

مستقبل عالم العمل ما بعد جائحة كورونا - العمل بالمنصات الرقمية نموذجاً-

The future of the world of work beyond the corona pandemic - Digital labour platforms as a model -

كوثر الزوهيري¹

¹ جامعة محمد الخامس بالرباط-المغرب kawtar.zouhiri2018@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/17 تاريخ القبول: 2022/05/23 تاريخ النشر: 2022/06/27

Doi: 10.21608/SKJE.2022.246440

مستخلص البحث

إن ما نشهده اليوم من تطورات تكنولوجية وما تعرفه وسائل الاتصال من تقدم متسارع وبالأخص في ميدان الشغل ساهم في تغيير طبيعة العمل، لم تعد الصورة النمطية للعمل الدائم بدوام كامل مع ساعات عمل ثابتة ومع نفس المشغل، محط اقبال سواء من طرف الباحث عن عمل أو من لدن المقاول. فلم يعد الشغل بمفاهيمه التقليدية قادراً على استيعاب التحولات الطارئة في ميدان الشغل، خاصة مع ما عرفته جائحة كورونا من حاجة إلى إيجاد بدائل تتناسب مع ما فرضته الوضعية الوبائية الشيء الذي عجل بالانتقال للاقتصاد الرقمي.

فالعمل بالمنصات الرقمية يسمح للعاملين بالقيام بالعديد من الأعمال، سواء تلك القائمة على الويب التي تعمل على الاستعانة بمصادر خارجية في العمل، من خلال مكاملة مفتوحة إلى عمال متفرقون جغرافياً، وتشمل الترجمة وتطوير المواقع وتسمى بذلك منصات إلكترونية قائمة على الويب، أو أعمال تؤدي بناء على الموقع التي تعمل على تخصيص العمل للأفراد في منطقة جغرافية واحدة ومحددة وتشمل خدمات سيارة الأجرة على سبيل المثال ويطلق عليها المنصات القائمة على الموقع.

فمنصات العمل الرقمية توفر للعمال فرصة للعمل من أي مكان، وفي أي وقت، وفي نوع الشغل الذي يناسبهم. غير أن هذا النمط الجديد من العمل ورغم المرونة التي تميزه، يجب بين طياته عدة مخاطر.

الكلمات المفتاحية : مستقبل العمل ما بعد جائحة كورونا- العمل بالمنصات الرقمية- الاقتصاد الرقمي- الأنماط الجديدة للعمل.

Abstract:

The technological developments we know today and the accelerated progress of communication, particularly in the field of employment, have contributed to the change of the nature of the work, The stereotype of full-time permanent work with fixed working hours and with the same operator, is no longer the same. The Iqbal station is used both by the job seeker and by the contractor. The job with its traditional concepts can no longer absorb the emergency shifts in the field of employment, and the work of the United Nations system is not a major factor in the area of employment. Especially with the corona pandemic that needed alternatives to what the epidemiological situation had imposed, which had accelerated the transition to the digital economy.

So doing digital platforms allows workers to do a lot of work, Whether the web-based that works for outsourcing, By an open call to geographically dispersed workers, It includes translation and site development called online web-based platforms, Or work done on the site that devotes work to individuals in a single and specific geographical area, for example, taxi services and are called location-based platforms.

Working on digital labor platforms allows workers to work from anywhere, anytime, And in the kind of job they fit. However, this new pattern of work and despite the flexibility that characterizes it has a lot of risks.

Keywords: The future of the world of work beyond the corona pandemic- digital labor platforms- digital economic- a new type of employment.

مقدمة:

عرف العالم منذ منتصف القرن الثامن عشر ثورة صناعية، أثرت بشكل كبير على وسائل أداء العمل، حيث تم الاستغناء النسبي عن الجهد البشري وتعويضه بالآلة (فاطمة حداد، ٢٠١٩، ص ١٤١) الشيء الذي أثر بشكل إيجابي على قواعد قانون الشغل، من خلال تنظيم الحقوق الأساسية في عالم الشغل.

أما ما نعرفه اليوم من تطور تكنولوجي وما تعرفه وسائل الاتصال من تقدم متسارع، وبالأخص في ميدان الشغل، فقد ساهم في تغيير طبيعة العمل بحيث لم تعد الصورة النمطية للعمل الدائم بدوام كامل مع ساعات عمل ثابتة ومع نفس المشغل،

محط اقبال سواء من طرف الباحث عن عمل أو من لدن المقاول. إذ ظهرت مجموعة من الأنماط الجديدة ساعدت على التكيف مع الوقائع الاقتصادية، الذي أضحي ضرورة ملحة وحتمية، للرفع من قدرة التنافسية للمقاوله وتطوير أداؤها الإنتاجي (مليكة العراسي، ٢٠١٦، ص ٥)، بل أصبح السبيل الوحيد لبقائها واستمراريتها في الأسواق الاقتصادية خاصة بعد ما عرفه العالم من أزمة صحية التي أرخت بضلالها على جل النواحي.

فقد أصبح كسب الرهانات التي يعيشها النسيج الاقتصادي مرتبطاً إلى حد كبير باختيار أنماط جديدة للعمل تساعد في نفس الوقت على تلبية الحاجيات المتغيرة للمؤسسة وخلق فرص العمل بما يساعد على تحقيق أكثر معادلة بين مكونات سوق الشغل (محمد صالح الشطي، ٢٠٠٥، ص ٥٩).

وتعد المنصات الرقمية للعمل واحدة من بين هذه الأنماط التي عرفت انتشاراً واسعاً في الآونة الأخيرة. وهي تعمل كوسيط من خلال ربط الباحثين عن عمل بالمقاولات المحتاجة للعمال (Les plateformes de travail numériques et l'avenir du travail, organisation internationale au travail 2019)

وتنقسم هذه المنصات الرقمية إلى فئتين رئيسيتين: المنصات الإلكترونية القائمة على الويب تعمل على الاستعانة بمصادر خارجية في العمل من خلال مكالمات مفتوحة إلى عمال متفرقون جغرافياً، وتشمل الترجمة وتطوير المواقع. والمنصات الرقمية القائمة على الموقع التي تعمل على تخصيص العمل للأفراد في منطقة جغرافية واحدة ومحددة وتشمل خدمات سيارة الأجرة على سبيل المثال (World employment and social outlook ILO, 2021)

٢. مشكلة البحث

أن العمل على منصات العمل الرقمية يوفر للعمال فرصة للعمل من أي مكان، وفي أي وقت، وفي نوع الشغل الذي يناسبهم. غير أن هذا النمط الجديد من العمل ورغم المرونة التي تميزه، يجب بين طياته عدة مخاطر تبدأ أساساً من تكيف طبيعة العقد التي تجمع بين الأجير والمنصة الرقمية وما يترتب عن ذلك من تبعات تهم أساساً جانب الحماية القانونية والحماية الاجتماعية.

ومن شأن التداعيات التي خلفتها كورونا أن ترخي بضلالها على علاقات العمل ومستقبل عالم الشغل بصفة عامة، من خلال الإحساس بأهمية الحماية الاجتماعية

للعمال، والعمل على توسيعها لتشمل كل فئات الأجراء، فالنهج الذي كان يسير عليه العالم تغيير بفضل جائحة كورونا.

من خلال هذا السياق ينبع إشكال هذا البحث حول ما مدى تأثر مستقبل العمل بجائحة كورونا دراسة في التأثير على العمل بمنصات الرقمية؟ من هذا الاشكال تتفرع عنه إشكالات فرعية تهم أساسا مستقبل الحماية القانونية لأجراء المنصات الرقمية في ظل المتغيرات التي يعرفها عالم الشغل والتغيرات التي يعرفها العالم إثر جائحة كورونا؟

⇒ ما التكييف القانوني والقضائي لأجراء المنصات الرقمية؟

⇒ مدى فعالية أنظمة الحماية الاجتماعية المطبقة على عمال المنصات الرقمية في مواجهة أزمة كورونا؟

ومعالجة هذه الإشكالات ستتم معالجته وفق قسمين أساسين يشمل القسم الأول: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل والذي سيتم التطرق من خلاله إلى التحولات التي تطرأ على عالم العمل وستقبل هذه التحولات علاقة بالتأثيرات التي أحدثتها جائحة كورونا.

بينما سنعمل في القسم الثاني على التنظيم القانوني لأجراء المنصات الرقمية الذي سنتطرق من خلاله إلى التكييف القانوني لعمال المنصات الرقمية وحقيقة طبيعة عقدهم هل يخضع للعمل المأجور أم أن الأمر يتعلق بالعمل المستقل؟ كما سيتم التطرق إلى إحداث نظام ثالث يجمع ما بين مزايا العمل المستقل والعمل المأجور. لنعرج الحدث على الحماية الاجتماعية المطلوبة لهذا النوع من العمال خاصة ما فرضته الجائحة من إعادة ترتيب لأوراق الأولويات والانكباب على مستقبل عمل يشكل الانسان ماهيته.

٣. أهمية البحث:

لا شك أن موضوع العمل بالمنصات الرقمية يكتسي أهمية بالغة متعددة الجوانب، ولا تقتصر فقط على الأهمية النظرية وعلمية وإنما يكتسي أيضا أهمية اقتصادية واجتماعية؛ فبالنسبة للأهمية النظرية للموضوع تتجلى فيما أحدثته استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مجال العمل من آثار على مستوى علاقات الشغل، فاعتماد الرقمنة سواء في قطاع الإنتاج أو قطاع الخدمات ترتب عليه بالإضافة

إلى إسباغ أشكال جديدة على الشغل، اضطرابات في العلاقات المهنية وعلاقات الشغل، الشيء الذي أبان عن قصور المقتضيات القانونية الشغلية. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الخطوة العلمية لإعطاء صورة عن مدى تأثير استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على علاقات الشغل وكيف أنها زعزعت العديد من المفاهيم.

وتكمن الأهمية الاقتصادية للموضوع، في كون تطور وازدهار النشاط الاقتصادي لأي دولة مرتبط بمدى قوة واستقرار المقاول، ومثانة أسسها، باعتبارها نواة الاقتصاد والمقاوله لكي تقوم بالأدوار المنوطة بها، لا بد من توفرها على نوع من المرونة تمكنها من التحكم في مواردها البشرية بما يجعلها تتكيف مع متطلبات السوق، ولا شك أن العمل بالمنصات الرقمية من شأنه تحقيق مبتغى والاستجابة لحاجيات المقاوله، بحيث ستشكل عاملاً للتنافسية هذه الأخيرة.

٤. أهداف البحث:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى تسليط الضوء على نمط جديد من الشغل وهو ما يصطلح عليه بالعمل بالمنصات الرقمية، من خلال التعريف به، وإثارة الإشكاليات العلمية التي يعرفها هذا النمط من الشغل، وخاصة قدرة قانون الشغل الحالي على استيعاب متغيرات هذا النمط من الشغل؟

- التعرف على التأثير الذي عرفه عالم العمل إثر جائحة كورونا من خلال دراسة نموذج العمل بالمنصات الرقمية.
- التعرف على تأثير التحول الرقمي في تغيير المفاهيم التقليدية لقانون الشغل.
- التعرف على دور الاجتهاد القضائي في التصدي للقصور التشريعي الذي يعرف العمل بالمنصات الرقمية.
- التعرف على أوجه استيعاب الحماية الاجتماعية للمخاطر التي تصيب أجراء المنصات الرقمية.

٥. مصطلحات الدراسة

☒ العمل التابع:

هو الذي يؤديه المدين به، ويدعى الأجير تحت مراقبة وتوجيه وإشراف من يؤدي لحسابه ويدعى المشغل مقابل أجر، والعمل التابع هو حده الذي يكون موضوعاً

ومحلا لقانون الشغل، وتنطبق عليه قواعده، ويؤطر العلاقة التي تربط الدائن بالمدين بهذا العمل التابع. أما ما دونه من أوجه النشاط الإنساني المستقل، والذي لا يخضع فيه المدين لأي إشراف أو رقابة أو توجيه لا يدخل في نطاق قانون الشغل (أشرف جنوي، ٢٠١٨، ص ٨).

☒ العمل المستقل:

هو ذلك العمل الذي يؤديه المدين الملزم به في إطار نوع من الاستقلال، بعيدا عن الرقابة أو توجيه أو إشراف الدائن به. فحسب منظمة العمل الدولية هؤلاء العمال يخلقون العمل لأنفسهم وللآخرين ومن بينهم الأجراء النظاميين والعرضيين وأفراد الأسرة المشتغلين دون أجر والتلاميذ الصناعيين.

☒ العمل بالمنصات الرقمية:

هي جزء من الاقتصاد الرقمي، تسمح للأفراد أو عملاء القطاع الأعمال بالاضطلاع بالعديد من الأنشطة والاعمال المستندة إليهم من بينها ترتيب رحلات أو طلب الطعام أو العثور على أخصائيين مستقلين لتطوير المواقع الالكترونية أو لترجمة الوثائق، وهي تعمل من خلال ربط قطاعات الأعمال والعملاء بالعمال.

☒ جائحة كورونا:

ينتهي فيروس كورونا إلى سلالة واسعة من الفيروسات التي تسبب المرض للحيوان والانسان وتظهر الاعراض في شكل أمراض نفسية، تصيب البشر بنزلات البرد الشائعة تم إلى الأشد حدة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (مجرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس). وكذلك فيروس كورونا المكتشف مؤخرا كوفيد ١٩، وهو مرض معد يسببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا. ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهانا الصينية في ديسمبر ٢٠١٩ تم انتقال منها إلى باقي البلاد وتسبب انتشاره على نطاق واسع عالميا أن أصبح جائحة حسب ما أعلنته الصحة العالمية (منظمة الصحة العالمية [.https://www.who.int/ar](https://www.who.int/ar)).

٦. دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل

أدى التحول إلى الاقتصاد الرقمي إحداث تأثير على عالم الشغل فلم يعد للمفاهيم التقليدية مكان في قانون العمل هذا ما يدفعنا إلى الحديث عن التغيرات الطارئة في

عالم الشغل في (١.٢)، على أن نخرج في (٢.٢) عن التكييف القانوني والقضائي لعمال المنصات الرقمية.

١.٦ التغييرات الطارئة على عالم العمل

أصبحت التعاملات الالكترونية واقعا ملموسا في الوقت الحالي ولا شك أن وجود مثل هذه التعاملات والعمل الموسع بها في المستقبل قد يكون له تأثيرات مختلفة (١.١.٢) خاصة مع التطورات في الوضع العالمي وفي ظل جائحة كورونا التي كان لها الدور في تسريع وثيرة التحول إلى الاقتصاد الرقمي (٢.١.٢).

١.١.٦ تأثير تغييرات عالم العمل على مستقبل العمل التابع

أدى بروز الاقتصاد الرقمي إلى تحول عالم العمل باعتباره اقتصاد يرتكز على التفاعل والتكامل والتنسيق المستمر بين تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات من جهة، والاقتصاد القطاعي الوطني والدولي من جهة أخرى، بما يحقق الشفافية والفورية والاتاحة لجميع المؤشرات الاقتصادية المساندة لجميع القرارات الاقتصادية والتجارية والمالية في الدول خلال مدة ما (منيرة الفاتح آدم الهادي، 2019، ص ١٩).

كما عرف العالم الرقمي تحولا في النماذج الاقتصادية للدول والمؤسسات وتغير في سلسلة القيم الاقتصادية التقليدية، ومن أبرز أشكال هذا التحول نجد الاستثمار في التكنولوجيا بمختلف أصنافها بداية بالبنية التحتية التكنولوجية مروراً بصناعة المنتجات التكنولوجية ووصولاً إلى عرض الخدمات الالكترونية المبتكرة، عبر المنصات الرقمية التي تستخدم لوصف مجموعة واسعة من الأنظمة التقنية، والجهات الاقتصادية الفاعلة من وسائل التواصل الاجتماعي إلى أنظمة التشغيل بما في ذلك متاجر التطبيقات والأسواق.

بحيث أصبحت تشكل التقنيات الجديدة على المستوى الجزائي قطيعة مع الممارسات التقليدية، حيث تبنى القيمة الاقتصادية للخدمات عبر المنصات الرقمية في التجربة التي تقدمها للمستخدم، كما تظهر قدرتها على هيكلة نشاط الأشخاص وتحويل أسواق العمل والأنشطة التي ينظمونها في حدود العمل المأجور وتكاليف المعاملات التي تحل محل حدود المؤسسات.

إذا أن التحول الرقمي يحدث تغيير في بنية الشركات، ويتعلق باستخدام التكنولوجيا وتسهيلات الوسيط الرقمي لتعديل العمليات الداخلية والخارجية، وتحسين

خبرة العميل ولا يقتصر هذا التحول على الشركات التي تباع منتجات رقمية أو تركز على الانترنت والتكنولوجيا بل تؤثر على جميع المجالات والأقسام بدءاً من المؤسسات الأكثر تقليدية من مجالات الصحة والتعليم، وصولاً إلى الأعمال التجارية التي تعمل على إعداد وإنتاج البرمجيات والتطبيقات (قاسم علي الحاج، إسهامات الاتحاد الإفريقي في عملية التحول الرقمي في إفريقيا قراءة في مشروع استراتيجية التحول الرقمي لأفريقيا ٢٠٢٠-٢٠٣٠).

كما خلق استخدامات المنصات الرقمية أثارا وانعكاسات هامة على المستوى الكلي لاقتصاديات الدول، من حيث معدلات النمو والتنمية، معدلات البطالة، فرص العمل، وغيرها من المتغيرات الاقتصادية الأخرى، فوفقاً لأحدث تقرير لمنظمة العمل الدولية لسنة ٢٠٢١ فإن العمل عبر المنصات الرقمية ازداد خمس أضعاف خلال العقد الماضي. فمستقبل العمل اليوم بعيد كل البعد عن الأشكال التقليدية ذات نمط الشغل بدوام كامل وعقد العمل غير محدد المدة والتي تفرض ضرورة التواجد المادي للعامل داخل المقولة للقيام بالأعمال المنوطة به.

فالاعتماد على المنصات الرقمية في الإنتاج يساهم في خفض التكاليف وتحسين كفاءة وإنتاجية العمالة في جميع قطاعات الاقتصاد تقريباً، إلا أنه مع ذلك وضع الشركات في سوق الاقتصاد الرقمي أصبح أكثر تعقيداً وزادت كلاً من المخاطر ومستوى عدم اليقين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وذلك يعود إلى حدوث التغيرات الديناميكية على المستوى التكنولوجي والمنافسة المتزايدة وتأثير الدول على الاقتصاد.

كما وان التغيرات التكنولوجية المتأصلة في الاقتصاد الرقمي تصنع قواعد سوقية جديدة لممارسة الأعمال التجارية للمنتجين والمشتريين على حد سواء لأنه في البنية الاقتصادية الرقمية تحتاج الشركات إلى البحث باستمرار عن استراتيجيات تنافسية جديدة وزيادة فعالية المنافسة، لذلك ومن أجل البقاء والتطوير في البيئة الجديدة يجب على الشركات زيادة فعالية المنافسة، لذلك ومن أجل البقاء والتطوير في البيئة الجديدة يجب على الشركات زيادة كفاءتها في مجال تكنولوجيا المعلومات الرقمية واستيعاب ماهية الاقتصاد الرقمي (ميثاق بيات الأضيفي، دور الاقتصاد الرقمي بإدارة لعلاقات اقتصادية الحديثة).

كما تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي تتيح العمل من أي مكان وفي أي وقت، طمس الخط الفاصل بين وقت العمل والوقت الخاص ويمكن أن تسهم في تمديد ساعات العمل. الشيء الذي يجب على يتم أخذه بعين الاعتبار والمحافظة على حق قطع الاتصال للعامل (منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً 2021).

٢.١.٦ التحول الرقمي لعالم العمل في ظل جائحة كورونا

يمكن للتكنولوجيا أن تحرر العمال من العمل الشاق، ومن الاخطار وتخفف الاجتهاد المتصل بالعمل والإصابات المحتملة، غير أنه يمكن للعمليات القائمة على التكنولوجيا أن تجعل العامل غير ضروري مما يؤدي في نهاية المطاف إلى استبعاد العمال وتحجيم نموهم.

كما يمكن للتكنولوجيا أن تقلل من سيطرة العمال واستقلاليتهم، فضلاً عن ثراء محتوى العمل مما يؤدي إلى احتمال فقدان المهارات وتراجع رضا العمال. ويعتقد تحقيق إمكانية التكنولوجيا في مستقبل العمل على الخيارات الأساسية بشأن تصميم العمل وقدرته على اتباع نهج يضل بموجبه التكنولوجيا تحت إشراف الانسان، بحث يتضمن أن يتخذ البشر وليس التطبيقات الرقمية القرارات النهائية التي تؤثر في العمل (منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً 2021).

لقد ظهرت العديد من الفرص في مجال الاقتصاد الرقمي، وعكست أهمية التحول الرقمي في نجاح المقاولات وتعزيزها ورفع كفاءة الموارد العامة وتحسين الخدمات وتعزيز النمو الاقتصادي المتمثل في زيادة الاستثمار في تقنية المعلومات من أجل خفض التكاليف وزيادة الإيرادات. حيث جاءت جائحة كورونا وألزمت نحو مليار شخص حول العالم بالبقاء في منازلهم واللجوء إلى الخدمات الرقمية والتأقلم مع التكنولوجيا للتكيف مع الظروف الاستثنائية السائدة. ولقد كانت هذه فرصة للأفراد والمجتمعات إعادة النظر في أمور الحياة الاجتماعية والمهنية والاقتصادية، وبالفعل فقد ظهر تغير واضح في نمط حياة المستهلكين وعاداتهم الشرائية تماشياً مع الإجراءات الوقائية من انتشار الفيروس. كما حرصت الحكومات على تعزيز الوعي المعرفي بالثقافة الرقمية، فعلى ضوء ذلك برز دور قطاعات حيوية في قيادة التحول الرقمي لتتيح استمرارية المقاولات وتوفير الخدمات (حفيفة سليمان البراشدية، 2021، ص ٥).

فقد عملت مجموعة من المقاولات على رقمنة طرق اشتغالها بشكل يتماشى والأوضاع التي عرفها العالم مع جائحة كورونا، فهذه الجائحة عجلت ببروز التحديات التي كان سيعرفها عالم الشغل، فالعمل عن بعد كمظهر جديد لجأت إليه المقاولات في هذه الجائحة كان موجودا من قبل لكن الأهمية والأولوية التي أصبح يحظى بها مع جائحة كورونا جعلت مجموعة من الدول تهتم إلى تنظيم العمل عن بعد، استجابة للتحديات والحاجة التي عرفتها المقاولات.

ومن بين الأعمال التي ظهرت بشكل ملفت مع الجائحة هم أعمال المنصات الرقمية خصوصا عمال المنصات الرقمية القائمة على الموقع، فحسب تقرير منظمة العمل الدولية حول عمال المنصات الرقمية، أظهر مرصد العمل الإلكتروني، الذي يتتبع العرض والطلب على اليد العاملة على منصات رئيسية إلكترونية قائمة على الويب، منذ عام ٢٠١٧ حدوث زيادة في مستوى عرض العمل المستقل والعمل الدقيق والطلب عليهما على السواء ومنذ انتشار كوفيد-١٩- ازداد مستوى عرض اليد العاملة على المنصات زيادة كبيرة، في حين انخفض مستوى الطلب على العمل وتحول نحو المهام المتعلقة غالبا بتطوير برامج الحواسيب والتكنولوجيا. مما يزيد المنافسة في صفوف العمال لإنجاز المهام وينعكس سلبا على سعر المهام (منظمة العمل الدولية، لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل (٢٠٢١).

وتقترن الفرص التي تتيحها المنصات ببعض التحديات، وبالنسبة للعمال فإن هذه التحديات تتعلق تحديدا بانتظام العمل والدخل وظروف العمل والحماية الاجتماعية واستخدام المهارات والحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. والعديد من هذه التحديات الماثلة أمام العاملين ضمن أشكال العمل غير النمطية وغير المعتادة واضحة تماما وتأثر تأثيرا متزايدا في العاملين في المنصات الرقمية، الذين يشكلون قوى عاملة سريعة النمو.

وتكشف آثار جائحة كورونا عن أوجه المخاطر وانعدام المساواة في صفوف العمال، خصوصا أولئك الذين يعملون في المنصات القائمة على الموقع. على اعتباران، منصات العمل الرقمية تستخدم خوارزميات للتوفيق بين المهام أو الزبناء والعمال، وهو ما أدى إلى إحداث تحول في العملية التقليدية لإدارة الموارد البشرية التي عادة ما كانت

تنطوي على تفاعلات بشرية. في حين يستند خيار التوظيف الذي تعتمده ممارسات الموارد البشرية التقليدية إلى حد كبير إلى مستويات التحصيل التعليمي والخبرة، أما بالنسبة للعمل بالمنصات الرقمية فكثيرا ما تحدد المطابقة الخوارزمية من خلال المؤشرات من قبيل معدلات الرضا وانطباعات العملاء أو الزبائن ومعدلات رفض العمل أو قبوله والملف الشخصي للعامل. وقد تراعي عملية المطالبة هذه أيضا، على المنصات الإلكترونية القائمة على الويب، خطط اشتراك العامل، وتنطوي هذه الممارسة على خطر إقصاء بعض العمال من فرص الحصول على عمل، لاسيما أولئك المنحدرين من البلدان النامية والأشخاص ذو المداخل المنخفضة (OIT, emploi et question sociale dans le monde, le rôle des plateformes numériques dans la transformation du mode du travail 2021)

وإذا كان للاقتصاد المبني على منصات العمل الرقمية يشكل تحدي للعمال المشتغلون ضمنه، فإنه يشكل أيضا خطرا تنافسيا على المقاولات التقليدية، فبعض المنصات قد هيمنة على السوق (مثل AMAZON في مجال البيع بالتقسيم في الويب و UBER في مجال نقل الأشخاص)، فرض هذا التطور تحديات على المقاولات الصغيرة، وعمقت من الصعوبات التي تواجهها في قدرتها على الترويج لمنتجاتها.

٧. ضبابية تصنيف عمال المنصات الرقمية: هل هم حقا أجراء؟

إن ضبابية العلاقة بين طرفي الإنتاج أصبح يطرح تساؤلا بخصوص اعتبار عمال المنصات الرقمية عاملين مستقلون تابعين اقتصاديا (١.٢.٢) أم أن الأمر يتعلق بعمال مستقلين (٢.٢.٢).

١٠.٧ الأجراء العمال المستقلون التابعين اقتصاديا

في أغلب الأنظمة القانونية حول العالم هناك تقسيم ثنائي بين العمل المأجور والعمل المستقل ويعتبر العمل المأجور المعيار والمرجع الرئيسي لقوانين الشغل، ومع ذلك، فقد عرفت العقود الأخيرة تطور حالات لبس وغموض في حقيقة وجود العلاقة الشغلية من عدمها، وبالتالي الحرمان من الحماية القانونية التي ينص عليها قانون الشغل، (وزارة الشغل والادماج المهني، 2020، ص ٦).

و من هنا يمكن تمييز بين نوعين من الحالات: أولا علاقات الشغل المقننة وتمثل في إعطاء صورة للعلاقة الشغلية مختلفة عن الواقع، وقد يشمل هذا النوع

إخفاء هوية المشغل عن طريق التشغيل من خلال طرف ثالث، أو التشغيل بموجب عقد مدني أو تجاري أو تعاوني، مع وجود تعليمات للقيام بالمهام بطريقة لا تتوافق مع وضعية العامل المستقل، وثانيا أشكال الاستخدام المقرونة بالتبعية الاقتصادية، حيث يتواجد الشخص في وضعية عامل مستقل من الناحية القانونية ولكنه غير مستقل من الناحية الاقتصادية، وبهذا تكون العلاقة التشغيلية غير واضحة المعالم. فيتم تقديم خدمات لبعض الشركات بموجب عقد يختلف عن عقد الشغل، فيكون العامل خارج قانون الشغل ونظام الضمان الاجتماعي.

فهذا النوع من الأجراء يفتقرون للحماية المنصوص عليها في القانون الاجتماعي، لاعتبارهم لا يصنفون كأجراء وإنما كعمال مستقلين إلا أن هذا الاستقلال بشكل صوري فقط لتبعيةهم الاقتصادية للمشغل.

كما أنهم لا يستفيدون من الامتيازات التي يحظى بها العمال المستقلين، فهم في منطقة رمادية ما بين العمل المأجور والعمل المستقل. هذا ما يبرر التسمية التي تطلق عليهم العمال شبه التابعين « les travailleurs para-subordonnés » فالحماية التي تمنح للأجير الطرف الضعيف في العلاقة التشغيلية، والضمانات المتاحة له على أساسها تغيب في العقد الذي يجمع بين العامل المستقل والمشغل الذي ياطر غالبا ضمن القانون المدني أو القانون التجاري (Adalberto Perullil, Travail économiquement dépendant) parasubordination: les aspects juridiques, sociales et économiques) ، فالعامل المستقل في هذه الحالة يفقد ضمانات صفة المأجور ولا يستفيد في المقابل من أي امتيازات تعزز صفته كعامل مستقل، خاصة أن العلاقة بين العمل والأجير يخضع لمحددات قانون السوق.

كما ظهرت فئة من العمال الصغار « les mécrotravailleur » لأنه في كثير من الأحيان، تحاول المنصات إغواء العمال الصغار من خلال وعدهم بالاستقلالية والمرونة من حيث حجم العمل ووقت ومكان العمل. وذلك، من خلال تصنيفهم على أنهم "مقدمو خدمات مستقلون"، فإنهم يحاولون تحرير أنفسهم من أي التزامات قانونية واجتماعية تجاههم، بما في ذلك القواعد المتعلقة بالحد الأدنى للأجور.

وفي دراسة أعدتها منظمة العمل الدولية حول قيمة الأجر الذي يحصل عليه هؤلاء العمال الصغار، تم الكشف أن نسبة كبيرة من العمال يتقاضون أقل من الحد

الأدنى للأجور المعمول به في بلدهم. Les (organisation internationale du travail, 2019).
plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent
dans le monde en ligne.

وذلك راجع لاعتبار أن العمال في هذه المنصات يضيعون وقت كبير في البحث عن عمل، ولا يتم احتسابه ضمن ساعات العمل، أي أن ساعات العمل المؤدى عليها تبقى هي محدد للأجر الذي سيتقاضاه الأجير، دون الأخذ بعين الاعتبار والوقت الذي يتم تعبئته من خلال الأنشطة غير مدفوعة الأجر (العثور على المهام، واكتساب المؤهلات والبحث عن المقاولين من خلال المنتديات عبر الإنترنت، التواصل مع مديري المدارس أو العملاء وصياغة الآراء والتنفيذ المهام غير المدفوعة أو المرفوضة أو التي لم يتم تسليمها في النهاية).

كما أن هناك من المنصات التي اعتمدت على نظام المكافأة وليس الأجر، فمثلاً منصة «prolific» التي تشغل للعاملين فيها على الإجابة على الاستبيانات، تعطي لهؤلاء الأجراء مكافأة وليس أجر، بحيث لا تقل عن ٦.٥ أمريكي للساعة (organisation internationale du travail, Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne, 2019, p53).

٢.٧ وضعية الأجراء المستقلين بالمنصات الرقمية

عرفت منظمة العمل الدولية من خلال التعريف الذي وضعه المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل بشأن العمل للحساب الخاص، الذي عقده منظمة العمل الدولية سنة ١٩٨٢، والذي يبرز بأن وحدة العمل للحساب الخاص ليست مرادفاً للمنشأة الصغيرة أو المشروع الذي يتخذ شكل شركة، فالعامل الحر أو العامل للحساب الخاص يخلق العمل بنفسه، ويتمتع بقدر كبير من الاستقلالية في ممارسة نشاط مهني، ويتحكم في وقت العمل، ومسؤول عن دائرة القرارات الاقتصادية التي يتخذها، ولا يمارس عملاً تابعاً، وما يتقاضاه لا يعتبر أجراً (محمد سعيد بناني، ٢٠١٩، ص ٢٨).

إلا أنه إذا كان هذا التعريف يعطي تعريفاً عن العمال المستقلين بحيث يصعب محاولة مغالطته مع الأجير، فإن العقد الذي يربط بين المنصة الرقمية والعامل لديها يصب تحديد ما إذا كانت هذه العلاقة، علاقة تبعية أم أن الأمر يتعلق بعامل مستقل.

مع ذلك يجب التمييز بين الحالة التي تكون فيها هذه المنصة تستعمل خدمات منتظمة لمبرمج مستقل، فإنه يجب التأكيد مما إذا كانت تتوفر فيه التزامات العامل المستقل المتمثلة في نظام اشتراكات المستقل *règlement des cotisations d'indépendant* والضرورية المهنية. وعلى العكس من ذلك فإن الشخص الذي لا يعمل لحسابه لا يمكنه أن يلتزم بإنجاز عمل كأجير مستقل وتقاضي أجر عن ذلك (عبد الكريم غالي، ١٩٩٥ ص 127)

المشروع المغربي من بين التشريعات التي عمد إلى احداث نظام خاص متعلق بنظام المقاول الذاتي بحيث اعتبرته المادة الأولى كل شخص ذاتي يزاوّل بصفة فردية نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو يقدم خدمات، ولا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المحصل عليه: ٥٠٠٠٠٠٠ درهم، إذا كان النشاط الذي يمارسه يندرج ضمن الأنشطة الصناعية أو التجارية أو الحرفية، و ٢٠٠٠٠٠٠ درهم، إذا كان نشاطه يندرج في إطار تقديم خدمات.

وبهذا يمكن القول أن العمال المستقلين الذين يحملون صفة مقاول ذاتي، يصعب مخالطتهم مع الأجراء في هذه الحالة، إلا أنه في بعض الأحيان ولو أن العامل المستقل تعامل بهذه الصفة يصعب تقرير ذلك إذا ما نظرنا إلى طبيعة المهام التي يحظى بها والتبعية السطحية التي يمكن أن تطغى على علاقة التبعية الخاصة به. وتجدر الإشارة أن أغلب العمال المستقلين الذين يتعاقدون مع المنصات الرقمية يكون مبرمجين يشتغلون على تحسين جودة المنصة الإلكترونية، وهم بذلك يتعاقدون كمقدمي خدمات ولا يرغبون أن يتم إعادة تكييف عقدهم من طرف القضاء ليصبحوا أجراء فهذا النوع من المهن يختارون الاستقلالية ويودون المحافظة عليها.

٨. عمال المنصات الرقمية ومفهوم الحماية

إن عمال المنصات الرقمية عادة ما يكونون في منطقة شك حول الطبيعة القانونية التي تنظم طبيعة شغلهم وأمام غياب تنظيم قانوني لهذا النوع من العمل، الشيء الذي جعل القضاء يجتهد من أجل تجاوز الفراغ التشريعي (1.3) على أن نعرّج الحديث في (2.3) على الحماية الاجتماعية التي يحظى بها عمال المنصات الرقمية وفعاليتها مع التغيرات التي عرفها العالم إثر جائحة كورونا.

١.٨ التكييف القضائي لعمال المنصات الرقمية: هل نتجه بالضرورة إلى إحداث نظام خاص؟

إن الفراغ التشريعي الذي يعتلي تنظيم المنصات الرقمية جعل القضاء يعمل على إعادة تكييف العلاقة بين المشغل وعامل المنصة الرقمية (1.1.3) إلا أنه يجب أن يتم إحداث نظام خاص بعمال المنصات الرقمية يحدد حقوقهم ويضمن لهم المرونة اللازمة في أداء شغلهم (2.1.3).

١.١.٨ موقف القضاء من خلال قضيتي « Uber » و « Take eat easy »

للمنصات الرقمية خصائص مزعجة فهي من جهة تترك الحرية لعاملين في استخدام خدمات الوساطة الخاصة بها ولا تفرض عليهم بالتالي الالتزام بالقيام بالعمل وهو جوهر العلاقة الشغلية التبعية، لكن من ناحية أخرى شدة العلاقة التعاقدية التي تجمع بين المنصات الرقمية والعاملين لحسابهم الخاص تثير الشكوك نحو إعادة تكييفها كعلاقة تبعية (Rapport de l'institut Montaigne, 2018, p28)

فالاتجاه القضائي هو أول من رسم حدود العلاقة بين العمل المأجور والعمل المستقل من خلال قرار لمحكمة النقض الفرنسية لسنة ١٩٥٤ الذي عرف عقد الشغل بأنه تكون علاقة شغل عندما يكون شخص ملتزم بالعمل لصالح شخص آخر ولتوجيهاته مقابل أجر (Cass. soc. 22 juillet 1954) إذن ما يميز العلاقة التبعية هي ثلاثة أركان أساسية: أولا القيام بالعمل، تانيا الأجر، وثالثا وأخيرا وجود علاقة تبعية للمشغل.

في ٢٨ نونبر ٢٠١٨، الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية (Cass. soc.) (28 novembre 2018, arrêt n° 1737) التي لم يسبق لها أن أخرجت قرار فيما يخص إجراء المنصات الرقمية. قضت بنقض قرار محكمة الاستئناف التي رفضت إعادة تكييف العلاقة بين المنصة الرقمية « take eat easy » وعمال التوصيل المشتغلون لديها كعلاقة تبعية.

وقد جاء في قرار محكمة النقض أن المنصة الرقمية مجهزة بنظام تحديد الموقع الجغرافي الذي يسمح لها بمراقبة عدد الكيلومترات المقطوعة من طرف عامل التوصيل، وأن الشركة لها سلطة معاقبته.

ويتضح من القرار السابق الذكر أن محكمة النقض الفرنسية سارت في اتجاه إعادة تكييف العلاقة التي تجمع ما بين المنصة الرقمية والعمال المشتغلون لديها لتعتبر عملهم بمثابة عمل مأجور مادامت المنصة تراقب عمل عمال التوصيل عن طريق نظام تحديد الموقع الجغرافي وتعاقبهم على أساسه.

في قضية أخرى أثارت جدل حقيقي وهي قضية « uber » Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 2 - Arrêt du 10 Janvier 2019, décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 juin 2018 par le Conseil de Prud'hommes de Paris (section commerce - RG n° 17 (Uber), 2019 التي أيدت من خلالها محكمة النقض الفرنسية قرار محكمة الاستئناف التي اعتبرت أن العلاقة التي تجمع بين المنصة الرقمية والعمال السائقين لديها علاقة تبعية وبالتالي يسري عليهم قانون الشغل باعتبارهم أجراء تابعين للمنصة الرقمية.

غير أن محكمة النقض لم تركز في تحليل قرارها على نفس الحجة المرتبطة بنظام تحديد الموقع الجغرافي كما جاء في القرار السابق الذكر، بل اعتمدت على تحليل أكثر دقة، واعتبرت أن العمل المستقل يقوم على اعتبار أساسي المتمثل في حرية العامل المستقل في اختيار زبائنه وتنظيم عمله، بينما في المنصة يكون السائقون ملتزمون بالبقاء متصلين بالمنصة على أمل القيام بتوصيلة ويبقون خاضعين لتعليمات تلك المنصة من دون أن يكون لهم الحرية الفعلية في الاختيار كما يفعل السائقون لحسابهم الخاص (Rapport de l'institut Montaigne, 2018, p135)

فقد قررت المحكمة أن أوبرا يفرض من الشروط ما يجعل العمال المشتغلين لديه يكتفون كأجراء وذلك راجع إلى:

- أ - يخلق الطلب على خدماته (بدلا من ربط العرض الموجود مسبقا بالطلب على النقل الحضري) من خلال طلب لا يمكن تصور النشاط المعني بدونه؛
- ب وتنظم خصائصها وأدائها؛
- تختار السائقين وفقا لمعايير تحددتها المنصة نفسها؛
- د. وتحديد شروط نقل الركاب والسعر؛
- ع. جمع جزء ثم دفعه للسائقين؛
- ج. وترصد نوعية الخدمة من خلال وظيفتها التقييمية؛

ش. وتحفظ المنصة بحق استبعاد أي سائق يرى أنه غير مناسب لها (Rapport de l'institut Montaigne, 2018, p127)

٢.١.٨ الحاجة إلى إحداث نظام خاص بأجراء المنصات الرقمية

يعد القانون تظهيراً للمجتمع بصفة عامة يسعى إلى توفير العدل كسبيل للوصول إلى العدالة والانصاف، هذه الأخيرة تتطلب قواعد قانونية تواكب باستمرار مستجدات الواقع الاقتصادي ومجمل التحولات التي يعرفها النسيج الاجتماعي، ولعل هذا ما جعل البعض يصفون القانون بالظاهرة الثانوية المعبرة عن الظاهرة الاجتماعية والاقتصادية والأخلاقية والثقافية (عبد الكريم غالي، 2005 ص ٣٣٨) وتطور المجتمعات في نطاق علاقة جدلية مع تطور اقتصاداتها يستدعي إيجاد مناخ يعمل على توفير الحماية المتوازنة بين ما هو اقتصادي وما هو اجتماعي.

ويبقى التساؤل حول مدى إمكانية الحفاظ على بعض المكتسبات وترسيخ الضمانات القانونية، وحول ما إذا كان القانون الاجتماعي المعمول به سيبقى ضامناً للعدالة الاجتماعية، أو أن وضع نظام خاص يأخذ بعين الاعتبار متطلبات الحماية لكل فئة من الأجراء سيوفر حماية واستقرار لعلاقة الشغل ويرسخ لمبادئ العدالة الاجتماعية كقضية فلسفية تشغل الفكر القانوني الملتمزم.

والقانون مدعوا إلى الاستجابة للتغيرات التي تقع في عالم الشغل، استجابة تمكنه من احتواء الجوانب المتغيرة في هذا النمط من الشغل، خاصة أنها تغيير الأساس الذي تقوم عليه علاقات الشغل التعاقدية التبعية.

إن ما يجب أن يفهم من إحداث نظام خاص بأجراء المنصات الرقمية هو نظام يراعي خصوصية هذه الفئة باعتبارهم لا يدخلون ضمن علاقة التبعية التي تطبع العمل المأجور، ولا يعتبرون أجراء مستقلين لكونهم ليست لديهم حرية اختيار زبائنهم. لهذا يجب العمل على إحداث نظام موازي يقوم أساساً على التبعية الاقتصادية لأجراء المنصات الرقمية. (Jean-yves frouin, 1 décembre 2020, p 29)

يُعرف التوجيه ٢٠١٠/٤١ / للاتحاد الأوروبي المؤرخ ٧ يوليو ٢٠١٠ بشأن تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء الذين يمارسون نشاطاً لحسابهم الخاص أو freelance، "الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص" بأنه شخص يمارس نشاطاً مريحاً لحسابه الخاص، وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون الوطني (Pascale charhon)

plateforme numériques mobilisation collective, innovation et responsabilité sociale, p 16)

وقد حددت محكمة العدل الأوروبية الأجير باعتباره. "السمة الأساسية لعلاقة العمل هي حقيقة أن الشخص يؤدي، لفترة معينة، لصالح وتحت إشراف شخص آخر، خدمات مقابل الحصول على أجر". على وجه الخصوص، أكدت محكمة العدل أن هذا التعريف يُستخدم أيضاً لتحديد من يجب اعتباره عاملاً في سياق تطبيق بعض توجيهات الاتحاد الأوروبي في المجال الاجتماعي (Pascale charhon, p 19) كما اعتبرت التوجيهات التجارة الإلكترونية أن المنصات الرقمية يجب أن تكون قادرة على العمل بحرية دون أن تخضع لقوانين وطنية محددة (Rapport de l'institut Montaigne, p125).

ومن بين ما يجعل إحداث نظام خاص لأجراء المنصات الرقمية أمر مهم هو الأمن القانوني الذي يوفره للطرفين، دون الخوف من إعادة التكييف القضائي للعقد. بحيث أن أجراء المنصات الرقمية يتمتعون بقدر كبير من الاستقلال مما يجعل علاقة التبعية شبه منعدمة، لكن في المقابل تظهر بقوة تبعيتهم الاقتصادية للمنصات الرقمية. بحيث يمكن احداث هذا النظام، من تأطير عمال المنصات الرقمية وكذا الأجراء المستقلين والتابعين اقتصاديا خاصة أنهم لا يتمتعون بالحماية اللازمة لهم.

لذا ما دعي منظمة العمل الدولية للمناداة بضرورة إحداث نظام دولي يضمن العمل لائق في اقتصاد المنصات الرقمية، الذي يمكن من توفير بيئة عمل صحية وشروط الحوار الاجتماعي. فالتحول في طريقة العمل وبروز منصات العمل الرقمية يتيح فرصة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية للزيادة في فرص العمل، ولكن أيضا زيادة المخاطر على العمال، خاصة عدم الاستقرار الدخل وضعف الحماية الاجتماعية لديهم. الشيء الذي دعا المنظمة إلى اعداد تقرير حول منصات العمل الرقمية ومستقبل العمل والذي ضمننت فيه ثمانية عشر معيارا لضمان العمل اللائق بالمنصات الرقمية.

إن من بين ظروف الشغل التي توجب بضرورة العمل على إحداث نظام خاص بأجراء المنصات الرقمي، هي ظروف عمل هذه الفئة والتي يمكن أن نوضح صعوبتها من خلال انشاء حساب على المنصة الرقمية، وكيفية إغلاق هذا الحساب:

✘ أولا: إنشاء حساب على منصة رقمية

من بين الأحكام التي تتعارض مع الحقوق الأساسية في العمل وخاصة مع منع كل أشكال الاستخدام والمهنة بين مقدمي الخدمات، قد تعمل المنصة الرقمية على رفض إنشاء حساب للعمال دون أن تقدم أي تسبب ودون إبلاغ المستخدم بأسباب الرفض، مادامت غالبية المنصات لا تفرض أي شروط أساسا من أجل إنشاء حساب لديها.

وهو الشئ الذي يجعل العامل يضيع الكثير من الوقت على المنصات الرقمية، وغالبا ما يكون الافتقار إلى تفسير في حالة رفض فتح حساب محبطا للعمال لما فيه من مضیعة الوقت، ولهذا السبب يجب على منصات العمل الرقمية أن تقدم تفسيرا واضحا ومفهوما في حالة رفض إنشاء حساب لديها.

✘ ثانيا: المراقبة الممنوحة للزبناء، قوة التقييم

لقد أصبح من حق الزبناء في منصات العمل الرقمية خاصة تلك القائمة على الموقع من تقييم العامل من واحدة إلى خمس نجومات كما يمكنهم أن يقوموا بكتابة تعليق حول رئهم في الخدمة التي تلقوها. فالمنصات الرقمية أعطت للزبناء حق تقييم العامل بحيث أصبح هذا التقييم بمثابة منبع للقلق بالنسبة لعمال خاصة عندما يكونوا في بداية مسارهم المهني، فهم إذن ملزمون بالقيام بأكثر ما يلزم لنيل لرضا الزبون وهذا الهاجس قد يدفعهم إلى ارتكاب أخطاء (Sophie Bernard, 2019)

✘ ثالثا: إغلاق أو حذف حساب

عندما تتاح الفرصة للعامل لفتح حساب، لا تزال مسؤوليتهم تتمثل في ضمان الحفاظ عليه. فبعض المنصات تعطي للمشغلين الحق في إغلاق حساب العامل أو حذفه في أي وقت ولأي سبب، وفي هذه الحالة يفقد صاحب الحساب جميع حقوق الوصول إلى المنصة، مثل قدرته على الاعتراض على إغلاق الحساب وما إلى ذلك من حقه في استرداد الأموال التي لم يحصل عليها. ومن أجل تحسين حقوق العمال في هذه المنصات يجب أن:

- لا يجوز إقفال الحساب إلا إذا كان منصوص عليه في شروط الخدمة أو أي التزام تعاقدية آخر.

- وفي حالة إقفال حساب، تتعهد المنصة بتوفير ما يلي:
- تفسير واضح ومفهوم.
- توفير للعمال وسيلة للانتصاف تمكنهم من الطعن في هذه المسألة.
- في حالة حذف الحساب أي مبالغ مودوعة فيه يبقى للعامل حق استرداده.

٩. الحماية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية

يعد الحق في الحماية الاجتماعية حقا من الحقوق المتأصلة في القانون الدولي، وقد تم التأكيد على مبدأ الضمان الاجتماعي باعتباره يشمل حيزا مهما في مفهوم الحماية الاجتماعية في إعلان فيلادلفيا لسنة ١٩٤٤ المتعلق بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، الذي يهدف إلى مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة، وقد عرف الضمان الاجتماعي باعتباره التعبير الأكثر استخداما في الصكوك الدولية الأولى للدلالة على الحماية الاجتماعية الشيء الذي سنعمل على توضيحه في (2.3.1) من خلال إعطاء نوع من الإرساء المفاهيمي للحماية الاجتماعية.

وبما أن عمال المنصات الرقمية يصنفون ضمن الفئات الهشة التي غالبا ما تحتاج إلى الحماية، بالإضافة إلى ما عرفته جائحة كورونا من تداعيات عمقت الحاجة إلى تجديد أنظمة الحماية الاجتماعية بما يسمح من توسيع الفئات المستفيدة منها وما يطرحه من تحديات التي ستتم معالجتها في (2.2.3).

١.٩ إرساء مفاهيمي للحماية الاجتماعية

لقد أصبحت الحماية الاجتماعية اليوم حقا من حقوق الإنسان الأساسية، بعدما كانت تعتبر لزمنا طويلا، من حيث المفهوم والممارسة عملا ذا بعد انساني وشكلا من أشكال العمل الخيري والبر والإحسان. وقد تركز هذا الحق بموجب اتفاقيات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية. كما دعمته العديد من المبادرات المهمة العابرة للحدود الوطنية، من خلال اعتماد أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر.

إن الحماية الاجتماعية هي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها العقد الاجتماعي وروابط الأخذ والعطاء والتضامن التي لا يمكن من دونها للمجتمعات، أيا كان مستوى تنميتها، أن تضمن تماسكا وازدهارها، وأن تصون كرامة مواطنيها.

اعتمدت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سنة ٢٠٠٧ " التعليق العام رقم ١٩ " الذي يؤطر مضمون الحق في الضمان الاجتماعي بالمبادئ الثلاثة التالية:

١- الضمان الاجتماعي هو حق من حقوق الانسان وضرورة اقتصادية واجتماعية من أجل تحقيق التنمية والتقدم؛

٢- إن جوهر الضمان الاجتماعي هو إعادة توزيع الموارد كما أنه يعزز الادماج الاجتماعي؛

٣- تقع مسؤولية أعمال الحق في الضمان الاجتماعي عموماً وفي المقام الأول على عاتق الدولة؛

وحسب لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإن الضمان الاجتماعي يعني " الحق في الحصول على الاستحقاقات، نقداً أو عيناً، والحفاظ عليها دون تمييز، لضمان الحماية من أمور تشمل:

⇒ غياب الدخل المرتبط بالعمل بسبب المرض أو العجز، أو الأمومة أو إصابة تحدث في إطار العمل، أو البطالة، أو الشيخوخة، أو وفاة أحد أفراد الأسرة؛

⇒ ارتفاع تكلفة الوصول إلى الرعاية الصحية؛

⇒ عدم كفاية الدعم الاسري، خاصة للأطفال والبالغين المعالين" (المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الحماية الاجتماعية في المغرب واقع

الحال، 2018)

فالهدف الأساسي من للحماية الاجتماعية هو مواجهة كل الأخطار التي تهدد الأفراد في حياتهم الاقتصادية، بغض النظر عن نوع هذه المخاطر وأسبابها فإنه يمكن بعد ذلك الانتقال إلى فكرة جديدة للحماية الاجتماعية لا تقتصر بها حماية الدولة على علاج المخاطر الاجتماعية بعد تحققها بل تعمل أكثر من ذلك على إلغاء حالة الفقر والعوز بصفة أصلية (محمد حسن إبراهيم مراد، ٢٠٢١).

ولهذا السبب يهد الضمان الاجتماعي بحق شرطاً ضرورياً لمؤازرة ودعم النظام الاقتصادي والسياسي لأن النظام المذكور يعمل بفضل تقنياته الخاصة على صيانة النسيج الاجتماعي من خطر التمزق وتثبيت الاستقرار الاجتماعي الذي لا تفرط فيه أية دولة (الحاج الكوري، ٢٠٠١، ص ٥).

لكن حتى تؤدي نظم الحماية الاجتماعية رسالتها، يجب أن تستجيب للتحويلات التي يعرفها عالم الشغل والاقتصاد، من خلال العمل على ضمان حماية اجتماعية لكل فئات العمال التابعين وحتى المستقلين، الشيء الذي سيخلق نوعا من التنوع في السياسات المؤطرة للحماية الاجتماعية. كما أنه يجب أن تحضى ماعية بنوع من المرونة التي تسعفها من ضمان الحماية لكل الفئات في سوق الشغل سواء كانت ذات علاقة تبعية أم كان الأمر يتعلق بالعمال المستقلين.

١٠. مدى استيعاب نظم الحماية الاجتماعية الخاصة بعمال المنصات الرقمية لمتغيرات جائحة كورونا

على الرغم من التقدم المحرز في السنوات الأخيرة من أجل توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، إلا أن انتشار جائحة كورونا جعل مجموعة من البلدان تواجه تحديات جمة في جعل حق الانسان في الضمان الاجتماعي حقيقة واقعية للجميع، فقد تفاقمت التحديات المنتشرة من قبيل ارتفاع مستويات انعدام الأمن الاقتصادي واستمرار الفقر وازدياد انعدام المساواة وهشاشة العقد الاجتماعي.

كما كشفت أزمة كورونا عن استضعاف فئات كان يبدو أنهم محميون نسبيا، لكنهم لم يكونوا يتمتعون بالحماية كافية من موجات الصدمة الاجتماعية والاقتصادية، الشيء الذي جعل البلدان تتخذ إجراءات سياسية تحتل فيها الحماية الاجتماعية مركز الصدارة، من خلال بناء أرضية متينة تضمن على الأقل مستوى أساسي من الضمان الاجتماعي للجميع.

وكما تؤكد منظمة العمل الدولية من خلال تقريرها حول الحماية الاجتماعية أن الهدف من إرساء حماية اجتماعية شاملة وإنفاذ حق الانسان في الضمان الاجتماعي، إنما هو حجر الزاوية في نهج متمحور حول الإنسان للحصول على العدالة الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، تقرير الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢)

وباعتبار عمال المنصات الرقمية من بين الفئات الهشة التي تفتقر إلى الحماية، فالأكيد أنها من بين الفئة التي واجهت عدة تحديات خلال الجائحة خاصة أن أغلب عمال المنصات الرقمية القائمة على الموقع يتعاقدون باعتبارهم عمال مستقلين، ما يجعل المنصات الرقمية معفية من تحمل تكاليف ضمان الحماية الاجتماعية لهم.

وفي المقابل لا يستفيد هؤلاء العمال من نظام خاص بالعمال المستقلين يضمن لهم بعضا من الحماية خاصة وإن كنا نتحدث عن فترة الأزمات الاقتصادية وما عرفه العالم من شل شبه تام لقطاع الإنتاج. أمام التحدي الذي تفرضه ضعف نظم التغطية الصحية والقصور الذي تعاني منه.

فحسب البحث الذي أجراه مكتب العمل الدولي توصل إلى غياب حماية اجتماعية لعمال المنصات الرقمية القائمة على الموقع، بحيث أن هناك علاقة عكسية ما بين الاعتماد أساسا على الدخل بهذه المنصات من خلال اعتباره دخل أساسي والتمتع بالحماية الاجتماعية، فعادة ما تكون هذه الفئة أكثر قابلية لضعف الحماية. إذا أن ستة عشر بالمئة فقط من هؤلاء العمال هم من يستفيدون من نظام للتقاعد (OIT, Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail pour un travail décent dans le monde en ligne, 2019). وهذه الوضعية تختلف حسب البلدان إذا أنه في البلدان في طريق النمو العمال الذين يستفيدون من أنظمة الحماية الاجتماعية منخفض جدا.

فغالبا ما يستفيد عمال المنصات الرقمية القائمة على الموقع من الإعانات التي تقدمها الدول باعتبارهم فئات هشّة، أما العمال الذين يشتغلون بهذه المنصات كعمل ثانوي مكمل لأجرهم الأساسي فانهم يكونون محميين تبعا لشغلهم السابق. كما أنه لا يجب أن ننسى أن الصعوبات التي يشهدها عمال المنصات الرقمية في الوصول إلى الحماية الاجتماعية ترجع أساسا إلى ضعف دخلهم، وعدم قدرتهم على تحمل الاشتراكات التي يؤدونها (Inspection général des affaires sociales, les plateformes collaboratives, 2016). خاصة مع افتقاد أنظمة الحماية الاجتماعية المرونة اللازمة التي تمكن من احتواء خصوصية هذا النوع من العمل.

١١ خاتمة:

اتضح من خلال هذا البحث ضعف الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، ذلك أنه من بين التحديات الكبرى التي يواجهها العمل في هذا النمط من الشغل هو نوع المواكبة التشريعية التي ستطبقها الدول: أي هل سوف نتجه إلى إعادة هيكلة قانون الشغل ليواكب التغيرات الطارئة على عالم الشغل؟ أم سيترك تنظيم ذلك للقانون التعاقدية. ويتضح أن الخيار الثاني فيه من المرونة التي تضمن نوع من الحرية

للأطراف للاتفاق على ما يخدم مصالحهم، لكن دون إغفال الحد الأدنى للحماية القانونية، خاصة أن جائحة كورونا أبانت عن ضعف الحماية التي يجب أن يتمتع بها هؤلاء العمال سواء تم تصنيفهم ضمن العمال المستقلين أو التابعين.

١٢. التوصيات

ومن بين التوصيات التي نود طرحها:

- ⇒ الإسراع في التنظيم القانوني للأنماط الجديدة للعمل؛
- ⇒ إعطاء نوع من الحماية للعمال المشغلين في إطار هذه المنصات، من خلال عدم التمييز بينهم وبين باقي الأجراء؛
- ⇒ تفادي إعادة تكييف العمال المستقلين كأجراء، والعمل على وضع نظام خاص بهم يتماشى وخصوصياتهم؛
- ⇒ الاعتماد على القانون التعاقدى من أجل محاولة سد الفراغ التشريعي؛
- ⇒ شمول عمال المنصات الرقمية بالحماية الاجتماعية.

١٣. قائمة المراجع:

- عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية في ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، منشورات دار القلم، الطبعة الثالثة، الرباط، ٢٠٠٥.
- أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي، مكتبة المعرفة، ٢٠١٨.
- ميثاق بيات الضيفي، دور الاقتصاد الرقمي بإدارة لعلاقات لاقتصادية الحديثة، جامعة تكريت-كلية التمريض.
- منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقا، اللجنة العلمية المعنية بمستقبل العمل، ٢٠١٩.
- منظمة العمل الدولية، لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، موجز تنفيذي، ٢٠٢١.
- الأشكال اللانمطية والجديدة للشغل بالمغرب، وزارة الشغل والإدماج المهني، المغرب، ٢٠٢٠.

- محمد سعيد بناني، مدى مساهمة قانون الشغل في دعم المقاولات الصغرى والصغرى جدا في سوق الشغل، مجلة فضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، سنة ٢٠١٩.
- فاطمة حداد، العمل عن بعد: أي تنظيم وأية حماية، مجلة فضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، سنة ٢٠١٩.
- حفيظة سليمان البراشدية، ريادة الأعمال الرقمية ظل جائحة كورونا -كوفيد ١٩- الفرص والتحديات، مجلة دراسة المعلومات والتكنولوجيا، بحث متاح على الموقع التالي: <https://www.qscience.com>
- عبد الكريم غالي، قانون المعلومات: الحماية القانونية للإنسان من مخاطر المعلومات، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق، القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال- الرباط، السنة الجامعية ١٩٩٤-١٩٩٥.
- منيرة الفاتح آدم الهادي، أثر الاقتصاد الرقمي على مستقبل الوظائف في السودان، بحث تكميلي لنيل شهادة الماستر في الاقتصاد التطبيقي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، سنة ٢٠١٩.
- Organisation internationale du travail, emploi et question sociale dans le monde, le rôle des plateformes numériques dans la transformation du mode du travail, 2021.
- Organisation internationale du travail, Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne, 2019 sur le site : <https://www.ilo.org>
- Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail pour un travail décent dans le monde en ligne, OIT, 2019.
- Adalberto Perullil, Travail économiquement dépendant / para subordination : les aspects juridiques, sociales et économiques, sur le site : http://www.social-law.net/IMG/pdf/parasubordination_report_fr.pdf.

- Rapport de l'institut Montaigne, Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi, op.cit, p128.
- Jean-yvesfrouin, réguler les plateformes numériques de travail, rapport au premier ministre, 1 décembre 2020.
- Pascale charhon, plateforme numériques mobilisation collective, innovation et responsabilité sociale.
- Sophie Bernard, les travailleurs des plateformes numériques : entre indépendance et salariat, une enquête sur les chauffeurs de VTC, le travail en mouvement, Paris, 2019.