

تنمية قواعد قانون الشغل Development of labor law rules

214



عبد الجليل بخوشي
طالب باحث بسلك الدكتوراة بكلية العلوم
القانونية والاقتصادية والاجتماعية
جامعة مولاي اسماعيل بمكناس.

ملخص المقال باللغة العربية:

لا شك أن ضمان توفر الشروط والظروف الملائمة لبناء النموذج التنموي الجديد الذي يطمح إليه المغرب، يحتاج إلى قانون شغل يستجيب للعديد من متطلبات أطراف العلاقة الشغلية والمصالح المتعددة للمقاولة، الأمر الذي يتطلب في القواعد القانونية الموضوعية منها والاجرائية التي تندرج ضمن منظومة قانون الشغل أن تتوفر على العديد من الأسس والمقومات حتى تلعب أدوارها التنموية بشكل يخفف من حدة العراقيل التي تعرفها علاقات الشغل الفردية والجماعية ويرفع الاكراهات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها التنمية بالمغرب.

الكلمات المفتاحية باللغة العربية:

اتفاقية الشغل الجماعة – قانون الشغل الاتفاقي- التنمية- المقاولة المشغلة-قانون تنموي.

Summary of the article in English:

The success of Morocco's aspired development model depends on an employment law that responds to the requirements of the parties in the occupational relationship and the interests of employers. A comprehensive legal framework within the labor law system must address various grounds and elements to alleviate obstacles in individual and collective labor relations and eliminate economic and social constraints hindering Morocco's development. This research highlights the crucial role employment law plays in fostering a conducive environment for sustainable development and emphasizes the significance of addressing its multifaceted aspects to pave the way for a prosperous future in Morocco.

Key Words:

Collective agreement - labor agreement agreement - development - employer Enterprise - development law.

مقدمة:

لقد تعددت الاكراهات التي جعلت من سرعة التنمية¹ بالمغرب تسير ببطء شديد، الأمر الذي أثر سلبا على المكاسب والمنجزات المحققة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وتؤكد ذلك من خلال العديد من التقارير الصادرة عن عدة مؤسسات الدولية والوطنية الرسمية² منها وغير الرسمية. وبالتالي فشل العديد من المخططات والبرامج التنموية نتيجة عدم استجابتها للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية ومساريتها للتحويلات التي يعرفها العالم عامة والمغرب على وجه التحديد، وما يزيد من حدة هذه الحواجز الآثار الوخيمة التي خلفتها ولا تزال جائحة كورونا والحرب الروسية الأوكرانية والتي أدت إلى تجميد عمل العديد من القطاعات الاقتصادية الحيوية.

ولا شك أن رفع هذه التحديات التي تعيق قطار التنمية يقتضي اتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير وتجنيد العديد من المؤسسات وإرفاقها ودعمها بترسانة مهمة من القوانين من أجل الحد أو على الأقل التخفيف من حدة هذه العوائق، بما يضمن توفر الشروط والظروف الملائمة لبناء النموذج التنموي الجديد³ الذي يطمح إليه المغرب.

ولعل من أهم المرتكزات القادرة على تحقيق هذه الأهداف وغيرها ووضع قاطرة التنمية على السكة الصحيحة، مواصلة تنفيذ المشاريع التنموية وخلق فرص الشغل والتنمية الاقتصادية، ومن أجل الحفاظ على المكتسبات وتصحيح الاختلالات، تلك الأسس المرتبطة بضرورة وجود ترسانة تشريعية تنموية تصاغ نصوصها بخيوط التنمية الشاملة والمستدامة، وخاصة تلك المنظمة لمجال المال والأعمال والمؤطرة لعلاقات الشغل والمنضوية تحت لواء ما يسمى "بقانون الشغل"⁴، هذا الأخير الذي ولدت قواعده من رحم معاناة الطبقة الشغيلة بنضالاتها وكفاحاتها اتجاه الدولة والمشغلين لضمان الحد الأدنى من الحماية لحقوقهم وحرياتهم الفردية والجماعية، ويتبين ذلك بشكل جلي من خلال التسمية التي كانت تطلق على

1- عرفت هيئة الأمم المتحدة التنمية في عام 1956 على أنها "العمليات التي بمقتضاها تُوجّه الجهود لكل من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية؛ لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمم والإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن" للمزيد من التفاصيل أنظر الموقع الرسمي لهيئة الأمم المتحدة: <https://www.ohchr.org>، تاريخ الاطلاع 17/08/2023 على الساعة 12:48.

2- كالمؤسسة الملكية، حيث جاء في خطاب جلالة الملك محمد السادس بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية من الولاية التشريعية العاشرة 2017-2018، بتاريخ 13 أكتوبر 2017 على أن "النموذج التنموي الوطني أصبح اليوم، غير قادر على الاستجابة للمطالب الملحة، والواجبات المتزايدة للمواطنين، وغير قادر على الحد من الفوارق بين الفئات ومن التفاوتات المحلية، وعلى تحقيق العدالة الاجتماعية...".

3- تفضل صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وايداه، بإحداث اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي يوم 12 ديسمبر 2019، وتكثي هذه اللجنة طابعا استشاريا وترتكز مهامها على رسم ملامح نموذج تنموي متجدد وفق مقاربة تشاركية وشاملة، من خلال قيامها بتشخيص دقيق وموضوعي للوضع الحالي، بكل صراحة وجرأة وموضوعية، بغية رصد الاختلالات التي يجب تصحيحها وتحديد معالم القوة من أجل تعزيز المكتسبات، في أفق صياغة مقترحات واقعية وقابلة للتنفيذ، وقدمت تقريرها الرسمي في ماي 2021، للمزيد من التفاصيل أنظر الموقع الرسمي للجنة الخاصة بالنموذج التنموي: <https://www.csmd.ma>، تاريخ الاطلاع 10/11/2023 على الساعة 15:44.

4- عرف محمد الشرفاني قانون الشغل بكونه "مجموعة المقتضيات الدستورية والتشريعية والتنظيمية والاجتهادات القضائية التي يكون موضوعها تنظيم علاقات الشغل التبعية المأجور ما بين أجزاء القطاع الخاص والمقاولات العمومية ذات النشاط الصناعي أو التجاري أو الفلاحي من جهة ومشغليهم من جهة أخرى"، محمد الشرفاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، طبعة 2013/2014 مطبعة سحلماسة، مكناس، 2013، ص 11.

هذا الفرع من فروع القانون حيث كان يسمى في فترة من الزمن بـ " قانون العمال"¹ كنص قانوني يهدف بشكل حصري إلى حماية شخص العامل باعتباره طرف ضعيف في العلاقة الشغلية في مواجهة قسوة وتعسف أرباب العمل آنذاك. ولكن التحولات التي عرفها عالم الشغل والتشغيل سواء على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي فرضت على أن العلاقة الشغلية لا تهم طرف واحد فقط، بل هناك طرف آخر لا يقل أهمية عن الأول ويتعلق الأمر بالمشغل كطرف اقتصادي أساسي في إطار هذه العلاقة. وبالتالي أصبحت القواعد القانونية المؤطرة لعلاقات الشغل تراعي في صياغتها مصلحة أساسيتين مصلحة الأجراء من جهة والمشغل من جهة ثانية، وفي مرحلة ليست بالطويلة أصبحت قواعد قانون هذا الشغل تتجاوز أطراف العلاقة التعاقدية الشغلية بل تخدم في جوهرها المصالح المتعددة للمقاولة وتهدف إلى ضمان استمراريتها واستقرارها بعيدا عن المصالح الضيقة لطرفي العلاقة التعاقدية. ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التوفيق بين مصلحة متعارضتين، بضمان الاستقرار للأجراء في مهامهم من جهة والتيسير مع المشغل من جهة ثانية، ولكن تحقيق ذلك يتطلب التوفيق بين الفرقاء الاجتماعيين أي بين من يمثل المقاولة المغربية ومن يتحدث باسم الأجراء ويدافع على مصالحهم الاجتماعية، وتحقيق ذلك ليس بالأمر الهين والسهل وهذه الصعوبة جعلت من عملية إصدار مدونة الشغل تمر بمخاض عسير وطويل قبل أن ترى النور سنة 2003²، لذلك سمي هذا القانون بقانون الضدين³.

وهكذا لم يعد ينظر إلى المقاولة من الناحية الاجتماعية كحلبة صراع ونزاع بين المشغل وأجراءه بل ينظر إليها من زاوية كونها فضاء لخلق الثروات وفرص التشغيل وإنعاش وتطوير الاقتصاد الوطني، لذلك أصبحنا أمام مفاهيم جديدة كـ "المقاولة المواطنة" و"الاقتصاد الاجتماعي" وغيرها، فكل من الأجير والمشغل هما وجهين لعملة واحدة وهي تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وبالتالي لا ينبغي النظر إليهما كعنصرين متنافسين بل كلاهما يخدم الآخر استمرارا واستقرارا⁴. لهذا، فمدونة الشغل جاءت في الوقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أورش التأييل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية، وفتح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص.

ولكن المرحلة الحالية تقتضي الاستثمار الإيجابي في هذه الأداة التشريعية باعتبارها وسيلة لا غنى عنها من أجل تجاوز معوقات التنمية. بما يوفر الشروط الأساسية والملائمة لنجاح النموذج التنموي الجديد الذي يسعى إليه المغرب، ويظهر ذلك بشكل أساسي من خلال المكانة التي أعطيت له ضمن الاستراتيجيات الكبرى التي وضع حجر أساسها جلالة الملك⁵ في العديد من المناسبات والتي همت الجانب

1- للمزيد من التفاصيل حول التسميات التي كان يسمى بها هذا القانون، أنظر، محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص 9.

2- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

3- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، 2005، ص 135.

4- محمد سعيد بناني، مرجع سابق، ص 133.

5- فالمؤسسة الملكية لم تعد تكتفي بتشخيص واقع التنمية في المغرب والتأكيد على فشل منطلقاتها، بل أعطت الحلول العملية والفعالة لتجاوز ذلك في العديد من المناسبات، ومن الحلول الاجتماعية التي جاء بها صاحب الجلالة الملك محمد السادس، بمناسبة الذكرى الثانية والعشرين لعيد العرش بتاريخ 31 يوليوز 2021، حيث جاء في نص خطابه... "إننا نعتبر المبادرة الجديدة لإحداث "السجل الاجتماعي الموحد" بداية واعدة، لتحسين مردودية البرامج الاجتماعية، تدريجيا وعلى المدى القريب والمتوسط...".

الاقتصادي والاجتماعي¹ وحتى السياسي² لخدمة التنمية³، حتى يستطيع قانون الشغل أن يلعب أدواره التنموية سواء في الظروف العادية أو الاستثنائية⁴. وكل هذا يعطي لموضوع تنمية قواعد قانون الشغل أهمية على أكثر من مستوى⁵، فعلى المستوى الاقتصادي فتوفر شروط مناسبة وقواعد قانونية منظمة لعلاقة الشغل، تراعي في مضمونها التيسير مع المقاول، ويضمن استمراريتها ويرفع التحديات الداخلية⁶ والخارجية⁷ المحيطة بها، وتوفير الامتيازات والتحفيزات لها من شأنه أن يجلب الاستثمارات الداخلية والأجنبية ويحرك دواليب الاقتصاد الوطني والرقمي به في مصاف الاقتصادات المتطورة على أساس أن تقدم أو تخلف قانون الشغل يؤثر بشكل مباشر على الوثيرة الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية للمقاول، فالسلم الاجتماعي يقتضي قبل كل شيء تقدما اقتصاديا.

أما اجتماعيا فلا شك أن وجود معايير تسعى إلى صناعة قواعد قانونية شغلية تحمل في طياتها حماية الأجير وأسرته وتضمن الاستقرار داخل المقاول المشغلة التابع لها سيحقق لا محال السلم الاجتماعي داخل المجتمع، خاصة وأن فئة عريضة من المجتمع تدخل ضمن نطاق تطبيق هذا القانون، كما أنه قانون قابل للتوسع بعد ما نجح المغرب نظام الخوصصة⁸ والسير تحت مظلة النظام الليبرالي⁹. أما من الناحية القانونية فلا أحد ينكر تعدد النصوص القانونية الدولية منها والوطنية الأساسية¹⁰ التنظيمية¹¹ والعادية¹² والتي تدخل ضمن زمرة قانون الشغل، وهذا الاهتمام التشريعي الدولي والوطني إنما يدل على أهمية هذا القانون ومدى قدرته على السير بقاطرة التنمية إلى بر الأمان، والتجاوب مع مصالح أطراف العلاقة الشغلية. إذن فالآمال معقودة على هذا القانون بخصوصية قواعده القانونية الموضوعية والإجرائية لدفع بقاطرة التنمية إلى

- 1- كإصدار القانون الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية الصادر بتاريخ 23 مارس 2021.
- 2- كإصدار القانون رقم 19.55، المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية الصادر بتاريخ 19 مارس 2020.
- 3- التقرير الخاص بالموذج التنموي الصادر عن اللجنة الخاصة بالموذج التنموي.
- 4- التخفيف من آثار جائحة كورونا، والنتائج السلبية للحرب الروسية الأوكرانية على الاقتصاد الوطني، فضلا مخلفات زلزال الحوز وغيرها.
- 5- كما للموضوع أهمية على المستوى السياسي، فالتنمية ووضع حجر أساس متين للمودج التنموي المطلوب، يتطلب تدخل الفاعلين السياسيين، لهذا يعتبر كل من التشغيل وحماية الاستثمار أهم أسس داخل البرامج الحكومية والأحزاب السياسية والتي تحاول القطاعات الوزارية ترجمتها من خلال السياسات العمومية وبموجب تدابير وإجراءات تتخذ من طرف السلطتين التنفيذية والتشريعية.
- 6- على سبيل المثال ضعف وسائل التمويل، يد عاملة غير مؤهلة، سهولة إحداثها وسهولة اندثارها، ضعف قواعد الحكامة في تدبير وإدارة المقاولات وغيرها.
- 7- كالمنافسة غير المشروعة وتفشي القطاع غير المهيكل، فضلا عن اكراهات متعلقة بالتمويل وغيرها.
- 8- كالقانون الإطار رقم 50.21 المتعلق بإصلاح المؤسسات والمقاولات العمومية والذي يتضمن مقتضيات تروم التزليل الفعلي لورش اصلاح القطاع العام وذلك من خلال التنصيب على برنامج مبتكر لإعادة هيكلة المؤسسات والمقاولات العمومية وكذا ضبط عملية إحداث مؤسسات ومقاولات عمومية جديدة، وخصوصة العديد من المؤسسات والمقاولات العمومية.
- 9- محمد الشرفي، مرجع سابق، ص 6.
- 10- كالفصل 8 من الدستور المغربي الذي ينص على "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون. يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية. تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضات الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون. يحدد القانون، بصفة خاصة، القواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها، وكذا معايير تحويلها الدعم المالي للدولة، وكيفية مراقبة تمويلها. والفصل 31 من الدستور المغربي الذي يؤكد أنه "تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في الشغل والدعم من طرف السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي".
- 11- كمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب.
- 12- كالقانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، والقانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزليين وغيرهما من القوانين الأخرى.

الأمام، وهي من الأمور التي لا تقبل التأجيل ولا الانتظار، ولكن تبقى الإشكالية المطروحة حول الضمانات والمعايير الواجب توافرها في هذه القاعدة القانونية المؤطرة لقانون الشغل حتى يستطيع أن يلعب هذا الأخير أدواره التنموية؟

لهذا سيتم التأكيد على فرضية مفادها أنه باستحضار العديد من المقومات والأسس القانونية من طرف السلطة التشريعية سيجعل من قواعد قانون الشغل قادرة على تسهيل التوفيق بين أطراف العلاقة الشغلية وحماية مصالحهما المتعارضة، بل وتتجاوز تلك المصالح الضيقة لأطراف العلاقة الشغلية لتخدم في جوهرها المصالح المتعددة للمقاولة بضمان استمراريته واستقرارها، بما يحرك عجلة الاقتصاد الوطني بجلب الاستثمارات ويعزز السلم الاجتماعي للطبقة الشغيلة.

وعليه فإن إدراج قواعد قانون الشغل في التنمية يقتضي توفير معايير ومقومات أساسية منظمة للعلاقات الشغلية (أولاً)، وأسس صارمة تضمن فعالية هذا القانون (ثانياً).

أولاً: مقومات ضمان تنموية قواعد قانون الشغل

إن المقصود بتنموية قواعد قانون الشغل هي أن تكون هذه الأخير أداة قانونية في خدمة التنمية وليس وسيلة لعرقلتها، ولن يتحقق ذلك إلا بضرورة ملاءمة قواعد هذا القانون مع مقتضيات القانون الشغل الدولي-أ-، لتضمن الحماية اللازمة للأجراء والمشغلين معا ومعهم المقاولة-ب-، بشكل متفاوض ومتوافق بشأنه-ج- في سبيل ضمان تقدمية وتطوير قواعده-د-.

أ: ملائمة قواعد قانون الشغل المغربي للقانون الدولي للشغل.

لقد أفرزت العولمة العديد من الاتفاقيات الدولية في شتى المجالات، تلزم جميعها التشريعات الوطنية للدول الموقعة عليها بما تحتويه من أحكام، لا تقتصر على المبادئ العامة فقط بل تمتد إلى الأحكام التفصيلية، بغية تحقيق توحيد تشريعي دولي يضمن التوفيق بين أطراف العلاقة الشغلية. وهكذا بدأت المجتمعات تنتقل من التشريعات الوطنية الإقليمية التي تعبر عن إرادة الشعوب عبر هيئاتها الوطنية، إلى تشريعات عالمية كونية تعبر عن إرادة المجتمعات الدولية عبر منظماتها العالمية. وعلى العموم فإن ميدان الشغل يبقى أهم مجال تناولته المنظمات العالمية عن طريق الاتفاقيات الدولية، ونذكر على الخصوص الميثاق الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والعهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لسنة 1966¹، فضلا عن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية².

1- محمد الجاي، مدى ملائمة مدونة الشغل للمواثيق الدولية للشغل، متاح على موقع الإلكتروني الآتي:

تاريخ الاطلاع 02/01/2023 على الساعة 23:22

<https://www.droitentreprise.com>.

2- منظمة العمل الدولية (ILO) International Labour Organization هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية، تأسست في أكتوبر 1919 في إطار عصبة الأمم، وهي أول وأقدم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. تضم منظمة العمل الدولية 187 دولة عضو: 186 من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة بالإضافة إلى جزر كوك. يقع مقرها الرئيسي في جنيف، سويسرا، أنظر: <https://www.ilo.org> تاريخ الاطلاع 01/11/2023 على الساعة 12:52.

وباعتبار المغرب عضوا نشطا في هذه المنظمات كما يؤكد ذلك دستور المملكة، ونظرا لالتزامه بكل ما تفتضيه هذه المواثيق وبملاءمة تشريعه الوطني معها، فإن موضوع ملاءمة مدونة الشغل المغربية مع هذه المواثيق يجد مشروعيتها وأهميتها¹. حيث تؤكد ديباجة مدونة الشغل على ضرورة توافيقها مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، وتطابقها مع المعايير العالمية التي تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل.

ومن المهام الرئيسية لمنظمة العمل الدولية² ما يمكنه تسميته بالتشريع الدولي عن طريق خلق قواعد قانون الشغل الدولي³، والتي تسعى من خلالها إلى وضع الحد الأدنى من القواعد الضامنة للحقوق والحريات الفردية والجماعية في مجال الشغل والتشغيل، بموجب العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، والتي تخدم التنمية بمفهومها الشامل. وفي هذا الإطار أكدت ديباجة المدونة الشغل أنه "تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المقابلة وخارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية". كما أن كل من سمو أحكام الاتفاقيات الدولية عن التشريع الوطني، وملاءمة مقتضاها مع القانون الوطني حظيا بعناية من المشرع الدستوري المغربي، حيث نصت الفقرة ما قبل الأخيرة من تصدير الدستور المغربي لسنة 2011 على "جعل الاتفاقيات الدولية، كما صادق عليها المغرب، وفي نطاق أحكام الدستور، وقوانين المملكة وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو، فور نشرها، على التشريعات الوطنية، والعمل على ملائمة هذه التشريعات، مع ما تتطلبه تلك المصادقة".

ووجبت الإشارة إلى أن لإنتاجات منظمة العمل الدولية التأثير القوي على الدول وتشريعاتها الوطنية التي لا تخلو ولو بشكل متفاوت من بصمات اتفاقيات منظمة العمل الدولية بما فيها الدول التي لم تصادق عليها⁴، والمغرب وعيا منه بأهمية ما تنتجه منظمة العمل الدولية في هذا الإطار صادق على العديد من هذه الاتفاقيات، وجعلت مدونة الشغل قانون الشغل الدولي مصدرا أساسيا من مصادرها⁵، واستلهمت منه العديد من أحكامها.

1- للمزيد من التفاصيل ينظر في هذا الإطار: بشرى العلوي، تعامل مدونة الشغل مع الاتفاقيات الدولية، المجلة الإلكترونية لنديات محاكم فاس، العدد الرابع، يونيو 2006، ص 33. تقرير حول ندوة "ملائمة التشريعات الوطنية في الشغل مع المعايير الدولية المنظمة" يوم 2011/04/04 بالرباط نظمتها وزارة التشغيل والتكوين المهني بتعاون مع منظمة العمل الدولية، أنظر: <https://miepeec.gov.ma/>، تاريخ الاطلاع 22/01/2023 على الساعة 12:45.

2- لقد تأسست منظمة العمل كجهاز متخصص من أجهزة الأمم المتحدة تتوخى تدويل القانون الاجتماعي في أفق توحيد، بحيث كان من أهدافها وغاياتها تقرير عدالة اجتماعية من خلال العمل على تكريس الحق في الشغل وتكافؤ الفرص بشأنه وكذا تحسين ظروف الشغل ورفع مستوى العيش وإنعاش الحوار الاجتماعي وتكريس الحق النقابي وحماية الطفولة والأمومة وتحسين وحماية صحة العمال وغير ذلك من المواقف الهادفة أساسا إلى أنسنة مقتضيات تشريعات الشغل على المستوى العالمي.

3- عرفه بعض الفقه بكونه "كل من تلك الإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تضمنت حقوقا اجتماعية واقتصادية وكذا على الخصوص اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي تمثل مدونة دولية للشغل"، محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص 29.

4- محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص 35.

5- من نماذج الاتفاقيات الدولية التي تمت مراعاتها بثنايا مدونة الشغل يمكن الإشارة إلى كل من الاتفاقية الدولية رقم 29 والاتفاقية الدولية رقم 105 حول منع الحمل الجبري (راجع المادة 10 من مدونة الشغل)، والاتفاقية الدولية رقم 138 حول سن التشغيل (المادة 143 التي حددته في 15 سنة) والاتفاقية الدولية رقم 159 حول تمتع المرأة الأجيرة النساء بفترة توقيف عقد الشغل لتربية مولود (المادة 156) والاتفاقية الدولية رقم 158 فضل الأجر (المادة 62) والاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة (المادتين 103 و92) والاتفاقية الدولية رقم 111 حول منع التمييز في الأجر (المادتين 9 و346).

ولكن ما يسجل على المغرب على أنه ما زال مطالباً بالتصديق على أهم الاتفاقيات الأساسية¹ الصادرة عن منظمة العمل الدولية رغم أهميتها ويتعلق الأمر بالاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، هذا فضلاً عن أن أغلب الاتفاقيات حديثة العهد في مجال تدابير حفظ الصحة والسلامة لم يصادق عليها المغرب .

وعليه، فإن استقرار الأجراء في عملهم يقتضي إعادة النظر في العديد من بنود مدونة الشغل وباقي القوانين المرتبطة بها، والاستلزام الإيجابي لمقتضيات قانون الشغل الدولي والتشريعات المقارنة الناجحة في هذا الإطار. لهذا فالمغرب ملزم حتى لا تفرمل قاطرة التنمية بملاءمته لهذه الاتفاقيات الدولية والتوصيات المكملة لها والتزام الحكومة بإصدار تقارير صريحة وواضحة تبين مدى تقييدها بما صادقت عليه في تشريعاتها الوطنية، زد على ذلك تفادي السلطة التشريعية عن الملائمة المتبورة أو الناقصة، سواء في إطار تنزيله للاتفاقيات الدولية أو في إطار استلزامها من التشريعات المقارنة، ومن ذلك حق الأجير في المؤازرة بمحامي في جلسة الاستماع²، والتخفيف من شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل³.

ب: قواعد قانونية في خدمة أطراف العلاقة الشغلية (المقاولة

والأجراء وجهين لعملة واحدة).

من الخطأ إجراء فصل تعسفي بين ما هو اقتصادي واجتماعي داخل المقاولة وهذا ما أكدت عليه ديباجة مدونة الشغل بقولها أن "... المقاولة خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم..." ونفس المدونة تؤكد على ضرورة التيسير والتسهيل مع المقاولة بقولها "... ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها..."⁴.

إذن فتنموية قواعد قانون الشغل مشروطة بالمساواة بين أطراف العلاقة الشغلية، وليس حماية طرف على حساب طرف آخر، لهذا لا بد من دعم قواعد هذا القانون بضوابط صارمة ومشددة تضمن الاستقرار للأجراء -1- وتسهيل اشتغال واستمرارية الفاعل الاقتصادي-2.

1- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية هي تلك التي تضمن بالخصوص، الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، منع كل أشكال العمل الإجباري، القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال، منع التمييز في مجال التشغيل والمهن، المساواة في الأجر، أنظر في هذا الإطار دستور منظمة العمل الدولية.

2- كما نصت على ذلك الاتفاقية الدولية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام لسنة 1982.

3- ويسجل تحتفظ المغرب على الجزء الرابع من الاتفاقية رقم 102 المتعلق «بإعانة البطالة».

4- ديباجة مدونة الشغل المغربية.

1: قواعد قانونية تضمن الاستقرار للأجراء.

إن النهوض بكرامة الأجراء وتحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية وتحسين حقوقهم وحرية الفردية والجماعية، رهين بضمان الحق في الشغل وتسهيل الولوج إليه وإذا ما تحقق ذلك لا بد من السعي إلى ضمان الاستقرار والاستمرارية فيه، وهي مبادئ سامية تعتبر حجر الأساس والعمود الفقري في صناعة قواعد قانون الشغل، وبالتالي فهي الضامنة لتنمية بنود ومقتضيات قانون الشغل.

ومشرع مدونة الشغل وعيا منه بضمان الاستقرار للأجراء في العديد من بنودها كالمادتين 16¹ و17 من مدونة الشغل والتي جعلت الأصل في عقود الشغل أنها تبرم لمدة غير محددة المدة²، ضف إلى ذلك منعه للمشغل من فصل الأجراء إلا إذا كان لذلك مبرر يرتبط بكفاءة الأجير أو بسلوكه أو تحتمة ضرورة سير المقاول³.

ولكن واقع الشغل والمقاول بالمغرب يشهد على العديد من التجاوزات تضرب عرض الحائط العديد من هذه الحقوق والحريات المحمية دوليا ووطنيا، وخاصة عندما يتعلق الأمر بالمساس بالحياة الخاصة للأجير والحقوق المرتبطة بشخصه، كحق الأجير في الاسم أو المظهر⁴ على سبيل المثال.

كما أنه على الرغم من صدور القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط عمل العاملات والعمال المتزولين، حيث عمل المشرع من خلال هذا القانون على وضع مجموعة من المقتضيات والضوابط التي تنظم حقوق العاملات والعمال المتزولين، تحقيقا للمساواة مع باقي الأجراء الآخرين بعد استثنائه لهذه الفئة من إخضاعها لإحكام مدونة الشغل⁵، بموجب مقتضيات خاصة تسعى من خلال هذه الأخيرة منح ضمانات لتشغيل عمال المنازل في ظروف ملائمة بشكل تصون حقوقهم وكرامتهم، فإن هذه الحماية المنشودة لم

1- تنص المادة 16 من مدونة الشغل على أنه "يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين. يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة..."

2- قرار صادر عن محكمة النقض عدد 104، بتاريخ 14 يناير 2016، في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/2718، منشور على الموقع الآتي: <https://juriscassation.cspj.ma/>، تاريخ الاطلاع 22/11/2023 على الساعة 18:45.

3- تنص المادة 35 من مدونة الشغل على أنه "يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمة ضرورة سير المقاول في نطاق المادتين 66 و67 أدناه".

4- هناك بعض المقاولات التي لا تسمح لزنبتها من النساء بارتداء الحجاب، وهذا يؤكد أن أجراءها هم كذلك ممنوعين من ارتداء الحجاب كحق شخصي مرتبط بمظهر الأخيرة حيث نشرت سيدة فيديو على مواقع التواصل الاجتماعي اشتكت من خلاله من منعها من الدخول إلى مطعم معروف في العاصمة الرباط، لكونها محجبة، واجتاحت مواقع التواصل الاجتماعي موجة تعاطف معها بعد ظهورها في مقاطع فيديو تحكي عن واقعة منعها من دخول المطعم، وقالت إنها منعت من دخول المطعم، بسبب ارتدائها للحجاب، بعدما كانت تنوي أن تتناول فيه وجبة رفقة صديقاتها، مؤكدة أنه مطعم عادي، وليس مكانا لتقديم المشروبات الكحولية، للمزيد من التفاصيل حول هذه الواقعة أنظر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://alyaoum24.com/>، تاريخ الاطلاع 02/08/2022 على الساعة 16:01. وحتى في فرنسا هناك واقعة مماثلة لها لمطعم في جنوب غرب فرنسا منع امرأة محجبة من دخوله، وأثار هذا المنع انتقادات عبر منصات التواصل الاجتماعي ودعوات لمقاطعته، ويتعلق الأمر بمقطع فيديو صورته شخص مغربي يوثق منع المطعم والدته من الدخول بسبب حجابها ويسجل المقطع جزءا من الحوار الذي دار بين المصور وإحدى العاملات في المطعم، التي رفضت دخول المحجبة، للمزيد من التفاصيل حول الواقعة أنظر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://mubasher.aljazeera.net/>، تاريخ الاطلاع 22/05/2023 على الساعة 22:56.

5- الفقرة الأولى من المادة 4 من مدونة الشغل تنص "يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعاملات أو العمال المتزولين الذين تربطهم علاقة شغل بالمشغل".

تتحقق¹ بعد ولا يقتصر هذا الأمر على البلدان الأوروبية التي قد يبرر ذلك فيها بالترعة العنصرية التي تطغى على أرباب العمل، بل يتعدى الأمر ذلك حتى إلى بلادنا وبحجج أقل ما يقال عنها أنها حجج واهية لا قيمة لها سوى في ذلالتها على نزعة التعالي التي تسيطر على بعض الأسر التي تشغل لديها خادمات البيوت²، حيث سبق لجريدة العلم أن نشرت قضية الخادمة فاطمة التي تم تغيير اسمها إلى رحمة عند رغبتها الاشتغال بأحد المنازل بالدار البيضاء، وذلك بحجة أن اسمها الحقيقي يشبه اسم سيدة المنزل الذي لا يحتمل فضاؤه وجود فاطمتين السيدة والخادمة³.

222

ويلاحظ أن مراكز النداء الموجهة خدماتها للسوق الفرنسية والتي تختار المغرب كوجهة لاشتغال فيه، بالنظر للامتيازات والتحفيزات الضريبية والاجتماعية التي تستفيد منها، حيث تسجل عليها العديد من التجاوزات الماسة بحقوق وحرريات الأجراء حيث بعضها تفرض على الأجيرات اللاتي يشتغلن لديها كمرسلات هاتف "Operatrices" أن تتقمص اسما فرنسيا الإيهام الزبون بأن المكاملة تجري من داخل فرنسا وليس بالمغرب، حيث سبق لإحدى الصحف الوطنية أن أوردت خبر أجيحة بمركز "تكنوبارك" بالدار البيضاء ألزمت بتقديم نفسها للزبناء باسم "كاترين البولان" عوض اسمها الحقيقي "مريم الادريسي"⁴. كما أن مظهر الأجير أصبح في السنوات الأخيرة محل اعتداء من بعض المشغلين، وبالتالي المساس بالحياة الخاصة للأجير المحمية دوليا ووطنيا ومؤسساتيا⁵، حيث يشترط بعض المشغلين على اللاتي ترغبن في ولوج ميدان العمل أن لا ترتدين الحجاب، أو يفرضوا عليهن ارتداء ألبسة فاضحة خاصة في المحلات التي يتوافد عليها الزبناء، بل أكثر من ذلك، نجد بعض الشركات العالمية تشترط للعمل لديها أن يحافظ الأجير على توازن بين وزنه وطوله، وعلى الأجراء الذكور أن لا يحملوا شاربا أو حية⁶ فضلا عن عدم تجاوز اظافرهم حدود أصابعهم، وبالنسبة للأجيرات تشترط عليهن حمل خاتم واحد في أيديهن، وحلقة واحدة في أذنيهن، الأمر الذي يتطلب حماية طالبي العمل من مثل هذه الشروط الماسة بحقوقهم الشخصية⁷. كذلك أن من بين أهم الضمانات الأساسية الضامنة لاستقرار الأجير في مهامه ضرورة وضع آليات وسبل لجعل الأجير قار- مرسوم- في عمله بعيدا عن التشغيل المؤقت، غير أن المشرع المغربي يظهر

1- هذا فضلا عن صعوبة إجراء مراقبة مدى التزام المشغل (صاحب البيت) من طرف جهاز مفتشية الشغل نظرا للحماية الدستورية والجنائية حرمة المنزل وصعوبة ذلك على أرض الواقع، وضعف الحماية الاجتماعية المخصصة لها (التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية والتعويض في إطار الضمان الاجتماعي).

2- وبالنسبة فقد تم إحلال تسمية "العاملات أو العمال المتزليين" محل تسمية "خدم البيوت". بمقتضى المادة 26 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزليين.

3- محمد بنحساين، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، الطبعة الثالثة، مطبعة تطوان، دجنبر- 2019، ص 44.

4- محمد بنحساين، مرجع سابق، ص 45.

5- مثل اللجنة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي المحدثة بموجب القانون رقم 08.09 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي.

6- كالأجراء الذين يشتغلون في أعمال الحراسة ونقل الأموال بموجب القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال.

7- محمد بنحساين، مرجع سابق، ص 30.

أنه لم يقتنع بعد بذلك، حيث بعد ما كان العديد من الفقه الاجتماعي ينتظر تدخل المشرع لرفع العديد من الإشكالات وسد الثغرات التي لم تجب عليها مدونة الشغل، أصدر المشرع مرسوم يحدد الحالات التي يتم اللجوء فيها إلى عقود الشغل المحددة المدة في إطار توسيعه لحالات التشغيل المؤقت، هذا الأمر الذي تعرض للعديد من الانتقادات من قبل الفقه المغربي¹، لأن هذا التوسيع من حالات اللجوء إلى عقد الشغل المحدد المدة غير مبرر وغير مشروع، لأنه يجعل من عقد الشغل المحدد المدة هو الأصل وعقد الشغل غير المحدد المدة هو الاستثناء، لمساسه بمبدأ استقرار علاقة الشغل، وبالتالي لا يجب أن تفصل قوانين الشغل على مقاص متطلبات واحتياجات المفاوضة دون مراعاة الوضعية الاجتماعية للأجراء.

كما أن استقرار علاقات الشغل واستمراريتها يتطلب الاهتمام بالرأسمال اللامادي والذي اعتبره الملك محمد السادس "الثروة الحقيقية"² باعتبار الأجراء حجر الأساس لتنفيذ أهداف واستراتيجيات المفاوضة المشغلة، سواء من خلال التكوين المهني العام أو الخصوصي والتكوين المستمر الذي يتم داخل المفاوضة³، حتى يتم جعل هذه اليد العاملة قادرة على الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل والتطورات الاقتصادية والتنافسية والتكنولوجية التي يعرفها عالم المال والأعمال والشغل، وتوسيع الاستفادة من نظم الحماية الاجتماعية⁴ لهذه الفئة من المجتمع، زد على ذلك تحفيز الكفاءات والأطر العليا داخل المفاوضة.

ولئن كانت الاتفاقية رقم 299 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالصحة المهنية قد خولت للأجراء بمقتضى مادتها 23 الحق في الانسحاب من موقع عمل إذا ما شكل خطراً حالاً على صحتهم، فإن مدونة الشغل لم تعط حق الانسحاب للأجير عند وجود خطر حال، فقط أو كلت إلى مفتش الشغل حماية صحة وسلامة الأجراء عند إحلال المشغل بالمتعضيات القانونية المتعلقة بصحة وسلامة إحلالاً من شأنه أن يعرض صحة الأجراء وسالمتهم لخطر حال⁵.

هذا بخصوص ضرورة صناعة قواعد قانونية تستجيب لمتطلبات الأجراء استقراراً واستمراراً فماذا عن المرونة المشروطة للمفاوضة المشغلة؟، هذا ما سيتم التطرق إليه في النقطة الموالية.

- 1- محمد الشرقاني، محمد القري يوسف، قراءة أولية في المرسوم المحدد للحالات الجديدة للجوء إلى عقود الشغل محددة المدة، مجلة مغرب القانون، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.maroclaw.com>، تاريخ الاطلاع 27/0/2023 على الساعة 16:39.
- 2- خطاب صاحب الجلالة الملك محمد السادس بمناسبة الذكرى الـ 61 لثورة الملك والشعب بتاريخ 20 غشت 2017 "... ويظل العنصر البشري هو الثروة الحقيقية للمغرب، وأحد المكونات الأساسية للرأسمال غير المادي، الذي دعونا، في خطاب العرش، لقياسه وتممينه نظراً لمكانته في النهوض بكل الأوراش والإصلاحات، والانخراط في اقتصاد المعرفة...".
- 3- التكوين المهني داخل المفاوضة والذي يتم قبل أن يبرم المشغل مع الأجير عقد الشغل النهائي، ويتعلق الأمر بعقود تمهيدية لعقد الشغل متاح بموجبها للأجير فرصة التمرين على العمل وإمكانية الاندماج بالمفاوضة، ويتجلى ذلك في كل من عقد التدرج المهني وعقد التدريب من أجل الإدماج المهني، كما أن مدونة الشغل نصت بموجب المادة 23 منها على أنه "يجوز للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر، تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من هذا التكوين...".
- 4- التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ومن نظام الضمان الاجتماعي.
- 5- محمد القري يوسف، محمد الشرقاني، أحمد بوهر، مائة سؤال وسؤال حول أجهزة مراقبة تطبيق تشريعات الشغل والقانون الجنائي للشغل، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولى إسماعيل، العدد السابع، أبريل 2021، ص 155.

2: قانون ميسر ومرن مع الفاعل الاقتصادي

كثيرة هي المظاهر والتحليلات التي توضح نية المشرع المغربي في إقرار نوع من المرونة مع المقاولات المغربية¹، تحمل في طياتها امتيازات وتحفيزات تسهل إحداث وخلق المقاولات وتسعى لضمان استمراريته واستمرارية المصالح المرتبطة بها، والتدخل بآليات قانونية وقضائية لتذليل الصعوبات التي تعرفها والتي قد تهدد حياتها². وكذلك إيماناً من المشرع بتعدد الاكراهات والعوائق التي تعرفها المقاولات المغربية، وبضرورة توفير مناخ جاذب وسليم لجلب الاستثمارات الوطنية والأجنبية³، وتعتبر قواعد قانون الشغل من الآليات التي الهامة داخل الترسانة التشريعية المحفزة للاستثمار والتي وفرت أدوات لحماية المقاولات بصرف النظر عن أطراف العلاقة الشغلية، وإمكانية استمراريته دون أطرافها⁴. لذا فإن إقرار مرونة إيجابية مع المقاولات المشغلة، من شأنه أن يساعد في تعزيز وتسهيل مقومات التنمية، ولن يتحقق ذلك إلا بموجب قواعد تدعم السلطات المخولة للمشغل لضمان السير العادي للمقاولات بعيداً عن أي اضطرابات أو عراقيل تهدد استمراريته وحمايتها من كل تعسف أو سوء نية من الأجراء، بدايةً بسلسلة الاختيار⁵ والتي تسمح للمشغل باختيار - احتراماً للحرية التعاقدية - ما يشاء من الأجراء الذين تتوفر فيهم الكفاءة والخبرة والتجربة التي تتماشى وأهداف المقاولات التي سيعملون فيها، مروراً بسلسلة التدبير والإدارة⁶. إذ تفرض على أجراء المقاولات الامتثال لأوامر وتعليمات المشغل⁷، انتهاءً بتعزيز سلطته في التأديب والعقاب في مواجهة كل سلوك أو تهديد⁸ من شأنه المساس بالسير العادي للمقاولات أو إحداث اضطراب في حسن استمراريته.

- 1- فتح القطاع الوزاري الذي يشرف على قطاع الشغل والتشغيل بالمغرب الذي كان يشتغل تحت اسم "وزارة الشغل والإدماج المهني" تم تغييره إلى "وزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاولات الصغرى، والتشغيل والكفاءات".
- 2- كالتقانون رقم 73.17 المتعلق بنسخ وتعويض الكتاب الخامس من القانون رقم 15.95 المتعمق بمدونة التجارة.
- 3- كالاتراتيجية الوطنية للتحول الرقمي "المغرب الرقمي 2030" تروم، بالأساس، تحديد الاحتياجات ذات الأولوية وضمان ملائمتها لرهانات الرقمنة ومتطلباتها من خلال التركيز على المشاريع الرامية إلى الارتقاء بالإدارة الرقمية وتسريع الشمول الرقمي وتعزيز الاقتصاد الرقمي أنظر: <https://www.mmsp.gov.ma/>، تاريخ الاطلاع 22/10/2032 على الساعة 18:33.
- 4- كالمادة 19 من مدونة الشغل التي تنص "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولات، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء...".
- 5- تنص المادة 507 من مدونة الشغل على أنه "يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعيًا في ذلك فقط، ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتزكيات مهنية".
- 6- كما جاء في قرار لمحكمة النقض عدد 429، بتاريخ 26 أبريل 2017، في الملف الاجتماعي عدد 2016/2/5/1082، أنه "للمشغلة سلطة في إدارة مشروعها وتنظيمه وإعادة تنظيمه متى كان ذلك ضرورياً..."، نشرة قرارات محكمة النقض-الغرفة الاجتماعية، العدد 31، سنة 2019، ص 82.
- 7- تنص المادة 21 من مدونة الشغل على أنه "يمثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق مقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي...".
- 8- حماية المقاولات من الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف الأجير المنصوص عليها بموجب المادة 39 من مدونة الشغل التي تنص على أنه "تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير كارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية أو ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل كالسرقة أو خيانة الأمانة أو السكر العليلي أو تعاطي مادة مخدرة...".

فكما يمكن للأجراء أن يلعبوا دور كبير داخل المقابلة للنهاوض بمردوديتها وانتاجها بمختلف أصنافهم (أطر، مستخدمين، عمال...)، وبالتالي المساهمة في تحسين المسار الاقتصادي للمقابلة، فإنه بالمقابل يمكن أن يكون بعضهم حجر عثرة أمام تقدمها، كما هو الشأن في حالة إفشاء أسرار مهنية¹ تخص المقابلة أو المنافسة غير المشروعة²، أو ارتكاب أخطاء جسيمة وغيرها، وهي أفعال وسلوكيات تهدد بشكل مباشر باستمرارية المقابلة. لهذا، فحتى تكون قواعد هذا القانون تتسم بطابع التنمية لا بد من مراعاة وحماية مصالح المشغلين من تعسف أو سوء نية من طرف بعض الأجراء، سيرا في اتجاه تقدمية هذا القانون، وهذا ما سنتطرق إليه في النقطة الموالية.

ت: قواعد قانون شغل متقدمة ومنصفة

لا يمكن الحديث عن قانون شغل تنموي بدون قواعد قانونية تحقق المساواة بين أطراف العلاقة الشغلية، -1- وبشكل يتماشى والتحويلات التي تعرفها المقاولات ومجال الشغل والتشغيل-2-.

1: قواعد قانون شغل تقدمية ومتطورة

إن مجال الشغل من المجالات التي تعرف تطورات وتحويلات بشكل مستمر تماشيا مع التغيرات التي يعرفها المجال الاستثماري والتجاري ومجال المال والأعمال، الأمر الذي يشترط في قواعد قانون الشغل حتى تصنف ضمن القوانين التنموية أن تساير التحويلات والتطورات اللاحقة بمجال الشغل والتشغيل في الشق المعلوماتي والتكنولوجي والهيكلية، بما يخدم المصالح الأطراف المتعددة لأطراف العلاقة الشغلية. وهذا الأمر لا يقتصر على المشرع العادي- المشرع الدولي- من أجل مسايرة التحويلات التكنولوجية بل حتى على أطراف العلاقة الشغلية التي بإمكانها بموجب اتفاقيات الشغل الجماعية ووضع ضوابط وقواعد تساير التحويلات التي يعرفها عالم الشغل وتتماشى مع خصوصية كل مقابلة على حدة، كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقية الشغل الجماعية المبرمة بين إدارة شركة (دامسا DAMSA) المختصة في تصبير السمك، وبين المكتب النقابي المنضوي داخل الاتحاد العام للشغالين بالمغرب "UGTM" حيث نصت في مادتها 41 بخصوص استعمال الأنترنت والبريد الإلكتروني أن " كل المعلومات التي تنتقل عبر الشبكة المعلوماتية للشركة هي في ملكيتها ويمكن أن توقع المسؤولية على عاتقها خاصة وأن العنوان المستعمل في البريد الإلكتروني يحتوي على اسم الشركة ولهذا فإنه يمنع منعاً كلياً استعمال الأنترنت والبريد الإلكتروني لأغراض خارج إطار مهام الأجير العادية داخل الشركة"³.

1 - إفشاء الأسرار المهنية وفق المادة 39 من مدونة الشغل التي تنص على أنه " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقابلة...".
 2 - كالمنافسة غير المشروعة أو الإخلال بشرط عدم المنافسة وغيرها من الأفعال التي تثار بموجبها مسؤولية الأجير وفق المادة 20 من مدونة الشغل التي تنص على أنه " يكون الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياظه".
 3- اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة بين إدارة شركة دامسا DAMSA، المختصة في تصبير السمك، والتي تشغل حوالي 656 أجيروا، وبين المكتب النقابي المنضوي داخل الاتحاد العام للشغالين بالمغرب (UGTM)، بتاريخ 2006، بالعيون، (غير منشورة).

فمن أهم الخصائص التي ميزت هذا القانون وصفه بالقانون التقدمي. بمعنى اتجاهه إلى تحسين أوضاع الأجراء دون إمكانية التراجع عن حقوقهم المكتسبة¹، وبالتالي يجب أن يتضمن هذا القانون مواد وقواعد تسمح بالتأقلم مع التحولات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها عالم الشغل، وبالتالي قد تلعب اتفاقيات الشغل الجماعية دور أساسي في ترسيخ ثقافة الحوار بين أطراف العلاقة الشغلية و إبرام اتفاقيات شغل جماعية تستجيب لمطالبهم.

وطبقا للقاعدة التي تقول ما لا يتقدم يتراجع، فما يلاحظ هو ببطء سرعة هذا القانون من حيث التقدم والتطور، مقارنة بنصوص ومواد قانونية أخرى²، الأمر الذي يطرح أكثر من سؤال لماذا هذا التمييز بين القوانين من حيث التحسين والتعديل؟.

فمقابل إحداث قوانين حديثة وتعديل القديمة التي تم مجال المال والأعمال والاستثمار والمقاولات، هناك تراجع وتخلف فيما يهم حماية الحقوق والحريات الفردية والجماعية للأجراء، الأمر الذي يقتضي وجود سرعة واحدة لحماية الطرفين معا وليس حماية طرف على حساب طرف آخر. ولكن الاكراهات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضتها الجائحة أكدت فشل هذا القانون في إجابة عن العديد من الإشكالات التي فرضتها الجائحة وخاصة ذات طابع تكنولوجي ومعلوماتي، والعمل عن بعد الذي فرض نفسه نظرا لالتزام الأجراء والمشغلين باحترام التدابير والاحترازية والحجر الصحي.

وما تجدر الإشارة إليه أن تحديث قواعد قانون الشغل لجعلها متقدمة لا يعني التضخم التشريعي³، وتعدد النصوص القانونية، وتعدد الأنظمة، وكثرة التفاصيل التي تهدد الأمن القانوني والقضائي، وإنما يتطلب الأمر وضع قواعد قانونية تضع المبادئ الأساسية التي تضمن الحد الأدنى من الحماية وترتك باقي التفاصيل لأطراف العلاقة الشغلية تضعها حسب احتياجاتها وخصوصيات اشتغالها، وفق كوابح النظام العام الاجتماعي. كما أن تقديم هذا القانون تفرض على واضعيه، ربط تقديمه بالتطور الذي عرفته القوانين الأخرى ذات الصلة به كقانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، والقانون رقم 05-53 يتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، والقوانين المنظمة للشركات التجارية وغيرها، ويبقى السؤال المطروح، لماذا بعض المجالات التجارية

1 - محمد الشرفاني، مرجع سابق، ص 27.

2 - قوانين مجال المال والأعمال كالتعديلات التي عرفتها قوانين الشركات التجارية بتاريخ 14 يوليو 2021 بموجب القانون 19.20 المغربي وتمتم للقانون رقم 17.95 المتعلق بشركات المساهمة والقانون رقم 5.96 المتعلق بشركة التوصية بالأسهم والشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة المحاصة، تعديل أحكام مدونة التجارة بموجب القانون رقم 21.18 المتعلق بالضمانات المنقولة وغيرها.

3 - هناك من عرف التضخم التشريعي بكونه نتيجة وضع نصوص قانونية استجابة لاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية تمتاز بالتحديد الزمني في تطبيقها، أضف إلى ذلك عدم استقرار التشريعات التي توضع عادة بطريقة ارنجالية دون دراسة ودون مراعاة واقع المجتمع وخصوصياته، مما يؤدي إلى عدم احترامها من طرف الأفراد والعصيان والخروج عن طوع القانون، وهذا ما يجعل السلطة تضطر إلى الغائه واستبداله⁴، أوصيف سعيد، تدهور المعيار التشريعي في النظام القانوني الجزائري⁵، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2، السنة الجامعية 2002-2003، ص 26.

تعرف تضخم على مستوى التأطير التشريعي غير أن تلك المنظمة للضمانات الخاصة بالطبقة الشغلية تعرف شح على مستوى التأطير القانوني المؤطرة لها؟.

لهذا فمن أهم أسس تنموية هذا القانون أن تكون أطراف العلاقة تستفيد من نفس الامتيازات التشريعية بشكل منصف دون تمييز بينهما، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال النقطة الموالية.

2: قواعد قانونية شغلية منصفة

صحيح أن المراحل الأولى لصناعة قواعد قانون الشغل كان الهدف من منها حماية الأجراء باعتبارهم طرف ضعيف في العلاقة الشغلية تسلط أرباب العمل، لينتقل بعد ذلك إلى نص قانوني يهدف إقرار نوع من التوازن بين الأجراء من جهة والمشغلين من جهة ثانية، بما يضمن السلم الاجتماعي والتطور الاقتصادي والاستقرار لكلا أطراف العلاقة الشغلية، ولكن ما يلاحظ في السنوات الأخيرة أن المصلحة الاقتصادية ودعم وتسهيل مع المقاولات أصبحت تطفو على المصالح الاجتماعية للأجراء الأمر الذي يهدد مبدأ المساواة بين الأشخاص الذاتية أو المعنوية¹. ويتضح ذلك بشكل جلي من خلال الترسنة التشريعية والمؤسسية والاجرائية التي وجهت لخدمة المقاول، حيث تم اعتماد على سبيل المثال القانون رقم 86.12 المتعلق بعقود الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وميثاق اللاتمركز الإداري، والقانون رقم 104.12 المتعلق بحرية الأسعار والمنافسة فضلا عن اعتماد القانون رقم 103.12 المتعلق بمؤسسات الائتمان والهيئات المعتمدة في حكمها، زد على ذلك الاستراتيجيات الكبرى التي همت تمويل المقاولات الصغرى والمتوسطة وغيرها من القوانين.

في حين ظلت القوانين التي لها العلاقة والصلة بقانون الشغل بمنأى عن أي تعديلات ومستجدات، وحتى وإن وجدت هذه الأخيرة في تخدم مصلحة المقاول كالمرسوم رقم 2.19.793 والذي يُحدد لائحة القطاعات والحالات الاستثنائية التي يمكن فيها إبرام عقد شغل محدد المدة تفعيلاً لمقتضيات المادة 16 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

وفي مقابل التضخم التشريعي الذي هم المقاول فوجد البطء والتقيد والأقدمية كلها صفات لازمت القوانين التي تدخل تحت لواء القانون الاجتماعي، وهذا يخل بمبدأ المساواة التشريعية وعدم الانصاف بين الأطراف، وبالتالي نكون أمام تمييز تشريعي بين الأطراف العلاقة الشغلية. هذا بخصوص ضرورة التوفر على قواعد قانونية منصفة، فمادام ظاهرة التطبيق الوقتي لقواعد قانون الشغل، هذا ما سوف نتطرق إليه في النقطة الموالية.

1- ينص الفصل 6 من الدستور المغربي على أن "القانون هو أسمى تعبير عن إرادة الأمة. والجميع، أشخاصا ذاتيين أو اعتباريين، بما فيهم السلطات العمومية، متساوون أمامه، وملزومون بالامتثال له. تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنين والمواطنات، والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.

ث: مُجانبة القواعد القانونية مؤقتة

إن من أهم الآثار الإيجابية لجائحة كورونا (Covid 19) هي خدمتها للمقاولة والاستفادة من بعض مقتضيات مدونة الشغل التي ولدت ميتة، فحماية مصلحة المقاولة اقتضت ضرورة إعادة إحياء هذه المقتضيات حتى تعيش معها المقاولة التي تعرف أزمات اقتصادية ومالية.

ويمكن الاستشهاد في هذا الصدد بمقتضيات المنظمة للفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات، فمنذ صدور مدونة الشغل سنة 2003، لم يكتب للمادة 66 وما يليها من مدونة الشغل، أن ترى النور، حيث لم يسبق لعامل العاملة أو الإقليم أن أذن للمشغل للقيام بالفصل الجماعي للأجراء، لنتظر جائحة كورونا حتى يكتب لهذه المقتضيات أن تطبق.

وقد أثارَت هذه المقتضيات المنظمة للفصل الجماعي عدة نقاشات تتعلق بمدى قانونية ونظامية مسطرة الفصل الجماعي للأجراء في إطار المادة 66 من مدونة الشغل، فالإشكال ليس في تطبيق هذه المسطرة ما دام المشرع رخص بها وأجازها في بنود مدونة الشغل، ولكن الإشكال يكمن في استغلال آثار أزمة جائحة (كوفيد 19) كمبرر للقول في أحقية المشغل في طلب تطبيقها، وبالتالي جعل الأجير كبش فداء هذه الجائحة وأن يكون هو من يجب التضحية به وبأسرته لانقاد المقاولة. حيث لم يتنبه المشغل إلى تفعيلها ومعها السلطات المشرفة على تطبيقها إلا بعد ظهور تفشي وباء كورونا وهنا مكمن الخلل، حيث يتم استغلال مثل هذه الظروف الاستثنائية من أجل المساس والاعتداء على حق الأجراء في الاستقرار في العمل. إذ سارعت مجموعة من المقاولات لوضع طلبات التسريح جاهلة وربما متجاهلة وبشكل متعمد الهدف والمغزى من تشريع هذه المادة، التي من المفترض أن تكون آخر ما يلجأ إليه المشغل من وسائل لانقاد مقاولته من أزمة لا يد للأجير فيها، خاصة أن للأمر حساسيته ما دام يمس مصلحة الأجراء قضاوا سنوات في خدمة المقاولة طالبة رخصة الفصل، وما يتبع ذلك من اهتزاز للاستقرار الاجتماعي. كما يجب على اللجن التي تفصل في تلك الطلبات أن تتقصى أولا وجود ما يبرر مسطرة الفصل بعيدا عن المعلومات المدلى بها من طرف المشغل وأن تتقصى أيضا وبشكل مستفيض حول مدى جدية ونظامية الطلب ومدى مطابقة ما ضمن به من معلومات مع ما هو موجود على أرض الواقع. وفي هذا الإطار حصلت شركة الخطوط الملكية المغربية "لارام" على موافقة عمالة الحي الحسني بمدينة الدار البيضاء من أجل تسريح عدد من الأجراء، بسبب الأزمة الاقتصادية الناتجة عن فيروس كورونا، حيث بلغ عدد الأجراء الذين تم فصلهم 140 أجيروا، واعتبر المكتب التنفيذي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل في وقته هذه الخطوة "إجراء تعسفا وخرقا للقانون لتمرير المخططات الاجتماعية التي تعصف بحقوق ومكتسبات الطبقة العاملة خارج المساطر والإجراءات والضوابط القانونية وتساهم في رفع مستوى البطالة"¹.

1- يوسف لخضر، "لارام" تنال الموافقة على تسريح 140 مستخدما بسبب الأزمة الخائفة، متاح على الموقع الإلكتروني هسبريس - <https://www.hespress.com>، تاريخ الاطلاع 27/07/2023 على الساعة 17:24.

وعليه، فإن مثل هذه الممارسات من شأنها أن تعصف بتنموية قواعد قانون الشغل، ما ماد أنهما تستغل بعض الظروف العابرة والمؤقتة للتضحية بحقوق الأجراء، ليبقى السؤال المطروح، هل كنا سننتظر حتى تكون هناك أزمة صحية لكي يتم تفعيل هذه المقتضيات التي تنظم الفصل الجماعي؟، إذن فما الغاية من هذه النصوص إذا لم تطبق في الحالات العادية؟، الأمر الذي يتطلب منا البحث عن المعايير الضامنة لفعالية هذا النص القانوني وهذا ما سوف نناقشه في النقطة الموالية.

ثانياً: آليات فعالية قواعد قانون الشغل التنموي

إن وجود مرتكزات ومقومات في القاعدة القانونية الشغلية التي تساهم في تنمية هذا القانون غير كافي لتحقيق هذه الغاية، بل لا بد من وجود آليات ومعايير تضمن فعالية هذا النص القانوني الذي يعتبر ركيزة أساسية ضمن القوانين التنموية لجعله قابل للتطبيق على أرض الواقع، ولن يتيسر ذلك إلا بوضع نصوص قانونية قابلة للتطبيق وتفعيل قواعد قانون الشغل الجنائي في حالة مخالفتها - أ- والربط بين قواعد قانون الشغل وباقي النصوص القانونية الأخرى المتصلة به -ب- فضلاً عن تفعيل دور العديد من المؤسسات التي عهد إليها تفعيل مقتضيات قواعد قانون الشغل القضائية منها وغير القضائية -ج- نحو قواعد تعتبر الأجراء والمقاوله وجهين لعملة واحدة -د-

أ: حوكمة قواعد قانون الشغل

إن متطلبات الحكامة التشريعية في صياغة قواعد قانون الشغل تقتضي تفعيل قواعد المسؤولية المشددة حالة مخالفة أحكامه-1-، وخلق قواعد قانونية قابلة للتطبيق على أرض الواقع -2-.

1: تفعيل قواعد المسؤولية المشددة على مخالفة أحكام قواعد قانون الشغل

إن وضع قواعد قانونية تتصف بالتنموية يتطلب بدون شك الدعم والتأييد الزجري، لضمان التطبيق السليم للقاعدة القانونية، على أساس أن قواعد قانون الشغل هي من صميم النظام العام الاجتماعي¹، فعالية قواعد قانون الشغل تعتبر الحد الأدنى من القواعد الواجب توافرها لحماية الحقوق والحريات الفردية والجماعية للأجراء، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفة أحكامها، تحت طائلة الجزاء المدني والزجري المتشدد والمتعدد والمتنوع².

1- وهذا ما قرره محكمة النقض بتاريخ 20 ماي 2017 بقولها "... لكن، حيث إنه وطبقاً للفقرة الثانية من المادة 41 من مدونة الشغل فإنه لا يجوز للطرفين التنازل مسبقاً عن أحدهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفياً أم لا، والثابت من وثائق الملف أن المطلوب ارتبط بعقد مع الطالبة تضمن إمكانية فسخ العقد دون إشعار... وهو ما يخالف مقتضيات المادة المذكورة علاه التي جاءت بصيغة الوجوب، وتشكل مع قواعد أخرى منصوص عليها في المدونة النظام العام الاجتماعي والذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، وهو ما يقتضي القول أن ما ورد في العقد الرابط بين الطرفين والذي يعطي الحق للمطالبة في فسخ العقد بدون إشعار أو تعويض لا يرتكز على أساس من القانون، بل يعتبر باطلاً لمخالفته قاعدة من النظام العام، ويكون إنهاء العقد المبني عليه تعسفياً، وأن هذا التعليل محل التعليل المنتقد، ويكون بذلك الوسيلة الأولى على غير أساس..."، قرار اجتماعي صادر عن محكمة النقض، عدد 487، بتاريخ 20 ماي 2017، في الملف الاجتماعي عدد 1273/5/1/2016، نشرة قرارات محكمة النقض - الغرفة الاجتماعية، العدد 31، سنة 2014، ص 32-33.

2- سواء في إطار قواعد العامة للقانون الجنائي أو مدونة الشغل.

ولكن ما يسجل في هذا السياق هو تعددت مظاهر عدم فعالية قواعد قانون الشغل الجنائي¹ ويقصد بعدم الفعالية تلك العوائق القانونية والواقعية التي تحول دون تطبيقه كما هو الأمر بالنسبة لضعف الجزاءات الجنائية وهزتها لكونها في حد ذاتها تشجع المشغلين على عدم احترام مقتضيات قانون الشغل. أيضا يسود اعتقاد لدى العديد من مفتشي الشغل بأن تحرير محضر المخالفة يعني فشل مفتش الشغل في حل النزاع بالوسائل السلمية الأخرى، كما أن العدد الهزيل لمفتشي الشغل والذي لا يساعد على أداء المهام الكثيرة والمتنوعة المنوطة بهم² وخاصة في ضبط مخالفات المشغلين.

وفضلا عن ذلك فإن تقسيم مهام مفتش الشغل بين المهام التوفيقية والتصالحية والمهام الرقابية يضعف المهام الرقابية على حساب المهمة التصالحية، لاسيما أن مفتش الشغل يخصص نصف يوم عمل لهذه المهمة، كما أن المهام الإدارية المتعددة والمتنوعة والمشاركة في مختلف اللجان على مستوى العمالة او الولاية، إضافة إلى ضرورة تزويد السلطات المركزية بالكثير من الإحصائيات بشكل دوري ومستمر مما يعطل المهمة الرقابية³.

وعليه فإن الرفع من العقوبات على المخالفات التي تطل المشغل المخالف لأحكام قانون الشغل وتسهيل ممارسة أعوان مفتشية الشغل لمهامهم الرقابية أداة أساسية لضمان حكامه قواعد قانون الشغل، فضلا عن وجوب التوفر على قواعد قانونية شغلية قابلة للتطبيق، وهذا موضوع الفقرة الموالية.

2: لزوم التوفر على قواعد قانونية شغلية قابلة للتطبيق

كثيرة هي القواعد القانونية التي تدرج تحت لواء قانون الشغل، لم ترى نور تطبيقها بعد كالمقتضيات المتعلقة بالفصل الجماعي السالفة الذكر، وموافقة مفتش الشغل على عرقلة سير المقابلة⁴، فضلا عن القانون التنظيمي المنظم للحق في الاضراب الذي لم يكتب له الخروج بعد، رغم الحماية الدستورية لهذا الحق، فمنذ سنة 1962 وإلى غاية 2011، نصت جميع دساتير المملكة الستة على الإضراب كحق مضمون⁵، لكن إلى حدود الساعة، أي بعد 61 عاماً، لم يعتمد أي قانون تنظيمي يوضح شروطه والإجراءات اللازمة لممارسته.

علما أن هناك مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 القاضي بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، وهو الآن في مرحلة القراءة الأولى لدى مجلس النواب حيث أحيل على مكتب هذا الأخير بتاريخ الخميس 6 أكتوبر 2016، لتتم إحالته بعد ذلك على لجنة القطاعات الاجتماعية في الجمعة 3 فبراير 2017⁶.

1- محمد أهداف، بعض جوانب عدم فعالية القانون الجنائي للأعمال، المجلة المغربية للحكام القانونية والقضائية 2016، العدد الأول، ص 12.
2- محمد القرني اليوسفي، محمد الشرفاني، أحمد بوهر، مائة سؤال وسؤال حول أجهزة مراقبة تطبيق تشريعات الشغل والقانون الجنائي للشغل، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولى إسماعيل، العدد السابع، أبريل 2021، ص 218.
3- محمد القرني اليوسفي، محمد الشرفاني، مرجع سابق، ص 219.
4- الفقرة الأخيرة من المادة 39 من ملةونة الشغل.
5- حيث ينص الفصل 29 من الدستور المغربي لسنة 2011 على أن "حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته".
6- أنظر الموقع الرسمي لمجلس النواب المغربي <https://www.chambredesrepresentants.ma>، تاريخ الاطلاع 02/10/2023 على الساعة 21:36.

وهو اليوم محط جدل بين الحكومة والنقابات والاتحاد العام لمقاومات المغرب، حيث يقول هشام الزوانات، رئيس اللجنة الاجتماعية في الاتحاد العام لمقاومات المغرب (CGEM)، إن مشروع القانون التنظيمي الخاص بممارسة حق الإضراب يُعتبر نقطةً رئيسيةً ضمن الاتفاق الاجتماعي لـ 25 أبريل 2019 الموقع بين الحكومة والنقابات وأرباب العمل. وأن "الاقتصاد المغربي في حاجة إلى هذا النص". مشيراً إلى أن "مشروع القانون التنظيمي الخاص بالإضراب يحاول الحد من التزايدات من خلال عدد من الإجراءات، من بينها التفاوض والحوار الاجتماعي الداخلي لتأجيل الإضراب ما أمكن، لكي لا يتم الإضرار بالمقاومات". ومن جهة الأجراء فالنقابات تجمع على رفض مضامين هذا النص التشريعي وتطالب بتعديله بناءً على خلاصات حوار اجتماعي مع الحكومة والمثقلين، وهو ما تتجه الحكومة إلى القيام به في الأيام المقبلة.

وترى نقابة الاتحاد المغربي للشغل أن النص التشريعي الذي يُوجد في البرلمان يعمل على "تكبير حق الإضراب من خلال مجموعة من المقتضيات التراجعية"، كما تؤكد أن مقتضياتها "ستُجهز على حقوق ومكتسبات الطبقة العاملة بدل حمايتها"، فيما تؤكد الكونفدرالية الديمقراطية للشغل أن هذا مشروع "يفرض شروطاً جديدة لممارسة حق الإضراب، ويفتح المجال أمام الانتهاكات الصارخة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال والعاملات"¹. لهذا فإن ضمان الفعالية اللازمة لمقتضيات هذا القانون، تتطلب بدون شك خلق حوار بين جميع الفرقاء الاجتماعيين في إطار مقاربة تشاركية تهدف إلى الخروج بنص تشريعي يراعي المصالح المتعددة لأطراف العلاقة الشغلية بما يضمن السير العادي للمقاولة والسلم الاجتماعي داخل علاقات الشغل الفردية والجماعية.

ب: الربط بين قواعد قانون الشغل وباقي فروع القانون الأخرى.

من الأدوات الفعالة لضمان تفعيل نصوص قواعد قانون الشغل الربط بين مقتضيات هذا القانون وباقي فروع القانون الأخرى نحو تكامل بين قواعد قانون الشغل وباقي القوانين الأخرى بعيداً عن الاستقلالية السلبية.

فلا شك أن لقواعد قانون الشغل مكانة متميزة مع باقي فروع القانون الأخرى²، في إطار نوع من الانسجام بين هذه القوانين بما يخدم المصالح التي جاء قانون الشغل لحمايتها (الأجراء، المشغل، المقاولة،

1- للزيادة في التفاصيل أنظر في هذا الإطار:

- يوسف لخضر، قانون ممارسة حق الإضراب... نص تشريعي مهم تأخر 58 سنة، متاح على الموقع الإلكتروني هسبريس <https://www.hespress.com>، تاريخ الاطلاع 26/01/2023 على الساعة 21:54.

- خالد مجدوب، تنظيم الإضراب بالمغرب.. مصير مجهول لمشروع القانون، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.aa.com>، تاريخ الاطلاع 11/05/2023 على الساعة 21:33.

2- يرتبط قانون مع العديد من القوانين كالقانون المدني (نظرية التعسف في استعمال الحق، نظرية الظروف الطارئة، تنفيذ العقد بحسن نية، الحرية التعاقدية...) القانون التجاري (وضعية الأجراء في إطار نظام صعوبات المقاولة...) قوانين الشركات التجارية (حالة الأجير الذي يجمع

الدولة، المنظمات النقابية المنظمات المهنية...)، لهذا فمتطلبات التنمية تقتضي أن أي تعديل له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بقانون الشغل سواء هم القواعد القانونية الموضوعية أو الإجرائية لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار هذا القانون بما يخدم متطلبات الأمن القانوني.

وهذا ما هو إلى تأكيد على أنه ليس هناك قانون مستقل بل توجد قوانين لها خصوصية¹ تتماشى والمصالح المراد حمايتها ذات الأولوية، وبالتالي فالتعديل الذي يهيم قواعد قانون الشغل تقتضي مراعاة العديد من النصوص القانونية المرتبطة به، فالنظام القانوني المنظم للصفقات العمومية² مثلا بضمانه لمبادئ الشفافية في العقود الإدارية يضمن أكبر حماية للمقاولة وخاصة المتوسطة والصغيرة جدا من المنافسة وبالتبعية يضمن استمراريتها واستمرارية واستقرار الأجراء التابعين لها.

ولكن وجبت الإشارة إلى أنه إذا كان من السهل خلق وإحداث وتعديل بعض القوانين القديمة منها والحديثة وخاصة تلك التي تم مجال التجارة والمال والأعمال، حيث أصبحت هذه الأخير عبارة عن ورش مفتوح للتعديل الدائم والمستمر الأمر الذي يهدد أهم معايير الأمن القانوني المتعلق باستقرار القاعدة القانونية، حيث إن الإصلاح والتعديل لازم هذا النوع من القوانين، فإنه من الصعوبة بما كان إجراء تعديل كلي أو جزئي لقواعد قانون الشغل وكذا نظم الحماية الاجتماعية نظرا للصرعات التي تحدث في بعض الأحيان بين الفرقاء الاجتماعيين من أجل وضع قواعد قانونية تكون محل توافق بينهم وبين السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وهذا الأمر ليس بالسهل والميسر دائما.

ولكن حتى يكون هذا القانون أداة فعالة في بناء النموذج التنموي الجديد يستجيب للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية لا بد من استحضار نوع من المرونة والتفاوض والتشاور الإيجابي لوضع الإطار الاجتماعي القادر على السماح بنعت هذا القانون بالقانون التنموي، فحماية المقاولة والأجراء تقتضي تدخل جميع القوانين في حمايتها التقليدية منها والحديثة، بشرط أن يتم التفاوض والتوافق على بنود هذا النص التنموي، وهذا ما سوف يتطرق إليه في النقطة الموالية.

بين صفة المسير والأجير وفق المادة 43 من قانون 17.95 المنظم لشركات المساهمة.....) مدونة الأسرة (حالة الأجير الذي يكون مدين بالنفقة لزوجته وأبنائه....) قانون المسطرة المدنية (المسطرة في المادة الاجتماعية الفصول من 269 الى 294 من قانون المسطرة المدنية.....) القانون الإداري (الوضعية القانونية لجهاز مفتشية الشغل....). وغيرها من القوانين.

1 - محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي، نبيل الكط، سلسلة مائة سؤال وسؤال حول الفئات المستفيدة من التشريعات المنظمة لعلاقات الشغل، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولى إسماعيل، سلسلة مائة سؤال، دراسات، العدد الثاني، أبريل 2021، ص 206.

2- مرسوم رقم 349-12-2 صادر في 8 جمادى الأولى 1434 (20 مارس 2013) يتعلق بالصفقات العمومية. (الجريدة الرسمية رقم 6140 بتاريخ 2013/04/04).

ت: قانون شغل تو افقي ومتفاوض بشأنه

إن قانون الشغل الدولي لم يعد لوحده كاف لتنظيم وتأطير علاقات الشغل الفردية والجماعية وحماية الحقوق والحريات لأطراف العلاقة الشغلية، الأمر الذي يلقي عبء ذلك على أطراف العلاقة الشغلية في تنظيم السير العادي للعلاقة الشغلية. بما يساير احتياجاتها وفق كوابح النظام العام الاجتماعي، ولن يتحقق ذلك إلا بموجب آليات ووسائل الحوار الاجتماعي، وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية تستجيب لخصوصية القطاعات التي تشتغل بها وبما يتماشى ومتطلبات أطراف العلاقة الشغلية.

233

وهذا من شأنه خلق تطور نوعي في العلاقات المهنية الأمر الذي يؤدي إلى تراجع نسبي لقانون الشغل الدولي لفائدة قانون الشغل التوافقي متفاوض بشأنه، حتى تصبح الاتفاقيات الشغل الجماعية أداة ونتيجة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية المطلوبين في علاقات الشغل، ومصدرا أساسيا ونموذجيا لتنظيم العلاقات المهنية بين أطراف الشغل، مادام أن اتفاقيات الشغل الجماعية لا تبرم عادة إلا من أجل توفير ضمانات أكثر للأجراء مما هي مضمنة في قانون الشغل¹.

وفي هذا السياق أكد جلالة الملك على ضرورة "الإسراع بإنجاح الحوار الاجتماعي، حيث ندعو مختلف الفرقاء الاجتماعيين، إلى استحضار المصلحة العليا، والتحلي بروح المسؤولية والتوافق، قصد بلورة ميثاق اجتماعي متوازن ومستدام، بما يضمن تنافسية المقابلة، ويدعم القدرة الشرائية للطبقة الشغيلة، بالقطاعين العام والخاص، فالحوار الاجتماعي واجب ولا بد منه، وينبغي اعتماده بشكل غير منقطع. وعليها أن تجتمع بالنقابات، وتتواصل معها بانتظام، بغض النظر عن ما يمكن أن يفرزه هذا الحوار من نتائج، كما أن أسمى أشكال الحماية الاجتماعية هو الذي يأتي عن طريق خلق فرص الشغل المنتج، والضامن للكرامة"².

فأهمية هذه الآلية التعاقدية تظهر من خلال الضمانات والامتيازات الإضافية التي توفرها قياسا لعقود الشغل الفردية وقانون الشغل³، دون أن ننسى قيمتها في مواكبة المقتضيات المنظمة لعلاقات الشغل للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والمعلوماتية.

وهذا الأمر يلقي مسؤولية جسيمة على عاتق أطراف العلاقة الشغلية، وكل المتدخلين في هذه الأخيرة، بإجراء حوار اجتماعي وتسهيل إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية وتعميم المبرمة على قطاعات متشابهة، في إطار نوع من المرونة التي تراعي التوافق والتفاوض، الأمر الذي ستكون له نتائج إيجابية في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1 - محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص 200.

2 - نص الخطاب السامي الذي وجهه صاحب جلالة الملك محمد السادس بمناسبة الذكرى عيد العرش الـ 19.

3 - محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص 201.

وهذا من شأنه تفعيل وتزليل الاستراتيجيات الكبرى التي أشرفت المؤسسة الملكية على انطلاقتها، هذه المخططات الكبرى تقوم على ركائز تعتبر الأعمدة وحجر أساس قانون الشغل سواء التي تهم المفاوضة أو التي تهم ضرورة تشجيع الاستثمارات الأجنبية والوطنية، بإقرار مرونة مع هذا الكائن الاقتصادي من جهة، وتطوير نظم الحماية الاجتماعية¹ واستقرار علاقات الشغل.

ولعل من أهم اتفاقيات الشغل الجماعية المبرمة في السنتين الأخيرتين في إطار انتعاشة قانون الشغل التفاوضي، ففي العيون جرى التوقيع على اتفاقية شغل جماعية بين شركات عاملة في تميمين منتجات البحر ومكاتبها النقابية المنضوية تحت لواء الاتحاد العام للشغالين بالمغرب، وذلك قصد تحسين علاقات الشغل داخل المقاولات، وتقوية قدرتها التنافسية عبر الرفع من المردودية والإنتاجية مع الحرص على جودتها، وتحسين أوضاع الأجراء الاقتصادية والاجتماعية والمهنية².

وتتوخى الاتفاقيات³ المذكورة التي وقعت بين الكاتب العام للاتحاد العام للشغالين بالمغرب، وشركة دامسا للتصبير وشركة العيون تصبير (نكجير)، وشركة (إيغلو فيش) لتجميد الأسماك، الحفاظ على مقومات السلم والاستقرار الاجتماعيين، من خلال الاسترشاد بالتوجيهات الملكية السامية من أجل النهوض بالمفاوضة المغربية والاقتصاد الوطني، مع تحسين أوضاع الطبقة الشغيلة، من خلال إقرار قواعد قانونية تعاقدية تراعي مصلحة الأطراف المعنية، في سياق مؤسسة آليات الحوار الاجتماعي التي من شأنها الإسهام في صون السلم الاجتماعي وتحقيق التنمية.

وأضاف أن هذه الدينامية التنموية ترتبط أساسا بوجود إطار تشريعي وتنظيمي ملائم وبالمجهودات التي تبذلها وزارة الإدماج الاقتصادي، والمفاوضة الصغرى والتشغيل والكفاءات في إطار اختصاصاتها المتمثلة في السهر على تطبيق القانون وتقديم الاستشارة للمشغلين والأجراء، وتدبير المناخ الاجتماعي، والمساهمة في النهوض بالمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، الأمر الذي سينعكس إيجابا على الجوانب الاقتصادية والتنموية بهذه الربوع من الوطن.

كما أن الاتفاقيات الجماعية تساعد على تميمين السلم الاجتماعي الجاذب بدوره للاستثمارات، لاسيما في هذه الظرفية الراهنة التي تتجاوزها البلاد والحلبى بالتحويلات الإيجابية، كما أن تكريس المكتسبات والحوافز من صميم أسس العدالة الاجتماعية، وأن كرامة الشغيلة في ممارسة حقوقها النقابية

1- قانون الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية.

2- للمزيد من التفاصيل حول التوقيع على اتفاقية شغل جماعية بين شركات عاملة في تميمين منتجات البحر والاتحاد العام للشغالين بالمغرب أنظر الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمفاوضة الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>، تاريخ الاطلاع 02/11/2023 على الساعة 17:23.

3- وفي هذا السياق قال السيد أمكراس الوزير السابق لوزارة الشغل والإدماج المهني إن سياق التوقيع على هذه الاتفاقيات يأتي في سياق الانتصارات الدبلوماسية التي راكمتها المملكة بفضل توجيهات جلالة الملك محمد السادس، مضيفا أن هذه المكتسبات تعد حافزا على المضي في إنجاح الأوراش التنموية من قبيل النهوض بالأوضاع الاقتصادية والمهنية والاجتماعية للأجراء، أنظر الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمفاوضة الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>، تاريخ الاطلاع 11/03/2023 على الساعة 15:33.

التي تعد جزء لا يتجزأ من التنمية. هذا التوقيع الذي يحفظ عدد كبير من الأجيال والأجراء، يعد أول توقيع من نوعه في الأقاليم الجنوبية للمملكة، وأن الاتفاقيات الجماعية كنهج دستوري وقانوني، من شأنه إشاعة السلم والاستقرار الذي يعد نتاج وعي حقيقي تملكته الشغيلة المغربية.

ومن جهة الأجراء أشار ممثلو الشركات الثلاث العاملة في تميم منتجات البحر إلى أن الاتفاقية تتضمن حزمة من الامتيازات الاجتماعية والاقتصادية لفائدة المستخدمين والمستخدمين¹. لهذا وقعت مجموعة "أوزون" المفوض لها تدبير مرفق النظافة بمدينة شفشاون، بتاريخ 3 غشت 2021، اتفاقية الشغل الجماعية مع المكتب النقابي المنضوي تحت لواء الاتحاد العام للشغالين بالمغرب، وأشار ممثلي شركة أوزون للنظافة، في كلمة لهم، إلى أهمية الاتفاقية التي ستكون لها آثار إيجابية على جودة ومستقبل العلاقات التي تربط العمال بالشركة، إلى جانب مستوى المهنية للموارد البشرية لأجل الرفع من مردودية الخدمات².

كما تجدر الإشارة، أنه لا يمكن لمقابلة كيفما كان حجمها وطبيعة نشاطها أن ينتج نموها الاقتصادي آثاره دون أن تتم مواكبته من خلال إيلاء العناية اللازمة والكافية للجوانب الاجتماعية، وذلك من خلال الحرص على تدبير العلاقات المهنية، واستقرار المناخ الاجتماعي وتخفيف وتطوير العنصر البشري، كما لا يمكن بلوغ ذلك كله إلا من خلال تطوير مجالات وآليات التعاون البناء والمسؤول بين طرفي الإنتاج داخل المؤسسة الانتاجية، وتبنيهم الإرادي لخيار المفاوضة الجماعية وجعله وسيلة وغاية في نفس الوقت في التعاطي مع مختلف القضايا المرتبطة بتدبير شؤون المؤسسة الآنية والمستقبلية، خاصة من خلال العمل على وضع قواعد تتلاءم وخصوصيات النشاط الاقتصادي للمقابلة، ورهاناته الاقتصادية والاجتماعية، وهي أمور لا يمكن أن تتم إلا عبر اللجوء إلى القانون التعاقد للشغل. هذه الدينامية تعود بالأساس إلى وجود إطار تشريعي وتنظيمي ملائم وإلى الجهود التي تبذلها مصالح وزارة الشغل والإدماج المهني في إطار اختصاصاتها المتمثلة في السهر على تطبيق القانون وتقديم الاستشارة للمشغلين والأجراء، وتدبير المناخ الاجتماعي، والمساهمة في النهوض بالمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، ناهيك عن الجهود التي يبذلها الشركاء الاجتماعيون، خاصة المنظمات النقابية للأجراء، والمنظمات المهنية للمشغلين، التي لا تتردد في الانخراط في جميع الأوراش المفتوحة في مجال تنمية قواعد قانون الشغل.

فعلى المستوى القانوني واحترام المغرب لالتزاماته الدولية فقد استطاعت بلادنا أن تلائم تشريعها الاجتماعي مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة بمجال المفاوضة الجماعية من بينها اتفاقية العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية رقم 154 حول تشجيع المفاوضة

1 - للاطلاع أكثر أنظر: <https://www.maplaayoune.ma>، تاريخ الاطلاع 11/02/2023 على الساعة 12:32.

2- للزيد من التفاصيل حول إبرام اتفاقية الشغل الجماعية الخاصة بمجموعة "أوزون"، أنظر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://ar.le360.ma>، تاريخ الاطلاع 25/21/2022 على الساعة 18:56.

الجماعية واتفاقية العمل العربية رقم 11 حول المفاوضة الجماعية، وعملت على دسترة الحق في المفاوضة الجماعية ضمن أحكام دستور 2011¹، ووضعت إطارا قانونيا ومؤسساتيا مضبوطة وشاملا للمفاوضة الجماعية واتفاقات الشغل الجماعية ضمن مقتضيات مدونة الشغل.

وعلى المستوى العملي وعلى الرغم من احترامها للطابع الاختياري للمفاوضة الجماعية بين طرفي الإنتاج، فقد جعلت الوزارة من النهوض بالمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية أحد أولويات عملها، ووضعت لهذا الغرض برنامجا وطنيا للنهوض بالمفاوضة الجماعية يتم تنفيذه على المستوى الجهوي، بهدف تشجيع ومواكبة المقاولات المؤهلة لإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وقد تم إعداد هذا البرنامج وفق مقارنة تشاركية مع الشركاء الاجتماعيين، وتم عرضه خلال الدورة الثامنة لمجلس المفاوضة الجماعية، الذي عمل على دراسته والمصادقة على أهدافه ومنهجية تنفيذه، كل ذلك بهدف ترصيد الجهود في مجال تطوير القانون التعاقدى للشغل وفي الاستقرار الاجتماعي داخل الوحدات الإنتاجية وتعزيز تنافسيتها الاقتصادية². كما أن نتائج هذه الاتفاقية وآثارها الإيجابية سوف لن تقتصر على المؤسسة المعنية وأجرائها، بل ستكون لها، بالنظر لرهاناتها الاقتصادية والاجتماعية الواعدة، آثار على مستوى جودة الخدمات التي تقدمها لفائدة المتعاملين معها³، بهدف تطوير القانون التعاقدى للشغل وجعله آلية فضلى للنهوض بالعلاقات المهنية في شموليتها والارتقاء بها

ت: الحاجة إلى تفعيل أدور مؤسسات قانون الشغل

يعتبر من أهم مفاتيح تنمية قواعد قانون الشغل، فضلا عما تقدم فإن تفعيل وحكامه مؤسسات قانون الشغل-1، والسير نحو قضاء أعمال تنموي-2- يستجيب لاحتياجات أطراف العلاقة الشغلية.

1: المؤسسات غير القضائية المرتبطة بقانون الشغل

إن معالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن علاقات الشغل، وتصحيح المسار، يتطلب التخطيط والتنسيق بين مختلف المؤسسات والفاعلين في مجال الشغل التشغيل والمقاول، بما يعزز الطمأنينة لدى المستثمر والمقاول، والثقة لدى الطبقة الشغيلة في تحسين ظروفها الاجتماعية. فمن أهم خصوصيات هذا القانون كونه قانون مؤسسات لها تأثير هام على المستويين الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي، سواء تلك التي تتحدث بلسان الأجراء أو التي تدافع عن المقاول أو التي تكون محايدة بينهما، أو تلك التي تسهر على تطبيق بنود هذا القانون.

1- الفصل 8 منه على أنه "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية...".
2- للمزيد من التفاصيل حول البرنامج الوطني للنهوض بالمفاوضة الجماعية أنظر الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاول الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>، تاريخ الاطلاع 02/11/2023 على الساعة 11:23.

3- الصفي محمد، امكراز لما ترأس حفل توقيع اتفاقية شغل جماعية بالدار البيضاء، مقال متاح على الموقع الإلكتروني الآتي:

وبالتالي فإن تنمية هذا القانون تقتضي أن تساهم كل هذه المؤسسات بدورها في مشروع تنمية هذا القانون على أرض الواقع كل حسب اختصاصاته ومهامه والنطاق العمل الذي يشتغل فيه، كوزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات بصفتها القطاع الوصي على قطاع الشغل والتشغيل والمقاولات¹، وكذا الفقاء الاجتماعيين (القطاعات المهنية، المنظمات المهنية للمشغلين²) جهاز مفتشية الشغل، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وكالات التشغيل الخصوصية التي تنشط في مجال الوساطة في التشغيل وغيرها.

فهذه المؤسسات هي القادرة على تنزيل النموذج التنموي على أرض الواقع وتوفير الظروف المناسبة لتطبيقه بتفعيلها للنصوص القانونية التي تدخل ضمن قواعد قانون الشغل.

2: الحاجة إلى قضاء تنموي بديل نحو قضاء الأعمال

إذا كان النظام القضائي المغربي يتوفر على مؤسسة قضائية خاصة بالمجال التجاري³، وخصها بإجراءات ومساطر قضائية تتميز بنوع من الخصوصية سواء على مستوى الاختصاص أو الإجراءات أو الآجال وغيرها، فإن المادة الاجتماعية لم تستفيد بعد من نظام قضائي متخصص في نزاعات الشغل ونظم الحماية الاجتماعية، رغم الخصوصية التي تميز هذا النوع من النزاعات والقضايا وفق مقتضيات قانون المسطرة المدنية وفق المواد من 269 إلى 294 من قانون المسطرة المدنية، علما أن النزاعات الاجتماعية لا تقل أهمية عن نظيرتها الاقتصادية والتجارية.

1- وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والشغل والكفاءات: هي الوزارة المكلفة بإعداد وتطبيق سياسة الحكومة المغربية في مجالات الشغل، والمساهمة في تطوير سوق الشغل بالمغرب، وتناط بها في إطار النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية وتقييم برامج عملها، ويعهد إليها لهذه الغاية، القيام بتنسيق مع القطاعات الوزارية المعنية، بما يلي: المساهمة في إعداد استراتيجية الحكومة في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية والسهر على تنفيذها؛ واقتراح مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية والسهر على مراقبة تطبيقها؛ غير أن اقتراح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل في بعض القطاعات المحددة ومراقبة تطبيقها يظان من اختصاص القطاعات الوزارية المعنية، وذلك بتنسيق مع القطاع الوزاري المكلف بالتشغيل؛ تمثل الحكومة في المفاوضات الثنائية أو المتعددة الأطراف في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية؛ تمثل الحكومة لدى المنظمات الدولية ذات العلاقة باختصاصات الوزارة؛ ورصد وتحليل معطيات سوق الشغل؛ إنجاز الدراسات والأبحاث الضرورية للنهوض بالعمل اللائق؛ اقتراح التدابير الكفيلة بتطوير إمكانيات سوق التشغيل؛ المساهمة في تدبير تدفقات الهجرة القانونية من أجل العمل وفي إعداد وتبعية السياسات العمومية في هذا المجال؛ وتتبع القضايا المتعلقة بالبحث عن فرص التشغيل بالخارج والسهر على إعداد اتفاقيات اليد العاملة والضمان الاجتماعي وتتبع تطبيقها؛ وتتبع القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية والصحية للعمل المغاربة بالخارج وتمثيل الحكومة في المفاوضات المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي؛ والنهوض بالمفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين والمساهمة في تسوية نزاعات الشغل وتنشيط الحوار الاجتماعي وتفعيل آلياته والرقى به وطنيا وقطائيا وعلى مستوى المقاولات؛ والنهوض بطب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية؛ -النهوض بالأظمة المتعلقة بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية لفئة الأجراء وتتبع ومراقبة تطبيقها؛ تتببع ومراقبة أنشطة التعاضديات والنهوض بالوضعية الاجتماعية للمؤمنين الاجتماعيين؛ واقتراح الإجراءات والتدابير اللازمة لتطوير وتوسيع شبكة الحماية الاجتماعية ومراقبة احترام تطبيقها؛ تعزيز فرص التعاون الدولي في المجالات ذات الصلة باختصاصات الوزارة، تعزيز فرص التعاون الدولي في المجالات ذات الصلة باختصاصات الوزارة،
أنظر: <https://miepeec.gov.ma/>، تاريخ الاطلاع 14/01/2023 على الساعة 12:56.

2- الاتحاد العام لمقاولات المغرب هو صوت القطاع الخاص المغربي، تم تأسيسه سنة 1947، يمثل أكثر من 90.000 عضوا مباشرا ومنخرط، 95% منها مقاولات صغيرة جدا وصغرى ومتوسطة، وقد رسخ مكانته بصفته الممثل الرسمي للقطاع الخاص أمام السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين والمؤسسين، <https://cgem.ma>، تاريخ الاطلاع 24/12/2022 على الساعة 11:22.

3- قانون رقم 53.95 يقضي بإحداث محاكم تجارية.

لكل ذلك أصبحت الحاجة ملحة أكثر من أي وقت مضى لوضع قضاء اجتماعي وإعادة هذه التجربة داخل النظام القضائي المغربي، بل الأمر يتطلب وضع مؤسسة قضائية تجمع بين القضايا الاقتصادية والاجتماعية في إطار قضائي واحد نظرا للتلازم بينهما وجهين لعملة واحدة، الأمر الذي يضمن النجاعة القضائية واستثمار الزمن القضائي.

ومن زاوية أخرى، تتميز القواعد الإجرائية والمسطرية في القضايا الاجتماعية أن اجتمع فيها القضاء الرسمي العادي، والقضاء البديل¹ (الصلح، المصالحة، التصالح، التحكيم...)، تماشيا مع خصوصية كل القضايا على حدة، على أساس أن حل هذه النزاعات يتطلب تدخل العديد من المؤسسات القضائية وغير القضائية كـ (أعوان مفتشية الشغل، اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة...) وكل ذلك في سبيل تحقيق الأمن القضائي لأطراف العلاقة الشغلية.

وهذا الأمر لن يتحقق إلا بإحداث ما يسمى بـ "قضاء الأعمال" الذي يجمع بين خصوصيات القضاء الاقتصادي والاجتماعي، يستجيب للسرعة والفعالية والرقمنة التي تسير بها المقاول، ومتطلبات الأجراء المتعددة استقرارا واستمرارا، وهذا ما دعى إليه جلالة الملك محمد السادس بتأكيده على ضرورة خلق "محاكم الأعمال"²، ولما لا السير قدما نحو قضاء يجمع بين خصوصيات القضايا الاجتماعية والاقتصادية "وخاصة وأن كل من القضايا التجارية والنزاعات الاجتماعية لها مميزات تتسم بالسرعة والفعالية والمرونة تتفرد بها عن غيرها من المساطر العادية بما يضمن النجاعة لقضائية.

الأمر الذي يفرض الجمع بين خصوصيات القضاء التجاري ومميزات نزاعات الشغل لدى القضاء الاجتماعي، وذلك نظرا لكثرة الجوانب المشتركة بينهما على مستوى التفرد الإجرائي الذي يميزها. وبالتالي فالطرح الذي أصبح ينادي بإعادة تجربة القضاء الاجتماعي إلى دوايب المنظومة القضائية المغربية طرح سليم بالنظر إلى خصوصية المادة الاجتماعية وتعدد الأنظمة القانونية الخاصة لهذا القانون في إطار نوع من الاستقلال الإيجابي³.

1- من أهم الوسائل البديلة لفض النزاعات في قانون الشغل ما نصت عليه المادة 41 من مدونة الشغل حول مسطرة الصلح التمهيدي وما نصت عليه المادة 551 من مدونة الشغل على أنه "يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المنسوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه"، فضلا التحكيم المنصوص عليه. بموجب المادة 567 التي تنص على أنه "إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع".

2- مقتطف من الرسالة التي وجهها صاحب الجلالة الملك محمد السادس إلى المشاركين في الدورة الثانية للمؤتمر الدولي للعدالة، الذي افتتحت أشغاله يوم الاثنين 21 شتنبر 2019 بمراكش، تحت شعار "العدالة والاستثمار... التحديات والرهانات" حيث أكد جلالته أنه "قد مر ربع قرن على إحداث المحاكم التجارية في بلادنا، وهي مناسبة سانحة لتقييم هذه التجربة، والنظر في سبل تطويرها، بالعمل على تعزيز المكتسبات، واستشراف آفاق جديدة تستلهم أنجح التجارب عبر العالم، على غرار فكرة محاكم الأعمال، التي بدأت تبتناها بعض الدول...، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.mcprsc.gov.ma>، تاريخ الاطلاع 21/08/2023 على الساعة 12:23.

3 - غالي عبد الكريم، في القانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات دار القلم، الرباط، 2001، ص 20.

فالقاضي الاجتماعي لا يمكنه الفصل في نزاعات الشغل دون استحضار الجانب الاقتصادي والمالي والتقني للمقابلة المشغلة.

خاتمة:

وفي الختام، فهذه بعض الركائز الأساسية والمعايير المساعدة الواجب توافرها في القاعدة القانونية الشغلية حتى تساهم في القيام بأدوارها التنموية، غير أن تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة رهين بكثيف جهود جميع المتدخلين في مجال الشغل والتشغيل لضمان السلم الاجتماعي وتشجع المقابلة المغربية والاقتصاد الوطني وإلا فإن مصير كل الاستراتيجيات والإصلاح والإصلاح المضاد والتعديلات القانونية الفشل، وهذا ما أكده جلالة الملك بقوله "إن تحقيق المنجزات، وتصحيح الاختلالات، ومعالجة أي مشكل اقتصادي أو اجتماعي، يقتضي العمل الجماعي، والتخطيط والتنسيق، بين مختلف المؤسسات والفاعلين، وخاصة بين أعضاء الحكومة، والأحزاب المكونة لها"¹.

لائحة منابع المقال

1: المصادر:

❖ الخطب الملكية

- الخطاب السامي الذي وجهه صاحب الجلالة الملك محمد السادس بمناسبة الذكرى عيد العرش الـ 19.
- الرسالة التي وجهها صاحب الجلالة الملك محمد السادس إلى المشاركين في الدورة الثانية للمؤتمر الدولي للعدالة، الذي افتتحت أشغاله يوم الاثنين 21 شتنبر 2019 بمراكش، تحت شعار "العدالة والاستثمار... التحديات والرهانات".

❖ اتفاقيات الشغل الجماعية:

- اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة بين إدارة شركة دامسا DAMSA، المختصة في تصبير السمك، والتي تشغل حوالي 656 أحياء، وبين المكتب النقابي المنضوي داخل الاتحاد العام للشغالين بالمغرب (UGTM)، بتاريخ 2006، بالعيون، (غير منشورة).

- اتفاقية الشغل الجماعية الخاصة بمجموعة "أوزون" متاحة على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://ar.le360.ma>

❖ نشرات قرارات محكمة النفض

- نشرات قرارات محكمة النفض - الغرفة الاجتماعية، العدد 31، سنة 2014.

2: المراجع:

❖ الكتب:

- محمد بنحساين، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، الطبعة الثالثة، مطبعة تطوان، دجنبر- 2019.
- محمد الشرفاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، طبعة 2013/2014 مطبعة سجلماسة، مكناس، سنة 2013.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل وعلاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطبعة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، 2005.
- غالي عبد الكريم، في القانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات دار القلم، الرباط، 2001.

❖ رسالة ماستر:

- أوصيف سعيد، تدهور المعيار التشريعي في النظام القانوني الجزائري"، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2، السنة الجامعية 2003-2002.

2: المقالات:

❖ المقالات الورقية والإلكترونية

- محمد القرني اليوسفي، محمد الشرفاني، أحمد بوهرو، مائة سؤال وسؤال حول أجهزة مراقبة تطبيق تشريعات الشغل والقانون الجنائي للشغل، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولى إسماعيل، العدد السابع، أبريل 2021، ص 155.
- محمد أهداف، بعض جوانب عدم فعالية القانون الجنائي للأعمال، المجلة المغربية للحكام القانونية والقضائية، العدد الأول، 2016.
- محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي، نبيل الكقط، سلسلة مائة سؤال وسؤال حول الفئات المستفيدة من التشريعات المنظمة لعلاقات الشغل، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولى إسماعيل، سلسلة مائة سؤال وسؤال، سلسلة أبحاث ودراسات، العدد الثاني، أبريل 2021.
- بشرى العلوي، تعامل مدونة الشغل مع الاتفاقيات الدولية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، يونيو 2006.

- محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي، قراءة أولية في المرسوم المحدد للحالات الجديدة للجوء إلى عقود الشغل محددة المدة، مجلة مغرب القانون، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.maroclaw.com>.
- يوسف لخضر، " لارام" تال الموافقة على تسريح 140 مستخدما بسبب الأزمة الخانقة، متاح على الموقع الإلكتروني هسبريس - <https://www.hespress.com>.
- يوسف لخضر، قانون ممارسة حق الإضراب... نص تشريعي مهم تأخر 58 سنة، متاح على الموقع الإلكتروني هسبريس <https://www.hespress.com>.
- محمد الجاي، مدى ملائمة مدونة الشغل للمواثيق الدولية للشغل، متاح على موقع الإلكتروني الآتي: <https://www.droitentreprise.com>.
- خالد مجدوب، تنظيم الإضراب بالمغرب.. مصير مجهول لمشروع القانون، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.aa.com>.
- الصفي محمد، امكراز يتأسس حفل توقيع اتفاقية شغل جماعية بالدار البيضاء، مقال متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.anfaspresse24.com>.
- ندوة "ملائمة التشريعات الوطنية في الشغل مع المعايير الدولية المنظمة" يوم 2011/04/04 بالرباط نظمتها وزارة التشغيل والتكوين المهني بتعاون مع منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://miepeec.gov.ma>.

❖ المواقع الإلكترونية:

- الموقع الإلكتروني: <https://alyaoum24.com>.
- الموقع الإلكتروني: <https://www.droitentreprise.com>.
- الموقع الرسمي لهيئة الأمم المتحدة: <https://www.ohchr.org>.
- الموقع الإلكتروني الرسمي: <https://mubasher.aljazeera.net>.
- الموقع الرسمي للاتحاد العام لمقاولات المغرب: <https://cgem.ma>.
- البوابة الإلكترونية لجماعة العيون: <https://www.maplaayoune.ma>.
- الموقع الرسمي للجنة الخاصة بالنموذج التنموي: <https://www.csmd.ma>.
- الموقع الرسمي لوزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة: <https://www.mmsp.gov.ma>.
- الموقع الرسمي للبوابة القضائية للمملكة المغربية الآتي: <https://juriscassation.cspj.ma>.
- الموقع الرسمي لمجلس النواب المغربي: <https://www.chambredesrepresentants.ma>.
- الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>.
- الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>.
- الموقع الرسمي لوزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات: <https://miepeec.gov.ma>.
- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية (ILO) International Labour Organization: <https://www.ilo.org>.
- الموقع الرسمي لوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان: <https://www.mcrpsc.gov.ma>.