ISSN:2509-0291

Volume 11 issue 1
N:62 FEBRUARY 2026

الانماط الجديدة للتشغيل بالمغرب: العمل بدوام جزئي نموذجا

الدكتور طارق لكدالي

أستاذ باحث جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالمحمدية

الباحث إبراهيم الحموش

طالب باحث بسلك الدكتوراه كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالمحمدية

ملخص البحث

شهدت العلاقات الشغلية تحولات كبيرة على مر العقود حيث لم تعد المفاهيم التقليدية مسايرة للتحولات التكنولوجية والأزمات الاقتصادية، تحولات غيرت من واقع العمل وطبيعته اذ أن وحدة الزمان والمكان لم تعد بالأمر الضروري حيث برزت أنماط جديدة من قبيل: العمل بدوام جزئي، العمل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية .

ولعل أبرز هذه الأنماط نجد العمل بدوام جزئي باعتبار أن اللجوء اليه يكون بشكل كبير لما يتيحه من مصدر دخل للأجراء من جهة، ومنحه مرونة أكثر للمقاولات الا أنه يثير التساؤل حول مدى امكانية تنظيمه من طرف المشرع وتحديد مختلف النقاط المتعلقة به من قبيل مفهومه ومختلف أشكاله بالإضافة الى الاشكالات العملية التي يطرحها على أرض الواقع .

New patterns of employment in Morocco : part-time work as an example

Dr. Legdali Tarik

Research Professor Hassan II University, Faculty Of Legal, Economic, And Social Sciences, Mohammedia

Researcher Brahim El Hammouch

Phd Student At The Faculty Of Legal, Economic And Social Sciences In Mohammedia

Research Summary

Labor relations have undergone significant transformations over the decades, as traditional concepts are no longer in step with technological shifts and economic crises. These changes have altered the reality and nature of work; the unity of time and place is no longer essential, leading to the emergence of new patterns such as part-time work, remote work, and digital platform work.

Perhaps the most prominent of these patterns is part-time work, which is widely utilized because it provides a source of income for employees on one hand, and offers greater flexibility for businesses on the other. However, it raises questions regarding the extent to which the legislator can regulate it and define its various aspects such as its definition and different forms as well as the practical challenges it poses on the ground.

مقدمة

تعتبر مدونة الشغل 1891بمثابة الإطار القانوني المنظم لمختلف العلاقات الشغلية بين الأجير والمشغل في إطار علاقة تبعية يحكمها أداء الأجر من طرف المشغل والالتزام بالعمل والقيام به من طرف الأجير، الا أن هذه العلاقات الشغلية قد شهدت تطورا ملحوظا بشكل كبير، حيث لم تعد المفاهيم التقليدية للعلاقة الشغلية مسايرة للتحولات الاقتصادية والثورات التكنولوجية التي

1891 مدونة الشغل، الصادرة بتنفيذ القانون رقم 65.99 بموجب الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14رجب 1424 (11 شتنبر 2003)، المنشورة بـ الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8ديسمبر 2003.

جعلت من الصعب الإبقاء على المفاهيم المتعارف عليها، والتي كانت تعتبر في وقت سابق من الضروريات لقيام العلاقة الشغيلة من قبيل وحدة الزمان والمكان وعنصر التبعية.

فأمام جمود النصوص القانونية وتطور الحياة الاقتصادية، كان لابد من الضروري اعتماد أنماط جديدة للشغل قادرة على ضمان استمرارية العجلة الاقتصادية وتحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للأجير، هذه الأخيرة التي تم اعتبارها بمثابة أشكال جديدة للتشغيل أو ما يصطلح عليها **بالأشكال اللانمطية للتشغيل** لكونها لا تندرج ضمن العلاقة الشغلية النمطية المنظمة في إطار مدونة الشغل.

ويمكن القول إن توالي الأزمات جعل من التأقلم معها حاجة ضرورية ملحة، فمنذ الأزمة الاقتصادية لسنة 2008 مرورا بجائحة كورونا وغيرها جعلت اعتماد الأشكال الجديدة من قبيل: **العمل عن بعد، العمل بدوام جزئي، العمل عبر المنصات الرقمية** بمثابة حلول واقعية ومنطقية من أجل ضمان استمرارية العلاقات الشغلية داخل المقاولات وتفادي ارتفاع حالات الاصابة التي يمكن أن تؤدي الى تفاقم الوضع وانهيار الاقتصاد الوطني.

هذه الأنماط كانت كفيلة الى حد ما من التخفيف من وطأة الأزمة، الا أنها في الوقت ذاته تطرح عدة اشكالات، فاذا استثنينا العمل المستقل الذي لا تطرح فيه مسالة العلاقة الشغلية، فان هذه الأنماط تسائل الباحث القانوني بسبب عدم وضوح التنظيم للعلاقة الشغلية وغياب إطار قانوني مؤطر وكذا قلة الكتابات والأبحاث خاصة **العمل بدوام جزئي** أو ما يصطلح عليه بالعمل لبعض الوقت.

ويمكن اعتبار الفترة ما بعد الأزمة الاقتصادية (2008-2011)[1892] بمثابة فترة ارتفاع الاعتماد على هذا النمط نتيجة لتداعيات الأزمة المالية، حيث فضلت بعض المقاولات في عدة بلدان توزيع حجم الشغل المتوفر بين مستخدميها عوض اللجوء الى تسريح البعض منهم متبنية مبدأ "**اقتسام الشغل من أجل الحفاظ على العمل**"، وقد أدت هذه الوضعية في العديد من الدول الى ارتفاع الشغل الناقص كنتيجة لاعتماد العمل بدوام جزئي.

فحسب المرصد الوطني لسوق الشغل يمثل عدد الساكنة المشتغلة بدوام جزئي 7.7 % من مجموع الساكنة المشتغلة سنة 2017، حيث يتم تبني هذا النمط بشكل كبير في العالم القروي من طرف النساء اذ يصل الى 27.9 % مقابل 1.6 % لدى الرجال[1893]، كما تشير الدراسات الى أن أغلب السكان النشيطين المشتغلين بدوام جزئي يعملون بالقطاع الفلاحي ويمثلون حوالي 84.4 %، وبالتالي يمكن القول إن هذا النوع من العمل يشهد هيمنة في المجالات الغير الحضرية بينما يبقى جد محدود في المجال الحضري.

أما على المستوى الدولي فان هذا النوع من نمط التشغيل يعد نمطا متداولا بشكل كبير لكونه يوفر مجموعة من الامتيازات التي يفتقر اليها العمل بدوام كامل، فبحسب دراسة تم إجراؤها من طرف جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) ل 1000 عامل يشتغلون بدوام جزئي بدولة امريكا، أكد 85 % أن هذا العمل هو بمثابة اختيار لهم مقارنة ب15 % الذين أكدوا على انهم يفضلون العمل بدوام كامل[1894].

كما أكد ما يقرب من ثلاثة من كل أربعة (72%) أن المرونة هي سبب تفضيلهم للعمل بدوام جزئي في حين أكد أكثر من النصف (55%) أن اختيارهم كان مدفوعًا بالرغبة في تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة وتجنُّب الإجهاد، كما تم اعتبار الحصول على المزيدً من الوقت للتركيز على الوظائف الجانبية أو الهوايات من بين أسباب اختيار هذا النمط.

ان العمل بدوام جزئي يكتسي أهمية كبرى اذ أننا نلاحظ بروزه بشكل كبير باعتباره نمط شغل يتم اعتماده من أجل الحصول على مدخول بجانب العمل الرئيسي، أو من أجل القيام بباقي الالتزامات الموازية من قبيل الاعتناء بشؤون البيت والأطفال، وفي نفس الوقت الاشتغال لساعات من أجل الحصول على مدخول.

1892 موجز مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل: الاشكال اللانمطية والجديدة للتشغيل بالمغرب السياق والرهانات وافاق التطور 2020 صفحة 3

1893 L'observatoire National Du Marche Du Travail : Les Nouvelles Formes Et Les Formes Atypiques D'emploi Au Maroc Contexte, Enjeux Et Perspectives De Développement Edition 2020 Page 37

1894 www.shrm.org visite le 10 OCTOBRE 2025

ان الكتابات والمقالات العلمية في الأشكال الجديدة للتشغيل بصفة عامة والعمل بدوام جزئي بصفة خاصة، يمكن أن يقال عنها أنها قليلة جدا ان لم نقل إنها منعدمة وذلك لغياب تنظيم قانوني لهذا النمط، ورغبة منا في اعطاء ملامح وازالة الغموض الذي يلف هذا النمط يمكننا تبني الإشكالية التالية:

إلى أي حد ساهمت الأنماط الجديدة للتشغيل خاصة العمل بدوام جزئي في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية في ظل هشاشة التشريع الوطني؟

هذه الإشكالية تتفرع عنها عدة أسئلة: **ما المقصود بالعمل بدوام جزئي؟ وما هي أهم صوره؟ وماهي أسباب اعتماده كنمط للتشغيل؟ وما هي أبرز الإشكالات التي يطرحها على مستوى الو اقع العملي؟**

من أجل مناقشة هذا الموضوع سنقوم بتقسيمه الى محورين أساسيين حيث سنخصص المحور الاول الى **مفهوم العمل بدوام جزئي وأشكاله** في حين سنخصص المحور الثاني الى **أسباب اختيار العمل بدوام جزئي وإشكالاته العملية**

المحور الأول: مفهوم العمل بدوام جزئي واشكاله

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية العمل بدوام جزئي على أنه " **نظام يقل فيه عدد الساعات العمل الاسبوعية عن 30 ساعة** "، هذا التعريف الذي يطبق بشكل خاص في كندا وايرلندا والمملكة المتحدة والدنمارك لكن لا يتم اعتماده من طرف جميع الدول الاعضاء لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

فتعريف العمل بدوام الجزئي يعتمد في المقام الاول على التشريعات السارية في كل بلد، ففي فرنسا على سبيل المثال منذ قانون اوبري في 2000 يعرف العامل بدوام جزئي على انه موظف يعمل اقل من ساعات عمل القانونية البالغة 35 ساعة او ساعات على المتفق عليها البالغة 39 ساعة[1895].

تظهر الابحاث التي تم اجرائها على ان العمل بدوام الجزئي يعتبر في الغالب وسيلة للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الاسرية، ومع ذلك لا يمكن اعتبار جميع الوظائف العمل بدوام جزئي ملائمة للحياة الاسرية، فمن ناحية ينظر الى الموظفين العاملين بدوام جزئي على انهم قوة عاملة ثانوية، ومن ناحية اخرى فان العديد من الوظائف بدوام جزئي تتطلب مؤهلات قليلة وهي غير مستقرة ويفرضها ارباب العمل وغالبا ما تتطلب هذه الوظائف فترات القطاع وعمل مجزأ مما يزعزع الحياة الاسرية.

ويمكن القول ان العمل بدوام جزئي هو في المقام الاول اداة مرونة للشركات قبل ان يكون وسيلة للتوفيق من الحياة الاسرية والحياة المهنية مع تقلبات طلبات العملاء[1896].

يلاحظ ان الكتابات والابحاث العلمية المتعلقة بالأشكال اللانمطية للتشغيل بصفة عامة والعمل بدوام جزئي بصفة خاصة كانت عامة دون ان تتطرق الى هذه الأشكال اللانمطية بالتفصيل، ومن خلال هذه الورقة البحثية سنتطرق الى مفهوم العمل بدوام جزئي الفقرة الاولى في حين سنخصص الفقرة الثانية الى اهم أشكال العمل بدوام جزئي.

الفقرة الأولى :مفهوم العمل بدوام جزئي

إن العمل بدوام جزئي يمكن اعتباره من بين الأنماط الجديدة للتشغيل والتي تم تبنيها بشكل كبير خاصة في ظل الازمة الاقتصادية لسنة 2008، ومن خلال التسمية يمكن القول ان العمل بدوام جزئي هو نقيض العمل بدوام كامل.

فإذا كان العمل العادي او التقليدي هو ذلك العمل الذي تكون فيه ساعات الاشتغال لا تتجاوز 44 ساعة في الاسبوع وثمان ساعات في اليوم، ما عدا في حالات استثنائية[1897] يتم النص عليها من خلال المدونة والتي يمكن ان تصل إلى يوم واحد من الإشتغال فإن العمل بدوام جزئي لم يتم تحديد عدد ساعاته او تنظيميه.

1895 Oliveira aline, ulrich valerie (2002) « l'incidence des 35 heures sur le temps partiel » dares, *premieres syntheses*, n°07.1, pp.1-8.

1896 Jules-alain ngan. Travail à temps partiel et mobilité professionnelle. Economies et finances. Beta bureau d'économie théorique et appliquée ; université louis pasteur Strasbourg I, 2006. Français.

1897 المادة 190

كما يستشف من خلال المادة السادسة لمدونة الشغل والتي تم من خلالها تحديد مفهوم **الأجير**، انه هناك امكانية اشتغاله لدى عدة مشغلين، بما معناه يمكن ان يكون هناك اشتغال اقل من الساعات القانونية إذا كان الأجير يشتغل لدى عدة مشغلين، ومنه يمكن القول ان المشرع المغربي لم يقم بوضع اي تعريف للعمل بدوام جزئي.

كما تمت الاشارة من المادة الخامسة من القانون12-18المتعلق بالتعويض عن **حوادث الشغل والأمراض المهنية** 1898الى كون هذا القانون يطبق على العاملين لحساب مشغل واحد او عدة مشتغلين في المقاولات صناعة العصرية والتقليدية والمقاولات التجارية بما معناه ان هذا القانون يعترف لكون الأجير يمكن ان يشتغل لدى عدة مشغلين في إطار العمل بدوام جزئي.

كما اشارة المادة من قانون الضمان الاجتماعي الى كون احكام هذا القانون تسري على مجموعة من الفئات وجوبا ومن ضمنهم «**الشغالون المؤقتون او العرضيون العاملين بالقطاع الخاص**» ، وتم التأكيد من خلال نفس المادة على انه يعتبر بمثابة مؤقتين او عرضين بالقطاع الخاص الشغالون الذين لا يعملون أكثر 10 ساعات في الاسبوع لحساب مشغل واحد او مجموعة مشغلين واحدة**1899**.

فمن خلال هذه التعاريف والاشارات يمكن القول انه لا يوجد تعريف واضح للعمل او العامل بدوام جزئي في إطار التشريع الوطني.

اولا: مفهوم العمل بدوام جزئي حسب التشريع المقارن

ان التشريعات المقارنة لطالما كان لها الدور الكبير في فهم وايضاح المفاهيم القانونية في حالة ما إذا كان هناك غياب لها على مستوى التشريع المغربي ، فلقد شهد هذا المفهوم تطورات خلال 20 سنة الماضية بفرنسا اذ اعتبر بمثابة وسيلة للوقوف في وجه البطالة والحد من تأثيرها لذلك عمل المشرع الفرنسي على تنظيمه ووضع قواعد خاصه تنظمه فنص على ان تكون مدته محددة حسب دورية اقل من مدة العمل سواء الشهرية او السنوية المعمول بها داخل المؤسسة ، كما اعتبر ابرام العقد كتابة من بين الشروط الاساسية لإثبات حقوق الطرفين منها انه محدد في مدة معينة وعدم ابرام العقد كتابة يفيد الاستمرار في تنفيذه وبالتالي يكون على المشغل اثبات العكس ان هو اراد ذلك1900.

فالمشرع الفرنسي كان من السباقين الذين عملوا على تنظيم العمل بدوام الجزئي وذلك من خلال ايضاح مختلف النقاط المتعلقة به، فلقد تم تعريفه بموجب القانون رقم 28-1989 وهو اول قانون ينظم العمل الجزئي بفرنسا وعرفه على انه« **اي جدول عمل اقل من وقت العمل العادي في المؤسسة او اقل من الوقت القانوني هو عمل بدوام جزئي** 1901.

ثم جاء المرسوم الصادر في 26 مارس 1980 ليتدارك النقص الصادر في هذا المفهوم حيث عمل على تحديد ان العامل بوقت جزئي **هو عندما يكون وقت اشتغاله اقل من اربعة اخماس المدة القانونية او المدة المحددة في اتفاق الفرع والمؤسسة**، ولقد تم تعديل المادة 2-4-212l بإدخال العمل بوقت جزئي السنوي الى فئة العاملين بوقت جزئي الذين يقل وقت عملهم السنوي بمقدار خمس على الاقل عن وقت العمل القانوني او التعاقدي خلال نفس الفترة.

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقاولة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فورا، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقاولة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

1898 قانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 (29 دجنبر 2014)، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015

1899 الفصل 2 من ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.185 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 27 يوليوز 1972 يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

1900 صباح كوتو: "أنواع عقد الشغل مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية" عدد 14 2016 ص197.196

1901 الصرايرة، ممدوح مصلح ممدوح، وعبد الله محمد الفليتي :"النظام القانوني للعمل بوقت جزئي: دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الأردني" مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث مج 9، ع 1ص490

ولقد عمل القانون الفرنسي بان جعل الحد الادنى لوقت عمل العامل بدوام جزئي 24 ساعة في الاسبوع، في حين جعل الاجر مماثلا ومتناسبا مع العامل بدوام كامل.

اما بخصوص الفصل، فلا يجوز لصاحب العمل الذي يقوم بفصل جماعي ان يختار فصل العاملين بدوام جزئي بدلا من العاملين بدوام كامل

ويمكن لهذه المدة ان تقل في الحالات المتعلقة بتبني طفل، فهنا يمكن تقليص وقت العمل الى 16 ساعة في الاسبوع طبقا لمقتضيات المادة47-1225 ا[1902].

على المستوى العربي فلقد تم تعريف العمل بدوام جزئي حسب المشرع الاردني من خلال المادة الثانية من قانون العمل الاردني رقم 8سنة 1996 على ان العمل بدوام جزئي هو: **العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل** في المادة 56 من هذا القانون.

ثم صدر بعد ذلك نظام العمل الاردني رقم 22 سنة 2017 والذي نص من خلال المادة 140 على ان العمل بعض الوقت او العمل الجزئي هو ذلك "**العمل الذي يحق فيه للعامل تخفيض ساعات العمل بعد مو افقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك بما معناه يمكن ان نقول انه يحق للعامل ان يقوم بتخفيض ساعات العمل وان تكون اقل من الساعات القانونية شريطة مو افقة المشغل وبالتالي تحويل عقد العمل العادي الى عقد عمل مرن لبعض الوقت إذا كانت طبيعة العمل تسمح بتحول هذا العقد الى عقد عمل مرن.**

ثانيا: مفهوم العمل بدوام جزئي حسب التشريع الدولي

ان الاتفاقية الدولية رقم 175 قد اكدت على ان العامل لبعض الوقت هو: **شخص مستخدم تقل ساعات في عملهم عن ساعات العمل عادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين** بما معناه الذين يرتبطون بعلاقتنا استخدام من نفس النوع او المهنة او العمل او في عمل او مهنة مماثلين[1903].

كما ان التوصية 182 المصاحبة الاتفاقية الدولية 175 قد نحت نفس المنحى واكدت على نفس المفهوم الذي جاءت به الاتفاقية الدولية بخصوص العامل لبعض الوقت.

هناك تساؤل يمكن ان يتم طرحه في هذا الإطار وهو: هل **يمكن اعتبار الحالات التي يتم فيها تخفيض ساعات العمل بمثابة عمل بدوام جزئي لكون ساعات اشتغال في هذه الحالة تقل عن الساعات القانونية؟**

ان الاتفاقية الدولية قد جاءت واضحة في هذا الإطار واكدت انه لا يمكن اعتبار تخفيض ساعات العمل لأسباب اقتصادية او تكنولوجية بمثابة عمل بدوام جزئي وذلك من خلال المادة الاولى الفقرة دال والتي جاء فيها :"لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية اي بتخفيض جماعي ومؤقت بساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية او تقنية او هيكلية عاملين بعض الوقت"[1904]

الفقرة الثانية: أشكال العمل بدوام جزئي

كما سبق وأشرنا في الفقرة السابقة الى مفهوم العمل بدوام جزئي باعتباره من الانماط الجديدة للشغل فسوف نحاول في هذه الفقرة التطرق الى بعض اشكال العمل بدوام جزئي من قبيل (عقود صفر ساعة) اولا ثم (خدمات تحت الطلب) ثانيا

أولا: عقود صفر ساعة

1902 Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires

1903 اتفاقية العمل بعض الوقت (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175)، 24 يونيو 1994، دخلت حيّز التنفيذ في 28 فبراير 1998 المادة 1 الفقرة أ

1904 اتفاقية العمل بعض الوقت (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175) المادة 1 الفقرة د

تعتبر عقود صفر ساعة (zéro hour contratcts) من بين العقود التي لا تضمن للأجير اي عدد محدد من ساعات العمل، حيث انه يستدعى عند الحاجة ولا يدفع له الاجر الا عن الساعات التي يشتغلها[1905]، فعلا هذا النوع منتشر بشكل كبير في المملكة المتحدة وبعض الدول الأنجلو سكسونية.

فالمشغل لا يلزم بتوفير حد أدنى من ساعات العمل للأجير في حين ان هذا الاخير غير ملزم بقبول جميع العروض او ادائه للعمل، من أبرز الخصائص التي تتميز بها هذه العقود نجد ان الاجر يحسب بالساعة او بالمهمة ويؤدى مقابل العمل المنجز، بالإضافة الى غياب الضمانات الاجتماعية المستمرة التي يستفيد منها الأجير المشتغل بدوام كامل من قبيل الاجازات والتعويضات والحماية الاجتماعية.

ومن أبرز الإشكالات التي تعاني منها عقود صفر ساعة نجد غياب الامن الوظيفي، بالإضافة الى صعوبة الحصول على قروض او سكن بسبب عدم استقرار المالي، وكذا الاستغلال محتمل من طرف بعض المشغلين لحاجة الأجير للاشتغال.

كما انه لا يوجد في القانون المغربي اي عقود بهذا الاسم، اذ ان مدونة الشغل كانت واضحة في تحليل عقود الشغل وجعلها منحصرة في عقود الشغل محددة المدة او غير محددة المدة او لإنجاز شغل معين، الا ان الواقع يظهر انه هناك تجاوزات من طرف المشغلين واعتماد هذه الأشكال من العقود قصده انجاز اشغال بأقل التكاليف خاصة المقاولات الصغيرة، الا انه هناك بعض الايجابيات المحتملة للأجير والمتمثلة في ضمان مرونة كبيرة للباحثين عن عمل بدوام جزئي او عن مصدر دخل اخر بجانب مصدر دخلهم الرئيسي.

ثانيا: خدمات تحت الطلب

الخدمات تحت الطلب هي خدمات يتم تقديمها عبر منصات او تطبيقات رقمية من قبيل تطبيقات سواء في مجال النقل او في مجال التوصيل.

ولطالما ارتبط لاشتغال بهذه التطبيقات بالعمل عبر الملفات الرقمية، حيث ان المشرع المغربي لم يعرف هذه الاخيرة في حين ان المشرع الفرنسي قد عمل على وضع مفهوم لها من خلال المدونة العامة للضرائب لسنة 2015 والتي اعتبرت في الفصل 242 مكرر عن منصة الرقمية بانها: كل مقاولة كيف ما كان ما كان تأسيسها بصفتها مدبرا لمنصة للربط بين أشخاص عن بعد بطريقة الكترونية وذلك بهدف بيع سلعة وتقديم خدمة أو تبادل أو تقاسم سلعة أو خدمة[1906]"

المنصات الرقمية هي وسيط مادي بين شخصين من الخواص أو بين مؤسسة ومستهلك أو بين مؤسستين تقدم خدمة على شكل جماعي عبر المنصات الرقمية بموجب عقود تعاون فهي عبارة عن وسيط ينظم بمقابل عملية العرض والطلب[1907].

المحور الثاني: أسباب اختيار العمل بدوام جزئي وإشكالاته العملية

هناك عدة أسباب تدفع أطراف العلاقة الشغلية سواء المشغل أو الأجير لاختيار العمل بدوام جزئي كنمط للتشغيل، لكونه يتميز عن باقي الأشكال اللانمطية بعدة خصائص، من خلال هذا المحور سنتطرق في الفقرة الأولى إلى **أسباب اختيار العمل بدوام جزئي كنمط للتشغيل**، في حين سنخصص الفقرة الثانية الى الإشكالات العملية للعمل بدوام جزئي.

الفقرة الأولى: أسباب اختيار العمل بدوام جزئي

يتضح من خلال الدراسة التي تم القيام بها من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي والتي كانت منذ 4 الى 27 نونبر 2024 بمثابة استفتاء عبر المنصة الرقمية "أشارك"، والتي تهم الأشكال اللانمطية لتشغيل والعلاقات المهنية والتي سنركز فيها الشق المتعلق بالعمل بدوام جزئي.

1905 www.commonslibrary.parliament.uk visite le 28 NOVEMBRE 2025

1906 L'article 242 bis du code général des impôts français dispose que : « **L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de. L'échange ou du partage d'un bien ou d'un service** »

1907 محمد منعزل، نجيب الصالحي: "العمل عبر المنصات الرقمية: الإطار القانوني وأفق التنظيم "مجلة القانون والأعمال الدولية الاصدار 47 غشت/شتنبر 2023

هذه الدراسة التي شهدت 1139 اجابة على الاستبيان، حيث بلغ عدد تفاعلات 4797 ويتضح من خلال المشاركات أن 58.19% من المشاركين ينتمون للمجال الحضري في حين 41%. ينتمون للمجال القروي[1908].

أما من حيث التوزيع حسب الجنس فنسبة الرجال الذين أجابوا على الاستبيان تصل الى% 59، في حين تصل نسبة نساء الى % 40، أما من حيث التركيبة العمرية فتجدر الاشارة الى ثلاث فئات عمرية أساسية 35-44 سنة بنسبة 39% 25-34 سنة بنسبة 25% ثم نسبة 45-59 سنة بنسبه 22%.

ولقد أبانت هذه الدراسة على أن المشاركين لديهم معرفة بأشكال تشغيل جديدة خاصة العمل بدوام جزئي بنسبة 72%، هذه النسبة وان دلت على شيء فإنما تدل على الأهمية التي يتبوؤها بين مختلف أشكال التشغيل الأخرى ولقد بلغت نسبة المشتغلين بهذا النمط نسبه 56%.

ولقد اتضح من خلال الدراسة أن هناك مجموعة من العوامل التي تدعم الى الاشتغال بهذا الأنماط والمتمثلة في مرونة أوقات العمل 31% بالإضافة الى متابعة الدراسة أو التكوين 29 % والتكفل بتربية الأطفال 24 % هذه العوامل اكتست أهمية كبرى على مستوى الدراسة.

في حين هناك عوامل أخرى من قبيل التكفل برعاية أشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة 17%. بالإضافة الى قلة فرص الشغل الكلاسيكية 16%، وأيضا المشاكل الصحية 8% والتكفل برعاية أشخاص مسنين8%.

هذه العوامل تبين لنا أن العمل بدوام جزئي له أهمية كبرى بين الأشكال اللانمطية للتشغيل لما يتيحه ايجابيات من جهة، وموقعه وسط الانماط الجديدة الاخرى ولقد ابدى 70% من العينة المدروسة استعدادهم للاشتغال وفق العمل بدوام جزئي.

هناك من اعتبر ان اللجوء للعمل بدوام جزئي يمكن ان يكون لعدة اسباب تتمثل في ايجاد مصدر دخل اضافي وذلك لعدم ملائمة الاجر الذي يتقاضونه من العمل بدوام كامل مع ارتفاع الأسعار ومتطلبات الحياة الكريمة، او لتوافق العمل بدوام جزئي مع مسؤولياتهم الخاصة من قبيل الاعتناء بشؤون المنزل او الدراسة التي لا يمكنهم التفرغ لها في حالة الاشتغال بدوام كامل، الا انهم في نفس الوقت يحتاجون الى مدخول مادي ، بينما هناك من يعتبر ان العمل بدوام جزئي هو آلية لاكتساب الخبرة الى حين توفر فرصة عمل بدوام كامل او من اجل تعبئة وقت الفراغ[1909].

اما بالنسبة للمشغلين فانهم يعتبرون العمل بدوام جزئي هو وسيلة من اجل مواجهة ضغوط ارتفاع طلبات الزبائن، وبالتالي فإن هذا النوع من العمل يمنحهم مجالا واسعا ومرونة أكبر لاستخدام الأجراء في عدة جوانب، لعل أبرزها يتمثل في ساعات العمل، الراحة الاسبوعية، الاجازات، الاجور وانهاء العلاقة الشغلية في ظل غياب تنظيم تشريعي واضح لهذا النمط من التشغيل.

اما على المستوى الوطني فلقد أكد الصندوق الوطني لرصد سوق العمل من خلال دراسة تم انجازها سنة 2022 على ان الانتقال للعمل بدوام جزئي يكون بسبب مجموعة من العوامل تتمثل في:

-المسؤوليات العائلية: هذا المفهوم الذي يقتصر فقط على اباء الاطفال الصغار او ان يشمل حالات اخرى ففي المغرب لا ينص القانون للعام للوظيفة العمومية إلا على منح إجازة مدتها 10 ايام[1910].

- الإجازة المرضية او اجازة الامومة : ان العمل بدوام جزئي في هذه الحالات لابد ان يتم النظر اليه وفق القواعد التي تنظم اجازات المرض وإجازات الامومة في المغرب، والنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مثله مثل مدونة الشغل حيث ينص على اجازة امومة مدتها 14 اسبوع ويمكن ان يتم تمديدها في حالات استثنائية وبالتالي فان السماح بالعمل بدوام جزئي في هذه الحالات يمكن ان

1908 احالة ذاتية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي: "الاشكال اللانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية تحديات جديدة وفرص ناشئة" رقم 82 سنة 2024 صفحة 27

1909 منال عبد حقوق العامل بدوام جزئي في ظل احكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الباحث العربي مجلد 6 عدد 2 2025 صفحة 31

1910 ظهير شريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بشأن **النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية** الفصل 41 الفقرة 3

يكون فعالا في القطاع الخاص شريطة مراعاة صحة الام والطفل في جميع الحالات ولابد ان يتم نهج نفس الامر فيما هو متعلق بالإجازات المرضية وما يترتب عليها[1911].

الفقرة الثانية: الإشكالات العملية للعمل بدوام جزئي

ان العمل بدوام جزء وان كان يلعب دورا مهما في تحقيق مدخول اضافي للأجراء ومنحهم وقت أكثر من اجل خلق التوازن على مستوى الحياة الشخصية والمهنية من جهة، وضمان مرونة أكثر للمقاولة خاصة إذا كان هناك ارتفاع للإنتاج من جهة اخرى، الا انه هناك عدة اشكالات عملية تطرح وتجعل هذا الشكل اللانمطي للتشغيل تشوبه مجموعة من اوجه القصور والتي تتمثل فيما يلي:

اولا :غياب تنظيم قانوني

لعل أبرز الإشكالات التي تثار حول العمل بدوام جزئي هو غياب تنظيم قانوني واضح يقنن هذا النمط من التشغيل، حيث ان المشرع المغربي لم يقم بوضع تعريف واضح للعمل بدوام جزئي او على الاقل تحديد ساعات العمل التي يمكن اعتبارها بمثابة عمل بدوام جزئي، عكس المشرع الفرنسي الذي استطاع تأطيره بشكل دقيق اذ حدد مفهومه وعدد ساعات الاشتغال التي اعتبرها بمثابة عمل بدوام جزئي وكذا الحالات الاستثنائية التي يمكن ان يقل فيها عن الساعات المحددة قانونا.

بالإضافة الى الشكليات التي يجب التقيد بها كالكتابة وغيرها من اجل اضفاء اثبات أكثر للعلاقة الشغلية وتجاوز اي استغلال من طرف المشغل خاصة في إطار العلاقات الشغلية المقنعة او غير المهيكلة.

ثانيا: ضعف الحماية الاجتماعية

لقد اضحت الحماية الاجتماعية حقا من حقوق الانسان اساسية بعدما كانت تعتبر على مدى قرون من حيث المفهوم والممارسة عملا ذا بعد الانسان هذه الاخيرة التي تتبوأ مكان على مستوى الساحة الدولية من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 بالإضافة الى مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية من قبل اتفاقية الدولية 102 المتعلقة بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952 وكذا التوصية رقم 202 متعلقة بشأن ارضيات الحماية الاجتماعية [1912].

فاذا كان الانسان يحتاج الى الحماية بشكل كبير فان الأجير يحتاج اليها بشكل أكبر لكون ظروف اشتغال تشوبها مجموعة من المخاطر من جهة، بالإضافة الى كونه الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية هذا فيما يخص الأجير المشتغل في إطار علاقة شغلية واضحة تنظمها مدونة الشغل، فكيف هو الحال بالنسبة للأجير المشتغل في إطار عمل بدوام جزئي يفتقر الى ابسط الحقوق التي تضمنها الحماية الاجتماعية وكمثال على ذلك التعويض عن فقدان الشغل .

فاذا كان يشترط على الأجير من اجل استفادة من التعويض عن فقدان الشغل مجموعة من الشروط المتمثلة في ان يتوفر على فترة للتامين بنظام الضمان الاجتماعي لا تقل عن 780 يوما خلال 3السنوات السابقة ، لتاريخ فقدان الشغل منها 260 يوم خلال 12 شهرا سابقا لهذا التاريخ ، وان يثبت انه فقد شغله بكيفية لا ارادية وان يقوم بإيداع طلب التعويض عن فقدان الشغل داخل اجل 60 يوما من تاريخ فقدان الشغل ، فكيف يعقل ان تتوفر وتتحقق هذه الشروط في اجير لا يشتغل الا ساعات اقل من الساعات القانونية بالإضافة الى غياب التصريح من طرف المشغل كل هذه الاوضاع تفاقم من هشاشة حماية الاجتماعية وبالتالي اللجوء الى التشغيل عبر القطاع غير المهيكل[1913] .

بالإضافة الى عدم الاستقرار الوظيفي في العمل بدوام جزئي لكون ساعات العمل تكون غير ثابتة وكذا امكانية الاستغناء السريع عن الأجير لان تشغيله مرتبط بارتفاع او انخفاض الطلب او تغيير الميزانية للمشغل ، كما ان العامل بدوام جزئي يعاني من ضعف التطور المهني لان الشركات غالبا ما تركز برامج التدريب والتأهيل على المشتغلين بدوام كامل باعتبارهم الاكثر استقرارا والتزاما على

1911 L'observation nationale du marché du travail "étude juridique sur le travail à temps partiel au Maroc " édition 2022 page 15

1912 المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي :الحماية الاجتماعية في المغرب واقع الحال الحصيلة وسبل تعزيز انظمة الضمان والمساعدة الاجتماعية احالة ذاتية رقم 34 2018 صفحة 18

1913 المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي :الحماية الاجتماعية في المغرب واقع الحال الحصيلة وسبل تعزيز انظمة الضمان والمساعدة الاجتماعية مرجع سابق صفحة 61

عكس المشتغلين بدوام جزئي هذه الفئة التي ينظر اليها على ان مهامها مهام روتينية وان وضعيتهم هي وضعية مؤقتة تدخل في اطار مرونة المقاولة من اجل الحد من ضغوط ارتفاع الطلبات .

خاتمة

من خلال هذه الورقة يمكن القول إن العمل بدوام جزئي يعتبر من الأشكال اللانمطية التي يتم اللجوء اليها بشكل كبير من طرف المقاولات وذلك قصد الحصول على مرونة أكثر، ولكونها لا تلزم المقاولة بمنح التعويضات والمعاشات للأجراء باعتبار أن ساعات العمل تقل عن الساعات المحددة قانونا من جهة، بالإضافة الى غياب النصوص القانونية المؤطرة والتي تحدد الالتزامات التي تقع على عاتق المشغل وتلزمه على احترامها.

أما بالنسبة للأجير فإن هذا النمط يعتبر بمثابة فرصة كبيرة له من أجل الحصول على مدخول اخر في حالة كان لديه عمل رسمي من جهة، وكذا إعطائه الفرصة للاشتغال خاصة إذا كانت تقع على عاتقه التزامات شخصية أو عائلية خاصة النساء اللواتي يصعب عليهن العمل المستمر والجمع مع الالتزامات العائلية.

ومما قد سبق فانه لابد من العمل على تنظيم هذا الشكل اللانمطي للتشغيل وتحديد مختلف المقتضيات القانونية الخاصة به من قبيل تحديد حد أدنى لساعات عمل يمكن للأجير أن يشتغلها والحالات الاستثنائية التي يمكن أن يقل الاشتغال فيها عن هذه الساعات، بالإضافة الى ضمان الحماية الاجتماعية للأجير نظرا لهشاشتها في هذا النمط سواء ما هو متعلق بالراحة الأسبوعية وتحسين ظروف الاشتغال وجعلها تتلاءم مع الاتفاقيات والتوصيات الدولية.

ومن أجل تجويد الاعتماد على العمل بدوام جزئي كنمط للتشغيل يمكن تبني مجموعة من التوصيات من قبيل:

- تنظيم العمل بدوام جزئي وذلك من خلال تخصيص مواد تؤطره في مدونة الشغل أو من خلال قوانين خاصة لهذا النمط تراعي خصوصياته التي تميزه عن غيره من أنماط التشغيل.
- المصادقة على الاتفاقية الدولية 175 التي تنظم النمط وجعلها معتمدة من طرف المغرب والالتزام بمختلف المقتضيات الحمائية التي توفرها للأجراء من قبيل الحماية الاجتماعية وحماية الامومة وراحة الاسبوعية وغيرها من المقتضيات القانونية.

والمغرب في الآونة الأخيرة قد أقدم على خطوات تدعم العمل بدوام جزئي حيث أن الحكومة المغربية أعلنت عن مشروع اصلاحي يهدف الى ادخال مزيد من المرونة في ساعات العمل بالوظيفة العمومية، هذا المشروع الذي يستند على ثلاث أنظمة مقترحة هي : **العمل بدوام جزئي وساعات العمل المرنة والعمل جزئي عن بعد للموظفين الذين لديهم التزامات شخصية**[1914].

فالنموذج الاول لإدارة الوقت داخل الادارة يسمح بالعمل بدوام جزئي اختياري، هذا الاخير الذي سيمكن الموظف من تقليل عدد ساعات عمله اليومية مع تعديل الراتب وفقا لذلك.

أما النموذج الثاني فسيتيح ساعات عمل مرنة تتكيف مع الظروف العائلية أو الشخصية من قبيل رعاية أحد الأقارب المرضى دون تقليل اجمالي ساعات العمل أما النموذج الثالث فيقترح نظام عمل يجمع ما بين التواجد في المكتب والعمل عن بعد..

ولقد أكدت وزيرة التضامن والادماج الاجتماعي والاسرة نعيمة بن يحيى على كون هذا الاصلاح سيتم بالتنسيق مع وزارة الوظيفة العمومية، ويشمل أيضا وزارة الشغل التي تعمل على دمج الصيغ ذاتها في مشروع اصلاح مدونة شغل مما سيجعل العاملين في القطاع الخاص يستفيدون من هذه التدابير ايضا[1915]

فضلا على كون هذا الاصلاح سيساهم في خدمة مصلحة الأسرة المغربية ككل رجال ونساء لكون التوفيق بين العمل والاسرة يمثل مسؤولية مشتركة.

لائحة المصادر

- **القوانين والاتفاقيات الدولية**

1914 www.7news.ma visite le 15 Décembre 2025 à 22H00

1915 www.l3assima.ma visite le 18 Décembre 2025 à 22H00

- الظهير الشريف رقم 1.72.184 بتاريخ 27 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) بمثابة قانون الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 23 غشت 1972، كما تم تغييره وتتميمه.
- قانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 (29 دجنبر 2014)، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015.
- قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 رجب 1424 (11 شتنبر 2003)، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.
- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 175 بشأن العمل بدوام جزئي، 1994.

❖ **المقالات العلمية**

- صباح كوتو :أنواع عقد الشغل مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية عدد 14 2016
- الصرايرة، ممدوح مصلح ممدوح، وعبد الله محمد الفليتي: "النظام القانوني للعمل بوقت جزئي: دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الأردني" *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث* مج 9، ع 1
- محمد منعزل نجيب الصالحي: "العمل عبر المنصات الرقمية: الإطار القانوني وأفق التنظيم "مجلة القانون والأعمال الدولية الاصدار 47 غشت/شتنبر 2023
- منال عبد: "حقوق العامل بدوام جزئي في ظل احكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000" الباحث العربي مجلد 6 عدد 2 2025

❖ **تقارير**

- احالة ذاتية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي: "الأشكال اللانمطية للتشغيل والعلاقات المهنية تحديات جديدة وفرص ناشئة" رقم 82 سنة 2024
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي :"الحماية الاجتماعية في المغرب واقع الحال الحصيلة وسبل تعزيز انظمة الضمان والمساعدة الاجتماعية" احالة ذاتية رقم 34 2018
- موجز مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل:" الأشكال اللانمطية والجديدة للتشغيل بالمغرب السياق والرهانات وافاق التطور" 2020

❖ **مراجع باللغة الفرنسية**

- ❖ Code général des impôts, Légifrance
- ❖ Jules-alain ngan :" Travail à temps partiel et mobilité professionnelle " Economies et finances. Beta bureau d'économie théorique et appliquée ; université louis pasteur Strasbourg I, 2006. Français.
- ❖ L'observatoire National Du Marche Du Travail :" Les Nouvelles Formes Et Les Formes Atypiques D'emploi Au Maroc Contexte, Enjeux Et Perspectives De Développement "Edition 2020
- ❖ L'observation nationale du marché du travail : " étude juridique sur le travail à temps partiel au Maroc "édition 2022
- ❖ Oliveira aline, ulrich valerie : "l'incidence des 35 heures sur le temps partiel dares, *premières synthèses*, (2002) n°07.

❖ **مو اقع إلكترونية**

- www.l3assima.ma
- www.7news.ma
- https://www.shrm.org
- www.commonslibrary.parliament.uk