

المملكة المغربية

Royaume du Maroc  
Ministère du Travail et de l'Insertion  
Professionnelle



ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴻⵎⴳⴷⴰⵢⵜ  
ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵏⴻⵎⴳⴷⴰⵢⵜ  
ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵏⴻⵎⴳⴷⴰⵢⵜ

وزارة الشغل و الإدماج المهني

# الأشكال اللانمطية والجديدة للتشغيل بالمغرب

السياق والرهانات وآفاق التطور

- موجز -

مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل  
إصدار 2020

في ظل التحولات البنيوية التي يعرفها الاقتصاد العالمي والتغيرات العميقة المسجلة على المستوى السوسيو-ديموغرافي والتكنولوجي والسياسي، لم تعد الصورة الكلاسيكية للعمل الدائم بدوام كامل، مع ساعات عمل ثابتة ومع نفس رب العمل، تحظى بنفس المكانة، سواء لدى الباحثين عن شغل أو لدى أرباب العمل. ففي جميع أنحاء العالم، يتم تسجيل تزايد الإقبال على الأشكال الأخرى للشغل أو ما يطلق عليه بـ «الأشكال الغير نمطية للتشغيل» والتي يمكن اعتبار بعضها جديد وناشئ نتيجة التطور التكنولوجي والتحولات الاجتماعية والاقتصادية، وبعضها الآخر يتم اعتماده منذ زمن ويشهد في السنوات الأخيرة نموًا مهمًا ومضطردًا.

هكذا، فإذا استثنينا العمل المستقل حيث لا تطرح مسألة العلاقة الشغلية، فإن الأشكال الغير نمطية للتشغيل تتعلق بحالات مختلفة مثل العمل المؤقت والعمل الموسمي والعرضي، والعمل بدوام جزئي، وعلاقات العمل المتعددة الأطراف أو الحالات التي تكون فيها العلاقات الشغلية غير واضحة كالشغل المستقل قانونيا والغير مستقل اقتصاديا، بالإضافة إلى الأنماط الجديدة للشغل كالعمل عبر المنصات والتطبيقات الرقمية... الخ.

وقد أدى تنامي وتطور الأشكال الغير نمطية للتشغيل إلى بروز بعض الإشكالات المرتبطة أساسا بنقص في احترام مبادئ العمل اللائق في كثير من الأحيان، مما استدعى تدخل الحكومات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية لإيجاد حلول مناسبة من خلال دراسة هذه الظاهرة والرهانات المرتبطة بمختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، ومحاولة إيجاد التأطير التشريعي والتنظيمي الأمثل لهذه الأشكال من التشغيل وبالتالي تجويد الترسانة القانونية من أجل اشتغال أفضل لمختلف مكونات سوق الشغل.

في هذا السياق، تندرج الدراسة حول «الأشكال الغير نمطية والجديدة للتشغيل» والتي كانت من بين التدابير الأولية التي اعتمدها المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل في محوره المتعلق بـ «تحسين اشتغال سوق الشغل وظروف العمل». وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى اعتماد الأشكال الغير نمطية للتشغيل بسوق الشغل المغربي مع إبراز مميزات وأسباب اعتمادها من طرف المشغلين والإقبال عليها من طرف المستخدمين. كما تهدف إلى استقصاء آراء ومواقف مختلف الفاعلين وذلك من أجل تحديد المتطلبات والآليات التنظيمية والقانونية التي من شأنها النهوض بمستوى ظروف العمل وتحقيق التنمية المتوازنة والدائمة.

لهذا الغرض، اعتمدت الدراسة مقاربة منهجية تقوم على تحليل البيانات الإحصائية المتوفرة واللازمة لفهم السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي تتطور فيه الأشكال الغير نمطية والجديدة للتشغيل، ثم دراسة كل الجوانب القانونية والتنظيمية المؤطرة لها مع انجاز تحاليل مقارنة لتجارب بعض الدول في هذا المجال. وبالموازاة مع ذلك، تم تنظيم ورشات عمل ضمت عدة فاعلين ومهتمين بقضايا سوق الشغل كالشركاء الاجتماعيين والمهنيين والباحثين، وذلك من أجل استقصاء آراءهم وتصوراتهم ومواقفهم حول تطور هذه الأشكال من التشغيل.

هكذا، وبالإضافة إلى تقديم تعريف لهذه الأشكال من التشغيل ومميزات سوق الشغل المغربي والسياق الماكرو-اقتصادي، تطرقت الدراسة إلى أربعة أشكال غير نمطية: (1) العمل المؤقت والعمل الموسمي والعرضي؛ (2) العمل بدوام جزئي؛ (3) علاقات الشغل المتعددة الأطراف؛ (4) علاقات العمل «المستترة» أو «المقنعة» وأشكال الاستخدام المقرونة بالتبعية الاقتصادية، بما فيها الأنماط الجديدة للشغل كالعمل عبر المنصات والتطبيقات الرقمية.

وخلصت الدراسة الى تقديم عدة توصيات من أجل الارتقاء بالعمل اللائق بمختلف هذه الاشكال. هذا وتجدر الإشارة إلى أن تقرير الدراسة يحتوي كذلك ضمن خانة الملحقات على محاضر ورشات التفكير التي تم تنظيمها في هذا الإطار، وكذا مجموعة من توصيات ومواثيق منظمة العمل الدولية المرتبطة بهذه الأشكال من التشغيل.

### 1. العمل المؤقت والعمل الموسمي والعرضي

العمل المؤقت هو شكل من أشكال الشغل الغير نمطية الكلاسيكية والذي يتم بموجبه تشغيل العمال لفترة محددة مسبقاً، ويتضمن العقود محددة المدة وتلك المبرمة لأداء مهمة أو مشروع محدد، بالإضافة إلى العمل الموسمي أو العرضي، بما في ذلك العمل اليومي. ويتواجد العمل المؤقت بكثافة في قطاعات الفلاحة والأشغال العمومية والبناء والنقل، وذلك نظراً لخصوصيتها المرتبطة بالتقلبات والتغيرات الموسمية والاقتصادية.

وتلجأ مؤسسات الإنتاج لهذا الشكل من التشغيل لتلبية احتياجات محددة من اليد العاملة خلال فترات زمنية قصيرة (استبدال عامل غائب مؤقتاً؛ فترات ذروة الطلب؛ فترات تجريب المستخدمين الجدد...). كما أن العمل المؤقت قد يوفر للمقاولات مزيداً من المرونة لمواجهة تغيرات الطلب والتصدي للصدمات الاقتصادية من خلال تعديل مؤقت لمدة العمل دون الاضطرار إلى التخلي عن العمال.

ويمكن أن يكون العمل المؤقت أيضاً خياراً مميّزاً للعمال لأنه يوفر فرصة لولوج سوق الشغل واكتساب الخبرة العملية الضرورية وتطوير المهارات وتوسيع الشبكات الاجتماعية والمهنية، كما قد يوفر فرصة للعودة للحياة النشطة بالنسبة للأشخاص الذين يتوفرون على تجربة ولكنهم كانوا خارج سوق الشغل بسبب ظروف معينة.

فيما يخص الوضعية بسوق الشغل المغربي وحسب معطيات البحث الوطني حول التشغيل لسنة 2017، يمثل الأجراء بعقد عمل محددة المدة 10% من مجموع الأجراء و31% من مجموع الأجراء المشتغلين بعقود مكتوبة، ومهم هذا النوع من التشغيل، بالخصوص، النساء والوسط الحضري. أما العمل العرضي أو الموسمي فيمثل 8,7% من الحجم الإجمالي للتشغيل على المستوى الوطني و36,2% من مجموع النشيطين المشتغلين بقطاع "البناء والأشغال العمومية" و10,9% من حجم التشغيل بالوسط القروي.

بالنسبة للتشريع الوطني للعمل المؤقت، فقد أطر الفصل 16 من قانون الشغل الحالات التي يمكن فيها إبرام عقود محددة المدة وتتمثل في (1) إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه؛ (2) الزيادة المؤقتة في نشاط المقاول؛ (3) إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛ (4) إنجاز أشغال استقرار العرف فيها على عدم اللجوء إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة العمل.

بالإضافة إلى العقود محددة المدة التي يمكن إبرامها في ظل الحالات السالفة الذكر، هناك أيضاً عقود محددة المدة يتم إبرامها كجزء من العمل المؤقت عبر مقاولات التشغيل المؤقت على النحو المنصوص عليه في المواد من 477 إلى 504 من قانون الشغل.

وعلى المستوى الدولي، يتم تنظيم وتأطير استخدام اليد العاملة المؤقتة بواسطة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158، والتوصية رقم 166 الصادرتين سنة 1982 والمتعلقتين بإنهاء العلاقة الشغلية أو التسريح. وقد صادق المغرب على هذه الاتفاقية سنة 1993.

هذا، وانطلاقاً من التحاليل المقارناتية للتجارب الدولية واستناداً إلى المعطيات والآراء المستقاة خلال أشغال الورشة التي تم تخصيصها لهذا الشكل من التشغيل، يتضح أنه بالرغم من الإيجابيات المرتبطة به يبقى العمل المؤقت أحياناً عرضة لمخاطر الهشاشة وعدم الاستقرار في العمل والحرمان من الحماية الاجتماعية بالنسبة للمستخدمين من جهة، وقد لا يساعد المفاوضة على الاستثمار في مواردها البشرية وتثمين التراكم المعرفي لديها من جهة أخرى. كما أن انتشار العمل المؤقت يبقى رهيناً بمدى مرونة الترسنة القانونية المؤطرة له، حيث أن القوانين والتنظيمات التي تسمح بتوسيع مجال تشغيل هذا النوع من اليد العاملة من خلال تخفيف الشروط اللازمة للجوء إليها (كالسماح بالعمل المؤقت في نشاطات ليست بالضرورة ذات طابع مؤقت أو عبر تمديد المدة المسموح بها أو الرفع من عدد فترات التجديد الممكنة) تُشجع على اللجوء المكثف إلى هذا الشكل من أشكال التشغيل وتجعل المقاولات في وضعية مقاومة لأي تغيير للإطار القانوني من شأنه أن يقنن اللجوء إلى العمل المؤقت أو يضيّق نطاق الاشتغال به. فإذا كان توفير المرونة على مستوى الإطار القانوني أمراً يسيراً نسبياً، فإن إعادة التقنين قد تكون رهاناً صعباً، ذلك أن المقاولات تعتاد استخدام العمالة المؤقتة من خلال تغيير أساليب التوظيف وسياسة تنمية القدرات وكذا تقنيات الإنتاج لتتوافق مع اليد العاملة المؤقتة.

## 2. العمل بدوام جزئي

عُرفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175 الصادرة سنة 1994، العامل بدوام جزئي باعتباره شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله الاعتيادية عن ساعات عمل العاملين بدوام كامل المتواجدين في وضعية مماثلة. ويوفر هذا الشكل من أشكال العمل نوعاً من المرونة في الاستجابة لطبيعة النشاط لدى بعض المقاولات، كما قد يكون مُبرراً برغبة الأجير في توفير الوقت الكافي لمصالحه الشخصية والموازنة بين حياته المهنية والعائلية، خصوصاً لدى بعض الفئات كالنساء اللواتي يجدن صعوبة في ولوج سوق الشغل بسبب مسؤولياتهن الأسرية أو الشباب الراغبين في اكتساب خبرة مهنية واكتشاف سوق الشغل بالموازاة مع الدراسة.

ومن خلال هذا الطلب المزدوج (للعامل ولأرباب العمل) على هذا النوع من العمل، تبرز أهمية تعزيز العمل اللائق بدوام جزئي بشكل يضمن للجميع الاستفادة من مزاياه ويساهم في مواجهة رهانات سوق الشغل من أجل توفير مناصب شغل كافية وخفض معدلات البطالة خصوصاً لدى الشباب والرفع من نسبة ولوج النساء لسوق الشغل.

على المستوى العالمي يمثل العمل بدوام جزئي حوالي 20% من اليد العاملة، ويأخذ أشكالاً متعددة كالعمل لفترة قصيرة تقل عن 15 ساعة في الأسبوع والتعهدات التي لا تلزم المشغل بتوفير حد أدنى من ساعات العمل والمعروفة بال عقود "صفر ساعة" و "الخدمات تحت الطلب". وتشكل النساء النسبة الأكبر بين الأجراء بدوام جزئي حيث يمثلن 57% منهم، في حين تبلغ نسبة النساء 40% من مجموع الأجراء.

هذا وقد لوحظ تطور جد مهم للعمل بدوام جزئي خلال فترة ما بعد الأزمة المالية (2008-2011) وذلك كردة فعل تجاه ضعف وتيرة التشغيل نتيجة التداعيات السلبية للأزمة الاقتصادية، حيث اختارت بعض المقاولات في عدة بلدان توزيع حجم الشغل المتوفر بين مستخدميها عوض اللجوء إلى تسريح البعض منهم، معتمدة على مبدأ "اقتسام الشغل من أجل الحفاظ على الشغل". وقد أدت هذه الوضعية في العديد من الدول إلى ارتفاع معدل



الشغل الناقص كنتيجة مباشرة لاعتماد العمل بدوام جزئي بشكل غير طوعي بل تحت اكرهات الازمة الاقتصادية وتدهور مؤشرات سوق الشغل.

وعلى المستوى الوطني، يمكن مقارنة العمل بدوام جزئي من خلال مقارنة ساعات العمل القانونية المدرجة في قانون الشغل مع ساعات العمل المحددة بين المشغل والعامل، بحيث يمكن اعتبار عمل ما أنه بدوام جزئي إذا كانت مدة العمل التي تم تحديدها مسبقاً أقل من هذا الحد القانوني، كما يمكن مقارنته كذلك من خلال بنية التشغيل حسب الديمومة أو الاستمرارية في العمل المستقاة من البحث الوطني حول التشغيل.

ومن هذا المنطلق واعتمادا على تحليل بنية التشغيل حسب الديمومة في العمل، يمثل معدل الساكنة المشتغلة الدائمة بدوام جزئي 7,7% من مجموع الساكنة المشتغلة سنة 2017. ويبقى هذا الشكل من أشكال الشغل منتشرا نسبيا بالعالم القروي ولدى النساء، حيث يبلغ معدل العمل بدوام جزئي 27,9% بالنسبة للنساء مقابل 1,6% فقط عند الرجال، وتشتغل أغلبهن بكثافة في المزارع العائلية، بينما يبقى محدودا في المجالات الحضرية لكل من النساء والرجال على حد سواء، مما يعكس قلة العمل بدوام جزئي بالقطاعات غير الفلاحية، حيث تشير المعطيات إلى أن 84,4% من النشيطين المشتغلين بدوام جزئي يعملون بالقطاع الفلاحي. كما أن المعطيات المتوفرة تُبين أن معدل العمل بدوام جزئي سجل ما بين 2014 و2017 تراجعاً لجميع الفئات العمرية باستثناء فئة الشباب (14-24 سنة) وفئة البالغين 60 سنة وما فوق، حيث بلغ على التوالي 9.7% و11.4% سنة 2017.

هذا وقد أشار المشاركون في الورشة المخصصة لهذا الشكل من التشغيل أن اللجوء الى العمل بدوام جزئي يبقى نسبيا مرتبطاً بالفقر والهشاشة، وقد يعد أحيانا ملجأً غير اختياري لبعض الفئات من اليد العاملة، كما يعتبر أحيانا مرحلة انتقالية في أفق إيجاد شغل قار خصوصا بالنسبة لحاملي الشهادات العليا.

أما على المستوى التشريعي، فيتطرق الفصل السادس من قانون الشغل المغربي ضمنا الى العمل بدوام جزئي من خلال فتح إمكانية العمل مع أكثر من مشغل، وفي حالة الازمات الاقتصادية المؤقتة من خلال تخفيض ساعات العمل في حدود ستين يوماً في السنة. كما أن هناك عدة قوانين تحدد سقف عدد ساعات العمل في الأسبوع حسب القطاعات كالفلاحة (48 ساعة) والأنشطة غير الفلاحية (44 ساعة). ويعد كل عامل يشتغل أقل من عدد الساعات القانونية ضمن المشتغلين بدوام جزئي. وبهذا، يتبين أن قانون الشغل المغربي لا يؤطر بشكل صريح وواضح العمل بدوام جزئي، مما قد يشكل عائقاً أمام ضمان ظروف العمل اللائق لهذه الفئة من العمال خصوصا في القطاعات الأكثر عرضة للهشاشة.

ويعتبر غياب التأطير القانوني الواضح للعمل بدوام جزئي عائقاً أمام تحديد حقوق ومسؤوليات كل من المشغل والعمال، خصوصا تلك المتعلقة بالحالات التي يمكن فيها اللجوء لهذا النوع من التشغيل مع تحديد الشروط الضامنة لظروف العمل اللائق وفرص التطور المهني داخل المقابلة. وفي هذا الإطار، يمكن اعتبار القانون رقم 12-19 المحدد لشروط وظروف اشتغال وتشغيل العمال المنزليين خطوة جد مهمة في اتجاه تأطير شامل لهذا الشكل من التشغيل، كما أنه من المتوقع أن ترتفع نسب العمل بدوام جزئي على خلفية دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

ومن جهة أخرى، تبرز هنا الحاجة الملحة إلى العمل على ضمان ألا يؤدي هذا التأطير القانوني إلى هشاشة أكبر مما يحاول مكافحته وأن يعزز العمل اللائق لهذه الفئات من المشتغلين ويوفر لهم الحماية الاجتماعية الكافية،

خصوصا داخل القطاعات التي تعاني بطبيعتها من الهشاشة، حيث أن الاستفادة من التغطية الاجتماعية رهينة بمجموعة من الشروط، فالأجبر مثلا الذي يُصرح له بدخل أقل من 60% من الحد الأدنى للأجور لا يستفيد من التعويضات العائلية والتأمين الصحي الإجباري عن المرض. وكثيرا ما يتواجد العاملون بدوام جزئي في هذه الوضعية مما يعرضهم لخطر غياب جزئي أو كلي للتغطية الاجتماعية.

### 3. علاقات العمل المتعددة الأطراف

تعتبر علاقة العمل المتعددة الأطراف علاقة ثلاثية يتم فيها وضع العامل رهن إشارة وتصرف مؤسسات الإنتاج (تسمى مستعمل) من طرف وكالات للتشغيل، وتتميز بتداخل عقود تجارية (بين المقاول ووكالة التشغيل) وعقود شغل (بين وكالة التشغيل والمستخدم) في تحديد وتنفيذ المهام.

خلال السنوات الأخيرة، عرفت علاقات الشغل المتعددة الأطراف تطورا ملحوظا حول العالم، وذلك راجع بالأساس للتطورات التي عرفها الإطار القانوني والتنظيمي الذي يسمح باللجوء الى هذه الأشكال من التشغيل، وكذا التقلبات والصدمات الاقتصادية التي أرغمت الشركات على تكييف اليد العاملة مع الوضع الاقتصادي. وقد ساهمت التحولات التي عرفها عالم الشغل في تغيير ممارسات المقاولات التي أصبحت تلجأ أكثر فأكثر الى تفويت جزء من نشاطها، وذلك من أجل تخفيض كلفة الإنتاج والتركيز على الأنشطة الرئيسية.

ويعد سوق الشغل المغربي من بين أكبر الأسواق في شمال أفريقيا التي شهدت انتشار وكالات التشغيل الخصوصية في التسعينيات مع دخول أكبر وكالات التشغيل لخدمة الشركات متعددة الجنسيات خصوصا الأوروبية منها، وتعمل هذه الوكالات على (1) التقريب بين طلبات وعروض الشغل، دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عنها؛ (2) تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن الشغل أو ترمي إلى الإدماج المهني للباحثين عن الشغل؛ (3) تشغيل أجراء ووضعهم مؤقتا رهن إشارة طرف ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

في هذا الصدد، بلغ عدد المشتغلين بالسبعة وستون (67) وكالة المصريح بها لدى وزارة الشغل والادماج المهني حوالي 117 ألف مستخدم حسب معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم سنة 2019 (الى حدود شهر أكتوبر)، أغلبهم من الرجال والشباب ويشغل معظمهم بالقطاع الصناعي.

على المستوى الدولي، تحدد الاتفاقية رقم 181 والتوصية رقم 188 الصادرة سنة 1997 مجال نشاط هذه المقاولات في الوساطة والخدمات المرتبطة بها وفي تشغيل الأجراء من أجل إلحاقهم بالمقاولات المتعاقدة بدون أي تمييز على أساس مدة التشغيل؛ بحيث جاء فيها أن عبارة "وكالة التشغيل الخصوصية" تدل على أي شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق الشغل التي تمت الإشارة إليها أعلاه.

من جانبها، تناولت مدونة الشغل المغربية علاقات العمل المتعددة الأطراف عبر ثلاث محاور (1) وكالات التشغيل الخصوصية كما تحكمها المواد من 477 إلى 491؛ (2) وكالات التشغيل المؤقت كما تحكمها المواد من 495 إلى 504؛ (3) عقود المقاول من الباطن التي تحكمها المواد من 86 إلى 91.

هذا وقد أشار المشاركون في الورشة المخصصة لهذا الشكل من التشغيل الى أنه بالرغم من أن علاقات العمل المتعددة الأطراف تساهم في مرونة سوق الشغل وتفتح باب الإدماج المهني للباحثين عن شغل، إلا أنها تشكل بعض المخاطر للعمال تتمثل أساسا في اللجوء المفرط والمستمر للعمال المؤقتين وعدم احترام شروط العمل اللائق كالعمل دون عقدة وضعف الأجور وغياب التكوين المستمر والتأطير، مما قد يساهم في توسيع هامش الهشاشة والفوارق الاجتماعية.

ويخلق العمل المتعدد الأطراف بأشكاله المتعددة (التعاقد من الباطن؛ العمل عبر وكالات الوساطة وكذا التدبير المفوض) لبسا على مستوى الممارسة حيث يتم الخلط بين مختلف هذه الاشكال وبذلك يتم حرمان العمال من حقوقهم الأساسية بالرغم من أن القانون قد وضع بشكل واضح الإطار القانوني المؤطر لكل شكل من هذه الأشكال.

ويعد اللجوء المفرط للتشغيل المؤقت من أهم الاشكاليات التي يطرحها هذا النوع من التشغيل خصوصا عندما يصبح "عملا مؤقتا بشكل دائم" لأن بعض المقاولات تستخدمه بصورة دائمة، مما يخلق نوعا من عدم التوازن في العلاقة الشغلية، وبالتالي يؤدي إلى مزيد من الهشاشة. بالإضافة إلى أن بعض المقاولات تستخدم هذا النوع من العمالة للهرب من الالتزام بتوفير الخدمة الطبية أو التمثيل النقابي داخل الشركة. يضاف الى كل هذه الإشكاليات المتعلقة بضمان شروط العمل اللائق، التأخر الملاحظ على مستوى تصريح العمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رغم أن القانون يكفل لهم نفس حقوق باقي الاجراء وكذا انخفاض معدل انتقال هذه الفئة من عقود عمل مؤقتة الى عقود عمل غير محددة المدة، والذي قد يتم عبر آلية الاتفاقيات الجماعية.

#### 4. علاقات العمل "المقنعة" وأشكال الاستخدام المقرونة بالتبعية الاقتصادية والأنماط

##### الجديدة للشغل

تعد العلاقة الشغلية الرابط القانوني بين المشغل والأجير، وتنشأ عندما يمارس الشخص نشاطاً أو يقدم خدمات في ظل شروط معينة ومقابل أجر. ومن خلال هذه العلاقة تنشأ الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الأجير والمشغل. ويعتبر وجود العلاقة الشغلية الشرط الذي يحدد تطبيق أحكام قانون الشغل والحماية الاجتماعية، وتمثل بذلك مرجعا أساسيا لتحديد طبيعة ونطاق حقوق والتزامات المشغل تجاه الاجراء.

في أغلب الأنظمة القانونية حول العالم هناك "تقسيم ثنائي" بين العمل المأجور والعمل المستقل ويعتبر العمل المأجور المعيار والمرجع الرئيسي لقوانين الشغل. ومع ذلك، فقد عرفت العقود الأخيرة تطورا لحالات لبس وغموض في حقيقة وجود العلاقة الشغلية من عدمها، وبالتالي الحرمان من الحماية القانونية التي ينص عليها قانون الشغل. ومن هنا يمكن تمييز نوعين من الحالات: (1) علاقة الشغل "المقنعة"، وتتمثل في إعطاء صورة للعلاقة الشغلية مختلفة عن الواقع، وقد يشمل هذا النوع إخفاء هوية المشغل عن طريق التشغيل من خلال طرف ثالث، أو التشغيل بموجب عقد مدني أو تجاري أو تعاوني، مع وجود تعليمات للقيام بالمهام بطريقة لا تتوافق مع وضعية العامل المستقل، (2) أشكال الاستخدام المقرونة بالتبعية الاقتصادية، حيث يتواجد الشخص في وضعية عامل مستقل من الناحية القانونية ولكنه غير مستقل من الناحية الاقتصادية، وبهذا تكون العلاقة الشغلية غير واضحة المعالم، فيتم تقديم خدمات لبعض الشركات بموجب عقد يختلف عن عقد الشغل. وفي هذا الإطار، يكون العامل خارج قانون الشغل ونظام الضمان الاجتماعي.

على غرار جميع الدول، تبقى المعلومات المتاحة حول هذا الشكل من أشكال التشغيل نادرة نظرا لخصوصية وطبيعة العلاقة "المقنعة" التي تربط بين الطرفين. ويتضح من خلال تصورات وآراء المشاركين بالورشة المخصصة لهذا الموضوع أن هذا الشكل من التشغيل منتشر بشكل ملحوظ على المستوى الوطني ويأخذ مظاهر متعددة.

أما بالنسبة لأشكال العمل الجديدة المرتبطة بالعمل عبر التطبيقات والمنصات الإلكترونية، فقد بدأت تعرف انتشارا نسبيا خلال السنوات الأخيرة، حيث يعرف عدد هذه التطبيقات والمنصات الرقمية ارتفاعا ملموسا على المستوى الوطني. وبالرغم من أنها تعد فرصا لخلق مناصب شغل جديدة وتستجيب لمتطلبات بعض الفئات من الشغيلة (كالرغبة في العمل المستقل ودون تبعية) ومن المقاولات (كالمرونة أو تكلفة شغل منخفضة خصوصا للأعمال التي تتطلب خبرة كبيرة) إلا أن هذه الأشكال الجديدة من العمل لا توفر الحماية المنصوص عليها في قوانين الشغل والحماية الاجتماعية، كما قد تساهم أحيانا في صدمات بين الأطراف المتدخلة بالقطاع المعني (كالنقل الحضري مثلا، الذي يعرف أحيانا اصطدام بين العاملين التقليديين والجدد).

من بين المواثيق الدولية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية في هذا الإطار، نجد التوصية 198 حول العلاقة الشغلية، والتي تروم اتخاذ معايير من أجل تحديد وجود أو غياب علاقة شغلية في الحالات التي لا تكون فيها حقوق والتزامات كل الأطراف المعنية واضحة أو الحالات التي يتم السعي فيها إلى التستر على علاقة الشغل، وكذا الحالات التي توجد فيها نواقص أو قيود في الإطار القانوني أو في تفسيره أو تطبيقه وبالخصوص في الحالات التي تقضي فيها الترتيبات التعاقدية إلى حرمان العمال من الحماية المستحقة لهم.

على المستوى الوطني، لا يغطي قانون الشغل جميع العمال وإنما فقط العمال الذين يزاولون مهاما تتسم بالتبعية، حيث يُعرف الفصل السادس من مدونة الشغل الأجير كشخص يلتزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أيا كان نوعه وطرق أدائه. أما المشغل فهو كل شخص طبيعي أو معنوي يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر. واستنادا على هذا الفصل، تعود للقضاء المغربي مهمة تحديد وجود أو غياب علاقة الشغل من خلال تحديد الظروف الفعلية التي يتم فيها إنجاز المهام وترتبط بمكان وتوقيت تنفيذ العمل وتوفير المعدات والمواد الأولية من طرف المشغل، وكذا التوجيه والتحكم الفعلي في المهام.

لقد أصبح الانتشار الواسع لعلاقات الشغل "المقنعة" مصدر قلق بالنسبة للفاعلين الاجتماعيين، لأنه ليس من الواضح ما إذا كانت هذه الأشكال، بما في ذلك أشكال العمل الجديدة، تخلق فرص عمل أم أنها تقوم فقط باستبدال مناصب الشغل القائمة مع الحرمان من الحق في الحماية الاجتماعية، مع ضعف أو انعدام التكوين المستمر وكذا محدودية التطور المهني داخل المقاول.

وفي نفس السياق، تجدر الإشارة إلى أن الاستخدام المفرط "لعقود الخدمة" بدلا من "عقود الشغل" يعزى أحيانا إلى القوانين القائمة، حيث أن تبسيط نظام المقاول الذاتي دفع ببعض الشركات إلى تشجيع إجراءها للانتقال من صفتهم الأجرية إلى العمل المستقل، هذا مقابل زيادة محدودة في رواتبهم بالموازاة مع فقدانهم لحقوقهم الاجتماعية. وإن كانت هذه الممارسات الغير مسؤولة تسمح للمقاولات على المستوى القصير من تخفيض التكلفة الإنتاجية، إلا أنها قد تنعكس سلبا على إنتاجية الأجراء وولائهم للمقاول على المستوى المتوسط والبعيد.



## 5. الاستنتاجات والتوصيات

أبرزت التحاليل الإحصائية والقانونية والمقارناتية وكذا أشغال الورشات المنظمة في إطار هذه الدراسة أن سوق الشغل المغربي يعرف دينامية مهمة تتمثل في الطلب المتزايد على مختلف أشكال العمل بما فيها الغير نمطية والجديدة. فإن كانت هذه الدينامية تحمل في طياتها عدة إيجابيات إلا أنها في نفس الوقت تساهم أحيانا في تفاقم الوضعية الهشة لبعض الفئات من المستخدمين. إن الهشاشة أمام البطالة وفقدان الدخل والحرمان من الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية وغيرها من المشاكل تصبح أكثر حدة بالنسبة للعاملين في إطار التشغيل الغير نمطي. كما أن هذه المشاكل تصبح أكثر حدة في زمن الأزمات كالتالي يعيشها العالم جراء وباء كوفيد-19 حيث أن العمال بدوام جزئي أو المستخدمين المؤقتين هم أول من يتم التخلي عنهم مثلا. ومن هذا المنطلق يكمن الرهان بخصوص كل هذه الأشكال من التشغيل في إيجاد ووضع الآليات الضرورية لضمان ظروف عمل لائقة للعاملين في الأشكال الغير نمطية والجديدة والتي من شأنها أن تضمن الحماية الكافية لهم أثناء الأزمات من جهة، وتوفر المرونة الكافية للمقاولات لمواجهة التبعات السلبية لهذه الأزمات والاستمرار في الإنتاج من جهة أخرى. ومن هنا تتمحور أبرز الاستنتاجات والتوصيات لهذه الدراسة حول النقاط التالية:

- تأطير أفضل لمختلف أشكال التشغيل وتحسين الإطار القانوني في حالة اللجوء للأشكال الغير نمطية للتشغيل وذلك من أجل مواكبة التحولات التي تعرفها العلاقات الشغلية من خلال تحديد واضح لحقوق والتزامات جميع الأطراف والحد من الاستعمال "السيئ" لهذه الأشكال بغرض تقليص تكلفة الشغل على حساب ظروف العمل اللائق. فإذا كان العمل المؤقت وعلاقات الشغل المتعددة الأطراف مؤطرة بشكل واضح فإن هذا التأطير يبقى غير فعال بسبب ضعف أو عدم فهم مقتضياته وأحيانا بسبب عدم التطبيق الصحيح لها. فمثلا على مستوى الممارسة يتم الخلط ما بين المناولة وعلاقات العمل المتعددة الأطراف، مما يستوجب التفكير جديا في تعريف كل شكل على حدة مع تحديد مسؤوليات والتزامات كل طرف. ويمكن التفكير في هذا السياق مثلا في وضع إطار يلزم تقاسم المسؤوليات بين الأطراف المتعاقدة بشكل يُحمل أيضا بعض المسؤولية للجهة المستعملة لليد العاملة مما سيجعلها تختار الشريك الأفضل وتسهر أيضا على احترام حقوق العاملين خصوصا فيما يتعلق بشروط الصحة والسلامة التي يستعصي مراقبتها من طرف المشغل المباشر.

من جهة أخرى، يبقى العمل بدوام جزئي شكل من أشكال التشغيل الغير مؤطر بشكل واضح مما يحد من استغلاله بشكل أفضل بالرغم أنه من الممكن أن يلعب دورا أساسيا في تشجيع بعض الفئات كالنساء على ولوج سوق الشغل وادماجهن في النشاط الاقتصادي، حيث سيوفر لهن فرصة الموازنة بين الحياة العملية والعائلية في ظروف تضمن لهن الحق في العمل اللائق. من هذا المنطلق، يجب التذكير بضرورة إرساء إطار قانوني واضح وصریح للعمل بدوام جزئي بشكل يعكس واقع سوق الشغل بالنسبة لهذه الفئة من العمال ويُرسى مبدأ المساواة بينهم وبين الفئات الأخرى، كما تنص عليها مضامين اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175. وفي نفس الاتجاه، لابد من إيجاد التشريع الملائم للأشكال الجديدة للتشغيل المرتبطة خصوصا بالمنصات والتطبيقات الرقمية، حيث توصي الدراسة بإنجاز دراسات وفتح استشارات موسعة مع كل المتدخلين والمعنيين من أجل فهم أكبر للرهانات التي تطرحها هذه الأشكال واقتراح الإطار القانوني الملائم لها.

■ دعم المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات القطاعية باعتبارها من الحقوق الأساسية وآلية للحماية والمساواة في المعاملة بين العمال في أشكال تعاقدية مختلفة. فتعدد واختلاف الحالات حسب القطاعات الاقتصادية والمقاولات والعمالة يستدعي إيجاد آليات للتدخل والمواكبة مناسبة لكل حالة، حيث يلعب الحوار الاجتماعي دورا مهما في تأطير كل أشكال التشغيل. وفي هذا الإطار، وجب تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات القطاعية التي يمكن أن تشمل كل العاملين بالقطاع بما فيهم العمال بشكل من الأشكال الغير نمطية مما قد يضمن عدم التمييز بين الفئات.

وبالإضافة الى قدرتها على خلق بيئة ومناخ صحي للعمل يشجع على حل الخلافات بين المستخدمين والمشغلين وعلى تحقيق ظروف العمل اللائق، يُمكن للمفاوضة الجماعية أن تُسهل كذلك عملية الانتقال من وضعية العمل بشكل غير نمطي الى العمل بشكل نمطي، بحيث يمكن وضع آليات وطرق لهذا الانتقال بمشاركة جميع الأطراف وفي احترام تام للمقتضيات التشريعية.

ويتطلب نجاح آلية المفاوضة الجماعية تعزيز قدرات تدخل النقابات، خاصة فيما يتعلق بتنظيم وتمثيل المشغلين في أشكال الشغل الغير نمطية وذلك عبر احترام مبدأ الحرية النقابية وإنعاش الحوار الاجتماعي وإرساء مبدأ الثقة بين المقاولات ومختلف التنظيمات النقابية.

■ توسيع مجال الحماية الاجتماعية لجميع العاملين بما فيهم المشغلين بالأشكال الغير نمطية والجديدة وذلك بجعل منظومة الحماية الاجتماعية أكثر ملائمة لهذه الفئات. فقد أبرزت هذه الدراسة أن فئة العمال المتواجدين في حالات التشغيل الغير نمطية تكون أكثر عرضة لخطر غياب جزئي أو كلي للتغطية الاجتماعية، وذلك في إطار نظام الضمان الاجتماعي المعمول به والقائم أساسا على توفر حد أدنى من الشروط للاستفادة من التغطية، كعدد ساعات العمل وفترة الاشتراكات والأقدمية. كما أن العاملين ببعض الأشكال الجديدة للتشغيل أو العاملين بأشكال "مقنعة" لا تشملهم آليات الحماية الاجتماعية الحالية مما يجعلهم عرضة للهشاشة. ومن هنا تتجلى بوضوح أهمية ضرورة التفكير في الطريقة الأفضل والآليات الأنسب لتعزيز وتوسيع منظومة الحماية الاجتماعية لتشمل كل فئات العمال ولو في حدودها الدنيا.

من هذا المنطلق، توصي الدراسة بالقيام بمعالجة كل الهوامش المتاحة كتخفيض سقف الأجر اللازم للاستفادة أو مدة الشغل أو ساعات العمل الضرورية وذلك من أجل دمج أكبر عدد من العاملين بنظم الحماية الاجتماعية. كما يجب التفكير في كيفية جعل هذه الأنظمة أكثر مرونة خصوصا فيما يتعلق بالمساهمات المطلوبة للاستفادة من الحقوق مع امكانية الانقطاع عن الاشتراك وضمان تحويل الحقوق والخدمات ما بين مختلف الوضعيات في الشغل، هذا دون اغفال تبسيط المساطر واعتماد التقنيات الحديثة في عمليات التصريح والانخراط وأداء المستحقات الخ.

كما توصي الدراسة في هذا المجال بالتفكير في إمكانية وضع منظومة للتغطية الاجتماعية الأساسية الشاملة مع الاستئناس في هذا الإطار بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 202، حيث ستمكن هذه الآلية من توفير الحماية للفئات المشغلة بأشكال غير نمطية والتي ليست لها علاقة دائمة بسوق الشغل.

■ نهج سياسات ماكرو-اقتصادية واجتماعية تهدف لمواجهة المخاطر الاجتماعية وتحسين ظروف العمل وضمنان الشغل اللائق للجميع. نظرا لدورها المهم في خلق فرص الشغل وإنعاش التشغيل اللائق والمنتج، أوصت الدراسة بنهج سياسات ماكرو-اقتصادية وسياسات عمومية، بشكل عام، تشجع على الابتكار وتنمية القدرات والمهارات بما يستجيب لحاجيات سوق الشغل مع تطوير آليات الرصد والتتبع والتقييم. كما أن اعتماد تدابير تشجع على الانتقال بين حالات النشاط والتشغيل على طول الحياة المهنية دون الحاجة الى المرور عبر فترات من العطالة، قد يساعد على الحد من الهشاشة التي قد تصيب بعض العاملين بالأشكال الغير نمطية. وفي نفس السياق وقفت الدراسة على أهمية اعتماد تدابير المرونة الداخلية لدى المقاولات والتي من شأنها تشجيع هذه الاخيرة على إعادة توزيع حجم الشغل على المستخدمين في حالات الأزمات دون اللجوء الى تسريح بعضهم.

■ تقوية جهاز مفتشية الشغل من أجل تطبيق أنجع للمقتضيات القانونية والتدابير التأطيرية. بالنظر إلى السياق المغربي، من المهم جدا، بالنسبة لجميع أشكال التشغيل، ضمان التنزيل والتطبيق الأمثل لقانون الشغل. فبالإضافة الى الاشتغال الأفضل لمكونات وآليات سوق الشغل ولآليات حماية العمال والمشغلين وأنظمة الحماية الاجتماعية، يبقى الاحترام والتطبيق الفعال لجميع الإجراءات والأحكام القانونية والتنظيمية من قبل مختلف الأطراف، وسيلة فعالة كذلك للانتقال السلس الى الاقتصاد المهيكل وسوق الشغل المنظم. وللقيام بذلك، أصبح من الضروري تقوية جهاز مفتشية الشغل. فإضافة إلى المهام ومجالات التدخل، يجب تعزيز الموارد البشرية والمهارات لهذه الهيئة بشكل كبير لضمان التطبيق الصحيح لأحكام قانون الشغل، لجميع أشكال التشغيل ولتقدير أفضل للانتقال بين الأشكال المختلفة للعمل وتكييف أساليب الرقابة والتفتيش بشكل أفضل مع متطلبات الأشكال الجديدة للشغل. إن زيادة الوعي وتحسين الثقافة العامة للعمال وأرباب العمل فيما يتعلق بحقوقهم والتزاماتهم والمخاطر الممكن الوقوع فيها، تبقى كذلك من أهم الأدوار التي يجب أن تعزز مجال تدخل مفتشي الشغل وذلك لإسهامها في الحد من الانتهاكات وضمن ظروف عمل أفضل. كما ينبغي، في هذا الإطار، أن يكون تعزيز المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقات الجماعية في صميم عمل مفتشية العمل.

