

المجلس
الاقتصادي
والاجتماعي
والبيئي



المملكة المغربية
Royaume du Maroc

ⵎⴰⵔ ⵏ ⵙⵉⵎⵓⵎ ⵏ ⵙⵉⵎⵓⵎ ⵏ ⵙⵉⵎⵓⵎ
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

المناولة وعلاقات الشغل:
من أجل النهوض بالعمل اللائق والاستدامة

إحالة ذاتية رقم 33/2018

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

**المناولة وعلاقات الشغل:
من أجل النهوض بالعمل اللائق والاستدامة**

بناءً على المادة 6 من القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، قرر المجلس، في إطار إحالة ذاتية، إعداد تقرير حول موضوع «المناولة وعلاقات الشغل: من أجل النهوض بالعمل اللائق والاستدامة».

وفي هذا الصدد، عَهِدَ مكتب المجلس إلى اللجنة الدائمة المكلفة بالتشغيل والعلاقات المهنية بإعداد تقرير ورأي حول الموضوع.

وخلال دورتها العادية 82 المنعقدة بتاريخ 25 يناير 2018، صادقت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالإجماع على التقرير الذي يحمل عنوان «المناولة وعلاقات الشغل: من أجل النهوض بالعمل اللائق والاستدامة»، والمنبثق منه هذا الرأي.

بيان الأسباب

- نظرا لأن الاقتصاد العالمي عرف خلال فترة تحرير التجارة الدولية والتطور التكنولوجي السريع تحولات عميقة همت نظم الإنتاج والاستهلاك والتواصل.
- ولأن التحولات في سلاسل التوريد الخاصة بالشركات المتعددة الجنسيات دفعت إلى ترحيل المصانع نحو دول الجنوب بهدف البحث عن محيط تنافسي وعن القيمة المضافة المرتفعة.
- ولكون العولمة ساعدت على تطوير الإنتاج وإعادة توزيع العمل و أثارت انشغالات بشأن التفاوت في الدخل بين الفئات الاجتماعية والخصائص في العمل اللائق، - رغم أن الحرص على إعطاء بعد اجتماعي وإنساني للعولمة، دفع إلى اعتماد العديد من التدابير لمواكبة الآثار السلبية الناجمة عنها، تمثلت بالخصوص في تكريس الحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، ونظرا لكون سلاسل الإنتاج أضحت محل انتقادات بشأن دورها وتأثيرها في تحديد شروط عمل ملائمة ونسج علاقات مهنية وضمن العمل اللائق والاستدامة في العمل بالمناولة.
- ارتأى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي معالجة إشكالية المناولة وضمن العمل اللائق، في إطار إحالة ذاتية، بهدف توضيح الرهانات الواجب مواجهتها من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية وأيضا مواكبتها من أجل النهوض بالحقوق الأساسية في العمل بالمناولة وتحقيق الاستدامة وكذا البحث عن السبل الكفيلة بجعل التشغيل في ظل العولمة رافعة للعمل اللائق وحاجزا أمام الهدر الاجتماعي.
- وقد قام المجلس، انطلاقا من أهداف وطبيعة الموضوع، بمقاربة إشكالية المناولة وارتباطها بعلاقات الشغل.

منهجية العمل

- استنادا إلى المعطيات المتوفرة وجلسات الإنصات التي شاركت فيها مختلف الأطراف المعنية، أراد المجلس في مستهل الدراسة الوصول إلى رؤية موحدة بشأن الأهداف والمقتضيات المرتبطة بالمناولة والعلاقات الشغلية، كما قام المجلس باستعراض المقترحات التي توصل بها من مختلف الفاعلين، وذلك من أجل إدراك أحسن السبل التي تفضي إلى احترام المعايير الدولية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للمقاولات في أفق التقيد بالحقوق الأساسية في العمل وإعمال مفهوم العمل اللائق في العمل بالمناولة..
- وانطلاقا كذلك من الدراسة الموثقة، ومن وقوفه على المعايير والممارسات المحلية الجيدة والتجارب الدولية في هذا الشأن، انكب المجلس على تعميق النقاش مع الأطراف المعنية، وهو يعرض في هذا الرأي جملة من المقترحات والتدابير العملية الكفيلة بتطوير شروط الانخراط في سلاسل التوريد وفسح مجال الاستدامة في الاقتصاد والتشغيل والارتقاء بالمناولة والعلاقات الشغلية.

1. تشخيص المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمناولة والعلاقات الشغلية

يرى المجلس أن المناولة في علاقتها مع العمل تبرز عبر مظهرين أساسيين، يمثل الأول مساهمة سلاسل القيم في التشغيل والتنمية، بينما يمثل الثاني حدة الضغط على الحلقات الضعيفة فيها وما يترتب عنه من عجز في العمل اللائق وسط محيط سوسيو-اقتصادي مثقل بمعضلة البطالة وبرواسب الاقتصاد غير المنظم.

1.1 على المستوى الدولي

- يلاحظ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن المناولة تحولت في محيط العولمة إلى آلية نسج علاقات التعاون بين المقاولات والتكامل في أنشطتها وذلك ضمن سلاسل توريد دولية مفتوحة على المنافسة، تمثل في نفس الوقت أقطابا للاستثمار الدولي المباشر ومعبرا لتطوير الإنتاجية وتخفيض التكلفة.
- ويلاحظ المجلس كذلك أن المناولة التجارية أصبحت محط اهتمام مشترك بين المقاولات والحكومات والمنظمات العمالية بسبب تحكها في الاستثمار وهجرة المعامل وما قد يترتب عنها إيجابا في مجال التصنيع وتطوير الخدمات وإنعاش التشغيل، وسلبا في شكل اختلالات في سوق العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي نتيجة النيل من الاستقرار في الاستخدام واضطراب سوق الشغل.
- وبالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات، يرى المجلس أن تحملها للمسؤولية الاجتماعية يدفع عنها جميع الشبهات بشأن تفويض ظروف التشغيل خاصة باعتبار شمول القيم التي تحتوي عليها للحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان والحفاظ على البيئة ومحاربة الفساد؛ وهي بالفعل التزامات مشتركة بين جميع مواثيق المسؤولية الاجتماعية الصادرة عن المنظمات الدولية والاتحادات الإقليمية ومتضمنة في أغلب مدونات الأخلاقيات التي تفرضها الشركات الدولية على مورديها وتتولى مراقبة تطبيقها. ويتأكد من عدة مصادر وطنية ودولية أن المقاولات المندمجة في هذه العلاقات التجارية، تكون في الغالب أكثر تقيدا بالقوانين الوطنية في تعاملها مع العمال وباقي الفرقاء، إلا أن الحفاظ على التنافسية إزاء مقاولات غير مقيدة بنفس الالتزامات والمتوفرة أحيانا على امتيازات إجارية أو تكنولوجية أو حكومية سواء في الداخل أو على المستوى الدولي يخل حتما بتكافؤ الفرص وبالمنافسة الشريفة ويدفع المناولين إلى البحث عن مخارج عبر العمل المؤقت والاقتصاد غير المنظم وبممارسات غير سليمة بخصوص الأجور ومدة العمل والتحملات الاجتماعية.
- بالنسبة للدولة، يرى المجلس أن الإكراهات المالية تظل حاضرة بخصوص تقليص التوظيف في المرافق العمومية وتقويت بعض الخدمات لمناولين وبالتالي توسيع دائرة العمل بالمناولة. وبينما تتراجع النفقات الاجتماعية في كثير من الأحيان، فإن الجهود المبذول لجلب الاستثمارات وتطوير مناخ الأعمال يفضي إلى تطوير التجهيزات الأساسية وإحداث مناطق حرة وغيرها من برامج

التصنيع والتشارك والتنمية. وإن كانت المناولة غير حاضرة علنا في السياسات القطاعية المتعلقة بالتصنيع والسياحة والفلاحة والمناجم واللوجستيك مثلا، فإن طبيعة العلاقات التي تسعى الدول النامية إلى نسجها لتطوير اقتصاداتها وإحداث أقطاب متكاملة في القطاعات الصناعية الواعدة والرفع من حجم تجارتها الدولية تدفعها حتما نحو الاندماج الواسع في سلاسل التوريد الدولية.

- وخلص المجلس إلى أن تداخل المصالح حول السياسات الواجب اعتمادها، دفع بالفرقاء الاجتماعيين نحو التعاون في إطار الحوار الاجتماعي لمواجهة التهديد بتهجير المنشآت إلى بلدان أخرى نتيجة ضعف تنافسيتها وتطوير الجاذبية القطاعية والترابية والتوفيق بين المرونة والسلم الاجتماعي.

- كما لاحظ المجلس أن هذه الانشغالات دفعت في التسعينيات بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد معايير دولية بشأن العمل بالمناولة، إلا أن تنوع تجلياتها وكثرة المسالك التي تتخذها سواء في التعاقدات التجارية أو بخصوص التشغيل، حالت دون الوصول إلى تعريف متوافق عليه. ومع ذلك، فإن المشاورات الواسعة التي شهدتها مراحل تحضير مشروع الاتفاقية والتوصية الدوليتين أكدت أن المخاوف بشأن الهدر الاجتماعي لا تختزل في التعامل بالمناولة ومهدت الطريق لإعلان الحقوق الأساسية في العمل ولباقي المحطات التي أدت إلى دمج العمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة في أفق 2030.

- وقد حمل هذا التوجه منظمة العمل الدولية على تركيز اهتمامها على تمديد العمل بهذه الحقوق والاستراتيجيات الوطنية خارج العلاقات الأجرية النمطية كما تعبر عن ذلك التوصية 202 بشأن الأرصيات الوطنية للحماية الاجتماعية والتوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وهما معا يدعوان الفرقاء الاجتماعيين إلى تصور وتطوير سياسات واقعية للاستثمار في الرأسمال البشري من شأنها ملاءمة متطلبات العمل اللائق والتنافسية الاقتصادية مع أهداف التنمية المستدامة.

- ويرى المجلس أن موضوع المناولة يبقى حاضرا في اهتمام منظمة العمل الدولية بخصوص الدور الذي يمكن للمقاولات أن تلعبه داخل سلاسل التوريد العالمية بخصوص العمل اللائق، بحيث أدرج مؤتمر العمل الدولي في جدول أعمال الدورة 105 المنعقدة سنة 2016 مسألة «العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية» واعتمد بشأنها «القرار المتعلق بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية».

2. على المستوى الوطني

- خلص المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في تحليله للتشريعات ذات الصلة بالتشغيل بالمناولة، إلى غياب نظام قانوني موحد، وتشتت المعايير المتعلقة بممارسة المناولة عبر تشريعات مستقلة ذات غايات وأهداف مختلفة؛ بعضها يُعنى بحماية العمال، والبعض الآخر بحكامة الصفقات العمومية.

- ويرى المجلس أن الأحكام المتعلقة مباشرة بالمناولة سعت دوما إلى ضمان تحصيل الديون الأجرية لدى المقاول الأمرة من طرف عمال المقاول المتعاقد معها من الباطن في حالة إفلاسها. وقد أطرت مدونة الشغل هذه الإمكانية باشتراط عدم تسجيل المناول في السجل التجاري وفي صندوق

الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى وجوب إخطار المقاوله الأمرة مسبقا من طرف العمال الدائنين. وإلى جانب هذه الحالة، فإن أبرز بصمات المناولة في تشريع الشغل، تتمثل في نظام الوساطة في التشغيل الوارد في مدونة الشغل، وفي القانون المتعلق بالنظام الخاص بالحراسة ونقل الأموال.

- وحيث يمكن اعتبار نظام الوساطة والتشغيل المؤقت من مؤشرات المرونة في التشغيل التي جاءت بها مدونة الشغل، فإن التشريع الخاص بالحراسة ونقل الأموال يرتبط ظاهريا بمتطلبات الأمن العمومي. إلا أن دراسة المجلس للأحكام الواردة في النظامين على ضوء العمل القضائي، أظهرت وجود ارتباك واسع في تفسيرها من لدن مختلف الفاعلين، بحيث يفرض إلى اختلاط الأمر في الممارسة بخصوص خدمات الحراسة المبرمة وفق النظام الخاص بها أو في إطار التشغيل المؤقت أو على أساس عقود الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن المعلومات غير متوفرة للعموم بشأن المقاولات المرخص لها بالقيام بالوساطة وتلك التي أذن لها بممارسة التشغيل المؤقت حصريا وتلك التي تعمل وفق نظام الحراسة ونقل الأموال. بل إن أغلب مقاولات التشغيل المؤقت والوساطة لا تتوفر على الترخيص القانوني وتجمع بين هذا النشاط ومهام أخرى مثل التنظيف والنقل، في خرق للتشريعات المعمول بها. وقد أفرزت هذه الوضعية نوعا من الهشاشة الاجتماعية، بحيث يظهر من تجلياتها غياب التمثيل الجماعي وضعف التصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والتخلص من تطبيق الأحكام المتعلقة بطبيعة عقود العمل والأجر الأدنى والصحة والسلامة بالنسبة لأغلب العمال والعاملات المستخدمين في أنشطة مثل الحراسة والنظافة وتموين الحفلات والنقل.
- ويرى المجلس أن من مظاهر العجز في العمل اللائق أيضا، ولو أنها ليست حكرا على الاستخدام بالمناولة، وجود بعض العلاقات الخاضعة لنظام التدريب من أجل الإدماج ولنظام التشغيل الذاتي.
- إذ يسمح نظام التدريب من أجل الإدماج بدفع أجور أقل من حدها الأدنى ومن التخلص من العامل في كل حين بدون مبرر وعدم تمتيعه بالضمان الاجتماعي، باستثناء التغطية الصحية منذ أن تحملت الدولة تكلفتها. وإذا كانت الغاية من وراء إحداث هذا النظام تتمثل في توفير التجربة المهنية وخلق فرص عمل للشباب المتخرجين من التعليم العالي أو المتوقفين عن الدراسة به، فإن التجربة تبين أن العديد من المقاولات لا توفر أي تكوين مناسب للمتدربين وتعوضهم باستمرار للتخلص من إدماجهم، بحيث يتحول هذا النظام إلى وسيلة للحصول على قوة عاملة بخسة يمكن استعمالها للضغط على العمال القارين. وإن كان فرض ترسيم 60% من المتدربين تحت طائلة توقيف استفادة المقاوله من هذا النظام يعبر عن الوعي بهذا المشكل، فإن الوضع لا يرقى مع ذلك لمعايير العمل اللائق.
- أما نظام التشغيل الذاتي، فإنه يسمح بالعمل لصالح الغير خارج علاقة التبعية القانونية. وبذلك يكون الطرفان محررين من جميع الواجبات القانونية المرتبطة بظروف العمل بما فيها المتعلقة بالصحة والسلامة وبمدة العمل وحوادث الشغل والضمان الاجتماعي. وإن كان هذا الوضع يناسب العديد من العمال بحكم الطلب على مؤهلاتهم والمردودية التي يوفرها لبعضهم الحرية التي يضمنها لهم في تنظيم نشاطهم، فإن التجارب الدولية تبين أن المقاولات تدفع نحو اعتماده من طرف عمالها للتخلص من العلاقة الأجرية المحمية بالقانون الاجتماعي، مما حمل القضاء ومعايير العمل الدولية على فسح المجال أمام إعادة تكييف عقد الخدمة بعقد عمل مقنع.

- والواقع أن هذه الوضعية لا تختلف عن حالة أغلب الصناع والمهنيين الذين يعملون لحسابهم في التجارة والحرف والصناعة التقليدية والفلاحة دون أي تغطية اجتماعية أو ضوابط مهنية بما فيها قواعد الصحة والسلامة. وإن كان أغلبهم يمارسون في الاقتصاد غير المنظم، فإن العديد منهم ينتمي إلى فئة العمال غير المصرح بهم من طرف المقاولات التي تلجأ إلى خدماتهم إما لفترات متقطعة أو باستمرار، خاصة في مجالات النقل والصيانة والتنظيف والحراسة والخدمات المقدمة للأشخاص.
- والجدير بالذكر أن عقود العمل محددة المدة وبالخصوص العمل الموسمي تحرم في غالب الأحيان العمال المعنيين من استمرارية اشتراكاتهم في نظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالتالي من التمتع بالتعويضات التي يمنحها على أساس استيفاء مدة اشتراك محددة كما هو الشأن على سبيل المثال بالنسبة للتعويض عن فقدان الشغل الذي يستوجب توفر العامل على 780 يوم عمل خلال السنوات الثلاث الأخيرة منها 260 يوم عمل خلال السنة الأخيرة.
- ولاحظ المجلس أن المناولة في القطاع العمومي تتحقق عبر أنظمة التدبير المفوض والصفقات العمومية والشراكة بين القطاع العام والخاص، بحيث تفضي إلى نقل المرفق العمومي من التدبير المباشر الخاضع للقانون الإداري إلى منطوق التدبير من لدن الخواص الذي يحمل أغلب العقود المبرمة في ممارسته نحو مجال القانون التجاري وقانون الشغل. وفي غياب شروط إلزامية، فإن المقاوله الحاصلة على صفقة الخدمات أو التدبير المفوض أو الشراكة تبقى حرة في تقويت بعض الأنشطة إلى مقاولات أخرى عن طريق التعاقد من الباطن أو التشغيل المؤقت أو إيجار الخدمة أو غيرها من العقود، ليترب عن ذلك تعدد وتدرج في مستويات المناولة، بعضها علني والبعض الآخر مستتر.
- وإذا كانت التشريعات والأنظمة بخصوص إسناد الصفقات العمومية من لدن الدولة والجماعات الترابية تفرض شروطا تسمح على الأقل بالتأكد من وضعية المرشحين بخصوص مستحقات الضمان الاجتماعي والضرائب، فإن إسناد الصفقات الفرعية لا يحتكم لنفس القواعد، كما أن الإدارة لا تملك أي صلاحية للتدخل بخصوص العلاقات التي تجمع المقاوله المتعاقد معها بأجرائها ومورديها. فليس بغريب إذن أن يلجأ المتعهدون معها إلى الأجراء المؤقتين أو غير المصرح بهم وإلى مقاولات في وضعية قانونية واجتماعية غير سليمة للقيام بمهام داخل المرفق العمومي أو لصالحه دون التقيد بشروط العمل اللائق.
- وما دام التفويض يتم لمدة محددة، فإن المقاوله الفائزة بالصفقة تكون مدفوعة لتفادي إبرام عقود العمل غير محددة المدة وإلى التخلص من الأجراء القدامى لتخفيض التكلفة، مما قد يؤثر سلبا على إنتاجيتها وجودة الخدمة.

- واستخلص المجلس من خلال الدراسات المتوفرة بشأن التشغيل في بعض القطاعات مثل الفلاحة والنسيج والألبسة والنقل والخدمات أن العجز في العمل اللائق يكتسي تجليات مختلفة لا تسمح باختزاله في التشغيل بالمناولة؛ ومع ذلك فإن أنظمة التشغيل بالمناولة تسمح بانتشار الهشاشة الاجتماعية التي تبرز من خلالها منطقة رمادية واسعة بين الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم، تستفيد أحيانا من غموض القانون وضعف الحماية التي يوفرها، وغالبا من ضعف الحكامة في التدبير، وفي جميع الأحوال، من استفحال البطالة وتطور الاقتصاد غير المنظم.
- ويرى المجلس أن الوجه الواعد للعمل اللائق بالمناولة يبقى متمثلا في الاستراتيجيات التنموية القطاعية التي يراهن عليها المغرب لاكتساب المهن الحديثة وتكوين أقطاب وازنة متكاملة، بحيث يبين رصد حصيلة عدة قطاعات أن التحاقها بسلاسل التوريد الدولية يدفع تدريجيا نحو تحسين ظروف العمل ودعم تفتيش الشغل بالافتحاص الاجتماعي و ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

II. الرهانات الكبرى التي تطرحها المناولة في علاقتها مع التشغيل

1. إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في أماكن العمل

- يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن أهم الرهانات التي وقف عليها في دراسته للمناولة والعلاقات الشغلية يتمثل في إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في أماكن الشغل بشأن ظروف إنجاز العمل بين أجراء المقاوله الرئيسية والأجراء المشتغلين لديها برسم المناولة، على أن يشمل هذا المبدأ أساسا مجالات الصحة والسلامة وطب الشغل ومدة العمل والخدمات الاجتماعية المنجزة في أماكن العمل.
- ويذكر المجلس بهذا الخصوص باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) المعتمدة سنة 1958 والمصادق عليها من طرف المغرب، كما يذكر بما تنص عليه المادة 31 من الدستور من استفادة المواطنين على قدم المساواة من الحق في الشغل ومن باقي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وأن المواد 9 و478 و504 من مدونة الشغل تكرر مبدأ المساواة وتمنع كل تمييز «يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية».
- ويعتبر المجلس أن التشريع يوفر الأدوات القانونية الضرورية وأن الحاجة ملحة لتنسيق الجهود بين سلطات التوجيه والتفتيش والردع لإعمال قواعد المساواة وعدم التمييز في العمل وإعطائها الأولوية التي تتطلبها كرافعة لباقي الحقوق الأساسية.

2. مقارنة البعد الاجتماعي للمناولة ضمن أهداف التنمية المستدامة

- لاحظ المجلس أن إدماج العمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة في أفق 2030 جاء مقرونا في ركنها الثامن بضرورة «تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع». ويأتي ترتيبه وسط أهداف متكاملة وأساسية تشمل التربية والصحة و«إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار» و«ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة» و«الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفي ما بينها».
- ويعتبر المجلس أنه ما دامت المناولة من نتائج التحول الاقتصادي والتكنولوجي العالمي ومن تجليات بناء نموذج إنتاجي جديد قائم على الابتكار والمعرفة، فإن معالجة تجلياتها المختلفة على العمل اللائق وتوجيه تطورها في اتجاه الاستدامة لا يمكن تصورهما إلا ضمن خطة وطنية تشاركية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة استرشادا بخطة التنمية المستدامة في أفق 2030.

3. رؤية استراتيجية لتناسق السياسات القطاعية من أجل النهوض بالعمل اللائق

- يبيّن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من خلال هذه الدراسة أن المبادرات التي تُتخذ للنهوض بالتشغيل لا تحصر على توفير متطلبات العمل اللائق، بالخصوص في مجال الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى كون هيئات التفتيش تبدو مُتجاوِزة أمام الهشاشة الناتجة عن التشغيل بالمناولة. ومادام القطاع الخاص هو المورد الرئيسي للتشغيل وموطن العجز في العمل اللائق خاصة في القطاع غير المنظم وهوامشه، فإن إنعاش العمل اللائق يصبح أولوية مشتركة بين جميع القطاعات الحكومية تستلزم الإدماج العمودي في مخططاتها القطاعية والأفقي بالتنسيق مع القطاعات المعنية بالتكوين والتشغيل وتأهيل المجال.
- ويعتبر المجلس أن استهداف التشغيل كما وكيفا في جميع السياسات التنموية يمثل رهانا آخر أكبر للعمل اللائق ويتطلب استراتيجية وطنية تنطلق من تكامل السياسات القطاعية والمجالية في أفق الجهوية المتقدمة. وإذا كانت أهمية هذا الرهان واضحة في مجال المهن الصناعية الجديدة ومشروع المدينة الذكية مثلا، فذلك راجع إلى متطلبات التشغيل اللائق التي تَبْرُزُ عبر سلاسل التوريد العالمية وما قد توفره من فرص كلما وجدت أمامها مقومات الاستدامة.

4. انفتاح الحوار الاجتماعي على العمل اللائق وشموله للاقتصاد غير المنظم

- يرى المجلس أن تطوير العمل اللائق لن يستقيم إلا بالمزاوجة بين سياسات عمومية تشاركية ومعالجة العوائق التي تعترضه عن طريق المفاوضة الجماعية الجادة من أجل الموازنة بين الحماية الاجتماعية والتنافسية الاقتصادية على مستوى المقاولات والقطاع. كما أن هذا الرهان، يتطلب حسب المجلس، الاهتمام بإدماج الاقتصاد غير المنظم وتطوير المشاركة المواطنة ومحاربة الهشاشة.

5. توفير آليات لإدماج العمل غير المأجور في حقل العمل اللائق

- يعتبر المجلس أن العمل المستقل على شكل مزاولة الحرف اليدوية وأنشطة الصناعة التقليدية والتشغيل الذاتي والنشاط الاقتصادي العائلي يبقى في المغرب، كما هو الشأن في أغلب الدول النامية، يقع خارج نطاق الحماية الاجتماعية القانونية المؤطرة أساسا بقوانين الشغل والضمان الاجتماعي والتغطية الصحية المطبقة على الأجراء دون سواهم من السكان النشيطين، سواء تعلق الأمر بالشغيلة التي تعاني من الهشاشة الاجتماعية أو الفئات التي تزاول أنشطة مدرة لمداخل مرتفعة مقارنة مع مستوى الأجور في القطاعين العام والخاص.
- ويتجسد رهان حماية هذه الفئات حسب رأي المجلس، في ضرورة توفير آليات قد تكون إلزامية كما هو الشأن بالنسبة للتغطية الصحية، أو طوعية وتحفيزية توفر لهم حماية على الأقل بالنسبة للحقوق الأساسية في العمل والصحة والسلامة والضمان الاجتماعي وتواكب انتشار بعضهم من الاقتصاد غير المنظم وتساهم في عقلنة المرونة عوض تعريضهم للتشغيل المقنع.

6. تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

- يعتبر المجلس أن رهان الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، الذي تواجهه دوما الدول النامية لا يتجلى في التغلب على العوز والبطالة وضعف الإنتاجية فحسب، بل يعني أيضا تفادي اللجوء إلى المناولة المقنعة التي تنال من تكافؤ الفرص وتعمق العجز في العمل اللائق وتعوق تأهيل بعض القطاعات مثل البناء والمقاع والنقل.
- ولاحظ المجلس أن نطاق الاقتصاد غير المنظم أصبح مرشحا للتوسع بفضل التقنيات الرقمية الجديدة التي تسمح بالتعامل عبر منصات التعاون دون التقييد بأدنى الالتزامات الاجتماعية والمدنية، مما يفرض منافسة غير شريفة على المقاولات ويهدد بانتقال أنشطة بأكملها إلى الاقتصاد غير المنظم.
- ولهذا، فإذا كانت أهمية رهان الانتقال إلى الاقتصاد المنظم متجلية بوضوح في المناولة فإن الاقتصاد غير المنظم، في رأي المجلس، يهدد في الواقع مستقبل العمل اللائق برمته على نطاق واسع وقد يقضي نهائيا على التكافل الاجتماعي الذي يقوم عليه الضمان الاجتماعي وعلى الإنصاف في إعادة توزيع الدخل.

7. تحويل المناولة في التشغيل إلى رافعة للعمل اللائق في جميع أنماط التشغيل

- يرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن الإشكالية التي تطرحها المناولة حاليا تتمثل في الدفع بفئات من العمال خارج مجال الحماية الاجتماعية المتوفرة للعمل المأجور عبر أنظمة تشريعية خاصة لا تضمن شروط الحماية الاجتماعية أو عبر علاقات شغل غير نمطية توفر للمقاولات

المرونة في التشغيل والتخلص من مستلزمات العمل المأجور. وهكذا يصبح الرهان المطروح، حسب المجلس، متمثلاً في القدرة على تحويل المرونة في التشغيل من وسيلة للتخلص من قانون أصبحت بعض معاييرها متجاوزة إلى رافعة للعمل اللائق سواء في إطار العلاقة الأجرية أو خارجها.

- ويفترض هذا التوجه، في نظر المجلس، تطوير نظام العمل المؤقت العادي بمختلف أنواعه ما دام يستوفي متطلبات الحماية الاجتماعية (العرضي والموسمي واليومي) وتطوير التشغيل بالمناولة من طرف الوكالات المتخصصة وتمتع العمال المستقلين بالتغطية الاجتماعية وتمكينهم من الحقوق الأساسية في العمل.

8. انخراط المغرب في الجهود الدولية للحد من الضغوط المفروضة على الحلقات الضعيفة داخل سلاسل التوريد

- أمام تحدي تعزيز العمل اللائق، يسعى المنتظم الدولي إلى مواجهة الإشكاليات التي تتعلق بالضغوط المفروضة على سلاسل التوريد نتيجة المنافسة الحادة، والتي تؤثر سلباً على الحلقات الضعيفة داخلها، مع ما لذلك من تداعيات على ظروف العمل وعلى احترام الحقوق الأساسية للعمال.
- وفي هذا الإطار، يرى المجلس أن انخراط المغرب في سلاسل التوريد من شأنه تقوية الرهان المتعلق بالتنظيم من أجل عدالة اجتماعية في إطار اقتصاد عالمي، يُمكن فيه للفرقاء الاجتماعيين، وعلى رأسهم الشركات متعددة الجنسية، تديير التغيير المنشود لمعالجة العواقب الاجتماعية المترتبة عن نظم الإنتاج المتأثرة بفعل انفتاح الأسواق التجارية الدولية والتطور التكنولوجي والرقمي السريعين.

9. تطوير مقدرات المقاولات الصغرى والمتوسطة

- أوضح المجلس في دراسته للمناولة وعلاقتها مع الشغل مدى الدينامية التي يتوفر عليها المغرب في بعض القطاعات والفرص التي تُفسح أمام اقتصاده؛ إلا أن أغلب مكونات هذه الدينامية لا ترقى إلى متطلبات الإدماج في سلاسل التوريد لضعف إنتاجيتها وحجمها ودرجة تحديثها. وبالتالي فالرهان الذي يمثله النهوض بالمناولة الصناعية خاصة والتجارية يكمن في تطوير محيط الأعمال «ببناء مؤسسات فعالة وقابلة للمحاسبة وشاملة على كافة المستويات» وفي رفع مؤهلات الموارد البشرية للتمكن من التكنولوجيا والمساهمة في الابتكار، فضلاً عن تطوير التكتلات المهنية الفاعلة وإرساء شراكات مع المقاولات الكبرى.

10. انخراط الجماعات الترابية والمجتمع المدني في التعبئة حول التنمية والعمل اللائق

- يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن الرهانات المطروحة بشأن التنمية المستدامة تستدعي مقارنة البعد الاجتماعي للمناولة وتناسقاً في السياسات القطاعية والحوار الاجتماعي وتطوير النسيج الاقتصادي وذلك بإشراك الفاعلين ليس في القرارات المركزية فحسب، بل وفي

تفعيلها وتقييمها. لذلك أصبحت اللامركزية والمشاركة المواطنة من مستلزمات الحكامة الاقتصادية والمجالية، التي تقود نحو ما يُصطلح عليه بالحوار الاجتماعي الرباعي الأطراف. ويكفي اعتبار المكانة المركزية التي تحتلها المقاولات المتوسطة والصغرى في أغلب المناطق والمجهود الواجب بذله من أجل الارتقاء بنشاطها وفقا لمتطلبات الاستدامة في مجال التجهيزات الأساسية والمواكبة الاجتماعية والتنظيم المهني، من أجل تصور أفق التعبئة والتأهيل على المستوى الترابي.

• والجدير بالذكر أن الدستور الجديد يدفع في هذا المنحى، حيث نص الفصل 13 منه على «إحداث هيئات للتشاور، قصد إشراك مختلف الفاعلين الاجتماعيين، في إعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها وتقييمها» ويُسنَد الفصل 139 منه إلى مجالس الجهات والجماعات الترابية صلاحيات وضع آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنين والمواطنات والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها.

• كما أن المادة 82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات تضمن مهمة «دعم المقاولات» وإحداث مراكز جهوية للتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل» بينما تنص المادة 86 على الآليات التشاركية للحوار والتشاور في إعداد برامج التنمية وتتبعها...» وتنص المادة 117 على أن تُحدَث لدى مجلس الجهة ثلاث هيئات استشارية ضمنها هيئة تُشكَّل، بشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين بالجهة وتهتم بدراسة القضايا الجهوية ذات الطابع الاقتصادي.

توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول المناولة والعلاقات الشغلية من أجل النهوض بالعمل اللائق والاستدامة

1. التوصيات الرئيسية

1. استهداف العمل اللائق في السياسات التنموية القطاعية

• يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي باستهداف العمل اللائق في السياسات التنموية القطاعية، بحيث يمكن التركيز في هذا الشأن على:

أ. تناسق السياسات القطاعية مع متطلبات العمل اللائق

من أجل بلوغ تناسق السياسات القطاعية مع متطلبات العمل اللائق، يوصي المجلس بـ:

• العمل على أن تُدمج جميع السياسات الوطنية القطاعية التشغيل ضمن أهدافها الصريحة وتوفير ظروف العمل اللائق في الآليات الجديدة التي تحدثها مثل التشغيل الذاتي و عقود التدريب ودعم المقاولات الصغرى وتجهيز المناطق الصناعية والتكوين المهني:

- إدراج مواكبة ظروف التشغيل ضمن مقومات التنمية القطاعية باعتبارها من متطلبات الجاذبية في الاستثمار والاستدامة؛

- فضلا عن تقاسم الاهتمام بالتشغيل من لدن جميع القطاعات الحكومية فهو يتطلب أيضا، حسب المجلس، التنسيق في ما بين هذه القطاعات وعلى المستوى المجالي لضمان التناحية المبادرات ونجاح تتبعها وتقييمها وإدماجها ضمن أهداف التنمية المستدامة؛
- ويعتبر المجلس هذا المطلب من شروط تحقيق الاستدامة والاندماج في سلاسل القيم الدولية.

ب. توفير ظروف الاندماج في سلاسل القيم الدولية

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتوفير ظروف الاندماج في سلاسل القيم الدولية وعلى رأسها تعزيز الإطار القانوني والمؤسسي الداعم لتقييد المقاولات بقيم الاستدامة ووضع آليات للتتبع والتقييم بشأنها وفق ما أصبحت تفرضه الممارسات الدولية والتشريعات المقارنة بهذا الخصوص.
- ويستوجب هذا الإجراء، حسب المجلس، إدماج هذا المسعى منذ الآن ضمن متطلبات تأهيل مناخ الأعمال وتوفير السند اللازم له عن طريق المؤسسات والتكوين والتحفيز. وبما أن الالتزام بالاستدامة يقترن بالتتبع عن طريق التقارير الذاتية والافتحاصات الاجتماعية فإنه يطال حتما، حسب المجلس، محيط نشاط المقاولات المندمجة ويرتبط نتيجة ذلك بدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

3. الارتقاء بالعدالة الاجتماعية

- تبقى الغاية من العمل اللائق، باعتباره من أهداف التنمية المستدامة، هي تحقيق العدالة الاجتماعية بتوفير العمل المصون والمُنتج لفائدة الجميع. وإذا كان ذلك يتوقف على تحقيق التقدم الاقتصادي عن طريق التنمية المستدامة، فهو يتطلب، حسب المجلس، آليات أثبتت جدارتها وأصبحت من مؤشرات السياسات الواقعية والرائدة في صفوف الدول النامية، ومن أبرز مكوناتها أجندة العمل اللائق والأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية ومعايير الاستخدام.

أ. أجندة وطنية للعمل اللائق

- يرى المجلس أن الوقت قد حان لوضع أجندة وطنية للعمل اللائق على المدى المتوسط والبعيد تُستثمر فيها مكتسبات الخطة الوطنية للتشغيل وحصيلة الحوار الاجتماعي والتقييم الذي أجري لعشر سنوات من تطبيق مدونة الشغل، وتُستشرف بها الإصلاحات الواجب إدخالها على التشريع والآليات الضرورية للنهوض بالمناولة، ومحفزات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
- وبذلك يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي باعتماد هذه الأجندة الوطنية للعمل اللائق على غرار أجندة العمل اللائق الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية لتركيز برامجها صوب هذا الهدف، حيث دعت الدول إلى التعاون والعمل من أجل تصور استراتيجية وطنية تحدد الأولويات والبرامج المعتمدة لتحقيق العمل اللائق.
- ويعتبر المجلس أن التحضير لهذه الوثيقة التوجيهية من شأنه أن يعيد الطريق لتناسق السياسات القطاعية في أفق التنمية المستدامة والعمل اللائق وأن يفتح آفاق الحوار الاجتماعي على المستقبل والقضايا غير المطلوبة.

ب. توسيع نطاق الضمان الاجتماعي عبر أراضيات الحماية الاجتماعية

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتوسيع قاعدة المستفيدين من الضمان الاجتماعي عبر أراضيات الحماية الاجتماعية باعتبارها هدفا من أهداف التنمية المستدامة.
- ويعتبر المجلس أن الضمان الاجتماعي يظل مشتتا بين الأنظمة المتعددة في القطاع العمومي ونظام التغطية الصحية المتعدد الأوجه والتأمينات التجارية بخصوص حوادث الشغل والتغطيات التكميلية. وقد أفرز الجهود الرامية إلى توسيع نطاقه ليشمل بعض الفئات، أنماطا مختلفة بخصوص التغطية الصحية للطلبة والمتدربين في إطار عقود الإدماج ومشاريع وتصورات تهم بعض فئات العمال المستقلين.
- كما يعتبر أن هذا التطور لا يوفر المساواة وتكافؤ الفرص في أعمال الحق في الضمان الاجتماعي، بحيث يعبر عن المشاكل الناجمة عن تعدد الأنظمة وصعوبة التغلب على رواسبها التاريخية، بالإضافة إلى استحالة استنساخ النموذج النمطي المطبق من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على جميع أصناف التشغيل كما تشهد عن ذلك صعوبة تطبيقه على العمال الفلاحيين والمياومين. فضلا عن ذلك، يفرز هذا النموذج تمييزا تجاه المسجلين غير القارين في العمل والذين لا يستوفون باستمرار شروط الاستفادة من التعويضات رغم الاشتراكات المفروضة على تشغيلهم. وقد أكدت الدراسة أن التشغيل بالمناولة والعمل المؤقت وأنماط التشغيل الجديدة تسمح بالتملص من التحملات الاجتماعية والاستحواذ على جزء من الاشتراكات وتحرم من الحماية فئات بوسعها الاستفادة من النظام بعد توسيع وعائه شريطة تطابقه مع حاجيات المستفيدين ذات الأولوية وظروف عملهم.
- ولإعمال هذا الإجراء، يوصي المجلس بملاءمة نظام الضمان الاجتماعي مع وضعية العمال غير القارين وتوسيع نطاق التغطية الاجتماعية عن طريق توفير عروض تتناسب مع مقدرة الفئات الموجهة إليها على تمويلها كليا أو جزئيا لتوفير التغطية الدنيا، هذه التغطية التي قد تكون شاملة للتغطية الصحية الأساسية وحوادث الشغل والعجز وقابلة للتحسن مدى الحياة.
- ويرى المجلس أن تمديد الحماية الاجتماعية بواسطة أراضيات وطنية مطابقة لمستوى المعيشة ولأولويات التغطية الاجتماعية لا يسمح فقط بتوسيع نطاق التعويضات الاجتماعية بل يتيح أيضا صرف الإعانات الاجتماعية ومكافحة الفقر وضمان الرعاية الصحية للأم والطفل والمساهمة في توفير التجهيزات الاجتماعية الأساسية. فهو بذلك يعتبر من الآليات المعتمدة لتطوير سياسات التنمية المستدامة والانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
- وتعتبر التوصية 202 الصادرة من منظمة العمل الدولية بشأن أراضيات الضمان الاجتماعي، حسب المجلس، مرجعا توجيهيا أساسيا بهذا الخصوص وكذا التجارب المتميزة التي عرفتتها العديد من البلدان النامية.

ج. تطوير وملاءمة الإطار القانوني وترسيخ معايير الاستخدام

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بترشييد التشغيل بالمناولة، مما يفرض توضيح المعايير المعمول بها وتطويرها في ضوء التجربة الحالية من أجل «إرساء معايير تنطبق على جميع أشكال الترتيبات التعاقدية، بما في ذلك تلك التي تضم أطرافاً متعددة، بحيث يتمتع العمال المستخدمون بالحماية التي ي لهم الحق فيها»¹ وتدفع نحو توفير ظروف الصحة والسلامة في جميع الأماكن وإدماج العمال المستقلين في العمل اللائق.
- ومن بين التدابير العملية الممكن اللجوء إليها بهذا الخصوص يقترح المجلس:
 - أولاً، توضيح شروط تطبيق الأحكام المتعلقة بالتشغيل المؤقت والحراسة ونقل الأموال بدورية مشتركة بين وزارتي التشغيل والداخلية بالتعاون مع وزارة العدل واستشارة المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لتجاوز الارتباك الحاصل في تفسير وتطبيق مضامينها والجمع بين ممارسة هذه الأنشطة ومهام أخرى في خرق للقانون؛
 - ثانياً، إبرام آليات توجيهية قد تتخذ شكل دورية أو اتفاقية جماعية إطار بشأن وضعية الإلحاق التي يوجد عليها العديد من الأجراء بحيث يتم تعيينهم من طرف المشغل للقيام بمهام لمدة غير محددة أو طويلة الأمد لدى طرف متعاقد معه لتنفيذ مهام بتوجيه من هذا الأخير لينتج عن ذلك، في غياب نظام قانوني خاص بهذه الحالة، تداخل بين المسؤوليات وارتباك في الأحكام القابلة للتطبيق وتمييز في العمل تجاه فئة العمال المنتمين للمقاولة أو الإدارة المستضيفة؛
 - ثالثاً، توحيد تفسير أحكام التشغيل بالمناولة وتنظيم التحسيس والتكوين بشأنه في صفوف أجهزة التفيتش والتتبع والقضاء المتخصص والمنظمات المهنية.

4. النهوض بالممارسات الفضلى في الاستخدام

- بالنظر للدور الذي أصبحت تضطلع به المسؤولية الاجتماعية في تطوير الحكامة الرشيدة في مجال تدبير المعاملات وتسيير الشأن العام وتطوير ظروف التنمية المستدامة، فإن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يعتبر أن الدولة مطالبة بالريادة عن طريق حمل القطاع العمومي على النهوض بها في علاقاته مع المقاولات والمرتفقين من جهة، ومساندة المبادرات ذات الصلة في القطاع الخاص من جهة أخرى.

أ. مساهمة القطاع العمومي في ريادة الاستدامة

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بدعم مساهمة القطاع العمومي في ريادة الاستدامة، حيث إن الأحكام القابلة للتطبيق في القطاع العمومي بشأن المناولة تُلزم بانتقاء المتعهدين ضمن المقاولات المستوفية لكامل الواجبات بخصوص التسجيل التجاري والضمان الاجتماعي والضرائب، إلا أنها لا تسمح صراحة خلال مرحلة التنفيذ بإلزام الفائزين بالصفقات العمومية بالتقيد بمتطلبات العمل اللائق، مما يفسح لهم المجال للجوء إلى التشغيل بالمناولة بواسطة مقاولات لا تتوفر على نفس الشروط، وبالتالي حرمان شريحة من العمال من الحقوق الأساسية على الرغم من مزاولتهم مهامهم داخل المرفق العمومي أو لصالحه.

• ولتصحيح هذا الوضع غير السليم، لاحظ المجلس أن بعض المرافق العمومية تجتهد في إدراج شروط تعاقدية ضمن دفاتر التحملات الخاصة لتفادي هذه الحالات، منها تقديم جرد دوري للاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي والاستخدام بعقود محددة المدة وتثمين الأقدمية وخبرة الأجراء كـبعض من معايير الانتقاء وغيرها.

• ويعتبر المجلس أن هذه الممارسات تتطابق مع الاتفاقية رقم 94 بشأن عقود العمل في الخدمة العامة الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 والمصادق عليها من طرف المغرب سنة 1956 الرامية إلى توفير أفضل ظروف العمل للعمال المستخدمين من طرف مقاولات رئيسية أو من الباطن في مرافق الدولة وتفرعاتها. كما أنها تكتسي أهمية بالغة في الحفاظ على المرفق العمومي والخدمات العمومية في مقدمة النماذج المتشعبة بالقانون وبالأخلاقيات المهنية. بالإضافة إلى ذلك فإن الدولة وتفرعاتها أصبحت مطالبة، حسب المجلس، بزيادة الاستدامة إلى جانب سلاسل التوريد الدولية وباقي المقاولات المتمسكة بالمسؤولية الاجتماعية، بحيث لا يعقل أن تكون الدولة مصدر توجيه دون أن تكون قدوة في معاملاتها.

• وبما أنه من غير الضروري تضمين القوانين بالتزامات من هذا القبيل، فإن المجلس يعتبر أن دفاتر التحملات والمواصفات المرجعية ومعايير الانتقاء بين المتنافسين تمنح إمكانيات واسعة لتحفيز المقاولات المتعاقدة مع الدولة وتفرعاتها على التقيد بمتطلبات العمل اللائق والمساءلة عن ذلك من طرفها فضلا عن التحلي بنفس القيم داخل المرافق العمومية حتى تتبوأ قيادة التطور المنشود.

ب. دعم المسؤولية الاجتماعية

• يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بدعم المسؤولية الاجتماعية وترسيخ مبادئ الاستدامة في المعاملات والمساءلة بشأنها عن طريق التكوين والتحفيز والتتبع والارتقاء بالممارسات الفضلى. فبعد أن امتدت المسؤولية الاجتماعية من حقل المقاولات إلى مجال المنظمات عموما وأصبحت المساءلة الاجتماعية من مقوماتها وروادف تتبعها، جاء مفهوم الاستدامة ليدعم انتشارها، مواكبا بذلك التشريعات الوطنية والفيدرالية الموجهة للشركات المتعددة الجنسيات لحملها على توجيه مورديها على التقيد بضوابطها ومساءلتهم بهذا الشأن.

• ولمواكبة هذا التوجه، يدعو المجلس إلى دعم الجهود الذي يبذل ببلادنا من طرف المقاولات والمنظمات المهنية لترسيخ المسؤولية الاجتماعية باعتبارها من أهداف تحسين مناخ الأعمال والإدماج في سلاسل القيم والتنمية المستدامة.

3. تطوير المعارف وتحسين النجاعة المعيارية والمؤسسية

أ. تطوير المعرفة والبحث والتكوين بشأن البعد الاجتماعي للتشغيل

• يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بدعم وتطوير المعرفة والبحث والتكوين بشأن البعد الاجتماعي للتشغيل، حيث لاحظ المجلس غيابا شبه تام للمعطيات بشأن المناولة سواء الإحصائية أو غيرها، بما في ذلك المعلومات التي يفرض القانون توفيرها بشأن المناولة في التشغيل عن طريق

الوكالات المرخص لها. كما أن ممارسة المناولة سواء في القطاع العمومي أو في سلاسل القيم لم تحظ بأي اهتمام في التتبع الاجتماعي لمعرفة حصيلتها بالرغم من التساؤلات التي تثيرها لدى جميع الأطراف وبالرغم من النزاعات الجماعية التي تعرفها بعض القطاعات.

• وقد سبق للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن عاين هذا التأخر المعرفي في مجال العمل اللائق والعلاقات الاجتماعية والحوار الاجتماعي وطالب بسد العجز الناتج عنه بدءاً بإحداث معهد ثلاثي الأطراف لمواكبة قضايا الشغل عامة والحوار الاجتماعي خاصة. إن التجربة تؤكد ضرورة اعتبار المعرفة وتوفير المعلومة من الشروط الأساسية لاستيعاب القضايا المطروحة ومعالجتها على أساس تحاليل موثوقة ومتقاسمة بين الفرقاء الاجتماعيين.

ب. تطوير النجاعة المعيارية والسلامة الحقوقية

• يوصي المجلس في هذا الباب بمواجهة ضعف أعمال القانون وعجز هيئات المراقبة والردع في مجال التشغيل، وذلك بتطوير النجاعة المعيارية والسلامة الحقوقية. وإذا كان نظام التشغيل بالمناولة يعطي أسوأ مثال على ارتباك الإدارة والقضاء في تفسير الأحكام المعمول بها وفي توحيد العمل بها وما يترتب عن ذلك من تسبب في ممارسة الأنشطة ذات الصلة، فإن المؤشرات بخصوص التصريح لدى الضمان الاجتماعي والمخالفات المحررة والأحكام المنطوق بها وكذا خلاصات الدراسات الميدانية تجمع كلها على ضعف أعمال القانون في علاقات الشغل. ويرجع الأمر أيضاً في نظر المجلس لأسباب سوسيو ثقافية و لضعف سلطة التفتيش وغياب التنسيق بينها وبين باقي هيئات الشرطة الإدارية و الجهاز القضائي.

• وإذا بقي الوضع على حاله في الاقتصاد المنظم، فإن بعض مكوناته ستتقل إلى المنطقة الرمادية، وقد ينتهي الأمر في مربع الاقتصاد غير المنظم في الوقت الذي يعول فيه على العمل اللائق للنهوض بجاذبية الاستثمار الدولي والتنمية المستدامة.

2. المقترحات العملية التي تملئها ضرورة سد بعض أوجه العجز في العمل اللائق

1. إطلاق مشاورات متعددة الأطراف بشأن مستقبل العمل ومتطلبات العمل اللائق والتركيز ضمنها على المناولة وسلاسل القيم في سياق المبادرة الدولية بمناسبة مرور مائة سنة على إحداث منظمة العمل الدولية.

• يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتنظيم مشاورات متعددة الأطراف تلتئم فيها الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والنقابات والمجتمع المدني والخبراء حول تحولات عالم الشغل وانعكاساتها على التماسك الاجتماعي.

• وإن من شأن هذا الفضاء، في رأي المجلس، أن يوفر أفكاراً واقتراحات وحلولاً متوافقاً حولها للمشاكل التي تهم مستقبل العمل ومتطلبات العمل اللائق وتراعي المصالح الاقتصادية والاجتماعية لجميع المتدخلين.

2. وضع برامج وأجندات جهوية للنهوض بالعمل اللائق منسجمة مع الأجندة الوطنية

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بمراعاة البعد الجهوي أثناء التحضير للأجندة الوطنية للنهوض بالعمل اللائق، واعتماد أجندات جهوية لتتزيل الاستراتيجية المرتبطة بالأجندة الوطنية وتحديد الأولويات والبرامج المعتمدة لتحقيق العمل اللائق على مستوى الجهات.

3. إصدار مبادئ توجيهية قابلة للإدماج في دفاتر التحملات العمومية لإخضاع المقاولات المتعهددة مع القطاع العمومي للتقيد بقيم الاستدامة والخضوع للمساءلة بشأنها وفرض نفس القواعد على المقاولات المتعاملة معها بالمناولة

- بهدف ضمان العمل اللائق في المناولة بخصوص الصفقات العمومية بمختلف أشكالها، يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بإدراج مبادئ توجيهية في القوانين المنظمة لهذه المناولة، وذلك على غرار ما تنص عليه اتفاقية الشغل الدولية رقم 94 لسنة 1949 حول شروط العمل في العقود العامة، والتي تنص مادتها الثانية - الفقرة الأولى - على أن «تتضمن العقود التي تنطبق عليها هذه الاتفاقية شروطا تضمن للعمال المعنيين أجورا (بما فيها العلاوات) وساعات عمل وشروط عمل أخرى لا تقل مواتاة عن تلك المقررة (...) لعمل ذي طبيعة مماثلة في المهنة أو الصناعة المعنية وفي نفس المنطقة التي يؤدي فيها هذا العمل».

- ويوصي المجلس بأن يشمل إدراج هذه المبادئ التي ترمز إلى «بنود اجتماعية» (clauses sociales) الالتزام بالتقيد بقيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية والخضوع للمساءلة بشأنهما.

- ويأمل المجلس أن تصبح هذه الممارسة إلزامية وشائعة في جميع أنماط الأشغال والخدمات والتعاقدات لفائدة مرافق الدولة وتفرعاتها المختلفة، وأن يقترن الأمر بإقصاء المقاولات التي لا تفي بتعهداتها من المشاركة في المنافسة على الصفقات العمومية (إجراء تعديل على المرسوم المتعلق بالصفقات العمومية).

4. تطوير عقود نموذجية قطاعية بشأن المناولة من طرف الإدارات الوصية والمنظمات المهنية تراعى أبعادها الاجتماعية

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بوضع عقود نموذجية قطاعية - خاصة بالبناء وصناعة الصلب والحراسة والنسيج، إلخ - تتضمن مبادئ وقواعد تحدد حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة في إطار المناولة وتراعي بعدها الاجتماعي، ومن شأن هذا الإجراء أن يساعد دون شك على إرساء قواعد العمل اللائق واحترام الحقوق الأساسية في العمل وباقي الحقوق الاقتصادية الأخرى.

- ويذكر المجلس في هذا الإطار أن اعتماد العقود النموذجية في بعض الدول يعتبر ممارسة جيدة يمكن الاسترشاد بها بشرط ملاءمتها مع الواقع المغربي.

5. تطوير البحث والحوار بين الفرقاء الاجتماعيين بشأن التشغيل والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

• يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتطوير البحث والتكوين والحوار بين الفرقاء الاجتماعيين بشأن التشغيل والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، بحيث يمكن، في هذا الصدد، أن تضطلع منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية بدور هام في تسهيل عملية الانتقال. كما يمكن وضع إطار شامل لهذا الغرض وذلك بالاستناد إلى مشاورات ثلاثية حول السياسات العمومية المعنية بهذا الانتقال.

• كما يتعين، حسب المجلس، تشجيع البحوث والدراسات وجمع المعطيات الإحصائية المتعلقة بالتشغيل بالمناولة والاقتصاد غير المنظم.

6. تطوير مواكبة العمل بالمناولة عن طريق الرصد والتتبع بتشارك مع الفرقاء المعنيين

• يعرف التشغيل بالمناولة تطورا على الصعيدين الدولي والوطني ويعد أسلوبا لتنظيم العمل في إطار المعاملات بين المقاولات، وتتجم عن هذه الممارسة انعكاسات اقتصادية ومالية واجتماعية ونفسية يتعين رصدها وتتبعها وتقييمها. ونظرا لكون مقاربة المناولة تتطلب أيضا الاهتمام بالإحصائيات، يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي برصد وتتبع العمل بالمناولة، بحيث يمكن إعمال هذا الإجراء حسب المجلس، بتشارك مع الفرقاء المعنيين.

7. وضع خطة عمل لتسوية وضعية المقاولات العاملة في إطار التشغيل بالمناولة وتنظيم التصريح والإخبار بسلامة وضعيتها وتتبع تقييم المتبقي منها أو منعه

• من أجل تحقيق حكامه جيدة في «سوق المناولة» وخاصة في التشغيل بالمناولة، وبهدف ضمان منافسة مشروعة بين مختلف الفاعلين في هذا الميدان، يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بوضع خطة عمل تسعى إلى:

- تسوية وضعية المقاولات العاملة في إطار التشغيل المؤقت وذلك تفاديا لكل تمييز بينها، خاصة وأن منها من أودع الكفالة المطلوبة وحصل على الرخصة في حين أن عددا كبيرا منها يشتغل خارج القانون؛

- السهر على تطبيق التشريع الاجتماعي ومراعاة مبادئ العمل اللائق في العمل بالمناولة؛

- منع التعامل مع كل مقاوله تشغيل مؤقت غير مرخص لها ولا تحترم الالتزامات الاجتماعية؛

- تنظيم التصريح والإخبار بشأن المقاولات التي تتوفر على وضعية مطابقة للقانون؛

- أن يتم تنفيذ هذه الخطة من طرف الوزارات المكلفة بالشغل والداخلية والعدل.

8. منح تحفييزات للمقاولات الحاصلة على علامات واعترافات في مجال الاستدامة

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتشجيع الممارسات الجيدة في العمل بالمناولة، وذلك بمنح تحفييزات للمقاولات التي تحترم التزاماتها الاجتماعية، على شاكلة علامات واعترافات لها في مجال الاستدامة، تخول لها أحقية الظفر بالصفقات العمومية في حالة التساوي مع مقاولات أخرى حول الشروط الواردة في دفاتر التحملات.
- ومن شأن هذا الإجراء، حسب المجلس، أن يدفع المقاولات إلى احترام التزاماتها الاجتماعية وتطوير العمل اللائق في التشغيل بالمناولة.

9. تعزيز قدرات العاملات والعمال في مجال التشغيل المؤقت بتخصيص تكوينات ملائمة من أجل إدماجهم ضمن العمال القارين

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتعزيز قدرات العاملات والعمال في مجال التشغيل المؤقت بتخصيص تكوينات ملائمة لهذه الفئة، يمكن إدراجها في الجهود المبذولة للنهوض بالتكوين المستمر داخل المقاولات.
- ويوصي المجلس بمواكبة هذا الإجراء بمسطرة التصديق على مكتسبات الخبرة المهنية، الشيء الذي من شأنه تمكين الأجراء من إبراز كفاياتهم وتقييم مساراتهم المهنية، في أفق إدماجهم ضمن العمال القارين.

10. تعزيز قدرات أجهزة التفتيش والمراقبة وتمكينها من وسائل العمل الضرورية وضمان حمايتها من أجل إعمال القانون

- يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في هذا الإطار بتعزيز قدرات جهاز تفتيش الشغل عبر توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لسير عمله، وتحديد إجراءات عملية لحماية أطر هذا الجهاز وضمان ردع كل من يعرقل مهام التفتيش وممارسة الحقوق الأساسية في العمل.

خلاصة عامة

- ويخلص المجلس في الأخير إلى ضرورة توفير رؤية شمولية لمسألة المناولة تضمن التقائية السياسات العمومية التنموية بشأن تطوير التشغيل اللائق وتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتوسيع قاعدة المستفيدين من الحماية الاجتماعية باعتبار جميع هذه العوامل من متطلبات تحسين مناخ الأعمال والتنمية المستدامة.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

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