

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

الأشكال الانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية
تحديات جديدة وفرص ناشئة

إحالة ذاتية رقم 2024/82

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

الأشكال الانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية تحديات جديدة وفرص ناشئة

رئيسة اللجنة : نجاة سيمو

مقرر الموضوع: محمد مستنفر

الخبير الدائم : يوسف بوزرور

طبقاً للمادة 6 من القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، قرر المجلس، في إطار إحالة ذاتية، إعداد رأي حول موضوع الأشكال الانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية. وفي هذا الإطار، عهد مكتب المجلس إلى اللجنة الدائمة المكلفة بالتشغيل والعلاقات المهنية¹ بإعداد رأي في الموضوع.

وخلال دورتها الرابعة والستون بعد المائة (164)، المنعقدة بتاريخ 28 نونبر 2024، صادقت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالإجماع على الرأي الذي يحمل عنوان: « الأشكال الانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية: تحديات جديدة وفرص ناشئة ».

وقد جاء هذا الرأي، الذي جرى إعداده وفق مقاربة تشاركية، ثمرة نقاشات موسعة بين مختلف الفئات المكوّنة للمجلس، فضلاً عن مخرجات جلسات الإنصات المنظمة مع أبرز الفاعلين المعنيين²، وكذا نتائج الاستشارة المواطنة التي أطلقها المجلس بشأن هذا الموضوع على المنصة الرقمية «أشارك»³.

1 - الملحق رقم 1: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية.

2 - الملحق رقم 2: لائحة المؤسسات والفاعلين الذين تم الإنصات إليهم.

3 - الملحق رقم 3: نتائج الاستشارة المواطنة.

ملخص

يتناول هذا الرأي، الذي أعده المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في إطار إحالة ذاتية، موضوع الأشكال اللانمطية للتشغيل، بما تحمله من فرص وتحديات، وآثارها على العلاقات المهنية وتنظيم العمل بين المشغلين والعاملات والعاملين.

وبعد تشخيصه لواقع الحال، وتحليله لأبرز الفرص المتاحة والتحديات في علاقتها بالأطراف المعنية بهذه الأنماط الشغلية الناشئة، من عاملين ومقاولات وسلطات عمومية، يقترح المجلس جملةً من التوصيات الرامية إلى مواكبة هذه التحوّلات، وضمان استقرار المسارات المهنية، وتأمين الديناميات الجديدة التي يشهدها سوق الشغل. وقد صادقت الجمعية العامة للمجلس، المنعقدة بتاريخ 28 نونبر 2024، بالإجماع على هذا الرأي.

يشهد سوق الشغل في السنوات الأخيرة تحوّلات هيكلية مطردة، تتسم بانتشار متسارع لأشكال جديدة من التشغيل من شأنها إعادة رسم خارطة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية على المدى البعيد. ومن أبرز هذه الأشكال الشغلية ثمة العمل عن بُعد، والعمل عبر المنصّات الرقمية، ثمّ العمل لبعض الوقت.

تتيح أشكال التشغيل اللانمطية للمشغلين، سواء في القطاع العام أو الخاص، مرونةً أكبر في تنظيم العمل وتبدير الوقت والموارد، واستقطاب كفاءات ومهارات بمستويات مختلفة وآفاق جغرافية وثقافية متنوعة، والتفاعل السريع مع حاجيات السوق، والتكيف مع تقلبات الطلب مع خفض تكاليف الإنتاج. وفي المقابل، تتيح هذه الأشكال اللانمطية للعاملات والعاملين إمكانية التوفيق بين التزاماتهم المهنية وحياتهم الخاصة، فضلاً عن توفير إطار تنظيمي مرّن يستجيب لاختيارات وأوضاع وحاجيات بعض الفئات كالنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.

أما على المستوى البيئي، فإنها تساهم في تقليص حجم التنقلات اليومية نحو مقرات العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً بالحد من الانبعاثات الناتجة عن النقل والتنقل، وبالتالي تقليص البصمة الكربونية.

إن الأشكال اللانمطية للتشغيل رغم ما تحمله من فرص واعدة من حيث تعزيز المرونة وتشجيع الابتكار، فضلاً عن تسهيل ولوج فئات أوسع من الساكنة النشيطة إلى سوق الشغل، وفي مقدّمها الشباب والنساء، فإنها لا تخلو كذلك من تحديات وجيهة في ما يتعلق بالحماية الاجتماعية، ومعايير العمل اللائق، والمشاركة في آليات التمثيلية المهنية والحوار الاجتماعي.

وتجدر الملاحظة في هذا الصدد، أن المنظومة القانونية والمؤسسية الجارية بها العمل ببلادنا، والتي وُضعت أساساً لتأطير تعاقدات شغلية قارة ودائمة، لا تواكب خصوصيات هذه الأشكال اللانمطية، في تنوعها ودرجات مرونتها، مما يجعلها حالياً غير مشمولة بالتأطير التشريعي والتنظيمي الملأئم.

هذا الوضع يُفضي، بالنسبة لشريحة واسعة من العاملات والعاملين المعنيين بالأشكال الجديدة للتشغيل، إلى الحرمان الجزئي أو الكامل من التغطية الصحية، أو التعويضات العائلية، أو أنظمة التقاعد، أو آليات التعويض عن فقدان الشغل، فضلاً عن تعرّضهم المتزايد لظروف عمل هشة، تتسم أساساً بعدم انتظام الدخل، وصعوبة الولوج إلى التكوين المستمر، وكذا التمتع بالحقوق في التنظيم التمثيلية النقابية للدفاع عن مصالحهم الجماعية.

وانطلاقاً من هذا التشخيص الذي تتقاسمه مختلف الأطراف المعنية، يرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن إرساء بيئة عمل مرنة قادرة على إدماج الأشكال الناشئة للتشغيل، يقتضي تحقيق نوع من التوازن بين تنافسية المقاولات وحاجيات السوق/الطلب، وبين معايير العمل اللائق التي يتعين تكريسها لفائدة العاملات والعاملين عبر هذه الأشكال اللانمطية، من عدالة أجرية، وحماية اجتماعية، وشروط الصحة والسلامة المهنية، وحرية التنظيم النقابي، والحق في المفاوضة الجماعية، وذلك وفقاً للمعايير المعتمدة في العمل اللائق.

وتأسيساً على هذه الرؤية، بلور المجلس جملة من التوصيات، نذكر من أبرزها ما يلي:

الاعتراف القانوني بالأشكال اللانمطية للتشغيل، وذلك من خلال:

- إدراج أحكام صريحة وواضحة للعمل لبعض الوقت في مدونة الشغل، تحدد حقوق ومسؤوليات كل من المشغل و العامل(ة)، والتتبع على إمكانيات وكيفية الانتقال من العمل طيلة الوقت إلى العمل لبعض الوقت أو العكس، بإرادة الطرفين.
- تحيين المقترحات القانونية المتعلقة بالعمل خارج مقرات المقاولات، ولاسيما المادة 8 من مدونة الشغل، وذلك لتشمل الأجراء الذين يشتغلون عن بُعد، من منازلهم أو من أماكن أخرى، باستعمال أدوات وتكنولوجيات الاتصال الحديثة.
- اعتماد تعريف قانوني دقيق للعلاقة الشغلية مع مقاولات المنصات الرقمية، وتحديد أشكال التعاقد الممكنة بوضوح (أجير، مستقل، مقاول من الباطن...)، وذلك حسب خصوصيات كل نشاط، لضمان الحماية القانونية للعاملات والعاملين في هذا القطاع الاقتصادي سريع التطور والانتشار.
- تكييف التشريعات الاجتماعية وشروط العمل بما يضمن حماية أفضل للعاملات والعاملين اللانمطيين. وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى مراجعة شروط الولوج إلى خدمات الحماية الاجتماعية، بما يتناسب مع خصوصية هذه الأنماط الشغلية، مع الحرص على تمتعهم بكافة الحقوق الاجتماعية المخولة في إطار العمل القار والمهيكل. كما يقتضي الأمر توفير شروط الصحة والسلامة المهنيين ضمن أنماط العمل الجديدة، بإدراج الحوادث والأمراض المهنية المستجدة المرتبطة بظروف الشغل اللانمطي.
- تمكين العاملات والعاملين اللانمطيين من الولوج إلى التكوين المستمر سواء كانوا أجراء في القطاع الخاص أو عاملين مستقلين، وذلك تنفيذاً للإطار القانوني الجاري به العمل.
- إدراج التشغيل اللانمطي وتحولات سوق الشغل بشكل صريح ضمن مواضيع الحوار الاجتماعي سواء على المستوى الوطني أو القطاعي، بما يتيح بلورة سياسات عمومية تشاركية ومبنية على التشاور.
- تمكين العاملات والعاملين اللانمطيين من المفاوضة الجماعية مع المشغلين وممثليهم بمختلف مستوياتهم، وذلك من خلال الحق في التنظيم والتمثيلية النقابية والمهنية، في أفق إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية الخليقة بضمان حقوق ومصالح هذه الفئات.
- إحداث آليات الرصد واليقظة وإعداد دراسات استشرافية، بوتيرة منتظمة، توفر المعطيات الكفيلة باستباق التحولات الطارئة على سوق الشغل وتوجيه سياسات التشغيل المستقبلية، وتحدد المهن والمهارات المطلوبة لوظائف الغد، وذلك من خلال تعزيز قدرات وموارد المرصد الوطني لسوق الشغل، مع إشراك المؤسسات الإحصائية والبحثية والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين.

تقديم

يشهد العالم تحولات هامة في منظومة الشغل ظهرت في سياقها أنماط جديدة للعمل. فبعد الثورة الصناعية والثورة التكنولوجية، يعرف العالم، لا سيما في السنوات الأخيرة، ثورة رقمية تتسم بعمق وحدة تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية والبيئية، وبتطورها السريع.

وتدخل هذه التطورات المتلاحقة في إطار الدينامية المستمرة التي يعرفها سوق الشغل، حيث أصبح التركيز أكثر على المرونة والابتكار ودمج التكنولوجيات المتطورة.

لكن رغم الإيجابيات التي حملتها هذه التطورات، فإنها أفرزت تحديات جديدة تتمثل أساسا في إلغاء بعض الوظائف والمهن، وفي انتشار أشكال لانمطية للتشغيل تخضع لعلاقات شغل غير اعتيادية، لا تتلاءم بالضرورة مع المعايير القانونية والممارسات المعمول بها في إطار العمل القار والمأجور.

هذا، وإذا كانت هذه الأشكال الانمطية للتشغيل تتيح فرصا ومرونة أكبر للأفراد الذين يبحثون عن توازن بين الحياة المهنية والشخصية، وكذا للمقاولات التي تهدف إلى تكييف وترشيد مواردها البشرية والمالية، فإنها تحمل كذلك تحديات فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملين والعاملين عبر هذه الأنماط الجديدة، مما يقتضي مواكبة هذه التحولات بمراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية وملاءمة السياسات العمومية ذات الصلة، لا سيما بضمان شروط ومعايير العمل اللائق كما تحددها منظمة العمل الدولية.

وفي هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن التشريع الاجتماعي المغربي يتوقف عند تقنين علاقات الشغل وظروف العمل الخاصة بالعمل القار والشغل المؤقت محدد المدة، بحيث إن المقتضيات القانونية الحالية (مدة العمل، الحد الأدنى للأجر، العطل السنوية، الحرية النقابية، الإطار التعاقدي) لا تستوعب الأشكال الانمطية للتشغيل، كالعامل عبر المنصات والتطبيقات الرقمية، والعمل عن بعد، والعمل لبعض الوقت، وغيرها من الأنماط التي تعرف في الآونة الأخيرة انتشارا متزايدا.

في هذا السياق، يسعى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، من خلال هذه الإحالة الذاتية، إلى مقاربة ديناميات الأشكال الانمطية للتشغيل (لا سيما العمل عبر المنصات والتطبيقات الرقمية و العمل عن بعد و العمل لبعض الوقت) كما تَطَوَّرُ في عدد من الأنشطة الاقتصادية والخدمات العمومية، والبحث في سبل مواكبة هذه الأشكال بما تستدعيه من تقنين وتنظيم من أجل خلق فرص شغل جديدة، ورفع مستوى إنتاجية المقاولات وتنافسيتها، و تطوير الاقتصاد الوطني، مع مراعاة شروط العمل اللائق و ضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملين والعاملات.

1. ديناميات انبثاق أنماط عمل جديدة على الصعيد الدولي

1. تحول اقتصادي تحت تأثير الرقميات

ساهم التطور المتسارع الذي تعرفه التكنولوجيا الرقمية والتحويلات المطردة لأنماط الإنتاج، في بروز أنماط عمل جديدة وتغيرات في بيئة الشغل تفتح مسارات ناشئة، وما قد تطرحه من مخاوف بشأن أثرها على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد وعلى مستقبل المقاولات وتنافسية الاقتصاد ككل.

لقد أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وامتداداتها (الروبوتيك، والذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وأنترنت الأشياء، وتحليل المعطيات الضخمة، وشبكات الجيل الخامس، وما إلى ذلك) من قبل المقاولات والأفراد، واعتماد الرقمنة في جميع جوانب الاقتصاد أمراً ضرورياً للحفاظ على تنافسية المقاولات وتعزيزها، لاسيما في ظل منظومة عالمية تتسم بالأهمية المتزايدة لاقتصاد المعرفة.

وبالنظر إلى هذه التطورات التكنولوجية والرقمية، لم يعد تنظيم العمل يخضع بالضرورة لعاملي الزمن (أوقات ومدة العمل) والمكان (مقر المقاول)، كما أدت المزاجية بين التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال والمرونة إلى بروز أنماط عمل غير تقليدية مثل: العمل عن بعد، والعمل عبر المنصات الرقمية.

ويُعتبر الذكاء الاصطناعي النموذج الأبرز الذي أصبح يؤثر بشكل كبير على الاقتصاد العالمي ويغير تشكيل ملامح عالم الشغل، بحيث تؤثر دراسات استشرافية حول تداعيات الذكاء الاصطناعي التوليدي على أن نسبة تحول الوظائف (حيث يمكن أتمتة بعض المهام مع الحفاظ على التدخل البشري) تفوق بستة أضعاف إمكانات الأتمتة الكاملة (قيام الذكاء الاصطناعي بمعظم المهام)، أي 13% مقابل 2.3%، مما يفيد بأن العديد من الوظائف ستشهد تغييرات جذرية مع احتمالية زوال بعضها. ومن المتوقع أن تكون النساء أكثر تأثراً بالأتمتة مقارنة بالرجال، وذلك في مختلف فئات الدخل⁴. كما يتوقع أن يؤثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل 40% من الوظائف حول العالم، 60% منها في الدول المتقدمة، و26% في الدول الأقل نمواً. ومن هنا تأتي ضرورة استباق هذه التغييرات من خلال إنشاء شبكات ملائمة للحماية الاجتماعية وبرامج لتطوير المهارات وإعادة تأهيل العاملين المهددين بفقدان وظائفهم لتمكينهم من تحويل مساراتهم المهنية⁵.

2. انبثاق أشكال لانمطية للتشغيل

أبرزت التحويلات التي عرفها سوق الشغل والعلاقات المهنية على المستوى الدولي، تحت تأثير عوامل متعاقبة ومتزامنة كالعولمة والتغيرات الديموغرافية والرقمنة والأزمات الصحية، عدداً من الأشكال غير الاعتيادية للتشغيل تُعرفها منظمة العمل الدولية بـ «الأشكال اللانمطية للتشغيل»، وذلك مقارنة مع النمط القار للعمل المأجور لمدة غير محددة أو محددة ولفترة مشغل واحد أو عدة مشغلين. في هذا

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

5 – FMI, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work, SDN, FMI, Washington, January 14, 2024, P. 2 / <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/202414/01//Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379>

الصدد، يمكن التمييز بين أنماط جديدة وناشئة نتيجة التحول الرقمي كالعامل عن بعد، والعمل عبر المنصات والتطبيقات الرقمية، وأنماط أخرى ليست بالجديدة، ولكنها تشهد في السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا كالعامل لبعض الوقت.

1.2. العمل عن بعد

وهو العمل الذي يزاول خارج مقر المقابلة أو المرفق العمومي عبر وسائل التكنولوجيا والتواصل الحديثة، وذلك تمييزا له عن الأنشطة الاقتصادية التي يمكن أن يقوم بها إجراء يشتغلون بمنزلهم أو وكلاء متجولون أو وسطاء في التجارة والصناعة، دون استعمال تلك التكنولوجيات. ويعرف اتفاق الإطار الأوروبي⁶ العمل عن بعد بأنه « شكل من أشكال تنظيم و/أو أداء عمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في سياق عقد/علاقة شغلية، حيث يتم تنفيذ العمل، الذي يمكن أيضا تنفيذه في مباني صاحب العمل، بعيدا عن تلك المباني على أساس منتظم». كما يمكن مزاولة هذا النمط في إطار عمل مستقل على غرار ما يقوم به الرحل الرقميون⁷. ويبقى الترحال المهني مرتبطا بإرادة الشخص ورغبته واختياره، حيث تعتبر الاستقلالية والحرية ومرونة العمل من أهم العوامل المحفزة على هذا الاختيار.

وقد نص هذا الاتفاق الأوروبي على أن العاملات والعاملين عن بعد يتمتعون بنفس الحقوق الجماعية التي يتمتع بها نظراؤهم في مقرات عملهم، وعلى حماية المعطيات التي يستخدمها العامل(ة) عن بعد ويعالجها للأغراض المهنية، فضلا عن إلزام صاحب العمل باحترام خصوصية العامل(ة) عن بعد، وتوفير وسائل العمل وصيانتها، وتنظيم العمل والتدريب، وضمان السلامة والصحة في بيئة العمل.

هذا، وقد أصبح العمل عن بعد، لا سيما في ظل تداعيات الأزمة الصحية (كوفيد 19) نمطا متداولًا يوفر المرونة في توقيت العمل، وتقليص تكلفة عوامل الإنتاج، مما يساهم في الرفع من مردودية المقاولات، ودعم لقدرتها الإنتاجية والتنافسية وللإقتصاد ككل. كما يساهم في التأقلم مع التقلبات الاقتصادية بالاستجابة لفترات ارتفاع الطلب من جهة، والحفاظ على مناصب الشغل في فترة الأزمات. وبالموازاة، برز نمط العمل الهجين كخيار استراتيجي دائم بالنسبة لعدد من الشركات العالمية، وهو نمط يتيح للعاملات والعاملين خلال أيام الأسبوع، المزاوجة بين العمل الحضوري والعمل عن بعد.

وفضلا عن تحسين أداء المقاولات عن طريق زيادة درجة رضا العاملات والعاملين خلال توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة، فإن الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة من شأنه أن يعزز من قدرات المقاولات الوطنية لمسايرة الشركات الأجنبية، عبر تجويد السلع والخدمات، والاستجابة السريعة لمتطلبات ولوج السوق الأجنبية.

وعلى الرغم مما يحمله هذا النمط للتشغيل من مزايا في تحسين أداء المقاولات و الرفع من إنتاجيتها

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

7 - تعرفهم منظمة العمل الدولية بأنهم العمال المتنقلون الذين ليس لديهم مكان عمل ثابت وأدوات عملهم الرئيسية هي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، انظر: منظمة العمل الدولية، العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق، يناير 2022.

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

و تنافسيتها على المدى القصير، إلا أنه ثمة مخاطر على المدى المتوسط والطويل، على سبيل المثال، قد تترتب عنها خسارة على مستوى الإنتاجية قد تصل إلى 20 % في حالة مزاولة العمل عن بعد في ظروف غير لائقة : ضياع الوقت بسبب المشاكل التقنية و التوقفات الناجمة عن الالتزامات المنزلية أو انقطاعات الإنترنت، ومشاكل الصحة البدنية والنفسية للعاملات والعاملين، و بسبب «ضعف التفاعل» مع التعليمات المقدمة عن بُعد من طرف الإدارة⁸.

2.2. العمل عبر المنصات الرقمية

على غرار العمل عن بعد، يعرف العمل عبر المنصات انتشارا سريعا بفضل الرقمنة ووسائل الاتصال الحديثة. ويعتمد اقتصاد المنصات على تقديم خدمات من خلال الوساطة الرقمية، إما عبر الإنترنت مثل تصميم البرمجيات أو خدمات الترجمة أو إدارة المحتوى، أو عبر تطبيقات تحديد الموقع الجغرافي للهواتف المحمول، مثل نقل الركاب أو توصيل الطلبات أو التسوق.

وحسب منظمة العمل الدولية، ارتفع عدد منصات العمل من 193 منصة عمل سنة 2010 إلى 1070 منصة في 2023. وتمثل منصات العمل عبر الإنترنت العدد الأكبر من هذه المنصات (357 منصة)، تليها منصات توصيل الطلبات (334 منصة)، ومنصات نقل الركاب (119 منصة)، ومنصات عمل الرعاية (121 منصة)، ومنصات العمل المنزلي (117 منصة)، وعدد بسيط من المنصات المختلطة (22 منصة) العاملة في توفير خدمات متنوعة.

وتجدر الملاحظة أنه لا يوجد معيار دولي لتحديد العلاقة الشغلية بواسطة العمل عبر المنصات الرقمية، غير أنه يمكن الإحالة على معايير منظمة العمل الدولية كما هو الشأن بالنسبة للتوصية⁹ رقم 198 حول «علاقة الاستخدام» لتفادي علاقات الشغل المُقنَّعة، كما يمكن للعامل(ة) في حال وجود علاقة شغلية عبر المنصات الرقمية الاستفادة من مضامين الاتفاقية رقم 177 والتوصية رقم 184 المتعلقة بالعمل في المنزل.

هذا، وإذا كانت بعض المنصات تستخدم عقود الشغل، فإن غالبية المقاولات التي تعمل في مجال الوساطة الرقمية تعتبر المتعاونين معها عاملين لحسابهم الخاص. وبالتالي، ثمة صعوبة في تحديد عدد عاملات وعاملي المنصات بدقة في غياب وجود تعاريف وطرق قياس متفق عليها وقابلة للمقارنة¹⁰. وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن هذه الأعداد تسجل نسباً تتراوح ما بين 0.3 % في كندا و 4 % في الفلبين من مجموع العاملين¹¹ في حين قدر البنك الدولي¹² أن هناك ما بين 154 مليون و 435 مليون شخص في العالم يعملون في منصات العمل عبر الإنترنت.

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

9 – https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ar.pdf

10 – منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فبراير 2024، الصفحة 15

11 – نفس المصدر

12 – World Bank Group, , Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work, WBG, Washington, 2023, P.19 /<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e285-c6467-b-8713-e2d77e954c6c>

3.2. العمل لبعض الوقت

وهو النمط الذي تكون فيه ساعات العمل العادية أقل من ساعات العمل بدوام كامل في وضع مماثل. ويشمل العمل لبعض الوقت لفترة قصيرة جداً، وكذا العمل تحت الطلب بما في ذلك عقود الصفر ساعة أو عقود الشغل بدون ساعات¹³. ويتعين تمييزه عن العمل المؤقت في إطار أزمة اقتصادية عابرة كآلية للمرونة وللتخفيف من وقع الظرفية الصعبة.

على مستوى معايير العمل الدولية، يتم تنظيم وتأطير العمل لبعض الوقت بواسطة الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 الصادرتين سنة 1994 عن منظمة العمل الدولية. وقد عرفت الاتفاقية في مادتها الأولى العامل لبعض الوقت باعتباره: «شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين». ويستثنى من هذه الفئة «العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية»¹⁴.

ويمثل العمل لبعض الوقت ما يقارب 17.8% من إجمالي العمالة في الاتحاد الأوروبي خلال الربع الأخير من سنة 2024، حيث يعتبر خياراً متداولاً بالنسبة للفئات التي تسعى لتحقيق توازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، خاصة الطلبة والنساء¹⁵.

وعموماً، فإن اعتماد الأشكال اللانمطية للتشغيل يخلق فرصاً ومزايا متعددة بالنسبة لطرفي العلاقة الشغلية كما بالنسبة لتنافسية الاقتصاد. ذلك أن هذه الأشكال تتيح للمقاولات الوصول إلى قاعدة أوسع من الكفاءات ذات التنوع الجغرافي والثقافي، مع خفض تكاليف الإنتاج. كما يمكن من خلالها المساهمة في تعزيز الإبداع والابتكار والتشجيع على بروز أشكال جديدة من المقاولات، لا سيما المقاولات الناشئة.

ومن جهة أخرى، تتيح هذه الأنماط الجديدة للعاملين فرصة تحسين جودة حياتهم بالتوفيق بشكل أفضل بين التزاماتهم المهنية وحياتهم الخاصة، الأمر الذي قد يساهم في تحفيزهم على العمل والرفع من مردوديته، وتوفير إطار تنظيمي مرن يستجيب لاختيارات وأوضاع بعض الفئات كالنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمتقاعدين والطلبة.

أما على المستوى البيئي، فإن اعتماد بعض هذه الأشكال من العمل سيساهم في الحد من البصمة الكربونية عبر تقليل التنقل إلى أماكن العمل، وتقليص تكلفة الإنتاج المتعلقة باستهلاك الطاقة داخل المقاولات والتقليل من نفايات المواد والتجهيزات التي تستعملها في مقراتها.

13 – OIT, l'emploi atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives, rapport, OIT, Genève, 2016, page 3
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534516.pdf

14 – منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 175 بشأن العمل لبعض الوقت، المادة 1، الصفحة 2

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ar.pdf

15 – بيانات مكتب الإحصاءات الأوروبي «يوروستات»، بتصرف

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EPGAIS_custom__5166170/bookmark/table?lang=en&bookmarKId=32946948-cddb-4d6e-a21f-245512d35bd2&page=time:2022-Q3

3. التحديات والرهانات

يطرح انتشار أنماط جديدة من علاقات الشغل عدة إشكالات فيما يتعلق بالتأطير القانوني الملائم لحماية حقوق العاملين والعاملين، وتوفير شروط العمل اللائق. وهكذا، يمكن أن يؤدي العمل لبعض الوقت والعمل عبر المنصات الرقمية إلى عدم انتظام الدخل وإمكانية الحرمان الجزئي أو الكلي من الحماية الاجتماعية، مع ما يمكن أن يترتب أيضا عن العمل عن بعد من تداخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للأفراد. كما قد يصعب على العاملين العاملين التمتع بحق التنظيم والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية إذا كانوا يزاولون أنشطة عن بعد أو لبعض الوقت من خارج أماكن العمل، وينتمون إلى بلدان مختلفة أحيانا.

3.1. بين العمل المأجور والعمل المستقل

بادرت العديد من البلدان إلى وضع مقتضيات قانونية خاصة تحدد نوعية العلاقة التي تربط العاملين والعاملين عبر هذه الأشكال اللانمطية مع مشغليهم. وهكذا، عملت دول مثل بلجيكا وشيلي وكرواتيا وفرنسا وإيطاليا والبرتغال على إجراء تعديلات على تشريعات الشغل تشمل العمل عبر المنصات، كما ذهبت دول أخرى كإسبانيا والصين وكندا إلى اعتماد قوانين خاصة بشأن العمل بواسطة المنصات¹⁶. وعمدت بعض الولايات الأمريكية (مثل واشنطن) إلى اعتماد تشريعات قطاعية. ومن جهة أخرى، يقر التوجيه¹⁷ الصادر عن الاتحاد الأوروبي حول تحسين ظروف العمل عبر المنصات، بوجود علاقة تبعية شغلية إذا استوفت على الأقل ثلاثة من المعايير التالية: المنصة تحدد الأجر؛ المنصة تطلب من العامل(ة) الخضوع لقواعدها؛ المنصة تشرف على أداء الأجر؛ المنصة تقيد حرية العامل(ة) في تنظيم العمل عن طريق تقييد حريته في اختيار ساعات العمل أو التغيب؛ المنصة تقيد إمكانية بناء قاعدة زبناء أو القيام بالعمل لطرف ثالث.

غير أن هذه المبادرات القانونية والتوجيهية المختلفة على المستوى الدولي لمواكبة الأشكال اللانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية المترتبة عنها، لم تمكن بالضرورة من الاعتراف بنظامية هذه الأشكال وحماية حقوق العاملين والعاملين من خلالها، مما أدى إلى ظهور اجتهادات قضائية متعددة حول العالم، خصوصا في القضايا المتعلقة بإعادة توصيف العلاقة الشغلية (هل هي علاقة شغل أم علاقة تعاقدية مستقلة؟). وتشير المقارنة الدولية إلى وجود العديد من الأحكام القضائية المتباينة بشأن تصنيف العامل(ة) في المنصات، هل هو أجير(ة) أم عامل(ة) مستقل(ة). ويعزى غياب هذا الإجماع إلى تنوع الظروف الواقعية والأطر التنظيمية الخاصة بكل بلد على حدة¹⁸.

16 - منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فبراير 2024، الصفحة 34

17 - Council of the European Union, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Conditions in Platform Work – General Approach, 7 June 2023

18 - منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فبراير 2024، الصفحة 97

2.3. الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة

عملت بعض التشريعات الدولية بالنسبة للعمل عن بعد، على غرار التشريع الفرنسي، على الفصل بين هذين المجالين عبر إقرار الحق في قطع الاتصال، رغبة في تحسين رضا ورفاهية العامل(ة) وتحقيق توازن سليم بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. ويلزم قانون الشغل¹⁹ الفرنسي الشركات العاملة عبر المنصات الرقمية في قطاع نقل الركاب بالسيارات وتوصيل البضائع، والمشغلة لأكثر من 50 أجيراً، بالتفاوض معهم أو عبر ممثليهم لإبرام اتفاقيات حول الحق في قطع الاتصال أو على الأقل وضع ميثاق يحدد شروط ممارسة هذا الحق. ويروم هذا الميثاق إلى تحديد فترات الراحة التي يحق للعاملات وللعاملين فيها عدم الرد على الاتصالات المهنية، واتخاذ التدابير اللازمة لزيادة الوعي بخصوص الاستخدام السليم للأدوات والتكنولوجيا الرقمية. وبناء عليه، لا يحق للمشغل معاقبة الأجير في حال رفضه الرد على المكالمات الهاتفية أو الاطلاع على الرسائل الإلكترونية أو النصية، خلال مدة قطع الاتصال المتفق عليها أثناء فترات الإجازة أو العطل²⁰. وفي شيلي²¹، وضع قانون الشغل حداً أدنى لفترة قطع الاتصال يبلغ 12 ساعة من كل 24 ساعة، يجب على شركات المنصات احترامه بالنسبة إلى العاملات والعاملين المصنفين بأنهم عاملون لحسابهم الخاص.

أما فيما يتعلق بمرونة توقيت العمل، فإن البرتغال لم تسمح للسائقين بالعمل لأكثر من 10 ساعات في اليوم، بينما أجازت الهند الاشتغال لمدة 12 ساعة، وسمحت ولاية واشنطن الأمريكية بالعمل لمدة 14 ساعة في اليوم. من جهة أخرى، اعتمدت كينيا نظام تناوب بين أوقات الراحة وأوقات العمل بحصة 4 ساعات على الأقل من الراحة، بعد كل 8 ساعات عمل متواصلة. أما سويسرا، فقد عملت على تحديد ساعات العمل بالنسبة إلى المستخدمين بدوام كامل، ولبعض الوقت، وفترات العمل، وساعات العمل الإضافي، وفترات الراحة، والعمل أيام الأحد والعمل الليلي؛ وذلك بإبرام اتفاقية جماعية وطنية سنة 2019 بين جمعية أرباب العمل والنقابات بشأن خدمات التوصيل باستخدام الدراجات الهوائية والتوصيل في المدن²².

3.3. الحق في التنظيم والحوار الاجتماعي

في خضم الانتشار السريع لأنماط العمل عبر المنصات الرقمية على الصعيد الدولي، تواجه العاملات والعاملين عبر المنصات عدة تحديات تنظيمية متعلقة، لا سيما فيما يتعلق بالتمثيل النقابي والحوار الاجتماعي. ذلك أنهم غالباً ما يعملون في فضاءات غير مادية، وتنتشر أنشطتهم عبر حدود الدول والقارات، مما يصعب تنظيمهم ودمجهم في الأطر التمثيلية المعروفة.

19 – Code du travail, Chapitre II, Section 2, Art L73429 – https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section__lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/

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

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

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

22 – منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فبراير 2024، الصفحة 97

وقد وسعت نقابات العمال الدولية نطاقها كي تمثل عمال المنصات في عدد من البلدان، وقامت نقابات أخرى أيضا بدعم اتحادات العمال في المنصات المنشأة حديثاً عن طريق: توفير المشورة التقنية بشأن التنظيم وتوسيع نطاق العضوية وتقديم الطلبات، وتمثيلها في عمليات تسوية النزاعات، وتسهيل مشاركتها في مؤسسات الحوار الاجتماعي. ومن جهتها، عملت منصات الوساطة الرقمية دفاعاً عن مصالحها على إنشاء منظمات مهنية خاصة بها²³، أو الانضمام إلى منظمات مهنية وطنية²⁴.

وفي هذا الإطار، تم في فرنسا إحداث هيئة العلاقات الاجتماعية لمنصات العمل سنة 2021²⁵، وهي هيئة إدارية مهمتها الأساسية ضمان الصفة التمثيلية للعاملات والعاملين الذين يستخدمون المنصات، وإرساء وتطوير الحوار الاجتماعي، وحماية حقوق ممثلي العاملين وصونها، وإسناد الحوار الاجتماعي من خلال إعداد دراسات وتقارير إحصائية. ويدعم مجلس الهيئة ممثلي العمال والمنصات، كما يضطلع بوظيفة الوساطة. في يناير 2023، تم التوقيع على اتفاقيتين جماعيتين²⁶ بشأن الحد الأدنى للأجور بين المنظمات التي تمثل سائقي النقل VTC والمنصات.

23 - مثل الرابطة الألمانية للعمل التشاركي والرابطة الإسبانية للاقتصاد الرقمي والرابطة الفرنسية لمنصات العمال المستقلين (نفس المصدر، الصفحة 80)

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

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

26 - <https://www.arpe.gouv.fr/dialogue-social/les-accords/les-accords-du-secteur-des-vtc/#:~:text=Accord%20du%2018%20janvier%202023,secteur%20des%20plateformes%20de%20VTC&text=Pour%20faciliter%20la%20lecture%20et,celles%20introduites%20pas%20ses%20avenants.>

II. أشكال التشغيل اللانمطية بالمغرب

1. تأطير قانوني غير ملائم

أ. العمل عن بعد

لم تتضمن مدونة الشغل أية مقتضيات صريحة تنظم العمل عن بعد، غير أن التشريع الحالي لا يمنع القيام بالعمل عن بعد بصفة دائمة أو مؤقتة، بحيث يمكن إعمال المقتضيات القانونية المتعلقة بالعلاقة التشغيلية كما هو منصوص عليها في مدونة الشغل. وفي هذا الصدد، يمكن تضمين العمل عن بعد في التعريف الوارد في المادة 6 من المدونة للأجير بأنه «شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه». كما يمكن اعتبار العامل(ة) عن بعد أجيرا(ة) يزاول عمله من منزله (المادة 8)، وبالتالي يسري عليه ما يسري على غيره من حقوق والتزامات مدونة الشغل، والتعويض عن حوادث الشغل، والأمراض المهنية، وشروط الصحة والسلامة في أماكن العمل²⁷.

وتجدر الإشارة إلى أنه ثمة مبادرة لتأطير العمل عن بعد سبق أن تقدمت بها اللجنة الاجتماعية التابعة للاتحاد العام لمقاومات المغرب سنة 2021²⁸، تهدف إلى تحديد مجالات تطبيق العمل عن بعد، وشروط اعتماده وإمكانية التخلي عنه من جديد، مع تحديد حقوق العاملات والعاملين وكذا التزاماتهم، وذلك من أجل توفير المرونة في بيئة العمل وتعزيز إنتاجية وتنافسية المقاومات. وقد تقرر إدراج هذا المقترح خلال جولات الحوار الاجتماعي بين الحكومة والمركزيات النقابية، في أفق وضع تصور موحد لتأطير العمل عن بعد بين مختلف الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

أما بالنسبة للقطاع العام وإدارات الدولة، فقد عرف العمل عن بعد انتشارا واسعا خلال جائحة كوفيد 19، حيث تقرر اعتماده لغالبية فئات الموظفين والمستخدمين²⁹. كما تم إعداد مشروع مرسوم متعلق بالعمل عن بعد بإدارات الدولة، يحدد الضوابط والآليات الأساسية لهذا النمط من العمل، وكذا التزامات كل من إدارات الدولة كمشغلين والموظفين.

وتتمحور مضامين مشروع هذا المرسوم أساسا حول توفير خيارات عمل متعددة للموظف(ة) وخاصة في حالات الطوارئ وانتشار الأوبئة والإجراءات الاحترازية، وضمان استمرارية المرافق العمومية وتقديم الخدمات في مختلف الظروف والحالات الطارئة، مع إضفاء نوع من التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتوفير بيئة عمل مناسبة للرفع من نجاعة الإدارة وتحسين مردودية الموظف(ة)، ولغرض تقديم خدمات ذات جودة للمرتفقين. غير أن هذا المشروع، الذي جاء في سياق التصدي لتداعيات

27 - المرسوم رقم 2.12.262 صادر في 20 من شعبان 1433 (10 يوليو 2012) بتحديد القواعد الصحية السارية على الأجراء المشغولين بمنازلتهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستجرون أشغالا منزلية / الجريدة الرسمية عدد 6067 بتاريخ 23 يوليو 2012، ص 4266

https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_ar/2012/BO_6067_Ar.pdf

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

29 - طبقا للمنشور رقم 2020/03 بتاريخ 15 أبريل 2020 لوزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، الذي تضمن دليلا للعمل عن بعد يهدف إلى تحديد التدابير الأساسية الواجب اتخاذها من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية

الأزمة الصحية وضمان استمرارية المرفق العمومي، لم يخرج إلى حيز الوجود بعد رفع حالة الطوارئ الصحية.

وفي هذا السياق، صدر المرسوم³⁰ المتعلق بالتعلم عن بعد، وذلك بهدف وضع إطار تنظيمي لتحديد شروط وآليات تقديم التعلم عن بعد للمتعلمين في مؤسسات التربية والتعليم والتكوين المدرسي والمهني والجامعي بالقطاعين العام والخاص، سواء في الحالات الاستثنائية أو كخيار تكميلي للتعليم الحضوري. وينص المرسوم على أن التعليم عن بعد يعتمد الوسائط الرقمية أو السمعية البصرية أو الموارد الورقية، ويخضع لنفس الأهداف والمعايير البيداغوجية للتعليم الحضوري. كما يُلزم الإدارة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان جودة المضامين الرقمية، وضمان ولوج جميع المتعلمين إليها، مع إحداث آليات للتسيق والتقييم.

وعلاوة على ذلك، يحدد المرسوم التزامات الأطر التربوية والإدارية، من خلال الانخراط الفعلي في إعداد وتقديم الدروس عن بعد، وتتبع تفاعل المتعلمين، وضمان استمرارية التعلم، كما يتمتعون بنفس الحقوق المخولة لهم عند قيامهم بممارسة مهامهم بشكل حضوري بمقرات عملهم. ومن جهتها، تلتزم الإدارة بتوفير التكوينات والدعم التقني للأطر التربوية، وضمان التأطير والمواكبة المستمرة، وأيضا تحديد شروط وضوابط وكيفية تقديم التعلم عن بعد والفضاءات والمقرات المخصصة لها.

بناء عليه، يلاحظ أن هناك عددا من الإشكاليات التي يتعين استحضارها لتأطير العمل عن بعد، بما في ذلك خصوصيات كل قطاع على حدة، سواء كان مرفقا عموميا أو نشاطا إنتاجيا ينتمي إلى القطاع الخاص ويقتضي هذا التأطير وضع تعريف قانوني للعامل(ة) عن بعد، وتحديد الأعمال التي يمكن إنجازها عن بعد، وتوفير إطار تعاقد يحدد بدقة شروط وظروف التشغيل عن بعد، ووضع قواعد خاصة بالصحة والسلامة في العمل، وسن إجراءات مراقبة وتقييم أداء العامل(ة)، وكذا تحديد أوقات العمل من أجل رفاه العاملات والعاملين وحمايتهم في حالة وقوع حوادث الشغل.

ii. العمل عبر المنصات الرقمية

إن العمل عبر هذه المنصات الإلكترونية بالمغرب هو نمط حديث النشأة، وي طرح على غرار باقي دول العالم إشكالية تحديد طبيعة العلاقة الشغلية التي تربط العامل(ة) بالمنصة الرقمية، بين من يعتبره عملا مأجورا، ومن يعتبره عملا مستقلا، وقد يندرج في إطار عقد المقاولة من الباطن³¹، وبالتالي وجب إقرار ما سيترتب عن ذلك من الحقوق الضامنة للعمل اللائق، بما في ذلك شروط الصحة والسلامة في بيئة العمل، والتأمين عن حوادث الشغل، والتغطية الصحية وباقي خدمات الحماية الاجتماعية، والتكوين المستمر، إلخ.

وفي غياب معطيات رسمية، أفاد عدد من الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم³² في إطار إعداد هذا الرأي بأن الشغيلة النشيطة في شركات المنصات والتطبيقات الرقمية، لا سيما في توصيل الطلبات ونقل الركاب، تتوزع بين أشخاص يحملون صفة مقاولين ذاتيين، وآخرين يزاولون أساسا أنشطة اقتصادية

30 - مرسوم رقم 2.20.474 صادر في 15 من محرم 1443 (24 غشت 2021)، الجريدة الرسمية عدد 7019 بتاريخ 6 شتنبر 2021، ص. 6556.

31 - القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل كما تم تغييره وتتميمه، المواد 86-91.

32 - من فاعلين اقتصاديين ومركزيات نقابية

أخرى (سائقون مهنيون، مستخدمون...) ويلجؤون إلى المنصات كعمل تكميلي أو إضافي، وهناك فئة ثالثة توجد في وضع قانوني هجين بين العمل المستقل والعمل المأجور، وفق الضوابط القانونية الجاري بها العمل. وهذا بالإضافة إلى الأجراء الخاضعين لعقود الشغل ويبقى عددهم محدوداً جداً³³.

وهكذا، يبقى العمل عبر التطبيقات والمنصات الإلكترونية بالمغرب، في مجمله، غير مهيكلاً³⁴ ويفتقر إلى شروط العمل اللائق، كما يصعب تحديد عدد العاملين بدقة على هذه المنصات نظراً لتنوع فئاتهم، ومحدودية المعطيات المتوفرة في هذا الشأن³⁵، ونظراً كذلك إلى حداثة هذا النشاط الاقتصادي ليس ببلادنا فحسب، وإنما على الصعيد العالمي ككل، في غياب معايير توجيهية تستند إليها التشريعات الوطنية.

وفي هذا الإطار، أدرج مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في مارس 2023، نقطة ضمن جدول أعمال الدورة 113 والدورة 114 لمؤتمر العمل الدولي (يونيو 2025 و 2026) حول العمل اللائق في اقتصاد المنصات، وذلك تمهيداً لصياغة معيار دولي مستقبلي ينظم هذا القطاع³⁶.

iii. العمل لبعض الوقت

لا يخصص التشريع الوطني مقتضيات صريحة تنظم العمل لبعض الوقت، ولكنه لا يمنع في المقابل هذا النمط من التشغيل، بحيث تسمح المادة 6 من مدونة الشغل بإمكانية العمل مع أكثر من مشغل واحد، وهو ما يُعتبر إشارة ضمنية إلى العمل لبعض الوقت³⁷. كما تنص المادة 185 من المدونة على أنه، في أوقات الأزمات الاقتصادية العابرة، يمكن اعتماد تخفيض لساعات العمل لفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة. وفي إشارة ضمنية أخرى إلى العمل لبعض الوقت، تفيد المادة 184 أنه يمكن تقليص مدة الشغل إلى أقل من عدد الساعات القانونية: 44 ساعة في الأسبوع للأنشطة غير الفلاحية و48 ساعة للقطاع الفلاحي (بمعدل 8 ساعات يومياً) وفق إجراءات تطبيقية يحددها نص تنظيمي³⁸.

في نفس السياق، يخضع العمال لبعض الوقت لنظام الضمان الاجتماعي³⁹ الذي يحدد مختلف الفئات المهنية الخاضعة له، من بينها الشغالون المؤقتون أو العرضيون العاملون بالقطاع الخاص، والذين لا يعملون أكثر من عشر ساعات في الأسبوع لحساب مشغل واحد أو مجموعة مشغلين واحدة.

33 - جلسات الإنصات إلى منصات «غلوغو» و «إن درايف»، بتاريخ 2024/05/22 و 2024/06/22

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

35 - منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فبراير 2024، الصفحة 80

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

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

38 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 340.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد المدد اليومية لتجزيئ مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية على فترات

https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_ar/2005/BO_5300_ar.pdf

39 - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه، الفصل 2

غير أن العامل لبعض الوقت قد يكون عرضة للحرمان من إحدى خدمات الحماية الاجتماعية، فمثلا، من أجل الاستفادة من التعويضات العائلية، يتعين أن يستوفي حدا أدنى من عدد أيام الشغل وأن يتلقى أيضا أجرا شهريا مصرحا به يفوق أو يساوي ثلثي الحد الأدنى للأجر المعمول به.

وفي هذا الإطار، توصي منظمة العمل الدولية، من خلال الاتفاقية رقم 175⁴⁰ بشأن العمل لبعض الوقت، بضرورة تعزيز حقوق العمال الذين يشتغلون وفق هذا النمط، وضمان استفادتهم من نفس الحقوق التي يتمتع بها نظراؤهم الذين يعملون بصفة منتظمة. وتنص هذه الاتفاقية على احتساب وقت العمل على أساس أسبوعي، أو كمعدل خلال فترة استخدام محددة. كما تستثني من هذا المقتضى حالات البطالة الجزئية، أي في حالة تخفيض جماعي مؤقت لساعات العمل، وتجيز كذلك استثناء بعض الفئات الأخرى، شريطة التشاور مع المنظمات المهنية لأرباب العمل والعمال.

كما أن المادة 4 من الاتفاقية أعطت الأجراء لبعض الوقت الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والتمثيل المهني العمالي والتدريب المهني وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة. ونصت المادة 6 على العمل على تكييف مقتضيات نظام الضمان الاجتماعي لكي يتمتع العاملون لبعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين المماثلين طيلة الوقت، حيث يمكن تحديد شروط ومعايير التكيف بنسبة ساعات العمل، أو الاشتراكات أو الدخل أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القانون أو الممارسة.

من جهة أخرى، أكدت المادة 7 على ضمان تمتيع العاملات والعاملين لبعض الوقت بظروف عمل مماثلة، في الحالات والوضعيات التالية: حماية الأمومة ونهاية عقد العمل والإجازة السنوية والعطل المدفوعة الأجر والإجازة المرضية. غير أنها أشارت إلى إمكانية استبعاد عاملات وعاملين لبعض الوقت الذين يقل دخلهم أو ساعات عملهم عن عتبات محددة، من الاستفادة من الحقوق السالفة الذكر باستثناء حماية الأمومة. إضافة إلى ذلك، نصت المادة 10 على إمكانية سن تدابير لتسهيل الانتقال اختياريًا من العمل طيلة الوقت إلى العمل لبعض الوقت أو العكس.

ويظهر جليا مما سبق، أن التأطير القانوني للعمل لبعض الوقت على مستوى مدونة الشغل لبلادنا، يبقى غير كاف لضمان ظروف العمل اللائق لهؤلاء العاملات والعاملين، مما قد يعرضهم لمخاطر الهشاشة وحرمانهم من الحماية الاجتماعية الكاملة.

2. بروز متنامٍ في قطاع الخدمات وفروع اقتصادية أخرى

تسجل الأشكال اللانمطية للتشغيل ببلادنا، في السنوات الأخيرة، بروزا ملحوظا في عدد الأنشطة الاقتصادية، في مقدمتها قطاع الخدمات، وهو ما يؤشر على بداية تحول هيكلي في سوق الشغل وأنماط التشغيل على المستوى الوطني.

وتجدر الإشارة إلى أنه ثمة ثلاثة أنماط ما فتئت تتطور على الصعيد الوطني، إن على مستوى أهميتها الاقتصادية المتزايدة، أو من حيث آثارها على سوق الشغل والحقوق الاجتماعية للعاملات والعاملين من خلال هذه الأنماط، وهي: العمل عن بعد، العمل عبر المنصات الرقمية، والعمل لبعض الوقت.

بالنسبة للعمل عن بعد، فقد أصبح هذا النمط جزءاً أساسياً من العمل، خاصة بعد انتهاء جائحة كوفيد-19، حيث لجأت العديد من المقاولات المغربية إلى اعتماد صيغة هجينة بين العمل الحضوري والعمل عن بعد. ولا تزال عدد من هذه المقاولات تتبنى إلى اليوم هذا النمط، لا سيما تلك التي تنشط في صناعة البرمجيات وتبديل المعطيات⁴¹.

أما بالنسبة للقطاع العام، فإن المعطيات المتوفرة حول العمل عن بعد تخص تقييم تجربة العمل عن بعد بإدارات الدولة خلال فترة الجائحة، بحيث تم إنجاز دراسة⁴² لاستقصاء آراء موظفات وموظفي الإدارات العمومية، من أجل تحديد الصعوبات التي واجهتهم في مباشرة مهامهم، خلال الحجر الصحي.

وفي هذا الصدد، تشير أبرز نتائج هذه الدراسة أن 78% من المسؤولين أعلنوا أنهم يؤيدون فكرة إدخال أنماط عمل جديدة، في بعض الوظائف، من بينها العمل عن بعد. كما يفيد 49% من المسؤولين أن موظفيهم يمكنهم العمل من المنزل بنفس الفعالية، و37% منهم حددوا أهدافاً لأداء متعاونيهم الذين يقومون بالعمل عن بعد، في الوقت الذي شكل فيه نقص الموارد والتجهيزات (حواسيب، إنترنت، منصة رقمية داخلية) أكبر التحديات التي واجهها الموظفات والموظفون. كما يرى 56% من الموظفات والموظفين أن تجربة العمل عن بعد كانت إيجابية ومكنت من ربح وقت التثقل كما أتاحت مرونة كبيرة. إضافة إلى ذلك، تشير الدراسة أن 30% فقط من الموظفات والموظفين يتوفرون على ربط جيد بشبكة الأنترنت بما يكفي لإنجاز عملهم بشكل فعال بالمنزل.

مؤطر رقم 1: الاستشارة المواطنة على المنصة الرقمية «أشارك»

صرح 61% من المشاركين والمشاركات أنهم قد خاضوا تجربة العمل عن بعد، كما أفاد أكثر من 72% منهم باستعدادهم لاعتماد هذا النمط في العمل.

وفيما يتعلق بالعمل عبر المنصات الرقمية، يُلاحظ أن هذا الشكل الناشئ يعرف انتشاراً متسارعاً خلال السنوات الأخيرة، خاصة في ميادين النقل والتوصيل والخدمات الصغرى المقدمة عن بعد؛ وهو ما ساهم في خلق فرص شغل جديدة، لا سيما لفائدة فئة الشباب، إلا أنه يُسجل عدم توفر معطيات شاملة ودقيقة وتفصيلية حول عدد العاملات والعاملين عبر المنصات⁴³. ومن أجل تدارك هذا الخصاص في المعطيات، ولو جزئياً وبكيفية تدريجية، بادر القطاع الحكومي المكلف بالتشغيل إلى القيام ببحث

41 - على سبيل المثال، تعتمد حالياً المجموعة المغربية متعددة الجنسيات Hightech Payment Systems المختصة في أنظمة الأداء الإلكتروني نمطا هجيناً للعمل، يتراوح بين يوم ويومين في الأسبوع. جلسة إنصات بتاريخ 2024/05/02

42 - بحث ميداني أنجزته وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، بشراكة مع البنك الدولي، وذلك خلال الفترة ما بين 10 غشت 2020 و30 شتبر 2020. وشمل هذا البحث 35 قطاعاً حكومياً ومؤسسات تابعة للقطاع العام، وبلغ عدد المشاركين 3281 (66% منهم من فئة المدراء)

43 - تُعتبر منصة «غلوغو»، التي انطلقت في أكتوبر 2018، من أولى المنصات التي تنشط في خدمات توصيل الطلبات، حيث تُتيح فرص عمل لأكثر من 120 أجيروا، وتعاون مع ما يزيد عن 4500 مندوب توصيل موزعين على 20 مدينة في مختلف أنحاء المغرب. أما منصة «إن درايف»، التي انطلقت في فبراير 2021 والمتخصصة في خدمات نقل الركاب، فهي تشغل ما يزيد عن 30 أجيروا، فيما تغطي خدماتها 40 مدينة مغربية، مع غياب معطيات دقيقة حول عدد السائقين الذين يتعاونون معها. / جلسات الإنصات بتاريخ 2024/05/22 و2024/06/22

ميداني⁴⁴ يهدف إلى قياس مدى انتشار هذا الشكل من التشغيل داخل سوق الشغل المغربي، والوقوف على خصائصه وبروفيايلات العاملات والعاملين فيه، مع مقارنة النتائج المتوصل إليها مع معطيات مماثلة في بلدان أخرى. وقد أكدت نتائج هذا البحث أن العمل عبر المنصات الرقمية بالمغرب يبقى أكثر ارتباطا بالنساء خلافا للوضع في أوروبا حيث ترتفع نسبة الرجال ضمن العاملين عبر هذه المنصات. كما يُلاحظ أن العاملين عبر هذه المنصات جلهم أصغر سنا وذوو مستوى تعليمي عالي مقارنةً بمجموع السكان النشيطين المشتغلين.

مؤطر رقم 2: الاستشارة المواطنة على المنصة الرقمية «أشارك»

يشير 56% من المشاركات والمشاركين إلى أنهم اشتغلوا بشكل مستقل عبر الأنترنت في صناعة المحتوى والتجارة الإلكترونية، و56% إلى أنهم عملوا من خلال المنصات الرقمية. في المقابل، تبقى جاذبية العمل عبر المنصات في إفادات المشاركات والمشاركين في ترتيب أقل (حوالي 60%) بالنسبة لخدمات نقل الركاب وتوصيل الطلبات، مقارنة مع العمل عن بعد (حوالي 72%)، والعمل بدوام جزئي (حوالي 70%)، وهو ما قد يُعزى إلى ظروف العمل المرتبطة بهذا النوع من الوظائف وهشاشتها.

وبالنسبة للعمل لبعض الوقت، فإنه غالبا ما يعتبر خياراً لبعض الفئات، كالطلبة والنساء، التي تسعى لتحقيق توازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. كما يعتبر أحيانا مرحلة انتقالية خصوصا بالنسبة لحاملي الشهادات العليا، بحيث يقبلون بوظائف مؤقتة أو جزئية كمرحلة أولى في أفق الحصول على عمل قار يلائم مؤهلاتهم وتطلعاتهم المهنية. وتبلغ نسبة العاملين لبعض الوقت 7,3% سنة 2023 حسب البحث الوطني حول التشغيل للمندوبية السامية للتخطيط. وتتجاوز نسبة النساء العاملات لبعض الوقت نسبة الرجال بشكل ملحوظ (24% مقابل 2,9%)، كما يبلغ هذا المعدل 14,7% في الوسط القروي مقابل 2,7% في الوسط الحضري. وخلال نفس السنة، شغل قطاع الفلاحة والغابة والصيد 19% من العاملات والعاملين لبعض الوقت، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 3,2%، ثم قطاع الصناعة بنسبة 3,1% وقطاع الخدمات بنسبة 2,6%⁴⁵.

3. مخاطر مُلحة تصاحب الأشكال الجديدة للتشغيل

● احترام الحقوق الأساسية للعاملات والعاملين

تتميز الأشكال اللانمطية للتشغيل بخصوصياتها التنظيمية، كما تطرح إشكالات تخرج عن نطاق ما هو مألوف ومعمول به في إطار العمل القار، إذ يحل فيها المكان الافتراضي محل المكان المادي، ويتم فيها تمديد مدة العمل لتتجاوز نطاق ساعات العمل الاعتيادية، الأمر الذي يجعل عمليات المراقبة وزيارات أماكن العمل المنوطة بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل (المادة 533 من مدونة الشغل) صعبة الإنجاز.

44 - بحث ميداني أنجزته وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، بشراكة مع منظمة العمل الدولية، سنة 2021، وشمل 10,413 مشاركا، تتراوح أعمارهم بين 18 و64 سنة، ومن بينهم 510 من العاملين الذين ينشطون عبر المنصات الرقمية.

Le_Travail_sur_les_Plateformes_Digitales_au_Maroc.pdf/01/https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2024

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

هذا، وفضلاً عن الصعوبات التي تتعلق بالاستفادة من الحماية الاجتماعية كاملة والحماية من حوادث الشغل، فإن الاستعمال المتزايد لتكنولوجيا الإعلام والاتصال تزيد من مخاطر المساس بالحياة الخاصة للعاملات والعاملين وبحقوقهم الفردية التي تشكل دعامة البناء القانوني لعقد الشغل في العمل القار. كما أن نظام العمل المرن الذي يعد من أهم محفزات العمل عن بعد وعبر المنصات، قد يؤدي إلى عدم التقيد بعدد ساعات العمل المحددة قانوناً. ففي قطاع نقل الركاب وتوصيل الطلبات مثلاً، يتم تحفيز العامل(ة) للعمل لساعات أطول من أجل كسب مزيد من الأجر. هذا بالإضافة إلى ما تضعه بعض المنصات من قيود على مرونة العمل، عن طريق اعتماد نظام احتساب للنقاط والتحفيز يتوقف عليه إسناد المهام الجديدة، قد يترتب عنه في بعض الأحيان تجميد حساب العامل(ة) أو إلغاؤه تماماً.

● ملاءمة الأطر القانونية للحماية الاجتماعية

تعد الحماية الاجتماعية أحد أهم مقومات العمل اللائق. فقد حظيت الحماية الاجتماعية باهتمام كبير، سواء على مستوى الالتزامات الدولية للمغرب، أو على مستوى التشريع الوطني، لا سيما بعد صدور القانون الإطار المتعلق بالحماية الاجتماعية والتقدم المتواصل في تفعيل منظومته المتعددة المحاور (التغطية الصحية، التعويضات العائلية، التقاعد، التعويض عن المرض وعن فقدان الشغل).

غير أنه يلاحظ أن الإطار التشريعي والتنظيمي الحالي للحماية الاجتماعية لا يفتح بالقدر الكافي نحو استيعاب الأشكال الجديدة للتشغيل. فالعمل لبعض الوقت الذي لا يستوفي نسبة معينة من الأجر (60% من الحد الأدنى للأجر) أو من عدد أيام العمل، قد يحرم العامل(ة) من الاستفادة من التعويضات العائلية أو معاش التقاعد أو التعويض عن فقدان الشغل. أما بالنسبة للعامل(ة) عبر التطبيقات والمنصات الرقمية، فإن الولوج إلى هذه الخدمات يبقى مشروطاً بطبيعة العلاقة الشغلية التي تربطه (أ) بشركة المنصة، والصيغ القانونية الأخرى التي تنظم النشاط المهني.

● توفير شروط الصحة والسلامة المهنيين

لقد سبق للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي⁴⁶ أن أكد على أهمية تحيين التشريعات الوطنية في مجال الصحة والسلامة، وذلك بما يتلاءم مع المعايير الدولية، ويواكب التحديات التي يعرفها سوق الشغل والتي تفرضها التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. كما شدد على أن الأزمة الوبائية لفيروس كورونا كشفت عن مدى حيوية الاهتمام بالعمل عن بعد كواحد من أنماط العمل الجديدة وبكل الظروف المحيطة به، خصوصاً ما يتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية. وأوصى المجلس في هذا الصدد بتطوير نظام فعال لإدارة السلامة والصحة المهنيين، يشمل التخطيط والتنظيم والمراقبة والتقييم لتحسين ظروف العمل وحماية صحة العاملات والعاملين، في مختلف بيئات العمل.

ومن هنا، ينبغي التأكيد على ضرورة تعزيز شروط العمل اللائق في إطار الأنماط الجديدة للعمل، تقادياً لجعل مسؤولية تدبير الوقاية من مخاطر العمل عبر المنصات (مثل تقييم المخاطر والتدريب على السلامة والصحة في العمل وتوفير المعدات الوقائية) مندرجة ضمن «منطقة رمادية»، تبقى فيها مسؤولية حفظ الصحة والسلامة على عاتق العاملات والعاملين الذين عادة ما يتمتعون بموارد محدودة.

فعلى سبيل المثال، يمكن أن تؤدي ساعات العمل الطويلة، والعمل بوضعية الجلوس، في حالة العمل عن بعد والعمل عبر المنصات، إلى خطر الإصابة بالاضطرابات العضلية والإجهاد المرئي والإجهاد المتكرر. وفي هذا المجال، اتخذت بعض المنصات على المستوى الوطني، خاصة تلك المشتغلة في قطاع توصيل الطلبات⁴⁷، عدة إجراءات وقائية كتوفير تأمين إضافي لمندوبي التوصيل وتنظيم دورات السلامة المهنية. إلا أن هذه الإجراءات تبقى غير كافية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية للعاملين وتوفير ظروف عمل لائقة.

• دور الشركاء الاجتماعيين في تجاوز التحديات

ثمة حالياً توجه عالمي يعتبر أن ما تطرحه الأشكال الجديدة للتشغيل من تحديات اقتصادية واجتماعية وقانونية، يمكن معالجتها في إطار آليات الحوار الاجتماعي بمختلف مستوياتها (الوطني، القطاعي، والمقاول). كما يمكن جعل الاتفاقيات الجماعية دعامة أساسية لتوفير مواصفات الشغل اللائق للعاملات والعاملين في القطاعات المعنية.

إلا أنه، ومع تزايد الاعتماد على العمل المرن، وانتشار العمل عن بعد والعمل المستقل عبر المنصات الرقمية، أصبح من الصعب على المنظمات النقابية تنظيم هؤلاء العاملات والعاملين والدفاع عن حقوقهم، نظراً لصعوبة الحصول على المعلومة الدقيقة، وكذلك نظراً لما تستلزمه ملائمة دور النقابة مع التغيرات والتطورات في التكنولوجيات الحديثة، وبالتالي ضرورة اقتحامها للعالم الرقمي بكل أبعاده (المراسلات الإلكترونية، رقمنة الشكايات والملفات المطالبية، والتواصل الرقمي للوصول إلى الفئات الجديدة، إلخ).

وتعتبر التحديات التنظيمية المتعلقة بالتمثيل والحوار الاجتماعي أكثر حدة بالنسبة إلى العاملات والعاملين عبر الأنترنت (الذين غالباً ما يتجاوز نطاق عملهم حدود البلدان والقارات). وتؤثر هذه الصعوبات على إمكانية انضمام هؤلاء إلى المنظمات النقابية أو إنشاء تنظيمات نقابية بغية تمثيل مصالحهم والتفاوض حول مطالبهم الجماعية لتحسين الأجر وظروف العمل.

غير أنه يلاحظ أن المبادرات المختلفة على المستوى الدولي لمواكبة تحولات سوق الشغل والعلاقات المهنية والأشكال اللانمطية للعمل لم تجد بعد صداها على الصعيد الوطني. إذ يستفاد من خلال جلسات الإنصات إلى الفاعلين أن الأمر يحتاج إلى تقريب الرؤى ووجهات النظر بين المنظمات النقابية والمشغلين وشركات المنصات حول مضمون العلاقة الشغلية (العلاقة الأجرية أو علاقة الوساطة)، من أجل إيجاد أرضية مشتركة للحوار تعترف، بخصوصيات هذه الأشكال اللانمطية والعلاقات المهنية المترتبة عنها من جهة. كما تمكن كذلك من تقاسم الاقتناع بضرورة حماية حقوق العاملات والعاملين بها، على غرار العمل القار والمأجور.

وانطلاقاً من هذا التشخيص، من شأن تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات القطاعية، في إطار الحوار الاجتماعي، أن يلعب دوراً مهماً في تأطير كل أشكال التشغيل وتسهيل عملية الانتقال من نظام العمل التقليدي إلى النظام المرن الذي تفرضه علاقات العمل الجديدة المرتبطة بالتحولات الاقتصادية والرقمية.

III. ضرورة تأطير الأشكال الانمطية للتشغيل للتكيف مع تحولات أنماط الإنتاج وضمان ظروف العمل اللائق

يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن انبثاق الأشكال الانمطية للتشغيل في المغرب، مثله مثل باقي دول العالم، يأتي في سياق الدينامية المستمرة التي يعرفها سوق الشغل، في ضوء تحولات النشاط الاقتصادي وعوامل الإنتاج، لا سيما مع الصعود المطرد لتكنولوجيا المعرفة والرقميات.

ويرى المجلس أن هذه التحولات بتداعياتها على علاقات العمل، تشكل فرصا بالنسبة لبلادنا لجذب الاستثمارات في هذه القطاعات الجديدة، وخلق المزيد من مناصب الشغل بالنسبة للشباب والنساء، وتعزيز أداء وتنافسية المقاولات في إطار بيئة مهنية تتسم بالمرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.

ومن جهة أخرى، يؤكد المجلس على أن إرساء بيئة عمل مرنة قادرة على إدماج الأشكال الناشئة للتشغيل، يقتضي تحقيق نوع من التوازن بين تنافسية المقاولات وحاجيات السوق/الطلب وبين معايير العمل اللائق التي يتعين تكريسها لفائدة العاملات والعاملين عبر هذه الأشكال الانمطية، من عدالة أجرية وحماية اجتماعية وشروط الصحة والسلامة المهنية وحرية التنظيم النقابي والحق في المفاوضة الجماعية، وغيرها من الحقوق والمكتسبات الدستورية والاتفاقية والتشريعية التي تتمتع بها الشغيلة في العمل القار والمهيكل.

انطلاقا من هذه الرؤية، يوصي المجلس بما يلي:

1. الاعتراف القانوني بالأشكال الانمطية للتشغيل

بالنسبة للعمل لبعض الوقت:

1. إدراج مقتضيات صريحة وواضحة للعمل لبعض الوقت في مدونة الشغل تحدد حقوق ومسؤوليات كل من المشغل والعامل(ة)، والتتبع على إمكانات وكيفية الانتقال من العمل طيلة الوقت إلى العمل لبعض الوقت أو العكس، بإرادة الطرفين.

بالنسبة للعمل عن بُعد :

2. تحيين المقتضيات القانونية المتعلقة بالعمل خارج مقرات المقاولات، ولا سيما المادة 8 من مدونة الشغل، وذلك لتشمل الأجراء الذين يشتغلون عن بُعد، من منازلهم أو من أماكن أخرى، باستعمال أدوات وتكنولوجيات الاتصال الحديثة.

3. إضفاء الطابع الرسمي على نمط العمل عن بُعد بالإدارات والمرافق العمومية، إلى جانب العمل الحضوري، وذلك بعد تقييم التجربة التي انطلقت مع حالة الطوارئ الصحية في عدد من القطاعات العمومية، وما يتطلبه تطبيق العمل عن بعد من بنىات تحتية، وتجهيزات تكنولوجية، وإجراءات تنظيمية ومسطرية، وتأهيل للموارد البشرية، وتدبير ملائم للزمن الإداري ونجاعة الأداء.

بالنسبة للعمل عبر المنصات الرقمية:

4. اعتماد تعريف قانوني دقيق للعلاقة الشغلية مع مقاولات المنصات الرقمية (سواء كانت عبر الأنترنت أو عبر تطبيقات خدمات الموقع)، وتحديد أشكال التعاقد بوضوح (أجير، مستقل، مقاوله من الباطن..)، وذلك حسب خصوصيات كل نشاط ضمانا للحماية القانونية للعاملات والعاملين في هذا القطاع الاقتصادي سريع التطور والانتشار.

2. ضمان معايير العمل اللائق في الأشكال اللانمطية للتشغيل

5. جعل منظومة الحماية الاجتماعية أكثر ملاءمة للعاملات والعاملين اللانمطيين من خلال مراجعة شروط الاستفادة من مختلف الخدمات بما يتناسب مع خصوصية هذه الأنماط الشغلية، وتمتعهم بكافة الحقوق الاجتماعية المخولة في إطار العمل القار والمهيكل.

6. وضع قواعد تنظم أوقات العمل وفترات الراحة، تضمن للعامل(ة) عن بعد أو عبر المنصات حق قطع الاتصال عند انتهاء ساعات العمل المحددة أو المتفق عليها بين العامل(ة) والمشغل، وذلك لضمان التوازن بين المهام المهنية والحياة الشخصية والعائلية.

7. توفير شروط الصحة والسلامة المهنيين ضمن أنماط العمل الجديدة، بإدراج الحوادث والأمراض المهنية المستجدة المرتبطة بظروف الشغل اللانمطي.

3. مواكبة التحولات المتواصلة لسوق الشغل عبر التكوين المستمر والتعلم مدى الحياة

8. تأهيل الموارد البشرية الوطنية لمواجهة التحولات المستقبلية، بإنشاء أنظمة حديثة للتعليم مدى الحياة وبرامج تكوين مرنة وتفاعلية، على غرار برامج تحسين قابلية التشغيل وتطوير المهارات الرقمية، ودعم العاملات والعاملين في تغيير المسار المهني.

9. تمكين العاملات والعاملين اللانمطيين من الولوج إلى التكوين المستمر المخول لأجراء القطاع الخاص والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، وذلك بموجب القانون رقم 60.17، وعبر آلية العقود الخاصة للتكوين لفائدة المقاولات.

4. تطوير آليات رصد وتتبع واستشراف سوق الشغل لمواكبة الأنماط الجديدة للتشغيل

10. إعداد تقارير رصدية ودراسات استشرافية، بوتيرة منتظمة، توفر المعطيات الكفيلة بتوجيه سياسات التشغيل المستقبلية وتأطيرها، وتحدد المهن والمهارات المطلوبة لوظائف الغد، وذلك من خلال تعزيز قدرات وموارد المرصد الوطني لسوق الشغل، مع إشراك المؤسسات البحثية والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين.

11. إحداث آلية مشتركة بين مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل والمندوبية السامية للتخطيط وغيرها من المؤسسات ذات الصلة، لرصد وتتبع وتحيين المعطيات المتعلقة بتطور الأشكال اللانمطية للتشغيل ببلادنا، بكيفية منتظمة.

5. إدراج التشغيل الانمطي ضمن أجندة الحوار الاجتماعي -

12. جعل تطورات سوق الشغل، بما فيها الأشكال الانمطية للتشغيل، ضمن المواضيع التي يتداول فيها الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والقطاعي، وذلك بما يمكن من تحويل تحديات الأتمتة والرقميات والمرونة الشغلية، التي ستزيد حدتها مستقبلا، إلى فرص للحفاظ على الشغل داخل المقاولات، وخلق مناصب شغل جديدة مع ضمان متطلبات العمل اللائق.

13. تمكين العاملات والعاملين الانمطيين من المفاوضة الجماعية مع المشغلين وممثليهم بمختلف مستوياتهم، وذلك من خلال التنظيم والتمثيلية النقابية والمهنية، في أفق إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية الخليقة بضمن حقوق ومصالح هذه الفئات.

ملاحق

الملحق رقم 1: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

الخبراء
أرمون هاتشويل
محمد حوراني
النقابات
محمد علوي
خليل بنسامي
بوشتي بوخلاقة (نائب الرئيس)
نجاه السيمو (الرئيسة)
المنظمات المهنية
أحمد أبوه (نائب المقرر)
محمد بنجلون
محمد بولحسن
عبد الكريم فوطاط
علي غنام
منصف كتاني
امحمد رياض
المجتمع المدني
سيدي محمد كاوزي
كريمة امكيكة
محمد مستغفر (مقرر اللجنة و مقرر الموضوع)
فئة الشخصيات التي تمثل المؤسسات والهيئات المعنية بالصفة
خالد لحو
خالد الشدادي
لبنى اطريشة

الخبراء الذين واكبوا عمل اللجنة:

يوسف بوزرور	الخبير الدائم بالمجلس
نبيلة ضريف	الخبيرة المكلفة بالترجمة

الملحق رقم 2: لائحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم⁴⁸

- وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات - وزارة السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني - وزارة العدل - وزارة الصناعة والتجارة - الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة - وزارة الاقتصاد والمالية، المديرية العامة للضرائب	قطاعات وزارية
- المندوبية السامية للتخطيط - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	مؤسسات وطنية وعمومية
- الاتحاد العام لمقاولات المغرب - مؤسسة مبادرة للشباب والمقاولة	منظمات مهنية وجمعيات
- الاتحاد المغربي للشغل - الاتحاد العام للشغالين بالمغرب - الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	منظمات نقابية
- منظمة العمل الدولية - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	منظمات دولية
- (Hightech Payment Systems (HPS - Glovo - InDrive Maroc	مقاولات

- رشيد الفيلاي المكناسي - محمد طارق - حماد الصقلي - مولاي حفيظ علوي قادري - أحمد بوهرو - جمال بلحرش - عبد الرحمان برادة - أمل الفلاح السغروشن - أمين منير العلوي - أرمان هاتشويل	خبراء
---	-------

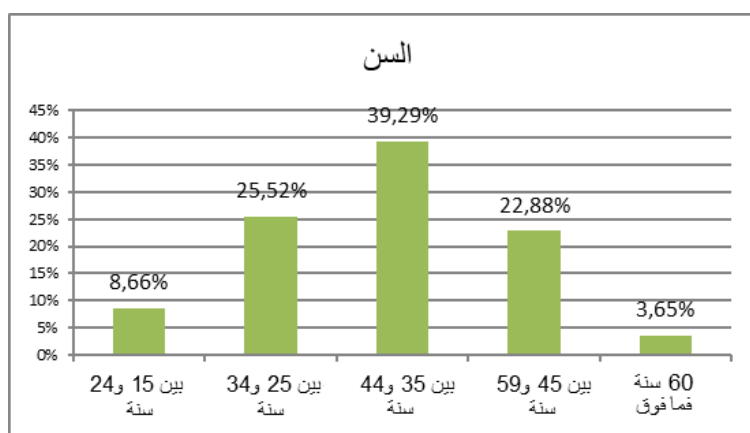
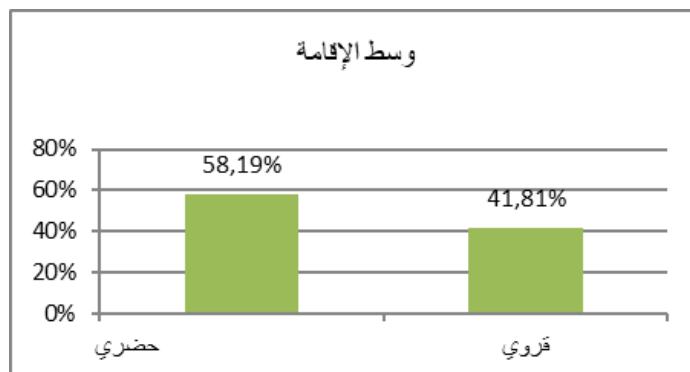
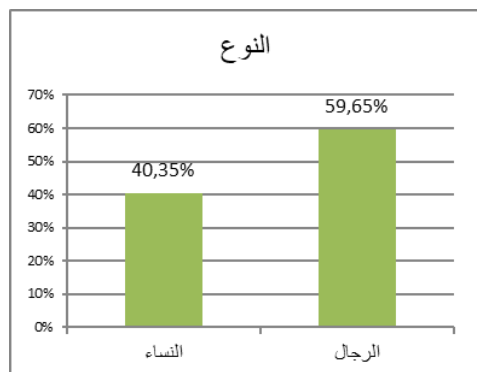
الملحق رقم 3: نتائج الاستشارة المواطنة

في إطار إعداد الإحالة الذاتية حول موضوع «الأشكال اللانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية»، أطلق المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي استشارة مواطنة عبر منصته الرقمية «أشارك»، وذلك خلال الفترة الممتدة من 4 إلى 27 نونبر 2024، لاستقاء تمثيلات المواطنين والمواطنات حول الأشكال اللانمطية للتشغيل. وقد بلغ عدد التفاعلات 4797 منها 1139 إجابة على الاستبيان.

بروفائلات المشاركات والمشاركين:

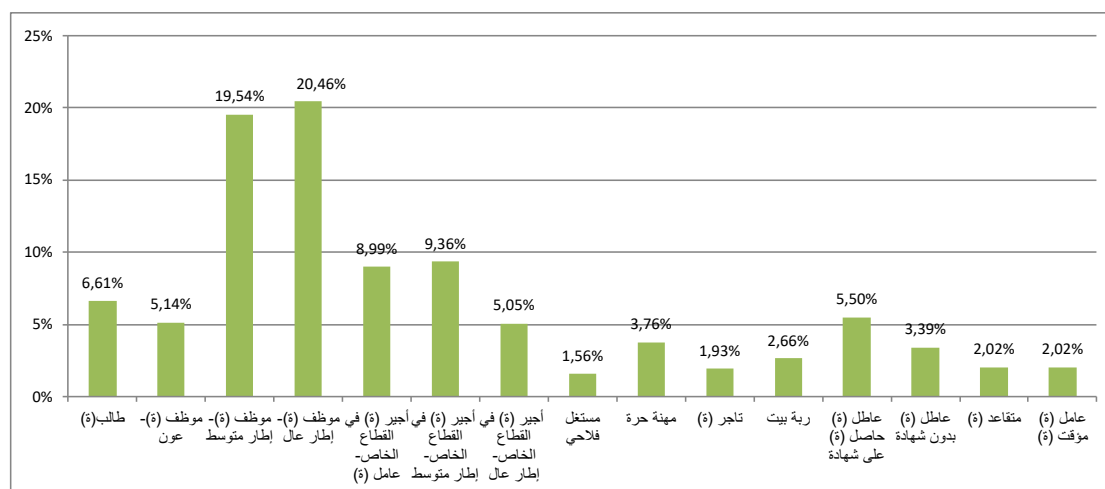
أظهرت المعطيات المرتبطة بالتوزيع الجغرافي أن غالبية المشاركات والمشاركين ينتمون إلى الوسط الحضري بنسبة 58.19% مقابل 41.81% من الوسط القروي. أما من حيث التوزيع حسب الجنس، تشكل نسبة الرجال الذين أجابوا على الاستبيان 59.65% في حين تشكل نسبة النساء 40.35%.

أما من حيث التركيبة العمرية، فتجدر الإشارة إلى ثلاث فئات عمرية أساسية: 35-44 سنة (39.29%) و25-34 سنة (25.52%)، ثم 45-59 سنة (22.88%). في المقابل، لم تتجاوز نسبة المشاركات والمشاركين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة 8.66%، وكذا من تفوق أعمارهم الستين 3.65%.



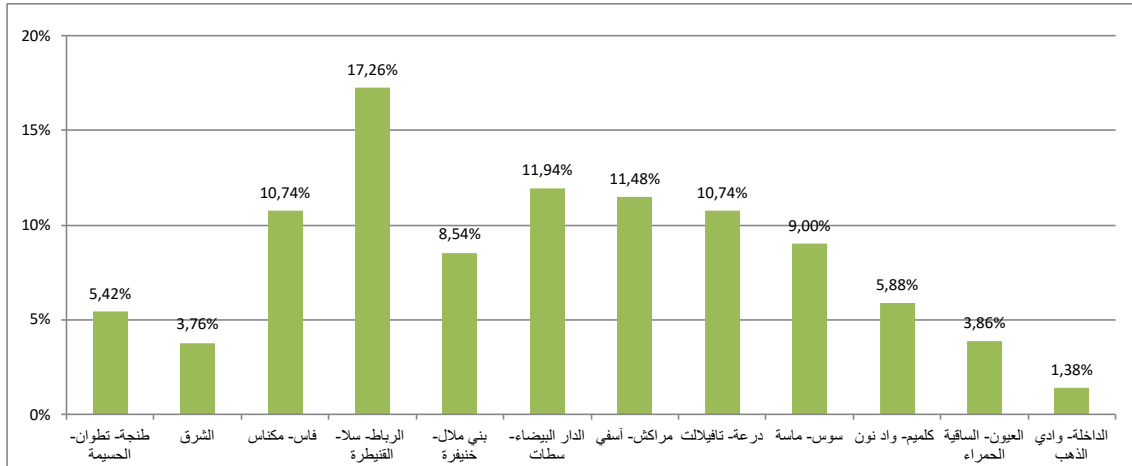
الرسم البياني رقم 1: الخصائص الديمغرافية للمشاركات والمشاركين

تتبع غالبية المشاركات والمشاركين إلى فئتي الأعمار المتوسطة والعليا العاملة في القطاع العام (45.14٪)، تليهم فئة الأجراء في القطاع الخاص (23.4٪) ثم فئة الطلبة (6.61٪)



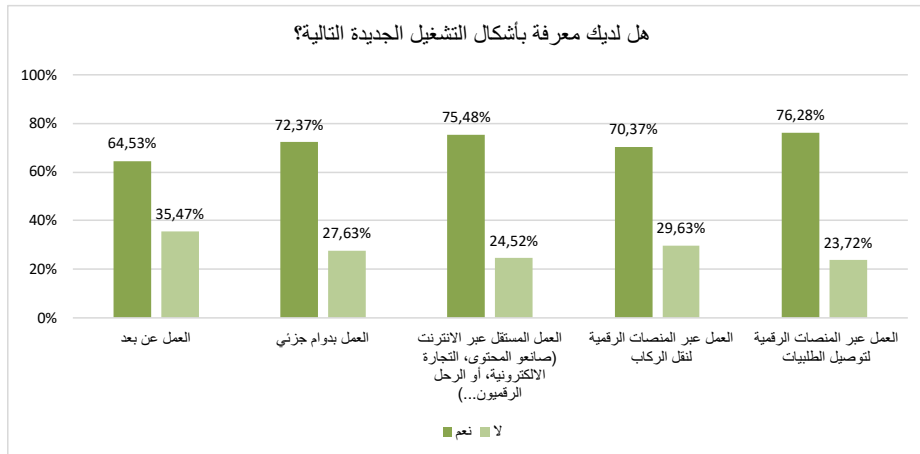
الرسم البياني رقم 2: المهنة والمستوى الدراسي

أما في ما يتعلق بتوزيع المشاركات والمشاركين حسب الجهات، فتسجل جهة الرباط-سلا-القنيطرة أعلى نسبة مشاركة (17.26%)، تليها كل من جهة الدار البيضاء-سطات (11.94%)، ثم جهة مراكش-آسفي (11.48%)، فجهتا فاس-مكناس ودرعة-تافيلالت بنسب متساوية (10.74% لكل منهما).



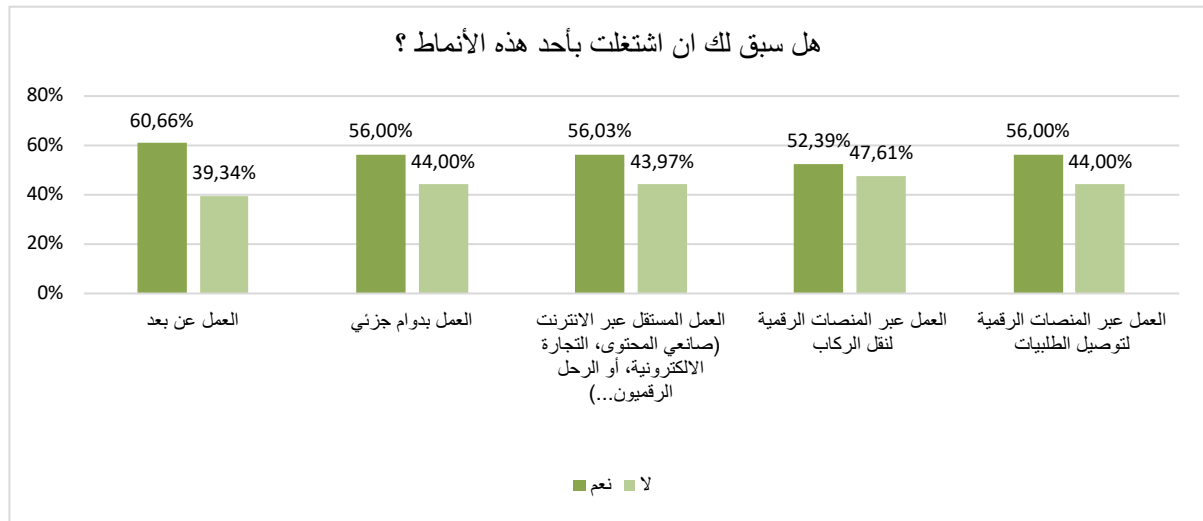
الرسم البياني رقم 3: توزيع المشاركة حسب الجهات

بخصوص درجة معرفة المشاركات والمشاركين في الاستبيان بأشكال التشغيل المختلفة، تُظهر النتائج أن الأغلبية على دراية بأنماط مثل العمل عن بُعد والعمل بدوام جزئي والعمل المستقل عبر الأنترنت وعبر المنصات الرقمية، وهو ما يعكس مقبولة واسعة لهذه الأنماط الحديثة من التشغيل.



الرسم البياني رقم 4: مدى معرفة المشاركات والمشاركين بالأشكال اللانمطية للتشغيل

أما بخصوص من سبق لهم العمل وفق هذه الأشكال، فيشير 61% من المستجوبين إلى أنهم قد خاضوا تجربة العمل عن بُعد، مما يجعله النمط الأكثر انتشارا. كما يحظى كل من العمل بدوام جزئي، والعمل المستقل عبر الأنترنت وعبر المنصات الرقمية بانتشار ملحوظ، إذ يشير 56% من المستجوبين بأن لهم تجربة سابقة في العمل بدوام جزئي، و56% بأنهم اشتغلوا بشكل مستقل عبر الأنترنت، و56% بأنهم عملوا من خلال المنصات الرقمية. وتعكس هذه الأرقام مرونة متزايدة في سوق الشغل، وتناميا لافتا للأنشطة المرتبطة بالاقتصاد الرقمي.



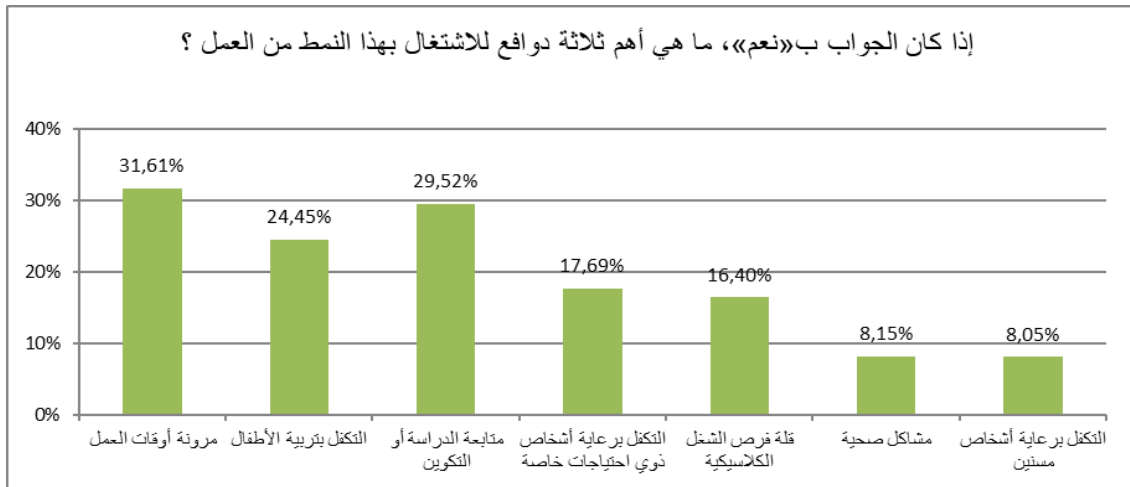
الرسم البياني رقم 5: تجارب الاشتغال من خلال هذه الأنماط

تُعد مرونة ساعات العمل أهم حافز يدفع الأفراد إلى اختيار هذه الأنماط الحديثة للتشغيل، حيث أشار 32% من المشاركين والمشاركات إلى أنها السبب الرئيسي في اعتمادهم لها. وتأتي متابعة الدراسة أو الدورات التكوينية في المرتبة الثانية بنسبة 30%، ما يعكس تزايد الحاجة إلى تطوير المهارات والتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. وفي هذا السياق، يختار كثيرون الاشتغال وفق هذه الأنماط تزامناً مع استكمالهم لمسارهم الدراسي أو أثناء تعلمهم لمهارات جديدة.

وتُعتبر الأعباء المرتبطة بتربية الأطفال، عاملاً مؤثراً أيضاً في هذا الاختيار، حيث أكد 24% من المشاركين والمشاركات أنهم لجؤوا إلى هذه الأنماط من التشغيل سعياً لتحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والتزاماتهم الأسرية، مما يبرز الدور الذي تلعبه أنماط التشغيل هذه في توفير مرونة أكبر للوالدين.

كذلك، تُعد رعاية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من العوامل المحفزة لاعتماد هذه الأنماط، حيث أفاد 18% من المستجوبين بأنهم اختاروها لهذا السبب، بينما بلغت نسبة الذين أشاروا إلى رعاية كبار السن 8%. ويعكس هذا التوجه السعي إلى تحقيق توازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية.

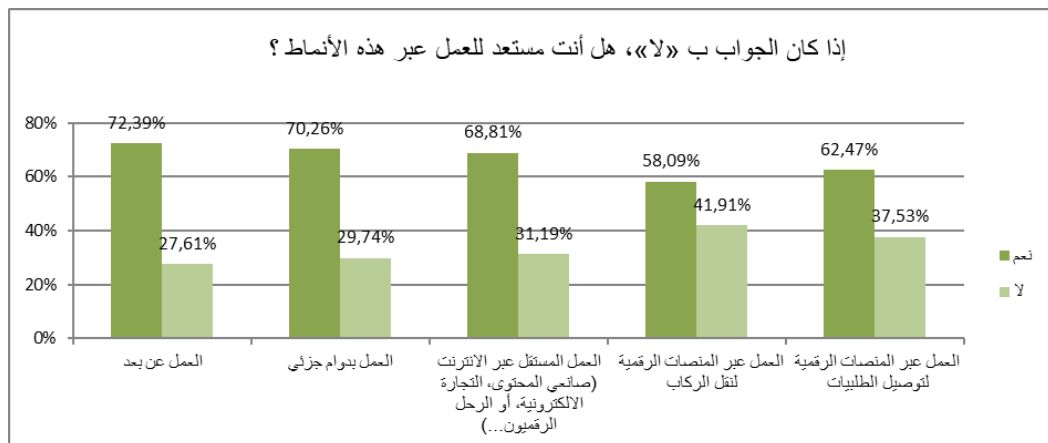
وأخيراً، أشار 16% من المشاركين والمشاركات إلى محدودية الفرص المتوفرة في سوق الشغل التقليدي دفعتهم إلى اللجوء إلى هذه الأنماط من التشغيل.



الرسم البياني رقم 6: الدوافع الرئيسية لاختيار هذه الأنماط

في ما يخص أنماط التشغيل المشار إليها، عبّر 70% من المشاركين والمشاركات الذين لم يسبق لهم العمل وفق هذه الأشكال عن استعدادهم للنظر في هذه الخيارات، ما يعكس الانفتاح المتزايد على هذه الأشكال الحديثة من التشغيل. ويأتي العمل عن بُعد في مقدمة الأنماط الأكثر تفضيلاً وجاذبية، إذ أفاد أكثر من 72% باستعدادهم لاعتماده. كما يحظى كل من العمل المستقل عبر الأنترنت والعمل بدوام جزئي باهتمام واسع، حيث عبر قرابة 70% عن استعدادهم لخوض إحدى هاتين التجربتين.

في المقابل، لا يحظى العمل عبر المنصات الرقمية، وخصوصاً في مجالات مثل النقل والتوصيل، بنفس الجاذبية. فرغم أن أكثر من نصف المستجوبين أبدوا استعدادهم للنظر في هذا الخيار، إلا أن نسبة المترددين أو المتحفظين تظل مرتفعة نسبياً، وهو ما قد يُعزى إلى ظروف العمل المرتبطة بهذا النوع من الوظائف وهشاشتها.



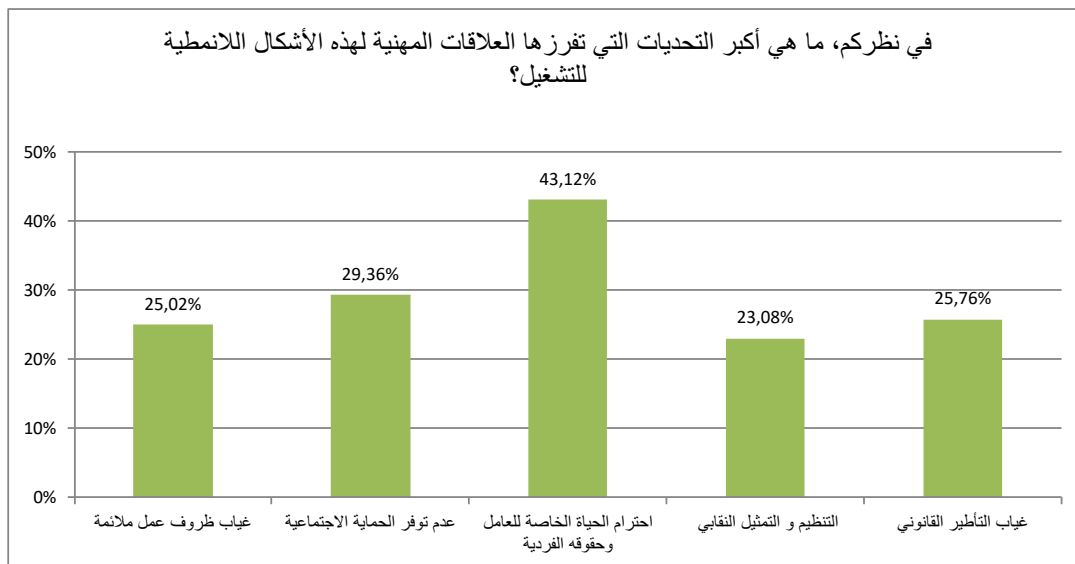
الرسم البياني رقم 7: استعداد الأفراد للاشتغال وفق هذه الأنماط

ويُظهر الرسم البياني التالي التحديات الهيكلية المرتبطة بالأشكال اللانمطية للتشغيل. حيث تظل قضايا الحماية الاجتماعية والقانونية وضمان حقوق العاملات والعاملين من أبرز الإشكاليات المطروحة.

ونأتي مسألة احترام الحياة الخاصة وحقوق الأفراد في مقدمة هذه الإشكالات، إذ اعتبرها 43% من المستجوبين تحدياً أساسياً، لاسيما بالنسبة لمن يشتغلون عن بُعد أو عبر المنصات الرقمية، إذ يجد الكثير منهم صعوبة في الفصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

كما يغيب عن الكثير من هذه الأنماط التغطية الاجتماعية، ما يشكل تحدياً حقيقياً، إذ أفاد 29% من المستجوبين بأن هذا العامل يؤثر بشكل كبير على جميع الأشكال اللانمطية للتشغيل، مع تأثير أكثر حدة على المستقلين والعاملين عبر المنصات الرقمية، الذين غالباً ما يُحرمون من الحماية الاجتماعية أو التأمين ضد المرض وحوادث الشغل. ولا يُستثنى العاملون بدوام جزئي من هذا الإشكال، إذ يعانون من تقليص حقوقهم في التغطية الاجتماعية.

من جهة أخرى، يُعد ضعف التنظيم والتمثيل النقابي تحدياً رئيسياً في نظر 23% من المشاركات والمشاركين، لا سيما بالنسبة للعاملين في المنصات الرقمية أو لحسابهم الخاص، إذ غالباً ما يشتغلون في بيئة معزولة، بعيداً عن النقابات والجمعيات المهنية التي تعنى بحماية حقوقهم والدفاع عن مطالبهم.



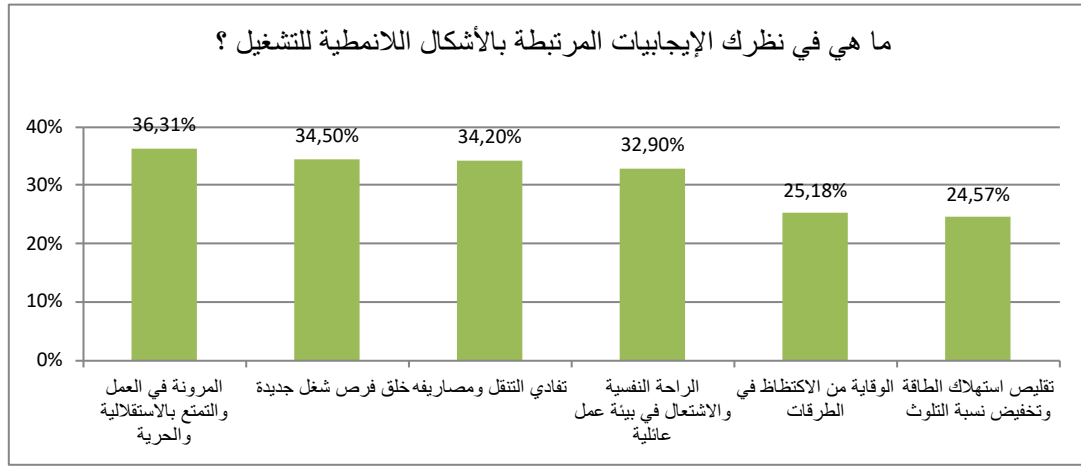
الرسم البياني رقم 8: الصعوبات الرئيسية التي تطرحها الأشكال اللانمطية للتشغيل

فيما يتعلق بالإيجابيات المرتبطة بالأشكال اللانمطية للتشغيل، تأتي المرونة والاستقلالية في المقدمة (36%)، خاصة في العمل عن بُعد، والعمل بدوام جزئي، والعمل المستقل عبر الأنترنت. حيث تمنح هذه الأنماط للعاملين حرية أكبر في إدارة أوقاتهم، وهو أمر بالغ الأهمية للأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات شخصية أو أسرية متعددة. ورغم أن العاملات والعاملين في المنصات الرقمية يتمتعون أيضاً بدرجة من المرونة، إلا أن استقلالياتهم تظل محدودة نظراً للقيود التي تفرضها الخوارزميات والتقلبات المستمرة في الطلب.

علاوة على ذلك، يساهم ظهور هذه الأشكال اللانمطية للتشغيل في خلق فرص شغل جديدة (34%)، حيث يتجسد ذلك بوضوح في العمل المستقل عبر الأنترنت، (مثل صناعة المحتوى، التجارة الإلكترونية، العمل للحساب الشخصي)، الذي يتيح للعاملات والعاملين الولوج إلى الأسواق العالمية. كما توفر المنصات

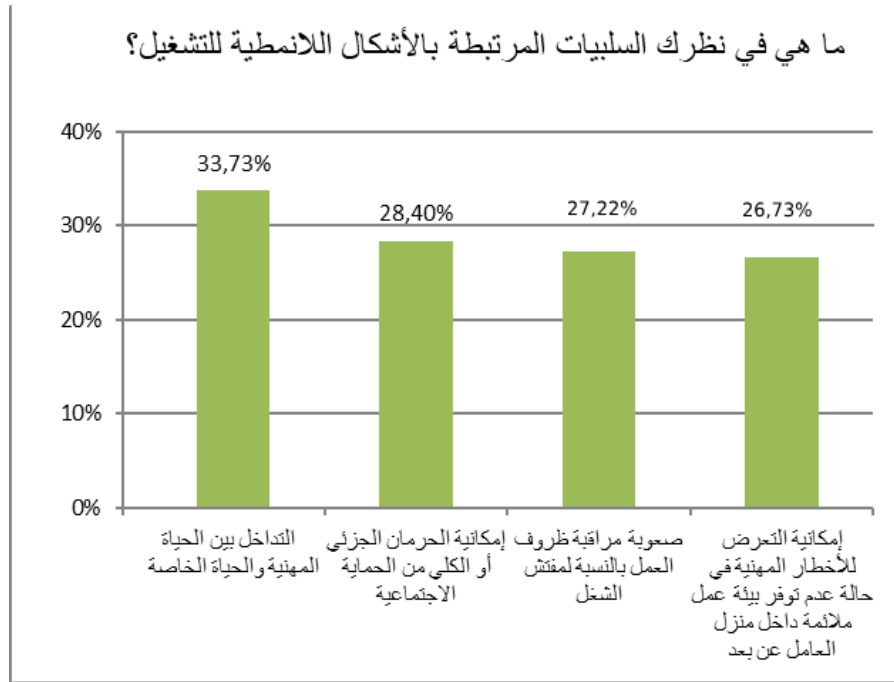
الرقمية (النقل والتوصيل) فرص عمل جديدة، لاسيما بالنسبة للذين يواجهون صعوبة في العثور على شغل دائم أو قار.

من جهة أخرى، يُعدّ تجنب التنقل والتكاليف المرتبطة به (34%)، إلى جانب تحسين الراحة النفسية والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، من أبرز الجوانب الإيجابية التي أشار إليها المشاركون (33%)، حيث يتيح نمط العمل عن بُعد إمكانية توفير نفقات النقل وتقليل الإرهاق الناتج عن التنقل. ومع ذلك، تظل هذه الميزة أقل أهمية بالنسبة للعاملات والعاملين في المنصات الرقمية (النقل والتوصيل)، إذ تعتمد طبيعة عملهم أساسا على التنقل.



الرسم البياني رقم 9: الإيجابيات المرتبطة بالأشكال اللانمطية للتشغيل

على الرغم من مزاياها في توفير المرونة والفرص، إلا أن هذه الأنماط تتطوي أيضا على مخاطر تتعلق بالتداخل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية (34%)، واحتمالية الحرمان الجزئي أو الكامل من الحماية الاجتماعية (28%)، إلى جانب قضايا تتعلق بالصحة والسلامة في بيئة العمل (27%).



الرسم البياني رقم 10: السبلات المرتبطة بالأشكال الانمطية للتشغيل

الملحق رقم 4: المبادرات الوطنية لمواكبة التحول الرقمي وخلق فرص الشغل

القطاع الحكومي المكلف بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة

أطلق القطاع الحكومي المكلف بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، في إطار الاستراتيجية الوطنية «المغرب الرقمي 2030»، مجموعة من البرامج لتنمية وتطوير المواهب الرقمية، من أهمها برنامج تعزيز الكفاءات الرقمية في أفق سنة 2027 بشراكة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار. يهدف هذا البرنامج إلى رفع عدد الخريجين من الجامعات في مجال الرقمنة من 8000 إلى 22500 خريج سنويا في أفق سنة 2027 في مختلف أسلاك التكوين⁴⁹ وفي مختلف التخصصات: تحليل البيانات والتكنولوجيا الرقمية والأمن السبراني والبرمجيات والذكاء الاصطناعي وغيرها. في نفس الإطار تم إطلاق 144 مسلكا جديدا، في مجال الرقمنة على مستوى 12 جامعة عمومية عبر جهات المملكة خلال السنة الجامعية 2023/2024.

القطاع الحكومي المكلف بالصناعة والتجارة

من أجل مواكبة التحول الرقمي وتلبية الانتظارات المتغيرة للمستهلكين، أطلق القطاع الحكومي المكلف بالتجارة، بشراكة مع جامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية والمكتب الشريف للفوسفات، منصة وطنية لرقمنة قطاع التجارة⁵⁰ سنة 2022. وتهدف هذه المنصة إلى مواكبة حاملي المشاريع لتطوير حلول رقمية لإنشاء مشاريع مبتكرة في مجال التجارة.

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

وعلاوة على ذلك، تساهم المنصات والتطبيقات الرقمية المتاحة للمستهلكين والتجار المغاربة في تطوير التجارة الإلكترونية في المغرب، شاملة كافة الجوانب مثل التسويق الرقمي، وطرق الدفع، والخدمات اللوجستية. في هذا السياق، تم إطلاق برنامج START الذي يدعم حالياً 23 مقالة مغربية ناشئة تقدم حلولاً تكنولوجية مبتكرة لقطاع التجارة، وبرنامج SCALE لتسريع نمو المقاولات الناشئة بالشراكة مع Plug & Play، حيث يتم دعم 6 مقاولات مغربية ناشئة لتسريع نموها على المستويين الإقليمي والعالمي. وبالإضافة إلى ذلك، عقدت الوزارة عدداً من الشراكات الاستراتيجية لدعم تنمية التجارة، بما في ذلك

- توقيع ثلاث اتفاقيات شراكة مع رواد التجارة الإلكترونية في المغرب (جوميا، غلوفو، أفيتو) لدعم رقمنة التجارة في بلادنا، وخاصة صغار التجار بشراكة مع غرف التجارة والصناعة والخدمات من خلال توفير برامج لتكوين التجار في أساسيات التجارة الإلكترونية لاكتساب المهارات الرقمية التي تساعدهم في دخول مجال البيع عبر الإنترنت واستخدام المنصات الرقمية، حيث تم تكوين ما يفوق عن 100 تاجر حتى الآن في أفق أن يتم تكوين 500 تاجر بحلول نهاية سنة 2024؛ إلى جانب إدماج 1000 تاجر، من قطاعات تجارية متنوعة، في هذه المنصات؛

- توقيع اتفاقية شراكة مع المؤسسة المغربية للثقافة المالية بالتعاون مع غرف التجارة والصناعة والخدمات لتعزيز استخدام الدفع عبر الهاتف المحمول في إطار الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي، وذلك بهدف تكوين التجار في مجال استعمال التكنولوجيات المالية. إضافة إلى ذلك، تم تنظيم دورات توعوية بشراكة مع بنك المغرب والمجموعة المغربية للدفع عبر الهاتف المحمول (GP2M).

القطاع الحكومي المكلف بالسياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني

اتخذ القطاع الحكومي المكلف بالسياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني عدداً من الإجراءات لتعزيز القدرة التنافسية للقطاع ودعم الصناع التقليديين والتعاونيات ومقاولات الصناعة التقليدية، من خلال إطلاق مبادرات للتكوين في مجالات التسويق والبيع واستخدام الأدوات الرقمية وشبكات التواصل الاجتماعي لتسويق المنتجات وبيعها.

ويقوم القطاع حالياً بإبرام العديد من الشراكات مع منصات تتيح للصناع التقليديين الوصول المباشر إلى المستهلكين، وهو ما يعزز استقلاليتهم بإزالة الوسطاء ويمنحهم مجالا أكبر للتحكم في تسويق منتجاتهم وبيعها. وفي هذا الصدد، تم إحداث منصة «أنو» للتجارة الإلكترونية التي يديرها صناع تقليديون في إطار تعاونية خدمية، وتحتوي هذه المنصة على «متجر افتراضي» مفتوح أمام الزبائن حول العالم، يتيح لهؤلاء الصناع إنشاء وإدارة متاجرهم الإلكترونية الخاصة، مع توفير ضمانات للدفع الآمن والشفاف. وتعد هذه المنصة أداة مبتكرة لدعم الصناعة التقليدية المغربية، من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية لإيجاد فرص اقتصادية مستدامة ومنصفة للصناع التقليديين المغاربة.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تقاطع زنقة المشمش وزنقة الدلبوت، قطاع 10، مجموعة 5
حي الرياض، 10 100 - الرباط
الهاتف : +212 (0) 538 01 03 00 الفاكس : +212 (0) 538 01 03 50
البريد الإلكتروني : contact@cese.ma