

تحولات عقد الشغل في العصر الرقمي

من إعداد: مولاي حفص علوي قادي
أستاذ باحث بكلية الحقوق
بمراكش

دفع انتشار التكنولوجيا الرقمية على نطاق واسع في الأنشطة التجارية، إلى تحوّل الاقتصاد العالمي نحو عصر رقمي، أصبح يوما بعد آخر أكثر حساسية للأفراد والمؤسسات الخاصة أو العامة، فالبعض الآن يتحدث عن الثورة الصناعية الرابعة¹، وتطوير مفهوم "Industrie 4.0"².

ويعزى هذا التطور أساسا إلى تطوير بروتوكول الإنترنت (IP) كمجموعة بروتوكولات متصلة بشبكة المعلومات، وانتشار الألياف الضوئية التي تعمل على تسريع وتيرة تقدم وتطوير تكنولوجيا جديدة للمعلومات والاتصالات مثل الإنترنت المتنقل وبرامج الحوسبة السحابية، وظهور إنترنت الأشياء الذي أصبح ممكنا بفضل تعميم استخدام الإنترنت على الصعيد العالمي، وسهولة الوصول إليها وارتفاع وتيرة استخدامها المتزايد.

إنّ هذه "الوصمة الرقمية" تتحول الآن إلى حقيقة، من خلال الأهداف التنظيمية التي تكون مرئية بشكل أو آخر في نشر التكنولوجيا الرقمية، عن طريق تحرس ثقافة الإنترنت جبرا أو انطلاقا من الضغط عبر تغيير "الأوضاع التديبيرية" للمقولة. ويتطلب هذا الارتباط بين الرقمنة وتنظيم الشغل التركيز بشكل خاص على أنشطة الأفراد الذين يتعاملون مع تقنية المعلومات الرقمية حيث يمكن أن يكون نشر الوسائط الرقمية بأكثر من طريقة.

❖ تحوّل الوظائف: أشكال جديدة للتفاعل بين الإنسان والآلة، أدت إلى ظهور أشكال جديدة من العمالة مثال على ما يسمى أوبر (l'ubérisation)³، التي تترجم إلى مزيد من المخاطر الاجتماعية (تكتيف العمل) المخاطر المهنية الجديدة المزيد واتسار الخط الفاصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، وعدم كفاية البرامج الحالية للتدريب المهني مع المستجدات التكنولوجية وتحوّل أنماط التدبير نحو الإدارة الرقمية.

❖ تدمير فرص العمل: تهديد تكنولوجيا المعلومات والأتمتة (l'automatisation) وعمليات الروبوتات لأمل خلق وظائف جديدة، هذا التهديد سيكون كبيرا جدا في مجال الصناعة خلال العشر والعشرين سنة القادمة.

1 - حيث تتمثل الثورة الصناعية الأولى في اختراع الآلة البخارية، بينما تبدأ الثانية مع مرحلة الإنتاج المكثف وتقسيم العمل والاعتماد على طاقة البنترول والكهرباء، أما الثالثة فهي مرحلة إدماج الإلكترونيات الدقيقة في مراقبة الآلة، والثورة الرابعة هي مرحلة الربط الكامل بتكنولوجيا الاتصال والمعلومات.
2 - تعد صناعة 4.0 التي تعني التصنيع الذكي تجسيدا للتحوّل الرقمي في عمليات التصنيع. فهو يوفر إمكانية اتخاذ القرار في الوقت الفعلي وزيادة الإنتاجية والمرونة والسرعة.

3 - هذه الظاهرة التي يشار إليها عادة باسم "ubérisation" تتمثل في الاتصال، عبر المنصات الرقمية، للعاملين العاملين الذين يغنون هذه المنصات بعروض العمل الخاصة بهم: السائقين الخاصين، ومقدمي الوجبات بالدراجة، والشاحنين، والدراجات البخارية الكهربائية، وما إلى ذلك. غالبا ما يستخدم "اقتصاد المنصة" العمال لحسابهم الخاص: العمال الذين لا يتقاضون رواتب وليسوا أجراء وبالتالي ليس لديهم عقد عمل.

وعلى الرغم من أنه لا يوجد أي توافق في الآراء بشأن حجم هذه الوظائف ضائعة، من الواضح أن الأرقام ستكون عالية جداً.

❖ نقل الوظائف: تطوير المنصات الرقمية و "Crowd Work" حيث سينزع إجراء البلدان ذات المستويات العالية من الحماية الاجتماعية لمنافسة شديدة من نظرائهم في البلدان ذات المستوى المنخفض من الحماية.

❖ نقل الوظائف إلى الخارج: خاصة على مستوى إنجاز الخدمات عبر منصات "اقتصاد المشاركة" (l'économie de partage)، حيث يؤثر هذا النوع الجديد من الاقتصاد عبر الأنشطة التي يقوم بها الأفراد من خلال منصة الإنترنت. والتي قد تشكل تهديداً للوظائف العالية والمؤهلة (مثل المحاسبة ومالية المقاول)¹.

وإذا كانت التقنية الرقمية قد فرضت على سوق الشغل تحملاً بأي شكل، فتأثير الرقمنة على الواقع الجديد أصبح يسمى علاقات الشغل، من حيث طبيعة المهام الموكول أمر إنجازها للأجير، واعتبار خصائص شخصية ومهارية وتقنية عند إسناد العمل، وكذا تطور أساليب العمل القائمة². وبالتالي فتأثير الرقمنة على علاقات الشغل الفردية من خلال العقد الذي يربط المشغل بالأجير، ستتأثر لنا عبر رصد التحولات التي مسّت أو قد تمسّ مستقبلاً مؤسسة العقد في المادة الاجتماعية، من خلال رصد تغيّر الفروض والأحكام المتعلقة بإنشاء عقد الشغل أو تنفيذه وكذا إنهاءه.

كما تظهر تحولات عقد الشغل في العصر الرقمي أيضاً، من خلال محاولة رصد إمكانية التغيّر الذي قد يطال إنجاز العديد من المساطر الاجتماعية التي اشتمل عليها التشريع الاجتماعي، حيث ينصب التحليل والنقد على العديد من مواد مدونة الشغل بقصد إبراز الجزء القابل للتأقلم في القاعدة القانونية، مقابل المقترضات الأخرى التي يستعصي أمر إنفاذها بصورة رقمية.

مجرى التحليل الكلي للمعطيات المتأثرة بالواقع الجديد الذي أفرزته الرقمنة على مستوى طبيعة وطرق العلاقات الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع، يتم وفق دراسة ارتباطية تحاول اكتشاف العلاقة بين متغيرين مهمين، يتمثلان على التوالي في الرقمنة وفي الكفاية القانونية للتقنية العالية لأجل الحفاظ على العمالية التي تطرح فلسفة المشرع في المادة الاجتماعية.

¹ - تشير تقديرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في المتوسط إلى أن 9 في المائة من مجموع الوظائف أصبحت تتم آلياً في 21 دولة مع فوارق بينها، الذي يمكن أن يعكس "تنظيم فضاء العمل وتنظيم العمل والفروق في الاستثمارات الفعلية في التقنية أو الأتمتة أو مستويات تعلم العمال. غير أن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أشارت إلى أن من غير المحتمل أن تكون الأتمتة والرقمنة السبب المباشر في اختفاء الكثير من الوظائف. مع الاعتراف أن العمال ذوي المهارات المتدنية سوف يعانون نتيجة زيادة تكاليف التكيف مع تحولات سوق الشغل نتيجة الرقمنة، نظراً إلى أن استخدامها قد تكون مؤتمتة أكثر من بالنسبة للعمال المهرة، مما يواجه معه تحدي مرافقة هذه الفئة من العمال وتدريبهم والسهر على إخضاعهم لبرامج التكوين المستمر.

² Ana Boboc. Numérique et travail : quelles influences ? Dans SOCIOLOGIE PRATIQUE ; 2017 ; p 3 à 12.

المحور الأول: على مستوى الجانب الموضوعي

في القاعدة القانونية

تتعدّد دراسة أثر الرقمنة على عقد الشغل، من خلال تتبّع التحوّلات الممكنة لمضمون القاعدة القانونية المنظمة لرابط الشغل الفردية، وذلك عبر محاولة استشراف الأبعاد الجديدة لمواد مدوّنة الشغل من خلال أثر التغيّرات الحالية والمستقبلية لسوق الشغل.

أكيد أنّ محاولة العصر المعرفي لتحوّلات عقد الشغل في العصر الرقمي تبقى بعيدة المنال، ما دام أنّ متغيّر الدراسة، وهو مجال المعلومات والاتصال، لا زال في مرحلة إنتاج نماذج جديدة. لكن الآثار القانونية لإسقاط الرقمنة على الروابط القانونية في مجال الشغل أظهرت مستويات أكيدة من التحوّل الذي أصبح يمسّ موضوع القاعدة القانونية.

نتيجة الإيمان السابق تفضي إلى إمكانية حدوث تحوّل في مضمون القاعدة القانونية الاجتماعية، على مستوى إعادة تشكيل مضمون ديباجة جديدة لمدونة الشغل تُرسى على أساسها فلسفة عمريّة وتقنيّة للمشرّع الاجتماعي عبر ثنابا مواد مدونة الشغل، ثم إرساء تراتبية جديدة لمصادر القاعدة القانونية في المادة الاجتماعية، مع إعادة التوازن في تركيبة الشغل تراعي الأنماط الجديدة التي انفتحت عليها المقابلة جراء الرقمنة، والنظر في حدود استمرار بعض المياكل التقليديّة التي ميّزت العلاقات الأجرية قرون عديدة.

الفقرة الأولى: فنكّك بنية المفهوم التقليدي "للمقابلة"

رغم استمرار فكرة المقابلة ضمن الفلسفة الحديثة للتشريع الاجتماعي، تمارس الأنماط الجديدة لعلاقات الشغل تأثيرها على بنية هذه الوحدة الإنتاجية، وفق اعتبارات تحدّد مسبقا التغيّرات التي شملت نوع المقابلة وحجمها والوسائل المعتمدة في إخراج المنتج، بضاعة كان أم خدمة، حيث أصبحت السياسة المتبعة في تحقيق النشاط وكذا في التسويق، ترتكز إلى أبعد الحدود بما يمليه إدماج التكنولوجيا الحديثة للاتصال والمعلومات على أرباب المقابلة مع إكراهات الاندماج في الأسواق الجديدة وتغيّر أنماط الاستهلاك.

تفضي الملاحظة إلى حصر تحوّلات عقد الشغل في العصر الرقمي بالنسبة لمفهوم "المقابلة"، في التأثير على البنية التقليديّة السائدة طيلة قرون عديدة والتي كانت سمتها صياغة مضمون القاعدة القانونية بما يحقّق الحماية للعاملين في الوحدات الصناعية، أو الاستخراجية، أو قطاع الأوراش الكبرى، لتمتد لقطاع الخدمات الكلاسيكية كنطاق أكثر حمائية من منظور التشريعات التي صدرت أو تمّ تحيينها أواسط القرن الماضي. لكن

احتواء الآثار الرقمية يلزم القائمين على أمر التشريع الاجتماعي بتوسيع نطاق المقابلة وفق الشكل الذي يضمن استيعاب الأشكال الجديدة، وخاصة مقاولات التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي، والتي استثمرت بقوة وبنجاح في سهولة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات، مما مكّنها من اختتام كل الفرص الاستثمارية التي منحها إياها هذا الاقتصاد الواحد، وهو ما انعكس بصورة ملحوظة على وتيرة تأسيس هذا النوع من المقاولات بالنظر إلى الحجم الذي يلزمها للخروج إلى الوجود في شكل متوسط أو صغير، وأحياناً صغيراً جداً، إضافة إلى محدودية الرأسمال المستثمر الذي يلزم لإنجاز الربط بالشبكة العالمية أو لاقتناء معدات كأجهزة الحاسوب أو الطباعة، ناهيك عن الفرصة المثلى والتي تترجم في إمكانية الاشتغال خارج الجدران عن طريق التوطين أو الإيواء المعلوماتي.

تتبع أثر الرقمنة على مفهوم المقابلة، مرتبط أيضاً وبصورة جذرية بظهور باقة (un pack) جديدة من الحقوق التي تحتاج تدخلاً تشريعياً عاجلاً لأجل تفرير الحماية لها، وبالتالي المساهمة وفق منطق وفلسفة المشرع الاجتماعي، في تكريس مفهوم جديد للمقابلة باعتباره زخماً مشتركاً بين المشغل والأجير، وأن أي تأثير على هذه الوحدة الإنتاجية، سيلقي بالإضافة إلى انعكاساته السلبية على الاقتصاد، أيضاً بأثره العكسي على سياسة الحفاظ على السلم الاجتماعي الذي ترمي إليه الدولة. يأتي الحق في قطع الاتصال (le droit au déconnexion) من بين الحقوق الجديدة التي أصبحت تفرض نفسها على المنظومة الحماة لقانون الشغل، وأصبحت وفق الشكل الجديد لتنفيذ الشغل جزءاً لا يتجزأ من قائمة الحقوق التي وجب منحها للأجير، وتعني في مضمونها الامتياز الممنوع لهذا الأخير في قطع الاتصال مع المشغل بعد فترة معينة من انتهاء مدة الشغل اليومي، وإن كان الأمر لا يبدو بهذه السهولة، في ظل انحسار الأشكال التقليدية للمقابلة، فإن ضرورات الشغل وكراهات الحفاظ على تنافسية داخل سوق تطبعه المزاجية والتقلبات والوقتية في عرض السلع، فهذا الحق سيغدو أكبر من حجمه الظاهري وأكثر إلحاحية بالنسبة للأجير المشتغل في مقاولات تكنولوجيا¹.

ضرورة احتواء العمال من بعد أو ما بات يعرفه بظاهرة الرحالة الرقميون "les nomades digital"، حيث يعلن عصر الرقمنة عن ظهور "العمال غير الأجراء (les travailleurs non-salariés) ،

1 - نص المشرع الفرنسي صراحة على هذا الحق في الفصل 17-2242 L من مدونة الشغل، والذي قرّر طرائق ممارسة الأجير لحقه الكامل في قطع الاتصال، مع إنشاء المقابلة لآليات لتنظيم استخدام الأدوات الرقمية لضمان احترام أوقات الراحة والإجازة والحياة الشخصية والأسرية. في حال عدم وجود اتفاق يقوم صاحب العمل بوضع ميثاق وفقاً لرأي اللجنة الاجتماعية والاقتصادية. وينص هذا الميثاق على طرائق ممارسة الحق في قطع الاتصال وينص أيضاً على تنفيذ أنشطة التدريب والتوعية للأجراء والمستخدمين من أجل الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية:

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

تأتي رقمنة العلاقات الاقتصادية في المجتمعات الحالية، للحدّ التدريجي مع فكرة إلزامية البحث عن إمكانية إبرام عقد الشغل لمدة غير محدودة، قبل التعاقد مع الأجير في إطار عقد شغل لمدة محدّدة. فإذا كانت القاعدة المسطرّة في المادة 16 من مدونة الشغل تقضي بأنّه يمكن إبرام عقد الشغل بمدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محدّدة المدة¹. فمنطق المعادلة ينقلب ليسير نحو سيطرة عقود الشغل المدّدة زمنيا، وكذا عقود الشغل لإنجاز شغل معيّن.

فالتحوّلات الناتجة عن الثورة التكنولوجية وكذا التغيّرات التي مسّت تركيبة أسواق الشغل، والابتكارات في مجال التسويق، وتغيّر أنماط الاستهلاك، كلّها عوامل دفعت بالمقاولات إلى إعطاء الأولوية في التشغيل، ومن ثم في طبيعة عقود الشغل المبرمة، إلى تفضيل إدماج فئات جديدة من الأجراء تربطهم مع المقاولات عقود إنجاز مهمّة أو الاشتغال لفترة محدّدة إلزاما بالمنظّم التوجيهي للمقاولات، وتسطيرا للأهداف المدّدة من لدن هيئات الإدارة والتدبير².

أضحت الاستراتيجية الحالية للمقاولات تقوم على الدمج بين متطلّبات السرعة ومدفوع تحقيق الربح، وهي بهذا التوجّه تنخرط طبيعيا، إن لم نقل أنّها تنحني، أمام عاصفة الرقمنة بكلّ أبعادها التقنية والمركبة، لتزجج مهن تقليدية عن عرش التشغيل وتنصّب مكانها مهننا تقنية وسريعة التنفيذ خاصيتها الارتباط والتكامل فيما بينها، على الأقلّ نؤمن بهذا المنطق لدى أكناف معيّنة من المقاولات، منها الصغيرة والمتوسطة، وكذا المقاولات التي تنشط في قطاع التكنولوجيا والمعلوماتية، والتي تتغيّر فيها خريطة التشغيل لتعلن عن سيطرة عقود التشغيل المدّدة المدة أو المبرمة لإنجاز مهام محدّدة.

منحني التحليل أعلاه، يستتبع قانونيا التصريح بامتداد التحوّل أيضا إلى صلب القاعدة القانونية لتعيد برمجة مضمونها بما يتواءم واستيعاب أثر الرقمنة على عقد الشغل، وذلك عبر الاعتراف بنهاية حقبة من تاريخ قانون الشغل والسير بالتشريع الاجتماعي إلى ترسيخ واقع سوق التشغيل دوليا ووطنيا، الشيء الجديد الذي سيأتي بصياغة جديدة لمضمون القاعدة القانونية، أو لمواد مدونة الشغل بما يشكّل اعترافا بموضوع آخر على مستوى تغيّر بنية التشغيل بالمغرب من جهة، ومن جهة أخرى قلب ميزان المعادلة الواردة في المادة 16 على سبيل المثال في القانون المغربي، والاعتراف بأن عنصر الزمن في عقود الشغل الحالية إن لم نقل أنّه سار نسبيا إلى حدّ

1 - و تنحصر حالات إبرام ع قد الشغل محدد المدة فيما يلي - :إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛ -ازدياد نشاط المقاولات بكيفية مؤقتة؛ -إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية. راجع المواد 16 و 17 من مدونة الشغل.

2 - زادت نسبة العقود المؤقتة في فرنسا في الفترة من 2000 إلى 2012، كما ارتفعت بيانات التشغيل في مركز البيانات العالمي بنسبة 76 في المائة بالنسبة للوظائف المؤقتة و 14 في المائة من وظائف بالوساطة.

في عام 2014 كان 2.3 مليون عامل متنقلين يمارسون أكثر من شغل واحد في الأسبوع أو طوروا إلى جنب نشاطا مستقلا. وفقا لأرقام المكتب الدولي للتشغيل، فإن نظام التشغيل غير محدد المدة ليس هو الشكل المهيمن في العالم.

ما، فالأمر ترسّخ بمنطق عقد الشغل الممدّد كأساس أو لإنجاز مهمة في حالات أخرى، وأنّه استثناء يحتفظ بحيزه الزمني غير الممدّد بالنسبة لبعض المهن التقليدية التي لا زالت تقاوم آثار الرقمنة التي انسحبت إلى غالبية مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

الفقرة الثانية: تحوّل النطاق الشخصي للقاعدة القانونية وارتقاء السبب التكنولوجي

تسير التطورات التقنية والتكنولوجية في عالم التجارة والأعمال، نحو إيلاء مزيد من الاهتمام بفئات معينة من الأجراء كانت إلى الأمد القريب ينظر إليها كاستثناء في باب التشريع الاجتماعي، كفئة الوكيل المتجول والممثل والوسيط.

فمن الآثار التي يمكن استشرافها للرقمنة، على مضمون القاعدة القانونية في المادة الاجتماعية، هو تحوّل الاهتمام نحو فئات خاصة من الشغلين، ترتبط معرفيا ومهاريا إلى حدّ أقصى مع متطلبات اندماج التكنولوجيا الحديثة للاتصال والمعلومات مع أداء مهام خاصة لدى مقاولات التجارة في السلع والخدمات. تتبع منطق التحليل السابق، يصدق أيضا على فئة العمال المنزليين.

إن تطور التكنولوجيا الرقمية يؤثر على العمل والتنظيم. وقد ساعدت المعلومات والاتصالات مثل الحاسوب المحمول أو الهواتف الذكية أو الإنترنت على تطوير العمل عن بعد من خلال توفير فرص للأجراء الذين يتمتعون بقدر أكبر من الاستقلال والوقت بما في ذلك تجنب السفر يوميا. كما أنه يوفر مزايا لأصحاب العمل لأنه يزيد من مرونة العمل، ويقلل من احتمال التغيب عن العمل ويوزع استخدام الأدوات الرقمية. غير أن العمل عن بعد يساهم في تعريف الحدود بين العمل داخل المقولة وخارجها، ومثلها الحدود بين المجال الخاص (l'espace privé) ومجال العمل (l'espace professionnel) تصبح أكثر تعقيدا عندما يكون العامل في المنزل. كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يؤدي إلى زيادة في الأعباء المهنية وتكثيف الشغل (l'intensification de travail). كما يُعدم الحدود بين الشغل المأجور والشغل المستقل. والواقع أن تطوير المنصات الرقمية التي تربط المقاولات بعملائها بشكل مباشر مثل أوبر (l'ubérisation) تعمل على تغيير علاقات العمل.

وهذه الظاهرة التي تجسدها التكنولوجيا الرقمية تعزز ظاهرة الاستقطاب في التشغيل، حيث تنخفض حصة الوظائف الوسيطة في مجموع العمالة تتطلب مهارات متدنية إلى الوظائف التي تتطلب مهارات عالية. كما ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إحلال الأتمتة في العمل محل رأس المال البشري بما في ذلك الوظائف الوسيطة. فالروبوتات ومعالجة البيانات على سبيل المثال يستبدلان العمل الذي يقوم به بعض متعهدي

الإنتاج والوسطاء. كما أن الفجوة الرقمية تزيد بين الوظائف العالية المهارة التي كثيرا ما تتطلب ضبطا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والوظائف ذات المهارات المتدنية التي ازدادت بصورة كبيرة في قطاع الخدمات أو "القطاع الثالث"، منذ العقد الأخير من القرن الماضي¹.

كذلك من المتوقع أن يؤدي مسلسل الرقمنة، إلى إحياء السبب التكنولوجي وجعله في مرتبة السبب الاقتصادي للفصل أو لإغلاق المقابلة، وبالتالي السبب في إنهاء عقد الشغل². وفق تحليل هذا المستوى لا تعني "الرقمنة" حصريا "الإلكترونيك"، ولا تنحصر في البعد الامادي للجغرافيا والزمن، بل الأبعاد هنا هي أكثر اتساعا كما التصور لفرضية تنفيذ عقد الشغل يبدو أكثر راحة، وأحيانا مثلثا ببعض من الخيال العلمي.

فتعني الأسباب التكنولوجية للفصل أو لإغلاق المقابلة مجموع الظروف الناشئة عن العلاقات الاجتماعية والاقتصادية التي بدأت في التأكد بداية القرن الحالي، ومعها تم إقرار أنماط جديدة للاستهلاك، وتغير اتجاه سلوك المستهلك نحو سلع وخدمات جديدة، ومنها امتدت الرقمنة بتأثيرها ليس إلى غرض أو نشاط المقابلة فقط، بل شمل هذه الأخيرة بخصائص جديدة تحيرت من حجمها وعرضها وطريقة تسويقها، وعموما انتقلت بأهدافها نحو باقة جديدة كان لها الأثر القوي على سياسة التشغيل.

يبقى السبب التكنولوجي من بين أهم الآثار التي تسقطها الرقمنة على عقد الشغل، وهو الآن في مرتبة السبب الاقتصادي على الأقل، وصورة جديدة ومتنوعة، بدءا بالمشاكل التقنية التي قد تعترض نشاط المقابلة مثل صعوبة أو استحالة التزود بقطع الغيار، أو صعوبة إصلاح الأعطاب التقنية التي تعترض أجهزتها، أو الوصول إلى اليد العاملة التقنية والكفاءة التي تسهر على صيانة المعدات وأدوات الشغل. والسبب التكنولوجية كما أسلفنا هي كثيرة وغير محصورة بالنظر إلى خصوصية السبب ذاته، ولا أدلّ على ذلك من الأزمة الصحية الأخيرة التي ضربت العالم خلال السنوات الأخيرة والتي شلّت سلاسل الإمداد العالمية، وكانت حجرة عثرة في طريق استمرار العديد من المقاولات، ليست الصغيرة أو المتوسطة فقط بل امتد الخناق ليطوق عناق المقاولات الكبيرة أيضا. لتضرب الأزمة وبالخصوص المقاولات التي تنشط في مجال التكنولوجيا والتي واجهت نقطا تمويليا كبيرا السنين

1- القطاع الثالث ينتج الخدمات وهو جزء من الاقتصاد، وهو من بين القطاعات الاقتصادية الثلاثة، وهي في الواقع محددة بالتكامل مع الأنشطة الزراعية والصناعية (القطاعات الأولية والثانوية)، ويتألف من: التجارة والنقل والأنشطة المالية والخدمات المقدمة للشركات والخدمات المقدمة للأفراد والسكن والمطاعم والعقارات والاتصالات.

وفي البلدان المتقدمة النمو يشكل هذا إلى حد كبير القطاع الأكثر أهمية في مجال الأصول. وفي عام 2012 كان القطاع الثالث يمثل نحو 60 في المائة من الاقتصاد العالمي. لمزيد من التفصيل يراجع:

Le numérique transforme le travail, in : www.melchior.fr

2- جاء في الفقرة الأولى من المادة 66 ما يلي: "ي يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو ف ي الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعترف فصل الأجراء، كلاً أو بعضاً، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لم ندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعترف فيها الشروع في الفصل".

الماضية مع تباطؤ الاقتصاد العالمي ونهاية طفرة رأس المال الاستثماري، إضافة على ميل هذه المقاولات نحو توظيف استراتيجيات محفوفة بالمخاطر وباهظة الثمن من أجل جلب العملاء من خلال خصومات للمستهلكين بغرض الاستحواذ على حصة من السوق¹.

التحوّلات السابقة الناجمة بفعل الرقمنة، أدّت إلى إعادة تقويم للسبب التكنولوجي كدافع لإغلاق المقاولات، حيث تطبّق الشركات المشار إليها أعلاه سياسة الفصل الجماعي للأجراء عبر استراتيجيات التقليل المؤسسي، من خلال اقليل عدد الأجراء على نحو منطقي، وذلك بهدف الحصول على مزايا معينة مثل الزيادة في الأرباح أو إعادة تنظيم المقاولات أو لأجل تقليل النفقات، وبخلاف الاعتقاد السائد بأن الأمر يخصّ فقط أوقات الركود أو لمواجهة خطر الإفلاس أو ما يعبر عنه بالسبب الاقتصادي، بل أصبح أمراً شائعاً في استراتيجيات المقاولات حتى في الأوضاع الطبيعية، حيث أصبح السبب التكنولوجي ينهض كذريعة تلجأ إليها كل مقاولات تهدف إلى تقليل التكلفة أو المحافظة على التنافسية في السوق.

الفقرة الثالثة: بوادر أزمة داخل أجهزة معينة (النقابات)

من المفاجآت التي قد تحملها الرقمنة في مجال الشغل هو بوادر التكهّن بنهاية بعض المؤسسات التي أُنشئت المشهد الاجتماعي طيلة سنوات إن لم نقل قرون عديدة. تظهر النقابات كأولى ضحايا التحوّل الرقمي في علاقات الشغل، مع تتبّع لتطوّر البيئة الجديدة لنشأة وتنفيذ عقد الشغل مع الإدماج الكلي للتقنية العالية في إبرام العقد وتنفيذه وإنهاءه.

إن كنا نتجنّب في هذه الدراسة الحديث عن العديد من السلبيات التي طرقت عمل النقابات طيلة عقود في زمن سيطرة عقود الشغل التقليدية²، فالملاحظة لم تعد تقبل بالتأجيل في ظلّ تغيّر الوظائف من حيث المحتوى والتدريب والمسؤوليات والاستقلالية والعمل الجماعي. فالتطوّرات التكنولوجية حولت الوظائف ذات التمثيل النقابي المرتفع إلى وظائف غير ضرورية، كما قلّبت الرقمنة والروبوتات والذكاء الاصطناعي من الطلب على

1 - سرّحت الشركات التي تعمل في مجال التكنولوجيا ما يقارب 35 ألف عامل وفقاً لتقرير اسريح العمال، وذلك خلال أول أسبوعين فقط من شهر نونبر من سنة 2022، منها مثلاً ما أقدم عليه المالك الجديد لمنصة تويتر حيث أقدم على إقالة الرئيس التنفيذي والمدير المالي، وأدى عزمه على تسريح 50 في المائة من العمال. أما في شركة ميتا فقد أعلن رئيسها عن نيته في التخلي عن 13 في المائة من العمالة داخل الشركة، وهو ما يعادل تقريباً 12000 منصب عمل.

بينما نحتفظ في الحديث عن تداعيات إفلاس بنك سيليكون فالي الأمريكي حتى تتضح الرؤية أكثر بشأن امتداد تداعيات تصفية هذه المؤسسة المالية المرتكزة على استثمارات التكنولوجية:

Laurel Wamsley. IT's the end of the boom times in Tech, as layoffs keep mounting. In : www.npr.org

2 - منها صعوبات وأوضاع تهم ممارسة الحرية النقابية، وضعف التقيد بالقانون، وإشكالات التمثيلية، وضعف الانتماء النقابي والمهني، والتشتت النقابي والمهني، وضعف الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. يراجع بهذا الخصوص رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بخصوص مشروع قانون رقم 19.24 يتعلق بالمنظمات النقابية، إحالة رقم 2020/29، ص 12. منشور بالموقع الإلكتروني للمجلس: www.cese.ma

الوظائف الموجودة في منتصف التوزيعات الوظيفية العمال الحرفيين أو المهرة ومشغلي الماكينات وعمال تجميع ووظائف الأعمال الكتابية والإدارية¹.

ويؤثر التغيير التكنولوجي على المقاولات في جميع القطاعات التكنولوجية وغير التكنولوجية، وفي الصناعة والخدمات على حد سواء حيث وتيرة الابتكار آخذة في التزايد، وهذه التحولات من غير الممكن إدارتها داخل المقاولات، فبالنسبة للنقابات العمالية وممثلي أرباب العمل فإن الخوف وعدم اليقين بشأن المستقبل لا يبشر بالخير بالنسبة للحوار الاجتماعي، حيث لا زال عدم الفهم بشأن تأثير التكنولوجيا الرقمية على سوق الشغل، خاصة اتجاه خطر إنهاء العديد من الوظائف والتغيرات في المهارات التي لا مبرر لها.

يمتد تأثير الرقمنة على الأشكال الجديدة لأداء الوظائف في ارتفاع منسوب المخاطر التي أصبحت تمتد الأجراء، ومنها ارتفاع منسوب العلاقات غير المستقرة مع المشغل ويعمى آخر الصورة الغامضة التي أصبحت تتخذها علاقة التبعية بين أطراف عقد الشغل مما يشكّل ازدياد في ظاهرة الأمان المهني، إضافة إلى عدم الاستقرار في ساعات العمل والزيادة في حالات الأشتغال ضمن ساعات العمل غير المتوقعة، وارتفاع حدة المنافسة بين الأجراء أنفسهم تحت ضغط فقدان المنصب، والارتباط المتزايد بين الأداء المتميز للشغل والاستفادة من بعض المنح، وتراجع أنظمة الحماية الاجتماعية، وارتفاع نسبة الإجهاد بين الأجراء، والمعاناة مع بعض المشاكل النفسية كالانطواء والعزلة جراء الربط المتواصل لساعات عديدة بواسطة الانترنت، ناهيك عن الاختفاء المضطرب للحدود بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للأجير.

الأمر الذي يجعل الإطار المؤسسي الحالي للحوار الاجتماعي على مستوى المقاولات غير ملائم لمواجهة تحديات ووتيرة التغيير التكنولوجي، فمركزية المواضيع التي يتناولها الحوار الاجتماعي أضحت نسبية ومتجاوزة إلى حد كبير. حيث في حين أن وقت العمل والأجور يشكّلان دعامتين لمفاوضات جماعية في الاقتصاد الصناعي الضخم، فإن نوعية الحياة في العمل والتحول في المهارات والتنظيم أصبحا من بين التحديات الرئيسية في العصر الرقمي. ونظراً لأن آثار رقمنة الوظائف والمهارات يصعب التنبؤ بها ويمكن أن تكون خاضعة لتغيرات كبيرة، فإن الحوار

1 - وفي السنوات الأخيرة، انخفض معدل الكثافة النقابية بين العمال المهرة ومشغلي الماكينات وعمال التجميع. فقد انخفض في إيرلندا من 45% في عام 2000 إلى 33% في عام 2008. وفي كندا، انخفض من 39% إلى 35% في نفس الفترة؛ وانخفض في أستراليا من 35% إلى 28% في 2012؛ وفي المملكة المتحدة انخفض من 34% إلى 24% في عام 2016؛ وفي الولايات المتحدة الأمريكية انخفض من 20% إلى 13% في عام 2017. وفي هولندا، انخفض معدل العضوية بالنسبة للعمال غير المهرة وشبه المهرة من 23% في سنة 2000 إلى 18% في عام 2012 كما انخفضت نسبة العمال المهرة من 25% إلى 22%. وفي السويد، كان هناك انخفاض أكثر حدة في معدل انضمام العمال اليديويين (المهرة وغير المهرة) من 83% في عام 2000 إلى 62% في عام 2016؛ وكان الانخفاض أكبر من ذلك بين العمال غير اليديويين (العاملين في الوظائف الإدارية) حيث انخفضت نسبتهم من 79% إلى 74% في عام 2018) وفي السويد، ارتبط خروج العمال اليديويين من النقابات (ليس في مجال الصناعة فحسب) بالتغيرات التي حدثت في السياسات الحكومية المتعلقة بتأمين البطالة الذي تديره النقابات. النقابات العمالية في الميزان، ورقة عمل صادرة عن مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية، 2019، ص 26.

الاجتماعي بشأن هذه المسائل لا يستحق أن يستمر إلا إذا تم وفق معالجة شاملة (الوظائف والمهارات وجودة العمل وحماية البيانات الشخصية وما إلى ذلك).

مستوى ثان من الأزمة التي قد تخلق بداخل جهاز النقابة كمشرف على الاتفاقات والمفاوضات الجماعية، يرتبط بدور الرقمنة في تغيير بنية الشغل داخل المقاول، وكما أشرنا إلى ذلك سابقا بخصوص التحول الذي قد يمسّ المخاطبين بمضمون القاعدة القانونية، فالحديث نفسه يصدق على أثر ذلك على عمل وتدخل النقابة في تأطير أجواء الشغل داخل المقاول، فهذه الأخيرة بفعل انسحاب التكنولوجيا الجديدة للاتصال والمعلومات على مختلف مناهج إنجاز الشغل داخلها، جعلت تركيبة الشغيلة تتغير إلى حد كبير بحيث نسبة كبيرة من الأجراء أصبحوا خارج نطاق تدخل النقابة في تنظيم الشغل، والأمر هنا يعني بالأساس فئة الأجراء المؤقتين والمستقلين، وهي فئة أصبحت تمثل القاعدة في عقود التشغيل الحالية بالمقارنة مع عقود الشغل الدائمة¹.

1 - حسب المادة 2، يقصد في مدلول مشروع القانون بالنقابة، نقابة العمال ونقابة المشغلين، وبالنقابات نقابات العمال ونقابات المشغلين حصرا، وذلك دون إدراج ضمن هذا التعريف النقابات الأخرى التي تخترط فيها فئات غير العمال والمشغلين، كالمهنيين والعمال المستقلين. الأمر الذي لا ينسجم مع ما جاء في المادة الأولى، ومع ما يستفاد من مواد أخرى في نص المشروع تستعمل لفظي "النقابة" و"النقابات". وتسري نفس الملاحظة على تعريف "اتحادات النقابات" و"المنظمات النقابية" التي تحصرها المادة الثانية أيضا في نطاق العمال والمشغلين. علما أن مشروع القانون يحمل في عنوانه لفظ "المنظمات النقابية" ويقدم على أنه يشمل كافة الفئات وفق مادته الأولى.

المحور الثاني: على مستوى الجانب الإجرائي

في القاعدة القانونية

يتجه عقد الشغل أسرع نحو التحول بفعل التأثير بالمستويات المتقدمة التي يقدمها التطور المتراكم في اللجوء إلى توظيف التكنولوجيا الجديدة للاتصال والمعلومات في مجالات التشغيل.

يرتفع منسوب مؤشر الرقمنة كمتغير لهذه الدراسة، ويظهر بقوة عبر متن القاعدة القانونية من خلال تبني مضامين حديثة ضمن فلسفة المشرع الاجتماعي، تروم من جهة الحفاظ على خصوصية التشريع ضمن هذه المادة الحساسة وعدم التخلي عن الثوابت المرجعية في سنّ قواعد القانون الاجتماعي، ومن جهة أخرى الوصول بمضمون القاعدة القانونية إلى النقطة التي قد تشكّل منها التقائية مع التشريعات الأخرى، ضمن بناء كلي ومتكامل للنظام القانوني الوطني.

يظهر تأثير الرقمنة على عقد الشغل من زاوية إجرائية كذلك، والقانون الاجتماعي بهذا المعنى، أصبح يتبنى عبر مواده جملة من الأوضاع الجديدة سواء في مرحلة التعاقد، أو مرحلة تنفيذ عقد الشغل، أو في مرحلة إنهاءه.

الفقرة الأولى: تغيير التراتبية المنصوص عليها بالنسبة لتطبيق القوانين

من الملاحظات الدقيقة التي يمنحها البعد الرقمي لعلاقات الشغل هو الأثر البالغ لتحول هاته العلاقات خلال العقود الأخيرة، والسير بما نحو سيطرة ممن وصيغ عقود في السوق، مما جعل أمر التراتبية المنصوص عليها في مدونة الشغل ممددة بشكل كامل، وأصبحت نسبية إلى أبعد الحدود¹.

يحكم تراتبية القوانين في المادة الاجتماعية مبادئ أساسية ومتكاملين:

- أولهما، وهو مبدأ النظام العام الاجتماعي والذي يقضي بأنه في حالة تعارض نصين يُعمل بالمقتضيات القانونية الأفضل للأجير.

1 - جاء في ديباجة مدونة الشغل ما يلي: "في حالة تنازع القوانين تعطي الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء. تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها:
- I مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها؛
- II الاتفاقيات الجماعية؛
- III عقد الشغل؛
- IV القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛
- V العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه؛
- VI القواعد العامة للقانون؛
- VII مبادئ وقواعد الإنصاف".

- ثانيهما، وهو أنّ مضمون الاتفاقيات الجماعية، كشكل من أشكال التنظيم الجماعي لعلاقات الشغل، تُلزم بالحد الأدنى من الحقوق المقرّر قانوناً للأجير¹.

وضمن حدود هذه الحتمية القانونية لا مجال لأي أي تغيير في طبيعة القاعدة القانونية المطبّقة في العلاقة بين المشغل والأجير، لكن الفرضية ضمن تفكيك عنوان الفقرة يرنو إلى كشف الانتشار المطرد لصيغ العقود النموذجية كشكل من أشكال التعاقد، الأمر الذي يبرره ارتقاء فكرة التنظيم الفردي لعلاقات الشغل الجديدة، والخروج بعقد الشغل من دائرة تصنيفات العقود المسماة تشريعياً، إلى دائرة سيطرة الإرادة الخاصة على إرادة المشرّع بالشكل الذي يُبرز إلى الوجود تنامي قوّة المقاولات الرقمية في بسط سيطرتها على بنود عقد الشغل والأمور الأخرى المرتبطة بطريقة تنفيذه، من تحديد لأمكنة العمل، وساعات الاشتغال، وطرق التحفيز، وشروط الاستفادة من المنع والتعويضات، وطريقة احتساب الأجر، والعطل، والحوادث الممكن التعويض عنها، لتنتهي بالاستئثار بطريقة إنهاء عقد الشغل أو إمكانية فصل الأجير.

هذا التطور الذي لا يزال تجاهله أمراً قائماً في صلب التشريع الاجتماعي، مادام أنّ التعديلات اللازم إدخالها في متن القاعدة القانونية يصدده بمقاومة قوية من النقابة التي ترمي بثقلها على أي محاولة في هذا الباب، يجعل الأمر بالنسبة للمشرّع نوعاً من المروءة إلى الأمام، في ظلّ فتاعة مترسنة لدى الأخير بالسيروورة التاريخية لاحاقب الأحداث والوقائع في سوق الشغل، ما دام أنّ التشريع الاجتماعي الحالي ما هو إلاّ ترجمة للتراكمية والحتمية لعلاقات إنسانية طيلة زمن معين. وبالتالي تحوّل البناء الكلاسيكي لتراثبية القاعدة القانونية في المادة الاجتماعية هو واقع حتمي لا مفر منه إلاّ عبر صياغة هرمية جديدة للقوانين تعترف بقوّة العقد في ترتيب الآثار بين المشغل والأجير ضمن روابط الشغل الجديدة التي تنهل من العصر الرقمي وجوداً وتنظيماً ونشاطاً، ولا يحدّ من هذه السيادة الإرادية إلاّ الحدود الإقليمية التي ينفذ داخلها عقد الشغل أو جزء منه، بالشكل الذي يسمع للقاعدة الوطنية بأن تعاود الظهور مرة أخرى، وإلاّ فالمجال لم يعد يسمع بتفضيل للعادات أو الأعراف في ظلّ ما أفرزته، ولا زالت تفرزه، الرقمنة من تحولات مصيرية على روابط الشغل.

هذا الانهيار الزمني والجغرافي لوصف الالتزام في عقد الشغل، أكيد أنّه سيعلن عن مرحلة جديدة يعيد فيها التاريخ نفسه، من خلال إعادة السموّ إلى سلطان الإرادة في تحديد الآثار التي قد تنشأ عن التعاقد، ومثلما كان هذا الواقع سبباً في نشأة القانون الاجتماعي ربما قد ينفذ في مرحلة قريبة في مدّ ذات القانون بصدمة (un choc) تدفعه إلى القيام بمراجعات تغيير من فلسفة المشرّع الاجتماعي، وهنا قد تظهر لنا الفائدة القانونية من

1 - يدخل إطار الشرعية في القانون الفرنسي ما تنص عليه المادة (1) L2251 من مدونة الشغل من "مبدأ الأفضلية le principe de faveur"، والذي يسمع بنصوص المعايير الدنيا بالاستعاضة عن الأحكام القانونية الأسمى، شريطة أن تتضمن أحكاماً أكثر ملاءمة للأجراء دون الإخلال بأحكام النظام العام.

إعادة النظر في منظومة إبرام الاتفاقيات الجماعية، عبر مراجعة شاملة لملسفتها، ولحظة اللجوء إليها وشكلها ونطاقها، وقبل كل ذلك مضمونها الذي قد يحتوي بعض تجاوزات المشغل في ما جاء من بنود عبر اتفاق الشغل المبرم بينه وبين الأجير.

يصطدم التحليل السابق بمعوقات وحواجز تصبّ كلها في مقاومة فكرة فرض تطبيق القاعدة القانونية الوطنية على اتفاقيات الشغل المستقبلية، فالتنافس المحموم الذي أصبح يطرح مسألة التشغيل بمنطق الإيمان المطلق بضرورة الانقراض على أية فرصة يلفظها سوق الشغل، في ظلّ أزمة التشغيل والتي هي أزمة للاقتصاد العالمي الذي أصبحت مستويات نموه عاجزة عن توفير مناصب بأعداد كافية تستوعب كل الباحثين عن الشغل. يضاف إلى ما سبق ذكره الأثر الناجم عن تغيير الوظائف والتوجّه نحو الوظائف التقنية المؤطرة بعقود شغل زمنية محدّدة المدّة، وتحول مكان إنجاز العمل، وتحديث الأوضاع التدييرية للمقاولة للتأقلم مع إكراهات الزمن الرقمي، وانتشار عقود الشغل العابرة للحدود (contrat de travail transfrontalier)، هي كلّ القطع الصغيرة اللازمة لإعادة تركيب صورة التحول المرتقب في مصدر الالتزام الناشئ عن علاقة الشغل.

الفقرة الثانية: تغيير كيفية تحقق الشكلية الاجتماعية

مسّ تحول عقد الشغل بفعل تأثيرات الرقمنة مسألة تحقيق الشكلية المتطلّبة في إنجاز العديد من التصرفات القانونية. وأوّل ما قد يمسه إقدام التكنولوجيا الجدية للاتصال والمعلومات ضمن مواد مدونة الشغل هو تحقّق شرط الكتابة في عقد الشغل، حيث ترخي الرقمنة بظلالها على شكل التعاقد في المادة الاجتماعية من خلال قبول الأشكال الجديدة لصياغة عقد الشغل بعيدا عن النمط الورقي التقليدي، وإحلال أنماط جديدة تتحقّق بها الشكلية الاجتماعية على هذا المستوى من خلال إعطاء الوثيقة المحرّرة على دعامة إلكترونية نفس القوة والأثر القانوني لنظيرتها المحرّرة على دعامة ورقية¹. كذلك تمتد نتيجة التحول الرقمي لتؤثر على شكل النظيرين الملزم التوقيع عليهما من طرف الأجير والمشغل، وقبول النظير المحقّل على دعامة إلكترونية في إثبات عقد الشغل أو بند من بنوده، في انتظار اعتماد التصديق الإلكتروني من لدن الإدارة المغربية، حتى يرتب نفس آثار الأشكال الجديدة للتعاقد.

وإذا نصّ عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة²، فالإجراءات الشكلية المتعلقة بطريقة تنفيذه يمكن تحقيقها بطريقة مرقمنة، تضمن تسليم وصل إلكتروني للأجير من طرف مشغله، كما يمكن لهذا الأخير أن يمسك السجل

¹ - تأكيدا لما جاء في الفصل 2.1 من ظل ع الذي نصّ على أنه: "عندما تشترط الكتابة لصحة تصرف قانوني، يمكن إعدادها وحفظها بشكل إلكتروني وفق الشروط المنصوص عليها في الفصلين 1-417 و 2-417 أدناه".

² - تطبق على هذه الكفالة أحكام المواد 26 و 27 و 28 و 29 و 30 من مدونة الشغل.

المتعلق بهاته الكفالات بطريقة إلكترونية. نفس الأثر ينسحب على شكلية إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتدبير، وكذا تسلم شهادة الإيداع المتعلقة بما.

كذلك الأمر عندما تحقيق التزام المشغل بتسليم الأجير شهادة شغل¹، عند انتهاء عقد الشغل، تحدى طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

تمنح الرقمنة آفاقا رحبة لتحقيق الشكليات الاجتماعية، من خلال إخراج هذه الأخيرة وتحريرها من ريق المسطرة الورقية، لصالح أخرى لا مادية، تميل أكثر إلى استغلال الفرص اللامتناهية لاعتماد الوسائط الحديثة للاتصال والمعلومات بما يضمن انسيابية أكثر تحتاجها المقاولات عند انطلاقها. والحديث هذه المرة يعني مسطرة فتح المقاولات حيث يمكن اعتماد التصريح الإلكتروني بفتح المقاولات أو المؤسسة أو الورش، وتقديمه في صيغة إلكترونية إلى العون المكلف بالشغل، وهي الإمكانية الرقمية التي لا مانع في تمديدها إلى الحالات الأخرى التي يلزم فيها المشرع اعتماد تصريح مماثل².

تتحقق الشكليات الاجتماعية أيضا بخصوص إخراج النظام الداخلي للمقاولات أو المؤسسة، وهو المقتضى الذي يعني المشغل الذي يشغل احتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، حيث يمكن في الصدد وضع نظام داخلي بطريقة إلكترونية في حالة ما إذا كانت البنية اللوجيستكية والتقنية للمقاولات تسمح بإيواء هذا النظام الداخلي بطريقة معلوماتية مع ضمان ولوج كافة الأجراء إليه، ولا يحدها في ذلك إلى ما تعلق بضمان الطابع العمومي للولوج إلى هذا النظام الداخلي وأيضا مستوى معرفة الأجير وإلمامه بأمر الممارسات التقنية³.

هذه الصيغة الجديدة في تحقيق الشكليات الاجتماعية التي استلزمها المشرع لحكمة خاصة تقتضيها طبيعة المادة المقننة، كما هو الأمر في العديد من القوانين التي تؤثت المشهد التشريعي المغربي، قد تبدو للوهلة الأولى في غير مصلحة الأجير لعدة اعتبارات. لكن حقيقة التغيير الذي تمنحه رقمنة إجراءات هذه الرابطة القانونية بين المشغل والأجير تجعل من الحكم الأول ظاهريا، وبقليل من الإمعان وكثير من بعد النظر سيتضح أن المستفيد الأول والأخير هو الأجير.

1 - تقضي المادة 72 من مدونة الشغل على أنه: "يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام".

2 - وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 136 من مدونة الشغل. ويركي هذا الطرح التوجه الجديد الذي تبناه المشرع المغربي من خلال القانون رقم 88.17 القاضي بإحداث المقاولات بطريقة إلكترونية ومواكبتها، الجريدة الرسمية عدد 6745 - بتاريخ 14 جمادى الأولى 1440 (21 يناير) 2019 ، ص 140.

3 - وهذين الشرطين سبق وأن تطرقنا إليهما بتفصيل في المحور الأول من هذه الدراسة، من زاوية تغير التركيبة المادية للمقاولات عبر توفر غالبيتها على التجهيزات الضرورية للاستفادة من إمكانيات الهائلة التي أصبح يمنحها ربط المقاولات بالانترنت ووسائط الاتصال الحديثة، وكذا من زاوية التغير الذي شمل التركيبة التقليدية للعمالة عبر انسحاب المهن التقنية أو التي تتطلب على الأقل مستوى أدنى من المهارة والقدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

الفقرة الثالثة: على مستوى إنجاز العديد من المساطر الاجتماعية

يمتد أثر الرقمنة على الصيغ الجديدة للمساطر الاجتماعية، ويشمل مسألة تحقيق بعض الإجراءات المنصوص عليها في مدونة الشغل من ذلك القيام بالتفاوض الجماعي، حيث تظهر الإمكانية الكبيرة والإيجابية لاستثمار الفرضيات الزمانية والمكانية التي تتيحها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تسهيل "المفاوضة الجماعية"¹، من لحظة الدعوة إليها إلى إعلان موضعها والنقاط المقترح التفاوض بشأنها، إلى إنجاز اللقاءات والاجتماعات بين الهيئات المعنية، مروراً بالتصديق والنشر.

كذلك على مستوى كذلك على مستوى إنجاز محاضر الصلح التي يحررها مفتش الشغل، حيث يمكن لهذا الأخير أن ينجز في شأن هذه المحاولات محضر محرراً بطريقة إلكترونية يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطوف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه².

كما يمكن بنفس المناسبة، اعتماد حلول رقمية في تدبير بعض المنسبات التي تتولد عن نشأة العلاقة التبعية بين الأجير والمشغل بما فيها انتخاب الغير للقيام بمهام تمثيلية، وتظهر الصورة واضحة أثناء الحديث عن انتخاب بعض الأجهزة داخل المقابلة حيث لا مانع في الركون نحو اعتماد تكنولوجيا التواصل والمعلومات بمناسبة انتخاب مندوبي الأجراء³، بما يشمل إمكانية رقمنة مسطرة الترشيح، وإعداد لوائح المترشحين، وإعلانها، والقيام بالعمليات الانتخابية، وإجراء عملية التصويت وفرز النتائج وإعلانها، وتلقي الطعون، وكذا الأمر حالة استلزام إجراء انتخابات جزئية.

يستمر انسحاب الرقمنة على عقود الشغل، في حالات تسوية النزاعات الجماعية من خلال أعمال آليتي التصالح أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص⁴. وهنا يمتد الأثر بإيجابية على مصالح الأجير، ويساهم بقوة في الحفاظ على روح التشريع الاجتماعي كونه يمثل حداً قانونياً أدنى للامتيازات الممنوحة للأجير، ومنه تنهض الفرص الهائلة لرقمنة إجراءات الطرق بديلة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية من خلال إمكانية اعتماد تبادل المذكرات بطريقة مرقمنة، والاستماع إلى الأطراف وتدبير الجلسات عبر تقنية التناظر السمعي البصري، وإنجاز التبليغات، وعموماً أتمتة المسطرة بما يحقق السرعة والفاعلية والتقليل من النفقات بالنسبة

1 - "المفاوضة الجماعية" هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى.

2 - الفقرة الأخيرة من المادة 532 من مدونة الشغل.

3 - خاصة المواد 440 إلى 454 من مدونة الشغل.

4 - المادة 582 من مدونة الشغل. وفي هذا إشارة إلى إمكانية اعتماد أنظمة التحكيم لدى بعض الهيئات الخاصة، أو اعتماد القانون المغربي في هذا الباب في صيغته الجديدة: قانون 95.17 المتعلق بالتحكيم والوساطة الاتفاقية والذي تضمن أكثر من إشارة نحو رقمنة هذه الوسائل البديلة لفض المنازعات، الجريدة الرسمية عدد 7099، بتاريخ 13 ذو القعدة 1443 (13 يونيو 2022)، ص 3579.

لأطراف النزاع الاجتماعي، ومن جهة خاصة نحو تحقيق أسرع حماية للأجراء فيما يخصّ الدفاع عن مصالحهم الجماعية أو المهنية.

إنّ الإمكانية المتحدثة بشأنها في الفقرتين السابقتين، لا تمثلان بالتأكيد المظهر المتطور للرقمنة، بقدر ما هي إسقاط لأفكار عاصرت الجيل الثالث للثورة الصناعية، وفيه نتحدث عن المخرجات القانونية لانعكاس انتشار رقمنة المساطر ونهاية الاعتماد على التعاصر المادي الأطراف.

خاتمة

إذا كان فتح الموضوع على أسئلة استشرافية، هو في نظرنا من الأخطاء الشائعة عند صياغة الخاتمة، فهذا الإيمان بمنهجية الشكل في تحرير البحث العلمي ربما زعمته منجزات الدراسة.

في الحقيقة، يصعب إجراء حصر لمعطيات هاته الدراسة، مادام أن محورها هو متغير لا يزال في طور العطاء، وبالتالي لن تكون الخاتمة في شكل استنتاجات، بقدر ما هي مزيد من الانفتاح على معطى "الرقمنة" وأثره البالغ في تحوّل عقد الشغل على الأمدين المتوسط والبعيد.

إنّ مهمة حصر تأثير التكنولوجيا الرقمية على عالم الشغل لن تكون ناجحة، إلا إذا تمّك من خلال استحضار فهم متكامل للتغيرات الهيكلية الأكثر عمقا التي مسّت المقاومة خلال العقود الأخيرة.

فقياس أثر معامال الرقمنة على روابط الشغل الفردية، يتم في اتصال مع ملاحظة استمرار نمو العمالة من الدرجة الثالثة، وتغير هيكل الوظائف بنمو الوظائف من الفئة الفنية والمهن الوسيطة وما إلى ذلك، وكذا التغيرات المتعلقة بالخصائص الاجتماعية لأداء الشغل (الفردية وزيادة دوائر العضوية في المقاولات الجديدة وتفكك مجموعات العمل). ناهيك عن تغيرات ذات طبيعة زمنية (منها الشعور بتسارع الوقت، وارتفاع معدل وتيرة الشغل والاتصالات وزيادة عدد المنظمات) والتطورات المكانية (انتشار أماكن الشغل المؤقتة والمتفاوتة).

كما أصبح الارتفاع الهائل في التكنولوجيا الرقمية في المقاولات بمثابة المحرك لثورة صناعية جديدة تعمل على تفسير كافة النماذج الاقتصادية وانتشار موجات الصدمة إلى عالم الشغل، حيث يتضح تأثير الشغل بالمجال الرقمي أو تأثير التكنولوجيا الرقمية على أنشطة العمل، والعلاقات بين المشغلين والأجراء. وهذا من شأنه أن يركز على المواجهة بين "الأهداف التنظيمية الجديدة" للمقاولة التي كثيرا ما تغذيها التكنولوجيا الرقمية من جهة، وبين العقائق على الأرض من جهة أخرى. والأمر الأكثر بروزا هو أن مسألة امتلاك الأجير للتكنولوجيا الرقمية ومقاومة العمل الكلاسيكي في مواجهة التكنولوجيا الرقمية، هي مسألة تتعلق بدعم نشر الأدوات الرقمية على المستوى التنظيمي للمقاولة أو المؤسسة.