

# SOLiD

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

دراسة نهائية

جودة العمالة والعمالة الناقصة

الوظائف المؤقتة وأنتقال التوظيف الجديدة

[www.medsocialdialogue.org](http://www.medsocialdialogue.org)



This project is co-funded by  
the European Union

A project  
implemented by





دراسة نهائية

جودة العمالة والعمالة الناقصة

الوظائف المؤقتة وأشكال التوظيف الجديدة

إعداد: د. محمد طارق

أستاذ القانون بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - المحمدية

صيغة يونيو 2018



## تقديم

يأتي إعداد دراسة حول جودة العمالة والعمالة الناقصة والوظائف المؤقتة وأشكال التوظيف الجديدة في سياق، برنامج SOLiD وعبر الأنشطة المنسقة من طرف ISCOS بشراكة مع المركزيات النقابية العضو في العضو في الاتحاد العربي للنقابات ( الاتحاد المغربي للشغل / الكونفدرالية الديمقراطية للشغل / الاتحاد العام للشغالين بالمغرب)، وبعد تنظيم دورتين تكوينيتين، حول مواضيع ذات صلة بالدراسة، وتنشيط أكثر من 4 لقاءات للمواكبة والتتبع (2017 / 2018)، مع قيادات واطر المركزيات النقابية الشريكة في البرنامج والتي كانت في مستوى العمل الجاد والهادف خدمة لقضايا الطبقة العاملة والوطن.

حيث تم انجاز الدراسة عبر اعتماد منهجية تشاركية بدأ بالاتفاق على منهجية العمل ومداور الدراسة مع قيادات واطر المركزيات النقابية المشاركة في البرنامج بتاريخ 14 دجنبر 2017، وبعد إشراك المركزيات النقابية في مناقشة مختلف مراحل الإعداد، وصولا إلى تقديم مسودة الدراسة ومناقشتها واعتمادها بتاريخ 20 ابريل 2018.

وتهدف الدراسة حول موضوع جودة العمالة والعمالة الناقصة والوظائف المؤقتة وأشكال التوظيف الجديدة بالأساس إلى :

- استعراض وتقاسم وتحليل الإطار القانوني الدولي والوطني المنظم للموضوع المشمولة بالدراسة؛
- تقاسم وتشارك المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالدراسة، بهدف الامتلاك المشترك للفاعلين في الحركة النقابية المغربية للمنطلقات والعناصر المفاهيمية اللازمة للترافع حول قضايا الطبقة العاملة؛
- تشخيص للواقع الاقتصادي الدولة والمغربي المتسم بعولمة علاقات الإنتاج وما يترتب من آثار (ايجابية / سلبية ) على المعيش اليومي للعاملات والعمال وعلى ادوار الحركة النقابية الوطنية والدولية عموما؛
- توفير المعطيات والمؤشرات العلمية وعناصر التحليل، المرتبطة بموضوع الدراسة، لفائدة القيادات والأطر النقابية، لتوظيفها في عملهم النضالي اليومي وتعزيز وتقوية مرافعاتهم ومذكراتهم المطلبية؛
- تقديم عناصر مقترحات وأفكار بديلة لتطوير الفعل النضالي النقابي المغربي والمرتبب بقضايا الحركة العمالية العالمية وتحدياتها المستقبلية في علاقة بمواضيع الدراسة.
- تجميع للخلاصات والتوصيات والمذكرات المنجزة خلال لقاءات التتبع مع القيادات والأطر النقابية حول المواضيع ذات الصلة بالدراسة.

تتمحور الدراسة حول موضوع جودة العمالة والعمالة الناقصة والوظائف المؤقتة وأشكال التوظيف الجديدة من خلال 3 كتب رئيسية أو دراسات فرعية:

- ❑ الكتاب الأول: جودة العمل والعمالة الناقصة
- ❑ الكتاب الثاني: الوظائف المؤقتة
- ❑ الكتاب الثالث: أشكال التوظيف الجديدة

## الكتاب الأول:

### جودة العمل والعمالة الناقصة

#### تقديم

تعتبر الأشكال غير المعيارية للعمالة ليست جديدة، لكنها أصبحت سمة أكثر انتشاراً في أسواق العمل المعاصرة، حيث يظهر أن العالم أصبح في حاجة لضمان أن جميع الوظائف تتيح للعاملين فيها أرباحاً كافية ومستقرة، وإلى الحماية من المخاطر المهنية، والحماية الاجتماعية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، ومعرفة الأجراء هوية صاحب العمل، في الوقت الذي زادت البطالة في العالم من 170 مليون عاطل عام 2007 إلى زهاء 202 مليون عاطل عام 2016، منهم قرابة 75 مليون من الشباب والشباب، حيث يعيش قرابة 900 مليون عامل - عامل واحد من بين كل ثلاثة عمال- دون مستوى حد الفقر وهو دولاران يومياً، ولا يتسنى القضاء على الفقر إلا من خلال فرص عمل مستقرة بأجر جيد، وثمة حاجة إلى 470 مليون فرصة عمل عالمياً لصالح الداخلين حديثاً إلى سوق العمل في الفترة بين عامي 2016 و 2030، وهناك 20.9 مليون شخص يعملون قسراً من بينهم 5.5 مليون من الأطفال، ونسبة تتراوح ما بين 5 و15 في المائة تقريباً من العاملين منهم في سلاسل التوريد، ويرتفع هذا العدد بشكل كبير إذا ما أخذت سلاسل التوريد الداخلية أيضاً في الحسبان، تتعرض أدنى درجات سلم الاقتصاد غير الرسمي، بصفة خاصة، لخطر حدوث أسوأ أشكال عمل الأطفال، حيث أن 85 مليون طفل بالقيم المطلقة عدد الأطفال الذين يشتغلون بأعمال خطيرة تعرض صحتهم وسلامتهم ونموهم المعنوي مباشرة للخطر واعتُبر أنها تقوم مقام أسوأ أشكال عمل الأطفال، وعلى الرغم من أنه يصعب الحصول على بيانات موثوقة عن تلك القطاعات التي يزيد فيها احتمال استخدام مثل هذا النوع من العمل، فقد تبين وجود حالات من أسوأ أشكال عمل الأطفال في القطاعات المقابلة للقطاعات التي يرتفع فيها خطر وقوع أشكال الرق المعاصرة في سلاسل التوريد، بما فيها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> تقرير المقررة الخاصة (أورميلا بهولا) المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تحت عنوان " تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية" مقدم إلى مجلس حقوق الإنسان في الدورة الثلاثون، بتاريخ 8 يوليو 2015، المنشور تحت رقم A/ HRC/ 35/30، الفقرة رقم 22.

## أولاً: مفاهيم ذات الصلة بسوق العمل والقوة العاملة

### 1. سوق العمل:

لقد أكدت الأدبيات الاقتصادية على إن ( ادم سميث) أن العمل هو مصدر الثروة وأن زيادة الثروة تتوقف على زيادة الإنتاجية، والعمل بمعناه الاقتصادي(يشمل كافة الجهود الفكرية والعظمية التي يبذلها الإنسان لإنتاج السلع الاقتصادية والخدمات بصورة اختيارية ويشترط في العمل أن يكون بشريا، وأن هذه الجهود يجب أن تكون اختيارية وليست قهريّة أو إجبارية ويعد أحد عناصر الإنتاج المهمة وهي(الأرض، العمل، رأس المال، التنظيم) وأن عائد العمل هو الأجر<sup>2</sup>، واتخذت الأجور أشكال مختلفة عبر المدارس الاقتصادية وكانت محطة جدل مهمة انعكست في تبني العالم أنظمة اقتصادية رأسمالية أو اشتراكية، ويتوقف حجم القوى العاملة على حجم السكان وبنية المجتمع، وهم جميعا مستهلكون وأن قسما قليلا منهم يمارسون العملية الإنتاجية الأمر الذي يتطلب معرفة حجم هذا القسم الذي يقوم بالعمل ويصنف السكان من حيث فئة العمر ثلاثة أصناف:

- الفئة الأولى: السكان التي تقل أعمارهم عن 20 عاما؛
- الفئة الثانية: السكان التي تزيد أعمارهم عن 60 عاما؛
- الفئة الثالثة: السكان التي تتراوح أعمارهم بين 20 و60 عاما.

إن الفئة الأخيرة هي النشطة اقتصاديا و تلعب دورا أساسيا في العملية الإنتاجية داخل المجتمع ومسئولة عن إعالة الفئات الأخرى لذلك اصطلح على تسميتها بالقوى المنتجة، حيث أن إنتاجية العمل تعتمد على البيئة التي يعيش فيها العامل والخبرة العلمية للعامل وظروف العمل وعدد ساعاته، فضلا عن الحوافز المعنوية والمادية التي تحفز العامل على زيادة الإنتاج، وتتكون السوق كما هو معروف من لقاء جانبي العرض والطلب والتي يتم بموجبهما تحديد كميات كل منهما والأجور المقابلة كما يتم فيها توزيع الموارد العمل على مختلف القطاعات الاقتصادية<sup>3</sup>.

### 2. الطلب على العمل:

هو احد جانبي سوق العمل ويشترى أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين، ويتميز الطلب على العمل بأنه طلب مشتق أي طلب العمل ليس من أجل الاستهلاك وإنما لإنتاج سلع وخدمات أخرى، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل متعددة أهمها مستويات الأجور الحقيقية والطلب على المنتج وأسعار المنتج.

<sup>2</sup>حسين عمر، مبادئ المعرفة الاقتصادية، منشور ذات السلاسل، الطبعة الأولى، الكويت 1989، ص 81.

<sup>3</sup>مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن عمان، الطبعة الأولى 2008، ص 121.

### 3. عرض العمل:

يقصد به عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروف فعلاً أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو مرادف لاصطلاح القوى العاملة وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين 15 - 60 سنة، ويتكون عرض العمل من أصحاب العمل الذين يديرون نشاطا اقتصاديا معيناً لحسابهم ويشغلون الآخرين تحت إدارتهم إضافة إلى العاملون والأجراء والعمال العائليون ويتأثر عرض العمل في حجم السكان وساعات العمل وحرية اختيار العمل والتركيبة النوعية للسكان فضلاً عن الهجرة والنزوح<sup>4</sup>، وبالتالي فإن توازن العرض والطلب يجريان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد الكميات المعروضة والمطلوبة والأجر الذي يرافق تلك الكمية.

### ثانياً: مفاهيم ذات الصلة بالعمالة الكاملة والناقصة

#### 1. مفهوم العمالة:

العمالة كمفهوم فهي تعبر عن مجموعة من التعاريف المترادفة :

- العمالة : تشغيل أو توظيف الموارد الاقتصادية في العملية الإنتاجية.
- التوظيف: شراء أحد الأفراد أو إحدى الشركات لرأسمال قديم أو جديد، كما نسمع الحديث يجري أيضاً عن التوظيف في العقارات وفي الآلات / المقصود بالتوظيف هو: (اشترائك عوامل الإنتاج في العمليات الإنتاجية).
- التشغيل: عملية إلحاق العمال بالوظائف المخصصة لهم بالمنشأة، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبرتهم. ويعني هذا من وجهة نظر مكاتب التوظيف عملية إلحاق العامل العاطل بالعمل المناسب.
- الاستخدام: في معناه المتداول (الحصول على عمل مأجور، فالشخص الذي يفقد عمله يقع في البطالة)، كما يعني (تشغيل الأفراد في إنجاز الأعمال والمهمات التي تستهدف تكوين الأموال والثروات القادرة على سد وإشباع حاجات المستهلكين).

من ذلك كله يتضح أن العمالة والتوظيف والتشغيل والاستخدام هي من المترادفات، وتعني مفهوماً واحداً، يدور حول معنى واحد هو: ((كون الشخص مستخدماً في عمل منتظم يتلقى عنه أجراً))<sup>5</sup>.

#### 2. العمالة الكاملة:

هناك تعريفات عديدة للعمالة الكاملة، منها على سبيل المثال:

<sup>4</sup>كريم مهدي الحساوي، مبادئ علم الاقتصاد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مكتبة السنهوري، بغداد طبعة 2012، ص124.

<sup>5</sup> قياس السكان النشيطين اقتصادياً والخصائص ذات الصلة بتعداد السكان : دليل ، منشورات الأمم المتحدة ومكتب العمل الدولي، دراسات في الطرق، السلسلة واو، العدد 102، نيويورك 2011، ص 14.

- 1- وجود عدد من الوظائف الخالية أكبر من عدد العمال المتعطلين، وذلك على وجه الدوام؛
- 2- أن كل شخص يحتاج إلى عمل حسب الأجور السائدة، وفي الأوقات المقررة، سوف يجد هذا العمل دون أن يلقى صعوبة كبيرة؛
- 3- الحالة التي يتساوى عندها عدد الأعمال الشاغرة مع عدد العمال العاطلين، وأن تكون الأعمال المتوافرة أعمالاً منتجة بقدر الإمكان؛
- 4- الحالة التي تصبح فيها مرونة عرض المنتجات في الاقتصاد الوطني بالنسبة لما يحدث في حجم الطلب الفعلي صفرًا؛

يتضح أن العمالة الكاملة تعني: (الحالة التي يصل فيها الاقتصاد الوطني إلى الحد الأقصى من الإنتاج الذي تنتجه عوامل الإنتاج المتاحة).

### 3. العمالة الناقصة:

تتألف بصورة ظاهرة من جميع الأشخاص الذين يعملون بأجر أو للحساب الخاص، سواء كانوا موجودين في العمل أم لا، ممن يعملون بصورة غير طوعية لساعات أقل من الساعات المقررة للعمل، وكانوا يبحثون عن عمل إضافي ومحتاجين له خلال الفترة المرجعية وقد اعتمد التصنيف الدولي لحالة العمالة<sup>6</sup>، وبالتالي يشترط في العمالة الناقصة توفر:

- الطابع غير الطوعي في العمل لساعات أقل من المقرر.
- البحث عن عمل إضافي وكون الباحث عن عمل متاح له.

العمالة الناقصة من حيث الوقت هم جميع الأشخاص المشتغلين، الذين يستوفون المعايير الثلاث التالية:

1. الأشخاص اللذين لديهم الرغبة في العمل لساعات إضافية وهم الأشخاص الذين يرغبون في وظيفة ثانية ( أو أكثر من وظيفة) إضافة إلى عملهم الحالي ( أو وظائفهم الحالية) لزيادة مجموع ساعات عملهم، أو الذين يرغبون في تغيير وظائفهم الحالية بوظيفة ( أو وظائف) أخرى من أجل زيادة ساعات عملهم، أو في زيادة ساعات العمل في أي من وظائفهم الحالية، أو أي مجموعة من هذه الخيارات، ومن أجل بيان مدى تحقق الرغبة في عمل ساعات إضافية في شكل عمل له قيمة في الظروف الوطنية.

2. الأشخاص الجاهزون للعمل لساعات إضافية، تعني الأشخاص الذين لديهم استعداد في فترة لاحقة معينة للعمل لساعات إضافية إذا أتاحت لهم الفرصة لهذا العمل الإضافي، وينبغي اختيار الفترة اللاحقة التي تستخدم في تحديد استعداد العامل للعمل لساعات إضافية في ضوء للظروف الوطنية، وأن تشمل الفترة التي تنقضي عادة بين ترك العامل عمله وإلتحاقه بعمل آخر.

<sup>6</sup>تصنيف عام 1993 من خلال قرار للمؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات العمالية المعقود في كانون الثاني/يناير 1993.

3 . الأشخاص الذين عملوا مدة من الوقت أقل من العتبة المقررة، وهم الأشخاص الذين تقل الساعات التي عملوها فعلا في جميع الوظائف أثناء الفترة المرجعية، عن عتبة يتم اختيارها وفقا للظروف في البلد، ويمكن تحديد هذه العتبة بالحد الفاصل بين العمل كامل الوقت والعمل لجزء من الوقت<sup>7</sup>.

المحور الثاني: الإطار المعياري الدولي والإقليمي لجودة العمل والعمالة الناقصة

أولا: جودة العمل والعمالة الناقصة في المرجعيات الدولية لحقوق الإنسان:

يمكن الوقوف على مجموعة من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرجعية الدولية لحقوق الإنسان والتي تنظم في فصولها موضوع جودة العمل والعمالة الناقصة، ليس باعتباره موضوعة رئيسية بل باعتباره موضوعة فرعية من مواضيع حقوق الإنسان، وذلك من خلال :

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>8</sup> (المادة 4): " لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقائق بجميع صورهما".
- ✓ على الرغم من أن أياً من الصكين لا يتضمن تعريفاً للاسترقاق أو الاستعباد".
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية<sup>9</sup> (المادة 8): " لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرقائق بجميع صورهما / لا يجوز إخضاع أحد للعبودية / لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي..".
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>10</sup> (المادة 10(3)): " وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الأضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضا أن تفرض حدودا دنيا للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه".
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال وأفراد أسرهم<sup>11</sup> (الفقرة 1 و2 من المادة 11) : " 1. لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد / 2. لا يلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسرا".

<sup>7</sup> قياس السكان النشيطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة بتعداد السكان : دليل ، منشورات الأمم المتحدة ومكتب العمل الدولي، دراسات في الطرق، السلسلة واو، العدد 102، نيويورك 2011، ص 14.

<sup>8</sup> اعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم .

<sup>9</sup> اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 ودخلت حيز النفاذ من 23 مارس 1976.

<sup>10</sup> اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 ودخلت حيز النفاذ من 3 يناير 1976.

<sup>11</sup> اعتمدت بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.



▪ اتفاقية حقوق الطفل<sup>12</sup> لسنة 1990 (المادة 32) : " 1- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

2- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

(أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للاتحاق بعمل؛

(ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه؛

(ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة بفعالية".

▪ الاتفاقية الخاصة بالرق إلى العمل القسري<sup>13</sup> ( المادة 5 ) : " يعترف الأطراف السامون المتعاقدون بأن اللجوء إلي العمل القسري أو عمل السخرة يمكن أن يفضي إلي نتائج خطيرة، ويتعهدون، كل منهم في ما يخص الأقاليم الموضوعة تحت سيادته أو ولايته أو حمايته أو سلطانه أو وصايته، باتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلي ظروف تماثل ظروف الرق.

وقد اتفق علي ما يلي:

1. رهنا بالأحكام الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة (2) ، لا يجوز فرض العمل القسري أو عمل السخرة إلا من أجل أغراض عامة،

2. في الأقاليم التي لا يزال العمل القسري أو عمل السخرة باقيا فيها لغير الأغراض العامة، يعمل الأطراف السامون المتعاقدون علي وضع حد لهذه الممارسة تدريجيا وبالسرعة الممكنة، وبعدم اللجوء إلي نظام السخرة أو العمل القسري، ما ظل قائما، إلا علي أساس استثنائي في جميع الأحوال، ودائما لقاء أجر مناسب ودون إجبار العمال علي الرحيل عن مكان إقامتهم المعتاد،

3. تظل سلطات الإقليم المعني المركزية المختصة، في جميع الأحوال، هي المسؤولة عن اللجوء إلي العمل القسري أو عمل السخرة".

<sup>12</sup> اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989 تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990 .

<sup>13</sup> اتفاقية الرق 1926 أو المعروفة أيضا باسم اتفاقية لقمع تجارة الرقيق هي معاهدة دولية تم إنشاؤها تحت رعاية عصبة الأمم وقعت في 25 سبتمبر 1926. لأول مرة سجلت في عصبة الأمم سلسلة معاهدات في 9 مارس 1927 وفي نفس اليوم دخلت حيز التنفيذ. كان الهدف من الاتفاقية التأكيد ودفع قمع الرق وتجارة الرقيق، وقعت في جنيف يوم 25 أيلول /سبتمبر 1926 تاريخ بدء النفاذ: 9 آذار / مارس 1927.

## ثانياً: جودة العمل والعمالة الناقصة من خلال اتفاقية وتوصيات منظمة العمل الدولية

عملت منظمة العمل الدولية منذ تأسست في عام 1919 على تكريس قيم ومبادئ دستورها وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية.، وعبر تنظم مؤتمر العمل الدولي في جنيف في شهر يونيو من كل عام، الذي خلاله يتم وضع ومناقشة الاتفاقيات والتوصيات واعتمادها. وهو الهيئة المعروفة أيضاً باسم البرلمان العمل، المؤتمر أيضاً يجعل قرارات حول السياسة العامة لمنظمة العمل الدولية وبرنامج العمل والميزانية. و كل دولة عضو لديها أربعة ممثلين في المؤتمر، وهو الذي يسن الشريعة الدولية للعمل، وفي موضوع جودة العمل والعمالة الناقصة نجد أن منظمة العمل الدولية وعبر اتفاقياتها وتوصياتها قد توقفت عند :

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام 1999 (رقم 182)<sup>14</sup> المادة 3: " يشمل تعبير «أسوأ أشكال عمل الأطفال» في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة،

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية،

(ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها،

(د) الأعمال التي يرحح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي".

- اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي في عام 1930 (رقم 29)<sup>15</sup> المادة 1: "1. يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بتحريم استخدام عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صورته في أقصر فترة ممكنة. / 2. علي هدف هذا التجريم الكلي، لا يجوز اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري، خلال فترة الانتقال، إلا للأغراض العامة، وبوصفه تديباً استثنائياً، وبالشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية / 3. لدي انقضاء خمس سنوات علي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وبمناسبة قيام مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بإعداد التقرير الذي تنص عليه المادة 31 أذناه، ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكانية إلغاء عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صورته دون مهلة انتقالية إضافية، وفي أمر إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر".

<sup>14</sup> اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17 حزيران/يونيو 1999 بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000

<sup>15</sup> اعتمدت الاتفاقية في جنيف 28 يونيو 1930 ودخلت حيز التنفيذ في 1 مايو 1932.

- الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور لسنة 1949 (رقم 95)<sup>16</sup>: " يحظر على اصحاب العمل تقييد حرية العمال في التصرف في أجره الشهري بأي شكل "
- اتفاقية منظمة العمل الدولية لإلغاء العمل الجبري لعام 1957 (رقم 105)<sup>17</sup>: " حق أي فرد في ألا يُخضع للعمل القسري هو اليوم حق مكرس في عدد من الصكوك الدولية الأخرى بما فيها
- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الذي أصدرته منظمة العمل الدولية (1998) : " ينص على القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي والإلغاء الفعلي لعمل الأطفال.
- بروتوكول عام 2014 الملحق باتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930 (رقم 29)<sup>18</sup>:
  - ✓ يضع تدابير لمنع العمل القسري والقضاء عليه ويؤكد ضرورة حماية الضحايا وتيسير الوصول إلى سبل انتصاف فعالة ومناسبة، مثل التعويض.
  - ✓ كتعزيز بذل العناية الواجبة من جانب كل من القطاعين العام والخاص لمنع مخاطر العمل القسري أو الإلزامي والتصدي لها (المادة 2(ه)).
- توصية غير الملزمة رقم 203 بشأن التدابير التكميلية من أجل القضاء الفعلي على العمل القسري<sup>19</sup>:
  - ✓ تتضمن التدابير الوقائية يدعو الدول إلى تقديم التوجيه والدعم إلى أصحاب العمل والشركات لاتخاذ تدابير فعالة للتحديد والمنع والتخفيف والإبلاغ عن كيفية تصديها لمخاطر العمل القسري أو الإلزامي في عملياتها أو في منتجاتها وخدماتها أو العمليات التي قد تكون ذات صلة بها مباشرة (المادة 4(ي)).

### ثالثاً: جودة العمل والعمالة الناقصة من خلال اتفاقية منظمة العمل العربية

وهي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي ، في 12 يناير / كانون الثاني عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع منظمة العمل العربية في 8 يناير / كانون الثاني عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة ، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات، وتعمل عبر اتفاقياتها وتوصياتها بتنظيم وتأطير القانون الدولي للشغل داخل الدول العضو في جامعة الدول العربية، وقد تم معالجة موضوع جودة العمل والعمالة الناقصة من خلال اتفاقيتين دوليتين هما:

<sup>16</sup> اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 8 حزيران/يونيو 1949 بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 24 أيلول/ سبتمبر 1952.

<sup>17</sup> أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 حزيران/يونيو 1957، في دورته الأربعين تاريخ بدء النفاذ: 17 كانون الثاني/يناير 1959.

<sup>18</sup> اعتمده المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في يونيو 2004. لاتفاقية العمل الجبري لسنة 1930، مدعوماً بالتوصية 203 بشأن التدابير التكميلية من أجل القضاء الفعلي على العمل الجبري.

<sup>19</sup> اعتمدها منظمة العمل الدولية في دورتها 103، جنيف، 11 حزيران/يونيو 2014.

▪ اتفاقية العمل العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل :

- تطرقت إلى عمل الأطفال، حيث نصت على عدم جواز تشغيل الأطفال قبل سن الثانية عشرة، وفي الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة باستثناء المتدربين منهم، ومنعت تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة؛
- حددت ساعات العمل للأطفال بست ساعات يومياً كحد أقصى مع استراحة مدتها ساعة واحدة، وأوجبت إجراء الفحص الطبي للطفل قبل الالتحاق بالعمل للتأكد من لياقته للعمل، وتكرار الفحص دورياً، ومنعت تشغيله ليلاً أو تشغيله ساعات إضافية.

▪ الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث:

- عرفت الطفل بأنه ( الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء كان ذكراً أو أنثى) وحظرت عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره ، ونصت على أن أحكامها تشمل جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير المضرة بالصحة ووفق ضوابط تحددها السلطة المختصة في الدولة تراعي فيها الحد الأدنى لسن الأطفال.
- وأوجبت أن لا يتعارض عمل الأطفال مع التعليم الإلزامي وأن لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي؛
- أوجبت أن تقوم الدولة بإجراء الدراسات حول أسباب عمل الأطفال فيها، وأن تعمل على التوعية بالأضرار المحتملة لعمل الأطفال، وأن تتم في كل الأحوال مراقبة عمل الأطفال وحمايتهم صحياً وأخلاقياً والتأكد من قدرتهم ولياقتهم الصحية للمهنة التي مارسها كل منهم.
- منعت تشغيل الطفل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق قبل بلوغ سن الثامنة عشرة وعلى أن تحدد الدولة هذه الأعمال في تشريعاتها أو لوائحها.

المحور الثالث: جودة العمل والعمالة الناقصة ظاهرة دولية

أولاً: أسباب انتشار ظاهرة العمالة الناقصة بالعالم

يمكن الوقوف عند مجموعة من الأسباب الرئيسية لانتشار وتطور ظاهرة العمالة الناقصة في العالم :

1. الشمولية المفرطة والمفروضة لنموذج النمو: عبر انخراط الدول في توجهات وتوصيات المؤسسات المالية الدولية وهو ما يظهر في خضوع السياسات العمومية وتأثر القرارات الاقتصادية وانحصار الاختيارات الاجتماعية ذات الصلة بالعمل اللائق بالتوجهات المفرطة والتوصيات الليبرالية النافذة والصادرة عن المؤسسات المالية الدولية ، خصوصاً مع بداية أزمة منظومتها المالية سنة 2008، وما يسجل من ضعف مستوى الإدماج والتملك الفعلي والشمولي للعمل اللائق من طرف السلطات الحكومية، وهيمنة الرؤية التجزئية والقطاعية، واستمرار المقاربات التجريبية، وغياب آليات التكامل والالتقائية والانسجام السياسي والمؤسساتي والتنظيمي للسياسات العمومية المتصل.

الارتباط القوي لمؤشرات نمو الاقتصاد ببنية التصدير، والخاضعة لإكراهات السيطرة المالية والنقدية المتحكمة في الأسواق الدولية، وأزماتها الدورية، مما يؤثر بشكل كبير على الاقتصاديات الوطنية، ويضعف مؤشرات التنمية البشرية، ويوسع من مظاهر المشاشة والعمالة الفقيرة، وتفاقم صعوبة الحياة اللائقة والعيش المشترك، مع الشمولية المفرطة والمفروضة لنموذج النمو، القائم على قواعد الليبرالية الجديدة المتطرفة، وتكريسها لإستراتيجية كونية تعتمد صناعة المال من أجل المزيد من المال . وتوظيفها لآلية حرية المنافسة الاحتكارية، والأسواق المالية المفتوحة، والترحيل المنهجي للاستثمار والوحدات الإنتاجية وتشثيتها، وتحويل الدولة إلى آلة لحماية المال على حساب العمل، و تفكيك أدوارها ووظائفها التوازنية والعمومية...

2. تحويل العالم إلى سوق حرة :من جهة تتنافس فيه الدول على تنويع جاذبيتها للمال، وتسهيل الاستثمار، وتقديم كل التنازلات القانونية والضريبية والمؤسسية والتنظيمية. ومن جهة أخرى تتنافس فيه العمالة بقوة على الشغل المتوفر، بأقل كلفة اجتماعية ممكنة. مما يوسع من دائرة نمو المال غير المنتج (المردودية المالية )، ويقلص من حجم العمل المنتج ،عبر استعمال آلية الترحال المكثف للأماكن الأكثر ليونة والأكثر إضرارا بمصالح وحقوق الطبقة العاملة و الأكثر تساهلا على الصعيد الاقتصادي والمالي والاجتماعي والبيئي. حيث أتاحت العولمة للشركات فرصاً لم يسبق لها مثيل لتوسيع نطاق عملياتها عبر الحدود الوطنية، بما في ذلك في البلدان النامية، بغية الحصول على أرخص المنتجات وتحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح<sup>20</sup>.

3. انبعاث إشكال رفق معاصر في سلاسل التوريد الطويلة:حيث تعتمد الشركات العالمية ذات سلاسل التوريد الطويلة والمعقدة، التي تضم شبكات معقدة من فروع وذوي امتيازات وموردين ومقاولين ومتعاقدين من الباطن، أكثر عرضة لمواجهة تحديات تتعلق العمالة الناقصة / أشكال الرفق المعاصرة، وعلى الرغم من أن المستوى الأول في سلسلة التوريد أقل عرضة لأشكال الرفق المعاصرة، فقد تبيّن أن المستويات الأدنى معرضة لاحتفال أن تأتي بمنتجات أو مواد خام من ورشات عمل منزلية أو صغيرة في الاقتصاد غير الرسمي تُنتج في ظروف يطبعها إفسار الدين أو العمل القسري أو أسوأ أشكال عمل الأطفال.

4. عدم ملاءمة أنظمة المعلومات المرتبطة بجودة العمل والعمالة الناقصة: حيث يظهر قصور في المعارف والمؤشرات الإحصائية المعتمدة رسمياً حول موضوعة العمل اللائق، مما يضعف القدرة على تعبئة الإرادة و القرار السياسي، وتصميم البرامج وتفعيلها وتقييم نتائجها، على مؤشرات جديدة لبناء قياس موضوعي للعمل اللائق، وتغيب منهج ومتكرر لآليات التشاور والحوار والإشراك المنظم للأطراف الاجتماعية والمدنية والعلمية، وإضعاف ديناميات تقاسم التجارب والرؤى، وإمكانيات التعاون.

<sup>20</sup>خيارات حول تنمية بديلة ونمو تشاركي وتضامني: مقارنة عمالية، مطبوعات منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت الطبعة الأولى 2014، ص 54 .

وتصميم الشراكات الايجابية بخصوص العمل اللائق، وتهميش مركب الحوار الثلاثي حول سياسات التشغيل<sup>21</sup>.

### ثانياً: القطاعات التي تعرف تطورا في ظاهرة العمالة الناقصة

تبيّن من دراسات مختلفة أجريت على نطاق صغير (على سبيل المثال، في مجال صناعة الملابس، والمعادن المؤجّجة للنزاعات، والأغذية البحرية، والسلع الرياضية، والسجاد اليدوي الصنع، وقطاع الشاي) والزراعة (على سبيل المثال زراعة المواد الخام مثل السكر والقطن والكافو والتبغ) والبناء والتعدين والمحاجر وصناعة الملابس والمنسوجات. أن منتجات القطاع غير الرسمي تدخل سلسلة التوريد العالمية وهي أيضاً جزء من الاقتصادات المحلية في البلدان النامية، وغالباً في أكثر القطاعات استخداماً لليد العاملة<sup>22</sup>، أن ابرز القطاعات الانتاجية التي تسجل معدلات كبرى في مجال العمالة الناقصة هي:

- في الزراعة، تفيد التقارير أن أشكال الرق المعاصرة تحدث في بلدان عديدة في محاصيل مثل قصب السكر والزهور المقطوفة والثمار والخضراوات والجوز الاستوائي والسلع الأساسية كزيت النخيل والقطن والكافو والتبغ ولحوم البقر. وغالباً ما يعتمد الإنتاج في هذا القطاع على يد عاملة مؤقتة أو مهاجرة ويتصف بسلاسل إمداد معقدة تشتمل على التعاقد والتعاقد من الباطن بالإضافة إلى الاستعانة بالمزارع الصغرى في بعض الحالات. ويتّسم معظم العمل في المزارع النائية والمزارع الكبرى بعدد ساعات العمل المفرط وبعدم الامتثال لقوانين العمل وبضعف تفتيش العمل أو عدمه وبالفساد. ويفاقم التنافس على الإنتاج بأدنى التكاليف خطر ممارسة أشكال الرق المعاصرة في قطاع الزراعة ولا سيما منها إفسار الدين في المجتمعات الريفية الفقيرة والفئات الضعيفة حاليها من العمال، مثل السكان الأصليين والأقليات والمهاجرين والنساء والأطفال.
- في قطاعي صناعة الملابس والمنسوجات، تشير التقارير إلى ارتفاع احتمال ظهور أشكال الرق المعاصرة في عملية التعاقد من الباطن المعقّدة التي يتسم بها هذا القطاع في أجزاء عديدة في العالم، بما في ذلك في ورش العمل المنزلية وغير الرسمية أحياناً التي تعمل على هامش الاقتصاد الرسمي. وغالباً ما تتغاضى سلطات تفتيش العمل ونُظم بذل العناية الواجبة عن هذا النوع من المتعاقدين من الباطن، مما يجعل العاملين في سلاسل التوريد هذه معرضين بصورة خاصة للاستغلال بسبب قصر الوقت اللازم لإنجاز طلبات شركات الموضة العالمية واحتياجات المستهلك. وكثيراً ما يقال إن أشكال الرق المعاصرة تحدث في سلاسل التوريد العالمية للعلامات التجارية الدولية<sup>23</sup>.

### ثالثاً: جودة العمل والعمالة الناقصة في التقارير الدولية

<sup>21</sup> قياس السكان النشيطين اقتصادياً والخصائص ذات الصلة بتعداد السكان، مرجع سابق، ص 08.

<sup>22</sup> تقرير المقررة الخاصة (أورميلا بهولا) المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تحت عنوان " تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية"، مرجع سابق، الفقرة رقم 13.

<sup>23</sup> تقرير المقررة الخاصة (أورميلا بهولا) المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تحت عنوان " تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع سابق، الفقرة رقم 13.

يشكل موضوع جودة العمل والعمالة الناقصة، مجال اهتمام مشترك لعديد من المنظمات الدولية حيث خص هذا الموضوع البنك الدولي في عدة تقارير، كما كان الموضوع مجالاً لتقارير منظمة العمل الدولية:

#### 1. البنك الدولي: ارتفاع في معدلات البطالة وملايين الشباب في عمالة ناقصة

ينطبق تقرير البنك الدولي حول عن الاندماج الاجتماعي / وعمالة الشباب<sup>24</sup> من معطيات إحصائية ليصل إلى خلاصات حول ظاهرة العمالة الناقصة، حيث يسجل التقرير أن حوالي 73 مليون شاب ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً لم يتمكنوا من الحصول على عمل في عام 2016 في حين جميع أنحاء العالم، رغم أن معدل العمالة الناقصة يصعب قياسها، ولكن الخبراء يقولون أنه من المحتمل أن يكون ملايين آخرون من الشباب إما يعملون في وظائف دون مستوى مؤهلاتهم أو يحصلون على أجور تقل عن المعدل.

كما أن معدل بطالة الشباب على مستوى العالم والذي يبلغ 12.4 بالمائة، في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، في حدود الـ 12 بالمائة، كما تضم أعلى معدلات العالم للعاملين الفقراء - الذين يتم تعريفهم بأنهم أشخاص يعملون ولكنهم يكسبون أقل من دولارين في اليوم، بما يعني أن هناك حاجة لخلق الملايين من الوظائف المنتجة لضم نحو 11 ملايين شاب أفريقي يتوقع انضمامهم إلى سوق العمل كل عام على مدى السنوات العشر المقبلة، حيث أن لدى أفريقيا أكبر "نمو في أعداد الشباب" في العالم إذ من المتوقع أن يزداد عددهم بمقدار 42.5 مليون شاب بين عامي 2010 و2020. ومع حقيقة أن ما يقرب من نصف سكان أفريقيا الحالي تحت سن 14 عاماً، من المتوقع أن تزداد هذه المشكلة سوءاً.

ومن أبرز خلاصات تقرير البنك الدولي:

- أن البطالة بين الشباب شكلاً من أشكال الإقصاء الاجتماعي، لا سيما في البلدان النامية، إذ يقول أنها تعيق وتحط من دور الشباب في المجتمع وفي تنمية بلدانهم، كما أنها تقلل من رفاههم الشخصي وفرصهم المستقبلية.
- أن عدم التمكن من العثور على وظيفة جيدة ذات جودة معينة في وقت مبكر يسبب الإرهاق النفسي والإحباط لدى الشباب.
- إن خطر بطالتهم يزداد عندما يصبحون بالغين، وكذلك ترتفع فرصة حصولهم على أجور منخفضة في وقت لاحق من حياتهم.
- وأشار باحثو البنك الدولي، أنه لا توجد صلة محددة بين البطالة والعنف أو الجريمة، ولكن الشباب العاطلين عن العمل أكثر احتمالاً لارتكاب الجرائم على نحو غير متناسب عند وجود عدد من العوامل الأخرى أيضاً، مثل شبكات الدعم الضعيفة.

<sup>24</sup>تقرير البنك الدولي صدر أواخر عام 2016 عن الاندماج الاجتماعي / وعمالة الشباب.

2. منظمة العمل الدولية : حاجة إلى إصلاحات تنظيمية وغيرها من السياسات لتحسين نوعية أشكال التوظيف

### غير المعيارية

بناء على تقرير لمنظمة العمل الدولية "التوظيف غير المعياري في أنحاء العالم: فهم التحديات، وتشكيل الآفاق"<sup>25</sup>، فإن هناك ارتفاعاً في الأشكال غير المعيارية للعمالة على الصعيد العالمي، بما في ذلك زيادة نسبة العمل المؤقت والعمل بدوام جزئي، ووكالات التوظيف المؤقت، والتعاقد من الباطن، والعمل المستقل، وعلاقات العمل المقنّعة.

وتواجه العمالة خطر التآرجح بين الوظائف غير المعيارية والبطالة. وقد يواجه العاملون في وظائف مؤقتة نقصاً في الأجور يصل إلى 30 في المائة مقارنة مع غيرهم من العاملين في وظائف معيارية مماثلة، كما أن الشركات التي تستخدم هذا النوع من الوظائف بشكل أكبر، تميل إلى خفض الاستثمار في مجال التدريب، سواء للموظفين المؤقتين أو الدائمين، وكذلك في تكنولوجيا تحسين الإنتاجية والابتكار، وهو الخسائر في الإنتاجية على المدى الطويل قد تفوق تقليل التكاليف والمكاسب على المدى القصير.

ويسجل التقرير أن الانتشار الواسع للوظائف غير المعيارية قد يعزز تجزئة سوق العمل ويؤدي إلى مزيد من التقلبات في العمل، مع عواقب تطال الاستقرار الاقتصادي، وأن الموظفين المؤقتين وأولئك الذين يشار إليهم بموظفين "عند الطلب" يواجهون صعوبة أكبر في الحصول على الائتمان والإسكان، مما يؤدي إلى التأخير في بدء تكوين أسرة".

كما يتوقف التقرير عند الاتجاهات الرئيسية في مجال الوظائف غير المعيارية، ففي البلدان الصناعية: تنوع العمل بدوام جزئي في شكل "ساعات قصيرة جداً" أو العمل "تحت الطلب"، دون عقود (مع عدم ضمان الحد الأدنى من ساعات العمل)، يوازي العمل العارض، ففي المملكة المتحدة، عمل 2.5 في المائة من الموظفين بدون عقود في عام 2015. وعشرة في المائة من القوى العاملة في الولايات المتحدة لديها جداول عمل غير نظامية أو تعمل عند الطلب، مشيراً إلى أن العمالة ذات الدخل المنخفض هي الأكثر تضرراً، كما أن هناك اختلافات هامة في استخدامها بين الشركات، حتى داخل البلد الواحد والصناعة. ومن بين شركات القطاع الخاص في أكثر من 150 بلداً، لم تستخدم أكثر من نصف الشركات العمالة المؤقتة، في حين أن حوالي 7 في المائة استخدمها بشكل مكثف (مع توظيف أكثر من نصف القوى العاملة لديها بعقود مؤقتة).

<sup>25</sup>تقرير لمنظمة العمل الدولية "التوظيف غير المعياري في أنحاء العالم: فهم التحديات، وتشكيل الآفاق"، 14 تشرين الثاني/نوفمبر 2016.



### أولاً: عجز السياسات العمومية عن تقديم جواب عن ظاهرة البطالة

يتوفر المغرب على أحد أضعف معدلات النشاط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفي العالم بأقل من مواطن نشط من أصل اثنين في سن العمل. يوجد بالبلد أيضا حوالي مليون شخص عاطل عن العمل ( ما بين 9 بالمائة و10 بالمائة من الساكنة النشطة)، الأغلبية العظمى منهم من الرجال، الشباب، الذين يعيشون في المدينة، والحاصلين على الأقصى على مستوى التعليم الثانوي، هؤلاء الشباب العاطلون عن العمل هم أيضا عاطلون على المدى الطويل، حيث أن الثلثين منهم عاطلون عن العمل لأكثر من سنة 49.

إن هذه البطالة الواسعة بين الشباب تشكل هاجسا بالنسبة للسلطات العمومية: لم يستفد الشباب المغاربة، إنثا وذكورا، بشكل كاف من الانتعاش الاقتصادي المتجدد الذي شهده البلد خلال العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين. وهكذا، تشير التقديرات لعام 2015، أن ثمة في البلد حوالي 7.2 مليون من الشباب غير البالغين 15 - 29 سنة (خاصة الشباب) الذين ليسوا في صفوف العمل ولا التعليم أو التدريب. وعندما يتم تشغيل الشباب، فعامة ما تكون حظوظ عملهم في العمالة الهشة بدون عقد عمل 8 من أصل 10، بالإضافة إلى ذلك لا يتم الحصول على وظائف (جيدة) بشكل كاف على أساس الجدارة. يؤمن الشباب أنه بدون علاقات، يكون من الصعب الحصول على عمل في القطاع النظامي. ويغذي هذا الوضع الشعور بالإقصاء والظلم ويعزز صورة المجتمع الذي يستفيد فيه الرجال البالغون وأرباب الأسر أكثر من الفرص المتاحة في سوق العمل. وفي الأخير، تعتبر آفاق الحركة الاجتماعية والارتقاء للحصول على وظائف أكثر إنتاجية، محدودة. وبالتالي، تصبح الوظيفة العمومية المسلك المفضل .

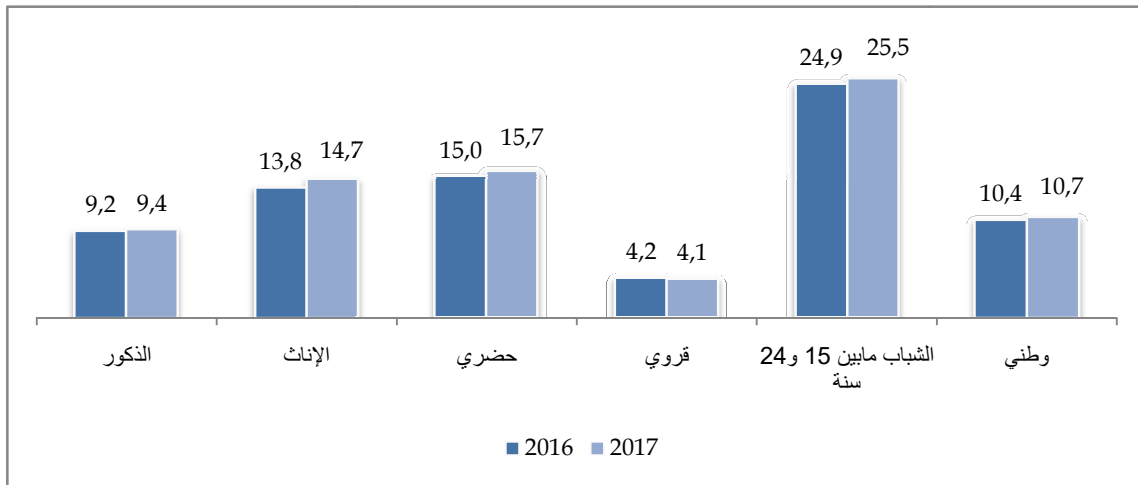
أن أداء سوق العمل في المغرب يتميز من بإقصاء شديد وعدم تكافؤ الفرص تعزى هذه النتائج الرديئة جزئيا إلى ضعف مؤسسات سوق العمل. تفرض مدونة الشغل المغربية تنظيما معقدا ومقيدا غير ملائم لاحتياجات التحول الهيكلي للبلاد - خاصة لإعادة التخصيص الدائم للتشغيل من أجل مزيد من النجاعة. وبالمقارنة مع العديد من البلدان المنافسة، يعتبر تنظيم سوق العمل مقيدا للغاية، لا سيما فيما يخص استخدام العقود محددة المدة، والفصل عن العمل، ومرونة ساعات العمل، كما يعتبر مستوى الحد الأدنى للأجور مرتفعا جدا بالمقارنة مع متوسط الدخل في البلاد<sup>26</sup>.

وحسب الاحصائيات الوطنية فقد انتقل عدد السكان العاطلين، ما بين الفصل الأول لسنة 2016 ونفس الفترة من سنة 2017، من 1.233.000 إلى 1.296.000 شخص، وهو ما يمثل زيادة بـ 63.000 شخص كلهم بالوسط الحضري. وهكذا، انتقل معدل البطالة من 10,4% إلى 10,7% على المستوى الوطني، ومن 15,0% إلى 15,7% بالوسط الحضري ومن 4,2% إلى 4,1% بالوسط القروي، وسجلت أعلى معدلات البطالة في صفوف الشباب البالغين ما بين 15 و24 سنة (25,5%) ولدى الأشخاص المتراوحة أعمارهم ما بين 25 و34 سنة (16,6%)

<sup>26</sup> جان بيير شوفور، المغرب في أفق 2040 الاستثمار في الأسهم الامادي لتسريع الإقلاع الاقتصادي، تقرير البنك الدولي 2017 ، ص

تطور معدلات البطالة ما بين الفصل الأول لسنة 2016 ونفس الفترة من سنة 2017

حسب الجنس ووسط الإقامة (ب.%)



المصدر: مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال الفصل الأول لسنة

2017

ثانيا: العمالة الكاملة وسؤال العمل اللائق بالمغرب

أما على مستوى سوق العمل فإن المغرب يسجل ارتفاع في الضغط على سوق العمل خاصة بالقطاع الخاص، والذي يسهم في تشغيل أزيد من 91 % من إجمالي مناصب الشغل بما فيه القطاع غير المهيكل، بفعل تراجع أدوار الدولة كمشغل منذ سنوات التقويم الهيكلي في سنة 1983، حيث لم تعد الدولة اليوم بمختلف قطاعاتها تشغل سوى 8.9 %، ساعد إلى حد كبير في التأثير على نوعية عقود العمل المعروضة بالقطاع الخاص، بتسجيل بازياد مضطرب في لجوء المقاولات الخاصة المهيكلة وكذا المؤسسات الشبه العمومية، إلى عقود العمل المحدودة المدة و إلى اللجوء لاستخدام اليد العاملة عن طريق وكالات التشغيل المؤقت، وهي العقود التي تعتبر وفق مدونة الشغل المغربية عقود عمل استثنائية يمكن اللجوء إليها وفق مجموعة من الشروط، واعتبار عقد الشغل غير المحدود المدة هو القاعدة. وتجدر الإشارة هنا، أن الحكومة هي الأخرى ستشرع في العمل بألية العقود المحدود المدة في أسلاك الوظيفة العمومية<sup>27</sup>.

ووفق عدد الأجراء المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذين بلغ عددهم 3 ملايين و 300 ألف أجير سنة 2017، فإن الأجراء المصرح بهم 12 شهرا على 12 شهرا من أيام العمل وصل إلى 1 مليون أجير، وبغض النظر عن الإشكاليات المتعلقة بالتصريح بأيام العمل الفعلية من بعض طرف أرباب العمل، فإن هذا الرقم يقدم مؤشر:

<sup>27</sup>إقرار مرسوم بذلك في أواخر شهر يونيو 2016.

- حول طبيعة عقود العمل المتبعة في سوق العمل، وهي العقود المحدودة المدة؛
- كما يبرز حجم مناصب الشغل في القطاع غير المنظم والذي تزايد حجمه، إذ يوفر اليوم ما يناهز 41 % من فرص الشغل بالمغرب.

وفي دراسة للمندوبية السامية للتخطيط، حول خصائص العمل المأجور ما بين سنة 2000 و 2014، خلصت إلى أن:

- العمل المأجور عرف ارتفاعا خلال هذه الحقبة من 37.7 % إلى 44.9 % مع زيادة 61.6 % إلى 65.1 % بالمناطق الحضرية، و 17.2 % إلى 24.3 % في المناطق القروية؛
- العمالة غير المدفوعة الأجر 22.5 % من فرص العمل على الصعيد الوطني و 41.6 % في المناطق القروية؛
- 20% فقط من الأجراء يتوفرون على تغطية اجتماعية سنة 2014؛
- و أن واحد على ثلاث أجراء يتوفر على عقد عمل.

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
فرص شغل مؤدى عنها	131000	74000	127000	90000	-24000
فرص شغل غير مؤدى عنها	-11000	31000	-126000	24000	45000
فرص الشغل الصافية	120000	105000	1000	114000	21000

#### □ المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

وقد عرف الحد الأدنى للأجر، عدة مراجعات في السنوات الخمس الأخيرة، بلغت ما بين سنة 2011 و سنة 2015، زيادة 25 في المائة من قيمته، حيث أصبح منذ فاتح يوليوز 2015 بالقطاع الصناعي والتجاري والخدماتي 46.13 درهم للساعة الواحدة، وفي القطاع الفلاحي والغابوي 73.69 درهم لليوم الواحد، أما باقي فئات المأجورين بالقطاع الخاص فتخضع أجورهم، لما تم التعاقد حوله بين الأجير والمقاولة المشغلة، أما في قطاعات الوظيفة العمومية التابعة للدولة، فإن الأجور ومختلف المنافع والتعويضات وطرق الترقى، فهي محددة بمقتضى شبكة الأجور بالوظيفة العمومية والأنظمة الخاصة ببعض فئات الموظفين، ومنذ سنة 2015 أصبح الحديث عن الحد الأدنى للأجر في الوظيفة العمومية، بعد أن قامت الحكومة برفع الأجور الدنيا إلى 3000 درهم شهرا، ولقياس متوسط الأجور بالقطاع الخاص، المصدر الوحيد ييقى التصريحات بالأجور من طرف المقاولات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (الإشارة إلى الغش في التصريحات)، والتي تشير دراسة له ترجع لسنة 2011، أن قرابة 50% من المصرح بهم لديه يتقاضون حوالي 2400 درهم شهريا، أي عمليا الحد الأدنى للأجر، وأن 32% يتقاضون بين ألف وألفي درهم للشهر، في الوقت الذي يتقاضى فيه 6% أزيد من عشرة آلاف درهم، أما متوسط الأجور داخل القطاع الفلاحي فلا يتجاوز 1337 درهما للشهر.

أن كتلة الأجور في المؤسسات والمقاولات العمومية جد "متضخمة"، و تمتص أكثر من 45٪ من القيمة المضافة التي تنتجها هذه المؤسسات، وأن أجور بعض المسؤولين بها غير مبررة، ومن جانب آخر، بلغت كتلة الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2014 ما يناهز 103,7 مليار درهم، مقابل 66,7 مليار درهم سنة 2007، مما يمثل زيادة بنسبة 47٪، وهو ما يمثل حوالي: 11٪ من الناتج الداخلي الخام، و33٪ من الميزانية العامة<sup>28</sup>، ووفق إحصائيات رسمية، فإن 54٪ من موظفي القطاع العام سنة 2015، يتقاضون ما بين 6.000 و14.000 درهم، و 29.77٪ يحصلون على أجر شهري يتراوح بين 4.000 و6.000 درهم، و9.23٪ يحصلون على أجر ما بين 3.000 و4.000 درهم، فيما يحصل 13.806 على راتب يناهز 20.000 درهم، أي بنسبة 2.36٪ من مجموع موظفي الدولة.

### ثالثاً: أرقام حول العمالة الناقصة في المغرب

الشغل الناقص هو بصفة عامة مزاولة أشغال تفتقر من حيث الكم و من حيث الكيف للشروط التي يتوفر عليها شغل قار من راتب أو أجره و حقوق أخرى وفقاً لسياسة الأجور التي يطبقها بلد ما سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، بما في ذلك نظام الحماية الاجتماعية. هذه الاعتبارات الكمية والكيفية تخص مثلاً الحد الأدنى للأجور، عدد ساعات الشغل في الأسبوع، ملائمة الشغل لقدرات و كفاءات الفرد ...

الخاصية الأساسية للشغل الناقص كيفما كان نوعه هي مزاولة أشغال ضعيفة الإنتاجية بحيث أن هامش الإنتاج لليد العاملة يكاد يكون منعدماً كما هو واضح في الأشغال القروية الناقصة و بالتحديد في الاقتصاديات الزراعية الشغل الناقص هو قبل كل شيء نتيجة لظروف اجتماعية، اقتصادية وسكانية تدفع بالأفراد إلى مزاولته نظراً لاستحالة وجود فرص عمل أخرى؛ وهو لا يتوقف على القطاع الفلاحي وحده، ولكن يوجد أيضاً في قطاعات أخرى كالبناء والصيد البحري التقليدي والبيع المتجول وبعض الخدمات الفندقية والمطعمية وغيرها، كما أنه يوجد في الكثير من البلدان بدرجات متفاوتة. على سبيل المثال كان الشغل الناقص في أوروبا الجنوبية والشرقية قبل الحرب يشمل 15 في المائة إلى 30 في المائة من الساكنة القروية.

وحسب الدراسة التي قامت بها المندوبية السامية للتخطيط حول "النشاط الشغل والبطالة النتائج المفصلة لسنة 2011"<sup>29</sup> هناك 1 مليون و 106 ألف و 401 شخص يتجاوز عمرهم 15 سنة و يزاولون أشغالا ناقصة بمعدل 10,5 في المائة، أكثرهم ينتمون إلى الوسط القروي وهو ما يمثل 5 في المائة من الساكنة القروية.

<sup>28</sup> تقرير المجلس الأعلى للحسابات، تم نشره في يونيو 2016.

<sup>29</sup> دراسة المندوبية السامية للتخطيط حول "النشاط الشغل والبطالة النتائج المفصلة لسنة 2011"، المقدمة في اللقاء الدراسي حول القطاع غير المنظم والشغل الناقص، الرباط، 7-10 مارس 2011.

المؤشرات	الاجموع	حضري	قروي
– السكان النشيطون المشتغلون في حالة شغل ناقص (بالآلاف)	1 208	515	693
– نسبة الإناث ضمن السكان النشيطين المشتغلين في حالة شغل ناقص (بـ %)	14,4	18,5	11,3
– معدل الشغل الناقص (بـ %)	11,6	10,0	13,2
– معدل الشغل الناقص حسب الجنس (بـ %)			
. ذكور	13,6	10,2	17,6
. إناث	6,3	9,1	4,5

#### □ المصدر إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط

من جهة أخرى تفيد الدراسة المذكورة، فضلا عن هذه الأرقام التي تتعلق بالشغل الناقص، بأن معطيات البحث الوطني حول الشغل تظهر بأن 23,3 في المائة من الساكنة التي تزاوّل الشغل لا تتقاضى أية أجرّة منها أكثر من 75 في المائة من النساء، بالوسط القروي، يشتغلن كمساعدات عائليات و 70,3 في المائة من الشباب القروي يشتغلون كذلك كمساعدون عائليون دون أية أجرّة، واضح أن هؤلاء النساء وهؤلاء الشباب يعيشون تحت رحمة عائلاتهم بمساهماتهم في الأشغال العائلية الزراعية وأنهم لا يساهمون في الرفع من الإنتاج لأن الوحدات الإنتاجية المعنية تفتقر إلى شروط التنمية الفلاحية المدرة للدخل وأنه من الممكن الحصول على نفس الإنتاج ببذل جهود إضافية في الشغل من طرف بعض أفراد الأسرة دون الحاجة إلى المساعدة العائلية للأفراد الآخرين.

المؤشرات	الاجموع	حضري	قروي
– معدل الشغل الناقص حسب السن (بـ %)			
. 15–24 سنة	17,6	15,1	18,9
. 25–34 سنة	15,5	13,5	17,8
. 35–44 سنة	11,4	10,1	13,2
. 45 سنة فما فوق	4,8	4,5	5,1
– بنية الشغل الناقص حسب السن (بـ %)			
. 15–24 سنة	27,6	18,6	34,3
. 25–34 سنة	37,2	40,5	34,8
. 35–44 سنة	22,3	26,7	19,0
. 45 سنة فما فوق	12,9	14,2	11,9
. اجموع	100,0	100,0	100,0

#### □ المصدر إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط

ارتفع عدد العمال المغاربة الذين يمارسون عملا يخالف المؤهلات الدراسية التي حصلوا عليها، إلى نحو 1.26 مليون في الربع الثاني من العام الجاري، مقابل 1.18 مليون في الفترة نفسها من العام الماضي. وكان عدد

المغاربة الذين يعانون من العمل في غير مجالاتهم (يطلق عليهم المغاربة اسم الشغل الناقص) قد وصل إلى 1.14 مليون في الربع الأول من الجاري، ما يعني أنه زاد في الربع الثاني بنحو 120 ألفا. ويتجلى من بيانات المندوبية السامية للتخطيط، أن الشغل الناقص انتقل في المدن من 539 ألفا إلى 590 ألفا، بينما ارتفع في الأرياف من 643 ألفا إلى 680 ألفا .

ويجبل الشغل الناقص على الحالات التي يكون فيها الدخل غير كاف أو يكون الشغل غير ملائم للتكوين الذي تلقاه الشخص، حيث تشير المندوبية السامية للتخطيط، إلى أن قرابة 70% من الأشخاص الذي يعانون من الشغل الناقص، يتلقون دخلا غير كاف أو يشكون من عدم موافقة الشغل الذي يزاولونه مع طبيعة التكوين الذي تلقوه، ويتجلى أن 87% من الذين يمارسون شغلا يعتبرونه ناقصا هم ذكور، وبدا أن 42.3% منهم يتوفرون على شهادات، و9.9% حاصلون على شهادة ذات مستوى عال .

المؤشرات	المجموع	حضري	قروي
- معدل الشغل الناقص حسب مستوى الشهادة (ب %)			
. بدون شهادة	11,1	9,9	11,8
. مستوى متوسط	14,1	10,9	21,3
. مستوى عال	9,2	8,5	20,6
- بنية الشغل الناقص حسب مستوى الشهادة (ب %)			
. بدون شهادة	62,7	46,2	75,0
. مستوى متوسط	28,7	36,4	23,0
. مستوى عال	8,6	17,4	2,0
. المجموع	100,0	100,0	100,0

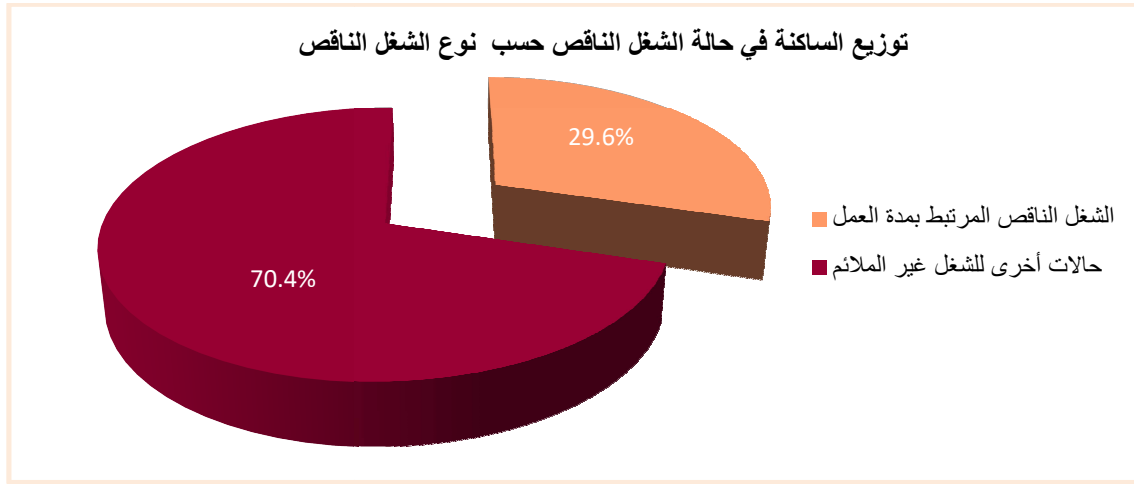
#### □ المصدر إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط

ويمس الشغل الناقص في المغرب، حسب المندوبية، الرجال أكثر، حيث وصل إلى 13.6%، بينما بلغ بين النساء 5.9%، وينتشر الشغل الناقص أكثر في قطاعي البناء والأشغال العمومية، والفلاحة والصيد، حيث يصل على التوالي إلى 17.1% و12%:

المؤشرات	الاجموع	حضري	قروي
- معدل الشغل الناقص حسب قطاع النشاط الاقتصادي (ب%)			
. الفلاحة، الغابة والصيد	12,7	9,9	12,9
. الصناعة بما في ذلك الصناعة التقليدية	8,0	7,5	10,2
. البناء والأشغال العمومية	18,4	17,1	20,4
. الخدمات	9,8	9,4	12,2
- بنية الشغل الناقص حسب القطاعات الاقتصادية (ب%)			
. الفلاحة، الغابة والصيد	44,1	4,8	73,3
. الصناعة بما في ذلك الصناعة التقليدية	8,3	15,0	3,4
. البناء والأشغال العمومية	15,7	21,3	11,4
. الخدمات	31,8	58,6	11,9
. قطاعات أخرى	0,1	0,3	0,0
. المجموع	100,0	100,0	100,0

#### المصدر إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط

وحسب الجنس، بلغ معدل الشغل الناقص 11,1% في صفوف الرجال (9,4% بالوسط الحضري مقابل 13,5% بالوسط القروي) و5,7% في صفوف النساء (9,8% بالوسط الحضري مقابل 2,8% بالوسط القروي).

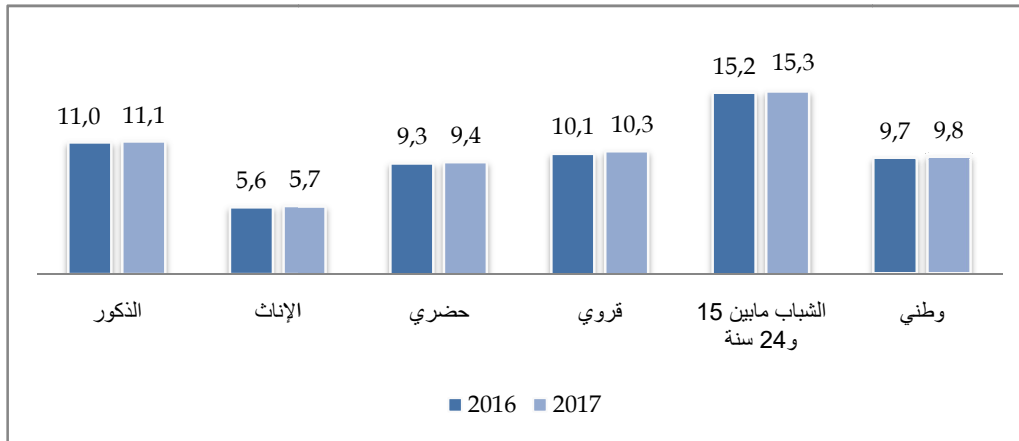


#### المصدر إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط

وبخصوص النشيطين المشغولين في حالة شغل ناقص، فقد ارتفع عددهم، ما بين الفصل الأول لسنة 2016 ونفس الفترة من سنة 2017، من 1.034.000 إلى 1.057.000 شخص على المستوى الوطني، ومن 539.000 إلى 550.000 شخص بالمدن، ومن 495.000 إلى 507.000 شخص بالبوادي. وهكذا انتقل معدل الشغل الناقص من 9,7% إلى 9,8% على المستوى الوطني، ومن 9,3% إلى 9,4% بالوسط الحضري، ومن 10,1% إلى 10,3% بالوسط القروي.

تطور معدلات الشغل الناقص ما بين الفصل الأول لسنة 2016 ونفس الفترة من سنة 2017

### حسب الجنس ووسط الإقامة (ب.٪)



□ مصدر: مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال الفصل الأول لسنة

2017

### رابعا: من اجل ملامح نموذج اقتصادي واجتماعي جديد : من العمالة الناقصة إلى عمالة كاملة

تشكل العمالة الناقصة إحدى التظاهرات الرئيسية لفشل النموذج الاقتصادي والاجتماعي المغربي، بما يعني أن التفكير في تجاوز العمالة الناقصة واقتراح حلول<sup>30</sup> لها يجب أن يكون داخل وفي سياق التفكير في نموذج اقتصادي واجتماعي جديد عبر:

#### 1. المشكل السكاني: التوعية الصحية والتخطيط العائلي بالعالم القروي

يتمثل هذا المشكل في كون النمو الطبيعي للسكان، خصوصا في القرية، يزيد في ارتفاع العدد المطلق لليد العاملة الزراعية وعدم مسابته للنمو في الاقتصاد الفلاحي، وكنتيجة لذلك هناك فائض في اليد العاملة القروية يتم تشغيلها بشكل ناقص، حيث أن الحل الأول لهذا المشكل هو حل سكاني يتعلق بالسياسة السكانية. ويشير التقرير الوطني حول المقاربة المندمجة للسياسة السكانية التي تم تفعيلها سنة 2000 إلى اعتماد آليات تروم تحسين الوضع الصحي المتعلق بالأمومة والإنجاب وصحة الطفل في المناطق القروية، كما أن متابعة برامج التوعية الصحية والتخطيط العائلي بالقرية تعمل كلها على الحد من النمو السريع للسكان .

#### 2. المشكل الاقتصادي: إطلاق برامج اقتصادية تروم تكوين رأسمال محلي في القطاعات القروية

لم تعد الهجرة القروية حلا مناسباً للأيدي العاملة القروية نظرا للنمو السريع للتعمير و انعدام فرص الشغل بالمدينة، ومن بين الحلول المقترحة يمكن استعمال اليد العاملة الزراعية الزائدة في الأوراش الكبرى مثل بناء الطرق والأشغال التي تتعلق ببناء السدود وإنشاء قنوات الري وتشجيع خلق جمعيات وتعاونيات فلاحية مدرة

<sup>30</sup> عمرو قضا، الشغل الناقص بالمغرب: مشاكل و حلول، مقال منشور على الموقع الإلكتروني <http://demographe.alafdal.net> بتاريخ 02 ماي 2013.



للدخل. هذه الأشغال تسمح للشباب القروي وللنساء القرويات الذين يشتغلون كمساعدون عائليون وتتحملهم أسرهم بتكوين رأس مال يساعدهم فيما بعد على خلق مقاولات صغيرة ويحول الشغل الناقص إلى مصدر للادخار يكون في خدمة التنمية الاقتصادية.

لضمان النجاح لهذه المشاريع ينبغي إدماجها في إطار برامج التنمية القروية عبر الصناديق المخصص لها وهي برامج تهدف إلى إعادة تنظيم الفلاحة القروية و الرفع من دخل الفلاحين الصغار، ويعتبر التعاون من صميم التقاليد المغربية كما أن هناك تجارب مهمة للتعاونيات القروية في مجال صناعة الزرابي البربرية وإنتاج المواد الغذائية ذات القيمة الغذائية الرفيعة من زيوت وحبوب وحبوب وحبوب وعسل وغيرها وهي تعاونيات تسمح بتجميع المنتجات القروية و بتسويقها، حيث أن هناك كذلك إمكانية تشجيع خلق المقاولات الصغرى بالوسط القروي عبر منح قروض للشباب القروي على شكل أدوات و آلات لإنتاج مواد تجهيزية.

إذن يمكن محاربة الشغل الناقص القروي باعتماد برامج اقتصادية تروم تكوين رأسمال محلي في القطاعات القروية يسمح بإدماج الاقتصاد القروي في الاقتصاد الوطني وتفادي الثنائية الاقتصادية و يسمح أيضا بتسويق المنتج القروي على نطاق واسع بما في ذلك التصدير.

### 3. المشكل الاجتماعي : مواكبة تغير بنية الأسرة وتحسين الوضعية الاجتماعية للأفراد

المشكل الاجتماعي الأول لتواجد الشغل الناقص بالفلاحة وأيضا بالقطاعات الغير فلاحية وبالوسط الحضري هو العائلة الكثيرة الأطفال، حيث أن التطور الحالي للمجتمع المغربي يسير في اتجاه فقدان السلطة التقليدية للأب وتقدم معدلات تأنيث الشغل. ونتيجة لذلك أخذت تتغير العلاقة بين الآباء والأبناء التي كانت تقوم على علاقة كمية حيث كثرة الأطفال لتحل محلها علاقة تتوخى الكيف وليس الكم.

من جهة أخرى يعتبر التقدم الذي حصلت عليه المرأة في التعليم ومحو الأمية عاملا مساعدا لتغيير مواقفها وسلوكها تجاه الإنجاب؛ فضلا عن ذلك يعتبر ولوج المرأة للأنشطة الأدبية والفنية والعلمية والسياسية من العوامل الهامة لتراجع الخصوبة، وأخيرا يعتبر تطور البنية الاقتصادية القطاعية للشغل من مرور من الشغل في الفلاحة إلى الشغل في القطاعين الثاني والثالث، مواكبة مع صيرورات التعمير والتصنيع، عاملا مهما لإمتصاص اليد العاملة الزراعية الزائدة و للتغير الاجتماعي و تحسين الوضعية الاجتماعية للأفراد ومستوى المعيشة للسكان.

## ملحق رقم 1:

توصيات الحركة النقابية المغربية لتحسين نوعية الوظائف غير المعيارية:  
" من أجل تحسين الوظائف غير المعيارية في أفق العمل اللائق "

تقديم:

تأتي هذه التوصيات في إطار مشروع "SOLID" لتعزيز الحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط، والذي يشرف على تنفيذه الاتحاد العربي للنقابات، بشراكة مع المركزيات النقابية المغربية ( الاتحاد المغربي للشغل / الكونفدرالية الديمقراطية للشغل / الاتحاد العام للشغالين بالمغرب)، وكمخرج من مخرجات الدورات التكوينية ولقاءات التتبع خلال سنة 2017، مع القيادات النقابية في المنظمات المشاركة في المشروع، بتعاون من منظمة ISCOS.

وتنطلق التوصيات من قناعات أساسية هي اعتبار الأشكال غير المعيارية للعمالة ليست جديدة، لكنها أصبحت سمة أكثر انتشارا في أسواق العمل المعاصرة، بما في ذلك زيادة نسبة العمل المؤقت والعمل بدوام جزئي، ووكالات التوظيف المؤقت، والتعاقد من الباطن، والعمل المستقل، وعلاقات العمل المقنعة، وتواجه العمالة خطر التآرجح بين الوظائف غير المعيارية والبطالة، وقد يواجه العاملون في وظائف مؤقتة نقصا في الأجور يصل إلى 30 في المائة مقارنة مع غيرهم من العاملين في وظائف معيارية مماثلة، حيث أصبحت الطبقة العاملة في حاجة إلى ضمان أن تصبح جميع الوظائف تتيح للعاملين فيها أرباحا كافية ومستقرة، وإلى الحماية من المخاطر المهنية، والحماية الاجتماعية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، ومعرفة الأجراء هوية صاحب العمل. كما يسجل ارتفاع في معدلات البطالة في العالم بما يعني أن ثمة حاجة إلى 470 مليون فرصة عمل لصالح الوافدين حديثا إلى سوق العمل في الفترة بين عامي 2016 و 2030 عالميا، وعلى المستوى الإفريقي أن هناك حاجة لخلق الملايين من الوظائف المنتجة لضم نحو 11 ملايين شاب أفريقي يتوقع انضمامهم إلى سوق العمل كل عام على مدى السنوات العشر المقبلة، وهي القارة التي لديها أكبر " نمو في أعداد الشباب "في العالم إذ من المتوقع أن يزداد عددهم بمقدار 42.5 مليون شاب بين عامي 2010 و2020، ومع حقيقة أن ما يقرب من نصف سكان أفريقيا الحالي تحت سن 14 سنة، من المتوقع أن تزداد هذه المشكلة سوءاً، كل هذا ينعكس على العمال وعلى ادوار الحركة النقابية في العالم وبالمغرب كذلك. كما أن أسباب انتشار ظاهرة العمالة الناقصة يتمثل في:

- تأثر السياسات العمومية والقرارات الاقتصادية وانحصار الاختيارات الاجتماعية ذات الصلة بالعمل اللائق بالتوجهات المفرطة والتوصيات الليبرالية النافذة والصادرة عن المؤسسات المالية الدولية ، خصوصا مع بداية ازمة منظومتها المالية سنة 2008.
- غياب البعد الاجتماعي وضعف تأهيل المقاولة الوطنية والاقتصاد الوطني، أمام الانخراط الغير متكافئ والغير متفاوض عليه في اتفاقيات التبادل الحر، والتي لها تأثير مباشر وغير مباشر على الطبقة العاملة والمقاولة المواطنة.

- الارتباط القوي لمؤشرات نمو الاقتصاد ببنية التصدير، والانخراط في سياسات اقتصادية مبنية على الخدمات وعرض اليد العاملة، والخاضعة لإكراهات السيطرة المالية والنقدية المتحكمة في الأسواق الدولية، وأزماتها الدورية، مما يؤثر بشكل كبير على الاقتصاديات الوطنية، ويضعف مؤشرات التنمية البشرية، ويوسع من مظاهر الهشاشة والعمالة الفقيرة، وتفاقم صعوبة الحياة اللائقة والعيش المشترك....
- ضعف مستوى الإدماج والتملك الفعلي والشمولي للعمل اللائق من طرف السلطات الحكومية، وهيمنة الرؤية التجزئية والقطاعية، واستمرار المقاربات التجريبية البعيدة عن الواقع المغربي، وغياب آليات التكامل والالتقائية والانسجام السياسي والمؤسساتي والتنظيمي للسياسات العمومية المتصل بالتشغيل.
- ضعف أنظمة المعلومات والمعارف والمؤشرات الإحصائية المعتمدة رسمياً حول موضوعة العمل اللائق، مع اشكالية صعوبة الوصول الى المعلومة وحقيقة المعلومات الرسمية ذات الصلة بالمجال الاجتماعي، مما يضعف القدرة على تعبئة الإرادة والقرار السياسي، وتصميم البرامج وتفعيلها وتقييم نتائجها، على مؤشرات جديدة لبناء قياس موضوعي للعمل اللائق.
- تغييب منهج ومكرر لآليات التشاور والحوار والإشراك المنظم للأطراف الاجتماعية والمدنية والعلمية، وإضعاف ديناميات تقاسم التجارب والرؤى، وإمكانيات التعاون، وتصميم الشراكات الايجابية بخصوص العمل اللائق، وتغييب مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي حول سياسات التشغيل.

#### التوصيات:

1. تحمل الدولة مسؤوليتها من خلال التدخلات في سوق العمل، عبر إنشاء حوافز للقطاع الخاص لتوظيف الشباب، و تكوينهم وتأهيلهم وتزويدهم بمعلومات عن الوظائف الشاغرة وأفاق التطور الوظيفي، وضمان شفافية ونزاهة عمليات التوظيف، وحكامة مؤسسات التوظيف.
2. سد الثغرات التنظيمية وضبط الاطار التشريعي الذي يضمن المساواة في المعاملة بين العمال بغض النظر عن نوعية تعاقدهم، والحد من تقلب جداول العمل، و منع استخدام عقود التشغيل المؤقت في بعض القطاعات الانتاجية ذات العمل الدائم، وتحديد الواجبات والمسؤوليات داخل مقاولات التشغيل المؤقت.
3. تعزيز المفاوضة الجماعية عن طريق حماية الحرية النقابية وبناء قدرة النقابات على تمثيل العمال في الوظائف غير المعيارية وتوسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل جميع العاملين في قطاع أو فئة مهنية وتعميمها.
4. تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال تعديل الحد الأدنى لساعات العمل والرفع من الحد الأدنى للاجر في جميع القطاعات، وحكامة هيئات ومؤسسات الضمان الاجتماعي.
5. وضع سياسات عمومية اجتماعية تدعم خلق فرص العمل، وتلبي احتياجات الطبقة العاملة في مجال التكوين والتأهيل المهني، بما يضمن تحمل مسؤوليات الأسرة بكل مكوناتها.
6. خلق نموذج اقتصادي مغربي جديد ينطلق من الظروف الوطنية، للوصول الى نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويا .

7. تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، عبر التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة ( التصنيع / اقتصاد المعرفة...).
8. تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وتخلق فرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، والعمل على إضفاء الطابع الرسمي (المهيكل) على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، وتطوير الخدمات المالية في علاقة معها.
9. اتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان التحاق الشباب بالعمل أو التعليم أو التكوين.
10. القضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله.
11. حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.
12. وضع وتنفيذ سياسة عمومية تهدف إلى تعزيز وتطوير السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية.
13. تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها بشروط تفضيلية لصالح الطبقة العاملة.
14. إشراك الشركاء الاجتماعيين وخاصتنا النقابات العمالية في التفاوض وتحرير وتنفيذ وتقييم اتفاقيات التبادل الحر، وتعزيز جانب المساعدة التقنية المتصلة بالتجارة.
15. وضع ميثاق وطني متوافق حوله لتشغيل الشباب وتوفير فرص العمل اللائق، بما يتلائم مع توصيات منظمة العمل الدولية.
16. توفير المعلومات الإحصائية اللازمة للحركة النقابية في علاقة بالعمل اللائق، وتعزيز كفاءات المنظمات النقابية لتطوير منظومة ومؤشرات وأدوات عمل إحصائية خاصة بها.
17. تطوير آلية الحوار الاجتماعي الوطني عبر التفكير في منظومة جديدة للحوار مؤثرة في السياسات العمومية، من حيث موضوعاتها ومجالاتها وأطرافها، خدمة للتنمية الوطنية، ولتجاوز مشاكل ومعوقات المنظومة المؤسساتية للحوار الاجتماعي المتعطلة اصلا.
18. تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج تدريجيا، في افق تحقيق الاهداف المستدامة للتنمية 2030، بما يضمن تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، مع السعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي.

## الكتاب الثاني:

### الوظائف المؤقتة

تقديم:

يعتبر الشغل ضرورة من ضروريات الحياة، وعامل أساسي في تنمية الشعوب وتقدمها، لذلك اهتمت التشريعات الحديثة بتنظيم علاقات الشغل، من أجل خلق السلم الاجتماعي، واستقرار العلاقات المهنية وإقامة توازن بين مصلحة كل من الأجير والمشغل يبنني على العدل والمساواة وصيانة حقوق كلا الطرفين، لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية، حيث أفرزت التطورات التي عرفها عالم الشغل خلال السنوات الأخيرة أنماطا جديدة للتشغيل، كالتشغيل المؤقت والتشغيل الموسمي والتشغيل لبعض الوقت والمقاولة من الباطن والتشغيل الذاتي، الشيء الذي انعكس بشكل مباشر على رصيد الشغل وعلى استقرار علاقات الشغل وطبيعة علاقة التبعية وكذا تحديد المسؤوليات الاجتماعية. وقد حاولت تشريعات الشغل مسايرة هذه التحولات قصد احتوائها، إلا أنها لم تتمكن من إيجاد الصيغ المناسبة التي من شأنها مراعاة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك تفاديا من جهة لهشاشة التشغيل وتجنبا لارتفاع تكلفة الإنتاج الذي يضر بالقدرة التنافسية للمقاولات من جهة أخرى، في وقت تعرف فيه مختلف الاقتصاديات منافسة قوية وحادة.

فإذا كانت الغاية من التشغيل المؤقت إدخال بعض أشكال المرونة لتلبية احتياجات المقاولة، فينبغي في نفس الوقت ضمان الأمن في العمل (la sécurité de l'emploi) وعدم المس بالحقوق الأساسية للأجراء. و في هذا السياق، طورت بعض المجتمعات مفهوم (flexicurity) أي المرونة مقرونة مع الأمن في العمل والحفاظ على حد أدنى من الدخل، بحيث تمنح المرونة اللازمة للمقاولة لتدبير مواردها البشرية وفق تقلبات السوق، دون إغفال الجانب الاجتماعي أي الحفاظ على حد أدنى من العيش الكريم.

وتجدر الإشارة إلى أن مدونة الشغل قننت مسطرة إحداث مقاولات التشغيل المؤقت ووكالات التشغيل الخصوصية والوكالات الفنية، وأحاطت ذلك بضمانات تهم مبادئ أساسية هامة منها، عبر إقرار مبدأ عدم الميز في التشغيل<sup>31</sup>، وتكريس مبدأ مجانية الخدمات بالنسبة للأجراء<sup>32</sup>، مع حصر وتحديد الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى التشغيل المؤقت<sup>33</sup>، وقواعد خاصة لحماية صحة وسلامة الأجراء، كما هو متعارف عليه دوليا، وهو ما حاولت مدونة الشغل أن تقره من أجل حماية حقوق الأجراء المؤقتين، حيث أوجبت مراعاة بعض الأحكام القانونية في العقد المبرم بين مقاولة التشغيل المؤقت والأجير المعني، وكذا في العقد المبرم بين مقاولة التشغيل المؤقت والمقاولة المستعملة.

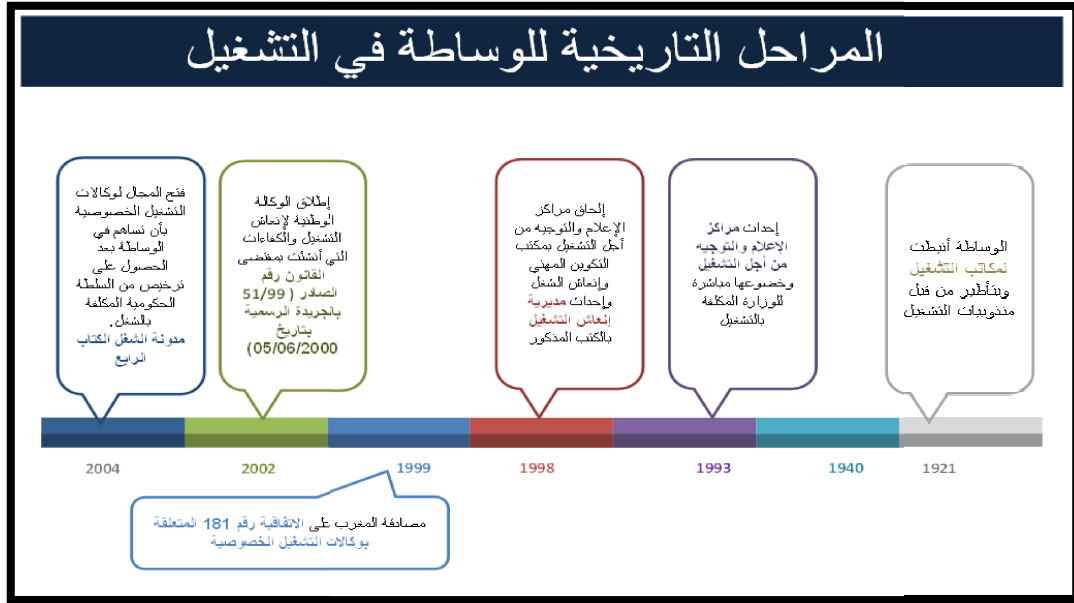
<sup>31</sup>الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام و المهنة، و المنبثقة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والأربعين، والتي صادق عليها المغرب في 27 مارس سنة 1963.

<sup>32</sup>الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، و ذلك بتنقيصها في الفقرة الأولى من المادة السابعة.

<sup>33</sup>الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، صادق المغرب عليها في 27 ماي سنة 1957، و كذا الاتفاقية رقم 105 الخاصة بإلغاء العمل الجبري، صادق عليها المغرب في 11 دجنبر سنة 1966.

إذا كان الباحث لدى المشرع الاجتماعي المغربي في تقنين نشاط مقاولات التشغيل المؤقت علاوة على التوفيق بين مطلبي المرونة والحقوق المكتسبة هو تعاضم نشاط مقاولات التشغيل المؤقت داخل سوق الشغل وازدياد الطلب على خدماتها، فإن أعمال مقتضيات الباب الثاني من الكتاب الرابع المتعلق بمقاولات التشغيل المؤقت من مدونة الشغل قد أفضى إلى تحديد المركز القانوني لطرفي العلاقة التشغيلية في نشاط التشغيل المؤقت، عبر ملامسة أهم الجوانب المتعلقة بهذا النشاط.

### المحور الأول : الخلفية التاريخية لظهور مفهوم التشغيل المؤقت



### أولاً: الوساطة في التشغيل قبل صدور مدونة الشغل

كانت الوساطة قبل إقرار القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل محتكرة من قبل الدولة، وكان هذا النهج الذي سلكه المغرب يتماشى مع مضمون الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 2 حول البطالة لسنة 1919، وقد نصت المادة الأولى منها على إنشاء مكاتب للتوظيف عامة ومجانية، وتدعيماً لمبدأ الاحتكار قامت منظمة العمل الدولية للشغل في نفس السنة، بإصدار التوصية المتعلقة بالتشغيل، والتي تضم إجراءات هامة كانت الغاية منها منع مكاتب التوظيف مقابل أجر.

وقد كرس الظهير الشريف الصادر في 27 شتنبر 1921 المحدث لمكاتب التشغيل<sup>34</sup>، احتكار الدولة للوساطة في التشغيل، وألغى في الوقت نفسه الوساطة التي كانت تقوم بها بعض المؤسسات قبل صدور هذا الظهير. والملاحظ أن هذه المكاتب لم تحقق نتائج ملموسة في مجال التشغيل وذلك لاعتبارات متعددة نذكر

<sup>34</sup> هذا الاحتكار لم يكن قطعياً ذلك أن المشرع أجاز لبعض المكاتب تعاطي مهمة الوساطة بمقابل، وذلك في الميدان الفني استناداً إلى ظهير 30 يونيو 1945، وقد تم تحديد المقابل وفق نسب مئوية ترتفع تبعاً لمدة العمل. كما أجاز للصحافة القيام بدور الوساطة، ولكن وفق قيود فرضها في ظهير 7 مايو 1940 والمتعلق باستخدام الأجير وفسخ عقدة عمله، حيث ورد في فصله الثالث المنع التام من ذكر اسم، أو عنوان الطرفين سواء كان طالباً للعمل أو عارضاً له، و بصور مرسوم 8 أكتوبر 1977 المتعلقة بتطبيق الظهير الصادر بنفس التاريخ والمتعلق بتعهد البناءات وتخصيص مساكن للباييين في البناءات المعدة للسكن. أصبح بإمكان السلطة المحلية تقبل عروض المناصب الخاصة ببوابي أو متعهدي البناءات.

منها: عدم تغطية هذه المكاتب لمجموع التراب الوطني، قلة الإمكانيات المادية والبشرية المرصودة لها، الشيء الذي جعل الفاعلين الاقتصاديين يفقدون الثقة فيها . ولتجاوز الوضعية ثم أحداث مراكز الإرشاد والتوجيه من أجل التشغيل (CIOPE) سنة 1993، وهي مؤسسات عمومية تابعة لوزارة التشغيل، والتي ظلت منحصرة في المدن الكبرى فقط، وبعد فشل هذه التجربة ارتأى المشرع أن يخلق جهازا بديلا تنضاف إليه مهام أخرى توسع من نطاق تدخلاته في سوق الشغل، ويتعلق الأمر بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 35 (ANAPEC) ، بهدف إنعاش التشغيل وتشجيع الإدماج المهني للباحثين عن العمل. ورغبة من السلطات العمومية في تمكين هذه الوكالة من الوسائل المادية للقيام بالمهام الموكولة إليها، تم تمثيها بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي . لكن سرعان ما ستعرف الوساطة في التشغيل تحولا جديا حيث لم تصبح الدولة المحتكر الوحيد للوساطة بعد إقرار القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل.

### ثانيا:مرحلة ما بعد صدور المدونة

إذا كانت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها، قد تبنت مبدأ احتكار الدولة لمسألة الوساطة في التشغيل، فإنها تراجعت عنه من خلال إقرارها الاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخصوصية<sup>36</sup>، وعملت على إدراج جميع مقتضياتها في مدونة الشغل، وعبرها أنهى المشرع المغربي احتكار الدولة للوساطة في التشغيل من خلال التنصيص على إمكانيات إحداث وكالات خصوصية ومقاولات التشغيل المؤقت والوكالات الفنية التي تعمل بجانب الدولة من أجل تنظيم وتأطير سوق الشغل، حيث عمل المشرع المغربي على بتقسيم مهمة التشغيل بين هذه الوكالة الحكومية والوكالات الخاصة التي تقوم بالتشغيل و الإدماج المهني، و من ضمنها مقاولات التشغيل المؤقت<sup>37</sup>، حيث فسحت مدونة الشغل الميدان للقطاع الخاص للإسهام في هذه العملية، وهكذا فقد أفردت مدونة الشغل في الكتاب الرابع المتعلق بالوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء (المواد من 475 إلى 529) جملة من المقتضيات الهادفة إلى دعم إسهام القطاع الخاص في مجال الوساطة في التشغيل. وفي هذا الإطار أحدثت مدونة الشغل إلى جانب الوكالة الوطنية للتشغيل والكفاءات عدة آليات لتعزيز الوساطة في التشغيل، يتعلق الأمر ب:

- وكالات التشغيل الخصوصية؛
- مقاولات التشغيل المؤقت؛
- الوكالات الفنية.

### المحور الثاني: التشغيل المؤقت بين التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية للشغل

<sup>35</sup>تم إحداث هذه الوكالة بمقتضى ظهير شريف رقم 1.00.220، صادر في 2 ربيع الأول 1421 (5 يونيو 2000) بتنفيذ القانون رقم 51.99، القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات، منشور بالجريدة الرسمية عدد 4804، بتاريخ 15-06-2000، ص. 1649.

<sup>36</sup>صادق المغرب على هذه الاتفاقية بمقتضى الظهير الشريف رقم 8-99-1 صادر في 2 جمادى الثانية 1421 (1 شتنبر 2000)، المتعلق بنشر الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة من طرف المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل في دورته الخامسة و الثمانين المنعقدة بجنيف في 3 يونيو 1997، منشور بالجريدة الرسمية عدد 4878، بتاريخ 5 ذي الحجة 1421 الموافق ل فاتح مارس 2001.

<sup>37</sup>Lahcen Ouahmane, les agences privées d'emploi temporaire une << prouesse >> du nouveau code du travail marocain, revue trimestrielle de droit commercial et des affaires, N°2, 2006, p57.

سنحاول في هذه الفقرة إبراز مدى ملائمة مقتضيات الكتاب الرابع من مدونة الشغل الخاص بالوساطة في الاستخدام مع مقتضيات الاتفاقية رقم 181 وكذا التوصية المكملة لها رقم 188، من خلال مقارنة الضمانات والمبادئ التي نصت عليها المدونة بتلك التي نصت عليها الاتفاقية السالفة الذكر، والتي ينبغي على وكالات الاستخدام الخصوصية العمل وفق أحكامها.

- إقرار مبدأ عدم التمييز بين العمال: نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، والذي يؤكد في مادته السابعة على أن: "الناس متساوون جميعاً أمام القانون كما لهم الحق في التمتع بحماية القانون دون أي تمييز"<sup>38</sup>. وكذلك دستور منظمة العمل الدولية الذي أقر أحقية الدفاع عن هذه المبادئ ثم بعد ذلك نجد نص المادة الثانية من إعلان فيلادلفيا الخاص بأهداف ومقاصد المنظمة الصادر في 10 ماي 1944، وجاء في المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 181 التي تنص على عدم التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز، ذلك أن مسألة عدم التمييز في الوصول إلى الشغل، وكذا التوصية المكملة لها، فالمادة التاسعة من التوصية رقم 188 نصت على وجوب منع أو نشر الإعلان عن الوظائف الشاغرة أو عروض العمل بأساليب تؤدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الإثني أو الوضع الزوجي أو العائلي أو الميل الجنسي أو العضوية في منظمة عمالية، وتنص عليها أيضا الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة التشغيل في مادتها الأولى، والتي تقضي بأن سياسة التشغيل يجب أن تضمن لكل عامل حرية اختيار العمل، وأن توفر له أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيها، بغض النظر عن أشكال التمييز السالفة الذكر، وسيرا على هذا النهج فقد أكدت المادة 478 من مدونة الشغل على تحريم نفس مظاهر التمييز الواردة في التوصية الدولية المذكورة، إلا أنها لم تذكر مظاهر التمييز المتمثلة في الإعاقة أو الوضع الزوجي أو العائلي أو العضوية في منظمة عمالية<sup>39</sup>.
- احترام حق الأفراد في الصحة والسلامة المهنية: حيث ينبغي على وكالات الاستخدام أيضا أن تحرص على احترام حق الأفراد في الصحة والسلامة المهنية، انسجاماً مع ما تقضي به المادة 8 من الاتفاقية رقم

<sup>38</sup> عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقاول و حقوق الأجراء، الطبعة الأولى، يونيو 2011، مطبعة الصخور السوداء، الدار البيضاء، ص263.

<sup>39</sup> من النصوص القانونية التي وردت في مدونة الشغل و تناولت مبدأ عدم التمييز نجد المواد 478، 473، 346، 170، 105، 36. كما ورد أيضا في ديباجة مدونة الشغل ما يلي: "تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون و يضمن ممارستها داخل المقاول و خارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، و من جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص:

- الحرية النقابية و الإقرار الفعلي لحق التنظيم و المفاوضة الجماعية.
- منع كل أشكال العمل الإجباري.
- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال.
- منع التمييز في مجال التشغيل و المهن.
- المساواة في الأجر.



181 التي تنص على منع تشغيل العمال في وظائف تنطوي على مخاطر وأخطار غير مقبولة، وهذا المبدأ تكرسه المادة 197 من مدونة الشغل.

- حماية الحياة الخاصة لطالبي العمل: أن الوكالات الخصوصية للتشغيل ملزمة بمقتضى الدستور المغربي<sup>40</sup> والمادة 479 من مدونة الشغل بضمان حرمة الحياة الخاصة لطالبي العمل، بالإضافة إلى أنه يتوجب عليها أن تحترم الحياة الخاصة لطالبي الشغل عند قيامها بمعالجة المعطيات الخاصة بهم أثناء تشغيلهم<sup>41</sup>، وأن تركز على مؤهلاتهم وخبراتهم المهنية فقط المادة 479 من مدونة الشغل، وهو نفس المنحى الذي سلكته المادة 507 من مدونة الشغل، وهذا ما أكدت عليه المادة 6 من الاتفاقية رقم 181 من خلال تحديد الكيفية التي ينبغي إتباعها في معالجة البيانات الشخصية للعمال، والجدير بالإشارة إلى أن المادة 479 من المدونة لم تتطرق لمسألة مدة تخزين البيانات الشخصية، وإمكانية تجديدها أو تعديل محتواها برغبة المعني بالأمر، وإمكانية اطلاعه على تلك البيانات وإمكانية تعديلها.
- تكريس مبدأ مجانية الخدمات بالنسبة للأجراء: وهو من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق وكالات التشغيل الخصوصية عبر منعها من الاستغلال المادي للعمال وطالبي العمل، طبقاً للمادة 7 من الاتفاقية رقم 181 التي تنص على عدم جواز تقاضي رسوم أو تكاليف من العمال سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بشكل جزئي، وهو نفس الأمر الذي سارت على نهجه المادة 480 من المدونة<sup>42</sup>.
- إقرار آليات الانتصاف خاصة بإجراء مقاولات التشغيل المؤقت: نصت عليها المادة 10 من الاتفاقية رقم 181 تنص على ضرورة إلزام السلطات المختصة بإيجاد آليات وإجراءات ملائمة من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخصوصية، من جهة، ومن جهة أخرى نص المشرع المغربي أيضا على آليات لمراقبة عمل هذه الوكالات، من خلال جهاز تفتيش الشغل واللجنة الثلاثية التركيب المكلفة بالسهر على التطبيق السليم للمقتضيات المتعلقة بالوساطة في الاستخدام (المادة 484 من مدونة الشغل).

وهكذا نلاحظ تطابقا شبه تام بين اغلب الأحكام الواردة في الاتفاقية رقم 181 و الكتاب الرابع من مدونة الشغل .

<sup>40</sup> ينص الفصل 24 من الدستور المغربي على أنه: " لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة".  
<sup>41</sup> يقصد بالحياة الخاصة حسب Jean Carbonier : حق الفرد في إبعاد الآخرين من نطاق حياته الخاصة، و حقه في احترام ذاته الشخصية أي أن يترك و شأنه.

- أنظر عبد الرحيم أولاد سلام عمر، مقاولات التشغيل المؤقت و حماية الأجراء، بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون المدني والأعمال، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية 2011-2012، ص33.

<sup>42</sup> محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، سنة 2005، مكتبة دار السلام، الرباط ، ص 453.

### المحور الثالث : التمييز بين عقد التشغيل المؤقت وبعض العقود المشابهة

يقصد بالتشغيل المؤقت ذلك العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، وعلى هذا الأساس يكون العقد الذي يربط أجير بمشغله قصد القيام بالعمل المذكور عقد تشغيل مؤقت.

#### أولاً: عقد الشغل المؤقت وعقد الشغل المحدد المدة

يعتمد عقد الشغل المؤقت على العلاقة الثلاثية الأطراف التي يقتصر دور المقاوله المشغلة على تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتاً رهن إشارة شخص ثالث يسمى المقاوله المستعملة يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها وذلك حسب منطوق المادة 477 من مدونة الشغل.

أما عقد الشغل المحدد المدة فيرتكز على ثنائية العلاقة الشغلية، حيث حددت مدونة الشغل على سبيل الحصر حالات اللجوء إليه في المادة 16 وذلك كما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجاً عن الإضراب؛
- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

وهي نفس الحالات التي يتم اللجوء فيها إلى عقد الشغل المؤقت.

علاوة على ذلك فقد أتاح المشرع إمكانية إبرام هذا النوع من العقود في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو بمقتضى اتفاقية الشغل الجماعية.

كما أتاح المشرع إمكانية إبرام عقد الشغل المحدد المدة في القطاعات غير الفلاحية (المادة 17 من مدونة الشغل) وذلك عند فتح المقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو انطلاق منتج جديد لأول مرة وذلك لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد؛ وفي القطاع الفلاحي وذلك بإبرام هذا العقد لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة على ألا تتجاوز المدة سنتين وإلا تحول إلى عقد شغل غير محدد المدة تطبق عليه أحكام هذا الأخير.

وعلى العموم فإنه يمكن إجمال أوجه الاختلاف بين كلا العقدين كما يلي:

- قيام علاقة ثلاثية الأطراف في عقد الشغل المؤقت وثنائية الأطراف في عقد الشغل المحدد المدة، حيث يتعين على مقاوله التشغيل المؤقت إبرام عقد كتابي مع المقاوله المستعملة، وتضمنه البيانات التالية (المادة 499 من مدونة الشغل):

- السبب الموجب للجوء إلى الأجير المؤقت؛
- مدة المهمة ومكان تنفيذها؛

- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.
- كما يجب على مقابلة التشغيل المؤقت أن تبرم عقدا كتابيا مع كل أجير تضعه رهن إشارة المستعمل (المادة 501) وتضمنه ما يلي:
  - السبب الموجب للجوء إلى الأجير المؤقت؛
  - مدة المهمة ومكان تنفيذها؛
  - المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل؛
  - مؤهلات الأجير؛
  - مبلغ الأجر وكيفية أدائه؛
  - فترة التجربة؛
  - مواصفات المنصب الذي سيشغله الأجير؛
  - رقم انخراط مقابلة التشغيل المؤقت، ورقم تسجيل الأجير في ص.و.ض.ج؛
  - شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقابلة التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تنجز خارج المغرب.
- اختلاف فترة التجربة؛
- تحديد سقف اللجوء إلى عقد الشغل المؤقت في 6 أشهر، أما عقد الشغل المحدد المدة فلم يتم وضع سقف زمني للجوء إليه، باستثناء عقد الشغل المحدد المدة الذي لا يمكن أن يتجاوز سنتين، طبقا لأحكام المادة 17 من مدونة الشغل؛
- اللجوء إلى عقد الشغل المؤقت يشترط استشارة لجنة المقابلة أو مندوب الأجراء والممثل النقابي من قبل المقابلة المستعملة، في حين أن عقد الشغل المحدد المدة لا يتطلب ذلك.

#### ثانيا: عقد الشغل المبرم في إطار التشغيل المؤقت وعقد الشغل المبرم في إطار المقابلة من الباطن

عرفت المادة 86 من المدونة عقد المقابلة من الباطن بأنه عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاول من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال وينجز له خدمة من الخدمات.

تبرز أوجه الخلاف بين العقدين من خلال:

- حالات اللجوء إلى العقدين: ففي الوقت الذي حصرت فيه مدونة الشغل اللجوء إلى عقود التشغيل المؤقت بموجب المادة 496 من مدونة الشغل، فإنها لم تقيد حالات اللجوء إلى التشغيل في إطار المقابلة من الباطن، وبذلك يقوم المقاول الفرعي بانجاز جميع الأشغال والخدمات دون تقييد لفائدة المقاول الأصلي، إلا ما تعلق بالطابع المشروع لتلك الأشغال المنجزة في إطار عقد المقابلة من الباطن<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 514.

- الآثار القانونية المترتبة على العقدين: يترتب عن إبرام عقد الشغل المؤقت جميع الآثار القانونية على عاتق مقاوله التشغيل المؤقت باستثناء توفير شروط الصحة والسلامة المهنية والتأمين على حوادث الشغل والأمراض المهنية التي تظل من اختصاص المقاوله المستعملة، أما عقد المقاوله من الباطن فإنه ينقل جميع الصلاحيات والآثار القانونية إلى المقاول الفرعي، إلا في الحالة التي لا يكون فيها المقاول الفرعي مقيدا في السجل التجاري أو صاحب أصل تجاري، وتنطبق نفس الآثار في حالة إعسار المقاول من الباطن و لم يكن مقيدا في السجل التجاري.

### ثالثا: عقد الشغل المبرم في إطار الوكالات الفنية

حسب مقتضيات المادة 492 من مدونة الشغل، بعد حصولها على ترخيص من وزارة التشغيل، يمكن لوكالات الفنانين أن تقوم لقاء مقابل بتشغيل فنانين في المسارح، الأجناف الموسيقية، المعارض، السينما أو ميادين السرك، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه، كما يجب عليها أن تعرض مسبقا على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع العقود التي توسطت في إبرامها، قصد التأشير عليها، إذا كانت ستشغل فنانين أجنب في عروض بالمغرب أو فنانين مغاربة لدى مقاولات تزاوول نشاطها بالخارج.

وبخصوص إتاوات وكالات الفنانين فقد حددت سقف نسبها مدونة الشغل في مادتها 493، كما يلي:

- 2٪ من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوما؛
- 5 ٪ من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح بين 15 يوما وشهرا واحدا؛
- 10 ٪ من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإتاوات يتحملها المشغلون وحدهم، وليس الأشخاص الذين وقع تشغيلهم.

المحور الرابع: مفهوم التشغيل المؤقت وشروط اللجوء إليه

### أولا: تعريف التشغيل المؤقت

لم يعط المشرع المغربي تعريفا للتشغيل المؤقت على غرار المشرع الفرنسي، غير أنه يمكن استنباط تعريف له من خلال الأنشطة التي تقوم بها مقاولات التشغيل المؤقت على النحو التالي: "يقصد بمقاولات التشغيل المؤقت كما نصت عليها المادة 495 من مدونة الشغل كل شخص اعتباري مستقل عن السطة العمومية يقتصر عمله على تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل"، يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها"، وهذا التعريف يتلاءم والتعريف الذي أوردته اتفاقية العمل الدولية رقم 181 المتعلقة بوكالات التشغيل الخصوصية التي صادق عليها المغرب سنة 2000. من خلال هذا التعريف الوارد في مدونة الشغل بشأن

مقاولات التشغيل المؤقت يتضح، بأن هناك علاقة ثلاثية قائمة بين مقاولات التشغيل المؤقت، والمقاولة المستعملة والأجراء<sup>44</sup>.

وبذلك يكون المشرع قد جعل هذه العلاقة ثلاثية التركيب تجمع بين مقاولة التشغيل المؤقت والمقاولة المستعملة والأجير عن طريق إبرام عقدين الأول بين مقاولة التشغيل المؤقت والمقاولة المستعملة (عقد تجاري) والثاني بين المقاولة الأولى والأجير (عقد شغل).

هي كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها:

- التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛
- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل؛
- تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

#### ثانيا: حالات اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت

مقابل تحديده لشروط مزاولة نشاط التشغيل المؤقت عدد المشرع في المادة 496 من مدونة الشغل على سبيل الحصر حالات اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت محددًا إيها في 4 حالات أوردها كالاتي:

- إحلال أجير محل أجير في حالة غيابه في حالة توقف عقد الشغل شرط ألا يكون التوقف ناتجا عن الإضراب
- التزايد المؤقت لنشاط المقاولة؛
- انجاز أشغال ذات طابع موسمي؛
- انجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

#### ثالثا: شروط إحداث مقاولات التشغيل ووكالات التشغيل الخصوصية والوكالات الفنية

إن التركيبة القانونية لعقد التشغيل المؤقت تثير القطيعة بين القانون والواقع، لأن الأجير يمارس نشاطا مهنيا في الواقع داخل مقاولة، ويرتبط قانونيا بمقاولات أخرى، إذن ما هي الشروط الواجب توفرها من أجل إحداث الأجهزة الخاصة بالوساطة في الاستخدام و حالات اللجوء إليها؟

أقر المشرع من خلال مدونة الشغل مجموعة من الشروط لإحداث مقاولات التشغيل المؤقت ووكالات التشغيل الخصوصية والوكالات الفنية، نجلها فيما يلي:

هي شروط متعددة استقيناها من الأحكام المنظمة للوساطة عموما، و مقاولات التشغيل المؤقت خصوصا، و تم تقسيمها إلى شروط مطلوبة عند الشروع في تأسيس المقاولة (أولا)، و أخرى بعد تأسيسها (ثانيا).

<sup>44</sup>الحاج الكوري، التشغيل المؤقت: الإطار القانوني و إشكاليات التطبيق، دراسات مهداة للأستاذ محمد جلال السعيد، الجزء الأول، الطبعة الثانية، سنة 2010، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ص 246.

## 1. شروط مطلوبة عند الشروع في تأسيس المقاول

عند الشروع في تأسيس مقاول للتشغيل المؤقت يجب احترام الشروط المحددة بمقتضى مدونة الشغل، وذلك درءا لكل تحايل على القانون يمكن أن يمس ما استحدثت له هذه المقاول، وتتمثل هذه الشروط أساسا، في ضرورة أن تؤسس مقاول التشغيل المؤقت على شكل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية من جهة (أ)، ووجوب التوفر على الرأسمال المحدد بمقتضى القانون من جهة أخرى (ب).

### أ. وجوب أن تكون مقاول التشغيل المؤقت شخصا اعتباريا مستقلا عن السلطة العمومية

اشترط المشرع المغربي على مقاول التشغيل المؤقت أن تكون شخصا اعتباريا، وتعتبر الفكرة التي تبناها المشرع هنا مغايرة تماما لما أخذت به الاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة، بل مغايرة حتى بالنسبة للتشريع الفرنسي<sup>45</sup>، والذي استقى منه المشرع المغربي مضمون المادة السابقة، وما يمكن أن يبرر هذا المنحى هو رغبة المشرع المغربي في توفير ضمانات أكبر بالنسبة للمتعاملين مع هذه المقاولات، خاصة وأن هذه الأخيرة تعد من المستجدات التي أفرزتها مدونة الشغل.

كما أوجبت المادة 495 من مدونة الشغل أن يكون هذا الشخص الاعتباري مستقلا عن السلطة العمومية، ويقصد بذلك، أن تكون مقاولات التشغيل المؤقت، مقاولات خاصة غير مرتبطة بالوكالات العمومية، وبذلك فقد قامت الدولة بجعل قنوات التشغيل بين يدي الخواص، وكذا الاعتراف بشرعيتها بعدما كانت ممنوعة في التشريع السابق تحت طائلة الجزاء الجزري وذلك حفاظا على احتكار الدولة لعملية التشغيل، وكان ذلك من خلال انخراط المغرب في سياسة التقويم الهيكلي لسنة 1980 والتي فرضها البنك الدولي<sup>46</sup>.

### ب - وجوب التوفر على الرأسمال المحدد

أن المشرع المغربي قد فرض على أية وكالة خاصة تعتزم القيام بأحد الأعمال أو كلها المذكورة في المادة 477 من م.ش، بأن تتوفر على رأسمال لا يقل عن مئة ألف درهم (100.000 درهم) تحت طائلة عدم منح الترخيص من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل<sup>47</sup>، حيث أن تقييد المشرع المغربي تأسيس مقاولات التشغيل المؤقت بتوفرها هذا المبلغ، لم يكن يرمي من خلاله إلا تجنب إنشاء هذه المقاولات بشكل عشوائي، لأن المشروع يحتاج إلى رأسمال معين حتى تتوفر الجدية في إنشائه.

## 2. شروط مطلوبة بعد تأسيس مقاولات التشغيل المؤقت

<sup>45</sup>تنص المادة 2-1251 L من مدونة الشغل الفرنسية على أنه :

« Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariées qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet ».

<sup>46</sup>عمر تيزاوي، مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق ( القانون الخاص)، جامعة

الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية ، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2006-2007، ص 27.

<sup>47</sup>الفقرة الأولى من المادة 481 من م.ش على أنه : "لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لو كانت المقاولات التشغيلية المتخصصة التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم".

لم يكتف المشرع المغربي في مدونة الشغل بوضع شروط تخص مقاولات التشغيل المؤقت في فترة تأسيسها، بل تعدى ذلك إلى وضع أخرى ذات أهمية كبيرة، غير أن المقاول لا تتقيد بها إلا في فترة لاحقة بعد إجراءات التأسيس ولا يمكنها أن تزاوّل النشاط من دونها، و يتعلق الأمر بإيداع الكفالة المالية (أ)، وضرورة حصر النشاط الممارس (ب).

#### أ - إيداع الكفالة المالية

يعتبر شرط إيداع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير<sup>48</sup>، من الشروط المهمة والضرورية التي أوجبها المشرع المغربي على مقاولات التشغيل المؤقت بعد تأسيسها، حيث تنص المادة 482 من م.ش<sup>49</sup> على تحديد المبلغ المخصص للكفالة يساوي الحد الأدنى للأجر السنوي مضاعفا خمسين مرة<sup>50</sup>، حيث يظهر أن الغرض الأساسي من إقرار الكفالة هو حماية الأجراء سواء بضمان أجورهم حالة إعسار المقاول المشغلة أو سحب الترخيص منها أو بأداء واجبات الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و يكون ذلك عند عدم وفاء مقاول التشغيل المؤقت بالتزاماتها. إلا أن هذا المبلغ الذي أقره المشرع المغربي كان محل انتقاد كبير للكثيرين، ذلك أنه يعد مبلغا تعجيزيا بالنسبة لبعض المقاولين، بل وأنه يقصي تماما المقاولات الصغرى والمتوسطة بسبب إمكانياتها الضعيفة.

ولاشك كذلك أن هذا ما دفع بالعديد من المهتمين إلى المطالبة بضرورة إلغاء شرط إيداع الكفالة المالية لدى صندوق الإيداع والتدبير<sup>51</sup>، والاكتفاء بتقديم ضمانة مالية لدى هيئة معتمدة. بالرغم من أن هذه الضمانة ليست سهلة المنال لأن الكفيل أو الضامن لن يغامر بتوقيع التزام بضمان مثل هذا المبلغ دون توفره على ضمانات كافية.

#### ب - ضرورة حصر النشاط الممارس

<sup>48</sup> تم إحداث هذا الصندوق بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.59.074 بشأن إحداث صندوق الإيداع والتدبير، الصادر بتاريخ فاتح شعبان 1378 الموافق ل 10 فبراير 1959، منشور بالجريدة الرسمية عدد 2421 بتاريخ 1959/03/20، ص 914.

<sup>49</sup> المادة 482 م ش: " يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر".

<sup>50</sup> إن مبلغ هذه الكفالة يمكن أن يصل إلى أكثر من مليون درهم، ذلك أن الحد الأدنى للأجر في الساعة بلغ 13,46 درهم و مدة الشغل العادية في السنة تصل إلى 2288 ساعة لذلك فإن :  $2288 \times 13,46 = 30796,48 = 50 \times 1539824$  درهم، وهذا هو المبلغ المطلوب إيداعه بصندوق الإيداع والتدبير.

<sup>51</sup> على غرار المشرع الفرنسي الذي كان أكثر تفصيلا، بحيث أنه لم يشترط وضع كفالة مالية، بل اشترط تقديم ضمان مالي من مؤسسة بنكية أو غيرها من المؤسسات الأخرى، ويتم تحديد مبلغه في نسبة مئوية من رقم أعمال الشركة، دون أن يقل عن مبلغ يتم تحديده سنويا بواسطة مرسوم بالنظر إلى متوسط الأجر .

Décret n°2016-1879 du 26 décembre 2016 pris en application de l'article L. 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire. Art. 1 du décret dispose que :  
« le montant minimum de la garantie financière prévu à l'article L.1251-50 du code du travail est fixé, pour l'année 2017, à 123594 € ».

سعى المشرع إلى حصر النشاط الممارس بالنسبة لمقاومات التشغيل المؤقت وهو ما يمكن استفادته من خلال المادة 495 من م.ش، والتي ورد في فقرتها الأولى عبارة "... يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه"، إلا أن حصر النشاط في هذه المادة لا يعني بالضرورة منع مقاومات التشغيل المؤقت من ممارسة أنشطة أخرى، بل يجب عليها فقط الفصل بين الأنشطة التي تمارسها. خاصة وأن الأصل هو الإباحة حتى يكون هناك نص صريح يقضي بالمنع، أضف إلى ذلك أن حصر النشاط بالنسبة لمقاومات التشغيل المؤقت سيؤدي بها إلى محدودية دخلها مما سيجعلها تحجم عن هذا العمل مطلقا، وهو أمر لن يرغب المشرع في حصوله لأنه كرس ولأول مرة أحكام هذه المقاومات لتعزيز المرونة في التشغيل و ليس لتجميده.

#### رابعاً: شروط لجوء المقاوله المستعملة إلى وكالات التشغيل المؤقت

يرغب المشرع المغربي في ضبط اللجوء إلى أجراء مقاومات التشغيل المؤقت من طرف المستعمل، وذلك إيماناً منه بضرورة استقرار اليد العاملة داخل المقاومات المغربية من أجل حسن الإنتاجية والقدرة على التنافسية، لأن اللجوء العشوائي للعقود المؤقتة سيضر بمصالح الأجراء الدائمين داخل هذه المقاومات، وهو ما يهدد استقرار الشغل، لذلك كان لزاماً عليه أن يضع شروطاً خاصة قبل اللجوء إلى التشغيل المؤقت لتدبير سوق الشغل، والتي تتمثل في استشارة الهيئات التمثيلية داخل المقاوله (1)، وأن يتعلق الأمر بإنجاز أشغال غير دائمة (2).

#### 1. استشارة الهيئات التمثيلية داخل المقاوله

يعتبر استشارة الهيئات التمثيلية داخل المقاوله شرطاً جوهرياً ألزم به المشرع المغربي المقاوله المستعملة قبل لجوئها إلى مقاومات التشغيل المؤقت، وذلك إيماناً منه بضرورة إشراك الأجراء عن طريق ممثليهم في تدبير الشأن العام للمقاوله، ذلك ما جعل المشرع المغربي يذهب إلى إقراره لدور هذه الهيئات التمثيلية داخل المقاوله من خلال تنصيبه على ضرورة استشارتها من طرف المستعمل قبل اللجوء إلى الاستعانة بالأجير المؤقت وذلك طبقاً للمادة 496 من مدونة الشغل، والتي تنص على أنه: " يلجأ المستعمل إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاوله..."، وهو ما كرسته الاتفاقية رقم 181، بتنقيصها في الفقرة الأولى من المادة الثالثة على ما يلي: " 1- يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين و الممارسات الوطنية، و بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل و للعامل".

إلا أن هذه الهيئات تختلف باختلاف عدد الأجراء داخل المقاوله، فإذا كان عدد الأجراء لا يقل عن عشرة و لا يصل إلى خمسين، فإن هذه الهيئة الاستشارية ستتخلص في مندوب الأجراء، و إذا كان العدد خمسون فأكثر و يقل عن المائة فإن لجنة المقاوله هي التي ستصبح الهيئة التمثيلية داخل المقاوله، أما لو زاد عدد الأجراء عن مائة، فسيكون الممثل النقابي حاضراً<sup>52</sup>.

إلا أن المشرع المغربي لم يكن موفقاً أثناء صياغته لهذا الشرط:

<sup>52</sup> محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 548.



- لأنه لم يضع في الحسبان كافة الافتراضات الممكنة، من قبيل أن يكون مندوب الأجراء هو الممثل الوحيد داخل المقاول، خاصة في الحالة التي تشغل فيها هذه الأخيرة أقل من خمسين أجراء، و هنا نتساءل هل تكفي مجرد استشارة مندوب الأجراء عند لجوء المستعمل إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت؟ أم أنه وجب استشارة هيئات أخرى؟.
- كما لم يوضح شكل هذه الاستشارة، هل هي شفوية أم وجب أن تكون مكتوبة؟ و لاشك أن الاستشارة المكتوبة لها ضمانات أكبر من الاستشارة الشفوية، وهذا التساؤل يطرح مشكل الإثبات الذي لم تحسمه بعد مدونة الشغل.

وعموما فإن إلزام المستعمل باستشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاوله قبل لجوئه إلى مقاوله التشغيل المؤقت يبقى مجرد إلزام لا فائدة منه، لأن أي اعتراض سواء من الناحية القانونية أو من ناحية الهيئات التمثيلية، لا يمنع المستعمل من تنفيذ قراره الرامي إلى الاستعانة بالأجراء المؤقتين خاصة وأن المشرع لم يرتب أي جزاء على هذه المخالفة، ما عدا العقوبة الجنائية، والمتمثلة حسب المادة 505 من م.ش في الغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

## 2. إنجاز أشغال غير دائمة

تشير المادة 496 من م.ش إلى أنه يجب على المستعمل أثناء لجوئه إلى أجراء مقاولات التشغيل المؤقت، أن يكون ذلك من أجل القيام بأشغال غير دائمة، وعليه فإن صاحب العمل الذي يرغب في القيام بأشغال دائمة يجب أن يلجأ إلى الأجراء الدائمين و ليس المؤقتين، بما يعني ضرورة التمييز هنا بين عبارة أشغال غير دائمة والتي تسمى "مهام" و المذكورة في المادة 496 م.ش، والتي تكون من أجل شغل أو أشغال ناتجة عن تزايد مؤقت في نشاط المقاوله، وبين العقود غير محددة المدة و المذكورة في المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل. ذلك أن المشرع قد ألزم كقاعدة أن تكون المهمة أو المهام ضمن حالات معينة، لا ترقى مبدئيا إلى اللجوء إلى عقد شغل غير محدد المدة، و هذا ما أكدته المادة 496 في فقرتها الرابعة عندما تحدثت عن إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

## خامسا: شروط استخدام أجراء مقاولات التشغيل المؤقت

رغبة منه في تقنين العلاقة الثلاثية الرابطة بين مقاوله التشغيل المؤقت والمقاوله المستعملة والأجير موضوع العلاقة التعاقدية، وما يترتب عن هذه العلاقة الثلاثية من قيام حقوق والتزامات، ونشوء مراكز قانونية متباينة، حدد المشرع في المواد 499، 500 و 501 الطبيعة القانونية لهذه العلاقة التعاقدية الثلاثية محددًا إيها في نوعين من العقود.

- عقد مدني يربط بين مقاوله التشغيل المؤقت والمقاوله المستعملة حدد أركانه على سبيل الحصر في:
  - تحديد سبب اللجوء إلى أجراء التشغيل المؤقت؛
  - تحديد مدة المهمة و مكان تنفيذها؛
  - تحديد المبلغ المتفق عليه لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.

- عقد شغل يربط بين مقابلة التشغيل المؤقت والأجير الموضوع رهن إشارة المستعمل يتضمن علاوة على الشروط الثلاثة السالفة الذكر والواردة في العقد المدني، البيانات التالية :
  - مؤهلات الأجير ومبلغ الأجر وطريقة أدائه؛
  - فترة التجربة؛
  - مواصفات المنصب الذي يستغله الأجير؛
  - رقم الانخراط والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
  - الالتزام بمصاريف إرجاع الأجير إلى موطنه الأصلي حالة تشغيله خارج التراب المغربي؛
  - التنصيص على إمكانية إدماج الأجير المؤقت ضمن إجراء المقابلة المستعملة.

وتقوم مقابلة التشغيل المؤقت بتشغيل الأجراء لدى المقابلة المستعملة مع أداء أجورهم، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل، ولا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة:

- مدة توقيف عقد الأجير الذي حل محله الأجير المؤقت في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في حالة التزايد المؤقت في نشاط المقابلة؛
- ستة أشهر غير قابلة للتجديد في حالة إنجاز أشغال ذات طابع موسمي أو إنجاز أشغال استقرار العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل .

كما لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة :

- يومين إثنيين إذا كان العقد مبرما لمدة تقل عن شهر؛
- ثلاثة أيام إذا أبرم العقد لمدة تتراوح بين شهر وشهرين؛
- خمسة أيام إذا كان مدة العقد تفوق شهرين.

كما لا يعفي سحب الترخيص مسؤولي مقاولات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجرائهم وإزاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إذ يجب على المقابلة المستعملة اتخاذ كل التدابير الوقائية والحمايية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها كما أن المقابلة المستعملة مسؤولة على تأمينهؤلاء الأجراء ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

**المحور الخامس : الأشغال التي لا يجوز فيها اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت**

إن الأشغال التي لا يجوز فيها اللجوء إلى مقاولات التشغيل المؤقت قد حددها المشرع في الكتاب الرابع من مدونة الشغل، وتتمثل في التوقف الناتج عن الإضراب، أو أشغال تكتسي خطورة خاصة وكذلك في حالة فصل الأجراء لأسباب اقتصادية .

## أولاً: التوقف الناتج عن الإضراب

قام المشرع المغربي باستثناء الإضراب من حالات اللجوء إلى مقاولات التشغيل المؤقت بسبب توقف عقد الشغل، وذلك تفادياً للمس بهذا الحق الجماعي الذي كرسته العديد من المواثيق والدساتير الدولية<sup>53</sup>، ومن ضمنها الدستور المغربي<sup>54</sup>، وطبقاً للفقرة 1 من المادة 496 من مدونة الشغل فإن المشرع لم يسمح باللجوء إلى مقاولات التشغيل المؤقت في الحالة التي تعرف فيها المقاولات إضراباً من أجل تكسيه، لأن في ذلك مس بحق دستوري مشروع.

أن المشرع المغربي حاول عدم المساس بحق الإضراب الجاري بالمقولة، من خلال منعه المقاولات المستعملة من اللجوء إلى مقاولات التشغيل المؤقت، فإنه بالمقابل لا شيء يمنع المشغل عند الإضراب من اللجوء إلى عقد غير محدد المدة عوض مقاولات التشغيل المؤقت.

## ثانياً: أشغال تكتسي خطورة خاصة

تنص المادة 497 من م.ش على أنه: " لا يمكن اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة"، وبقراءة متأنية لهذه المادة، يتبين أن المشرع قد منع اللجوء إلى التشغيل المؤقت قصد القيام بعمل ذات خطورة خاصة، ولا يوجد في مدونة الشغل ما يفسره به هذا المعنى، غير الأحكام المتعلقة بحفظ صحة وسلامة الأجراء، على الرغم من أن المشرع في المادة 504 من م.ش قد تحدث عن التدابير الوقائية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين، والتي جعلها من التزامات المقاولات المستعملة.

أن تفسير عبارة خطورة خاصة ينبغي أن يأخذ مفهومها واسعاً بالنسبة لأجراء مقاولات التشغيل المؤقت، وبالتالي فلا ينبغي اللجوء إليهم في أي شغل يمكن أن يتسم من قريب أو من بعيد بأي خطورة كيفما كانت، مع التقليل قدر الإمكان من عبارة " خاصة" والتي وردت دون أي معنى دقيق ومفهوم، خاصة وأنه لم ترد هناك عبارة عامة، مما يجعل العبارة التي استخدمها المشرع المغربي غير واضحة، لذلك كان عليه إرفاق هذه المادة بنص تنظيمي يبين أنواع هذه الأعمال الخطيرة، والتي يمنع من خلالها على المستعمل من اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت<sup>55</sup>، وبالمقابل يعتبر دور مفتش الشغل دور أساسي فيما يخص عدم مراقبة تشغيل

<sup>53</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 11 لسنة 1921 بشأن الحق النقابي للعمال الزراعيين، والاتفاقية رقم 84 لسنة 1947 بشأن حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة، والاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وكذا الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. أنظر كذلك الفقرة (د) من المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المصادف عليه من طرف الأمم المتحدة في دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في غشت 1979.

<sup>54</sup> ينص الفصل 29 من الدستور المغربي في فقرته الثانية على ما يلي :

" حق الإضراب مضمون. و يحدد قانون تنظيمي شروط و كفاءات ممارسته".

ويعرفه مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتحديد شروط و كفاءات ممارسة حق الإضراب في مادته الثانية بقوله: " الإضراب هو توقف جماعي ومدبر عن الشغل من أجل الدفاع عن مطالب مهنية".

<sup>55</sup> أسوة بنظيره الفرنسي والذي حدد هذه الأشغال الخطيرة من خلال المادة 1-4154.L

مقاومات التشغيل المؤقت في الأشغال الخطيرة ويضطلع بدور وقائي للحيلولة دون وقوع أي خطر قد يعرض صحة وسلامة الأجراء المؤقتين.

### ثالثاً: فصل الأجراء لأسباب اقتصادية

منع المشرع المقاولة المستعمل من اللجوء إلى مقاومات التشغيل المؤقت إذ قام بفصل الأجراء لأسباب اقتصادية، وهو ما تؤكد المادة 498 من م.ش بقولها: "إذا قامت مقاولة بفصل بعض أو كل أجراءها لأسباب اقتصادية، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى أجراء مقاولة التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاولة مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه. ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل". لكي يتم هذا المنع من اللجوء إلى مقاومات التشغيل المؤقت، يجب ألا يمر أجل سنة على الفصل لأسباب اقتصادية، وأن يكون ذلك لمواجهة التزايد المؤقت في النشاط، ثم أن يقتصر المنع على المناصب التي لحقها الفصل.

وبالتالي تقتصر هذه المادة على الأسباب الاقتصادية دون التكنولوجية أو الهيكلية أو ما يماثلها كما هو وارد في المادة 66 من مدونة الشغل وهذا ما لا يحرم على المستعمل استخدام أجراء مقاومات التشغيل المؤقت في حالة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، كما أن الأسباب الاقتصادية يجب أخذها ضمن سياق المادة 66 وما يليها من مدونة الشغل إذ سواء تم الفصل لأسباب اقتصادية أو بإذن العامل أو عدمه، فإن الإذن لا يؤثر على ضرورة الإقرار بالأسباب الاقتصادية إذا كانت هي السبب الحقيقي الذي اعتمده المشغل عند فصل الأجراء الأصليين.

### المحور السادس: معلومات يجب إن يعرفها المنخرط النقابي حول وكالات التشغيل الخصوصية

- يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص و المعاملة في ميدان التشغيل.
- يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية. ولا يعتبر إجراء تمييزياً، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصاً لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرماناً في سياق بحثهم عن الشغل.
- يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم و خبراتهم المهنية.

---

حددت هذه المادة الأشغال الممنوعة على الأجراء المؤقتين وعلى العاملين بمقتضى عقد محدد المدة، وهي الأشغال التي تعرض الأجير للمواد الكيميائية الخطيرة و البالغ عددها سبعة وعشرون حسب نص المادة و منها على سبيل المثال: غاز الكلور، باستثناء المركبات/ البيود بخار أو صلب، باستثناء المركبات / ثاني كلوريد الزئبق ( أو كلوريد الزئبق) مشتقات ألكيل أوكسي سيانيد الزئبق و الزئبق / ثاني أكسيد المنغنيز / المركبات غير العضوية القابلة للذوبان من الكاديوم...

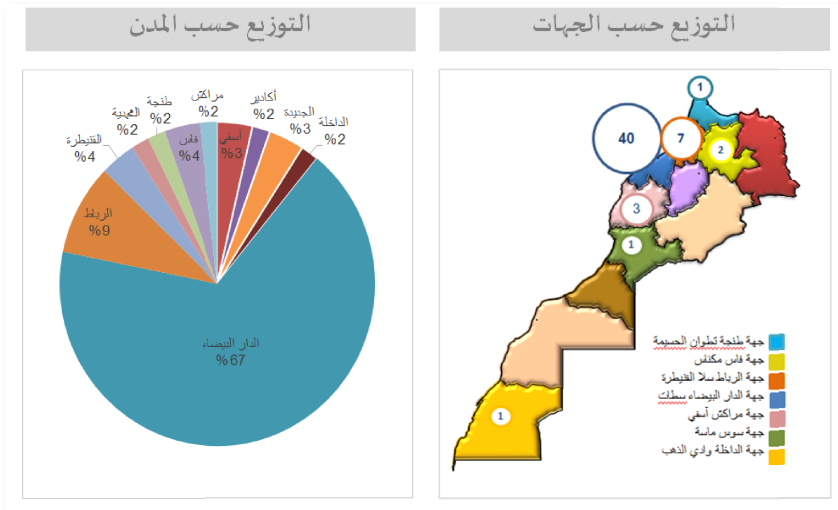
- يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا ، أية أتعاب أو مصاريف.
- لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.
- لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.
- يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر.
- ما يجب أن يتضمنه طلب الإذن بالممارسة:
  - شهادة مسلمة من صندوق الإيداع والتدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482؛
  - معلومات خاصة بالوكالة، ولا سيما عنوانها ، وجنسية مديرها، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته، ونماذج العقود التي ستستعملها، ورقم تقييدها في السجل التجاري ، وقانونها الأساسي ومبلغ رأسمالها ورقم حسابها البنكي .
- يمكن مطالبة الوكالات المعنية، في كل حين، بمعلومات تكميلية وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- يبلغ كل تغيير يطرأ لا حقا على البيانات المشار إليها في الفقرة الأولى إلى السلطة الحكومية التي رخصت للوكالة بممارسة نشاطها.
- يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في تم كل ستة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها، كشفا مفصلا عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المشغلين الذين طلبوا منها التدخل لفائدتهم، وكذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومهنهم ، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.
- يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها.
- يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلا قانونية.
- يمكن سحب الإذن بالممارسة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، بقرار معلل ودون تعويض.
- يمكن للمحكمة المختصة، في حالة إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراءها، أن تأمر باستعمال الكفالة، المودعة لدى صندوق الإيداع والتدبير لأداء ما ترتب في ذمتها من مستحقات سواء لفائدة الأجراء أو للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .
- تعرض، لزوما، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية .

- تحدد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج ، وفقا لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه ، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالممارسة.
- تتحمل وكالة التشغيل الخصوصية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخارج نفقات إرجاع الأجير لوطنه وكذا كل المصاريف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته.
- وعلى العموم فإن مسألة الحصول على ترخيص بمزاولة النشاط وكذا وضع الكفالة المالية ورأسمال ينطبق على جميع أصناف المقاولات العاملة في مجال التشغيل منها الوكالات الفنية ومقاولات التشغيل المؤقت.

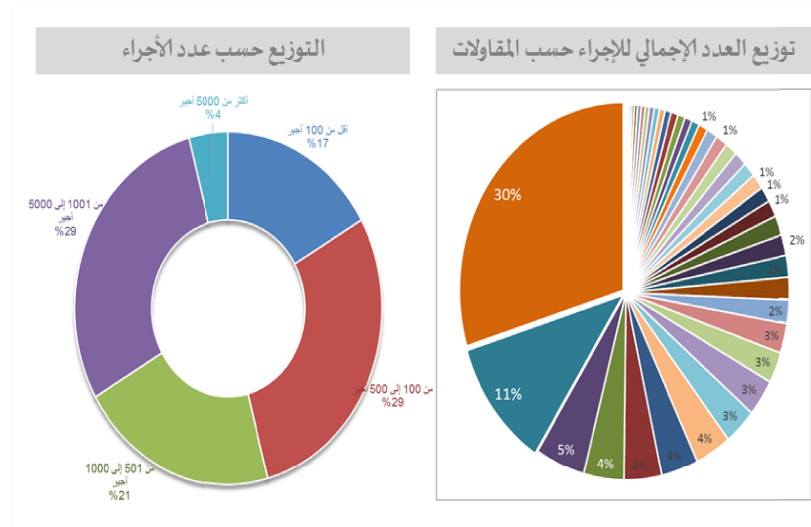
#### المحور السابع: واقع وآفاق التشغيل المؤقت بالمغرب

بناء على معطيات من آخر اجتماع للجنة الثلاثية التركيبية المكلفة بتتبع التطبيق السليم للمقتضيات المتعلقة بالتغيب المؤقت، والمنعقد بتاريخ 25 دجنبر 2017، فقد بلغ عدد مقاولات التشغيل المؤقت المرخص لها 55مقاولة تشغيل مؤقت:

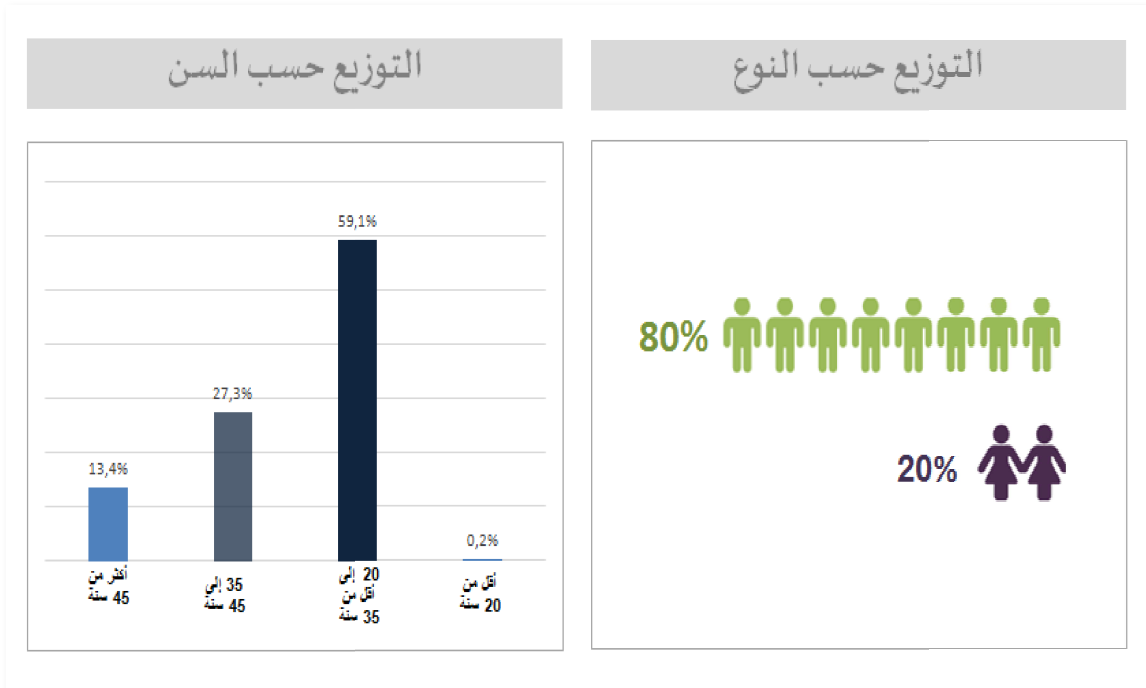
- على مستوى التركيز المجالي: تتمركز 80% منها في محور الدار البيضاء - الرباط.



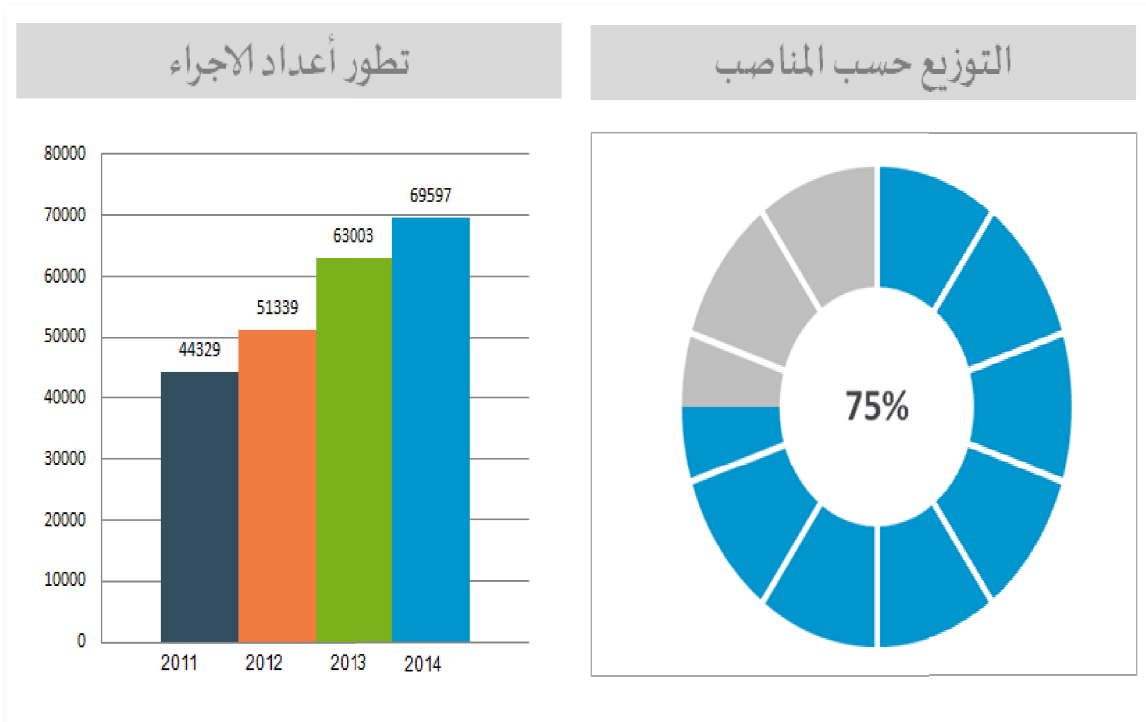
- على مستوى القدرة التشغيلية: يسجل أنه فقط 4 مقاولات تشغل أكثر من 50% من أجراء مقاولات التشغيل المؤقت.



- على مستوى النوع والسن: 80% من أجراء مقاولات التشغيل المؤقت ذكورا، وغالبية الأجراء سنهم أقل من 35 سنة.



- على مستوى المناصب والخدمات المقدمة: 75% من الأجراء الذين يتم وضعهم رهن الإشارة عمال.



- وعلى العموم، فإن موضوع التشغيل المؤقت يطرح عددا من الصعوبات والمشاكل التي أفرزتها الممارسات العملية، وتتجلى هذه الصعوبات في عدد من المجالات يتعلق الأمر ب:
- غياب معطيات حول المقاولات العاملة في مجال التشغيل المؤقت وذلك للاعتبارات التالية:
    - عدم التوفر على عناوين مقاولات التشغيل المؤقت لإعمال المراقبة؛
    - عدم تصريح مقاولات التشغيل المؤقت بممارسة أنشطتها (المادة 135)؛
    - عدم تصريح المقاولات المستعملة باللجوء إلى خدمات مقاولات التشغيل المؤقت.
  - استعمال المواقع الالكترونية لممارسة أنشطة التشغيل المؤقت؛
  - صعوبة ضبط استعمال نفس الأجراء الموضوعين رهن الإشارة لمرات متعددة تتجاوز الحد المسموح به قانونا (مرتان)، أي احترام مدة المهمة، حيث يلاحظ أن عددا من الأجراء يتم الاحتفاظ بهم من لدن الوكالات الخصوصية للتشغيل أو مقاولات التشغيل المؤقت، بعد انتهاء مدة المهمة الأولى، وذلك عن طريق تشغيلهم في مهام أخرى سواء لدى نفس الشركة أو لدى شركات مستعملة أخرى، في مثل هذه الحالة ماذا يجب عمله؟
  - صعوبة ضبط المهام المسندة الى الأجراء في ظل تكتم الأطراف المعنية وسكوت الأجراء؛
  - احتفاظ المقاولات المستعملة بالأجير الموضوع رهن إشارتها مدة إضافية بعد انتهاء مهمته لديها دون اللجوء إلى تسوية وضعيته القانونية خصوصا فيما يتعلق بطبيعة العقد الذي يربطه بها (المادة 501)؛
  - عدم تقديم التصريح التكميلي المنصوص عليه في المادة 136 من مدونة الشغل في حالة استعمال المقاولات لأجراء في إطار التشغيل المؤقت؛
  - عدم التصريح الدوري بالكشف عن الخدمات التي تقدمها مقاولات التشغيل المؤقت كما هو منصوص عليه في المادة 484 من مدونة الشغل؛
  - عدم مسك السجلات والوثائق المتعلقة بالتشغيل المؤقت في أماكن أداء العمل ومسكها في مقرات مقاولات التشغيل المؤقت التي توجد عادة في مدن ومناطق بعيدة؛
  - عدم وجود قاعدة بيانات مركزية شاملة ومضبوطة حول التشغيل المؤقت والمقاولات المشتغلة به.
  - صعوبة التكييف القانوني لمقاولات الحراسة، هل هذه المقاولات تعتبر من بين مقاولات التشغيل المؤقت أو من بين مقاولات تقديم الخدمات؟ على العموم فالقانون المنظم لمقاولات الحراسة يلزم هاته الأخيرة بالحصول على ترخيص من مصالح وزارة الداخلية، وبذلك تكون هاته المقاولات خارجة عن نطاق التشغيل المؤقت، لكنها تخضع لمقتضيات مدونة الشغل في علاقتها مع أجراءها.
  - صعوبة ضبط مقاولات التشغيل المؤقت، على الخصوص بالنسبة للمقاولات التي تزاوّل أنشطة أخرى وتمارس الوساطة والتشغيل المؤقت بطرق غير مباشرة أو بكيفية غير معلنة.
- إلا أنه اتضح في الواقع العملي، أن المرونة التي توختها مدونة الشغل ووضعت لها عدة آليات وأحكام قانونية بهدف الحد من الهشاشة في التشغيل، لم تحقق الغرض المتوخى منها. كما أن لجوء غالبية المقاولات إلى مزاوله هذا النشاط تم دون احترام الشروط النظامية ولاسيما منها التوفر على ترخيص مسلم من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وما ترتب عن ذلك من خرق لشروط المنافسة الشريفة بين المقاولات العاملة في هذا المجال.



الملحق رقم 2 :

نموذج دفتر التحملات

الذي تلتزم وكالات التشغيل الخصوصية باحترامه والمتضمن للشروط الخاصة بتحديد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج

أنا الموقع أسفله :

الاسم الكامل :

-----

العنوان :

-----

الجنسية :

-----

بطاقة التعريف الوطنية رقم: ----- مسلمة بتاريخ: ----- مكان التسليم:

جواز السفر<sup>(1)</sup> رقم: ----- مسلم بتاريخ: ----- ب :

-----

العنوان بالمغرب :

-----

العنوان بالخارج<sup>(1)</sup> :

-----

بطاقة الإقامة<sup>(1)</sup> رقم :

-----

رقم الهاتف : ----- الفاكس:

-----

رقم البريد الإلكتروني :

-----

بصفتي الممثل القانوني لوكالة التشغيل الخصوصية المسماة : -----

الكائن مقرها الاجتماعي ب : -----

-----

عنوانها الحالي :

رقم تقييدها في السجل التجاري: ----- رقم حسابها البنكي

----- (اسم البنك وعنوانه): -----

-----رقم الانخراط في الصندوق الوطني

----- للضمان الاجتماعي :

أصرح بأن الوكالة التي أمثلها تلتزم بما يلي :

أولا :

إطلاع المترشحين للعمل بالخارج على مبلغ المصاريف التي قد يتحملونها في حالة استفادتهم من عقد شغل للعمل بالخارج وعلى أجل استخلاصها من قبل الوكالة .  
لا يمكن أن يتعدى مبلغ المصاريف التي قد يتحملها المترشح في جميع الحالات أجرة شهر صافية من متوسط الأجرة السنوية المحددة في عقد الشغل للعمل بالخارج الذي استفاد منه .  
كما لا يمكن استخلاص هذا المبلغ إلا بعد حصول المترشح على عقد شغل مؤشر عليه من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل .

(1) -معلومات خاصة بالأجانب

ثانيا :

تسليم المستفيد من عقد شغل وصلا بمبلغ المصاريف المستخلصة وتقييد ذلك في السجل الذي تمسكه الوكالات الخصوصية للتشغيل طبقا للمادة 486 من القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل .

ثالثا :

إرجاع مبلغ المصاريف المستخلصة إلى صاحبها إذا استحال تنفيذ عقد الشغل لأسباب خارجة عن إرادة المستفيد من عقد الشغل، وذلك خلال أجل أقصاه شهر من تاريخ مطالبته بذلك . يثبت هذا الإرجاع بواسطة وصل إبراء.

رابعا :

إذا كانت استفادة المترشح من عقد شغل للعمل بالخارج متوقفة على إجراءات لتدريب أو تكوين خاص مؤدى عنه فإن الوكالة، في حالة قيامها أو إشرافها على هذا التكوين أو نصحتها بإجرائه، تضمن للمترشح الاستفادة من عقد شغل داخل أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ انتهاء فترة التكوين أو التدريب .  
تتعهد الوكالة بالتعامل فقط مع مؤسسات التكوين الحاصلة على ترخيص قانوني وساري المفعول من السلطات المختصة، إذا تقرر إجراء التدريب أو التكوين خارج مقرات الوكالة بمؤسسات غير تابعة لها .  
في حالة عدم استفادة الأجير من عقد شغل داخل الأجل المنصوص عليه اعلاه، فإن الوكالة تتحمل كل مصاريف التكوين التي أداها الأجير المعني بالأمر لمؤسسة التكوين، مضافة إليها المصاريف المؤداة بسبب هذا التكوين كمصاريف النقل واقتناء أدوات ولوازم التكوين وغيرها .  
غير أن الوكالة لا تلتزم بإرجاع مصاريف التكوين في حالة انقطاع المترشح عن التكوين بمحض إرادته أو في حالة تعبيره كتابة عن عدم رغبته في الاستفادة من عقد الشغل للعمل بالخارج الذي جرى أو يجري التكوين من أجله .

توقيع ممثل الوكالة وختمها مصادق عليه من قبل

السلطات المختصة التي يقع مقر الوكالة في دائرة نفوذها

الملحق رقم 3:

## نموذج العقد المبرم بين مقاوله التشغيل المؤقت والأجير

### المادة الأولى: الأطراف المتعاقدة

يوقع هذا العقد من طرف مقاوله التشغيل المؤقت (المسماة): .....الكائن مقرها ب:.....  
والممثلة بالسيدة/ة:..... رقم رخصتها: ..... رقم انخراطها في الصندوق الوطني  
للضمان الاجتماعي:.....رقم عقد التأمين ضد حوادث الشغل:.....من جهة .  
والسيد/ة :.....الحامل/ة للبطاقة الوطنية رقم:.....مهنته/ها:  
.....والساكن/ة:.....من جهة أخرى.

### المادة الثانية : تحديد المهمة

يقوم الأجير بتنفيذ عمل:.....لمدة.....أشهر

### المادة الثالثة: تبرير اللجوء إلى إحلال أجير محل آخر

يتم اللجوء إلى إجراء التشغيل المؤقت إما في حالة:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- التزايد المؤقت في نشاط المقاوله ؛
- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛
- إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

### المادة الرابعة: مدة المهمة

يبتدئ سريان هذا العقد من :..... وينتهي بتاريخ : .....أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له

### المادة الخامسة: مكان تنفيذ المهمة

تنجز المهمة بمقر المؤسسة المسماة : ..... الكائنة ب:.....

### المادة السادسة:المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير المؤقت رهن إشارة المستعمل.

يحدد المبلغ في : ..... درهما.

### المادة السابعة: الأجر و كيفية أدائه

تؤدي الأجر بمقر الشركة إما مرتين في الشهر بالنسبة للعمال ومرة في الشهر بالنسبة للمستخدمين وإما عن طريق تحويل بنكي.

#### المادة الثامنة: فترة التجربة

بالنسبة للعقد المبرم لمدة تقل عن شهر لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة يومين إثنيين و ثلاثة أيام إذا كانت مدته تتراوح بين شهر وشهرين وخمسة أيام إذا كان مدة العقد تفوق شهرين .

#### المادة التاسعة: مواصفات المنصب الذي سيشغله الأجير

يشغل الأجير في هذه المؤسسة بصفته:.....و يمارس.....

المادة العاشرة: لا يمكن للأجير المؤقت شغل منصب أحد الأجراء المفصولين عن العمل لأسباب اقتصادية خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل.

#### الملحق رقم 4:

### نموذج العقد المبرم بين مقاوله التشغيل المؤقت والمقاوله المستعمله

#### الماده الأولى: الأطراف المتعاقدة

يوقع العقد من طرف مقاوله التشغيل المؤقت (المسماه): .....الكائن مقرها الاجتماعى ب:..... والممثلة بالسيد/ة:..... رقم رخصتها: ..... رقم انخراطها فى الصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى:..... رقم عقد التأمين ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية..... من جهة

والمقاوله المستعمله (المسماه):..... وضعيتها القانونية عنوانها:..... والممثلة بالسيد / ة:..... من جهة أخرى

#### الماده الثانية: موضوع العقد

المقاوله (المسماه)..... تضع رهن إشارة الشركة (المسماه.....) أجراء مؤقتين عملا بمقتضىات المادة 495 و التي تحيل على الفقرة "ج" من المادة 477 التي تخول لمقاولات التشغيل المؤقت بتشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى المستعمل (المسمى ) الذي يحدد مهامهم و يراقب تنفيذها.

#### الماده الثالثة: السبب المبرر للجوء إلى أجراء التشغيل المؤقت:

يلجأ المستعمل إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقتفي الحالات التالية فقط :

- إحلال أجير محل أجير آخر فى حالة غيابه، أو فى حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- التزايد المؤقت فى نشاط المقاوله ؛
- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛
- إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

#### الماده الرابعة: المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المقاوله المستعمله

يحدد المبلغ فى : .....درهما.....

#### الماده الخامسة: مدة المهمة

- تغطي مدة المهمة مدة توقف عقد الأجير الغائب والتي تمتد من.....إلى..... لتعويض الأجير المسمى.....

تحدد مدة المهمة حسب الحالات التالية:

- 3 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فى حالة التزايد المؤقت فى نشاط المقاوله

- 6 أشهر غير قابلة للتجديد في حالة انجاز أشغال ذات طابع موسمي ، وفي حالة انجاز أشغال استقر

العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة

المادة السادسة: الأشغال التي تكتسي خطورة خاصة

يمنع تشغيل أجراء التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة السابعة: لا يجب على مقاولات التشغيل المؤقت أن تشغل أجراء بهدف وضعهم رهن إشارة المقاول: ( المسماة ) ..... إذا قامت هذه الأخيرة بفصل بعض أو كل أجرائها لأسباب اقتصادية وذلك خلال سنة من تاريخ الفصل.

المادة الثامنة : مسؤولية المقاول المستعملة

تتخذ المقاول المستعملة كل التدابير الوقائية والحمايية الكفيلة بضمان صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها.

كما تقوم هذه المقاولات بتأمين أجرائها ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة التاسعة : مسؤولية مقاولات التشغيل المؤقت

تكون مقاولات التشغيل المؤقت مسؤولة إزاء الأجراء الذين تضعهم رهن إشارة المقاول المستعملة أو الشخص المستعمل، على احترام جميع المقتضيات القانونية والتنظيمية باستثناء الأحكام المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه .

## الكتاب الثالث: أشكال التوظيف الجديدة

### تقديم

أتاحت العولمة للشركات المتعددة الجنسية فرصاً لم يسبق لها مثيل لتوسيع نطاق عملياتها عبر الحدود الوطنية، بما في ذلك في البلدان النامية، بغية الحصول على أرخص المنتجات وتحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح، بناء على فكرة أساسية مسيطرة على الدوائر الاقتصادية هي أن السوق نفسه يحقق الأحسن للجميع، حيث أن الشركة متعددة الجنسيات هي شركة مع عدد من الشركات الأجنبية التابعة لها والتي تستطيع أن توصل إنتاج الشركة الأم وتسويقه خارج حدود أية دولة، وهذه الشركات ليست فقط شركات ضخمة باستطاعتها تسويق إنتاجها في الخارج لكنها شركات صدرت حزم من رأس المال والتكنولوجيا والقدرات الإدارية والمهارات التسويقية بهدف القيام بالإنتاج في دولة أجنبية. وفي كثير من الحالات فإن إنتاج هذه الشركات يغطي العالم برمته مع اختلاف في مراحل الإنتاج المتبعة في دول مختلفة والتسويق أيضاً على مستوى دولي أحياناً وبيع السلع المصنعة في دولة أو دول في جميع أنحاء العالم، وأخيراً تهدف الشركات متعددة الجنسيات إلى إيجاد شركات تابعة في العديد من الدول، وقد عرف أحد المحللين الشركات متعددة الجنسيات بأنها الشركات التي لها استثمارات في ستة أو أكثر من الدول الأجنبية ووجد أن مثل هذه الشركات تمثل ما نسبته (80%) من جميع الشركات الأجنبية التابعة للشركات الأمريكية الضخمة<sup>56</sup>.

وتتجسد في الشركات متعددة الجنسية معايير التكامل في فروع النشاط مع التعاظم المطرد لنسبة الأعمال الدولية مقارنة بالأعمال القومية للشركة الأم، واتسام الهيكل التنظيمي والإستراتيجي بدرجة عالية من الأحكام مع وجود تعددية لجنسية المالكين والمديرين ذوي النفوذ في اتخاذ القرارات في إطار يحقق درجة مرتفعة من تناسف السياسات داخل الشركة كشبكة متكاملة<sup>57</sup>، وبهذا المعنى تعبر الشركات متعددة الجنسية عن ميول عميقة للتطور الرأسمالي المعاصر نحو تحقيق الآتي:

- توحيد سوق التجارة الدولية عن طريق الهدم والإضغاف المستمر للقيود التعريفية والكمية القومية .
- توحيد سوق المال والائتمان الدولي .
- توحيد سوق التكنولوجيا الدولي من خلال حركة قومية نحو التنميط .

يسجل تزايد عدد الشركات الدولية أو المتعددة الجنسية من 7000 في سنة 1970 إلى أكثر من 65.000 حالياً، بأكثر من 80.000 فرع في الخارج، وهي بمثابة محرك للانتشار العالمي لتيارات الاستثمار، حجم استثمار شركة (جينرال موتورز) أكبر من حجم المنتج الوطني النمساوي، وحجم استثمار شركة SHEL أكبر من الناتج الوطني

<sup>56</sup> جون إدلمان سبيرو، سياسات العلاقات الاقتصادية الدولية، ترجمة خالد قاسم، دار الكتاب الأردني، عمان 1987، ص 114.  
<sup>57</sup> نوزاد عبد الرحمن الهيتي، الشركات متعددة الجنسية ودورها في الاقتصاد العالمي، ورقة عمل، بإدارة التعاون الدولي- مجلس التخطيط- قطر - الدوحة 2008، ص 12.

لدولة جنوب إفريقيا ( شركة ETN تتحكم في 40 ٪ من التجارة العالمية)<sup>58</sup>، خلال العشرين سنة الأخيرة أصبح لدى شركة المتعددة الجنسيات، المرونة في اختيار مواقع استثماراتها، وأصبحت الدول والمناطق والمدن تتنافس على استقطاب المستثمرين، ليصل مجموع مستخدمي 100 من الشركات المتعددة الجنسية تزايد بحوالي 12.700.000 شخص السنوات الأخيرة؛

مثال ما صرحت به شركة Nike لصناعة الأحذية، من أن كل حذاء من النوع المتوسط، تكلفة العمل فيه هي دولار ونصف، مقابل أن الثمن الذي سيدفعه المستهلك هو 100 دولار، أخذ طابع التشابك في الاقتصاد العالمي يميز العقود الأخيرة بشكل متزايد، فالأسواق المالية والعلاقات التجارية، وسلوكيات الإنتاج لم تعد تقتصر على دول وطنية معينة، ولم تعد هذه الدول تستطيع أن تنظمها بمفردها، وقد نتج عن هذا التطور كذلك مؤثرات على الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للمستخدمين والمستخدمات على نطاق واسع من العالم، وعلى توازن القوى بين أصحاب العمل والمستخدمين.

وتشير التقديرات الحديثة إلى أن عدد الشركات المتعددة الجنسيات يناهز (65) ألف شركة، وقرابة 850 ألف شركة أجنبية منتسبة لها في شتى أرجاء المعمورة، وكانت الدول المتقدمة صناعيا موطننا لنحو 50 ألف شركة أي ما يناهز 77٪ من إجمالي الشركات المتعددة الجنسية في العالم، أما بقية دول العالم فكانت موطننا لأكثر من 15 ألف شركة تمثل ما نسبته 13 ٪ من تلك الشركات وكانت حصة الدول النامية 9246 شركة تركزت حوالي 65٪ منها في جنوب وشرق و جنوب شرق آسيا ، و28٪ في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، و 5٪ غرب آسيا ، و 2٪ في أفريقيا .

## المحور الأول: العولمة وأشكال التوظيف الجديدة

### أولا: عولمة علاقات وأنماط الإنتاج: من الإنتاج الجماهيري إلى إنتاج المعرفة

لقد سادت في العصر الصناعي عقلية الإنتاج الجماهيري Mass Production، التي استمرت طيلة القرن الماضي تقريبا، ورأينا كميات كبيرة من المنتجات ذات المواصفات موحدة المقاييس تملأ الأرفف، أما في عصرنا المعرفي أو المعلوماتي الحالي فإن الأمور في تغير، أن الميزة التنافسية في الاقتصاد القائم على المعرفة لم تعد تعتمد على مفاهيم الإنتاج المكثف، والتسويق المكثف، والتوزيع المكثف، والسياسات الموحدة، وذلك لأن مفتاح النجاح في الأعمال أصبح يكمن في تحديد خصوصية كل مستهلك، وهذا ما يسمى Mass customisation، الذي يبحث عن إنتاج أشياء جيدة وخدمات مصممة خصيصا لاحتياجات ورغبات خاصة لدى المستهلكين، ويعتقد الكثيرون أن هذا المبدأ سيصبح بشكل متزايد مكونا حيويا في موافقة رغبات وحاجات المستهلك، وأنه سيكون المبدأ المنظم لقطاع العمل في القرن القادم، كما كان الإنتاج المكثف في هذا القرن.

وعلى الرغم مما بشر به الكثيرون من أنه في ظل العولمة وتحرير قوى التنافس سوف توجه الموارد البشرية والمادية إلى المواقع الإنتاجية (وهو ما يعرف بالاتجاه الكفاء للاقتصاد) وسوف يترتب على ذلك تزايد مضطرب في حركة الإنتاج بالمعنى الواسع، على الصعيد الدولي بما يشعب احتياجات البشر بشكل أفضل، إلا أنه في ظل

<sup>58</sup> سيفرين شميت، العولمة والعدالة الاجتماعية دعم النقابات في ميدان التعاون الدولي، مطبوع مؤسسة فريدريش - إيبيرت، رقم النشر الدولي 9-462-89892-3-ISBN، مطبعة جامعة بون ألمانيا 2005، ص 5.



العولمة اتجه العالم نحو استقطاب شديد في الفقر الذي اتسعت دائرته بشكل مخيف (حيث يعاني 840 مليون نسمة من الجوع، و2 بليون آخرون يعانون من سوء التغذية)، كما يتجه العالم إلى تركيز شديد في الثروة، وذلك على مستوى الدول ومستوى الأفراد أيضاً داخل الدولة الواحدة. فخمس سكان العالم ممن يعيشون في أعلى البلدان دخلاً يحصلون على 86% من الناتج الإجمالي العالمي، 82% من صادرات العالم، 68% من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، و74% من خطوط الهاتف في العالم. أما خمس السكان ممن يعيشون في أشد البلدان فقراً فإنهم يحصلون على 1% فقط من الناتج الإجمالي العالمي، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها هيمنة الأسواق على عملية العولمة وتركيسها لزيادة الربح دون اعتبار يذكر لما يعكسه ذلك على حقوق الناس<sup>59</sup>.

أن تفاعل تأثير العولمة من خلال الشركات المتعددة الجنسيات على التجارة العالمية وتوجهات الاستثمار الدولي، قد أدى إلى تكوين أنماط جديدة من التخصص وتقسيم العمل الدولي، وأصبحت قرارات الإنتاج والاستثمار تتخذ من منظور عالمي وفقاً لاعتبارات الاقتصادية فيما يتعلق بالتكلفة والعائد. أن كبر النشاط الاستثماري والإنتاجي والتسويقي والتجاري للشركات متعددة الجنسيات وما أحدثته الثورة التكنولوجية من إتاحة إمكانيات جديدة للتخصص، كلها أدت إلى وجود أنماط جديدة للتخصص وتقسيم العمل، ولاشك أن هذه الشركات تلعب دوراً رئيسياً في تعميق هذه العملية وأصبحت مشاهدتها متزايدة بين الدول الصناعية والنامية. ولعل هذا الاتجاه يتيح للكثير من الدول النامية فرصة لاختراف السوق العالمية في الكثير من المنتجات، حيث تتيح الأنماط الجديدة لتقسيم العمل الدولي لتلك البلدان اكتساب مزايا تنافسية في دائرة واسعة من السلع في الصناعات الكهربائية والالكترونية والهندسية والكيمائية، وخير دليل ومثال على ذلك هو تجربة النمر الآسيوية في جنوب شرق آسيا، ولهذا فعلى البلدان النامية الأخرى أن تستغل هذا الاتجاه في تعظيم صادراتها وأن تعرف أن من آليات التعامل مع الشركات المتعددة الجنسيات هي جذب تلك الشركات لتعمل وتوطن بعض الصناعات في الدول النامية التي تسمح بخروجها من دائرة إنتاج السلع الأولية والاستخراجية إلى الصناعات الأكثر فائدة من ناحية القيمة المضافة التصديرية<sup>60</sup>.

وبالتالي نجد ظاهرة الإنتاج عن بعد، حيث تقوم بها الشركات متعددة الجنسية بإعادة رسم خريطة الإنتاج على المستوى العالمي حيث تعتمد شركة معينة إلى التخصص في إنتاج سلعة معينة مروراً بكل مراحل إنتاجها ولكن دون أن تستقر في بلد واحد وهذا يعني الانتقال من الإستراتيجية الإنتاجية الوطنية إلى إستراتيجية الإنتاج العالمي بعدم تركز أو حصر الإنتاج محلياً فمثلاً شركة /بيشينه/ تستخرج البوكسيت من استراليا وتحوله لالومين في أميركا وتنتج الألمنيوم في الغابون باستخدام الالومين المنتج بواسطة فروعها في غينيا، وباعتماد هذا الأسلوب من الإنتاج يصعب نسبة سلعة معينة إلى بلد واحد باعتبار أن السلعة تنتج كأجزاء من آلاف المصانع المنتشرة في العديد من الدول .

ووفقاً لبيانات منظمة العمل الدولية لعام 2015، هناك 21.9 مليون شخص يعملون قسراً من بينهم أكثر من 6.5 مليون من الأطفال، ونسبة تتراوح ما بين 5 و15 في المائة تقريباً من العاملين منهم في سلاسل التوريد،

<sup>59</sup> ورقة مقدمة خلال دورة تكوينية حول: " المتغيرات الدولية وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربية"، منظمو من طرف منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي، اليمن 27-29/11/2006، ص 11.

<sup>60</sup> فاطمة الزهراء عراب، المسؤولية الاجتماعية للاستثمار الأجنبي المباشر ودورها في التنمية في الدول النامية، ورقة مقدمة خلال الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، سوري، يومي 14 و15 فبراير 2011، ص 4.

ويرتفع هذا العدد بشكل كبير إذا ما أخذت سلاسل التوريد الداخلية أيضاً في الحسبان. وتتعرض أدنى درجات سلم الاقتصاد غير الرسمي، بصفة خاصة، لخطر حدوث أسوأ أشكال عمل الأطفال. وإن عدد الأطفال الذين يشتغلون بأعمال خطيرة تعرض صحتهم وسلامتهم ونموهم المعنوي مباشرة للخطر واعتُبر أنها تقوم مقام أسوأ أشكال عمل الأطفال، يصل إلى 85 مليون طفل بالقيَم المطلقة، كما تبيّن وجود حالات من أسوأ أشكال عمل الأطفال في القطاعات المقابلة للقطاعات التي يرتفع فيها خطر وقوع أشكال الرق المعاصرة في سلاسل التوريد، بما فيها الزراعة (على سبيل المثال زراعة المواد الخام مثل السكر والقطن والكافو والتبغ) والبناء والتعدين والمحاجر وصناعة الملابس والمنسوجات)<sup>61</sup>.

### ثانياً: العولمة وتكريس الفجوة التكنولوجية: زيادة حدة التبعية الاقتصادية والسياسية

تعد الشركات المتعددة الجنسيات مصدراً أساسياً لنقل المعرفة الفنية والإدارية والتنظيمية، وذلك من خلال التدريب وتوفير العمالة المتخصصة، الأمر الذي يسهم في تضييق الفجوة التكنولوجية والتنظيمية بين الدول المتقدمة والدول النامية<sup>62</sup>. كما أن قوة الشركات متعددة الجنسية تكمن في إحكام طوق هيمنتها على العلم والتكنولوجيا ضامنة عن طريقها وضعاً احتكاريًا تستغله إلى أبعد الحدود في تحقيق الأرباح. ومن الناحية الظاهرية نستطيع القول بأن العلاقة بين الشركات متعددة الجنسيات والدول النامية تكون ضمن إطار نموذج السوق الممثل للاحتكار الثنائي، ويتم تقرير التوازن في هذا السوق بالاعتماد على القوة التساومية للطرفين، لكن هذا النموذج لا يمكن تطبيقه في الطرف القائم بسبب عدم التوازن الكبير القائم لصالح الشركات المتعددة الجنسيات، فاحتكارها المهمين هو الذي يمكنها عملياً من استغلال نقل التكنولوجيا على صورة حزم منبع قوتها المالية<sup>63</sup>.

وفي ميدان الثورة العلمية والتكنولوجية فإن الشركات متعددة الجنسيات لا تهيمن فقط على أحدث المعدات التكنولوجية بل أيضاً على أحدث الميادين التي من المؤمل أن تتطور فيها التكنولوجيا عن طريق استثماراتها الهائلة في مؤسسات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، فهذه الشركات تسيطر على أحدث ميادين التقدم التكنولوجي، مثل الصناعات الالكترونية والنووية والكيميائية والعسكرية. ومن خال هيمنة هذه الشركات على هذه الميادين المتقدمة والتكنولوجيا القائمة فيها أحكمت سيطرتها على أغلب التقانات المناسبة من دول الشمال الغني إلى دول الجنوب الفقيرة.

أن السيطرة على عمليات البحث والتطوير تعد من أهم الوسائل التي تدفع الشركات إلى السعي للبحث عن الإنجازات العلمية والتكنولوجية، ما ينجم عنها من تقلص التكاليف وزيادة الفاعلية وتطوير المنتجات وزيادة الفرص التجارية وخلق مصادر دخل إضافية بحيث أصبحت المعرفة وليس السلعة، هي المورد الحاسم في مجال التنافسية بين الشركات للسيطرة على الأسواق العالمية.

<sup>61</sup> تقرير المقررة الخاصة (أورميلا بهولا) المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تحت عنوان "تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية" مقدم إلى مجلس حقوق الإنسان في الدورة الثلاثون، بتاريخ 8 يوليو 2015، المنشور تحت رقم A/ HRC/ 35/30، الفقرة رقم 19.

<sup>62</sup> عمر صقر، العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية القاهرة، طبعة 2003، ص 29.

<sup>63</sup> نوزاد عبد الرحمن الهيتي، الثورة العلمية والتكنولوجية ومستقبل الاقتصاد العربي، مطابع أديتار كالياري إيطاليا، طبعة 2000، ص 53.

وفي هذا الإطار توضح المعطيات الإحصائية على استحواذ الشركات المتعددة الجنسيات على نسب عالية من المصروفات على البحث والتطوير في الدول المتقدمة صناعيا كاليابان والولايات المتحدة وألمانيا والتي بلغت فيها نسبة الإنفاق على البحث والتطوير إلى الناتج القومي الإجمالي 3.1% و 2.7% و 2.5% على التوالي خلال الفترة 1997-2002<sup>64</sup>، مع تسجيل تضاعف في هذه النسب في السنوات الأخيرة.

وتشير أدبيات اقتصاديات التنمية إلى أن نقل التكنولوجيا بين دولة أو مؤسسة وأخرى يتم من خلال عدة قنوات تتمثل بالآتي ( التراخيص / المشاريع المشتركة / الاستثمار الأجنبي المباشر / استيراد معدات إنتاج السلع الرأسمالية)، وبالتالي لقد تعاضم دور الشركات المتعددة الجنسيات في مجال نقل التكنولوجيا وبصورة ملفتة للنظر خلال سبعينيات القرن الماضي، ونجد أن نشاطاتها قد أضحت تسيطر على مسار عمليات الأسواق العالمية، وتتحكم بمفاتيح الدول النامية بصورة خاصة، مما يقود بدوره إلى زيادة حدة التبعية الاقتصادية والتكنولوجية لهذه الاقتصاديات، وبالتالي ربطها بعجلة الاقتصاد الرأسمالي، مع تسجيل أن أنماط نقل التكنولوجيا التي تتبناه الشركات المتعددة الجنسيات في علاقة بالدول النامية، يمكن تثبيت النقاط التالية :

1. تقوم هذه الشركات بشكل عام بنقل تكنولوجيات أحدث وأكثر إنتاجية إلى فروعها، مما توفره لجهات أخرى في الدول النامية المضيفة والساعية للانتقال إلى اقتصاد السوق، وبشكل عام، فإن الدول الأكثر تطورا تحصل على تكنولوجيات أكثر تعقيدا وحدائثا من الشركات متعددة الجنسية ، مما تحصل عليه الدول الأقل تطورا.

2. بالرغم من أن الاستثمار الأجنبي يؤدي إلى نقل تكنولوجيات أكثر حداثة وإنتاجية بصورة عامة ، فإنه يشكل نمطا أكثر كلفة من أنماط أخرى يمكن استخدامها في نقل التكنولوجيا ، كالترخيص مثلا عندما يكون نقل التكنولوجيا من خلاله ممكنا. وفي العموم، فإن التكنولوجيات التي تقبل الشركات المتعددة الجنسية على نقلها بواسطة الترخيص غالبا ما تكون أقل حداثة وإنتاجية مما تقبل على نقله بواسطة الاستثمار الأجنبي المباشر.

3. تتفاوت العلاقات المألوفة أساسا للتحالفات الاستراتيجية، عبر مجال متسع يشمل من ناحية المشاريع المشتركة، ومن الناحية المقابلة الاتفاقات التعاقدية. ويمثل التحالف أداة فعالة لنقل التكنولوجيا، غير أن الأحلاف الإستراتيجية غالبا ما تقتصر على التعامل بين شركات من الدول المتقدمة، أو من الدول النامية الأكثر تقدما التي نجحت في بناء القواعد التكنولوجية التي تتيح لها استيعاب، واستثمار المعارف التقنية المتاحة بنتيجة التحالف، والحجة المتدوالة بهذا الخصوص هي : أن الدول النامية كثيرا ما تجد صعوبة في استيعاب واستثمار التكنولوجيات الأكثر تواضعا ( الأقل تعقيدا، والأقل إنتاجية ) التي تحصل عليها بوسائل أخرى كالترخيص مثلا<sup>65</sup>.

لقد نتج عن التغيرات الإقليمية والدولية والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية نظام عالمي جديد بمضامينه وأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والمالية والثقافية والسياسية المبني على اقتصاد السوق وتقليص دور الدولة الاقتصادي والاجتماعي وتنامي دور الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات المالية الدولية التي أخذت تفرض

<sup>64</sup>ITU, World Telecommunication Indicators Data base, 8 th edition, 2005.

<sup>65</sup>UNCTAD, World Investment Report 2000, Geneva, 2000.

على الدول النامية سياسات وبرامج إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي وإحداث تغييرات جوهرية في طبيعة العلاقات الدولية وصياغة علاقات مجتمعية إنسانية جديدة.

وقد أكسبت الثورة العلمية والتكنولوجية الحديثة قوة إضافية لهذه الشركات وقدرة على الإنفاق على البحث العلمي. ويتضح من خلال نشاط هذه الشركات أنها قد ساهمت بشكل كبير في تفكيك عملية الإنتاج على الصعيد الدولي التي تتسم بعدم الاستقرار وبقابلية الانقطاع والتي تهربت من أية رقابة أو اتفاقيات ملزمة وأنها نسقت مع المؤسسات المالية والمنظمات الدولية في الدخول إلى الدول النامية ولقد تجسدت ممارسة هذه الشركات في نشاطاتها في الاقتصاد الدولي بنمو دورها في تدويل الاستثمار والإنتاج والخدمات والتجارة والقيم المضافة والمساهمة في تشكيل نظام تجارة دولية حرة والتسريع في نمو أكبر للاستثمار المباشر العالمي والتطور السريع للعولمة المالية وتنامي التأثير على السياسات الاقتصادية للدول والمساهمة في تعميق الفقر في العالم وهجرة الأدمغة وتعميق الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية. ويمكن إيجاز أثر العولمة على الاقتصاد الدولي بإضعاف سيادة الدول المتصلة وتقليص دورها الاقتصادي والاجتماعي وخلف شريحة اجتماعية طفيلية وإضعاف ميزان المدفوعات وحرمان الدول المضيفة من أنشطة البحث العلمي والتطوير وإغرائها بمنحها عائداً أكبر لاستثماراتها لإبعادها عن إرساء قاعدة إنتاجية لها وبنفس الوقت استغلال المزايا النسبية للدول المضيفة ولجوء هذه الشركات للتمويل من السوق المحلية في المرحلة اللاحقة والمساهمة بمعدلات منخفضة في العبء الضريبي وزيادة الفساد في المجتمع.

### ثالثاً: عولمة علاقات العمل: إثارة تضارب المستخدمين فيما بينهم عبر العالم

في عام 2014 كانت هناك 75000 شركة تعمل عبر الحدود الدولية، ولذا كان لديها المرونة في اختيار مواقع استثماراتها، وأصبحت الدول والمناطق والمدن تتنافس على استقطاب المستثمرين، ولكن المواقع التابعة لنفس الشركة كانت تتنافس فيما بينها كذلك وبشكل مباشر، في سياق هذا التنافس أصبحت مستويات الأجور والضمان الاجتماعي مجرد عوامل تكلفة أخرى. ففي البلدان الصناعية أخذت الأجور وظروف العمل تقع تحت الضغوطات (حيث اضطر المستخدمون والمستخدمات في كثير من الأحيان أن يتحملوا تنازلات مؤلمة عن حقوقهم حتى يستطيعوا البقاء ظاهرياً قادرين على التنافس)، وبالمقابل يحرم الناس العاملون في البلدان الفقيرة من الوصول إلى متطلباتهم وتحسين ظروف عملهم.

أصبحت مشكلة التشغيل من الأولويات في السياسات الاجتماعية والاقتصادية لمختلف البلدان، حيث ازداد الاهتمام بهذه المسألة في السنوات الأخيرة لعدة عوامل، كعولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية وما أفرزته من آثار سلبية على أسواق العمل، تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وخصخصة مؤسسات القطاع العام وما رافق ذلك من تسريح العمال، تزايد عدد السكان النشطين وارتفاع معدلات دخول المرأة لسوق العمل، أثر التطور التكنولوجي السريع على عالم العمل وذلك إلى جانب تنامي الاهتمام بحقوق الإنسان وفي مقدمتها الحق في العمل<sup>66</sup>. مع تسجيل أن المواقف التفاوضية للنقابات أضعف من ذي قبل، وليست القلة من الناس التي تتحدث عن انحدار الحقوق الاجتماعية بشكل لولبي على الصعيد العالمي، ومما يزيد من زخم ذلك هو ما تحوزه إدارة

<sup>66</sup>مصطفى الفقي، مساعد وزير الخارجية السابق، ورقة حول البطالة وغياب التدريب المهني، سنة 2006، مصر.

الشركات من سبق معلوماتي قبل المستخدمين، بحيث أنها تتمكن من عمل توازن بين سلبيات وإيجابيات مواقع العمل المستهدفة بشكل أفضل – أو بعبارة أخرى تتمكن من إثارة تضارب المستخدمين فيما بينهم.

أخذ طابع التشابك في الاقتصاد العالمي يدمج العقود الأخيرة بشكل متزايد، فالأسواق المالية والعلاقات التجارية، وسلوكيات الإنتاج لم تعد تقتصر على دول وطنية معينة، ولم تعد هذه الدول تستطيع أن تنظمها بمفردها، وقد نتج عن هذا التطور كذلك مؤثرات على الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للمستخدمين والمستخدمات على نطاق واسع من العالم، وعلى توازن القوى بين أصحاب العمل والمستخدمين.

ومن خلال عولمة علاقات الإنتاج يسجل ارتفاع الطلب على العمالة الرخيصة في الدول النامية حيث تقدم عرض متوفر من العمال من مجموعات ضعيفة الحال، السكان الأصليون والأقليات والأشخاص الذين يُعتبرون "من الطبقات الدنيا" والمهاجرون ولاسيما منهم من ليسوا في أوضاع نظامية، وتتعرض العاملات بصفة خاصة للاستغلال في بعض القطاعات بسبب ارتباط التمييز بين الجنسين بعدم المساواة بينهما. وبالمقابل في البلدان الصناعية أخذت الأجور وظروف العمل تقع تحت الضغوطات حيث اضطر المستخدمون والمستخدمات في كثير من الأحيان أن يتحملوا تنازلات مؤلمة عن حقوقهم حتى يستطيعوا البقاء ظاهريا قادرين على التنافس، وبالمقابل يحرّم الناس العاملون في البلدان الفقيرة من الوصول إلى متطلباتهم وتحسين ظروف عملهم<sup>67</sup>.

ويمكن توضيح ذلك بواسطة مثال من صناعة السيارات : حتى يتم إنجاز صناعة مركبة ما، يعمل عدد لا يحصى من الشركات الموزعة في عشرات البلدان على هذا الإنتاج، وعندها لا ينحصر التنافس على التكاليف المتدنية بين مجموعة الشركات الكبرى المذتلفة فحسب، بل كذلك بين مختلف معامِل الإنتاج التابعة لنفس مجموعة الشركات أو لنفس البلدان وهذا الأمر الذي يسمى (عولمة) الاقتصاد، يجده كثير من ممثلي المستخدمين بأنه يمثل تهديدا لهم وغير عادل ولا يمكن ضبطه، ومثال في الشركات العالمية ذات سلاسل التوريد الطويلة والمعقدة، التي تضم شبكات معقدة من فروع وذوي امتيازات وموردين ومقاولين ومتعاقدين من الباطن، أكثر عرضة لمواجهة تحديات تتعلق بأشكال الرق المعاصرة، وعلى الرغم من أن المستوى الأول في سلسلة التوريد أقل عرضة لأشكال الرق المعاصرة، فقد تبيّن أن المستويات الأدنى معرضة لاحتمال أن تأتي بمنتجات أو مواد خام من ورشات عمل منزلية أو صغيرة في الاقتصاد غير الرسمي تُنتج في ظروف يطبعها إفسار الدين أو العمل القسري أو أسوأ أشكال عمل الأطفال.

#### رابعا: العولمة ودول المغرب العربي: انخراط غير موفق وغير محسوب في العولمة

أدى انتقال بلدان منطقة المغرب العربي إلى اقتصاد السوق إلى تثبيت مكانتها في التقسيم الدولي التقليدي للعمل والقائم على استغلال الامتيازات التفاضلية الثابتة التي تكتفي باستغلال الموارد الطبيعية الباطنية (الجزائر / ليبيا )، واستغلال يد عاملة ذات كفاءة ضعيفة أو متوسطة كما هو الحال في المغرب وتونس اللتين شهدتا تطورا هاما في قطاعات توظيف ( النسيج ، الملابس، الميكانيكا، الصناعات الغذائية ... )، وقد لعبت الاستثمارات الأجنبية المباشرة دورا هاما في هذا الاتجاه التقليدي باستخدام طرق عديدة كالاستعانة بمصادر

<sup>67</sup> دليل حماية الشغل في العولمة، منشورات المكتب النقابي الكنفدرالي للتعاون بالمغرب ومنظمة السلم والتضامن اللجان العمالية الاندلس، طبعة 2011، ص 21.

خارجية ونقل عدة أنشطة كثيفة العمالة من بلدان الشمال نحو بلدان منطقة المغرب العربي والموجهة إنتاجها أساسا نحو التصدير<sup>68</sup>.

وعموما، أفرزت صيغة الاندماج العالمي لاقتصاديات المغرب العربي اختلالات عميقة أثرت سلبا على التنمية في المنطقة، إضافة إلى الخلل الرئيسي المتمثل في الاقتتار على استغلال الامتيازات التفاضلية الثابتة، يوجد تناقض صارخ بين دينامية النسيج الاقتصادي ودينامية منظومة التعليم والتدريب، فمن جهة تتوسع الأنشطة الاقتصادية كثيفة العمالة ذات الكفاءة الضعيفة، ومن جهة أخرى تنتج المنظومة التربوية أعدادا متصاعدا من حاملي الشهادات العليا، وهو السبب الرئيسي لبروز اختلالات في أسواق العمل أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة لسنوات، لاسيما في صفوف خريجي الجامعات وحاملي الشهادات العليا.

وقد أدت طبيعة الاندماج العالمي لبلدان المغرب العربي أيضا إلى إقامة نمط تنموي توسعي قائم على نسيج اقتصادي مفكك غير متكامل وغير مندمج وغير مكثف أضعف التأطير في المؤسسات، وأضعف إنتاجية عناصر الإنتاج الجزئية والعامية، وجعل القدرة التنافسية هشة ليطم اعتماد تنافسية تركز أساسا على خفض التكاليف والأسعار.

وأدى هذا الوضع إلى اعتماد سياسات إغراق متعددة الجوانب بهدف استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر والحفاظ على نمو لم يتمكن في المتوسط من تجاوز 5٪ على المدى الطويل، وشملت هذه السياسات الإغراق التجاري ( اعتماد عدة قطاعات لأسعار بيع منخفضة غالبا على حساب الجودة والخدمات ومردودية المؤسسات...)، والإغراق الاجتماعي باسم دعم مرونة التشغيل والأجور ( أدت إلى انتشار أنماط عمل هشة، وإفكار الشريحة الدنيا من العمال...)، والإغراق الضريبي وشبه الضريبي الذي جعل الدولة تتنازل عن موارد ضريبية هامة وكان سببا من أسباب تنامي الصعوبات المالية لدى صناديق الضمان الاجتماعي، والإغراق النقدي الذي أسفر عن تدهور قيمة العملات الوطنية بهدف دعم الصادرات في غياب نمو كاف للإنتاجية ( معززا بذلك ظاهرة التضخم المستورد، ورافعا تكاليف الديون الخارجية محسوبة بالعملة الوطنية)، والإغراق البيئي الذي أثر على المحيط ( التلوث) وكان أحد أسباب سوء استغلال الموارد الطبيعية.

أدت سياسات الإغراق المذكورة إلى إرهاب جميع الأطراف الاقتصادية دون استثناء، فقد تسبب الإغراق في نقص الموارد الذاتية الضريبية للدولة وصعوبة تنفيذها لعدة مهان، منها المهام الاجتماعية. كما أصبح العمال يواجهون هشاشة العمل، بجانب تدهور الخدمات الاجتماعية، كما أصبح العمال يواجهون هشاشة العمل، بجانب تدهور الخدمات الاجتماعية مما جعل الأسر تتحمل نسبة من تكاليفها، ما تراجع القدرة الشرائية. غالبا ما كان الإغراق أيضا في المؤسسات على حساب نسبة الربح، وأدى إلى صعوبات مالية وتدهور العلاقات مع القطاع المصرفي الذي يعاني كذلك من ظاهرة الديون غير المسددة، لاسيما من جانب القطاعات التي تلجأ أكثر من غيرها إلى اعتماد الإغراق.

أما الاختلال الآخر الهام الناتج عن طبيعة الاندماج العمودي العالمي فهو أن هذا الاندماج تسبب في استمرار ضعف الاندماج الوطني قطاعيا وجغرافيا، كما أسفر فضلا عن الأسباب السياسية إلى تثبيط الهمم والحرص على

<sup>68</sup> خيارات حول تنمية بديلة ونمو تشاركي وتضامني: مقارنة عمالية، مطبوعات منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت الطبعة الأولى 2014، ص 35.

التعجيل بإنجاز اندماج أفقي إقليمي يحد من ضغوطات العولمة ويرفع من القدرة التفاوضية للمنطقة ومن إمكانات استقطابها لاستثمارات خارجية قادرة على توسيع النسيج الاقتصادي المغاربي وتنويعه وتكثيفه جاءت هذه النتائج بسبب تراجع دور الدولة بشكل متفاوت من بلد إلى آخر من جهة ومحاولة تفعيل آليات السوق حتى تصبح المحدد الأساسي لتوظيف الموارد المالية والبشرية قطاعيا وجغرافيا من جهة أخرى، ولتجاوز مثل هذه الأوضاع، ينبغي إيجاد بديل للانتقال من نمط تنموي توسعي إلى نمط تنموي مكثف مندمج ضمن التكامل وإقامة تنمية مستدامة، علما أن النموذج التوسعي يعتمد تحفيز النمو بزيادة عناصر الإنتاج في المقام الأول وخفض التكاليف لمواجهة المنافسة، خلافا للنموذج المكثف الذي يسعى إلى تحسين الإنتاجية واعتماد تنافسية قائمة على التجديد والابتكار والجودة وتطوير خدمات بعد البيع وإعطاء ضمانات أكبر للمستهلكين... إلا أن هذا الانتقال من نمط تنموي إلى آخر يستدعي مراجعة عدة مفاهيم ومسلمات تتعلق بالفكر الليبرالي المهيمن<sup>69</sup>.

#### خامسا: جواب الحركة العمالية: من عولمة الاقتصاد إلى عولمة الحقوق:

الفكرة الأساسية المسيطرة على الدوائر الاقتصادية هي أن السوق نفسه يحقق الأحسن للجميع وهو ما وضعنا في مشهد تراجيدي عالمي: فقر أكبر، تمييزات أكبر وعالم مخرب في مجال البيئة، وبالمقابل أصبحت المواقف التفاوضية للنقابات أضعف من ذي قبل، وليست القلة من الناس التي تتحدث عن انحدار الحقوق الاجتماعية بشكل لولبي على الصعيد العالمي، ومما يزيد من زخم ذلك هو ما تحوزه إدارة الشركات من سبق معلوماتي قبل المستخدمين، بحيث أنها تتمكن من عمل توازن بين سلبيات وإيجابيات مواقع العمل المستهدفة بشكل أفضل – أو بعبارة أخرى تتمكن من إثارة تضارب المستخدمين فيما بينهم.

الليبرالية الجديدة لم تضمن ولن تضمن لا التقسيم المتساوي ولا المحافظة على البيئة، على الرغم من نجاح سياسات الليبرالية الجديدة من وجهة نظر استرجاع فوائد رأس المال، وترسيخ نظام إنتاجي جديد، الذي يتم فيه استغلال للبشر والموارد الطبيعية في كل مرة لصالح القوى المالية والشركات المتعددة الجنسيات، هذا أمر بديهي وواضح، رغم ذلك ليسوا قادرين حتى على حكم العالم مع احترام الحقوق المهنية ولا توازن النظام الأساسي.

العولمة تقوم بالتخريب: تشغيل الأطفال، التي يتم استغلالهم في مصانع دول العالم الثالث، ملايين الأشخاص يستأطون من أراضي أسلافهم، ملايين الأميين في عالم الانترنت، بينما نتكلم بحماس عن العولمة والتجارة الالكترونية وثورة الاتصالات فإن 60 % من الأشخاص في العالم لم يقوموا أبدا بمكالمة هاتفية، ونصف ساكنة العالم مستثنى عنها في الاقتصاد المهيكل، ومرغمة على العمل في الاقتصاد المغفور لربح الخبز اليومي.

إجابة الحركة العمالية لا يمكن أن تكون فقط رفضا للعولمة، ولا أن تكون على الأقل إجابة بديلة إعادة تأميم الاقتصاد والسياسة والتي ستكون عواقبها كارثية، على ضوء ما حدث في القرن المنتهي، بالنسبة لنا وللحركة النقابية الدولية، فإن ليس هناك من خيار آخر إلا عولمة الحقوق، عبر خلف مؤسسات سياسية، ذات طابع

<sup>69</sup> خيارات حول تنمية بديلة ونمو تشاركي وتضامني: مقارنة عمالية، مطبوعات منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت الطبعة الأولى 2014، ص 36.

ديمقراطي، التي تسوي وضعية العلاقات الاقتصادية وترسخ نظم اجتماعية ومهنية. علما أن النقابات تتعرض إلى ضغوط هائلة على النطاق العالمي، فإن فتا حال أسواق والترابط الشبكي المتزايد في مجريات الإنتاج وما ينتج عنهم تتنافس وانخفاض في تكاليف الإنتاج وخاصة تكاليف الأيدي العاملة، كل هذه تضع ممثلي المستخدمين في كل البلدان تقريبا أمام السؤال: كيف يمكن حماية ما تم التوصل إليه حتى الآن من حقوق، وكيف يمكن انتزاع حقوق جديدة للطبقات العاملة؟<sup>70</sup>.

يمكن توضيح ذلك بواسطة مثال من صناعة السيارات : حتى يتم إنجاز صناعة مركبة ما، يعمل عدد لا يحصى من الشركات الموزعة في عشرات البلدان على هذا الإنتاج، وعندها لا ينحصر التنافس على التكاليف المتدنية بين مجموعة الشركات الكبرى المختلفة فحسب، بل كذلك بين مختلف معامل الإنتاج التابعة لنفس مجموعة الشركات أو لنفس البلدان و هذا الأمر الذي يسمى " عولمة " الإقتصاد، يجده كثير من ممثلي المستخدمين بأنه يمثل تهديدا لهم وغير عادل و لا يمكن ضبطه.

هذا بالرغم أنه لم يجر حتى الآن تدارس هذه التطورات بشكل علمي مفصل إلا ما ندر، إن معظم المنظمات المالية العالمية مثل مؤسسة النقد العالمي ( IWF ) أو البنك الدولي لا ترى بأي حال من الأحوال عناصر العولمة السلبية فقط وإنما في الغالب عناصر الفائدة أيضا على نطاق طبقات الشعب الواسعة، أن هذا التناقض البائن في مستوى الإدراك والتقدير للعولمة، علاوة على بعض العجز في الدراية الاقتصادية في الأوساط النقابية ليدعو إلى الكثير من التمعن .

#### المحور الثاني: محاولة في الفهم والتعريف الأنماط الجديدة للعمل

شهد طبيعة العمل في العالم تحولات سريعة ترافقها أنماط تتسم بالمرونة والتنوع لتحقيق استجابة أفضل لمتطلبات سوق الشغل ولتناسب ظروف العاملين والعاملات، الأمر الذي يؤدي إلى تزايد انخراط الأفراد بالعمل في القطاع غير المنظم، حيث لم يكن ميدان الشغل بمنأى عن إكراهات ثورة الإعلام والاتصال، حيث ظهرت فرص جديدة ومهنا جديدة، وخاصة في قطاع الخدمات وعلى مستوى تنظيم وتسيير المقاولات حيث تغيرت وسائل الإنتاج المعتمدة في النظام التقليدي للعمل، وبرزت أنماط للعمل، كما عرفت طبيعة العمل تحولا عميقا، حيث تعمل التكنولوجيا بمختلف أنواعها على توسيع نطاق خيارات التشغيل.

<sup>70</sup> دليل حماية الشغل في العولمة، منشورات المكتب النقابي الكنفدرالي للتعاون بالمغرب ومنظمة السلم والتضامن اللجان العمالية الاندلس، طبعة 2011، ص 23.



## أولاً: مهن جديدة بدل المهن التقليدية

في ظل الثورة المعلوماتية أضحت أصحاب المهارات والخبرات دون وظائف يرتبطون بعدة مكاتب للخدمات، توظف مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم في عملياتها التسويقية والتنفيذية ويحققون بها إيرادات دون وظيفة ومن تم فالأعمال الجديدة التي يطرحها عصر التكنولوجيا لا ترتبط لا بزمان ولا بمكان، حيث ظهرت المقالة الافتراضية والتي تعتمد على الربط الشبكي وعلى وسائل التواصل الحديثة لاستقبال الطلبات وتنفيذ الخدمات، وهي عبارة عن وحدة لإنتاج الثروة مكونة من مجموعة من الكفاءات التي تنتمي إلى هويات مختلفة والتي تتعاون فيما بينها لتحقيق مشاريع متعددة بدون توفرها على بنيات قانونية<sup>71</sup>.

كما تفتح التكنولوجيا الحديثة إمكانيات استقطاب المقاولات لأجراء من جنسيات متعددة، وعبرها اللجوء إلى مختلف أشكال التعاقد عبر التوظيف الخارجي وبواسطة عقود البريد الإلكتروني، وهو ما يلغي العنصر البشري من العلاقات المهنية بعدما أصبح التعامل والتعاقد والترقية ودفع الأجور والتسريح يتم عبر وبواسطة الآلة، حيث أن التطورات التكنولوجية سهلت عملية تدويل أو تسويق بعض المهن اتجاه دول غير مكلفة اليد العاملة بها، كما تطورت أنماط جديدة من المهن الخاصة بالعمل في المنزل أو ما يعرف " بالتوظيف الذاتي".

## ثانياً: تجاوز معايير ولوج منصب الشغل التقليدية

حيث أضحت الإعلان المرتبط بالشغل يغلب عليه الطابع التكنولوجي عوض التعليق في أماكن العمل، إذ يستغل المشغلون إمكانيات التقنيات الحديثة لوسائل الإعلام والاتصال بهدف الإعلان عن عروض العمل، حيث أصبحت شبكات الانترنت كفضاء جديد لتلاقي عروض وطلبات العمل، بما يفرض على طالب العمل مستويات معينة من المعرفة التكنولوجية، بالإضافة إلى التوفر على البريد الإلكتروني أو الصفحة الشخصية في مواقع التواصل الاجتماعي والتي أصبحت نعوض العنوان الشخصي للمراسلة<sup>72</sup>، بل تطور الأمر إلى المعالجة الآنية والإلكترونية لملفات الترشيح وإجراء المقابلات وإعلان النتائج، عبر تقنيات الوسيط الإلكتروني في التشغيل باعتباره موقع أو بوابة إلكترونية عبرها يمكن نشر ومعالجة المعلومات بهدف تسهيل التقاء العرض والطلب في سوق الشغل العالمي.

كما ساهمت التطورات التكنولوجية على الرفع من نجاعة معايير الاختيار لدى المقاولات المشغلة، وذلك عبر إعمال تقنيات إلكترونية لتقييم سلوكيات المرشح ومعرفة شخصيته من خلال ما ينشره أو يشاركه في مواقع التواصل الاجتماعي، كما ساهم التطورات المرتبطة بعلم الوراثة والتي لها صلة بالتكنولوجيا في الحصول على معلومات حول الوضع الجيني، إذ أن جسم الأجير يعد الأداة التي من خلالها سيتم إنجاز العمل وأي نقص سيؤثر لا محالة على أداء المقالة وهو ما لا يمكن تقبله في ظل سياسة المنافسة العالمية الشرسة، حيث أضحت المشغل لا يكتفي بالاختبارات الطبية العادية بل تجاوزها إلى استعمال هذه الاختبارات الجينية، كما يمكن للمشغل أن يلجأ لبعض التقنيات التكنولوجية من قبل دراسة الخط وكشف الكذب.

## ثالثاً: الأنماط الجديدة أو المتجددة للعمل محاولة في التعريف

<sup>71</sup> لفتوح حسناء، أثر المستجدات التكنولوجية على التشغيل، مجلة القانون المغربي، العدد 35 يوليوز 2017، ص 160.

<sup>72</sup> سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، العدد 13 مارس 2009، ص 70.

هناك العديد من إشكال العمل أو التشغيل تدرج تحت تسمية " الأنماط الجديدة للعمل " ونذكر من أهمها وأكثرها تداولاً في أسواق العمل: العمل المؤقت والعمل بعقود محددة المدة، العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي، العمل من الباطن أو بالمناولة، العمل عن بعد والعمل في المنزل. والحقيقة أن غالبية هذه الأشكال من العمل ليست جديدة بالمعنى الكامل وهو ما دعا الكثيرين لتصويب هذا المصطلح وتوسيعه كالقول " أنماط جديدة أو متجددة " أو " أنماط حديثة ومستحدثة"، جل هذه الأنماط متواجدة منذ قديم الزمان ولكن الجديد هو التوسع الكبير في استعمالها وتعدد صيغ هذا الاستعمال. ونذكر على سبيل المثال عقد العمل لمدة محددة أو معينة فهو وارد في تشريع العمل منذ نشأتها والتي في معظمها تصنف عقود العمل إلى صنفين: عقد لمدة غير محددة وعقد لمدة محددة.

لكن في السنوات الأخيرة توسع استخدام عقد العمل محدد المدة بشكل حتى في الدول ذات المستوى العالي من الحماية الاجتماعية إلى درجة أنه انقلبت الصورة السائدة سابقاً في إقامة علاقات العمل ليصبح العقد محدد المدة في العديد من المنشآت والقطاعات هو القاعدة والعقد غير محدد المدة هو الاستثناء.

العمل عن بعد هو الأول الذي يتبادر للذهن عند الحديث عن أنماط جديدة للعمل ولكن هذا النوع من العمل ليس كله جديداً، فالعمل في المنزل أو من المنزل \_ وهو أحد أشكال العمل عن بعد \_ متداول من عهد بعيد ولكن الجديد فعلاً هو العمل عن بعد باستعمال وسائل الاتصال الحديثة وبالأخص الانترنت والحاسوب والهاتف المحمول.

فالتطور المذهل للتكنولوجيا عموماً ولتكنولوجيا الاتصال والمعلومات بشكل خاص أدخل تغييراً جذرياً على النمط المجتمعي كله وعلى الاقتصاد الذي صار يسمى "الاقتصاد الرقمي" أو "اقتصاد المعرفة" وشهدت علاقات العمل تحولاً كبيراً بمفعول الوسائل الحديثة للاتصال والمعلومات فبعد أن كان العمل مؤسساً على التواجد الفعلي للعامل على أرضية الوحدة الإنتاجية للتمكن من مراقبته ومتابعة عمله وتقييم مهاراته صار بالإمكان في الكثير من العمال إنجازها بعيداً عن مكان العمل.

ورغم التطور الهائل لوسائل الاتصال والمعلومات فهي تعتبر نسبياً حديثة العهد ذلك أن إطلاق شبكة الانترنت لاستخدام الجميع يعود إلى 25 سنة فقط حيث أن الاتصال بالانترنت لعموم الناس أتيح لأول مرة في العالم يوم 6 غشت 1991 تحت تسمية (world wide web)www، لذلك تسمى هذه الأنماط أيضاً "أشكال غير تقليدية أو غير نمطية للعمل" وهذه التسمية أصح من سابقها ( أنماط جديدة للعمل) وهي الأكثر تداولاً في إصدارات مكتب العمل الدولي ومقابلها بالفرنسية formes atypiques de travail.

#### رابعاً: خصائص عامة ومشتركة للأنماط الجديدة للعمل

- تقليل الضغط على مكان العمل عبر اجتناب بعض التكاليف بالنسبة للمقاولات المستفيدة من أعمال هذه الأنماط الجديدة، كالتخفيف من استهلاك الطاقة والمعدات.
- ترشيد طرق التصرف من خلال اجتناب بعض المستلزمات ومسك الدفاتر والحسابات الناتجة عن تواجد العمال بمقرات المؤسسات، وكذلك تجنب كلفة التصرف في الموارد البشرية، مع الحد من كلفة اليد العاملة وعقلنة وترشيد تدبيرها.

- تلائم الأنماط الجديدة للعمل مع حاجيات المقاولة المتغيرة وتطوير قدراتها على التأقلم مع متطلبات محيطها الاقتصادي والاجتماعي وعلى تلبية حاجياتها المتغيرة التي أصبحت تتطلب طرق عصرية.
- الأنماط الجديدة للتشغل يمكن أن تكون مصدر لخلق فرص العمل ويمكن أن تجعل المقاولة قادرة أكثر على المحافظة على قدراتها التشغيلية.
- الأنماط الجديدة للعمل تساهم في التقليل من حدة البطالة، وذلك عبر دعم قدرة المقاولة على استخدام عدد من العمال أكثر مما لو تم اعتماد صيغ تقليدية.
- الأنماط الجديدة للعمل آليات لإدخال حركية في سوق الشغل، حيث تجعل مواطن الشغل غير ثابتة بالمقاولة، وإنما تنتقل بين من مقاولة إلى أخرى.

### المحور الثالث: محاولات التأطير القانوني لبعض الأنماط الجديدة للعمل

واكبت منظمة العمل الدولية وتابعت وقع العولمة على المقاولة وعلى علاقات الشغل منذ سنة 1998. وقد درست هذه المنظمة تحولات عالم الشغل وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للأجراء، وفي إطار مؤتمراتها الدولية، اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير على شكل اتفاقيات وتوصيات ومصادر أخرى لتقنين العمل لبعض الوقت، والعمل بالمنازل، والتشغيل المؤقت والمقاولة من الباطن. وقد سهرت هذه المنظمة على ألا يتم هضم الحقوق الأساسية في العمل خاصة في إطار التبادل الحر المكرس في الاتفاقيات الدولية المتعددة أو الثنائية الأطراف.

ويعتبر نشاط منظمة العمل الدولية المعياري والتقني مصدرا للاسترشاد بالنسبة للدول من أجل تأطير الأشكال الجديدة للتشغيل، حيث أن قد اعتمدت معايير عمل بشأن العمل في المنزل ( الاتفاقية رقم 177 والتوصية رقم 184) ومعايير أخرى بشأن العمل المنزلي ( الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201) . قبل الوقوف عند بعض الصور من الأنماط الجديدة للعمل، لا بد من التوضيح أن الأمر يتعلق إما لأنماط مستحدثة بمفعول التطورات المتواصلة لتكنولوجيا الاتصال، وإما بأنماط العمل المتوادة من قبل لكن أصبح اللجوء إليها اليوم بشكل مكثفا وكثير الانتشار بمفعول العولمة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية.

### أولا: العمل المؤقت: عقد العمل محدد المدة

#### 1. المفهوم:

عقد الشغل لمدة معينة أو المؤقت عرف في التشريعات المقارنة بكونه عقد يبرم لمدة معينة أو فنجاز عمل أو شغل معين، وتجدر الإشارة إلى أن هذا العقد لا يمثل نمطا جديدا بالمعني الكامل باعتباره ورد ضمن تشريعات الشغل منذ نشأتها، وإنما أصبح اللجوء إليه أكثر انتشارا، حيث أصبحت المؤسسات تلجأ إليه أكثر من ذي قبل، وذلك بدافع التخوف من المستقبل ومن عدم استقرار الواقع الاقتصادي للمقاولات وبالتالي التخوف من عدم القدرة على تحمل تبعات التعاقد مع العامل أو العاملة لمدة غير معينة.

#### 2. معايير العمل العربية والدولية

##### 2.1 معايير العمل العربية

حيث وردت أحكام تنظيم اللجوء إلى عقد العمل الفردي بكل من الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لسنة 1976 وقد جاءت في 5 مواد ( المواد من 20 إلى 24 في الاتفاقيتين) وبنفس الصياغة تقريباً<sup>73</sup>، وتتمثل أهم المبادئ التي تضمنتها هذه الأحكام في ما يلي:

- جواز إبرام العمل لمدة محددة أو غير محددة ( المادة 23)؛
  - يراعى بقدر الإمكان تحرير عقد العمل كتابة، وللعمال الحق في اللجوء إلى كافة طرق الإثبات ( المادة 20)؛
  - يجب أن تتماشى شروط عقد العمل مع الحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال ( المادة 21)؛
  - إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة ( المادة 23)؛
  - يحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة أو ضمناً<sup>74</sup>.
- وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم 12 بشأن العمال الزراعيين وبالنظر لطبيعة العمل الخاصة في القطاع الزراعي، تضمنت الاتفاقية رقم 12 لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين أحكاماً خاصة عن كيفية إبرام عقود العمل<sup>75</sup>، وتتمثل أهم المبادئ التي جاءت في الاتفاقية بهذا الشأن في ما يلي:
- تشغيل العمال الزراعيين يتم عن طريق التعاقد المباشر مع أصحاب العمل أو مكاتب التشغيل الحكومية أو الهيئات الحكومية، ويمنع التشغيل عن طريق موارد أو مقاول عمال ( المادة 4)؛
  - عقود العمل تبرم لمدة غير محددة ويجوز إبرامها لمدة معينة أو لموسم معين ويحدد تشريع كل دولة حقوق العامل في مثل هذه الحالات ( المادة 7)؛
  - للعامل الزراعي أن يثبت العلاقة التعاقدية بكافة طرق الإثبات ( المادة 8).
- 2.2 معايير العمل الدولية:

ليس هناك اتفاقية عمل دولية بعقد العمل محدد المدة أو بعقود العمل بشكل عام غير أن الاتفاقية رقم 158 لسنة 1982 بشأن التسريح ( أو إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل) والتوصية المكملة لها رقم 166 تضمنتا أحكاماً حماية للعاملين بعقود عمل محددة المدة<sup>76</sup>.

الاتفاقية رقم 158 أجازت للدول الأعضاء استثناء بعض فئات العمال من انطباق كل أحكامها أو بعضها ومن هذه الفئات ذكرت العاملين بعقود عمل محددة المدة والعمال العرضيين ( المادة 2 \_ الفقرة 2 \_ أ / ج)؛

<sup>73</sup> فقط 9 دول قد صادقت على الاتفاقية رقم 1 من 4 دول صادقت أيضاً على الاتفاقية رقم 6 وهي المغرب وليبيا ولبنان والعراق والأردن وسوريا وفلسطين ومصر والسودان.

<sup>74</sup> محمد كشو، تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ورقة مقدمة لورشة العمل القومي حول " التكنولوجيا الحديثة وآثارها على سوق العمل الأنماط الجديدة للعمل"، صلالة، سلطنة عمان 4 - 6 سبتمبر 2016، منظمة العمل العربية، ص 05.

<sup>75</sup> صادقة 3 دول فقط على هذه الاتفاقية وهي العراق، فلسطين، ومصر.

<sup>76</sup> الاتفاقية رقم 158 حظيت لحد الآن بتصديق 36 دولة فقط ( من مجموع 186 دولة عضو بمنظمة العمل الدولية) من بينها دولتان عربيتين : المغرب واليمن.

ولكنها في المقابل نصت ( الفقرة 3 من نفس المادة 2) على ضرورة توفير ضمانات كافة ضد اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة من هذه الاتفاقية، وذكرت التوصية رقم 166 المكملة للاتفاقية (في بندها 3 الفقرة 2) أمثلة لهذه الضمانات على واحدة منها أو أكثر في القوانين الوطنية وهي:

أ. اقتصر اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لمدة غير محددة بسبب طبيعة العمل المطلوب إنجازه أو بسبب الظروف التي يجب إنجاز هذا العمل فيها أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل؛

ب. اعتبار العقود محددة المدة المبرمة في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة؛

ج. اعتبار العقود محددة المدة، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة.

هذا وتجدر الملاحظة أن الضمانات والشروط الحماية من التسريح ( أو الفصل عن العمل أو إنهاء الاستخدام) التي جاءت في هذه الاتفاقية وفي جل قوانين العمل ( بدرجات متفاوتة) لفائدة العاملين بعقود عمل غير محددة المدة ( أي العمال القارين) تأتي في طبيعة الأسباب وراء تفضيل أصحاب العمل لعقد العمل محدد المدة وفي استعماله بشكل واسع وبصيغ مختلفة حتى في مواطن العمل القارة مستندين في مواقفهم على حجتين أساسيتين: الأولى حاجة المنشأة إلى مرونة كافية في استخدام الموارد البشرية لمواجهة الأزمات والمتغيرات الاقتصادية، والثانية الضغط على كلفة المنتج أو الخدمة لمجابهة المنافسة الشرسة في الأسواق الخارجية والداخلية.

يعتبر عقد العمل محدد المدة أكثر أنماط العمل انتشارا في المنطقة العربية لعدة أسباب منها ما هو مشترك بين أصحاب العمل في كافة دول العالم ( البحث عن مرونة التشغيل والتخفيض من كلفة المنتج أو الخدمة) ومنها ما هو خاص بمنطقتنا من أسباب خاصة:

- طبيعة الاقتصاديات العربية: فهي تقوم أساسا على الزراعة والخدمات والاقتصاد غير المنظم وهذه القطاعات تعتمد بكثافة العمل المؤقت خلافا لقطاع الصناعة الذي يشغل عادة عمالا قارين؛
- استخدام مكثف للعمالة الوافدة في العديد من الدول العربية (دول الخليج العربية وتنضاف لها الأردن، لبنان، ليبيا) وبلغ تشغيل الأجانب نسبا مرتفعة جدا في بعض الدول مثل قطر والإمارات ( أكثر من 90% من العمالة في القطاع الخاص).
- وتعتبر العمالة الوافدة عمالة مؤقتة ويتم استخدامها بمقتضى عقود عمل محددة المدة حتى وإن كانت هناك حاجة لتجديدها أو لإدامتها، كما أن العاملين في المناطق الاقتصادية الحرة وإن كانوا من المواطنين يقع استخدامهم بعقود عمل محددة المدة وفقا للقوانين الخاصة بهذه المناطق نظرا للطبيعة المؤقتة للمنشآت المتواجدة بتلك المناطق.
- ضعف علاقات العمل الجماعية وغياب المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية في أغلب الدول العربية؛

- غياب أو قلة القيود على إبرام عقود العمل محددة المدة في العديد من قوانين العمل العربية<sup>77</sup>.

## ثانياً: العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي

### 1. المفهوم:

العمل لوقت جزئي هو العمل بالنظام الذي لا يعتمد مدة العمل العادية المنطبقة على المقاولات، وإنما يعتمد جزءاً معيناً من مدة العمل العادية كان يقع اعتماد نظام العمل لنصف الوقت، إذن، فالعمل لوقت جزئي يقابله نظام العمل لكامل الوقت، وهو العمل الذي يمكن العامل أو العاملة من نقل مدة العمل العادية لوقت كامل إلى موضعية عمل لوقت جزئي، وقد نظمت هذا النمط العديد من التشريعات وذلك استجابة لحاجيات المقاولات في استخدام بعض الأجراء لتقديم خدمات خلال جزء من مدة العمل العادية، وفي أحيان أخرى حاجة العامل أو العاملة إلى العمل بهذا النظام كأن ترغب المرأة في العمل لنصف الوقت فقط<sup>78</sup>.

### معايير العمل الدولية:

ليس هناك معايير عمل عربية خاصة بالعمل بعض الوقت أو لوقت جزئي، وفي المقابل كان هذا الموضوع محل اهتمام من منظمة العمل الدولية التي اعتمدت بشأنه سنة 1994 اتفاقية مكملة بتوصية (الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 بشأن العمل بعض الوقت)<sup>79</sup>. وجاءت هذه المعايير لتوفير الحماية للعاملين بعض الوقت بعد الانتشار الواسع لهذا النمط من العمل في العديد من البلدان وخاصة منها الصناعية وتنامي دوره في إيجاد فرص عمل إضافية.

وقد اعتمدت الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 تعريفاً واسعاً للعمل بعض الوقت حيث جاء بالمادة 1 (أ) أن تعبير "عامل بعض الوقت" شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين.

ووردت في هذين الصكين العديد من الضمانات والأحكام الحماية شملت مختلف الجوانب وبالأخص ما يلي:

1. حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين كامل الوقت: تدعو الاتفاقية ( المادة 4) الدول الأعضاء لاتخاذ تدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين في ثلاث مسائل أساسية وهي:

- الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال؛
- السلامة والصحة المهنية؛
- التمييز في الاستخدام والمهنة.

<sup>77</sup> محمد كشو، تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ورقة مقدمة لورشة العمل القومي حول: "التكنولوجيا الحديثة وآثارها على سوق العمل الأنماط الجديدة للعمل"، صلالة، سلطنة عمان 4 - 6 سبتمبر 2016، منظمة العمل العربية، ص 07.

<sup>78</sup> محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل تعريفها وخصائصها ومكانتها في سوق العمل، مجلة القضاء والتشريع / تونس، العدد 4 السنة 47، ابريل 2005، ص 61.

<sup>79</sup> لم تحظ بانخراط واسع حيث لم يصادف على الاتفاقية رقم سوى 16 دولة ليس من بينها أي دولة عربية.

2. تأجير العاملين بعض الوقت: تدعو الاتفاقية ( المادة 5) الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير لضمان عدم حصول العاملين بعض الوقت، على أجر أساسي يقل عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي العاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقاً لنفس الطريقة.

وأضافت التوصية ( البند 10) تمتع العاملين بعض الوقت - على أساس عادل - بالتعويضات المالية المضافة إلى الأجور الأساسية والتي يحصل عليها العاملون طيلة الوقت المماثلون.

3. الضمان الاجتماعي: تنص الاتفاقية ( المادة 6) على تكييف نظم الضمان الاجتماعي بحيث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين، ويجوز أن تحدد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

وأضافت التوصية ( البند 10) أحكاماً حول التكييفات في نظم الضمان الاجتماعي. 4. الإجازات وإنهاء الاستخدام: تنص الاتفاقية ( المادة 7) على اتخاذ تدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في 4 مجالات:

- حماية الأمومة؛
- إنهاء الاستخدام؛
- الإجازة السنوية والعطل مدفوعة الأجر؛
- الإجازة المرضية.

ويجوز تحديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب.

ووردت بالتوصية أحكام إضافية بهم مدة العمل والإجازات:

- يحدد عدد ساعات عمل العاملين بعض الوقت وجداوتها مع مراعاة كل من مصالح العمال واحتياجات المنشأة ( البند 12):

- تحقق للعاملين بعض الوقت - على أساس عادل وبشروط معادلة بقدر الإمكان - كل أشكال الإجازات الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين وبوجه خاص الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر وإجازات تربية الأطفال ( البند 13)<sup>80</sup>.

تطبق على العاملين بعض الوقت، عند الاقتضاء، نفس القواعد المطبقة على العاملين طيلة الوقت المماثلين في ما يتعلق بجدولة الإجازة السنوية والعمل في أيام الراحة المعتادة والعطل العامة ( البند 14).

5. تسهيل الحصول على عمل بعض الوقت : تنص الاتفاقية ( المادة 9) على اتخاذ تدابير لتسهيل الحصول على عمل بعض الوقت يكون منتجاً ومختاراً بحرية ويلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد 4 إلى 7 من الاتفاقية.

وتدعو التوصية ( البند 20) إلى أن يمنح العاملون - حيثما تسمح الظروف الوطنية أو الظروف على مستوى المنشأة - الحف في التحويل إلى عمل بعض الوقت في الحالات التي تبرر ذلك مثل الحمل أو الحاجة إلى رعاية ابن صغير أو فرد معوق أو مريض من أفراد أسرة العامل، ثم العودة في ما بعد إلى العمل طيلة الوقت.

<sup>80</sup> محمد كشو، تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ص 22.

6. الانتقال الاختياري للعمل بعض الوقت : تنص الاتفاقية (المادة 10 ) على اتخاذ تدابير لضمان أن يكون التحول من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس ( اختياريا).  
وتضيف التوصية ( البند 19 ) أن رفض العامل التحول من عمله طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس لا يشكل في حد ذاته أساسا صالحا لإنهاء الاستخدام<sup>81</sup>.

### ثالثا: العمل عن بعد والعمل من المنزل

#### 1. المفهوم

يتمثل العمل عن بعد في إنجاز جزء من العملية الإنتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات كمعالجة النصوص بالإعلامية أو مسك دفاتر محاسبة بالمنزل، وقد أصبح هذا النوع من العمل منتشر في العديد من البلدان، حيث ترغب بعض المؤسسات الاقتصادية في التعاقد مع أشخاص يتعهدون بإنجاز بعض الأعمال أو بصنع بعض الأشياء خارج محلات المقاول، فالأمر يتعلق إذن بإنتاج أو بتقديم خدمة عن بعد أي خارج وحدات الإنتاج بالمقولة<sup>82</sup>، وبالتالي يمكن تحديد مفهوم واسع وآخر ضيق للعمل عن بعد، فبمفهومه الواسع يعني أي عمل يؤديه العامل من منزله أو من أية أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل المنشأة، ويكون مقابله في الفرنسية travail à distance، أما بمفهومه الضيق المقصود بالعمل عن بعد العمل الذي ينجز خارج مكاتب عمل المنشأة وذلك باستعمال وسائل الاتصال الحديثة ويكون مقابله بالفرنسية télétravail، وعادة ما يستعمل مصطلح " العمل في المنزل " ويفضل استعمال "العمل من المنزل" لتجنب لخلط مع "العمل المنزلي" ( عمل خدم المنازل أو العمالة المنزلية) ونجد في اللغة الفرنسية فضلا وازدا travail à domicile.

#### 2. معايير العمل الدولية

لم تتطرق معايير العمل العربية إلى العمل في المنزل أو العمل عن بعد، وفي المقابل اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1996 اتفاقية وتوصية في الموضوع وهما اتفاقية العمل الدولية رقم 177 والتوصية رقم 184 بشأن العمل في المنزل<sup>83</sup>.

وورد في ديباجة الاتفاقية مبررات إصدارها: بالرغم من أن عددا كبيرا من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل وتنطبق بالتالي على العمال في المنزل رأي المؤتمر العام للمنظمة أنه بالنظر للظروف الخاصة التي تميز العمل في المنزل يكون من الصواب تحسين تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل واستكمالها بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمال في المنزل.  
وقد اعتمدت الاتفاقية والتوصية تعريفا واسعا للعمل في المنزل حيث أنه لا يقتصر على منزل العامل بل يشمل أية أماكن أخرى يختارها العامل خارج مكان عمل صاحب العمل، ووفقا للمادة 1 (أ) تعني عبارة " العمل في المنزل " عملا يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل :

<sup>81</sup> محمد كشو، تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ص 22.

<sup>82</sup> محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل تعريفها وخصائصها ومكانتها في سوق العمل، ص 65.

<sup>83</sup> لم تحظ الاتفاقية إلى حد إلا بتصديق 10 دول ليت من بينها أي دولة عربية.



- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛
- مقابل أجر؛
- ويؤدي إلى ناتج ( منتج ) أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المداخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم".

وتضمنت الاتفاقية والتوصية العديد من الأحكام التفصيلية لحماية العاملين في المنزل أو عن بعد ومساواتهم قدر الإمكان بنظرائهم العاملين في المنشأة، نذكر منها خصوصا:

1. سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل : تدعو الاتفاقية ( المادة 3 ) الدول المصدقة عليها إلى اعتماد سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمال في المنزل.
2. المساواة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال : حيث يجب أن تعزز السياسة الوطنية بقدر الإمكان المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة بهذا النمط، وعند الاقتضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة ( المادة 2).

والمسائل التي يجب أن تحظى بالأولوية لتعزيز المساواة في المعاملة هي :

- 1) حق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها او الانضمام إليها والمشاركة في أنشطتها؛
- 2) الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- 3) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية؛
- 4) الاجور؛
- 5) الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي؛
- 6) الحصول على التدريب؛
- 7) الحد الأدنى لسن القبول في العمل؛
- 8) حماية الأمومة.

3. السلامة والصحة المهنية للعمل في المنزل: وذلك بسبب بعد هذه الفئة من الأجراء من المنشأة وعن الحماية من المخاطر المهنية، حيث تنص المادة 7 على انطباق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة، وعلى تحديد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

4. تفتيش العمل: تنص الاتفاقية ( المادة 9 ) على أن يكفل نظام تفتيش العمل يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقييد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، مع إمكانية اتخاذ وتنفيذ تدابير صحيحة ملائمة بما في ذلك توقيف العقوبات، عند انتهاك تلك القوانين واللوائح.

وقد جاءت التوصية رقم 184 بعدة إضافات هامة تهدف إلى الرفع من المقتضيات للحماية للعاملين في المنزل أو عن بعد ونذكر منها :

- كتابة العقد: عبر ضرورة إبلاغ العامل في المنزل بشروط استخدامه " كتابيا " أو بأي طريقة ملائمة أخرى تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.
- التزامات لأصحاب العمل لتسهيل الإشراف على العمل في المنزل ومراقبته : وذلك عبر التزام بإبلاغ السلطة المختصة عندما يسندون عملا في المنزل للمرة الأولى، ومسك سجل لجميع العمال في المنزل الذين يعطونهم عملا، مع مسك سجل بالعمل المسند إلى كل عامل في المنزل ( البند 7).
- تفتيش العمل: عبر السماح لمفتش العمل أو غيرهم من الموظفين الآخرين المناط بهم إنفاذ القانون، بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة التي يجري فيها العمل ( البندين 8 و 9).
- الحد الأدنى للسن: حيث تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام ( البند 10 ).
- حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: عبر رفع القيود التشريعية والإدارية التي تحد من ممارسة العمال في المنزل الحق في إنشاء منظماتهم الخاصة أو الانضمام إلى منظمات العمال والمشاركة في أنشطتها أو الانضمام إلى الاتحادات النقابية، مع اتخاذ تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية ( البندين 11 و 12).
- الأجور: عبر ضرورة تحديد معدلات دنيا لأجور العمال في المنزل، مع منحهم تعويضا عما يتحملونه من تكاليف مرتبطة بعملهم مثل التكاليف الناشئة عن استخدام الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدات وغيرها من العمليات (البند 13 إلى 18).
- السلامة والصحة المهنية: قدمت التوصية بعض التفاصيل المرتبطة بضرورة قيام السلطات المختصة بنشر مبادئ توجيهية بشأن لوائح واحتياطات السلامة والصحة التي ينبغي أن يراعيها أصحاب العمل والعمال في المنزل، مع قيان أصحاب العمل بإبلاغ العمال في المنزل بأي مخاطر يعرفونها أو يجب أن يعرفونها وترتبط بالعمل المسند إليهم، والاحتياطات الواجب اتخاذها وعند الاقتضاء تدريبهم، مع التزام العمال باحترام تعليمات الصحة والسلامة ( البند 19 إلى 22 ).
- ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات: حيث يجب ان لا تؤدي المهلة المحددة لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على فترة راحة يومية أو أسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمال، ومع ضرورة استفادتهم من العطل المدفوعة الأجر والإجازات المرضية المدفوعة الأجر (البند 23 و 24).
- الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة: وذلك عبر ثلاثة طرق لتأمين الحماية، وذلك إما عبر توسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي القائمة لتشمل العمال في المنزل، أو تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتشمل هذه الفئة، أو لإقامة نظم أو صناديق جديدة وخاصة من أجل العمال المنزليين (البند 25 و 26 ).

- الحماية في حالة إنهاء الاستخدام وحل المنازعات: يتمتع العمال في المنزل بنفس الحماية التي يتمتع بها سائر العمال في ما يتعلق بإنهاء الاستخدام، ويجب ان تكفل السلطة المختصة وجود آليات لحل المنازعات ( البند 27 و 28).

#### رابعاً: العمل بالمناولة

##### 1. المفهوم

هو نمط من العمل يتمثل في تكليف وحدات إنتاجية خارج المقاوله بإنجاز جزء من عملية الإنتاج، كان تتعاقد مقاوله في قطاع النسيج والملابس مع مقاوله أخرى يعهد إليها صنع أزرار الملابس لتحمل علامة المقاوله الأصلية، كما برز أيضا نوع آخر من المناولة وهو السائد والمتمثل في إنجاز جزء من نشاط المقاوله الأصلية وبمحللات هذه الأخيرة.

ويبرم عقد الشغل في هذه الحالة بين العامل ومقاوله المناولة، ولو أن إنجاز العمل يكو بالمقاوله الأصلية أو المستعملة، وقد يكون العامل بالمناولة في نفس الموقع أو نفس مكان عمل العامل المتعاقد مع المقاوله الأصلية، كما يمكن أن تتمثل المناولة في إسناد جزء من نشاط المقاوله الأصلية إلى مقاوله أخرى مماثلة، وذلك للاستجابة لطلبات الزبائن في الوقت المتفق عليه لتسليم الطلبات. كما أن مفهوم المناولة أصبح لدى البعض يمثل أيضا نشاط المقاوله المتمثل في وضع عمال لفائدة مؤسسات أخرى وبمقابل، ويطلق على المقاوله التي تقوم بمثل هذا النشاط مقاولات التشغيل المؤقتة<sup>84</sup>.

##### 2. معايير العمل الدولية:

إن العمل بالمناولة كان موضوع نقاش خلال الدورتين 85 لسنة 1997 و 68 لسنة 1998 لمؤتمر العمل الدولي، إلا أنه ونظرا للتباين في تحديد مفهوم المناولة وتضارب مصالح عديد البلدان، لم يتسن اعتماد أداة قانونية خاصة بهذا الموضوع، إلى أن تم المصادقة على الاتفاقية رقم 181 وكذا التوصية المكمله لها رقم 188، والتي تنص على مجموعة من المبادئ الأساسية:

- إقرار مبدأ عدم التمييز بين العمال: في المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 181 التي تنص على عدم التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز، ذلك أن مسألة عدم التمييز في الوصول إلى الشغل، وكذا التوصية المكمله لها، فالمادة التاسعة من التوصية رقم 188 نصت على وجوب منع أو نشر الإعلان عن الوظائف الشاغرة أو عروض العمل بأساليب تؤدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإثني أو الوضع الزوجي أو العائلي أو الميل الجنسي أو العضوية في منظمة عمالية، وتنص عليها أيضا الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة التشغيل في مادتها الأولى، والتي تقضي بأن سياسة التشغيل يجب أن تضمن

<sup>84</sup> محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل تعريفها وخصائصها ومكانتها في سوق العمل، ص 64.

- لكل عامل حرية اختيار العمل، وأن توفر له أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيها، بغض النظر عن أشكال التمييز السالفة الذكر.
- احترام حق الأفراد في الصحة والسلامة المهنية: حيث ينبغي على وكالات الاستخدام أيضا أن تحرص على احترام حق الأفراد في الصحة والسلامة المهنية، انسجاما مع ما تقضي به المادة 8 من الاتفاقية رقم 181 التي تنص على منع تشغيل العمال في وظائف تنطوي على مخاطر وأخطار غير مقبولة.
- حماية الحياة الخاصة لطالبي العمل: أن الوكالات الخصوصية للتشغيل ملزمة بضمان حرمة الحياة الخاصة لطالبي العمل، من خلال المادة 6 من الاتفاقية رقم 181 والتي تحدد الكيفية التي ينبغي إتباعها في معالجة البيانات الشخصية للعمال.
- تكريس مبدأ مجانية الخدمات بالنسبة للأجراء: وهو من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق وكالات التشغيل الخصوصية عبر منعها من الاستغلال المادي للعمال وطالبي العمل، طبقا للمادة 7 من الاتفاقية رقم 181 التي تنص على عدم جواز تقاضي رسوم أو تكاليف من العمال سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بشكل جزئي.
- إقرار آليات الانتصاف خاصة بإجراء مقاولات التشغيل المؤقت: من خلال المادة 10 من الاتفاقية رقم 181 التي نصت على ضرورة إلزام السلطات المختصة بإيجاد آليات وإجراءات ملائمة من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخصوصية.

### خامسا: العمل المرن

نظام العمل المرن تبع في العديد من دول العالم منذ عقود كبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، وتتميز هذه الأنظمة فيما بينها من حيث نطاق تطبيقها على العاملين والعاملات، وفيما إذا كانت ساعات العمل المرنة تسمح لهم باختيار الأوقات التي سيعملون فيها وتتناسب مع التزاماتهم الأسرية وظروفهم الحياتية، أو أنها تسمح للعاملين والعاملات باختيار أماكن العمل بمرونة.

حيث يسمح بساعات العمل المرنة كما يسمح باختيار العمال ذكورا وإناثا لمكان العمل بمرونة والتي غالبا ما تكون في المنزل، ويحق للعامل أو العاملة تخفيض ساعات العمل اليومية، أو توزيع ساعات العمل وفقا للأوقات التي تناسبهم، أو تكثيف ساعات العمل بشكل أسبوعي أو شهري.

ولا ينتقص كم أية حقوق عمالية ما دامت تلك الحقوق تتناسب وعدد ساعات العمل المنجزة إلا إذا نص عقد العمل المرن على حقوق أفضل للعامل، ويستفيد من هذا النمط من العمل العمال الذين يتولون رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو كبار السن بسبب إعاقة أو مرض، والعمال المنتظمون بالدراسة الجامعية، والعمال ذوي الإعاقة.

ويعود نظام العمل المرن بالفائدة على كل أطراف الإنتاج، إذا عبره يستطيع العامل تحقيق التوازن ما بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية والشخصية، ويؤدي إلى تجديد النشاط الوظيفي والحماس والاندفاع، وتراجع معدلات الإرهاق والإصابة بالأمراض المهنية المتعلقة بالتنقل اليومي ما بين العمل والمنزل، كما توفر عناء وكلفة المواصلات الخاصة والعاملة والوقت الضائع خلالها.

ويستفيد أصحاب العمل أيضا من نظام العمل المرن، حيث ينجز العمال أعمالهم بأوقات أقل وكلفة أقل بسبب الراحة الجسدية والنفسية وتراجع نسبة القلق والإرهاق مما يزيد من الكفاءة والقدرة على الإنجاز، كما يتم الاستفادة من الكفاءات التي تحجم عن العمل خاصة من النساء والعمال أصحاب المسؤوليات العائلية<sup>85</sup>.

#### المحور الرابع: أثر الأنماط الجديدة للعمل على العلاقات المهنية

يعرف عالم الشغل منذ أكثر من ثلاثة عقود تحولات عميقة اقتصادية وتكنولوجية واجتماعية أفرزتها العولمة، وقد انعكست هذه التحولات على نظم الإنتاج، إن الابتكارات التكنولوجية التي أدخلت على العملية الإنتاجية، انعكست على الإنتاج ومرونة العمل وأنظمة العلاقات المهنية وتدير الموارد البشرية، وتتميز هذه الابتكارات التكنولوجية بظهور وسائل الاتصال الحديثة والآليات ذات التحكم الرقمي، وكذا بالتطور الهائل في مجال الإعلاميات وأنماط الاتصال.

#### أولاً: التكنولوجيا والواقع على أنماط تنظيم العمل

إن آثار الثورة التكنولوجية في مجال الشغل متعددة، فهي تمس التشغيل وتنظيم العمل وسوق الشغل والتشريع الاجتماعي وتنافسية المقاوله ومواردها البشرية، ويظهر من خلال الظروف الحالية التي يمر بها العالم في ظل النظام العالمي الجديد وما آتت به الثورة التكنولوجية من عناصر تفوق على جميع المستويات إذ لا يمكن فصل الدول العربية عن محيطها العالمي وما يعتريه من تغيرات، فأمامنا مجموعة من التحديات تفرض علينا حتمية الأخذ بأسباب العلم والتكنولوجيا لتحقيق التنمية الاقتصادية بهدف زيادة القدرة الاقتصادية التنافسية بعد أن أثبتت الدراسات والتجارب أن 20٪ من عناصر القدرة الاقتصادية ترجع إلى وفرة الموارد الطبيعية وسيادة رأس المال في حين أن 80٪ من اقتصاديات العالم المتقدم ترجع إلى المعرفة العلمية والتكنولوجية، ويعني ذلك بوضوح أنه مهما كانت عظمة مواردنا الطبيعية فإنها لم تساهم إلا بمقدار 20٪ من دعم قدراتنا الاقتصادية. علينا إذا أن نحدد موقعنا في استغلال مواردنا هل سنظل مستوردين للتكنولوجيا التي تمكننا من تعظيم الاستفادة منها أم أننا سنقوم بإدخال تعديلات على هذه التكنولوجيا ومزج هذه التكنولوجيا مع الطرق التقليدية المتوفرة لدينا أم أننا سنكتفي بتصدير منتجاتنا كمواد خام ثم نقوم بعد ذلك باستيرادها لتساعدنا في تحقيق برامج التنمية<sup>86</sup>.

#### ثانياً: الواقع على أنماط تنظيم العمل وسوق الشغل

<sup>85</sup>حماد أبو نجمة، تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم والأنماط الجديدة للعمل، ورقة عمل مقدمة خلال الندوة القومية لمنظمة العمل العربية، حول: "مستقبل علاقات العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية"، تونس 23 - 24 أكتوبر 2017، ص 17 و18.

<sup>86</sup>ورقة مقدمة خلال دورة تكوينية حول: "المتغيرات الدولية وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربية"، منظمو من طرف منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي، اليمن 27-29/11/2006، ص 11.

أصبحت المقاولات تلجأ إلى أنماط مرنة لتنظيم العمل. ذلك أن التكنولوجيات الحديثة والأشكال الجديدة للتشغيل أصبحت تفرض أنواعا جديدة للعمل: إنجاز بعض الأنشطة خارج المقاولات الأصلية Externalisation، اللجوء إلى خدمات المقاولات الخارجية، وإلى مقاولات التشغيل المؤقت.

وتهدف المقاولات من وراء هذه الأنماط الجديدة إلى البحث عن الفعالية الاقتصادية والإنتاجية والتنافسية، وذلك بتخفيض تكلفة الإنتاج في محيط دولي متميز بالمنافسة.

إذا كان سوق الشغل، ولمدة طويلة، متسما بنوع من الاستقرار بفضل طبيعة وديمومة العمل، خاصة إذا كان العمل صناعيا محدثا في إطار استراتيجية التنمية الموجهة للداخل Développement endogène، فقد أصبح حجم العمل القار يتقلص حاليا أمام تنامي الأعمال المؤقتة في إطار مقاولات غير دائمة Non Durables Entreprises) مؤسستات محدثة لمدة قصيرة في ظل اقتصاد معولم).

وتبين الدراسات المنجزة في هذا الإطار بأن التكنولوجيا والعولمة يمكن أن يشكلا في بعض الحالات فرصا لإحداث مناصب شغل، وفي حالات أخرى عاملين لتقليص هذه المناصب.

إن سوق الشغل أصبح ثنائيا، إذ يشمل العمل القار الذي يقل أكثر فأكثر من جهة، والعمل اللانمطي الذي يتطور بشكل سريع من جهة أخرى. ولم يستطع هذا السوق لحد الآن أن يهيكل ويؤطر بطريقة منسجمة العمل اللانمطي ليجعل منه عاملا لتنافسية المقاولات، ووسيلة للنهوض بالوضع الاجتماعي للأجراء.

### ثالثا: الرفع على التشغيل وعلى المقاولات ومواردها البشرية

لقد ألغت العولمة الحدود وحررت المبادلات التجارية، وسهلت حرية حركة رؤوس الأموال، وأدت إلى تجزئة وتحويل مختلف مراحل الإنتاج وكذا إلى ترحيل الخدمات، ولم يعد التشغيل في الظرفية الحالية، بفعل هذه العولمة، شكليا ونمطيا وقارا كما كان في السابق. وأضحى التشغيل في الصناعة يتقهقر لحساب التشغيل في قطاع الخدمات، وذلك نتيجة هيمنة النشاط الخدماتي في الاقتصاديات الوطنية المختلفة.

وقد ساعدت الابتكارات التكنولوجية الجديدة على ظهور أشكال جديدة للتشغيل تعتبر في كليتها لا نمطية مثل: العمل لبعض الوقت، العمل عن بعد، العمل بالمنازل، المقاولات من الباطن، تقديم خدمات...إلخ.

إن تطور بنية النسيج الاقتصادي أدى إلى إعادة تشكيل بنية فئة الأجراء التي أصبحت تضم فئة جديدة يطلق عليها اسم شبه الأجراء para-salariat، أي فئة من الأجراء مستقلين إلى حد ما، لكنهم أجراء تابعين حسب المعايير الكلاسيكية للتبعية، وتتكون هذه الفئة من أجراء يمارسون أعمالهم بالخصوص في مجالات الإعلام والإعلاميات والتواصل، وقد بدأت هذه الفئة من الأجراء تقتحم قطاعات إنتاجية أخرى.

ويشكل الابتكار التكنولوجي والأشكال الجديدة للتشغيل عوامل لتنافسية المقاولات وهيكلتها، إذا كانت التكنولوجيا الحديثة تساهم في تحسين الجودة وتستجيب لانتظارات المستهلك. فإنه وعلى النقيض من ذلك، فإن تقادم الآلية التكنولوجية يضعف من تنافسية المقاولات. ولذلك، فإن المرونة التي تتسم بها الأشكال الجديدة للتشغيل تمكن من التكيف مع حركية سوق الشغل ومتطلبات الزبناء. غير أن إدخال تكنولوجيا متطورة جدا يتسبب في انعكاسات سلبية على الموارد البشرية، إذا لم تستطع هذه الموارد التكيف مع الأنماط الجديدة لهذه التكنولوجيا أو إذا أصبحت متجاوزة بالنسبة للتطور التكنولوجي مما يؤدي إلى التسريحات.

## رابعاً: الأنماط الجديدة للعمل والوقوع على أنظمة الحماية الاجتماعية

بما أن الأنماط الجديدة للعمل هي أشكال عمل غير تقليدية أو غير نمطية، كما هو معلوم ظهرت التشريعات العمالية أساساً لحماية العامل من الاستغلال وتحسين ظروف العمل، ولبلوغ هذه الغاية، وضعت صورة نموذجية أو تقليدية لعلاقة العمل تقوم على ثلاث عناصر أساسية:

- أداء العمل في مكان عمل المنشأة؛
  - أداء العمل كامل الوقت؛
  - استمرار عقد العمل لمدة غير معينة ( باستثناء الأعمال التي بطبيعتها تكون محددة المدة).
- أنماط العمل الداخلية في مصطلح "الأنماط الجديدة للعمل" كلها تخرج عن هذا النموذج أو النمط في تحديد علاقة العمل سواء من خلال العنصر الأول ( العمل عن بعد يكون خارج مكان عمل المنشأة) أو العنصر الثاني ( العمل لوقت جزئي يكون لفترة تقل عن المدة الاعتيادية للعمل في المنشأة) أو العنصر الثالث ( عقد العمل محدد المدة وبقية أشكال العمل المؤقت) أو لأكثر من عنصر ( العمل بعض الوقت يمكن أن يكون لمدة غير محددة أو لمدة محددة).

كان للتحويلات العميقة التي عرفها عالم العمل في السنوات الأخيرة وبالأخص في العشريتين الماضيتين، تأثيرات واضحة على علاقات العمل، ولعل من أبرزها الانتشار الواسع لما يسمى بـ "الأنماط الجديدة للعمل"، فقد تعددت هذه الأنماط واتسع مجال استعمالها إلى درجة أصبحت تهدد استقرار العمل وتثير قلق وانشغال العمال ونقاباتهم والمنظمات الدولية والإقليمية المهتمة بالحماية الاجتماعية للعمال والساعية لتحقيق العمل اللائق للجميع، فكان السؤال المركزي هو ما هي هذه الأنماط ولماذا انتشرت سريعاً وكيف التعامل معها للتوفيق بين دعم مساهمتها في تنمية التشغيل وتأمين الحماية الاجتماعية للعاملين فيها وهي التي من أجلها سنت تشريعات العمل وصدرت معايير العمل الدولية والعربية.

## خامسا: الحوار الاجتماعي وموضوعة التكنولوجيات الجديدة والأنماط الجديدة للتشغيل

تقوم الشركات المتعددة الجنسيات بدور فعال ومؤثر في إحداث الثورة التكنولوجية، أن العالم يعيش اليوم الثورة الصناعية الثالثة، والتي نطلق عليها الثورة العلمية في المعلومات والاتصالات والمواصلات والتكنولوجيا العالية. ولهذا السبب فإن التحدي المطروح أمام البلدان النامية، هو ضرورة تنمية قدراتها على خلق آليات للتعامل مع الشركات المتعددة الجنسيات. أن نقل التكنولوجيا من خلال الشركات المتعددة الجنسيات يتأثر بتوجهات الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تقوم به تلك الشركات عبر مناطق العالم المختلفة، ومع الأخذ في الاعتبار العوامل المتعلقة في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، فإن هيكل النظام الاقتصادي العالمي الجديد من منظور تكنولوجي يتأثر بشكل واضح بهيكل الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تقوم به الشركات المتعددة الجنسيات، فهي تقوم بدور فعال ومؤثر في إحداث الثورة التكنولوجية نظراً لما تتمتع به من إمكانيات وموارد بشرية ومادية ضخمة توجه نحو البحوث والتطوير

بما يجعل القضايا ذات الصلة بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والابتكارات التكنولوجية والأنماط الجديدة للتشغيل، توجد في صلب اهتمامات السلطات العمومية والفرقاء الاجتماعيين، وذلك نظراً لآثارها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتبعاً لذلك، فإنها تتطلب نقاشاً ثلاثي الأطراف.

إن لهذه التحويلات آثار على التشغيل والفعالية الاقتصادية والحماية الاجتماعية، ومن هنا تبرز أهمية حوار رفيع المستوى مثلاً في إطار المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، أو اللجنة الوطنية الثلاثية التركيب المكلفة بتتبع التطبيق السليم لأحكام مدونة الشغل المنظمة للتشغيل المؤقت، كما أن هذا الحوار يمكن أن ينظم أيضاً داخل لجان المقاولات، إن الهدف إذن، هو وضع إطار قانوني ملائم وكفيل بإقرار المرونة من جهة، وضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.

## سادسا:الوقع على التشريع الاجتماعي والعمل النقابي

توجد في المحيط المغربي قطيعة بين تشريع الشغل وسوق الشغل، ذلك أن مدونة الشغل غير منفتحة على سوق الشغل، في حين نجد أن كثيرا من الدول وخاصة في أوروبا الغربية أدخلت عدة إصلاحات على تشريعاتها الاجتماعية تحت تأثير الأزمات الاقتصادية والمالية لملاءمتها مع متطلبات المحيط الجديد ومراعاة لإكراهات المقاولات.

وقد أقرت هذه الإصلاحات على الخصوص إدخال مرونة أكثر في هذه التشريعات وتأطير أشكال جديدة للتشغيل، وتطوير قانون للشغل متفاوض عليه، كما يسجل أن تشريع الشغل بالمغرب، والذي يتمثل في شموليته في مدونة الشغل، لم يضع إطارا قانونيا ملائما لتأطير الأشكال الجديدة للتشغيل وذلك لتنظيم علاقة الشغل في هذا الإطار و ضمان الحقوق الأساسية في العمل لفائدة الأجراء المشغلين ضمن الأشكال الجديدة للتشغيل.

لمواجهة هذا التطور يتحتم على النقابات أن تحيك شبكاتها على النطاق العالمي وأن تجد معاً رداً على تحديات العولمة وما تفرضه من أنماط جديدة من العمل، وعند القيام بهذه المهمة تلعب الروابط العالمية



لنقابات الفروع – الاتحادات العالمية للنقابات – دوراً مركزياً، فالإتحادات العالمية للنقابات هي التي تعقد اتفاقيات أطرية حول الحد الأدنى للمعايير الاجتماعية مع إدارات مجموعات الشركات متعددة الجنسيات، وتدفع كذلك عملية ترابط الشبكات النقابية قدماً سواء على الصعيد الإقليمي أو العالمي. كما يتم تنظيم حملات بشأن بعض الشركات أو فروعها، وبجانب هذه الأنشطة أصبحت شبكات نقابية عابرة للحدود القومية موجودة في بعض الشركات العالمية وأخذت مثل هذه الشبكات تقوم بنشاطه امند سنوات أو تقوم حالياً بتكوين نفسها في شركات عالمية كبرى مثل (باسف/ BASF) ( نستله )، (كوكاكولا) و(دايملر – كرايزلر)سواء كان ذلك بدعم أو بدون دعم من قبل إدارات تلك الشركات.

## الملحق رقم 5:

### مذكرة الحركة النقابية المغربية

#### " حول تأثير التطور التكنولوجي على العلاقات المهنية "

تقديم:

تأتي هذه المذكرة في إطار مشروع "SOLID" لتعزيز الحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط، والذي يشرف على تنفيذه الاتحاد العربي للنقابات، بشراكة مع المركزيات النقابية المغربية ( الاتحاد المغربي للشغل بالمغرب / الكونفدرالية الديمقراطية للشغل / الاتحاد العام للشغالين بالمغرب)، ومخرج من مخرجات الدورات التكوينية ولقاءات التتبع خلال سنة 2017، مع القيادات النقابية في المنظمات المعنية بالبرنامج، بتعاون من منظمة ISCOS.

فالعالم اليوم يسجل، زيادة الربط الشبكي حيث أن هناك أكثر من 120 بلدا تصل فيه نسبة استخدام الهواتف المحمولة إلى أكثر من 80% بين السكان، بالإضافة إلى تحويل المزيد من أوجه العمل إلى بيانات رقمية ( تحويل الوثائق والأرشفة الورقية إلى بيانات رقمية مما يسهل العمل عن بعد / أصبح العمل عن بعد وتعهيد مهام العمل ممارسات عمل معتادة عالميا)، مع انتشار وزيادة عولمة المهارات والكفاءات، حيث أصبحت أسواق العمل مفتوحة أمام جميع الأشخاص مهما اختلفت جنسياتهم وثقافتهم، وظهور دول تعتبر مراكز رئيسية لتعهيد مهام العمل، كل هذا ينعكس على العمال وعلى ادوار الحركة النقابية في العالم وبالمغرب كذلك.

كما تنطلق المذكرة من أن:

- عالم الشغل يعرف منذ أكثر من ثلاثة عقود تحولات عميقة اقتصادية وتكنولوجية واجتماعية أفرزتها العولمة، وقد انعكست هذه التحولات على نظم الإنتاج.
- الابتكارات التكنولوجية التي أدخلت على العملية الإنتاجية، انعكست على الإنتاج ومرونة العمل وأنظمة العلاقات المهنية وتدير الموارد البشرية.
- الابتكارات التكنولوجية بظهور وسائل الاتصال الحديثة والآليات ذات التحكم الرقمي، وكذا بالتطور الهائل في مجال الإعلاميات وأنماط الاتصال.
- العمل النقابي مطالب بتقديم أجوبة / ابتكار حلول جديدة تساهم في مواجهة مستجدات المقاول والنسيج الاقتصادي المرتبط بشكل متزايد بالتكنولوجيا، وضمان الحقوق الأساسية للعمال ( الحريات النقابية / الحماية الاجتماعية / الحوار الاجتماعي ...).

وتحاول هذه المذكرة تقديم عناصر أولية للجواب عن سؤال تأثير التطور التكنولوجي على العلاقات المهنية، من وجهة نظر نقابية عن خمس محاور رئيسية:

1. الوقع على التشغيل وسوق الشغل وأنماط العمل الجديدة
2. الوقع على التشريع الاجتماعي
3. الوقع على حماية العمل النقابي / الحوار الاجتماعي
4. الوقع على الحماية الاجتماعية
5. الوقع على المقاول ومواردها البشرية

## 1) الواقع على التشغيل وسوق الشغل وأنماط العمل الجديدة:

لم يعد جزء من أنماط التشغيل في الظرفية الحالية ( العولمة / التطور التكنولوجي)، شكليا ونمطيا وقارا كما كان في السابق، بل انقل إلى تشغيل لانمطي ( عقود العمل عن بعد / العقود المحددة الأجل / التشغيل لبعض الوقت / المناولة / شركات التشغيل المؤقت / الشغل تحت الطلب...)، من تغير في عرض سوق الشغل ومستويات تنظيم العمل مما أدى إلى تراجع في حقوق ومكتسبات الطبقة العاملة.

### ■ الاسباب :

- العولمة وما صاحبها من التطور التكنولوجي، يحاول تقديم حلول تضمن المرونة وتقوي التنافسية من ضمان منتجات وخدمات ذات جودة، في وقتهم وبأقل اقل وبأقل تكلفة ( اقتصادية / واجتماعية).

### ■ النتائج :

- الانتقال من التنافسية داخل القانون وذات البعد الاجتماعي إلى تنافسية خارج منطقت الالتزامات القانونية والاجتماعية.

- التركيز على تنمية رأس المال على حساب حقوق ومكتسبات الطبقة العاملة ( عدم استقرار الأجراء على المستوى النفسي والاجتماعي والاقتصادي... )؛

- الانتقال من العمل المنظم / المهيكل إلى العمل الغير منظم / مهيكل ( على المستوى الاقتصادي / القانوني)؛

### ■ التوصيات :

- اعتبار الدولة هي الضامنة للتوازن الاقتصادي والاجتماعي بين رأس المال ووسائل الإنتاج ( اليد العاملة)؛

- حكامه سوق الشغل في إطار ضمان الشفافية وتعزيز المراقبة في دعم الدولة للمقاولة وربطه باحترام حقوق العمال.

- العمل على تطوير تنمية المهارات عبر التكوين المستمر بالمقاولة وتنويع عروض التكوين مدى الحياة؛

- التركيز على تشجيع تنافسية الجودة ذات البعد الاجتماعي، عبر تحسيس المستهلكين بالشركات الغير منخرطة في ضمان حقوق العمال؛

- انجاز دراسات حول نسبة الاجراء المنخرطين في الأنماط الجديدة للتشغيل.

## 2) الواقع على التشريع الاجتماعي:

تنطلق المذكرة من محاولة الجواب عن سؤال: هل يقدم التشريع الاجتماعي المغربي أجوبة على

الأنماط الجديدة للتشغيل وعلى نظام الوساطة في العمل ؟

### ■ الأسباب:

- نصوص تشريعية ( مدونة الشغل ) لا تنظم الأنماط الجديدة للتشغيل؛

- وجود مقاولات تشتغل خارج القانون تعمل في مجال الوساطة في التشغيل؛

- صعوبة مراقبة المقاولات التي تشتغل في مجال الوساطة وبالتالي ارتفاع نسبة الخروقات في مجال حماية حقوق العمال.

#### ■ النتائج :

- إجراء (المشتغلين في الأنماط الجديدة للعمل) خارج إطار الحماية التشريعية، بما يعني عدم تطبيق مدونة الشغل ( المشاشة في العمل وضعف الاجور...):
- في غياب الإطار التشريعي يرتفع مستوى استغلال اليد العاملة من طرف رأس المال، مع تسجيل صعوبة العمل النقابي تجاه هذه الفئة من الاجراء.

#### ■ التوصيات:

- اعتماد مقارنة حقوق الإنسان وفلسفة ومقتضيات دستور 2011 عند ملائمة التشريع الاجتماعي للاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالأنماط الجديدة للتشغيل؛
- ضرورة تعاقد اجتماعي جديد متفاوض عليه، ينتج قانون جيد ينظم مجال الشغل.
- تفعيل القوانين الجديدة وضمن الانسجام بين مكونات المنظومة التشريعية الوطنية؛
- تقوية جهاز تفتيش الشغل وتمكينه من وسائل العمل المادية والإدارية اللازمة من أجل ضمان مراقبة للاشكال الجديدة للتشغيل وعمل مقاولات التشغيل المؤقت.

### (3) الوقوع على حماية العمل النقابي / الحوار الاجتماعي

تحاول المذكرة الانطلاق من استعراض الأسئلة التالية:

- ما هي آليات وأشكال اشتغال المنظمات النقابية مع تطور الأنماط الجديدة للتشغيل؟
- أي دور الفرقاء الاجتماعيين في الجواب على التطور التكنولوجي والأنماط الجديدة ؟
- أي حور حوار اجتماعي يجب اعتماده المناقشة والتفكير في اجوبة حول الانماط الجديدة للتشغيل؟

#### ■ الأسباب:

- آليات وأشكال العمل النقابي غير قادرة على مسايرة للتحويلات التكنولوجية والأنماط الجديدة للعمل؛
- منظومة الحوار الاجتماعي لا تسمح بمناقشة والتفكير الموضوعات المرتبطة بالتحويلات التكنولوجية وتأثيرها على حقوق الاجراء.

#### ■ النتائج :

- تحولات في عالم الشغل، تفرض تحول في آليات وأشكال العمل النقابي؛
- صعوبة تنظيم مؤسسات التمثيل العمالي داخل هذه الأنماط الجديدة للعمل، يؤثر على سلبا على الحوار الاجتماعي؛

#### ■ التوصيات:

- التفكير في إبداع وسائل وطرق جديدة وتكنولوجية للضغط من أجل حماية العمل النقابي؛
- ضرورة تطوير آليات وأشكال العمل النقابي عبر استثمار التكنولوجيا الحديثة ( الفايبروك / الواتساب / اليوتوب ...) للتنظيم والدفاع وحماية الحريات النقابية والحقوق الأساسية؛

- إطلاق حملات للتحسيس والتوعية والنقاش بين المسؤولين النقابيين والمنخرطين حول موضوع الانماط الجديدة للتشغيل واشكال الوساطة في التشغيل.
- مأسسة الحوار الاجتماعي وتفعيل ادوار مؤسسات الحوار الاجتماعي القائمة، وخلق جيل جديد من مؤسسات الحوار الاجتماعي، على داخل المقاولات وعلى المستوى القطاعي والجهوي والوطني؛
- تطوير موضوعات الحوار الاجتماعي، عبر الانتقال من الموضوعات التقليدية ( الأجور / تطبيق قانون الشغل / الترقية ... ) الى موضوعات جديدة ( التكنولوجيا والحماية الاجتماعية / الأنماط الجديدة للتشغيل ...).
- تطوير إشكال التضامن الاجتماعي والنقابي على الصعيد الوطني والدولي.
- تعبئة المستهلكين حول دورهم في حماية العمل النقابي واحترام الحقوق الأساسية للاجراء.

#### 4) الوقوع على الحماية الاجتماعية

- بما لمركزية موضوع الحماية الاجتماعية في العمل النقابي، فإن المذكرة تضع الأسئلة التالية:
  - هل الأنماط الجديدة للتشغيل توفر مستويات للحماية الاجتماعية للاجراء ؟
  - هل مؤسسات الحماية الاجتماعية القائمة توفر خدمات لفائدة الاجراء في أنماط العمل الجديدة؟
- الأسباب:
  - الأنماط الجديدة للتشغيل تشجع على التملص من التكلفة الاجتماعية للإنتاج بما يؤثر مستويات الحماية الاجتماعية للعمال؛
  - مؤسسات الحماية الاجتماعية القائمة غير مواكبة لهذه الأنماط الجديدة للتشغيل ( لا توفر عروض أو خدمات مستجيبية لأجراء الأنماط الجديدة للتشغيل / غياب لفائدة بالأمراض المهنية الجديدة المرتبطة بالأنماط الجديدة...).
- النتائج :
  - ضعف مستويات الحماية الاجتماعية ( الضمان الاجتماعي / التغطية الصحية / الخدمات الطبية / التأمين / الحرمان من التقاعد...)، مما ينتج عنه الهشاشة في العمل؛
  - تأثير على الصحة والسلامة بالنسبة للعاملين في الانماط الجديدة.
- التوصيات:
  - إقرار سياسة اجتماعية شمولية تدمج كل أنماط التشغيل في منظومة الحماية الاجتماعية الوطنية، بما يضمن استدامة نظم الحماية الاجتماعية؛
  - وضع تشريع اجتماعي وطني وملائم يتيح للأجراء المشتغلين في الأنماط الجديدة للتشغيل للاستفادة من خدمات مؤسسات الحماية الاجتماعية؛
  - التزام مؤسسات الحماية الاجتماعية بتقديم عروض وخدمات لاجراء الأنماط الجديدة للتشغيل.

## 5) الوقوع على المقاوله ومواردها البشرية:

تحاول المذكرة التفكير في إمكانية التنسيق والملائمة بين استعمال التكنولوجيا لتطوير تنافسية المقاوله، مع الحفاظ على الاستقرار في العمل واستدامة الأجر، بما يضمن حماية اليد العاملة والرفع من كفاءتها، ويمكن من تدبير المسار المهني للأجراء في علاقة بالتكنولوجيات الحديثة والأنماط الجديدة للعمل.

### ■ الأسباب:

- غياب سياسات لتدبير الموارد البشرية ( التحفيز / الإدماج / التواصل ... ) داخل المقاولات التقليدية؛
- تحول في بنية المواد البشرية العاملة في الأنماط الجديدة، بما ينعكس سلباً على مفهوم الحد الأدنى للأجر، ومفهوم الأجر ( بين أجر ومقاول).

### ■ النتائج :

- هناك نتائج ايجابية :
- تطوير تنافسية المقاوله؛
- التدبير المرن لتكلفة اليد العاملة ( نزاعات الشغل / المطالب النقابية ... )؛
- التقليل من زمن وتكلفة التدبير الإداري للموارد البشرية، وتجاوز النظام التقليدي لتنظيم العمل.
- الانتقال من إدارة الموارد البشرية الى إدارة المشاريع؛
- نتائج سلبية:
- المقاوله تفقد السيطرة على كفاءات المهنية ( هوية المقاوله)؛
- الانتقال من فلسفة العمل الجماعي ( المصنع / الوحدة الإنتاجية ... ) إلى العمل الفردي ( منتج موزع على عدة أشخاص في مختلف المجالات الإنتاجية).

### ■ التوصيات:

- تأهيل المقاوله ودعمها من أجل الحفاظ على مناصب الشغل وتطوير الأنماط الجديدة للعمل في إطار ضمان حقوق الأجراء؛
- التزام المقاوله الأمرة والدولة والمؤسسات العمومية بالتعامل مع مقاولات تحترم الحقوق الأساسية للأجراء.
- التفكير في خلق أساليب وتقنيات تديرية جديدة في علم الموارد البشرية ملائمة للأنماط الجديدة للعمل؛
- تنمية وتشجيع تطوير وتنمية الكفاءات والمهارات داخل المقاوله، من أجل مواكبة عروض التغير المرتبطة بالتحويلات التكنولوجية.



This project is co-funded by the European Union

---

Implemented by



@solidsocialdialogue  
[www.medsocialdialogue.org](http://www.medsocialdialogue.org)