

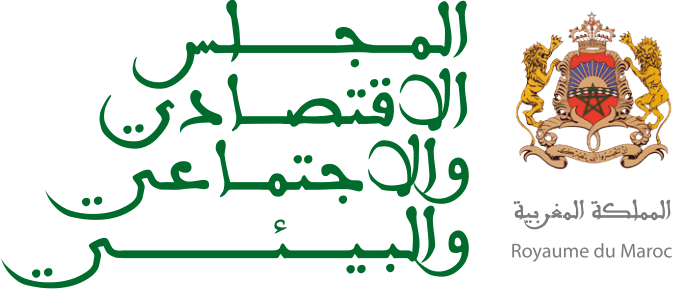
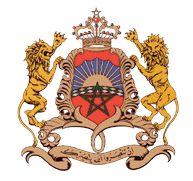
رأي  
املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**األشكال الالنمطية للتشغيل والعالقات المهنية**

تحديات جديدة وفرص ناشئة

**2024/82 إحالة ذاتية رقم**

www.cese.ma







رأي  
املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**األشكال الالنمطية للتشغيل والعالقات المهنية**تحديات جديدة وفرص ناشئة

نجاة سيمو **: رئيسة اللجنة**  
**مقرر الموضوع**: محمد مستغفر  
بوزرور يوسف **: الخبير الدائم**

**2024/82 إحالة ذاتية رقم**

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

المتعلــق بالمجلــس االقتصــادي128.12 مــن القانــون التنظيمــي رقــم 6 طبقــًا للمــادة قــرر المجلــس، فــي إطــار إحالــة ذاتيــة، إعــداد رأي حــول موضــوع ،واالجتماعــي والبيئــياألشـكال الالنمطية للتشـغيل والعالقات المهنية. وفــي هــذا اإلطار، عهـــد مكتــب المجلــس

. بإعداد رأي في الموضوع1 إلـى اللجنـة الدائمـة المكلفة بالتشغيل والعالقات المهنية

،2024 نونبـر28 ، المنعقـدة بتاريـخ)164( وخالل دورتهـــا الرابعـة والسـتون بعـــد المائـــة االقتصـادي واالجتماعـي والبيئـي باإلجمـاع علـى الـرأي صادقـت الجمعيـة العامـة للمجلـس األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل والعالقـات المهنيـة: تحديـات جديـدة « :الـذي يحمـل عنـوان.» وفـرص ناشـئة

نقاشـات موسـعة َجـاء هـذا الـرأي، الـذي جـرى إعـداده وفـق مقاربـة تشـاركية، ثمـرَة وقـد مخرجـات جلسـات اإلنصـات المنظمـة بيـن مختلـف الفئـات المكِّوِنـة للمجلـس، فـضال عـن ، وكـذا نتائـج االستشـارة المواطنـة التـي أطلقهـا المجلـس بشـأن2مـع أبـرز الفاعليـن المعنييـن.3 »هـذا الموضـوع علـى المنصـة الرقميـة «أشـارك

.: الئحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعالقات المهنية1 الملحق رقم- 1

.: الئحة المؤسسات والفاعلين الذين تم اإلنصات إليهم2 الملحق رقم- 2

.: نتائج االستشارة المواطنة3 الملحق رقم- 3

5

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

6

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

**تـقديم**

الثـورة فـي منظومـة الشـغل ظهـرت فـي سـياقها أنمـاط جديـدة للعمـل. فبعـد يشـهد العالـم تحـوالت هامـة األخيـرة، ثـورة رقميـة تتسـم بعمـق وحـدة الصناعيـة والثـورة التكنولوجيـة، يعـرف العالـم، ال سـيما فـي السـنوات.وبتطورهـا السـريع ،تأثيراتهـا االقتصاديـة واالجتماعيـة والمجتمعيـة والبيئيـة

التـي يعرفهـا سـوق الشـغل، حيـث أصبـح وتدخـل هـذه التطـورات المتالحقـة فـي إطـار الديناميـة المسـتمرة.واالبتـكار ودمـج التكنولوجيـات المتطـورة التركيـز أكثـر علـى المرونـة

التطـورات، فإنهـا أفـرزت تحديـات جديـدة تتمثـل أساسـا فـي إلغـاء لكـن رغـم اإليجابيـات التـي حملتهـا هـذه غيـر اعتياديـة ال تـتالءم الوظائـف والمهـن، وفـي انتشـار أشـكال النمطيـة للتشـغيل تخضـع لعالقـات شـغل بعـض.بهـا فـي إطـار العمـل القـار والمأجـور بالضـرورة مـع المعاييـر القانونيـة والممارسـات المعمـول

عـن األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل تتيـح فرصـا ومرونـة أكبـر لألفـراد الذيـن يبحثـون هـذا، وإذا كانـت هـذه إلـى تكييف وترشـيد مواردهـا البشـرية تـوازن بيـن الحيـاة المهنيـة والشـخصية، وكـذا للمقـاوالت التـي تهـدف فيمـا يتعلـق بالحقـوق االقتصاديـة واالجتماعيـة للعـامالت والعامليـن والماليـة، فإنهـا تحمـل كذلـك تحديـات الجديـدة، ممـا يقتضـي مواكبـة هـذه التحـوالت بمراجعـة األطـر التشـريعية والتنظيميـة عبـر هـذه األنمـاط العمـل الالئـق كمـا تحددهـا ومالءمـة السياسـات العموميـة ذات الصلـة، ال سـيما بضمـان شـروط ومعاييـر.منظــمة العــمل الدولــية

وفـي هـذا اإلطـار، تجـدر اإلشـارة إلـى أن التشـريع االجتماعـي المغربـي يتوقـف عنـد تقنيـن عالقـات الشـغل وظـروف العمـل الخاصـة بالعمـل القـار والشـغل المؤقـت محـدد المـدة، بحيـث إن المقتضيـات القانونيـة الحالية (مـدة العمـل، الحـد األدنـى لألجـر، العطـل السـنوية، الحريـة النقابيـة، اإلطـار التعاقـدي) ال تسـتوعب األشـكال ،الالنمطيـة للتشـغيل، كالعمـل عبـر المنصـات والتطبيقـات الرقميـة، والعمـل عـن بعـد، والعمـل لبعـض الوقـت.وغيرهـا مـن األنمـاط التـي تعـرف فـي اآلونـة األخيـرة انتشـارا متزايـدا

فـي هـذا السـياق، يسـعى المجلـس االقتصـادي واالجتماعـي والبيئـي، مـن خالل هـذه اإلحالـة الذاتيـة، إلـى مقاربـة ديناميـات األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل (ال سـيما العمـل عبـر المنصـات والتطبيقـات الرقميـة و العمـل ،عـن بعـد و العمـل لبعـض الوقـت) كمـا َتَّط ِرُِدُ فـي عـدد مـن األنشـطة االقتصاديـة والخدمـات العموميـة ،والبحـث فـي سـبل مواكبـة هـذه األشـكال بمـا تسـتدعيه مـن تقنيـن وتنظيـم مـن أجـل خلـق فـرص شـغل جديـدة ورفـع مسـتوى إنتاجيـة المقاولـة وتنافسـيتها، و تطويـر االقتصـاد الوطنـي، مـع مراعـاة شـروط العمـل الالئـق و.ضمـان الحقـوق االقتصاديـة واالجتماعيـة للعـامالت والعامليـن

7

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**I. ديناميات انبثاق أنماط عمل جديدة على الصعيد الدولي**

**1 .تحول اقتصادي تحت تأثير الرقميات**

سـاهم التطـور المتسـارع الـذي تعرفـه التكنولوجيـا الرقميـة والتحـوالت المطـردة ألنمـاط اإلنتـاج، فـي بـروز أنمـاط عمـل جديـدة وتغيـرات فـي بيئـة الشـغل تفتـح مسـارات ناشـئة، ومـا قـد تطرحـه مـن مخـاوف بشـأن.أثرهـا علـى الحقـوق االقتصاديـة واالجتماعيـة لألفـراد وعلـى مسـتقبل المقـاوالت وتنافسـية االقتــصاد ككل

لقـد أصبـح اسـتخدام تكنولوجيـا المعلومـات واالتصـال وامتداداتهـا (الروبوتيـك، والـذكاء االصطناعـي، والتعلم اآللـي، وأنترنيـت األشـياء، وتحليـل المعطيـات الضخمـة، وشـبكات الجيـل الخامـس، ومـا إلـى ذلـك) مـن قبـل المقـاوالت واألفـراد، واعتمـاد الرقمنة فـي جميـع جوانـب االقتصـاد أمـرا ضروريـا للحفـاظ علـى تنافسـية.المقـاوالت وتعزيزهـا، السـيما فـي ظـل منظومـة عالميـة تتسـم باألهميـة المتزايـدة القتصـاد المعرفـة

وبالنظـر إلـى هـذه التطـورات التكنولوجيـة والرقميـة، لـم يعـد تنظيـم العمـل يخضـع بالضـرورة لعاملـي الزمـن (أوقــات ومــدة العمــل) والمــكان (مقــر المقاولــة)، كمــا أدت المزاوجــة بيــن التكنولوجيــا الحديثــة ووســائل.االتصـال والمرونـة إلـى بـروز أنمـاط عمـل غيـر تقليديـة مثـل: العمـل عـن بعـد، والعمـل عبـر المنصـات الرقمية

وُيُعتبـر الـذكاء االصطناعـي النمـوذج األبـرز الـذي أصبـح يؤثـر بشـكل كبيـر علـى االقتصـاد العالمـي ويغيـر تشـكيل مالمـح عالـم الشـغل، بحيـث تؤشـر دراسـات استشـرافية حـول تداعيـات الـذكاء االصطناعـي التوليـدي علـى أن نسـبة تحـول الوظائـف (حيـث يمكـن أتمتـة بعـض المهـام مـع الحفـاظ علـى التدخـل البشـري) تفـوق ،٪ 2.3 مقابـل٪ 13 بسـتة أضعـاف إمكانيـات األتمتـة الكاملـة (قيـام الـذكاء االصطناعـي بمعظـم المهـام)، أي ممــا يفيــد بــأن العديــد مــن الوظائــف ستشــهد تغييــرات جذريــة مــع احتماليــة زوال بعضهــا. ومــن المتوقــع . كمــا يتوقــع أن4أن تكــون النســاء أكثــر تأثــرًاً باألتمتــة مقارنــًةً بالرجــال، وذلــك فــي مختلــف فئــات الدخــل ، منهـا فـي الـدول المتقدمـة٪ 60 ، مـن الوظائـف حـول العالـم٪ 40 يؤثـر الـذكاء االصطناعـي علـى مسـتقبل هــذه التغييــرات مــن خالل إنشــاء شــبكات فــي الــدول األقــل نمــوا. ومــن هنــا تأتــي ضــرورة اســتباق٪ 26و لتطويـر المهـارات وإعـادة تأهيـل العـامالت والعامليـن المهدديـن بفقـدان مالئمـة للحمايـة االجتماعيـة وبرامـج. 5مـن تحويـل مسـاراتهم المهنيـة وظائفهـم لتمكينهـم

**2 .انبثاق أشكال النمطية للتشغيل**

تحـت تأثيـر عوامـل ،التحـوالت التـي عرفهـا سـوق الشـغل والعالقـات المهنيـة علـى المسـتوى الدولـي أفـرزت الصحيـة، عـددا مـن األشـكال غيـر متعاقبـة ومتزامنـة كالعولمـة والتغيـرات الديموغرافيـة والرقمنـة واألزمـات مقارنـة مـع ُفُهـا منظمــة العمــل الدوليــة بــ « األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل »، وذلـكِاالعتياديـة للتشـغيل ُتَُّعِّر محـددة ولفائـدة مشـغل واحـد أو عـدة مشـغلين. فـي هـذا النمـط القـار للعمـل المأجـور لمـدة غيـر محـددة أو عـن بعـد، والعمـل عبـر يمكـن التمييـز بيـن أنمـاط جديـدة وناشـئة نتيجـة التحـول الرقمـي كالعمـل ،الصـدد

4 - OIT,intelligence artificielle générative et emploi : comment assurer la transition,note de recherche, OIT, Genève, 11 octobre 2023, P. 3 / https://www.ilo.org/fr/

publications/intelligence-artificielle-generative-et-emploi-comment-assurer-la

5 - FMI, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work, SDN, FMI, Washington, January 14, 2024, P. 2 /

https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/202414/01//Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379

8

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

بالجديـدة ولكنهـا تشـهد فـي السـنوات األخيـرة تطـورا المنصـات والتطبيقـات الرقميـة، وأنمـاط أخـرى ليسـت.الوقـت ملحوظـا كالعمـل لبعـض

**. العمل عن بعد1.2**

المقاولــة أو المرفــق العمومــي عبــر وســائل التكنولوجيــا والتواصــل وهــو العمــل الــذي يــزاول خــارج مقــر أجـراء يشـتغلون بمنازلهـم أو تمييـزا لـه عـن األنشـطة االقتصاديـة التـي يمكـن أن يقـوم بهـا الحديثـة، وذلـك والصناعـة، دون اسـتعمال تلـك التكنولوجيـات. ويعـرف اتفـاق اإلطـار وكالء متجولـون أو وسـطاء فـي التجـارة ،شـكل مـن أشـكال تنظيـم و/أو أداء عمـل، باسـتخدام تكنولوجيـا المعلومـات« العمـل عـن بعـد بأنـه6األوروبـي ،فـي سـياق عقد/عالقـة شـغلية، حيـث يتـم تنفيـذ العمـل، الـذي يمكـن أيضـا تنفيـذه فـي مبانـي صاحـب العمـل يمكـن مزاولـة هـذا النمـط فـي إطـار عمـل مسـتقل علـى بعيـدا عـن تلـك المبانـي علـى أسـاس منتظم». كمـا ، . ويبقـى الترحـال المهنـي مرتبطـا بـإرادة الشـخص ورغبتـه واختيـاره7مـا يقـوم بـه الرحـل الرقميـون غـرار .مـن أهـم العوامـل المحفـزة علـى هـذا االختيـار حيـث تعتبـر االسـتقاللية والحريـة ومرونـة العمـل

الحقـوق الجماعيـة االتفـاق األوروبـي علـى أن العـامالت والعامليـن عـن بعـد يتمتعـون بنفـس وقـد نـص هـذا حمايـة المعطيـات التـي يسـتخدمها العامـل(ة) عـن بعـد التـي يتمتـع بهـا نظراؤهـم فـي مقـرات عملهـم، وعلـى ،عــن بعــد )المهنيــة، فــضال عــن إلــزام صاحــب العمــل باحتــرام خصوصيــة العامــل(ة ويعالجهــا لألغــراض.السالــمة والصــحة ــفي بيــئة العــمل وتوفيـر وسـائل العمـل وصيانتهـا، وتنظيـم العمـل والتدريـب، وضمـان

نمطـا متـداوال )19 بعـد، ال سـيما فـي ظـل تداعيـات األزمـة الصحيـة (كوفيـد هـذا، وقـد أصبـح العمـل عـن اإلنتــاج، ممــا يســاهم فــي الرفــع مــن مردوديــة يوفــر المرونــة فــي توقيــت العمــل، وتقليــص تكلفــة عوامــل قدرتهــا اإلنتاجيـــة والتنافســية للمقاولــة ولالقتصــاد ككل. كمــا يســاهم فــي التأقلــم مــع المقــاوالت، ودعــم علـى مناصـب الشـغل فـي فتـرة التقّلّبـات االقتصاديـة باالسـتجابة لفتـرات ارتفـاع الطلـب مـن جهـة، والحفـاظ ،الهجيـن كخيـار اسـترايجي دائـم بالنسـبة لعـدد مـن الشـركات العالميـة األزمـات. وبالمـوازاة، بـرز نمـط العمـل.الحــضوري والعــمل ــعن بــعد نمـط يتيـح للعـامالت والعامليـن خالل أيـام األسـبوع، المزاوجـة بيـن العمـل وهـو

طريـق زيـادة درجـة رضـا العامالت والعامليـن من خالل تـوازن أفضل وفضال عن تحسـين أداء المقـاوالت عـن يعزز من قدرات المقاولة والحيــاة الخاصــة، فإن االعتماد على التكنولوجيا الحديثة من شـأنه أن بيــن العمــل السـلع أو الخدمـات، والسـتجابة السـريعة لمتطلبـات ولـوج الوطنيـة لمسـايرة الشـركات األجنبيـة، عبـر تجويـد.السـوق األجنبية

وعلـى الرغـم ممـا يحملـه هـذا النمـط للتشـغيل مـن مزايـا فـي تحســين أداء المقــاوالت و الرفــع مــن إنتاجيــتها ،و تنافسـيتها علـى المـدى القصيـر، إال أنـه ثمـة مخاطـر علـى المـدى المتوسـط والطويـل، علـى سـبيل المثـال

6 - FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, 2002/ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009-/Telework%202002\_Framework%20Agreement%20-%20

EN.pdf

:واالتصـاالت، انظـر لديهـم مـكان عمـل ثابـت وأدوات عملهـم الرئيسـية هـي تكنولوجيـا المعلومـات تعرفهـم منظمـة العمـل الدوليـة بأنهـم العمـال المتنقلـون الذيـن ليـس - 7

.2022 الخفـاء إلـى العمـل الالئـق، ينايـر منظمـة العمـل الدوليـة، العمـل مـن المنـزل: مـن

https://www.ilo.org/ar/publications/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84

9

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

فــي فـي حالـة مزاولــة العمــل عــن بعــد٪20 قـد تترتـب عنهـا خسـارة علــى مســتوى اإلنتاجيــة قــد تصــل إلــى التوقفــات الناجمــة عــن االلتزامـات المنزليـة أو ظــروف غير الئقة : ضيــاع الوقــت بســبب المشــاكل التقنيــة و »البدنيــة والنفســية للعامالت والعامليــن، و بســبب «ضعــف التفاعل انقطاعــات األنترنيت، ومشــاكل الصحــة. 8المقدمــة عــن ُبُعــد مـن طــرف اإلدارة مع التعليمــات

**. العمل عبر المنصات الرقمية2.2**

علـى غـرار العمـل عـن بعـد، يعـرف العمـل عبـر المنصـات انتشـارا سـريعا بفضـل الرقمنـة ووسـائل االتصـال عبـر األنترنـت اقتصـاد المنصـات علـى تقديـم خدمـات مـن خالل الوسـاطة الرقميـة، إمـا الحديثة. ويعتمـد المحتـوى، أو عبـر تطبيقـات تحديـد الموقـع الجغرافـي مثـل تصميـم البرمجيـات أو خدمـات الترجمـة أو إدارة.مثـل نقـل الـركاب أو توصيـل الطلبيـات أو التسـوق ،للهاتـف المحمـول

1070 إلــى2010 ســنة منصــة عمــل193 العمــل الدوليــة، ارتفــع عــدد منصــات العمــل مــن وحســب منظمــة ،)منصـة357( . وتمثـل منصـات العمـل عبـر األنترنيـت العـدد األكبـر مـن هـذه المنصـات2023 منصـة فـي منصـة)، ومنصـات عمـل الرعايـة119( منصـة)، ومنصـات نقـل الـركاب334( تليهـا منصـات توصيـل الطلبيـات )منصــة22( منصــة)، وعــدد بســيط مــن المنصــات المختلطــة117( منصــة)، ومنصــات العمــل المنزلــي121( .العاملـة فـي توفيـر خدمـات متنوعـة

،وتجـدر المالحظـة أنـه ال يوجـد معيـار دولـي لتحديـد العالقـة الشـغلية بواسـطة العمـل عبـر المنصـات الرقمية حـول198 رقـم9غيـر أنـه يمكـن اإلحالـة علـى معاييـر منظمـة العمـل الدوليـة كمـا هـو الشـأن بالنسـبة للتوصيـة للعامـل(ة) فـي حـال وجـود عالقـة شـغلية االسـتخدام» لتفـادي عالقـات الشـغل الُمَُقَّنَعـة، كمـا يمكـن «عالقـة بالعمـل المتعلقتيـن184 والتوصيـة رقـم177 االسـتفادة مـن مضاميـن االتفاقيـة رقـم عبـر المنصـات الرقميـة.فـي المنـزل

الشـغل، فـإن غالبيـة المقـاوالت التـي تعمـل فـي مجـال هـذا، وإذا كانـت بعـض المنصـات تسـتخدم عقـود تحديـد عـدد تعتبـر المتعاونيـن معهـا عامليـن لحسـابهم الخـاص. وبالتالـي، ثمـة صعوبـة فـي الوسـاطة الرقميـة .10وطـرق قيـاس متفـق عليهـا وقابلـة للمقارنـة عـامالت وعاملـي المنصـات بدقـة فـي غيـاب وجـود تعاريـف فـي٪ 4كنـدا و فـي٪ 0.3 وتشـير منظمـة العمـل الدوليـة إلـى أن هـذه األعـداد تسـجل نسـبا تتـراوح مـا بيـن مليـون435 مليـون و154 أن هنـاك مـا بيـن12 مـن مجمـوع العامليـن. فـي حيـن قـّدّر البنـك الدولـي11الفلبيـن.شـخص فـي العالـم يعملـون فـي منصـات العمـل عبـر األنترنيـت

8 - Madeline B., « L’impact variable du télétravail sur la productivité ». Le Monde, 28 décembre 2020

9 - https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\_r198\_ar.pdf

15 ، الصفحة2024 منظمة العمل الدولية، تحقيق العمـل الالئـق في اقتصاد المنصـات، فبراير- 10

نفس المصدر- 11

12 - World Bank Group, , Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work, WBG, Washington, 2023, P.19 / https://openknowledge.worldbank.org/

entities/publication/ebc4a7e285-c6467-b-8713-e2d77e954c6c

10

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

**. العمل لبعض الوقت3.2**

.وهـو النمـط الـذي تكـون فيـه سـاعات العمـل العاديـة أقـل مـن سـاعات العمـل بـدوام كامـل فـي وضـع مماثـل الطلـب بمـا فـي ذلـك عقـود الصفـر سـاعة ويشـمل العمـل لبعـض الوقـت لفتـرة قصيـرة جـدا، وكـذا العمـل تحـت . ويتعيـن تمييـزه عـن العمـل المؤقـت فـي إطـار أزمـة اقتصاديـة عابـرة كآليـة13بـدون سـاعات أو عقـود الشـغل.للمرونـة وللتخفيـف مـن وقـع الظرفيـة الصعبـة

175 علـى مسـتوى معاييـر العمـل الدوليـة، يتـم تنظيـم وتأطيـر العمـل لبعـض الوقـت بواسـطة االتفاقيـة رقـم عـن منظمـة العمـل الدوليـة. وقـد عرفـت االتفاقيـة فـي مادتهـا1994 الصادرتيـن سـنة182 والتوصيـة رقـم األولـى العامـل بعـض الوقـت باعتبـاره: «شـخصا مسـتخدما تقـل سـاعات عملـه العاديـة عـن سـاعات العمـل العاديـة للعامليـن طيلـة الوقـت المماثليـن». ويسـتثنى مـن هـذه الفئـة «العاملـون طيلـة الوقـت المتأثـرون بالبطالة.14»الجزئيـة، أي بتخفيـض جماعـي ومؤقـت لسـاعات عملهـم العاديـة ألسـباب اقتصاديـة أو تقنيـة أو هيكليـة

مـن إجمالـي العمالـة فـي االتحـاد األوروبـي خالل الربـع األخيـر ٪17.8 ويمثـل العمـل لبعـض الوقـت مـا يقـارب لتحقيـق تـوازن بيـن الحيـاة العمليـة ، حيـث يعتبـر خيـارا متـداوال بالنسـبة للفئـات التـي تسـعى2024 سـنة مـن.15والحيـاة الشـخصية، خاصـة الطلبـة والنسـاء

يخلـق فرصـا ومزايـا متعـددة بالنسـبة لطرفـي العالقـة وعمومـا، فـإن اعتمـاد األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل قاعـدة أوسـع لتنافسـية االقتصـاد. ذلـك أن هـذه األشـكال تتيـح للمقـاوالت الوصـول إلـى الشـغلية كمـا بالنسـبة تكاليـف اإلنتـاج، كمـا يمكـن مـن خاللهـا المسـاهمة مـن الكفـاءات ذات التنـوع الجغرافـي والثقافـي، مـع خفـض.المــقاوالت الناــشئة واالبتـكار والتشـجع علـى بـروز أشـكال جديـدة مـن المقـاوالت، ال سـيما فـي تعزيـز اإلبـداع

حياتهـم بالتوفيـق بشـكل أفضـل جهـة أخـرى، تتيـح هـذه األنمـاط الجديـدة للعامليـن فرصـة تحسـين جـودة ومـن الـذي قـد يسـاهم فـي تحفيزهـم علـى العمـل والرفـع مـن بيـن التزاماتهـم المهنيـة وحياتهـم الخاصـة، األمـر واألشـخاص ذوي وتوفيـر إطـار تنظيمـي مـرن يسـتجيب الختيـارات وأوضـاع بعـض الفئـات كالنسـاء ،مردوديتـه.اإلعاقـة والمتقاعديـن والطلبـة

البصمـة اعتمـاد بعـض هـذه األشـكال مـن العمـل سيسـاهم فـي الحـد مـن أمـا علـى المسـتوى البيئـي، فـإن اإلنتـاج المتعلقـة باسـتهالك الطاقـة داخـل الكربونيـة عبـر تقليـل التنقـل إلـى أماكـن العمـل، وتقليـص تكلفـة.والتجهيـزات التـي تسـتعملها فـي مقراتهـا المقـاوالت والتقليـل مـن نفايـات المـواد

13 - OIT, l’emploi atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives, rapport, OIT, Genève, 2016, page 3

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\_534516.pdf

2 الصفحة ،1 بشأن العمل بعض الوقت، المادة175 الدولية، االتفاقية رقم منظمة العمل- 14

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\_c175\_ar.pdf

:» بيانات مكتب اإلحصاءات األوروبي «يوروستات- 15

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\_EPGAIS\_\_custom\_5166170/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=32946948-cddb-4d6e-

a21f-245512d35bd2&page=time:2022-Q3

11

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**التحديات والرهانات3 .**

المالئـم جديـدة مـن عالقـات الشـغل عـدة إشـكاالت فيمـا يتعلـق بالتأطيـر القانونـي يطـرح انتشـار أنمـاط يمكـن أن يـؤدي العمـل لبعـض ،لحمايـة حقـوق العـامالت والعامليـن، وتوفيـر شـروط العمـل الالئـق. وهكـذا إلـى عـدم انتظـام الدخـل وإمكانيـة الحرمـان الجزئـي أو الكلـي مـن الوقـت والعمـل عبـر المنصـات الرقميـة عـن بعـد مـن تداخـل بيـن الحيـاة المهنيـة الحمايـة االجتماعيـة، مـع مـا يمكـن أن يترتـب أيضـا عـن العمـل النقابيـة كمـا قـد يصعـب علـى العـامالت والعامليـن التمتـع بحـق التنظيـم والحريـات .والحيـاة الخاصـة لألفـراد لبعـض الوقـت مـن خـارج أماكـن العمـل، وينتمـون والمفاوضـة الجماعيـة إذا كانـوا يزاولـون أنشـطة عـن بعـد أو.أحيانـا إلـى بلـدان مختلفـة

**. بين العمل المأجور والعمل المستقل1.3**

العـامالت بـادرت العديـد مـن البلـدان إلـى وضـع مقتضيـات قانونيـة خاصـة تحـدد نوعيـة العالقـة التـي تربـط دول مثـل بلجيـكا وشـيلي وكرواتيـا والعامليـن عبـر هـذه األشـكال الالنمطيـة مـع مشـغليهم. وهكـذا، عملـت علـى تشـريعات الشـغل تشـمل العمـل عبـر المنصـات، كمـا وفرنسـا وإيطاليـا والبرتغـال علـى جـّرّاء تعـديالت .16بواسـطة المنصـات أخـرى كإسـبانيا والصيـن وكنـدا إلـى اعتمـاد قوانيـن خاصـة بشـأن العمـل ذهبـت دول ،وعمـدت بعـض الواليـات األمريكيـة (مثـل سـياتل وواشـنطن) إلـى اعتمـاد تشـريعات قطاعيـة. ومـن جهـة أخـرى عالقـة عـن االتحـاد األوروبـي حـول تحسـين ظـروف العمـل عبـر المنصـات، بوجـود الصـادر17يقـر التوجيـه التاليـة: المنصـة تحـدد األجـر؛ المنصـة تطلـب مـن تبعيـة شـغلية إذا اسـتوفت علـى األقـل ثالثـة مـن المعاييـر ة) فـي تنظيـم(لقواعدهـا؛ المنصـة تشـرف علـى أداء األجـر؛ المنصـة تقيـد حريـة العامـل العامـل(ة) الخضـوع سـاعات العمـل أو التغيـب؛ المنصـة تقيـد إمكانيـة بنـاء قاعـدة زبنـاء العمـل عـن طريـق تقييـد حريتـه فـي اختيـار.أو القيـام بالعمـل لطـرف ثالـث

والتوجيهيـة المختلفـة علـى المسـتوى الدولـي لمواكبـة األشـكال الالنمطيـة غيـر أن هـذه المبـادرات القانونيـة األشــكال المهنيــة المترتبــة عنهــا، لــم تمكــن بالضــرورة مــن االعتــراف بنظاميــة هــذه للتشــغيل والعالقــات ،ظهـور اجتهـادات قضائيـة متعـددة حـول العالـم وحمايـة حقـوق العـامالت والعامليـن مـن خاللهـا، ممـا أدى إلـى تعاقديـة بإعـادة توصيـف العالقـة الشـغلية (هـل هـي عالقـة شـغل أم عالقـة خصوصـا فـي القضايـا المتعلقـة القضائيــة المتباينــة بشــأن تصنيــف مســتقلة؟). وتشــير المقارنــة الدوليــة إلــى وجــود العديــد مــن األحــكام اإلجمـاع إلـى تنـوع أجيـر(ة) أم عامـل(ة) مسـتقل(ة). ويعـزى غيـاب هـذا العامـل(ة) فـي المنصـات، هـل هـو. 18علـى حـدة الظـروف الواقعيـة واألطـر التنظيميـة الخاصـة بـكل بلـد

34 ، الصفحة2024 منظمة العمل الدولية، تحقيق العمـل الالئـق في اقتصاد المنصـات، فبراير- 16

17 - Council of the European Union, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Conditions in Platform Work – General

Approach, 7 June 2023

97 الصفحة ،2024منظمة العمل الدولية، تحقيق العمـل الالئـق في اقتصاد المنصـات، فبراير - 18

12

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

**. الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة2.3**

بعـد، علـى غـرار التشـريع الفرنسـي، علـى الفصـل بيـن عملـت بعـض التشـريعات الدوليـة بالنسـبة للعمـل عـن تحسـين رضـا ورفاهيـة العامـل(ة) وتحقيـق هذيـن المجاليـن عبـر إقـرار الحـق فـي قطـع االتصـال، رغبـة فـي الفرنسـي الشـركات العاملـة عبـر19المهنيـة والحيـاة الشـخصية. ويلـزم قانـون الشـغل تـوازن سـليم بيـن الحيـاة ، أجيـرا50 المنصـات الرقميـة فـي قطـاع نقـل الـركاب بالسـيارات وتوصيـل البضائـع، والمشـغلة ألكثـر مـن بالتفـاوض معهـم أو عبـر ممثليهـم إلبـرام اتفاقيـات حـول الحـق فـي قطـع االتصـال أوعلـى األقـل وضـع ميثـاق يحـدد شـروط ممارسـة هـذا الحـق، فـي تحديـد فتـرات الراحـة التـي يحـق للعـامالت وللعامليـن فيهـا عـدم الـرد علـى االتصـاالت المهنيـة، واتخـاذ التدابيـر الالزمـة لزيـادة الوعـي بخصـوص االسـتخدام السـليم لألدوات حـال رفضـه الـرد علـى المكالمـات والتكنولوجيـا الرقميـة. وبنـاء عليـه، ال يحـق للمشـغل معاقبـة األجيـر فـي اإللكترونيــة أو النصيــة، خالل مــدة قطــع االتصــال المتفــق عليهــا أثنــاء الهاتفيــة أو اإلطالع علــى الرســائل سـاعة12 حـدًاً أدنـى لفتـرة قطـع االتصـال يبلـغ ، وضـع قانـون الشـغل21. وفـي شـيلي20فتـرات اإلجـازة أو العطـل المصنفيـن بأنهـم سـاعة، يجـب علـى شـركات المنصـات احترامـه بالنسـبة إلـى العـامالت والعامليـن24 مـن كل.عامــلون لحــسابهم الــخاص

سـاعات فـي10 لـم تسـمح للسـائقين بالعمـل ألكثـر مـن أمـا فيمـا يتعلـق بمرونـة توقيـت العمـل، فـإن البرتغـال14 األمريكيـة بالعمـل لمـدة سـاعة، وسـمحت واليـة واشـنطن12 بينمـا أجـازت الهنـد االشـتغال لمـدة ،اليـوم4 اعتمـدت كينيـا نظـام تنـاوب بيـن أوقـات الراحـة وأوقـات العمـل بحصـة ،سـاعة فـي اليـوم. مـن جهـة أخـرى عمـل متواصلـة. أمـا سويسـرا، فقـد عملـت علـى تحديـد سـاعات8 سـاعات علـى األقـل مـن الراحـة، بعـد كل العمـل بالنسـبة إلـى المسـتخدمين بـدوام كامـل، ولبعـض الوقـت، وفتـرات العمـل، وسـاعات سـاعات العمـل بإبـرام اتفاقيـة جماعيـة وطنيـة سـنة اإلضافـي، وفتـرات الراحـة، والعمـل أيـام األحـد والعمـل الليلـي؛ وذلـك والنقابـات بشـأن خدمـات التوصيـل باسـتخدام الدراجـات الهوائيـة والتوصيـل بيـن جمعيـة أربـاب العمـل2019 .22فـي المـدن

**. الحق في التنظيم والحوار االجتماعي3.3**

فـي خضـم االنتشـار السـريع ألنمـاط العمـل عبـر المنصـات الرقميـة علـى الصعيـد الدولـي، تواجـه العـامالت والعامليـن عبـر المنصـات عـدة تحديـات تنظيميـة متعلقـة، ال سـيما فـي مـا يتعلـق بالتمثيـل النقابـي والحـوار االجتماعـي. ذلـك أنهـم غالبـا مـا يعملـون فـي فضـاءات غيـر ماديـة، وتنتشـر أنشـطتهم عبـر حـدود الـدول.والقـارات، ممـا يصّعّـب تنظيمهـم ودمجهـم فـي األطـر التمثيليـة المعروفـة

وقـد وسـعت نقابـات العمـال الدوليـة نطاقهـا كـي تمثـل عمـال المنصـات فـي عـدد مـن البلـدان، وقامـت نقابـات أخــرى أيضــًاً بدعــم اتحــادات العمــال فــي المنصــات المنشــأة حديثــًاً عــن طريــق: توفيــر المشــورة التقنيــة

19 - Code du travail, Chapitre II, Section 2, Art L73429- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/

20 - Code du travail, Chapitre II, Section 3, Art L224217-

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000039785096/#:~:text=7%C2%B0%20Les%20modalit%C3%A9s%20du,la%20vie%20personnelle%20et%20

familiale.

21 - Chili, Code du travail tel que modifié par la loi no 21.431 du 8 mars 2022

97 ، الصفحة2024 تحقيق العمـل الالئـق في اقتصاد المنصـات، فبراير، منظمة العمل الدولية- 22

13

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

بشـأن التنظيـم وتوسـيع نطـاق العضويـة وتقديـم الطلبـات، وتمثيلهـا فـي عمليـات تسـوية النزاعـات، وتسـهيل مشـاركتها فـي مؤسسـات الحـوار االجتماعـي. ومـن جهتهـا، عملـت منصـات الوسـاطة الرقميـة دفاعـا عـن.24، أو االنضمـام إلـى منظمـات مهنيـة وطنيـة23مصالحهـا علـى إنشـاء منظمـات مهنيـة خاصـة بهـا

، وهـي252021 وفـي هـذا اإلطـار، تـم فـي فرنسـا إحـداث هيئـة العالقـات االجتماعيـة لمنصـات العمـل سـنة ،هيئـة إداريـة مهمتهـا األساسـية ضمـان الصفـة التمثيليـة للعـامالت والعامليـن الذيـن يسـتخدمون المنصـات وإرسـاء وتطويـر الحـوار االجتماعـي، وحمايـة حقـوق ممثلـي العامليـن وصونهـا، وإسـناد الحـوار االجتماعـي مـن خالل إعـداد دراسـات وتقاريـر إحصائيـة. ويدعـم مجلـس الهيئـة ممثلـي العمـال والمنصـات، كمـا يضطلـع لألجـور بيـن بشـأن الحـد األدنـى26، تـم التوقيـع علـى اتفاقيتيـن جماعيتيـن2023 بوظيفـة الوسـاطة. فـي ينايـر . والمنصـاتVTC المنظمـات التـي تمثـل سـائقي النقـل

**أشكال التشغيل الالنمطية بالمغربII.**

**1 .تأطير قانوني غير مالئم**

**i .العمل عن بعد**

لـم تتضمـن مدونـة الشـغل أيـة مقتضيـات صريحـة تنظـم العمـل عـن بعـد، غيـر أن التشـريع الحالـي ال يمنـع القيـام بالعمـل عـن بعـد بصفـة دائمـة أو مؤقتـة، بحيـث يمكـن إعمـال المقتضيـات القانونيـة المتعلقـة بالعالقـة الشـغلية كمـا هـو منصـوص عليهـا فـي مدونـة الشـغل. وفـي هـذا الصـدد، يمكـن تضميـن العمـل عـن بعـد فـي مـن المدونـة لألجيـر بأنـه «شـخص التـزم ببـذل نشـاطه المهنـي، تحـت تبعيـة6 التعريـف الـوارد فـي المـادة مشـغل واحـد أو عـدة مشـغلين، لقـاء أجـر، أيـا كان نوعـه، وطريقـة أدائـه». كمـا يمكـن اعتبـار العامـل(ة) عـن )، وبالتالـي يسـري عليـه مـا يسـري علـى غيـره مـن حقـوق8 بعـد أجيـرا(ة) يـزاول عملـه مـن منزلـه (المـادة والتزامـات مدونـة الشـغل، والتعويـض عـن حـوادث الشـغل، واألمـراض المهنيـة، وشـروط الصحـة والسالمـة.27فـي أماكـن العمـل

وتجـدر اإلشـارة إلـى أنـه ثمـة مبـادرة لتأطيـر العمـل عـن بعـد سـبق أن تقدمـت بهـا اللجنـة االجتماعيـة التابعـة ، تهـدف إلـى تحديـد مجـاالت تطبيـق العمـل عـن بعـد، وشـروط282021 لالتحـاد العـام لمقـاوالت المغـرب سـنة اعتمـاده وإمكانيـة التخلـي عنـه مـن جديـد، مـع تحديـد حقـوق العـامالت والعامليـن وكـذا التزاماتهـم، وذلـك

)80 مثل الرابطة األلمانية للعمل التشاركي والرابطة اإلسبانية لالقتصاد الرقمي والرابطة الفرنسية لمنصات العمال المستقلين (نفس المصدرـ، الصفحة- 23

)80 في سلوفاكيا (نفس المصدرـ، الصفحة انضمام إحدى منصات النقل إلى رابطة تكنولوجيا المعلومات- 24

25 - Autorité des relations sociales des plateformes d’emploi (ARPE) / https://www.arpe.gouv.fr

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 26 | - | https://www.arpe.gouv.fr/dialogue-social/les-accords/les-accords-du-secteur-des-vtc/#:~:text=Accord%20du%2018%20janvier%202023,secteur%20des%20 |

plateformes%20de%20VTC&text=Pour%20faciliter%20la%20lecture%20et,celles%20introduites%20pas%20ses%20avenants.

المشـتغلين بمنازلهـم، وااللتزامـات ) بتحديـد القواعـد الصحيـة السـارية علـى األجـراء2012 يوليـو10( 1433 مـن شـعبان20 صـادر فـي2.12.262 المرسـوم رقـم- 27

4266 ، ص2012 يوليـو23 بتاريـخ6067 الرسـمية عـدد المنوطـة بالمشـغلين الذيـن يسـتنجزون أشـغاال منزليـة / الجريـدة

https://www.sgg.gov.ma/BO/bo\_ar/2012/BO\_6067\_Ar.pdf

28 - 2024/05/01 جلسة إنصات إلى ممثل اتحاد العام لمقاوالت المغرب بتاريخ

14

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

مـن أجـل توفيـر المرونـة فـي بيئـة العمـل وتعزيـز إنتاجيـة وتنافسـية المقـاوالت. وقـد تقـرر إدراج هـذا المقتـرح خالل جـوالت الحـوار االجتماعـي بيـن الحكومـة والمركزيـات النقابيـة، فـي أفـق وضـع تصـور موحـد لتأطيـر.العمـل عـن بعـد بيـن مختلـف الفرقـاء االجتماعييـن واالقتصادييـن

أمـا بالنسـبة للقطـاع العـام وإدارات الدولـة، فقـد عـرف العمـل عـن بعـد انتشـارا واسـعا خالل جائحـة كوفيـد متعلـق‏ . كمـا تـم إعـداد مشـروع مرسـوم29، حيـث تقـرر اعتمـاده لغالبيـة فئـات الموظفيـن والمسـتخدمين19 النمـط مـن العمـل، وكـذا التزامـات بالعمـل عـن بعـد بـإدارات الدولـة، يحـدد الضوابـط واآلليـات األساسـية لهـذا.والموظفيـن كل مـن إدارات الدولـة كمشـغلين

عمـل متعـددة للموظـف(ة) وخاصـة وتتمحـور مضاميـن مشـروع هـذا المرسـوم أساسـا حـول توفيـر خيـارات واالجــراءات االحترازيــة، وضمــان اســتمرارية المرافــق العموميــة فــي حــاالت الطــوارئ وانتشــار األوبئــة المهنيـة الظـروف والحـاالت الطارئـة، مـع إضفـاء نـوع مـن التـوازن بيـن الحيـاة وتقديـم الخدمـات فـي مختلـف وتحسـين مردوديـة الموظـف(ة)، ولغـرض والشـخصية، وتوفيـر بيئـة عمـل مناسـبة للرفـع مـن نجاعـة اإلدارة غيـر أن هـذا المشـروع، الـذي جـاء فـي سـياق التصـدي لتداعيـات .تقديـم خدمـات ذات جـودة للمرتفقيـن الوجـود بعـد رفـع حالـة الطـوارئ األزمـة الصحيـة وضمـان اسـتمرارية المرفـق العمومـي، لـم يخـرج إلـى حيـز.الصحيـة

المتعلـق بالتعلـم عـن بعـد، وذلـك بهـدف وضـع إطـار تنظيمـي لتحديـد30المرسـوم وفـي هـذا السـياق، صـدر شـروط وآليـات تقديـم التعلـم عـن بعـد للمتعلميـن فـي مؤسسـات التربيـة والتعليـم والتكويـن المدرسـي والمهنـي .والجامعـي بالقطاعيـن العـام والخـاص، سـواء فـي الحـاالت االسـتثنائية أو كخيـار تكميلـي للتعليـم الحضـوري ،وينـص المرسـوم علـى أن التعليـم عـن بعـد يعتمـد الوسـائط الرقميـة أو السـمعية البصريـة أو المـوارد الورقيـة ويخضـع لنفـس األهـداف والمعاييـر البيداغوجيـة للتعليـم الحضـوري. كمـا ُيُلـزم اإلدارة باتخـاذ التدابيـر الالزمـة.لضمـان جـودة المضاميـن الرقميـة، وضمـان ولـوج جميـع المتعلميـن إليهـا، مـع إحـداث آليـات للتنسـيق والتقييـم

وعالوة علــى ذلــك، يحــدد المرســوم التزامــات األطــر التربويــة واإلداريــة، مــن خالل االنخــراط الفعلــي فــي إعـداد وتقديـم الـدروس عـن بعـد، وتتبـع تفاعـل المتعلميـن، وضمـان اسـتمرارية التعلـم، كمـا يتمتعـون بنفـس الحقـوق المخولـة لهـم عنـد قيامهـم بممارسـة مهامهـم بشـكل حضـوري بمقـرات عملهـم. ومـن جهتهـا، تلتـزم لألطــر التربويــة، وضمــان التأطيــر والمواكبــة المســتمرة. وأيضــا اإلدارة بتوفيــر التكوينــات والدعــم التقنــي.وكيفيـة تقديـم التعلـم عـن بعـد والفضـاءات والمقـرات المخصصـة لهـا تحديـد شـروط وضوابـط

اسـتحضارها لتأطيـر العمـل عـن بعـد، بمـا بنـاء عليـه، يالحـظ أن هنـاك عـددا مـن اإلشـكاليات التـي يتعيـن ينتمـي إلـى القطـاع قطـاع علـى حـدة، سـواء كان مرفقـا عموميـا أو نشـاطا إنتاجيـا فـي ذلـك خصوصيـات كل للعامـل(ة) عـن بعـد، وتحديـد األعمـال التـي يمكـن الخـاص. ويقتضـي هـذا التأطيـر وضـع تعريـف قانونـي بعـد، ووضـع قواعـد بعـد، وتوفيـر إطـار تعاقـدي يحـدد بدقـة شـروط وظـروف التشـغيل عـن إنجازهـا عـن مراقبـة وتقييـم أداء العامـل(ة)، وكـذا تحديـد أوقـات خاصـة بالصحـة والسالمـة فـي العمـل، وسـن إجـراءات.أجـل رفـاه العـامالت والعامليـن وحمايتهـم فـي حالـة وقـوع حـوادث الشـغل العمـل مـن

دلـيال للعمـل عـن بعـد يهـدف إلـى تحديـد التدابيـر لوزيـر االقتصـاد والماليـة وإصالح اإلدارة، الـذي تضمـن2020 أبريـل15 بتاريـخ2020/03 طبقـا للمنشـور رقـم- 29

اتخاذهـا مـن قبـل اإلدارات والمؤسسـات العموميـة األساسـية الواجـب

6556.، ص2021 شتنبر6 بتاريخ7019 )، الجريدة الرسمية عدد2021 غشت24( 1443 من محرم15 صادر في 2.20.474 مرسوم رقم- 30

15

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**i iالعمل عبر المنصات الرقمية.**

بالمغـرب هـو نمـط حديـث النشـأة، ويطـرح علـى غـرار باقـي دول إن العمـل عبـر هـذه المنصـات اإللكترونيـة بالمنصـة الرقميـة، بيـن مـن يعتبـره )العالـم إشـكالية تحديـد طبيعـة العالقـة الشـغلية التـي تربـط العامـل(ة ، وبالتالـي، وجـب31مسـتقال، وقـد ينـدرج فـي إطـار عقـد المقاولـة مـن الباطـن عـمال مأجـورا، ومـن يعتبـره عـمال إقـرار مـا سـيترتب عـن ذلـك مـن الحقـوق الضامنـة للعمـل الالئـق، بمـا فـي ذلـك شـروط الصحـة والسالمـة فـي بيئـة العمـل، والتأميـن عـن حـوادث الشـغل، والتغطيـة الصحيـة وباقـي خدمـات الحمايـة االجتماعيـة، والتكويـن.المــستمر، إــلخ

فـي إطـار إعـداد هـذا الـرأي32وفـي غيـاب معطيـات رسـمية، أفـاد عـدد مـن الفاعليـن الذيـن تـم اإلنصـات إليهـم شـركات المنصـات والتطبيقـات الرقميـة، ال سـيما فـي توصيـل الطلبيـات ونقـل بـأن الشـغيلة النشـيطة فـي أساسـا أنشـطة اقتصاديـة الـركاب، تتـوزع بيـن أشـخاص يحملـون صفـة مقاوليـن ذاتييـن، وآخريـن يزاولـون كعمـل تكميلـي أو إضافـي، وهنـاك فئـة أخـرى (سـائقون مهنيـون، مسـتخدمون...) ويلجـؤون إلـى المنصـات ثالثـة توجـد فـي وضـع قانونـي هجيـن بيـن العمـل المسـتقل والعمـل المأجـور، وفـق الضوابـط القانونيـة الجـاري.33عددهـم محـدودا جـدا بهـا العمـل. وهـذا باإلضافـة إلـى األجـراء الخاضعيـن لعقـود الشـغل ويبقـى

ويفتقـر34وهكـذا، يبقـى العمـل عبـر التطبيقـات والمنصـات اإللكترونيـة بالمغـرب، فـي مجملـه، غيـر مهيـكل ،نظـرا لتنـوع فئاتهـم الالئـق، كمـا يصعـب تحديـد عـدد العامليـن بدقـة علـى هـذه المنصـات إلـى شـروط العمـل ، ونظـرا كذلـك إلـى حداثـة هـذا النشـاط االقتصـادي ليـس35ومحدوديـة المعطيـات المتوفـرة فـي هـذا الشـأن ببالدنــا فحســب، وإنمــا علــى الصعيــد العالمــي ككل، فــي غيــاب معاييــر توجيهيــة تســتند إليهــا التشــريعات.الوطنيـة

، نقطـة ضمـن جـدول أعمـال2023 وفـي هـذا اإلطـار، أدرج مجلـس إدارة منظمـة العمـل الدوليـة فـي مـارس ) حــول العمــل الالئــق فــي اقتصــاد2026 و2025 لمؤتمــر العمــل الدولــي (يونيــو114 والــدورة113 الــدورة.36المنصــات، وذلك تمهــي**ًدًا لصي**اغــة معيــار دولــي مســتقبلي ينظم هــذا القطــاع

**iiالعمل لبعض الوقتi.**

ال يخصـص التشـريع الوطنـي مقتضيـات صريحـة تنظـم العمـل لبعـض الوقـت، ولكنـه ال يمنـع فـي المقابـل هـذا ، مـن مدونـة الشـغل بإمكانيـة العمـل مـع أكثـر مـن مشـغل واحـد6 النمـط مـن التشـغيل، بحيـث تسـمح المـادة فـي ، مـن المدونـة علـى أنـه185 . كمـا تنـص المـادة37وهـو مـا ُيُعتبـر إشـارة ضمنيـة إلـى العمـل لبعـض الوقـت

91-86 وتتميمه، المواد المتعلق بمدونة الشغل كما تم تغييره99-65 القانون رقم - 31

من فاعليين اقتصاديين ومركزيات نقابية- 32

2024/06/22 و2024/05/22 جلسات اإلنصات إلى منصات «غلوفو» و «إن درايف»، بتاريخ - 33

2024/01/29 جلسة إنصات مع الخبير أحمد بوهرو، بتاريخ- 34

80 ، الصفحة2024في اقتصاد المنصـات، فبراير منظمة العمل الدولية، تحقيق العمـل الالئـق- 35

36 - https://www.ilo.org/fr/plateformes-numeriques-de-travail

37 - Observatoire National du Marché du Travail, Les nouvelles formes et les formes atypiques d’emploi au maroc, 2020, page 45

16

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

لفتـرة متصلـة أو منفصلـة ال أوقـات األزمـات االقتصاديـة العابـرة، يمكـن اعتمـاد تخفيـض لسـاعات العمـل أنـه184 المـادة السـنة. وفـي إشـارة ضمنيـة أخـرى إلـى العمـل لبعـض الوقـت، تفيـد تتجـاوز سـتين يوًمًـا فـي سـاعة فـي األسـبوع لألنشـطة غيـر44 :عـدد السـاعات القانونيـة يمكـن تقليـص مـدة الشـغل إلـى أقـل مـن تطبيقيــة يحددهــا نــص ســاعات يوميــا) وفــق إجــراءات8 ســاعة للقطــاع الفالحــي (بمعــدل48و الفالحيــة.38تنظيمـي

الـذي يحـدد مختلـف الفئـات39فـي نفـس السـياق، يخضـع العمـال لبعـض الوقـت لنظـام الضمـان االجتماعـي الخـاص، و«الذيـن ال الخاضعـة لـه، مـن بينهـا الشـغالون المؤقتـون أو العرضيـون العاملـون بالقطـاع المهنيـة.»األسـبوع لحسـاب مشـغل واحـد أو مجموعـة مشـغلين واحـدة يعملـون أكثـر مـن عشـر سـاعات فـي

،الحمايـة االجتماعيـة، فمـثال العامـل لبعـض الوقـت قـد يكـون عرضـة للحرمـان مـن إحـدى خدمـات غيـر أن أن يسـتوفي حـدا أدنـى مـن عـدد أيـام الشـغل وأيضـا أن مـن أجـل االسـتفادة مـن التعويضـات العائليـة، يتعيـن.األدــنى لألــجر المعــمول ــبه يتلقـى أجـرا شـهريا مصرحـا بـه يفـوق أو يسـاوي ثلثـي الحـد

، بشـأن العمـل لبعـض الوقـت40175 فـي هـذا اإلطـار، توصـي منظمـة العمـل الدوليـة، مـن خالل االتفاقيـة رقـم بضـرورة تعزيـز حقـوق العمـال الذيـن يشـتغلون وفـق هـذا النمـط، وضمـان اسـتفادتهم مـن نفـس الحقـوق التـي يتمتـع بهـا نظراؤهـم الذيـن يعملـون بصفـة منتظمـة. وتنـص هـذه االتفاقيـة علـى احتسـاب وقـت العمـل علـى أسـاس أسـبوعي، أو كمعـدل خالل فتـرة اسـتخدام محـددة. كمـا تسـتثني مـن هـذا المقتضـى حـاالت البطالـة ،الجزئيـة، أي فـي حالـة تخفيـض جماعـي مؤقـت لسـاعات العمـل، وتجيـز كذلـك اسـتثناء بعـض الفئـات األخـرىشـريطة التشـاور مـع المنظمـات المهنيـة ألربـاب العمـل والعمـال

مــن االتفاقيــة أعطــت األجــراء لبعــض الوقــت الحــق فــي التنظيــم والمفاوضــة الجماعيــة4 كمــا أن المــادة علـى6 والتمثيـل المهنـي العمالـي والتدريـب المهنـي وعـدم التمييـز فـي االسـتخدام والمهنـة. ونصـت المـادة العمـل علـى تكييـف مقتضيـات نظـام الضمـان االجتماعـي لكـي يتمتـع العاملـون لبعـض الوقـت بظـروف معادلـة لظـروف العامليـن المماثليـن طيلـة الوقـت، حيـث يمكـن تحديـد شـروط ومعاييـر التكييـف بنسـبة سـاعات العمـل.أو االشـتراكات أو الدخـل أو بـأي طريقـة أخـرى تتفـق مـع القانـون أو الممارسـة

، علـى ضمـان تمتيـع العـامالت والعامليـن لبعـض الوقـت بظـروف عمـل مماثلـة7 مـن جهـة أخـرى، أكـدت المـادة عقـد العمـل واإلجـازة السـنوية والعطـل المدفوعـة فـي الحـاالت والوضعيـات التاليـة: حمايـة األمومـة ونهايـة أنهـا أشـارت إلـى إمكانيـة اسـتبعاد عـامالت وعامليـن لبعـض الوقـت الذيـن األجـر واإلجـازة المرضيـة. غيـر مــن الحقــوق الســالفة الذكــر باسـتثناء يقــل دخلهــم أو ســاعات عملهــم عــن عتبــات محــددة، مــن االســتفادة علـى إمكانيـة سـن تدابيـر لتسـهيل االنتقـال اختياريـا مـن10 حمايـة األمومـة. إضافـة الـى ذلـك، نصـت المـادة.العمـل طيلـة الوقـت إلـى العمـل لبعـض الوقـت أو العكـس

الشـغل العاديـة ) بتحديـد المـدد اليوميـة لتجزيـئ مـدة2005 فبرايـر9( 1425 ذي الحجـة مـن29 صـادر فـي340.05 لوزيـر التشـغيل والتكويـن المهنـي رقـم قـرار- 38

فـي النشـاطات الفالحيـة علـى فتـرات

https://www.sgg.gov.ma/BO/bo\_ar/2005/BO\_5300\_ar.pdf

2 ) يتعلق بنظام الضمان االجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه، الفصل1972 يوليوز27 ( 1392 جمادى الثانية15 بتاريخ1.72.184 ظهير شريف بمثابة قانون رقم- 39

1994 يونيو24 بتاريخ- 40

17

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

ويظهـر جليـا ممـا سـبق، أن التأطيـر القانونـي للعمـل لبعـض الوقـت علـى مسـتوى مدونـة الشـغل لبالدنـا، يبقـى غيـر كاف لضمـان ظـروف العمـل الالئـق لهـؤالء العـامالت والعامليـن، ممـا قـد يعرضهـم لمخاطـر الهشاشـة.وحرمانــهم ــمن الحماــية االجتماعــية الكامــلة

**2 .الخدمات وفروع اقتصادية أخرى بروز متنامٍ في قطاع**

الســنوات األخيــرة، بــروزا ملحوظــا فــي عــدد األنشــطة تســجل األشــكال الالنمطيــة للتشــغيل ببالدنــا، فــي سـوق الشـغل وأنمـاط قطـاع الخدمـات، وهـو مـا يؤشـر علـى بدايـة تحـول هيكلـي فـي االقتصاديـة، فـي مقدمتهـا.التشـغيل علـى المسـتوى الوطنـي

أنـه ثمـة ثالثـة أنمـاط مـا فتئـت تتطـور علـى الصعيـد الوطنـي، إن علـى مسـتوى أهميتهـا وتجـدر اإلشـارة إلـى علـى سـوق الشـغل والحقـوق االجتماعيـة للعـامالت والعامليـن مـن االقتصاديـة المتزايـدة، أو مـن حيـث آثارهـا.لبعـض الوقـت األنمـاط، وهـي: العمـل عـن بعـد، العمـل عبـر المنصـات الرقميـة، والعمـل خالل هـذه

بالنســبة للعمــل عــن بعــد، فقــد أصبــح هــذا النمـط جـزءا أساســيا مــن العمـل، خاصــة بعـد انتهـاء جائحــة ، حيـث لجـأت العديـد مـن المقـاوالت المغربيـة إلـى اعتمـاد صيغـــة هجينـة بيــن العمــل الحضــوري19 -كوفيـد والعمــل عــن بعــد، و ال تزال عدد من هذه المقاوالت تتبنـــى إلـــى اليـــوم هذا النمط، ال سيما تلك التي تنشط.41فـي صناعـة البرمجيـات وتدبيـر المعطيـات

تخـص تقييـم تجربـة العمـل عـن بعد بالنســبة للقطـاع العـام، فـإن المعطيـات المتوفـرة حـول العمـل عـن بعـد أمـا السـتقصاء آراء موظفـات وموظفـي اإلدارات42الجائحـة، بحيـث تـم إنجـاز دراسـة بـإدارات الدولـة خالل فتـرة.العموميـة، مـن أجـل تحديـد الصعوبـات التـي واجهتهـم فـي مباشـرة مهامهـم، خالل الحجـر الصحـي

إدخال مـن المسـؤولين أعلنـوا أنهـم يؤيـدون فكـرة٪ 78 وفــي هــذا الصــدد، تشــير أبـرز نتائـج هـذه الدراسـة أن مـن المسـؤولين أن٪ 49 عـن بعـد. كمـا يفيـد أنمـاط عمـل جديـدة، فـي بعـض الوظائـف، مـن بينهـا العمـل منهـم حددوا أهدافـا ألداء متعاونيهم الذين يقومون٪ 37العمـل مـن المنـزل بنفـس الفعاليـة، و موظفيهـم يمكنهـم بالعمـل عـن بعـد، فـي الوقـت الـذي شـكل فيـه نقـص المـوارد والتجهيـزات (حواسـيب، أنترنيـت، منصـة رقميـة مـن الموظفات والموظفيـن أن٪56 داخليـة) أكبـر التحديـات التـي واجههـا الموظفـات والموظفـون. كمـا يـرى تجربـة العمـل عـن بعـد كانـت إيجابيـة ومكنـت مـن ربـح وقـت التنقـل كمـا أتاحـت مرونـة كبيـرة. إضافـة إلـى يتوفـرون علـى ربـط جيـد بشـبكة األنترنيـت فقـط مـن الموظفـات والموظفيـن٪ 30 ذلـك، تشـير الدراسـة أن.بشـكل فعـال بالمنـزل بمـا يكفـي إلنجـاز عملهـم

|  |
| --- |
| **»: االستشارة المواطنة على المنصة الرقمية «أشارك1 مؤطر رقم** |

|  |
| --- |
| خاضـوا تجربـة العمـل عـن ُبُعـد، كمـا أفـاد أكثـر مـن المشـاركات والمشـاركين أنهـم قـد٪61 صــرح حوالـي. منهـم باسـتعدادهم العتمـاد هـذا النمـط فـي العمـل٪ 72 مـن |

،هجينـا للعمـــل المختصـة فـي أنظمـة األداء اإللكترونـي نمطـاHightechPaymentSystems الجنسـيات علـى سـبيل المثـال، تعتمـد حاليـا المجموعـــة المغربيـة متعـددة- 41

2024/05/02 بتاريخ يتراوح بيـــن يـــوم ويوميـــن فـــي األســـبوع. جلسة إنصات

. وشـمل2020 شـتنبر30 و2020 غشـت10 بحـث ميدانـي أنجزتـه وزارة االقتصـاد والماليـة وإصالح اإلدارة، بشـراكة مـع البنـك الدولـي، وذلـك خالل الفتـرة مـا بيـن- 42

) منهـم مـن فئـة المـدراء٪66( 3281 قطاعـا حكوميـا ومؤسسـات تابعـة للقطـاع العـام، وبلـغ عـدد المشـاركين5 هـذا البحـث

18

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

وفيمــا يتعلــق بالعمــل عبــر المنصــات الرقميــة، ُيُالحــظ أن هــذا الشــكل الناشــئ يعــرف انتشــارا متســارعا خالل السـنوات األخيـرة، خاصـة فـي مياديـن النقـل والتوصيـل والخدمـات الصغـرى المقّدّمـة عـن بعـد؛ وهـو مـا سـاهم فـي خلـق فـرص شـغل جديـدة، السـيما لفائـدة فئـة الشـباب، إال أنـه ُيَُسَ ـَّجَ ل عـدم توفـر معطيـات ومـن أجـل تـدارك هـذا الخصـاص .43شـاملة ودقيقـة وتفصيليـة حـول عـدد العـامالت والعامليـن عبـر المنصـاتتدريجيـة، بـادر القطـاع الحكومـي المكلـف بالتشـغيل إلـى القيـام ببحـث فـي المعطيـات، ولـو جزئيـا وبكيفيـة يهـدف إلـى قيـاس مـدى انتشـار هـذا الشـكل مـن التشـغيل داخـل سـوق الشـغل المغربـي، والوقـوف44ميدانـي علـى خصائصـه وبروفـايالت العـامالت والعامليـن فيـه، مـع مقارنـة النتائـج المتوصـل إليهـا مـع معطيـات مماثلـة المنصــات الرقميــة بالمغــرب يبقــى أكثــر فــي بلــدان أخرى. وقــد أكــدت نتائــج هــذا البحــث أن العمــل عبــر .أوروبـا حيـث ترتفـع نسـبة الرجـال ضمـن العامليـن عبـر هـذه المنصـات ارتباطـا بالنسـاء خالفـا للوضـع فـي أصغـر سـنا وذو مسـتوى تعليمـي عالـي مقارنـًةً بمجمـوع كمـا ُيُالحـظ أن العامليـن عبـر هـذه المنصـات جّلّهـم.السـكان النشـيطين المشـتغلين

|  |
| --- |
| **»: االستشارة المواطنة على المنصة الرقمية «أشارك2 مؤطر رقم** |

|  |
| --- |
| اشـتغلوا بشـكل مسـتقل عبـر األنترنيـت فـي صناعـة مـن المشـاركات والمشـاركين إلـى أنهـم٪ 56 يشـير. إلـى أنهـم عملـوا مـن خالل المنصـات الرقميـة٪ 56و ،المحتـوى والتجـارة اإللكترونيـة |

|  |
| --- |
| ترتيـب أقـل تبقـى جاذبيـة العمـل عبـر المنصـات فـي إفـادات المشـاركات والمشـاركين فـي ،فـي المقابـل مقارنـة مـع العمـل عـن بعـد (حوالـي ،) بالنسـبة لخدمـات نقـل الـركاب وتوصيـل الطلبيـات٪ 60 (حوالـي المرتبطـة بهـذا النـوع )، وهـو مـا قـد ُيُعـزى إلـى ظـروف العمـل٪ 70 حوالـي( )، والعمـل بـدوام جزئـي٪ 72 .مـن الوظائـف وهشاشـتها |

فإنـه غالبـا مـا يعتبـر خيـاًرًا لبعـض الفئـات، كالطلبـة والنسـاء، التـي تسـعى،وبالنسـبة للعمـل لبعـض الوقـت لتحقيـق تـوازن بيـن الحيـاة العمليـة والحيـاة الشـخصية. كمـا يعتبـر أحيانـا مرحلـة انتقاليـة خصوصـا بالنسـبة لحاملـي الشـهادات العليـا، بحيـث يقبلـون بوظائـف مؤقتـة أو جزئيـة كمرحلـة أولـى فـي أفـق الحصـول علـى حسـب2023 سـنة٪ 7,3 العامليـن لبعـض الوقـت عمـل قـار يالئـم مؤهالتهـم وتطلعاتهـم المهنيـة. وتبلـغ نسـبة التشـغيل للمندوبيـة السـامية للتخطيـط. وتتجـاوز نسـبة النسـاء العـامالت لبعـض الوقـت البحـث الوطنـي حـول فـي الوسـط القـروي مقابـل٪ 14,7 المعـدل )، كمـا يبلـغ هـذا٪ 2,9 مقابـل٪ 24( نسـبة الرجـال بشـكل ملحـوظ مـن العـامالت٪ 19 فـي الوسـط الحضـري. وخالل نفـس السـنة، شـغل قطـاع الفالحـة والغابـة والصيـد٪ 2,7٪ 3,1 ، ثـم قطـاع الصناعـة بنسـبة٪ 3,2 والعامليـن لبعـض الوقـت، يليـه قطـاع البنـاء واألشـغال العموميـة بنسـبة.45٪ 2,6 وقطـاع الخدمـات بنسـبة

120 ، مـن أولـى المنصـات التـي تنشـط فـي خدمـات توصيـل الطلبيـات، حيـث ُتُتيـح فـرص عمـل ألكثـر مـن2018 ُتُعتبـر منصـة «غلوفـو»، التـي انطلقـت فـي أكتوبـر- 43

2021 مدينـة فـي مختلـف أنحـاء المغـرب. أمـا منصـة «إن درايـف»، التـي انطلقـت فـي فبرايـر20 منـدوب توصيـل موزعيـن علـى4500 أجيـرا، وتتعـاون مـع مـا يزيـد عـن

مدينـة مغربيـة، مـع غيـاب معطيـات دقيقـة حـول عـدد السـائقين40 أجيـرا، فيمـا تغطـي خدماتهـا30 والمتخصصـة فـي خدمـات نقـل الـركاب، فهـي تشـغل مـا يزيـد عـن

2024/06/22 و2024/05/22 الذيـن يتعاونـون معهـا. / جلسـات اإلنصـات بتاريـخ

، مشـاركا10,413 ، وشـمل2021 والمقاولـة الصغـرى والتشـغيل والكفـاءات، بشـراكة مـع منظمـة العمـل الدوليـة، سـنة بحـث ميدانـي أنجزتـه وزارة اإلدمـاج االقتصـادي- 44

. مـن العامليـن الذيـن ينشـطون عبـر المنصـات الرقميـة510 ومـن بينهـم ، سـنة64 و18 تتـراوح أعمارهـم بيـن

https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/202401//Le\_Travail\_sur\_les\_Plateformes\_Digitales\_au\_Maroc.pdf

2024 /04/03 جلسة إنصات إلى المندوبية السامية للتخطيط، بتاريخ- 45

19

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**3 .مخاطر مُ لِ حَّ ة تصاحب األشكال الجديدة للتشغيل**

**احترام الحقوق األساسية للعامالت والعاملين¦**

بخصوصياتهـا التنظيميـة، كمـا تطـرح إشـكاالت تخـرج عـن نطـاق مـا هـو تتميـز األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل المـكان االفتراضـي محـل المـكان المـادي، ويتـم فيهـا مألـوف ومعمـول بـه فـي إطـار العمـل القـار، إذ يحـل فيهـا وزيـارات لتتجـاوز نطـاق سـاعات العمـل االعتياديـة، األمـر الـذي يجعـل عمليـات المراقبـة تمديـد مـدة العمـل.مـن مدونـة الشـغل) صعبـة اإلنجـاز 533 أماكـن العمـل المنوطـة باألعـوان المكلفيـن بتفتيـش الشـغل (المـادة

التـي تتعلـق باالسـتفادة مـن الحمايـة االجتماعيـة كاملـة والحمايـة مـن حـوادث هـذا، وفـضال عـن الصعوبـات المسـاس بالحيـاة الخاصـة الشـغل، فـإن االسـتعمال المتزايـد لتكنولوجيـا اإلعالم واالتصـال تزيـد مـن مخاطـر .البنـاء القانونـي لعقـد الشـغل فـي العمـل القـار للعـامالت والعامليـن وبحقوقهـم الفرديـة التـي تشـكل دعامـة وعبـر المنصـات، قـد يـؤدي إلـى العمـل المـرن الـذي يعـد مـن أهـم محفـزات العمـل عـن بعـد كمـا أن نظـام المحـددة قانونـا. ففـي قطـاع نقـل الـركاب وتوصيـل الطلبيـات مـثال، يتـم عـدم التقيـد بعـدد سـاعات العمـل مـن األجـر. هـذا باإلضافـة إلـى مـا تضعـه تحفيـز العامـل(ة) للعمـل لسـاعات أطـول مـن أجـل كسـب مزيـد والتحفيـز يتوقـف قيـود علـى مرونـة العمـل، عـن طريـق اعتمـاد نظـام احتسـاب للنقـاط بعـض المنصـات مـن.بــعض األحــيان تجمــيد حــساب العاــمل(ة) أو إلــغاؤه تماــما عليـه إسـناد المهـام الجديـدة، قـد يترتـب عنـه فـي

**مالءمة األطر القانونية للحماية االجتماعية**

،تعـد الحمايـة االجتماعيـة أحـد أهـم مقومـات العمـل الالئـق. فقـد حظيـت الحمايـة االجتماعيـة باهتمـام كبيـر سـواء علـى مسـتوى االلتزامـات الدوليـة للمغـرب، أو علـى مسـتوى التشـريع الوطنـي، ال سـيما بعـد صـدور القانــون اإلطــار المتعلــق بالحمايــة االجتماعيــة والتقــدم المتواصــل فــي تفعيــل منظومتــه متعــددة المحــاور.)(التغطيـة الصحــية، التعويــضات العائلــية، التقاــعد، التعوــيض ــعن فــقدان الــشغل

غيـر أنـه يالحـظ أن اإلطـار التشـريعي والتنظيمـي الحالـي للحمايـة االجتماعيـة ال ينفتـح بالقـدر الكافـي نحـو٪ 60( اسـتيعاب األشـكال الجديـدة للتشـغيل. فالعمـل لبعـض الوقـت الـذي ال يسـتوفي نسـبة معينـة مـن األجـر مـن الحـد األدنـى لألجـر) أو مـن عـدد أيـام العمـل، قـد يحـرم العامـل(ة) مـن االسـتفادة مـن التعويضـات العائليـة أو معــاش التقاعــد أو التعويــض عــن فقــدان الشــغل. أمــا بالنســبة للعامــل(ة) عبــر التطبيقــات والمنصــات الرقميـة، فـإن الولـوج إلـى هـذه الخدمـات يبقـى مشـروطا بطبيعـة العالقـة الشـغلية التـي تربطـه(ا) بشـركة.المنصـة، والصيـغ القانونيـة األخـرى التـي تنــظم النــشاط المهــني

**توفير شروط الصحة والسالمة المهنيتين¦**

التشـــريعات الوطنيـــة فـي أن أكـد علـى أهميـة تحييـن46لقـد سـبق للمجلـس االقتصـادي واالجتماعـي والبيئـي المعاييــر الدوليــة، ويواكـب التحديــات التــي يعرفهــا ســوق مجـال الصحـة والسالمـة، وذلـك بمـا يـتالءم مـع التحــوالت االقتصاديــة واالجتماعيــة والتكنولوجيـــة. كما شدد على أن األزمـة الوبائيـة الشــغل والتي تفرضهــا كواحـد مـن أنمــاط العمـل الجديــدة لفيــروس كورونــا كشـفت عـن مـدى حيويـة االهتمـام بالعمـل عـن بعـد

2020 نونبــر26 ،»واالجتماعية «الصحة والسالمة في العمل: دعامة أساسية للتنمية االقتصادية- 46

20

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

مـا يتعلـق بحــوادث الشــغل واألمــراض المهنيــة. وأوصـى المجلـس فـي وبـكل الظـروف المحيطـة بـه، خصوصـا والتنظيـم والمراقبـة الصـدد بتطويـر نظـام فعـال إلدارة السالمـة والصحـة المهنيتيــن، يشـمل التخطيـط هـذا.فـي مختلـف بيئـات العمـل ،والتقييـم لتحسـين ظـروف العمـل وحمايـة صحـة العـامالت والعامليـن

،تعزيــز شــروط العمــل الالئــق فــي إطــار األنمــاط الجديــدة للعمــل ومــن هنا، ينبغــي التأكيــد على ضــرورة تقييـم المخاطـر والتدريـب لجعـل مسـؤولية تدبيـر الوقايـة مـن مخاطـر العمـل عبـر المنصـات (مثـل تفاديـا الوقائيـة) مندرجـة ضمـن «منطقـة رماديـة»، تبقـى فيهـا علـى السالمـة والصحـة فـي العمـل وتوفيـر المعـدات .محـدودة والسالمـة علـى عاتـق العـامالت والعامليـن الذيـن عـادة مـا يتمتعـون بمـوارد مسـؤولية حفـظ الصحـة والعمـل بوضعيـة الجلـوس، فـي حالـة العمـل عـن ،فعلـى سـبيل المثـال، يمكـن أن تـؤدي سـاعات العمـل الطويلـة.المنــصات، إــلى خــطر اإلصاــبة باالضطراــبات العضلــية واإلجــهاد المرــئي واإلجــهاد المتــكرر بعـد والعمـل عبـر

تلـك المشـتغلة فـي قطـاع توصيـل وفـي هـذا المجـال، اتخـذت بعـض المنصـات علـى المسـتوى الوطنـي، خاصـة . ، عـدة إجـراءات وقائيـة كتوفيـر تأميـن إضافـي لمندوبـي التوصيـل وتنظيـم دورات السالمـة المهنيـة47الطلبيـات.إال أن هـذه اإلجـراءات تبقـى غيـر كافيـة لتعزيـز الصحـة والسالمـة المهنيـة للعامليـن وتوفيـر ظـروف عمـل الئقة

**دور الشركاء االجتماعيين في تجاوز التحديات¦**

ثمـة حاليـا توجـه عالمـي يعتبـر أن مـا تطرحـه األشـكال الجديـدة للتشـغيل مـن تحديـات اقتصاديـة واجتماعيـة ،وقانونيــة، يمكــن معالجتهــا فــي إطــار آليــات الحــوار االجتماعــي بمختلــف مســتوياتها (الوطنــي، القطاعــي والمقاولـة). كمـا يمكـن جعـل االتفاقيـات الجماعيـة دعامـة أساسـية لتوفيـر مواصفـات الشـغل الالئـق للعامالت.والعاملــين ــفي القطاــعات المعنــية

إال أنـه، ومـع تزايـد االعتمـاد علـى العمـل المـرن، وانتشـار العمـل عـن بعـد والعمـل المسـتقل عبـر المنصـات ،الرقميـة، أصبـح مـن الصعـب علـى المنظمـات النقابيـة تنظيـم هـؤالء العـامالت والعاملين والدفاع عـن حقوقهم نظـرا لصعوبـة الحصـول علـى المعلومـة الدقيقـة، وكذلـك نظـرا لمـا تسـتلزمه مالءمـة دور النقابـة مـع التغيـرات والتطـورات فـي التكنولوجيـات الحديثـة، وبالتالـي ضـرورة اقتحامهـا للعالـم الرقمـي بـكل أبعـاده (المـراسالت.)اإللكترونيـة، رقمنـة الشـكايات والملفـات المطلبيـة، والتواصـل الرقمـي للوصـول إلـى الفئـات الجديـدة، إلـخ

وتعتبــر التحديــات التنظيميــة المتعلقــة بالتمثيــل والحــوار االجتماعــي أكثــر حــدة بالنســبة إلــى العــامالت والعامليــن عبــر األنترنيــت (الذيــن غالبــًا مــا يتجــاوز نطــاق عملهــم حــدود البلــدان والقــارات). وتؤثــر هــذه الصعوبــات علــى إمكانيــة انضمــام هــؤالء إلــى المنظمــات النقابيــة أو إنشــاء تنظيمــات نقابيــة بغيــة تمثيــل.مصالحهــم والتفــاوض حــول مطالبهــم الجماعيــة لتحســين األجــر وــظروف العــمل

غيـر أنـه يالحـظ أن المبـادرات المختلفـة علـى المسـتوى الدولـي لمواكبـة تحـوالت سـوق الشـغل والعالقـات المهنيــة واألشــكال الالنمطيــة للعمــل لــم تجــد بعــد صداهــا علــى الصعيــد الوطنــي، إذ يســتفاد مــن خالل جلسـات اإلنصـات إلـى الفاعليـن أن األمـر يحتـاج إلـى تقريـب الـرؤى ووجهـات النظـر بيـن المنظمـات النقابيـة والمشـغلين وشـركات المنصـات حـول مضمـون العالقـة الشـغلية (العالقـة األجريـة أو عالقـة الوسـاطة)، مـن

2024/05/22 جلسة إنصات إلى منصة «غلوفو»، بتاريخ- 47

21

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

أجــل إيجــاد أرضيــة مشــتركة للحــوار تعتــرف بخصوصيــات هــذه األشــكال الالنمطيــة والعالقــات المهنيــة تقاسـم االقتنـاع بضـرورة حمايـة حقـوق العـامالت والعامليـن المترتبـة عنهـا، مـن جهـة. كمـا تمّكّـن كذلـك مـن.بهـا، علـى غـرار العمـل القـار و المأجـور

وانطالقـا مـن هـذا التشـخيص، مـن شـأن تشـجيع المفاوضـة الجماعيـة وإبـرام االتفاقيـات القطاعيـة، فـي إطــار الحــوار االجتماعــي، أن يلعــب دورا مهمــا فــي تأطيــر كل أشــكال التشــغيل وتســهيل عمليــة االنتقــال مـن نظـام العمـل التقليـدي إلـى النظـام المـرن الـذي تفرضـه عالقـات العمـل الجديـدة المرتبطـة بالتحـوالت .االقتصادــية والرقمــية

**تأطيـر األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل للتكيـف مـع تحـوالت أنمـاط ضـرورةIII .**

**ظـروف العمـل الالئـق اإلنتـاج وضمـان**

األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل فـي المغـرب، مثلـُه يعتبـر المجلـس االقتصـادي واالجتماعـي والبيئـي أن انبثـاق فـي ضـوء تحـوالت ،العالـم، يأتـي فـي سـياق الديناميـة المسـتمرة التـي يعرفهـا سـوق الشـغل مثـل باقـي دول.الصعـود المطـرد لتكنولوجيـا المعرفـة والرقميـات النشـاط االقتصـادي وعوامـل اإلنتـاج، ال سـيما مـع

بتداعياتهـا علـى عالقـات العمـل، تشـكل فرصـا بالنسـبة لبالدنـا لجـذب ويـرى المجلـس أن هـذه التحـوالت ،للشـباب والنسـاء فـي هـذه القطاعـات الجديـدة، وخلـق المزيـد مـن مناصـب الشـغل بالنسـبة االسـتثمارات.تتسـم بالمرونـة والقـدرة علـى التكيـف مـع المتغيـرات وتعزيـز أداء وتنافسـية المقـاوالت فـي إطـار بيئـة مهنيـة

إدمــاج األشــكال الناشــئة يؤكــد المجلــس علــى أن إرســاء بيئــة عمــل مرنــة قــادرة علــى ،ومــن جهــة أخــرى تنافسـية المقاولـة وحاجيـات السـوق/الطلب وبــين معاييـر للتشـغيل، يقتضـي تحقيـق نـوع مـن التـوازن بيـن عدالـة يتعيـن تكريسـها لفائـدة العـامالت والعامليـن عبـر هـذه األشـكال الالنمطيـة، مـن العمـل الالئـق التـي النقابـي والحـق فـي المفاوضـة أجريـة وحمايـة اجتماعيـة وشـروط الصحـة والسالمـة المهنيـة وحريـة التنظيـم واالتفاقيـة والتشـريعية التـي تتمتـع بهـا الشـغيلة فـي الجماعيـة، وغيرهـا مـن الحقـوق والمكتسـبات الدسـتورية.العمـل القـار والمهيـكل

:انطالقا من هذه الرؤية، يوصي المجلس بما يلي

**باألشكال الالنمطية للتشغيل االعتراف القانوني1 .**

**:بالنسبة للعمل لبعض الوقت**

وواضحـة للعمـل لبعـض الوقـت فـي مدونـة الشـغل تحـدد حقـوق ومسـؤوليات إدراج مقتضيـات صريحـة1 . مـن العمـل طيلـة الوقـت إلـى كل مـن المشـغل والعامـل(ة)، والتنصيـص علـى إمكانيـات وكيفيـات االنتقـال .بـإرادة الطرفيـن ،العمـل لبعـض الوقـت أو العكـس

22

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

**: بالنسبة للعمل عن ُبُعد**

مـن مدونـة8 تحييـن المقتضيـات القانونيـة المتعلقـة بالعمـل خـارج مقـرات المقاولـة، وال سـيما المـادة2 . الشـغل، وذلـك لتشـمل األجـراء الذيـن يشـتغلون عـن بُعـد، مـن منازلهـم أو مـن أماكـن أخـرى، باسـتعمال .أدوات وتكنولوجيــات االتصــال الحديثــة

إضفـاء الطابـع الرسـمي علـى نمـط العمـل عـــن بُعـــد بـاإلدارات والمرافـق العموميـة، إلـــى جانـــب العمـــل3 . الحضـــوري، وذلـك بعـد تقييـم التجربـة التـي انطلقـت مـع حالـة الطـوارئ الصحيـة فـي عـدد مـن القطاعات العموميــة، ومــا يتطلبــه تطبيــق العمــل عــن بعــد مــن بنيــات تحتيــة، وتجهيــزات تكنولوجيــة، وإجــراءات .تنظيميـة ومسـطرية، وتأهيـل للمـوارد البشـرية، وتدبيـر مالئـم للزمـن اإلداري ونجاعـة األداء

**:بالنسبة للعمل عبر المنصات الرقمية**

الرقميــة (ســواء كانــت عبــر اعتمــاد تعريــف قانونــي دقيــق للعالقــة الشــغلية مــع مقــاوالت المنصــات4 . وتحديـد أشـكال التعاقـد بوضـوح (أجيـر، مسـتقل، مقاولـة ،)األنترنيـت أو عبـر تطبيقـات خدمـات الموقـع حسـب خصوصيـات كل نشـاط ضمانـا للحمايـة القانونيـة للعامـات والعامليـن فـي مـن الباطـن..)، وذلـك .هـذا القطـاع االقتصـادي سـريع التطـور واالنتشـار

**2 .في األشكال الالنمطية للتشغيل ضمان معايير العمل الالئق**

للعامـات والعامليـن الالنمطييـن مـن خـال مراجعـة جعـل منظومـة الحمايـة االجتماعيـة أكثـر مالءمـة5 . الخدمـات بمـا يتناسـب مـع خصوصيـة هـذه األنمـاط الشـغلية، وتمتيعهـم شـروط االسـتفادة مـن مختلـف .الحقـوق االجتماعيـة المخولـة فـي إطـار العمـل القـار والمهيـكل بكافـة

أو عبـر المنصـات حـق قطـع تنظـم أوقـات العمـل وفتـرات الراحـة، تضمـن للعامـل(ة) عـن بعـد وضـع قواعـد6 . المحـددة أو المتفـق عليهـا بيـن العامـل(ة) والمشـغل، وذلـك لضمـان االتصـال عنـد انتهـاء سـاعات العمـل .التـوازن بيـن المهـام المهنيـة والحيـاة الشـخصية والعائليـة

والسـامة المهنيتيـن ضمـن أنمـاط العمـل الجديـدة، بـإدراج الحـوادث واألمـراض توفيـر شـروط الصحـة7 . .المسـتجدة المرتبطـة بظـروف الشـغل الالنمطـي المهنيـة

**مواكبــة التحــوالت المتواصلــة لســوق الشــغل عبــر التكويــن المســتمر والتعلــم مــدى3 .**  **الحيــاة**

لمواجهـة التحـوالت المسـتقبلية، بإنشـاء أنظمـة حديثـة للتعلـم مـدى تأهيـل المـوارد البشـرية الوطنيـة8 . المهــارات تكويــن مرنــة وتفاعليــة، علــى غــرار برامــج تحســين قابليــة التشــغيل وتطويــر الحيــاة وبرامــج .الرقميـة، ودعـم العامـات والعامليـن فـي تغييـر المسـار المهنـي

القطـاع الخاص العامـات والعامليـن الالنمطيـن مـن الولـوج إلـى التكويـن المسـتمر المخـول ألجـراء تمكيـن9 . ، وعبـر آليـة60.17 بموجـب القانـون رقـم واألشـخاص غيـر األجـراء الذيـن يزاولـون نشـاطا خاصـا، وذلـك .المقـاوالت العقـود الخاصـة للتكويـن لفائـدة

23

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

**تطويــر آليــات رصد وتتبــع واستشــراف ســوق الشــغل لمواكبــة األنمــاط الجديــدة4 .**  **للتشــغيل**

المعطيــات الكفيلــة إعــداد تقاريــر رصديــة ودراســات استشــرافية، بوتيــرة منتظمــة، توفــر10 . ،المطلوبــة لوظائــف الغــد بتوجيه سياسات التشــغيل المســتقبلية وتأطيرهــا، وتحــدد المهــن والمهــارات الوطنـي لسـوق الشـغل، مـع إشـراك المؤسسـات البحثيـة وذلـك مـن خـال تعزيـز قـدرات ومـوارد المرصـد .والفاعليــن االقتصادييــن واالجتماعييــن

السـامية للتخطيـط وغيرها إحـداث آليـة مشـتركة بيـن مديريـة المرصـد الوطنـي لسـوق الشـغل والمندوبية11 . مــن المؤسســات ذات الصلــة، لرصــد وتتبــع وتحييــن المعطيــات المتعلقــة بتطــور األشــكال الالنمطيــة.للتشـغيل ببالدنـا، بكيفيـة دوريـة

**االجتماعيالحوارأجندةضمنالالنمطيالتشغيلإدراج5 .**

جعـل تطـورات سـوق الشـغل، بمـا فيهـا األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل، ضمـن المواضيـع التـي يتـداول فيهـا12 . الحـوار االجتماعـي علـى المسـتوى الوطنـي والقطاعـي، وذلـك بمـا يمكـن مـن تحويـل تحديـات األتمتـة والرقميـات والمرونـة الشـغلية، التـي سـتزيد حدتهـا مسـتقبال، إلـى فـرص للحفـاظ علـى الشـغل داخـل .المقاولـة، وخلـق مناصـب شـغل جديـدة مـع ضمـان متطلبـات العمـل الالئـق

تمكيــن العامــات والعامليــن الالنمطييــن مــن المفاوضــة الجماعيــة مــع المشــغلين وممثليهــم بمختلــف13 . مسـتوياتهم، وذلـك مـن خـال التنظيـم والتمثيليـة النقابيـة والمهنيـة، فـي أفـق إبـرام اتفاقيـات الشـغل .الجماعيــة الخليقــة بضمــان حقــوق ومصالــح هــذه الفئــات

24

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

**مالحق**

**: الئحــة أعضــاء اللجنــة الدائمــة المكلفــة بقضايــا التشــغيل والعالقــات1 الملحــق رقــم**

**المهنيــة**

|  |
| --- |
| الخبراء |
| أرمون هاتشويل |
| محمد حوراني |
| النقابات |
| محمد علوي |
| خليل بنسامي |
| )الرئيس بوشتى بوخالفة (نائب |
| )نجاة السيمو (الرئيسة |
| المنظمات المهنية |
| )أحمد أبوه (نائب المقرر |
| محمد بنجلون |
| محمد بولحسن |
| عبد الكريم فوطاط |
| علي غنام |
| منصف كتاني |
| رياض امحمد |
| المجتمع المدني |
| سيدي محمد كاوزي |
| كريمة امكيكة |
| )محمد مستغفر (مقرر اللجنة و مقرر الموضوع |

25

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

|  |
| --- |
| فئة الشخصيات التي تمثل المؤسسات والهيئات المعينة بالصفة |
| خالد لحلو |
| خالد الشدادي |
| لبنى اطريشة |

:الخبراء الذين واكبوا عمل اللجنة

|  |  |
| --- | --- |
| يوسف بوزرور | الخبير الدائم بالمجلس |

**48: الئحة الفاعلين الذين تم اإلنصات إليهم2 الملحق رقم**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | -اإلدماج االقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات وزارة -وزارة السياحة والصناعة التقليدية واالقتصاد االجتماعي والتضامني -وزارة العدل -وزارة الصناعة والتجارة -الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة باالنتقال الرقمي وإصالح اإلدارة-وزارة االقتصاد والمالية، المديرية العامة للضرائب | قطاعات وزارية | |
| |  |  | | --- | --- | | -المندوبية السامية للتخطيط الصندوق الوطني للضمان االجتماعي- | مؤسسات وطنيةوعمومية | |
| |  |  | | --- | --- | | -االتحاد العام لمقاوالت المغرب مؤسسة مبادرة للشباب والمقاولة- | منظمات مهنيةوجمعيات | |
| |  |  | | --- | --- | | -االتحاد المغربي للشغل -االتحاد العام للشغالين بالمغرب-الكونفدرالية الديمقراطية للشغل | منظمات نقابية | |
| |  |  | | --- | --- | | منظمة العمل الدولية-  -منظمة التعاون والتنمية االقتصادية | منظمات دولية | |

الترتيب حسب تاريخ اإلنصات - 48

26

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | )Hightech Payment Systems (HPS | - | مقاوالت | | Glovo-  InDrive Maroc- | | |
| |  |  | | --- | --- | | -رشيد الفياللي المكناسي -محمد طارق  حماد الصقلي --موالي حفيظ علوي قادري  أحمد بوهرو --جمال بلحرش -عبد الرحمان برادة -أمل الفالح السغروشني -أﻣﻴﻦ ﻣﻨﻴﺮ اﻟﻌﻠﻮي -أرمان هاتشويل | خبراء | |

**: نتائج االستشارة المواطنة3 رقم الملحق**

فـي إطـار إعـداد اإلحالـة الذاتيـة حـول موضـوع «األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل والعالقـات المهنيـة»، أطلـق خالل المجلـس االقتصـادي واالجتماعـي والبيئـي استشـارة مواطنـة عبـر منصتـه الرقميـة «أشـارك»، وذلـك تمـثالت المواطنات والمواطنين حول األشـكال الالنمطية ، السـتقاء2024 نونبـر27 إلـى4 الفتـرة الممتـدة مـن. إجابـة علـى االسـتبيان1139 منهـا4797التفـاعالت للتشـغيل. وقـد بلـغ عـدد

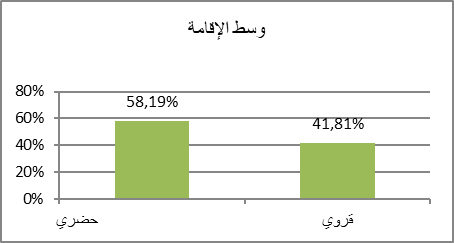
**:بروفايالت المشاركات والمشاركين**

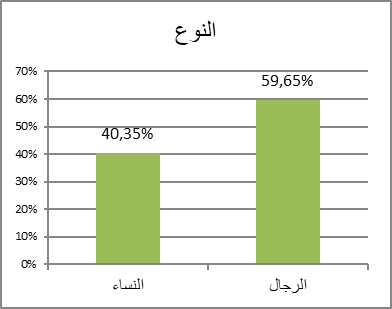
ينتمـون إلـى الوسـط أظهـرت المعطيـات المرتبطـة بالتوزيـع الجغرافـي أن غالبيـة المشـاركات والمشـاركين القـروي. أمـا مـن حيـث التوزيـع حسـب الجنـس، تشـكل مـن الوسـط٪ 41.81 مقابـل٪58.19الحضـري بنسـبة.٪ 40.35 فـي حيـن تشـكل نسـبة النسـاء٪ 59.65 الذيـن أجابـوا علـى االسـتبيان نسـبة الرجـال

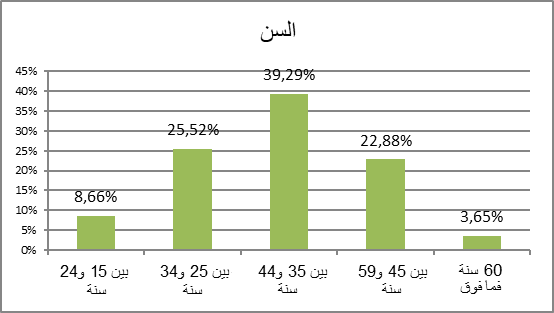
)٪ 39.29( سـنة35-44 :فئـات عمريـة أساسـية أمـا مـن حيـث التركيبـة العمريـة، فتجـدر اإلشـارة إلـى ثالث ). في المقابل، لم تتجاوز نسـبة المشـاركات والمشـاركين٪ 22.88( سـنة45-59 )، ثم٪25.52( سـنة25-34و.٪ 3.65، وكـذا مـن تفـوق أعمارهـم السـتين٪8.66 سـنة24 و15 الذيـن تتـراوح أعمارهـم بيـن

27

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي







**: الخصائص الديمغرافية للمشاركات والمشاركين1 رقم الرسم البياني**  
 تنتمــي غالبيــة المشــاركات والمشــاركين إلــى فئتــي األطــر المتوســطة والعليــا العاملــة فــي القطــاع العــام )٪ 6.61( ) ثــم فئــة الطلبــة٪ 23.4( )، تليهــم فئــة األجــراء فــي القطــاع الخــاص٪ 45.14(

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 25%  20%  15%  10%  5%  0% | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | 19,54% | 20,46% | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | | --- | --- | | 8,99% | 9,36% | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 6,61% | 5,14% | 5,05% | 3,76% | 5,50% | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 1,56% | 1,93% | 2,66% | 3,39% | 2,02% | 2,02% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | طﺎﻟب)ة( | ﻣوظف )ة(- ﻣوظف )ة(- ﻣوظف )ة(-  ﻋون إطﺎر ﻣﺗوﺳط إطﺎر ﻋﺎل | أﺟﯾر )ة( ﻓﻲ أﺟﯾر )ة( ﻓﻲ أﺟﯾر )ة( ﻓﻲ  اﻟﻘطﺎع اﻟﻘطﺎع اﻟﻘطﺎع  اﻟﺧﺎص- اﻟﺧﺎص- اﻟﺧﺎص-  ﻋﺎﻣل )ة( إطﺎر ﻣﺗوﺳط إطﺎر ﻋﺎل | ﻣﺳﺗﻐل ﻓﻼﺣﻲ | ﻣﮭﻧﺔ ﺣرة | ﺗﺎﺟر )ة( | رﺑﺔ ﺑﯾت | ﻋﺎطل )ة( ﺣﺎﺻل )ة( ﻋﻠﻰ ﺷﮭﺎدة | ﻋﺎطل )ة(  ﺑدون ﺷﮭﺎدة | ﻣﺗﻘﺎﻋد )ة( | ﻋﺎﻣل )ة( ﻣؤﻗت )ة( | |

**: المهنة والمستوى الدراسي2 الرسم البياني رقم**

28

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

القنيطـرة-سال-أمـا فـي مـا يتعلـق بتوزيـع المشـاركات والمشـاركين حسـب الجهـات، فتسـجل جهـة الرباط آسـفي-)، ثـم جهـة مراكش٪ 11.94( سـطات-)، تليهـا كل مـن جهـة الـدار البيضاء٪17.26( أعلـى نسـبة مشـاركة.)لـكل منهمـا ٪ 10.74( تافياللـت بنسـب متسـاوية-مكنـاس ودرعة-)، فجهتـا فاس٪ 11.48(

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 20%  15%  10%  5%  0% | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 17,26% | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 10,74% | 11,94% | 11,48% | 10,74% |   9,00% | | | | | | | | | | | | | 8,54%   |  |  | | --- | --- | | 5,42% | 5,88% | |  | | | | | | | | | | | | | | |  |  | | --- | --- | | 3,76% | 3,86% |   1,38% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | طﻧﺟﺔ- ﺗطوان- اﻟﺣﺳﯾﻣﺔ | اﻟﺷرق | ﻓﺎس- ﻣﻛﻧﺎس اﻟرﺑﺎط- ﺳﻼ- اﻟﻘﻧﯾطرة | ﺑﻧﻲ ﻣﻼل- ﺧﻧﯾﻔرة | اﻟدار اﻟﺑﯾﺿﺎء- ﺳطﺎت | ﻣراﻛش- آﺳﻔﻲ | درﻋﺔ- ﺗﺎﻓﯾﻼﻟت | ﺳوس- ﻣﺎﺳﺔ | ﻛﻠﻣﯾم- واد ﻧون | اﻟﻌﯾون- اﻟﺳﺎﻗﯾﺔ اﻟﺣﻣراء | اﻟداﺧﻠﺔ- وادي اﻟذھب | |

**حسب الجهات : توزيع المشاركة3 الرسم البياني رقم**

بخصـوص درجـة معرفـة المشـاركات والمشـاركين فـي االسـتبيان بأشـكال التشـغيل المختلفـة، ُتُظهـر النتائـج أن األغلبيـة علـى درايـة بأنمـاط مثـل العمـل عـن ُبُعـد والعمـل بـدوام جزئـي والعمـل المسـتقل عبـر األنترنيـت.وعبـر المنصـات الرقميـة، وهـو مـا يعكـس مقبوليـة واسـعة لهـذه األنمـاط الحديثـة مـن التشـغيل

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ھل ﻟدﯾك ﻣﻌرﻓﺔ ﺑﺄﺷﻛﺎل اﻟﺗﺷﻐﯾل اﻟﺟدﯾدة اﻟﺗﺎﻟﯾﺔ؟100%   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 80% | 64,53% | 72,37% | 75,48% | 70,37% | 76,28% |   60%   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 40% | 35,47% | 27,63% | 24,52% | 29,63% | 23,72% |   20%   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 0% | اﻟﻌﻣل ﻋن ﺑﻌد | اﻟﻌﻣل ﺑدوام ﺟزﺋﻲ | اﻟﻌﻣل اﻟﻣﺳﺗﻘل ﻋﺑر اﻻﻧﺗرﻧت )ﺻﺎﻧﻌو اﻟﻣﺣﺗوى، اﻟﺗﺟﺎرة اﻻﻟﻛﺗروﻧﯾﺔ، أو اﻟرﺣل  اﻟرﻗﻣﯾون...( | | اﻟﻌﻣل ﻋﺑر اﻟﻣﻧﺻﺎت اﻟرﻗﻣﯾﺔ ﻟﻧﻘل اﻟرﻛﺎب | اﻟﻌﻣل ﻋﺑر اﻟﻣﻧﺻﺎت اﻟرﻗﻣﯾﺔ ﻟﺗوﺻﯾل اﻟطﻠﺑﯾﺎت | | ﻧﻌم | ﻻ | |

**مدى معرفة المشاركات والمشاركين باألشكال الالنمطية للتشغيل :4 الرسم البياني رقم**

29

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

إلـى أنهـم قـد خاضـوا مـن المسـتجوبين٪61 سـبق لهـم العمـل وفـق هـذه األشـكال، فيشـير أمـا بخصـوص مـن جزئـي، والعمـل يجعلـه النمـط األكثـر انتشـارا. كمـا يحظـى كل مـن العمـل بـدوام تجربـة العمـل عـن ُبُعـد، ممـا مـن المسـتجوبين بـأن لهـم٪ 56 إذ يشـير ،المسـتقل عبـر األنترنيـت وعبـر المنصـات الرقميـة بانتشـار ملحـوظ بأنهـم٪56و ، بأنهـم اشـتغلوا بشـكل مسـتقل عبـر األنترنيـت٪ 56العمـل بـدوام جزئـي، و تجربـة سـابقة فـي مرونـة متزايـدة فـي سـوق الشـغل، وتناميـا الفتـا عملـوا مـن خالل المنصـات الرقميـة. وتعكـس هـذه األرقـام.الرقمـي لألنشـطة المرتبطـة باالقتصـاد

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ھل ﺳﺑق ﻟك ان اﺷﺗﻐﻠت ﺑﺄﺣد ھذه اﻷﻧﻣﺎط ؟   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 80% | 60,66% | 56,00% | 56,03% | 52,39% | 56,00% | | 60% | |  |  |  |  |  |  | | 40% | 39,34% | 44,00% | 43,97% |  | 44,00% |   20%  0%   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | اﻟﻌﻣل ﻋن ﺑﻌد | اﻟﻌﻣل ﺑدوام ﺟزﺋﻲ | اﻟﻌﻣل اﻟﻣﺳﺗﻘل ﻋﺑر اﻻﻧﺗرﻧت )ﺻﺎﻧﻌﻲ اﻟﻣﺣﺗوى، اﻟﺗﺟﺎرة اﻻﻟﻛﺗروﻧﯾﺔ، أو اﻟرﺣل  اﻟرﻗﻣﯾون...( | | اﻟﻌﻣل ﻋﺑر اﻟﻣﻧﺻﺎت اﻟرﻗﻣﯾﺔ ﻟﻧﻘل اﻟرﻛﺎب | اﻟﻌﻣل ﻋﺑر اﻟﻣﻧﺻﺎت اﻟرﻗﻣﯾﺔ ﻟﺗوﺻﯾل اﻟطﻠﺑﯾﺎت | | ﻧﻌم | ﻻ | |

**: تجارب االشتغال من خالل هذه األنماط5 الرسم البياني رقم**

ُتُعـد مرونـة سـاعات العمـل أهـم حافـز يدفـع األفـراد إلـى اختيـار هـذه األنمـاط الحديثـة للتشـغيل، حيـث أشـار مـن المشـاركات والمشـاركين إلـى أنهـا السـبب الرئيسـي فـي اعتمادهـم لهـا. وتأتـي متابعـة الدراسـة أو٪ 31.61 ، مـا يعكـس تزايـد الحاجـة إلـى تطويـر المهـارات والتكيـف٪ 30 الـدورات التكوينيـة فـي المرتبـة الثانيـة بنسـبة مـع متطلبـات سـوق العمـل المتغيـرة. وفـي هـذا السـياق، يختـار كثيـرون االشـتغال وفـق هـذه األنمـاط تزامنـا.مـع اسـتكمالهم لمسـارهم الدراسـي أو أثنـاء تعلمهـم لمهـارات جديـدة

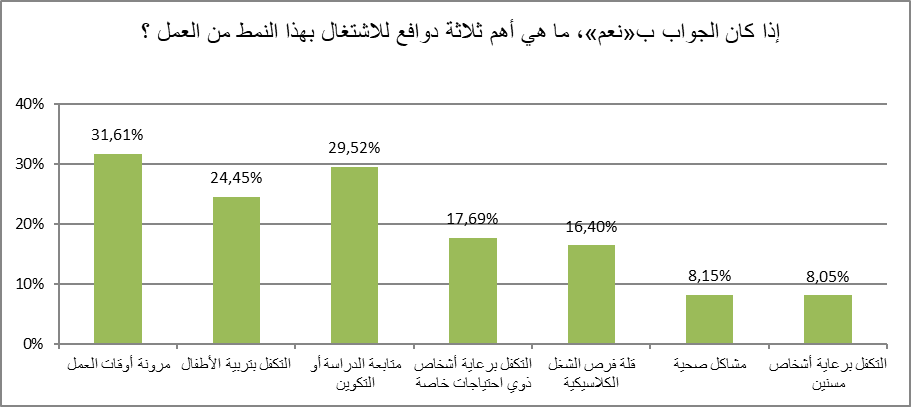
مــن٪ 24 مؤثــرا أيضــا فــي هــذا االختيــار، حيــث أكــدًوُتُعتبــر األعبــاء المرتبطــة بتربيــة األطفــال، عــامًال المشـاركات والمشـاركين أنهـم لجـؤوا إلـى هـذه األنمـاط مـن التشـغيل سـعيًاً لتحقيـق تـوازن أفضـل بيـن حياتهـم المهنيـة والتزاماتهـم األسـرية، ممـا يبـرز الـدور الـذي تلعبـه أنمـاط التشـغيل هـذه فـي توفيـر مرونـة أكبـر.للوالديـن

كذلـك، ُتُعـد رعايـة األشـخاص ذوي االحتياجـات الخاصـة مـن العوامـل المحفـزة العتمـاد هـذه األنمـاط، حيـث مـن المسـتجوبين بأنهـم اختاروهـا لهـذا السـبب، بينمـا بلغـت نسـبة الذيـن أشـاروا إلـى رعايـة كبـار٪ 18 أفـاد.. ويعكـس هـذا التوجـه السـعي إلـى تحقيـق تـوازن بيـن الحيـاة الخاصـة والحيـاة المهنيـة٪ 8 السـن

المشـاركات والمشـاركين بـأن محدوديـة الفـرص المتوفـرة فـي سـوق الشـغل التقليـدي مـن٪16 وأخيـرا، أشـار.دفعتهـم إلـى اللجـوء إلـى هـذه األنمـاط مـن التشـغيل

30

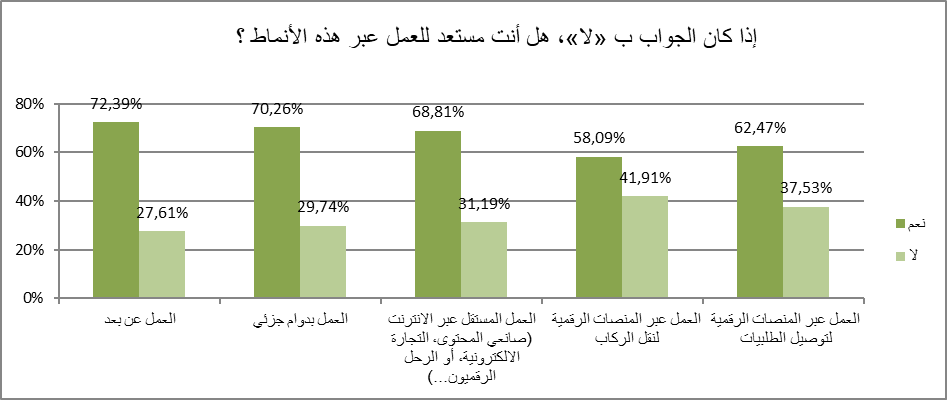
حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**



**: الدوافع الرئيسية الختيار هذه األنماط6 الرسم البياني رقم**

مـن المشـاركات والمشـاركين الذيـن لـم يسـبق لهـم٪ 70 فـي مـا يخـص أنمـاط التشـغيل المشـار إليهـا، عبـّر العمـل وفـق هـذه األشـكال عـن اسـتعدادهم للنظـر فـي هـذه الخيـارات، مـا يعكـس االنفتـاح المتزايـد علـى هـذه فـي مقدمـة األنمـاط األكثـر تفضـيال وجاذبيـة، إذ أفـاد األشـكال الحديثـة مـن التشـغيل. ويأتـي العمـل عـن ُبُعـد باسـتعدادهم العتمـاده. كمـا يحظـى كل مـن العمـل المسـتقل عبـر األنترنيـت والعمـل بـدوام٪ 72 أكثـر مـن. ــعن اــستعدادهم لــخوض إــحدى هاتــين التجربتــين٪ 70 جزئـي باهتمـام واسـع، حيـث عبـر قرابـة

فـي المقابـل، ال يحظـى العمـل عبـر المنصـات الرقميـة، وخصوصـا فـي مجـاالت مثـل النقـل والتوصيـل، بنفـس الجاذبيـة. فرغـم أن أكثـر مـن نصـف المسـتجوبين أبـدوا اسـتعدادهم للنظـر فـي هـذا الخيـار، إال أن نسـبة المتردديـن أو المتحفظيـن تظـل مرتفعـة نسـبيا، وهـو مـا قـد ُيُعـزى إلـى ظـروف العمـل المرتبطـة بهـذا النـوع.مـن الوظائـف وهشاشـتها



**: استعداد األفراد لالشتغال وفق هذه األنماط7 البياني رقم الرسم**

31

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

حيــث تظــل .ظهــر الرســم البيانــي التالــي التحديــات الهيكليــة المرتبطــة باألشــكال الالنمطيــة للتشــغيلُوُي .مـن أبـرز اإلشـكاليات المطروحـة قضايـا الحمايـة االجتماعيـة والقانونيـة وضمـان حقـوق العـامالت والعامليـن مـن٪ 43 وتأتـي مسـألة احتـرام الحيـاة الخاصـة وحقـوق األفـراد فـي مقدمـة هـذه اإلشـكاالت، إذ اعتبرهـا المسـتجوبين تحديـا أساسـيا، السـيما بالنسـبة لمـن يشـتغلون عـن ُبُعـد أو عبـر المنصـات الرقميـة، إذ يجـد.الكثيـر منهـم صعوبـة فـي الفصـل بيـن الحيـاة المهنيـة والحيـاة الشـخصية

مـن٪ 29 كمـا يغيـب عـن الكثيـر مـن هـذه األنمـاط التغطيـة االجتماعيـة، مـا يشـّكّل تحديـا حقيقيـا، إذ أفـاد المسـتجوبين بـأن هـذا العامـل يؤثـر بشـكل كبيـر علـى جميـع األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل، مـع تأثيـر أكثـر حـدة علـى المسـتقلين والعامليـن عبـر المنصـات الرقميـة، الذيـن غالبـا مـا ُيُحرمـون مـن الحمايـة االجتماعيـة أو التأميـن ضـد المـرض وحـوادث الشـغل. وال ُيُسـتثنى العاملـون بـدوام جزئـي مـن هـذا اإلشـكال، إذ يعانـون.مـن تقليـص حقوقهـم فـي التغطيـة االجتماعيـة

مــن المشــاركات٪ 23 مــن جهــة أخــرى، ُيعــد ضعــف التنظيــم والتمثيــل النقابــي تحديــا رئيســيا فــي نظــر والمشـاركين، ال سـيما بالنسـبة للعامليـن فـي المنصـات الرقميـة أو لحسـابهم الخـاص، إذ غالبـا مـا يشـتغلون.فـي بيئـة معزولـة، بعيـدا عـن النقابـات والجمعيـات المهنيـة التـي تعنـى بحمايـة حقوقهـم والدفـاع عـن مطالبهـم

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ﻓﻲ ﻧظرﻛم، ﻣﺎ ھﻲ أﻛﺑر اﻟﺗﺣدﯾﺎت اﻟﺗﻲ ﺗﻔرزھﺎ اﻟﻌﻼﻗﺎت اﻟﻣﮭﻧﯾﺔ ﻟﮭذه اﻷﺷﻛﺎل اﻟﻼﻧﻣطﯾﺔ ﻟﻠﺗﺷﻐﯾل؟   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 50%  40%  30%  20%  10%  0% | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 43,12% | | | | | | 29,36% | | | | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 25,02% | 23,08% | 25,76% | | | | | | |  | | | | | |  | | | | | | | | | | | ﻏﯾﺎب ظروف ﻋﻣل ﻣﻼﺋﻣﺔ | ﻋدم ﺗوﻓر اﻟﺣﻣﺎﯾﺔ اﻻﺟﺗﻣﺎﻋﯾﺔ | اﺣﺗرام اﻟﺣﯾﺎة اﻟﺧﺎﺻﺔ ﻟﻠﻌﺎﻣل وﺣﻘوﻗﮫ اﻟﻔردﯾﺔ | اﻟﺗﻧظﯾم و اﻟﺗﻣﺛﯾل اﻟﻧﻘﺎﺑﻲ | ﻏﯾﺎب اﻟﺗﺄطﯾر اﻟﻘﺎﻧوﻧﻲ | |

**تطرحها األشكال الالنمطية للتشغيل : الصعوبات الرئيسية التي8 الرسم البياني رقم**

فـي مـا يتعلـق بااليجابيـات المرتبطـة باألشـكال الالنمطيـة للتشـغيل، تأتـي المرونـة واالسـتقاللية فـي المقدمـة )، خاصـة فـي العمـل عـن ُبُعـد، والعمـل بـدوام جزئـي، والعمـل المسـتقل عبـر األنترنيـت. حيـث تمنـح٪ 36( هـذه األنمـاط للعامليـن حريـة أكبـر فـي إدارة أوقاتهـم، وهـو أمـر بالـغ األهميـة لألشـخاص الذيـن يتحملـون مسـؤوليات شـخصية أو أسـرية متعـددة. ورغـم أن العـامالت والعامليـن فـي المنصـات الرقميـة يتمتعـون أيًضً ـا بدرجـة مـن المرونـة، إال أن اسـتقالليتهم تظـل محـدودة نظـًرًا للقيـود التـي تفرضهـا الخوارزميـات والتقلبـات.المسـتمرة فـي الطلـب

32

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

)، حيـث٪ 34( عالوة علـى ذلـك، يسـاهم ظهـور هـذه األشـكال الالنمطيـة للتشـغيل فـي خلـق فـرص شـغل جديـدة اإللكترونيـة، العمل بوضـوح فـي العمـل المسـتقل عبـر األنترنيـت، (مثـل صناعـة المحتوى، التجـارة يتجسـد ذلـك األسـواق العالميـة. كمـا توفـر المنصـات للحسـاب الشـخصي)، الـذي يتيـح للعـامالت والعامليـن الولـوج إلـى الرقميـة (النقـل والتوصيـل) فـرص عمـل جديـدة، السـيما بالنسـبة للذيـن يواجهـون صعوبـة فـي العثـور علـى.دائـم أو قـار شـغل

)، إلـى جانـب تحسـين الراحـة النفسـية٪ 34( مـن جهـة أخـرى، ُيُعـّدّ تجنـب التنقـل والتكاليـف المرتبطـة بـه ،)٪ 33( والتوفيـق بيـن الحيـاة المهنيـة واألسـرية، مـن أبـرز الجوانـب اإليجابيـة التـي أشـار إليهـا المشـاركون ،حيـث يتيـح نمـط العمـل عـن ُبُعـد إمكانيـة توفيـر نفقـات النقـل وتقليـل اإلرهـاق الناتـج عـن التنقـل. ومـع ذلـك تظـل هـذه الميـزة أقـل أهميـة بالنسـبة للعـامالت والعامليـن فـي المنصـات الرقميـة (النقـل والتوصيـل)، إذ.تعتمـد طبيعـة عملهـم أساسـا علـى التنــقل

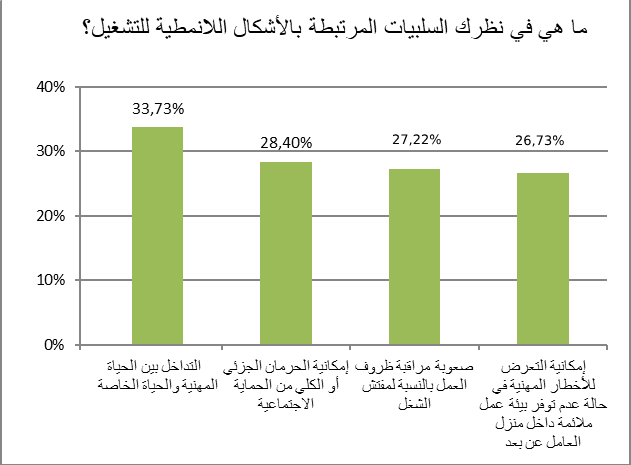
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ﻣﺎ ھﻲ ﻓﻲ ﻧظرك اﻹﯾﺟﺎﺑﯾﺎت اﻟﻣرﺗﺑطﺔ ﺑﺎﻷﺷﻛﺎل اﻟﻼﻧﻣطﯾﺔ ﻟﻠﺗﺷﻐﯾل ؟   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 40% 30% 20% 10% 0% | 36,31% 34,50%   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | 34,20% | 32,90% | | | | | | | | |  |  | | --- | --- | | 25,18% | 24,57% | | | | | | | |  | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | اﻟﻣروﻧﺔ ﻓﻲ اﻟﻌﻣل واﻟﺗﻣﺗﻊ ﺑﺎﻻﺳﺗﻘﻼﻟﯾﺔ واﻟﺣرﯾﺔ | ﺧﻠق ﻓرص ﺷﻐل ﺟدﯾدة ﺗﻔﺎدي اﻟﺗﻧﻘل وﻣﺻﺎرﯾﻔﮫ | اﻟراﺣﺔ اﻟﻧﻔﺳﯾﺔ  واﻻﺷﺗﻌﺎل ﻓﻲ ﺑﯾﺋﺔ ﻋﻣل ﻋﺎﺋﻠﯾﺔ | اﻟوﻗﺎﯾﺔ ﻣن اﻻﻛﺗظﺎظ ﻓﻲ اﻟطرﻗﺎت | ﺗﻘﻠﯾص اﺳﺗﮭﻼك اﻟطﺎﻗﺔ وﺗﺧﻔﯾض ﻧﺳﺑﺔ اﻟﺗﻠوث | |

**: االيجابيات المرتبطة باألشكال الالنمطية للتشغيل9 الرسم البياني رقم**

إال أن هـذه األنمـاط تنطـوي أيضـا علـى مخاطـر تتعلـق ،علـى الرغـم مـن مزاياهـا فـي توفيـر المرونـة والفـرص الكامـل مـن الحمايـة )، واحتماليـة الحرمـان الجزئـي أو٪ 34( بيـن الحيـاة المهنيـة والحيـاة الشـخصية بالتداخـل.)٪ 27( والسالمـة فـي بيئـة العمـل )،إلـى جانـب قضايـا تتعلـق بالصحـة٪ 28( االجتماعيـة

33

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي



**: السلبيات المرتبطة باألشكال الالنمطية للتشغيل10 الرسم البياني رقم**

**: المبادرات الوطنية لمواكبة التحول الرقمي وخلق فرص الشغل4 الملحق رقم**

**الحكومي المكلف باالنتقال الرقمي وإصالح اإلدارة القطاع**

باالنتقـال الرقمـي وإصالح اإلدارة، فـي إطـار االسـتراتيجية الوطنيـة «المغـرب أطلـق القطـاع الحكومـي المكلـف برنامـج تعزيـز الكفـاءات »، مجموعـة مـن البرامـج لتنميـة وتطويـر المواهـب الرقميـة، مـن أهمهـا2030 الرقمـي وزارة التعليــم العالــي والبحــث العلمــي واالبتــكار. يهــدف هــذا بشــراكة مــع2027 الرقميــة فــي أفــق ســنة خريـج سـنويا22500 إلـى 8000 رفـع عـدد الخريجيـن مـن الجامعـات فـي مجـال الرقمنـة مـن البرنامـج إلـى وفـي مختلـف التخصصـات: تحليـل البيانـات والتكنولوجيـا49أسالك التكويـن فـي مختلـف2027 فـي أفـق سـنة144 الرقميـة واألمـن السـبرياني والبرمجيـات والـذكاء االصطناعـي وغيرهـا. فـي نفـس اإلطـار تـم إطالق جامعــة عموميــة عبــر جهــات المملكــة خالل الســنة12 مســلكا جديــدا، فــي مجــال الرقمنــة علــى مســتوى.2024/2023 الجامعيــة

**القطاع الحكومي المكلف بالصناعة والتجارة**

االنتظـارات المتغيـرة للمسـتهلكين، أطلـق القطـاع الحكومـي المكلـف مـن أجـل مواكبـة التحـول الرقمـي وتلبيـة ،جامعـة محمـد السـادس متعـددة التخصصـات التقنيـة والمكتـب الشـريف للفوسـفاط بالتجـارة، بشـراكة مـع . وتهــدف هــذه المنصــة إلــى مواكبــة حاملــي المشــاريع2022 ســنة50وطنيــة لرقمنــة قطــاع التجــارة منصــة .لتطويـر حلـول رقميـة إلنشـاء مشـاريع مبتكـرة فـي مــجال التــجارة

المتاحـة للمسـتهلكين والتجـار المغاربـة فـي تطويـر وعالوة علـى ذلـك، تسـاهم المنصـات والتطبيقـات الرقميـة شـاملة كافـة الجوانـب مثـل التسـويق الرقمـي، وطـرق الدفـع، والخدمـات ،التجـارة اإللكترونيـة فـي المغـرب مقاولـة مغربيـة ناشـئة تقـدم23ً الـذي يدعـم حاليـًاSTART فـي هـذا السـياق، تـم إطالق برنامـج .اللوجسـتيكية

مهندسين- ماستر- الديبلوم الجامعي في التكنولوجيا- إجازة- 49

50 - MRTB: Moroccan Retail Tech Builder

34

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

لتســريع نمــو المقــاوالت الناشــئة بالشــراكة مــعSCALE وبرنامــج ،حلــوًالً تكنولوجيــة مبتكــرة لقطــاع التجــارة .المسـتويين اإلقليمـي والعالمـي مقـاوالت مغربيـة ناشـئة لتسـريع نموهـا علـى6 حيـث يتـم دعـم ،Plug & Playوباإلضافـة إلـى ذلـك، عقـدت الـوزارة عـددا مـن الــشراكات االــستراتيجية لدــعم تنمــية التــجارة، بــما ــفي ذــلك

توقيـع ثـاث اتفاقيـات شـراكة مـع رواد التجـارة اإللكترونيـة فـي المغـرب (جوميـا، غلوفـو، أفيتـو) لدعـم• رقمنـة التجـارة فـي بالدنـا، وخاصـة صغـار التجـار بشـراكة مـع غـرف التجـارة والصناعـة والخدمـات مـن خـال توفيـر برامـج لتكويـن التجـار فـي أساسـيات التجـارة اإللكترونيـة الكتسـاب المهـارات الرقميـة التـي تسـاعدهم فـي دخـول مجـال البيـع عبـر اإلنترنـت واسـتخدام المنصـات الرقميـة، حيـث تـم تكويـن مـا يفـوق ؛ إلـى جانـب إدمـاج2024 تاجـر بحلـول نهايـة سـنة500 تاجـر حتـى اآلن فـي أفـق أن يتـم تكويـن100 عـن تاجـر، مـن قطاعـات تجاريـة متنوعـة، فـي هـذه المنصـات؛1000

توقيـع اتفاقيـة شـراكة مـع المؤسسـة المغربيـة للثقافـة الماليـة بالتعـاون مـع غـرف التجـارة والصناعـة• والخدمـات لتعزيـز اسـتخدام الدفـع عبـر الهاتـف المحمـول فـي إطـار االسـتراتيجية الوطنيـة للشـمول المالـي، وذلـك بهـدف تكويـن التجـار فـي مجـال اسـتعمال التكنولوجيـات الماليـة. إضافـة إلـى ذلـك، تـم تنظيــم دورات توعويــة بشــراكة مــع بنــك المغــرب والمجموعــة المغربيــة للدفــع عبــر الهاتــف المحمــول.)GP2M(

**والصناعة التقليدية واالقتصاد االجتماعي والتضامني القطاع الحكومي المكلف بالسياحة**

اتخــذ القطــاع الحكومــي المكلــف بالســياحة والصناعــة التقليديــة واالقتصــاد االجتماعــي والتضامنــي عــددًاً مــن ،اإلجـراءات لتعزيـز القـدرة التنافسـية للقطـاع ودعـم الصنـاع التقليدييـن والتعاونيـات ومقـاوالت الصناعـة التقليديـة مــن خالل إطالق مبــادرات للتكويــن فــي مجــاالت التســويق والبيــع واســتخدام األدوات الرقميــة وشــبكات التواصــل.االجتماعــي لتســويق المنتجــات وبيعهــا

ويقــوم القطــاع حاليــًاً بإبــرام العديــد مــن الشــراكات مــع منصــات تتيــح للصنــاع التقليدييــن الوصــول المباشــر إلــى .المسـتهلكين، وهو مـا يعـزز اسـتقالليتهم بإزالـة الوسـطاء ويمنحهـم مجـاال أكبـر للتحكـم فـي تسـويق منتجاتهـم وبيعهـا وفـي هـذا الصـدد، تـم إحـداث منصـة «أنـو» للتجـارة اإللكترونيـة التـي يديرهـا صنـاع تقليديـون فـي إطـار تعاونيـة خدماتيـة، وتحتـوي هـذه المنصـة علـى «متجـر افتراضـي» مفتـوح أمـام الزبائـن حـول العالـم، يتيـح لهـؤالء الصنـاع إنشـاء وإدارة متاجرهـم اإللكترونيـة الخاصـة، مـع توفيـر ضمانـات للدفـع اآلمـن والشـفاف. وُتُعـد هـذه المنصـة أداة مبتكـرة لدعـم الصناعـة التقليديـة المغربيـة، مـن خالل اسـتخدام التكنولوجيـا الرقميـة إليجـاد فـرص اقتصاديـة مسـتدامة.ومنصــفة للصــناع التقليديــين المغارــبة

35

رأي املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي

36

حتديات جديدة وفرص ناشئة**:األشكال الالمنطية للتشغيل والعالقات املهنية**

37

املجلس االقتصادي واالجتماعي والبيئي



www.cese.ma