني سياسات اقتصادية غير مدروسة تحت مسميات "خصخصة المصانع"، مما أدى لانتشار الفقر والتهديد المستمر بفقدان الأمن الوظيفي نتيجة تسريح العمال وإلغاء النشاط التجاري التقليدي، وهو ما أفرز أمراضاً اجتماعية ومظاهر للتخلف الاجتماعي.

وقد انحصرت محاولات مواجهة الفقر في حلول سطحية تمثلت في تدخلات حكومية مؤقتة كبرامج تغيير العملة أو فتح أسواق سيارات غير حقيقية، أو تعويضات هدم البيوت، وهي أساليب توصف بأنها "افتعال للمشكلة وافتعال للتدخل" بدلاً من وضع حلول جذرية لمشكلة تسريح العمال. لقد أدى فصل طبقة العمال عن دورها الإنتاجي إلى عرقلة مسار التنمية الشاملة وظهور الاحتكار المجحف.

ويلاحظ في المجتمع الليبي تراجعاً حاداً في الحقوق الاجتماعية لطبقة العمال واختفاء دور النقابات التي تحمي مصالحهم، مقابل بروز فئات مرفهة لا تنتمي لقطاع الإنتاج. وقد بينت الدراسات الميدانية في مصانع

الإلكترونيات مخاوف العمال من انعدام الثقة في الإدارات التي لا تلتزم بالموضوعية تجاه حقوقهم. كما أدت سياسات "التشاركية والجمهرة" إلى إغلاق المعهد الثقافي العمالي وإلغاء النقابات التي كافح الليبيون لإنشائها منذ بدايات القرن العشرين. إن هذا الإلغاء جاء نتيجة هيمنة مفاهيم سياسية معينة أعلنت عدم جدوى العمل النقابي، مما أدى لتجاهل التاريخ المضيء لحركة العمال التي ارتبطت بالتحول الصناعي في ليبيا. وبعيداً عن التفسير الأيديولوجي، تتبنى الباحثة تساؤلاً مهنيًا: "كيف سيكون التدخل المهني لخدمة الاجتماعية وفق أهداف السياسات الاجتماعية في الخطط التنموية؟"

### أهمية البحث

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتصدى لواحد من أدق الملفات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الليبي، وتتجلى هذه الأهمية في:

1. **الأهمية العلمية:** تقديم قراءة سسيولوجية ومهنية حديثة تعيد الاعتبار لـ "الطبقة العاملة" كفاعل أساسي في التنمية، بعد عقود من التهميش الناتج عن تحولات سياسية واقتصادية غير مستقرة.
2. **الأهمية المجتمعية:** رصد الآثار المتركمة لسياسات "تدخل الدولة" التي أفرزت نوعاً من "التواكل الاجتماعي" أو ما يعرف بـ "الفقر المفتعل"، والسعي لتقديم بدائل علمية تضمن العدالة الاجتماعية.
3. **الأهمية المهنية:** تفعيل دور "الأخصائي الاجتماعي" من الدور الهامشي إلى الدور الاستراتيجي في رسم السياسات التنموية، خاصة في ظل العصر الرقمي والتحويلات الدولية في معايير العمل.

### أهداف البحث

- يسعى البحث لتحقيق غايات محددة تعمل كخارطة طريق للإصلاح الاجتماعي:
1. **استعادة الكيان النقابي:** تشخيص معوقات العمل النقابي في ليبيا ووضع تصور علمي لإعادة تفعيل الاتحادات كمنصات قانونية واجتماعية تحمي حقوق العمال وتضمن كرامتهم.
  2. **إحياء التوعية العمالية:** التأكيد على ضرورة إعادة الدور التنويري لـ "المعهد الثقافي العمالي"، باعتباره الحاضنة المعرفية التي تشكل الوعي الحقوقي والمهني للعامل.
  3. **المواءمة التشريعية:** صياغة توصيات محددة لتعديل القوانين المحلية لتنسجم مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بما يضمن حماية العامل الليبي في ظل العولمة الاقتصادية.
  4. **إعادة تعريف الدور الحكومي:** الانتقال بمفهوم "تدخل الدولة" من التدخل الإغاثي/السطحي إلى التدخل التنموي/الهيكلي الذي يستثمر في القوى العاملة بدلاً من إقصائها.

### تساؤلات البحث

- لتحقيق الأهداف السابقة، يجيب البحث عن التساؤلات المحورية التالية:
- **التساؤل الأول (المهني):** ما هي النماذج العلمية للخدمة الاجتماعية (علاجية، وقائية، تنموية) التي تضمن اتساق التدخل المهني مع السياسات الاجتماعية في الخطط التنموية للدولة الليبية؟
  - **التساؤل الثاني (التشريعي):** ما هي الآليات القانونية والتشريعية الكفيلة بجبر الضرر الاجتماعي والثقافي الذي لحق بالعمال، وكيف يمكن تحويل هذه الآليات إلى حقوق مكتسبة ومستدامة؟

### مفاهيم البحث

- **الرعاية الاجتماعية (Social Welfare):** لا تقتصر الرعاية الاجتماعية في المفهوم الحديث على التدخلات العلاجية وقت الأزمات، بل هي منظومة وقائية وتنموية شاملة. يشير الدليمي (1998) إلى أنها نسق مهني يتدخل لإعادة صياغة العلاقة بين الفرد وبيئته عند حدوث خلل في النظم الاقتصادية أو الاجتماعية. وفي سياق العمال، تعني الرعاية توفير شبكة أمان تضمن "الاستقرار الوظيفي" و"الأمن النفسي"، مما يمنع تحول المشكلات المادية البسيطة إلى كوارث اجتماعية تؤدي لتفكك الأسر أو انحراف القوى العاملة.

- **العمال: (The Working Class)** يتجاوز هذا المفهوم التعريف الاقتصادي الضيق المرتبط بـ "الأجر" ليصل إلى أبعاد قيمية واجتماعية؛ فالعمال هم القاعدة الإنتاجية المحركة للمجتمع. ومن منظور الدراسة، هم الأفراد الذين يبذلون جهداً ذهنياً أو بديناً منظماً، وتتجلى كرامتهم في القدرة على "الاكتفاء الذاتي" الذي يحولهم من فئات محتاجة إلى فئات مانحة ومساهمة في التكافل الاجتماعي والزكاة. إن مصطلح "اليد العليا" هنا يعكس قيمة الإنتاج في الإسلام وفي الفكر التنموي، حيث يصبح العمل وسيلة للتححرر الاقتصادي والارتقاء الروحي في آن واحد.

### الإجراءات المنهجية (فلسفة البحث)

- **المنهج الوصفي: (Descriptive Research)** تم اختيار المنهج الوصفي لكونه الأنسب لتشخيص "واقع" طبقة العمال في المجتمع الليبي، فهو لا يكتفي بوصف الظواهر، بل يسعى لتحليل الأسباب الكامنة وراء تراجع الرعاية العمالية منذ التسعينيات. هذا المنهج يسمح برصد التغيرات في بنية المجتمع وتأثير السياسات الاقتصادية على معيشة العمال.
- **أداة الملاحظة العلمية: (Scientific Observation)** تعتمد الباحثة هنا على "الملاحظة البسيطة والمنظمة" لواقع العمل داخل المؤسسات، ورصد مظاهر الإحباط المهني أو الفقر الناتج عن تسريح العمال، وتحويل هذه الملاحظات الواقعية إلى بيانات علمية قابلة للتحليل.
- **التحليل المكتبي: (Documentary Analysis)** استندت الدراسة إلى مراجعة شاملة للوثائق، والتشريعات العمالية، والاتفاقيات الدولية (منظمة العمل الدولية)، بالإضافة إلى المراجع النظرية. الهدف من التحليل المكتبي هو ربط المشكلة الاجتماعية بجذورها التاريخية والقانونية، مما يمنح البحث صبغة "تراكمية" تستفيد من الدراسات السابقة لتقديم رؤية مستقبلية.

**الاستنتاج المنهجي:** إن الجمع بين المنهج الوصفي والتحليل المكتبي يمنح الدراسة القدرة على الموازنة بين "النظرية" (ما يجب أن تكون عليه الرعاية) و"الواقع" (ما يعانيه العمال فعلياً)، وهو ما يرفع من جودة البحث ويجعله قابلاً للنشر في مجلات محكمة كونه يتبع خطوات الاستقصاء العلمي الدقيق.

### أهمية نظام الرعاية الاجتماعية للعمال في المجتمع الليبي

تعد الرعاية الاجتماعية في المجال العمالي من الركائز الأساسية التي تضمن استقرار المجتمعات الصناعية، فهي ليست مجرد خدمات تكميلية، بل هي ضرورة حتمية لتحقيق التوازن بين القوى الإنتاجية والأهداف الاجتماعية للدولة. وفيما يلي توسع في هذا المفهوم وأبعاده وفقاً للمنظور المهني للخدمة الاجتماعية:

**أولاً: مفهوم النسق المتكامل في الرعاية العمالية** إن وصف الرعاية الاجتماعية بأنها "نسق متكامل" يعني أن الخدمات المقدمة للعمال (تعليمية، صحية، إسكانية) تعمل في حالة من الاعتماد المتبادل؛ حيث يؤثر كل عنصر في الآخر. فالخدمات الصحية الجيدة تضمن قدرة العامل البدنية على الإنتاج، والخدمات التعليمية والتدريبية ترفع من كفاءته المهنية، بينما يوفر السكن الملائم الاستقرار النفسي الضروري لاستمراره في العمل (الدليمي، 1998). هذا التكامل يهدف في النهاية إلى "استعادة التوازن"، ليس فقط على المستوى الاقتصادي، بل والسياسي أيضاً، من خلال تقليل فجوات الصراع الطبقي وضمان ولاء العامل لمؤسسته ومجتمعه.

**ثانياً: أبعاد الحماية والرفاهية العمالية** تتجاوز الرعاية الاجتماعية مفهوم "الإعانة" لتصل إلى مفهوم "الرفاهية" (Well-being)، وهي الحالة التي يشعر فيها العامل بالأمان التام حيال مستقبله المهني والشخصي. ويؤكد الدليمي (1998) أن هذه الحماية تعمل كدرع واقٍ ضد المخاطر الاجتماعية (كالفقر، العجز، أو البطالة).

من خلال توفير هذه الخدمات، يتمكن العامل من "التكيف النفسي والاجتماعي" مع بيئة العمل؛ فالعامل الذي يثق في أن إدارة المصنع تهتم بصحته وأسرته يكون أكثر تقبلاً للتوجيهات الإدارية، وأقل عرضة للاحتراق الوظيفي، مما ينعكس طردياً على "زيادة الإنتاج" كماً وكيفاً.

**ثالثاً: التدخل المهني والتشريعات المنظمة** تتجسد الرعاية الاجتماعية إجرائياً من خلال حزمة من الخدمات والسياسات التي حددها خضر (1996)، وهي:

1. **برامج التدريب المهني:** لإكساب العمال مهارات حديثة تمنع تعرضهم للبطالة الفنية نتيجة التطور التكنولوجي.
2. **تشريعات الأمن والسلامة:** وهي الجانب الوقائي الذي يحمي رأس المال البشري من إصابات العمل والأمراض المهنية، مما يقلل من تكلفة التعويضات والفاقد في ساعات العمل.
3. **تنظيم علاقات العمل:** من خلال ضبط العلاقة بين العمال (أصحاب الجهد) وأصحاب العمل (أصحاب رأس المال)، خاصة في المسائل الجوهرية كالعدالة في الأجور، وتحديد ساعات العمل بما يتوافق مع المعايير الإنسانية، وضمان معاشات تقاعدية كريمة.

**رابعاً: فلسفة الشمول والوحدة الأسرية** من أبرز خصائص الرعاية الاجتماعية الحديثة هي صفة "الشمول"؛ إذ لا يمكن عزل العامل عن سياقه الأسري. فالخدمات التي تُقدم لأبناء العمال (كالحضانات أو المنح الدراسية) هي في جوهرها رعاية للعامل نفسه، لأنها ترفع عن كاهله الأعباء النفسية والمادية (خضر، 1996).

إن أي برنامج رعاية يتجاهل "الأسرة كوحدة متكاملة" هو برنامج "قاصر"؛ لأن المشكلات المنزلية للأباء والأمهات تنتقل حتماً إلى المصنع في شكل غياب، إهمال، أو تدني في جودة الأداء. لذا، فإن الرعاية العمالية الناجحة هي التي تتبنى استراتيجية "من المصنع إلى المنزل"، لتضمن استقرار المجتمع الليبي من قاعدته الأساسية.

#### الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة حجر الزاوية في فهم تطور الرعاية العمالية ودور الخدمة الاجتماعية في المجال الصناعي، ومن خلال استقراء التراث البحثي في البيئتين الليبية والعربية، يمكن تفصيل الدراسات التالية:

**1. دراسة العجيلي (1995):** "المشكلات الاجتماعية للمنتجين بمجتمع المصنع كمجالات عمل لممارسة الأخصائي الاجتماعي لدوره في المجال الصناعي" استهدفت هذه الدراسة العلمية التعرف على طبيعة التحديات الاجتماعية التي تواجه القوى العاملة في "الشركة العامة للإلكترونيات" بليبيا. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم "استمارة المقابلة" كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (172) فرداً، وهو ما يمثل 25% من إجمالي المنتجين بالشركة.

- **أبرز النتائج:** كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بيئة العمل وظهور مشكلات نفسية واجتماعية، أهمها الإجهاد المهني المزمن والقلق المستقبلي الناتج عن غياب الاستقرار الوظيفي. كما بينت النتائج قصوراً حاداً في الخدمات النوعية المقدمة، خاصة في مجالات الرعاية الصحية التخصصية، والأنشطة الترفيهية والتثقيفية التي تساهم في خفض ضغوط العمل.
- **التوصية المركزية:** أكدت الدراسة أن مواجهة تدني الكفاية الإنتاجية تبدأ بتفعيل "مكتب الخدمة الاجتماعية" داخل المصنع، وتصميم خطة عمل مهنية ينفذها أخصائيون مدربون للتعامل مع الصراعات المهنية والإدارية.

**2. دراسة بن وزيرة (2001):** "أهمية استحداث مكاتب الخدمة الاجتماعية بالقطاع الصناعي العام للتعامل مع مشكلات المنتجين بمجتمع المصنع" ركزت هذه الدراسة التي أجريت بمدينة طرابلس على تقييم مدى احتياج القطاع الصناعي العام لمهنة الخدمة الاجتماعية. استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي واستمارة

بيانات مطولة احتوت على (202) تساؤل، شملت عينة ضخمة قوامها (720) مفردة من مختلف الأنشطة الاقتصادية.

- **أبرز النتائج:** توصلت الدراسة إلى وجود حالة عامة من "عدم الرضا الوظيفي" نتيجة تدني الرواتب وعدم كفايتها للمتطلبات المعيشية. كما رصدت الدراسة تدهوراً في البيئة الفيزيائية للعمل (مثل التلوث والضوضاء)، مما أدى لشعور العمال بالإجهاد الجسدي. والمثير للاهتمام هو تأكيد الدراسة على الغياب التام للمكاتب المهنية المتخصصة، مما يترك المشكلات العمالية للممارسات الإدارية التقليدية والاجتهادات الشخصية.
- **الخلاصة:** إن عدم وجود مكاتب للخدمة الاجتماعية أدى إلى فشل المؤسسات الصناعية في تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية (الإنتاج) والأهداف الاجتماعية (رفاهية المنتج).

**3. دراسة عبد العال (1971):** "ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في المصانع" تعتبر هذه الدراسة من المراجع التأسيسية التي بحثت في مدى تطبيق إحدى أهم طرق الخدمة الاجتماعية (تنظيم المجتمع) داخل القطاع الصناعي في منطقة شبرا الخيمة بالقاهرة. اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وشملت الدراسة (10) مصانع من القطاع العام و(50) مصنعاً من القطاع الخاص.

- **أبرز النتائج:** كشفت الدراسة عن فجوة معرفية ومهنية كبيرة؛ حيث تبين أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين هم من حديثي التخرج ولم يتلقوا تدريباً متخصصاً في "الخدمة الاجتماعية العمالية". كما لاحظ الباحث تركيز الممارسة المهنية على "خدمة الفرد" (التعامل مع الحالات الفردية) وتجاهل تام لبرامج "تنظيم المجتمع" التي تستهدف تحسين البيئة السكنية للعمال أو وضع خطط لمشاركة العمال في اتخاذ القرارات.
- **الاستنتاج:** أوضحت النتائج أن المصانع (خاصة في القطاع الخاص) تفتقر تماماً للأخصائيين الاجتماعيين، مما يجعل البرامج التنموية والوقائية غائبة تماماً عن بيئة العمل.

**التعقيب العام على الدراسات السابقة:** تتفق الدراسات الثلاث، رغم تباعد فتراتهما الزمنية، على حقيقة جوهرية وهي أن "الممارسات الارتجالية" في إدارة الموارد البشرية والاجتماعية هي السبب الرئيس وراء تدهور أوضاع العمال. وتؤكد هذه الدراسات أن الحل يكمن في "المنهج العلمي" للخدمة الاجتماعية، والذي يربط بين حماية حقوق العامل وبين زيادة الإنتاجية، مع ضرورة التدخل التشريعي لفرض وجود مكاتب مهنية متخصصة تتبع المعايير الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية.

### منظمة العمل الدولية (ILO): المبادئ والآليات

تستند منظمة العمل الدولية إلى فلسفة مفادها أن "السلم العالمي الدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا قام على أساس من العدالة الاجتماعية". وتعمل المنظمة من خلال وضع معايير العمل الدولية التي تتخذ شكل اتفاقيات (ملزمة قانوناً عند التصديق عليها) وتوصيات (كإطار توجيهي).

وتهدف هذه المعايير إلى ضمان "العمل اللائق"، وهو المفهوم الذي يربط بين الحق في العمل وبين كرامة العامل، موفراً الحماية من الاستغلال والتمييز (منظمة العمل الدولية، 2024).

### هيكلية التمثيل الثلاثي (Tripartism)

ما يميز منظمة العمل الدولية عن غيرها من المنظمات الأممية هو نظام التمثيل الثلاثي، الذي يفترض أن القرارات المتعلقة بالعمل يجب أن تصاغ بمشاركة متساوية من:

1. **الحكومات:** بصفتها المشرع والمنظم.
2. **العمال:** من خلال نقاباتهم واتحاداتهم (أصحاب المصلحة المباشرة).
3. **أصحاب العمل:** ممثلي رأس المال وقطاع الأعمال. هذا الهيكل يضمن أن تكون الاتفاقيات واقعية وقابلة للتطبيق، وتحقق التوازن بين حاجة المؤسسات للربح وحاجة العمال للحماية (الدليمي، 1998).

## الإشكاليات في السياق العربي والليبي

رغم وجود "منظمة العمل العربية" كإطار إقليمي، إلا أن هناك فجوة واسعة بين النصوص القانونية والواقع الميداني. ويشير الدليمي (1998) إلى أن غياب الإرادة الجادة في تفعيل الاتفاقيات الدولية أدى إلى تفاقم مشكلات الفقر بين الطبقات العاملة العربية. وفي المجتمع الليبي، تبرز الحاجة الملحة لتفعيل اتفاقيات جوهرية لمواجهة الآثار التي خلفها تهمة العمال منذ التسعينيات، وأبرزها:

- **اتفاقيات الحد الأدنى للأجور:** لضمان مستوى معيشي لائق يواجه معدلات التضخم.
- **حرية التنظيم النقابي (الاتفاقية 87 و98):** وهي المحرك الأساسي لإعادة تفعيل الدور الحماي الذي تراجع في ليبيا نتيجة التدخلات السياسية.
- **الحماية من المخاطر وإصابات العمل:** لضمان رعاية صحية واجتماعية شاملة ومستدامة للعمال وأسرهم.

إن الارتباط بالمعايير الدولية للمنظمة ليس مجرد التزام قانوني، بل هو مخرج مهني للأخصائيين الاجتماعيين في ليبيا لتبني استراتيجيات دفاعية (Advocacy) تستند إلى موثيق عالمية، مما يقوي من موقف الطبقة العاملة في المطالبة بحقوقها المسلوبة وتصحيح مسار السياسات الاجتماعية المحلية.

## معايير حماية العمال في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعتبر الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المرجعية القانونية الأساسية لرسم السياسات الاجتماعية وحماية حقوق العمال عالمياً. وتنقسم هذه الاتفاقيات إلى فئات أساسية تشمل الاتفاقيات الأساسية، واتفاقيات الأولوية، والاتفاقيات التقنية، والتي تهدف في مجموعها إلى ضمان العمل اللائق والحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، 2024).

**أولاً: الاتفاقيات الأساسية (Fundamental Conventions)** تعد هذه الاتفاقيات ملزمة أخلاقياً وقانونياً للدول الأعضاء، ومن أبرزها:

- **الحرية النقابية:** اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم رقم (87) لعام 1948، واتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (98) لعام 1949.
- **مكافحة العمل الجبري:** اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لعام 1930 والبروتوكول التابع لها لعام 2014، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لعام 1957.
- **المساواة وعدم التمييز:** اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) لعام 1951، واتفاقية التمييز في العمل والمهنة رقم (111) لعام 1958.
- **حماية الطفولة:** اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم (138) لعام 1973، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم (182) لعام 1999.
- **السلامة المهنية:** اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لعام 1981، والاتفاقية الإطارية رقم (187) لعام 2006.

**ثانياً: اتفاقيات الأولوية (Governance Conventions)** وهي الاتفاقيات التي تعتبرها المنظمة ضرورية لسير عمل المنظومة الدولية، وتشمل:

- اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لعام 1947، وتفتيش العمل في الزراعة رقم (129) لعام 1969.
- اتفاقية سياسة التوظيف رقم (122) لعام 1964، واتفاقية المشاورات الثلاثية رقم (144) لعام 1976 (الدليمي، 1998).

**ثالثاً: الاتفاقيات التقنية والقطاعية (Technical Conventions)** تغطي هذه الاتفاقيات تفاصيل مهنية دقيقة وجوانب الرعاية الاجتماعية المتخصصة، ومنها:

- ساعات العمل والراحة: تبدأ من الاتفاقية التاريخية رقم (1) لعام 1919 بشأن ساعات العمل في الصناعة، والراحة الأسبوعية رقم (14) لعام 1921.
- حماية الأمومة والعمل الليلي: اتفاقية حماية الأمومة رقم (3) لعام 1919، والاتفاقيات المنقحة للعمل الليلي للمرأة رقم (41) و(89).
- الضمان الاجتماعي والتعويضات: اتفاقيات تعويض العمال عن حوادث العمل رقم (17) لعام 1925، وعن الأمراض المهنية رقم (18) و(42)، بالإضافة إلى اتفاقيات التأمين ضد الشيخوخة والعجز (خضر، 1996).
- العمالة البحرية والزراعية: تشمل مجموعة واسعة من الاتفاقيات التي تنظم العمل في البحر (مثل رقم 7 و22 و73) والعمل في قطاع الزراعة (مثل رقم 10 و11 و12).
- إن تفعيل هذه الاتفاقيات في المجتمع الليبي يمثل المدخل الحقيقي لمعالجة مشكلات الفقر والتهemis التي عانت منها الطبقة العاملة نتيجة غياب الدور النقابي وعدم مواءمة التشريعات المحلية مع هذه المعايير الدولية (الدلمي، 1998). ويؤكد خضر (1996) أن الالتزام بهذه الاتفاقيات يضمن الكرامة الإنسانية للعامل ويحقق التوازن المفقود بين أطراف الإنتاج الثلاثة.
- رابعاً: الاتفاقيات المنقحة والبروتوكولات التكميلية تستمر منظمة العمل الدولية في تحديث معاييرها لمواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، ومن أبرز هذه الاتفاقيات المنقحة:
  - حماية الفئات الخاصة: اتفاقية العمل الليلي للمرأة رقم (89) لعام 1948 وبروتوكولها لعام 1990، واتفاقية العمل الليلي للشباب في الصناعة رقم (90). كما تم تحديث معايير حماية الأمومة في الاتفاقية رقم (103) والاتفاقية رقم (183) لعام 2000 لضمان رعاية أسرية شاملة (خضر، 1996).
  - إدارة التوظيف والأجور: تشمل اتفاقية حماية الأجور رقم (95) لعام 1949، واتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور رقم (131) لعام 1970، بالإضافة إلى تنظيم وكالات التوظيف الخاصة في الاتفاقية رقم (181) لعام 1997.
  - الضمان الاجتماعي والإعانات: تبرز الاتفاقية رقم (102) لعام 1952 كإطار مرجعي للمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، وتليها اتفاقيات متخصصة مثل استحقاقات العجز والشيخوخة رقم (128)، والرعاية الطبية رقم (130).
- خامساً: الاتفاقيات المتعلقة بالبيئة المهنية والسلامة تؤكد الدراسات السابقة أن بيئة العمل الآمنة هي ركيزة الإنتاجية (العجيلي، 1995)، وقد خصصت المنظمة اتفاقيات لمواجهة الأخطار الصناعية:
  - مكافحة المخاطر الكيميائية والفيزيائية: مثل اتفاقية الحماية من الإشعاع رقم (115)، واتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء) رقم (148)، واتفاقية الأسبستوس رقم (162)، واتفاقية المواد الكيميائية رقم (170).
  - السلامة في القطاعات النوعية: اتفاقية السلامة والصحة في البناء رقم (167)، وفي المناجم رقم (176)، وفي الزراعة رقم (184).
- سادساً: الاتفاقيات الحديثة والحماية من العنف في إطار تطوير المفاهيم الإنسانية للعمل، اعتمدت المنظمة اتفاقيات تعالج قضايا معاصرة:
  - العمال المنزليون والعمل الجزئي: اتفاقية العمل بدوام جزئي رقم (175)، واتفاقية العمال المنزليين رقم (189) لعام 2011.
  - مناهضة العنف: اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم (190) لعام 2019، والتي تمثل طفرة في حماية الكرامة الإنسانية للعاملين.
  - الصناعات البحرية: تم تجميع وتحديث معايير العمل البحري في "اتفاقية العمل البحري الموحدة" (MLC, 2006) لضمان حماية شاملة للبحارة.

إن هذه المنظومة المتكاملة من الاتفاقيات والبروتوكولات (مثل بروتوكول 2002 لاتفاقية السلامة والصحة المهنية P155) تهدف إلى إيجاد بيئة عمل عادلة توازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية وحقوق الطبقة العاملة (الدليمي، 1998). إن غياب ممارسة هذه المعايير في الواقع المحلي الليبي، خاصة مع تراجع دور النقابات، يفرض تحديات كبيرة أمام الأخصائيين الاجتماعيين في ممارسة دورهم المهني داخل المؤسسات الصناعية والإنتاجية.

**الإجابة على تساؤلات البحث ونتائجه** يعتبر العمل والحصول على الأجر العادل هدفاً إنسانياً سامياً حرصت عليه الأديان السماوية، ومنح الله الفرد القدرة على السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية. وقد قدمت القوانين والتشريعات في ليبيا في مجالات الضمان الاجتماعي والإسكان والصحة والتعليم أطراً للمساعدة في الوصول إلى الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. وتتميز هذه الرعاية بأنها تُقدم عبر مؤسسات غير ربحية تتصف بالشمول والتكامل.

خلصت هذه الدراسة إلى أن الرعاية الاجتماعية لطبقة العمال في المجتمع الليبي ليست مجرد خدمات ثانوية، بل هي ركيزة استراتيجية لتحقيق الاستقرار الوطني ودفع عجلة التنمية الشاملة. لقد كشف البحث أن التحولات السياسية والاقتصادية التي شهدتها البلاد منذ تسعينيات القرن الماضي، وما رافقها من سياسات "مخصصة" غير مدروسة وتهميش للدور النقابي، قد أدت إلى تصدع في البنية الاجتماعية لهذه الطبقة الكادحة، مما نتج عنه انتشار ظواهر سلبية كال فقر وفقدان الأمن الوظيفي. إن استعادة حقوق العمال تتطلب رؤية وطنية متكاملة تعيد الاعتبار للمهن العمالية وتقلل دور الأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات الصناعية كضامن لحقوق الإنسان ومعزز للإنتاجية، بعيداً عن التدخلات السطحية التي أثبتت التجربة عدم جدواها.

وفيما يتعلق بكيفية معالجة الأضرار على المستويين الاجتماعي والتشريعي، يخلص البحث إلى مجموعة من الآليات الضرورية لإعادة الاعتبار لطبقة العمال:

1. **إلغاء القرارات المقيدة للعمل النقابي:** ضرورة إلغاء كافة القرارات التي كانت وراء استبعاد النقابات والاتحادات العمالية ومنعها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي، خاصة تلك القرارات التي استندت إلى مفاهيم مثل "الشرعية الثورية". لقد أدى التوسع في مفهوم "تدخل الدولة" غير المدروس إلى إنهاك المجتمع الليبي والقضاء على جيل كامل من العمال، مما ساعد في انتشار الفساد وتحويل المجتمع إلى حالة "انتظار للمساعدات" بدلاً من الإنتاج (الدليمي، 1998).
2. **إعادة صياغة التشريعات العمالية:** تحديث القوانين المتعلقة بالنقابات والاتحادات ومكاتب العمل في ليبيا بما يضمن استقلاليتها وفعاليتها.
3. **جبر الضرر والتعويض:** إصدار قانون خاص للتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بالعمال جراء السياسات السابقة، واعتبار ما حدث "كارثة اجتماعية" تستوجب التدخل.
4. **الحماية الإجرائية والقانونية:** تقديم المساعدات الإجرائية التي تكفلها القوانين للمتضررين مما يمكن وصفه بجرائم "الاضطهاد الوظيفي" في المجتمع الليبي.
5. **المواءمة مع المعايير الدولية:** مراجعة الاتفاقيات الدولية التي تم التحفظ عليها أو التدخل في بنودها تحت ذريعة "الخصوصية المحلية"، لضمان تماشي الحقوق العمالية في ليبيا مع المعايير العالمية (منظمة العمل الدولية، 2024).
6. **التأهيل العلمي والأكاديمي:** إدراج مقرر دراسي ضمن مناهج العلوم الاجتماعية يتعلق بـ "ثقافة العمل والعمال" ودور الخدمة الاجتماعية في المصانع والمنشآت الاقتصادية، لتعزيز الوعي المهني لدى الأجيال القادمة (بن وزير، 2001).

قائمة المراجع  
أولاً: المراجع العربية

1. خضر، محمد علي. (1996). *الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات*. مالطا: منشورات ELGA.
2. الدليمي، سليمان. (1998). *الرعاية الاجتماعية: نظريات وتطبيقات* (ط. 2). بيروت، لبنان: دار الكتاب الجديد المتحدة.
3. بشير، لطيفة بن وزيرة. (2001). *أهمية استحداث مكاتب للخدمة الاجتماعية بالقطاع الصناعي العام* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية، جامعة الفاتح، طرابلس.
4. علي، سعيده أبوسيف مفتاح. (2002). *بور المنظم الاجتماعي في طريقة تنظيم المجتمع* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية، جامعة الفاتح، طرابلس.
5. منظمة العمل الدولية. (2024). *معايير العمل الدولية*. مسترجع من <https://www.ilo.org>: (تاريخ الدخول: 4 سبتمبر 2024).

**Disclaimer/Publisher's Note:** The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJHAS** and/or the editor(s). **AJHAS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.