

تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي لعلاقات الشغل: قراءة في الفرص والتحديات:

الباحث : عمر غرسوان

طالب بسلك الدكتوراه -جامعة مولاي إسماعيل

-مختبر العلوم القانونية و القضائية -كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية بمكناس

الملخص

حظي موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بإهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، بالنظر إلى ما أتاحة التحول الرقمي لعلاقات الشغل من إمكانات لإدماج هذه الفئة داخل سوق الشغل، فقد ساهمت أنماط الشغل الجديدة كالععمل عن بعد، والعمل عبر المنصات الرقمية، وكذلك التكنولوجيا المساعدة، في فتح آفاق واعدة أمام هذه الفئة من خلال تمكينها من تجاوز عدد من الحواجز التي كانت تحد من ولوجهم إلى سوق الشغل، غير أن هذه الإمكانيات تظل مشروطة بمدى قدرة المنظومة القانونية و المؤسساتية على مواكبة التحولات الرقمية، فغياب تأطير قانوني لأنماط الشغل الجديدة قد يؤدي إلى تكريس الهشاشة و التهميش بدل الحد منها، كما يثير التحول الرقمي إشكالات مرتبطة أساسا بالتمييز الخوارزمي، وحماية الحياة الخاصة للأجاء ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة التكنولوجيا المساعدة، وضعف التكوين المهني، ومن ثم فإن ضمان استفادة فعالية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من مزايا و فرص التحول الرقمي يقتضي اعتماد مقاربة تشريعية و مؤسساتية متكاملة تجعل الرقمنة آلية للإدماج و الحماية، لا وسيلة للإقصاء و التهميش الكلمات المفتاحية: الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، التحول الرقمي، علاقات الشغل، التكنولوجيا المساعدة

Employment of Persons with Disabilities in the Context of the Digital Transformation of Labour Relations: An
Analysis of Opportunities and Challenges

Omar Gharsouane

PhD in Private Law Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, Meknes Moulay Ismail University

--Laboratory of Legal and Judicial Science

Abstract

The employment of persons with disabilities has gained increasing importance in recent years, especially with the opportunities offered by the digital transformation of labour relations. New forms of work, such as remote work, digital platforms, and assistive technologies, have opened new prospects for their professional inclusion by helping them overcome barriers to access the labour market.

However, these opportunities remain dependent on the ability of the legal and institutional framework to keep pace with digital change. The lack of a clear legal framework may reinforce vulnerability and exclusion, particularly in relation to algorithmic discrimination, privacy protection, the high cost of assistive technologies, and limited vocational training. Therefore, an integrated legislative and institutional approach is needed to make digital transformation a tool for inclusion and protection rather than exclusion.

Keywords: Persons with disabilities, digital transformation, labour relations, assistive technologies, professional inclusion

مقدمة :

تعد حماية حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من القضايا الحقوقية البارزة على الصعيدين الدولي و الوطني لارتباطها الوثيق بصون الكرامة الإنسانية وتكريس مبدئي المساواة وعدم التمييز ، وقد حظيت حقوق هذه الفئة باهتمام متزايد من قبل الهيئات الدولية و المنظمات الإقليمية ، ترجم إلى اعتماد مجموعة من المواثيق والإتفاقيات الرامية الى ضمان تمتعها بحقوقها الأساسية ، وفي مقدمتها الحق في التعليم و الصحة و الشغل و الولوج الى مختلف الخدمات على قدم المساواة مع باقي الأفراد¹

وإنسجاما مع هذا التوجه الحقوقي ، عمل المغرب على تعزيز الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة² فقد كرس دستور المملكة لسنة 2011 هذا التوجه من خلال تصديره الذي يحظر كل أشكال التمييز ، بما في ذلك التمييز بسبب الإعاقة³ ، كما نص الفصل 34 منه على إلزام السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات موجهة إلى الأشخاص و الفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة ، ولاسيما من خلال إعادة تأهيلهم و إدماجهم في الحياة الاجتماعية و المدنية وتيسير تمتعهم بالحقوق و الحريات المعترف بها للجميع ، كما تعزز هذا التوجه بمصادقة المغرب على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، بما يفرض عليه ملاءمة تشريعاته الوطنية مع مقتضياتها⁴

وإنطلاقا من المرجعية الدولية و الدستورية المؤطرة لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، عمل المشرع المغربي على تعزيز حماية هذه الفئة داخل علاقات الشغل ، وذلك من خلال إقرار مجموعة من القواعد الحماية في مدونة الشغل⁵ ، تروم أساسا ضمان حقهم في الولوج الى الشغل وممارسة عملهم في ظروف تراعي خصوصيتهم الصحية و الجسدية وتحفظ كرامتهم وسلامتهم⁶

وإذا كانت مدونة الشغل قد حاولت وضع قواعد حماية لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل علاقات الشغل من خلال تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز ، وضمان ممارسة العمل في ظل ظروف تحفظ الكرامة والسلامة الجسدية والمعنوية ، فإن التحولات التي مست عالم الشغل بفعل الرقمنة وإعتماد الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الحديثة ، جعلت مسألة تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، تطرح إشكالات جديدة تتعلق بمدى قدرتهم على الولوج سوق الشغل ، واستعمالهم المنصات الالكترونية ، و الاستفادة من التكنولوجيا المساعدة وأمام هذا التحول ، يثور التساؤل حول مدى كفاية النصوص القانونية الحالية لحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل الرقمية ، خصوصا في ظل التحديات الرقمية المطروحة من قبيل التمييز الخوارزمي ، وصعوبة الولوج إلى

1 فتيحة التوزاني ، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مدونة الشغل ، مجلة القانون المدني ، العدد 4 ، 2017 ، ص 220

2 يمكن حصر أهم النصوص التشريعية المؤطرة لحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة في القانون رقم 05.81 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين و ضعاف البصر ، و القانون رقم 07.92 المتعلق بالرعاية للأشخاص المعاقين ، و القانون رقم 10.03 المتعلق بالولوجيات ، و القانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة و الهوض به

3 ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 الموافق 29 يوليوز 2011 ، بتنفيذ نص الدستور ، الجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر ، بتاريخ 28 شعبان 1432 ، ص 3600 - 3627

4 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي ال'اقة و البروتوكول الاختياري الملحق بها ، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 106/61 بتاريخ 13 دجنبر 2006 ، المصادق عليها من طرف المغرب في 08 أبريل 2009

5 ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 ، الموافق ل 11 شتنبر 2003 ، بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل ، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 ، الموافق ل 08 دجنبر 2003 ، ص 3969

6 محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع ، مجلة المنبر القانوني ، العدد 7-8 ، 2015 ، ص 167

المنصات الرقمية ، وصعوبة مراقبة مفتش الشغل للضمانات الحمائية المقررة قانونا ، فضلا على خطر الفصل بسبب عدم القدرة على التكيف مع وسائل العمل الرقمية وبناء على ذلك ، فإن جوهر الإشكال لا يرتبط بالتحول الرقمي في حد ذاته ، وإنما بمدى القدرة على تأطيره قانونيا ، بما يضمن تحويله إلى آلية لإدماج هذه الشريحة المجتمعية داخل سوق الشغل ، وتمكينها من الإنخراط في الدورة الإنتاجية ، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، بدل أن يتحول إلى مصدر للهشاشة الفتوية ومن ثم يمكن طرح إشكالية محورية تتعلق أساسا بـ إلى أي حد يمكن اعتبار التحول الرقمي لعلاقات الشغل مدخلا لإدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ؟ وما مدى كفاية الحماية القانونية الحالية لمواجهة التحديات التي تطرحها بيئة العمل الرقمية ؟

ولدراسة هذا الموضوع والإجابة عن هذه الإشكالية ، سنعمل على تقسيم الموضوع إلى مطلبين أساسيين :
نخصص أولهما للحديث عن مظاهر وأليات إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي ، وذلك من خلال التطرق إلى دور نمط العمل عن بعد والمنصات الرقمية ، والتكنولوجيا المساعدة وأدوات الذكاء الاصطناعي في تيسير ولوج هذه الفئة إلى سوق الشغل
و أما المطلب الثاني فسنخصصه للحديث عن حدود الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل الرقمية من خلال الوقوف عند أهم التحديات المطروحة

المطلب الأول : أليات إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي لعلاقات الشغل

أسهم التحول الرقمي في علاقات الشغل في توفير إمكانات جديدة لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، بعدما كانت بيئة العمل التقليدية تطرح أمامهم جملة من العوائق المادية والتنظيمية التي تحد من ولوجهم الفعلي إلى سوق الشغل فقد كان التنقل اليومي إلى مقر العمل ، إلى جانب غياب الولوجيات داخل المقولة ، من بين العوامل التي تحول دون إدماجهم بشكل فعلي ، غير أن اعتماد التكنولوجيا و الوسائل الرقمية ساهم في تجاوز جانب من هذه العوائق و الإشكالات وعليه ، فإن التحول الرقمي أصبح رافعة حقيقة لإدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق الشغل ، وهو ما يتجلى من جهة في دور العمل عن بعد والمنصات الرقمية في تيسير ولوجهم إلى فرص الشغل (الفقرة الأولى) ، ثم من جهة ثانية ، في مساهمة الولوجيات الرقمية والتكنولوجيا المساعدة في تعزيز الإدماج المهني وتكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى : دور أنماط الشغل الجديدة في تيسير ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى الشغل

يشكل العمل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية أبرز تجليات التحول الرقمي في علاقات الشغل ، لما يتيحانه من مرونة تساعد على تجاوز القيود المرتبطة بمكان العمل وزمانه ، وتكتسي أنماط العمل الجديدة أهمية خاصة بالنسبة إلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، بالنظر إلى ماتوفره من إمكانات لتذليل بعض العوائق التنظيمية التي تحد من ولوجهم إلى سوق الشغل، وإنطلاقا من ذلك، سنتناول في هذه الفقرة دور العمل عن بعد ومساهمته في تيسير ولوج فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى سوق الشغل (أولا) ثم نتقل للحديث عن منصات العمل الرقمية ودورها في توسيع فرص استفادتهم من الحق في الشغل (ثانيا)

أولا: العمل عن بعد آلية لتجاوز الصعوبات المادية والتنظيمية

يشكل موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أحد المداخل الأساسية لتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز باعتباره مبدأ مكرس دستوريا بين جميع المواطنين والمواطنات ، فالحق في الشغل لا يقتصر على كونه وسيلة لتحقيق الاستقلال الاقتصادي ، بل يعد كذلك آلية للإدماج الاجتماعي و صون الكرامة الإنسانية ، وتمكين هذه الفئة من إبراز قدراتها و الإنخراط في

الدورة الإنتاجية ، بما يجعلها طرفا فاعلا في تحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة ، غير أن الإعتبارات المؤطرة لسوق الشغل غالبا ماتحول دون تحقيق هذا المبتغى لهذه الشريحة من المجتمع ، حيث أن هذه الفئة عانت لسنوات طويلة من مظاهر التهميش و الإقصاء داخل سوق الشغل ، بفعل غياب الولوجيات ، فضلا على إعتبارات متعددة ومتداخلة يجتمع فيها ماهو موضوعي وماهو ذاتي في أن واحد ، وهو مايجعل إدماج هذه الأخيرة رهينا بمدى قدرة بيئة العمل على إزالة الحواجز التي تعيق مشاركتها الفعلية ، مع توفير شروط عمل تراعي خصوصيتها.⁷

وأمام محدودية سياسات التشغيل التقليدية و التدابير التحفيزية الرامية إلى محاربة بطالة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، وصعوبة استيعاب خصوصية تشغيل هذه الفئة داخل بيئة العمل الكلاسيكية ، برز التحول الرقمي كعامل جديد أعاد فتح النقاش حول سبل إدماج هذه الفئة في سوق الشغل⁸ ، وفي هذا الإطار ساهم ظهور نمط العمل عن بعد في توفير آلية من شأنها تيسير هذا الإدماج ، من خلال التخفيف من القيود المرتبطة بالتنقل و الحضور المادي داخل المقولة ، فهذا النمط من العمل يتيح للأجير ذوا الإحتياجات الخاصة إمكانية أداء مهامه دون أن تشكل الحواجز المادية عائقا أمام و لوجه إلى الشغل أو استمرار فيه

ويعرف العمل عن بعد بأنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المقر الرئيسي عن المقر الرئيسي أو مواقع الإنتاج إذ يكون الأجير في معزل عن الإتصال الشخصي مع باقي العمال الآخرين ، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل عملية الإتصال⁹ ، كما يمكن تعريفه بأنه شكل من أشكال تنظيم أو أداء العمل ، بإستخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ العمل و التي تتم بعيدا عن مكان صاحب العمل¹⁰ ، وإنطلاقا من التعاريف السابقة ، يتضح أن خصوصية العمل عن بعد لا تكمن في تغيير مكان تنفيذ العمل ، بل في مايتيح من إمكانات عملية لإعادة تنظيم العلاقة التشغيلية بشكل أكثر مرونة ، حيث أصبح تنفيذ عقد الشغل يتجاوز الشكل التقليدي ، حيث يمكن للأجير أن ينجز العمل المسند إليه وهو في منزله ، أو في مكان آخر من خلال وسائل الاتصال الحديثة¹¹ .

وتظهر أهمية هذا النمط بصفة خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، لمايتيح من إمكانات لتجاوز بعض القيود والعوائق التي تفرضها بيئة العمل الرقمية ، ولا سيما تلك المرتبطة بالتنقل اليومي ، واشتراط الحضور المادي ، وغياب الولوجيات داخل المقولة ، فالعمل عن بعد أصبح اليوم يشكل مدخلا فعليا لتيسير و لوج هذه الفئة إلى سوق الشغل ، من خلال الحد من الصعوبات المرتبطة بالإنتقال اليومي إلى مقرات العمل والتي قد تشكل بالنسبة إلى بعض الأشخاص ذوو الإعاقة الحركية أو الجسدية إلى عائق حقيقي يحول دون ممارستهم حقهم في الشغل فغياب وسائل النقل الملائمة أو صعوبة استعمالها ، قد يجعل الوصول إلى مكان العمل أمرا بالغ الصعوبة ، رغم توفر الأجير على الكفاءة و المؤهلات المهنية اللازمة¹² كما يساعد هذا النمط من العمل في تغيير نظرة المشغل إلى تشغيل الأجراء الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، من خلال توجيه الاهتمام إلى كفاءتهم وقدرتهم على العمل ، بدل التركيز على الصعوبات المرتبطة بحضورهم المادي داخل المقولة ، لأنه يخفف من

⁷ محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع ، مرجع سابق ، ص 178-179

⁸ عبد الإله المالكي الحلايلي ، التنظيم القانوني للعمل عن بعد ، مجلة الحقوق ، سلسلة المعارف القانونية و القضائية ، الطبعة 2021 ، ص 50

⁹ مالك حمد أبو نصير ، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، العدد 2 ، 2017 ، ص 106

¹⁰ عمر أحمد العرايشي ، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني ، المجلة الأردنية في القانون و العلوم السياسية ، العدد 4 ، 2017 ، ص 122

¹¹ خالد بن رشاد خياط ، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية ، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ، العدد 2 ، 2024 ، ص 2332

¹² شلبر علي صالح ، العمل عن بعد ودوره في تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في محافظة أربيل ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ، العدد 49 ، 2016 ، ص 64

الأعباء المادية المرتبطة بتهيئة فضاء العمل التقليدي أو توفير شروط الولوج المادي داخل المقولة¹³ ، غير أنه ورغم ما يوفره العمل عن بعد من إيجابيات ، فإن ذلك لا يعني إعفاء المشغل من التزاماته القانونية بل يظل ملزما بتوفير بيئة عمل رقمية سليمة و ملائمة ، وتمكين الأجبر من الأدوات الرقمية و التكنولوجيا المساعدة التي تسمح له بممارسة عمله في ظروف تحفظ كرامته وتضمن مساواته مع باقي الأجراء ، فضلا على أن المرونة التي يتيحها هذا النمط من العمل يجب أن تظل مؤطرة ومحددة بضوابط قانونية واضحة ، تكفل احترام مدة العمل وفترات الراحة و الحق في قطع الإتصال ، حتى لا تتحول إلى وسيلة لابقاء الأجبر في حالة إتصال دائم بالمشغل بواسطة الوسائل الرقمية ، بما قد يترتب على ذلك من أثار صحية ونفسية سلبية ، من قبيل الإنهاك المهني و الضغط النفسي¹⁴.

ثانيا: المنصات الرقمية مدخل لتوسيع فرص الشغل

لم يعد الشغل مرتبطا بموقع جغرافي معين أو بزمان محدد ، بل أصبح من الممكن تنفيذ العمل عن بعد وفي بيئة افتراضية عابرة للحدود¹⁵ ، فقد أسهمت الثورة الرقمية ومارافقها من تطور في وسائل الإتصال و أدوات الذكاء الإصطناعي في ظهور نماذج جديدة لتنظيم الأنشطة الاقتصادية وتقديم الخدمات ، وفي مقدمتها المنصات الرقمية التي تعتبر من أبرز مظهر الإلتقال من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد الرقمي ، إذ تقوم بدور الوسيط التقني الذي يربط بين طالبي الخدمات ومقدميها ، ويتيح تبادل السلع أو الخدمات مقابل عوض مالي¹⁶

ويعرف بعض الفقه عقد الشغل عبر المنصات الرقمية بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص طبيعي بأداء عمل أو تقديم خدمة لحساب منصة رقمية ، وتحت إدارتها وتوجيهها مقابل أجر ، وذلك باستخدام تطبيقات تقنية ووسائل اتصال حديثة عائدة للمنصة ، تمارس من خلالها سيطرة على العامل عبر تحديد شروط الخدمة وتحديد أسعارها وتوزيع المهام وتقييم الأداء¹⁷

وقد أشارت منظمة العمل الدولية في تقرير الصادر عنها سنة 2021 إلى تزايد ملحوظ في عدد منصات العمل الإلكترونية ، خاصة في مجال النقل والتوصيل ، إذ انتقل عددها من 142 منصة سنة 2010 إلى أكثر من 777 منصة في عام 2020 ، مع تسجيل نمو سريع خلال سنتي 2019 و 2020 بفعل جائحة كورونا ، وقد ساهم هذا التزايد في تحول هذه المنصات لتصبح أحد روافد التشغيل الرئيسية¹⁸

وقد أدى ظهور المنصات الرقمية إلى إحداث تحول في الإطار التقليدي لعلاقات الشغل ، إذ لم يعد أداء العمل مرتبطا بالضرورة بفضاء مكاني وزمني محدد ، بل أفرز نموذجا جديدا يقوم على الولوج الحر الى المهام المحددة سلفا وفق احتياجات المقولة أو الزبناء ، مع تمكين العامل من اختيار المهام التي يرغب في إنجازها ، وقد أتاح هذا النموذج قدرا من المرونة في تنظيم العمل ، بما يمكن أن يحقق نوعا من التوازن بين المتطلبات الاقتصادية للمنصة و الإحتياجات الاجتماعية و المهنية للأجبر¹⁹

¹³ نشوي توفيق أحمد ثابت ، العمل عن بعد ومنظومة العمل : ملامح التغيير رؤية إجتماعية ، مجلة الدراسات الإنسانية و الأدبية ، العدد 27 ن 2022 ، ص 807

¹⁴ سلى بوجلابي ، الإنهاك المهني للأجبر و إنعكاساته على مردوديته داخل المقولة أي حماية ، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص ، جامعة محمد الخامس بالرباط ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية أكادال ، السنة الجامعية 2020-2021 ، ص 3-4

¹⁵ عمر أحمد العرايشي ، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني ، المجلة الأردنية في القانون و العلوم السياسية ، العدد 4 ، السنة 2017 ، ص 118

¹⁶ محمد محمد عبد اللطيف ، الإطار القانوني للإقتصاد التعاوني عبر المنصات الإلكترونية ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، عدد خاص ، السنة 2021 ، ص 402

¹⁷ علي شاكر عبد القادر بدري ، عقد العمل عبر المنصات الرقمية دراسة تحليلية في ضوء الأنظمة التشريعية و الاتجاهات القضائية الحديثة مع مقترح تعديل قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 ، مطبعة هاتريك ، الطبعة الأولى ، 2026 ، ص 23

¹⁸ منظمة العمل الدولية ، تقرير لمحة عالمية عن العمالة و الشؤون الاجتماعية ، دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل ، 2021 ، ص 3

¹⁹ إيمان بوزينب ، رقمنة تجارة القرب بالمغرب ، وسؤال الحماية القانونية لعمال التوصيل ، مجلة القانون و الأعمال ، العدد 100 ، 2024 ، ص 246

فمن الناحية الزمنية ، يتيح العمل عبر المنصات الرقمية للأجير حرية في إختيار أوقات العمل ، دون أي إلتزام بتوقيت و ساعات محددة ، فالمنصة تتيح للأجير الدخول الى التطبيق وإختيار الطلبات التي يرغب في تنفيذها ، غير أن هذه الحرية تبقى نسبية و مقيدة في بعض التطبيقات الرقمية ، إذ تظل خاضعة للخوارزميات الذكاء الاصطناعي التي تفرض رقابة غير مباشرة²⁰ أما من الناحية المكانية ، فقد ساهمت المنصات الرقمية في تحول وتغيير المفهوم التقليدي لمكان العمل ، إذ أصبح تنفيذ الإلتزامات يتم داخل فضاء إفتراضي أو مواقع ميدانية من دون فرض شروط الإلتقال الى مقر الرئيسي للمقاول ، كما أدت المنصات الرقمية إلى إحداث ثورة في طريقة تنظيم ، من خلال تسهيل الالتقاء بين العرض والطلب دون الحاجة إلى وسائط أو إجراءات إدارية معقدة ، مما شكل قفزة نوعية وسرعة أكبر في الولوج إلى فرص الشغل وفي تنفيذ الإلتزامات التعاقدية²¹ وإنطلاقاً من هذه الخصائص ، يتضح أن العمل عبر المنصات الرقمية يعكس تحولاً في طبيعة الولوج إلى سوق الشغل فإذا كانت علاقة الشغل التقليدية تقوم على الحضور المادي داخل المقاول ، فإن العمل عبر المنصات الرقمية يفتح المجال أمام إنجاز بعض المهام وتقديم عدد من الخدمات عن بعد بواسطة وسائل الالكترونية وتطبيقات رقمية دون التقييد بمكان عمل محدد²² ، ويشكل هذا التحول في طبيعة وكيفية أداء العمل أهمية خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات لما يوفره لهم من إمكانيات لتجاوز بعض الصعوبات والعراقيل المرتبطة بالتنقل أو بضعف الولوجيات داخل أماكن العمل ، والتخفيف من أثر الحواجز التي كانت تحول دون إدماجهم في سوق الشغل داخل بيئة العمل التقليدية فالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، يمكنهم اليوم عبر المنصات الرقمية أن يعرضوا كفاءاتهم وخدماتهم دون أن تكون وضعيتهم الصحية أو الجسدية عائقاً أمام قبولهم في الشغل. كما تتيح المنصات الرقمية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تنظيم وتيرة عملهم على نحو أكثر ملاءمة لوضعيتهم الجسدية و الصحية ، فضلاً على ذلك ، تمنحهم فرصة لإبراز كفاءتهم من خلال جودة الخدمات المقدمة وقدراتهم على إنجاز العمل المطلوب بعيداً عن الصور النمطية المرتبطة بالإعاقة أو بصعوبات الحضور داخل مقر العمل ، وبذلك يمكن أن تشكل المنصات الرقمية وسيلة داعمة لتكريس مبدئي المساواة وتكافؤ الفرص في الولوج إلى الشغل. غير أن هذه المزايا ، لا تخفي ما يطرحة العمل عبر المنصات الرقمية من صعوبات وإشكالات قانونية ، فمن جهة أولى قد تتحول المنصة ذاتها إلى عائق أمام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى سوق الشغل ، من خلال عدم توفر المنصة على الوسائل المساعدة للقيام بالعمل المطلوب ، بما يؤدي إلى إقصائهم بشكل مباشر من فرص الولوج إلى العمل ، ومن جهة ثانية يثير هذا النمط من العمل إشكالاتاً مرتبطة بضعف الحماية القانونية ، ولا سيما على مستوى التكييف القانوني للعاملين بالمنصة الرقمية²³ ، ويكتسي هذا الإشكال أهمية خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بالنظر إلى خصوصية وضعيتهم وحاجتهم إلى ضمانات قانونية وإجتماعية ، ذلك أن تكييف علاقتهم بالمنصة على أساس أنهم عمال مستقلون ، رغم توافر عنصر التبعية ، قد يحرمهم من الضمانات المرتبطة بعقد الشغل ، كالحماية الاجتماعية ، ومدة العمل وظروفه ، والحماية من التمييز العنصري. وعليه ، فإن العمل عبر المنصات الرقمية يمكن أن يشكل وسيلة فعالة لتوسيع فرص الشغل لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، غير أن ذلك يظل مشروطاً بضمان قابلية المنصات للولوج الرقمي وتوافقها مع التكنولوجيات المساعدة ،

²⁰ محمود السجلي ، تعليق على حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر 4 مارس 2020 بشأن تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبرا والسائق ، مجلة القانون و

التكنولوجيا ، العدد 1 ، 2022 ، ص 303

²¹ أمال بورغداد ، العمل عبر المنصات الرقمية وأثره في الأجور ، مجلة دفاتر البحوث العلمية ، العدد 1 ، 2025 ، ص 155

²² منى أبوبكر الصديق محمد حسان ، تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية - عمال المنصات الرقمية نموذجاً ، دراسة تحليلية مقارنة ، مجلة البحوث

القانونية والاقتصادية ، العدد 88 ، 2024 ، ص 685

²³ محمد بنحسان ، رقمنة تجارة القرب بالمغرب ، وسؤال الحماية القانونية لعمال التوصيل ، مجلة القانون والأعمال ، العدد 100 ، 2024 ، ص 243

وشفافية الخوارزميات المعتمدة في توزيع المهام وتقييم الأداء ، ومنع مختلف أشكال التمييز الرقمي ، فضلا على توفير حماية قانونية وإجتماعية تتلاءم مع طبيعة هذا العمل وخصوصية أوضاع العاملين في إطاره.

الفقرة الثانية : التكنولوجيا المساعدة وأدوات الذكاء الاصطناعي ودورهما في تمكين الأشخاص ذوي الاحتياجات من أداء العمل

إذا كانت أنماط العمل الجديدة ، وعلى رأسها العمل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية ، قد يسرت في تيسير ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى سوق الشغل ، فإن هذا الولوج لا يحقق أثره الكامل إلا بتوفير الوسائل التي تمكنهم من أداء مهامهم داخل بيئة رقمية ملائمة ، فالإدماج المهني لا يقف عند حدود إتاحة فرصة الشغل ، بل يقتضي أيضا تمكين الأجبر من ممارسه مهامه في ظروف تراعي وضعيته الصحية و الجسدية ، وتزيل الحواجز التقنية التي قد تحول دون مشاركته الفعلية داخل الحياة المهنية. ومن هنا تظهر أهمية التكنولوجيا المساعدة في تكييف بيئة العمل وتيسير أداء المهام (أولا) وإلى جانب تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز تكافؤ الفرص وتحسين ظروف أداء العمل بشأن الأجبر في وضعية إعاقة يؤدي عمله بشكل يحفظ كرامته ويراعي صحته الجسدية و النفسية (ثانيا)

أولا: دور التكنولوجيا المساعدة كوسيلة لتكييف بيئة العمل مع خصوصية الإعاقة

تعد التكنولوجيا المساعدة من أبرز الوسائل التي أفرزها التطور التكنولوجي لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بالنظر إلى دورها في إزالة الحواجز التي قد تعوق ممارستهم لعملهم ، وتمكينهم من المشاركة الفعلية في الحياة المهنية على قدم المساواة مع باقي الأجراء ، ويقصد بها وفق تعريف منظمة الصحة العالمية مجموع المنتجات المساعدة و الأنظمة و الخدمات ذات الصلة ، وهي وسائل تهدف إلى الحفاظ على أداء الفرد أو تحسينه في مجالات الإدراك و التواصل والسمع و التنقل²⁴ ، أو أي جهاز أو جزء من جهاز ، أو نظام منتج ، سواء تم شراؤه أو تم تعديله أو تصنيعه حسب الطلب والذي يستخدم لزيادة ، أو الحفاظ أو تحسين القدرات الوظيفية للشخص ذي الإعاقة بما يعزز استقلالته و اندماجه المهني²⁵

وتشمل التكنولوجيا المساعدة أشكالاً واسعة من الوسائل والأدوات، من قبيل الكراسي المتحركة، والنظارات الاصطناعية ، فضلا عن قارئات الشاشات ، وبرامج تحويل الصوت الى نص مكتوب ، وتطبيقات التواصل و الترجمة ، وغيرها من الأدوات الأخرى التي تيسر الولوج إلى المعلومات و التواصل و أداء المهام المطلوبة ولا تقتصر أهمية هذه الوسائل على بعدها التقني فحسب ، بل تكتسي بعدا قانونيا و إجتماعيا ، بإعتبارها وسيلة لتكييف بيئة العمل مع الاحتياجات المرتبطة بمختلف أنواع الإعاقة، وتمكين الأجبر في وضعية إعاقة من ممارسة حقه في العمل باستقلالية ، وفي ظروف تصون كرامته وتكرس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص²⁶

وقد تتخذ التكنولوجيا المساعدة في مجال الشغل صورا متعددة، تختلف باختلاف نوع الإعاقة وطبيعة الحاجز الذي يواجهه الأجبر داخل بيئة العمل، فبالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، تعد قارئات الشاشة و المساعدات الصوتية من أهم الوسائل المساعدة التي تمكنهم من الولوج إلى الوثائق و المعطيات الرقمية و التعرف على محتوى النصوص²⁷ أما بالنسبة للأشخاص الصم أو

²⁴ منظمة الصحة العالمية ، التكنولوجيا المساعدة ، يناير 2024 ، على الموقع الإلكتروني

<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/assistive-technology> تاريخ الاطلاع: 11 يونيو 2026

²⁵ عبد الرحمن سليمان ، التكنولوجيا المساعدة أفاق وتطلعات لذوي الاحتياجات الخاصة ، المجلة العربية لدراسات و بحوث العلوم التربوية و الإنسانية ، العدد 4 ، 2016 ، ص 185

²⁶ Inter-Agency Standing Committee (IASC), Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action, 2019, p 8

²⁷ Wayne State University, How screen readers work, University Accessibility, 14 November 2023, consulté le 11 juin 2026, disponible sur :

<https://accessibility.wayne.edu/news/how-screen-readers-work-60460>

ضعاف السمع ، فتظهر تطبيقات تحويل الكلام المنطوق الى نص مكتوب²⁸ ، بما يسمح لهم متابعة الاجتماعات و التكوينات و المشاركة فيها على قدم المساواة مع باقي الأجراء ، كما يستفيد الأشخاص ذوو الإعاقة الحركية من بعض التطبيقات الذكية لتنظيم المواعيد و المهام ، ومن أدوات التحكم الصوتي و التنقل لتسيير الولوج و التنقل الى مقرات العمل²⁹ غير أن ورغم ماكتسبه التكنولوجيا المساعدة من أهمية في تكييف بيئة العمل مع خصوصية الإعاقة ، فإن تفعيلها العملي يظل رهينا بتجاوز مجموعة من الإشكالات العملية و القانونية ، المرتبطة أساسا بارتفاع كلفة هذه الأدوات و التطبيقات³⁰ ، وضعف التكوين على استعمالها ، فضلا عن ذلك ، قد يتردد بعض المشغلين في توفير هذه الوسائل أو يعتبرونها عبئا ماليا إضافيا ، ومن ثم يطرح التساؤل حول مدى إلزام المشغل بتوفير التكنولوجيا المساعدة للأجير في وضعية إعاقة باعتبارها من التدابير الضرورية لتهيئة بيئة العمل الرقمية ؟

الواقع أن توفير التكنولوجيا المساعدة و الولوجيات الرقمية لا يشكل مجرد إلزام أخلاقي أو إجتماعي ، بل يستند ويجد أساسه في مرجعية قانونية حقوقية ، فعلى المستوى الدولي ، كرست اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة³¹ الحق في الولوجيات الرقمية باعتباره شرطا لممارسة الحقوق على قدم المساواة مع الآخرين ، حيث ألزمت الدول باتخاذ التدابير المناسبة لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الى البيئة المادية ، ووسائل النقل ، و المعلومات و الإتصال ، بما في ذلك نظم المعلومات و الإتصال ، كما ربطت الإتفاقية الحق في الشغل بعدم التمييز ، وبضرورة توفير بيئة عمل سليمة مساعدة على الإدماج ، وهو ما يجعل الولوج الرقمي و التكنولوجيا المساعدة من الوسائل الضرورية لتمكين الأجير في وضعية إعاقة تطبيقا للمادتين 9 و 27 من الاتفاقية المذكورة³¹

وعلى المستوى الوطني، نص الفصل 34 من الدستور لسنة 2011 على التزام السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات موجهة إلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، ولاسيما من خلال إعادة تأهيلهم و إدماجهم في الحياة الاجتماعية و المدنية ، وتيسير تمتعهم بالحقوق و الحريات المعترف بها للجميع ، كما يشكل كل من القانون رقم 10.03 المتعلق بالولوجيات³² ، والقانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها أساسا قانونيا لتكريس حق هذه الفئة في الولوج إلى الفضاءات و الخدمات و الوسائل الضرورية لممارسة حقوقها .

وإذا كانت مدونة الشغل لم تنص صراحة على الولوج الرقمي و التكنولوجيا المساعدة ، فإن المادة 169 منها ألزمت المشغل باتخاذ التدابير الملائمة لتسهيل الشغل على الأجراء في وضعية إعاقة ، مع الحرص على توفير شروط الوقاية الصحية و السلامة

28 أحمد أبو الفتوح مغاوري ، كفاية التكنولوجيا المساعدة لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة السمعية الملتحقين ببرامج الدعم بلسطنة عمان ، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية ، العدد 28 ، 2022 ، ص 59

29 مروة المازمي، التطبيقات الحديثة للأشخاص ذوي الإعاقة تكنولوجيا تحقق التمكين والتواصل، مجلة المنال، 3 مارس 2024 ، متاح على الموقع: <https://almanalmagazine.com> تاريخ الاطلاع: 12 يونيو 2026

30 World Health Organization & United Nations Children's Fund (UNICEF), Global Report on Assistive Technology, Geneva, World Health Organization, 2022, pp. 33-34, consulté le 12 juin 2026, disponible sur : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451>

31 تنص المادة 9 من الإتفاقية المذكورة على أن ".... لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش في استقلالية والمشاركة بشكل كامل في جميع جوانب الحياة، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، في المناطق الحضرية والريفية على السواء، وهذه التدابير، التي يجب أن تشمل تحديد العقبات والمعوقات أمام إمكانية الوصول وإزالتها...."

32 ظهير شريف رقم 1.03.58 صادر في 10 ربيع الأول 1424 الموافق لـ 12 ماي 2003، بتنفيذ القانون رقم 10.03 المتعلق بالولوجيات، الجريدة الرسمية عدد 5118 بتاريخ 19 يونيو 2003

المهنية لفائدتهم³³، ومن ثم لا ينبغي تفسير التدابير الملزمة الواردة في هذه المادة تفسيراً ضيقاً بحصرها في هيئة الفضاء المادي للمقولة، بل يتعين قراءتها في ضوء التحول الرقمي الذي تشهده علاقات الشغل، بما يسمح بامتدادها إلى تيسير الولوج إلى المنصات والبرامج والخدمات الرقمية المعتمدة في تنفيذ العمل

وبناء على ذلك، يتعين الاقتصار إلزام المشغل على توفير الولوجيات المادية، بل ينبغي أن يمتد إلى توفير التكنولوجيات المساعدة متى كانت ضرورية لأداء العمل، كما يتعين على المشرع التدخل للتنصيص صراحة على هذا الإلزام، باعتباره امتداداً لتبسيط مبدأي المساواة وعدم التمييز في الشغل، مع إقرار جزاءات رادعة عند الإخلال به، وينبغي في المقابل وضع تدابير تحفيزية لفائدة المشغلين، ومساهمة الدولة مالياً في تحمل كلفة اقتناء التكنولوجيات المساعدة، ولا سيما بالنسبة إلى المقاولات الصغرى والمتوسطة

ثانياً: دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز تكافؤ الفرص وتحسين ظروف أداء العمل

يعد الحق في الشغل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل شخص دون تمييز، باعتباره وسيلة لتحقيق الكرامة الإنسانية والاستقلال الاقتصادي والاندماج الاجتماعي، وفي المقابل، يتمتع المشغل بسلطة اختيار الأجراء الذين تتلاءم مؤهلاتهم وكفاءاتهم مع حاجيات المقولة وطبيعة العمل المطلوب، غير أن ممارسة هذه السلطة لا ينبغي أن تتحول إلى وسيلة للتمييز أو الإقصاء، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين قد يواجهون صعوبات في الولوج إلى سوق الشغل بسبب وضعيتهم الصحية أو الجسدية أو الذهنية³⁴

ويرجع ضعف تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى مجموعة من العوامل، من أبرزها النظرة السلبية التي لا تزال تلاحق هذه الفئة داخل بعض الأوساط المهنية، إذ ينظر أحيانا إلى الشخص في وضعية إعاقة باعتباره أقل قدرة على الإنتاج أو أقل قابلية للاندماج داخل بيئة العمل، وتؤدي هذه النظرة النمطية إلى الحد من فرص تشغيله، رغم توفره على المؤهلات والكفاءات اللازمة، ورغم وجود قواعد قانونية وطنية ودولية تروم حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز وضمان إدماجهم المهني³⁵. وفي ظل التحول الرقمي الذي تعرفه علاقات الشغل، لم يعد تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مرتبطاً بموقف المشغل أو بالتصورات التقليدية القائمة على استبعاد هذه الفئة لعوامل ذاتية وموضوعية، بل أصبحت المقاولات خوارزميات الذكاء الاصطناعي في التشغيل ووفرز السير الذاتية، ويمكن لهذه الخوارزميات أن تساعد على الحد من تأثير وتجاوز بعض التصورات السلبية متى تم توظيفها وفق معايير موضوعية وشفافة، فالخوارزميات قد تساعد على تقييم واختيار المترشح على أساس مؤهلاته العلمية، وخبرته المهنية، ومهاراته التقنية، ومدى ملاءمته لمتطلبات المنصب، بدل أن يكون قرار التشغيل متأثراً بالمظهر الخارجي أو الوضعية الصحية أو الصور النمطية المرتبطة بالإعاقة، وبذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في نقل معيار الاختيار من الانطباعات الشخصية للمشغل إلى معايير الكفاءة المهنية، بما يعزز تكافؤ الفرص ويمنح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إمكانية أكثر إنصافاً للولوج إلى الشغل³⁶.

ولا يقف دور الذكاء الاصطناعي عند حدود مرحلة الإنتقاء أو فرز السير الذاتية، بل يمتد إلى مرحلة أكثر دقة تتمثل في ملاءمة المترشحين مع المناصب التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، فبعد تحديد الكفاءات والخبرات التي يتوفر عليها المترشح، يمكن لهذه الأنظمة أن تساعد على ملاءمة المترشحين مع المناصب التي تناسب قدراتهم، وإقتراح أعمال ومناصب أكثر توافقاً مع

33 تنص المادة 169 من مدونة الشغل على أن "... يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالتكنولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء الأجراء..."

34 فتية التوازن، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مدونة الشغل، مرجع سابق، ص 221

35 محمد أمزيان، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع، مرجع سابق، ص 179

36 سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي وأثره على علاقة العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 87، السنة 2024، ص 1083

وضعتهم³⁷ ، كالعامل عن بعد ، أو اعتماد العمل المرن ، أو تكييف العمل بما يراعي خصوصية كل حالة ، وبذلك ، يشكل الذكاء الاصطناعي وسيلة لتعزيز تكافؤ الفرص في الولوج إلى الشغل بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، من خلال توجيههم نحو فرص عمل أكثر ملاءمة لمؤهلاتهم وقدراتهم ، والحد من بعض العوائق التي تحول إدماجهم المهني³⁸ كما يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تعزيز السلامة المهنية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل ، من خلال أنظمة ذكية قادرة على رصد المخاطر المهنية ، وتتبع ظروف العمل عن طريق استعمال وسائل حديثة ، و التنبيه إلى الوضعيات التي قد تهدد صحة الأجير وسلامته ، وتكمن أهمية هذه الأنظمة في قدرتها على تكييف المهام مع القدرة الجسدية للأجير ، و تجنب تكليفه بأعمال قد تعرضه للخطر ، خاصة إذا كانت تتطلب مجهودا بدنيا يفوق قدراته أو ينطوي على مخاطر مهنية ، بالإضافة إلى ذلك ، يمكن الاعتماد على الروبوتات للقيام ببعض المهام الخطرة ، بما يحد من تعرضه للحوادث والأمراض المهنية ، ويجعل بيئة العمل أكثر أمنا وملاءمة لوضعيته³⁹

فضلا على أنه يمكن للذكاء الاصطناعي المساهمة في تعزيز السلامة المهنية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال جمع ومعالجة المعطيات المرتبطة بحدوث الشغل ، وظروف العمل ، والكشف عن الأنماط المتكررة للحوادث ، مما يساعد المشغل على إتخاذ تدابير وقائية ، بما يحد من احتمال تعرض الأجراء للمخاطر المهنية ويحافظ على سلامتهم داخل بيئة العمل⁴⁰

المطلب الثاني: محدودية آليات الإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي

إذا كان التحول الرقمي قد أتاح إمكانات جديدة لتيسير إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق الشغل ، فإنه يثير في المقابل جملة من الإشكالات القانونية والعملية التي قد تحد من فعالية هذا الإدماج ، فالقواعد القانونية الحالية ورغم أهميتها في تكريس مبدأ عدم التمييز و الحق في العمل ، فإنها لاتزال غير كافية لمواكبة خصوصية بيئة العمل الرقمية وماتطرحة من مخاطر مرتبطة بالعمل عن بعد ، و المنصات الرقمية ، والتكنولوجيا المساعدة ، فضلا عن محدودية تدخل مفتشية الشغل وبرامج التكوين المهني في هذا المجال ، وبناء عليه ، سنتناول هذه الإشكالات من خلال بيان هشاشة الوضع القانوني للأجير ذو الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي (الفقرة الأولى) على أن نخصص الفقرة الثانية للحديث عن تحديات تفعيل مسألة الإدماج المهني لهذه الفئة (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى: محدودية التأطير القانوني لحماية الأجير ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي

تثير بيئة العمل الرقمية مجموعة من الإشكالات بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، ولا سيما مع اعتماد الخوارزميات والذكاء الاصطناعي في التشغيل والتقييم وتنظيم العمل ، فقد تتحول هذه الأنظمة إلى وسيلة للتمييز غير المباشر متى اعتمدت على معايير لا تراعي خصوصية الإعاقة ، كما يطرح استعمال المنصات الرقمية وأنظمة التتبع إشكال حماية البيانات الشخصية والمعطيات الرقمية (أولا) وإلى جانب ذلك ، يطرح تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التحول الرقمي إشكالات أخرى ترتبط بارتفاع كلفة التكنولوجيا المساعدة ، وصعوبة تدخل مفتشية الشغل لمراقبة احترام الضمانات الحمائية داخل فضاء رقمي يعتمد على منصات وخوارزميات ومعطيات يصعب تتبعها بآليات الرقابة التقليدية (ثانيا)

37 حنان رزق الله ، مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة مع الإشارة إلى واقع استخدامه في الجزائر ، مجلة دراسات إقتصادية ، العدد 1 ، 2025 ، ص 141-142

38 باسم محمد فاضل مدبولي ، الذكاء الاصطناعي و انعكاساته على العلاقة العمالية في بيئة العمل عن بعد ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى ، 2026 ، ص 36

39 تقرير منظمة العمل الدولية ، إحدث ثورة في مجال الصحة والسلامة: دور الذكاء الاصطناعي والرقمنة في العمل ، 2025 ، ص 6 ، على الموقع: <https://www.ilo.org/publications/revolutionizing-health-and-safety-role-ai-and-digitalization-work> تاريخ الاطلاع: 11 يونيو 2026

40 المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية ، الذكاء الاصطناعي والرقمنة في مجال السلامة والصحة المهنية ، وزارة العمل الفلسطينية ، متاح على الموقع: <https://ncosh.mol.pna.ps/Manshorat/digitalization> تاريخ الاطلاع: 11 يونيو 2026

أولاً: هشاشة الضمانات القانونية للولوج إلى الشغل في البيئة الرقمية:

رغم ما يوفره التحول الرقمي لعلاقات الشغل من مزايا لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة تسهيل الولوج إلى فرص الشغل، وإمكانية أداء العمل عن بعد، وتجاوز بعض العوائق المادية المرتبطة بالتنقل والحضور المادي داخل مكان العمل، فإنه يثير في المقابل، صعوبات قانونية وتنظيمية، لا سيما بالنسبة للتشريعات التي لم تضع تنظيماً خاصاً لأنماط الشغل الجديدة، ومن بينها التشريع المغربي، إذ لا تتضمن مدونة الشغل، إطار قانونياً متكامل ينظم العمل عن بعد، ويحدد شروط ممارسته وحقوق الأجير وإلزامات المشغل والآثار المترتبة عنه⁴¹

ويطرح هذا الفراغ التشريعي إشكالات قانونية خاصة بالنسبة للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة، لأن عدم تنظيم العمل عن بعد يؤدي حتماً إلى إضعاف الحماية المقررة لهم، فضلاً عن الحد من فرص ولوجهم إلى سوق الشغل والإستمرار فيه ولذلك أصبحت مسألة تقنين العمل عن بعد ضرورة ملحة، بالنظر إلى ما يمكن أن يوفره هذا النمط من إمكانيات مهمة للإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء من خلال تشجيع المقاولات على إعتماده، أو من خلال استفادة الأجير في وضعية إعاقة من الحقوق المرتبطة بعقد الشغل في إطار قانوني واضح ومتوازن⁴²

وبالإضافة إلى ذلك، يثير العمل عبر المنصات الرقمية إشكالات أخرى على مستوى التكييف القانوني للعلاقة التي تجمع العامل بالمنصة، فإذا كانت المنصات الرقمية قد أتاحت إمكانيات جديدة لإدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تمكينهم من الولوج إلى سوق الشغل في ظل ظروف مرنة لا تقتضي الحضور الفعلي داخل مقر المقولة، فإن غياب تنظيم قانوني لهذا النمط من التشغيل، إلى جانب إختلاف التكييف القضائي بين العمل التابع والعمل المستقل⁴³، يجعل هذه الفئة في وضعية قانونية وإجتماعية غير مستقرة، فتصنيف العاملين عبر المنصات الرقمية باعتبارهم عمالاً مستقلين فإن ذلك يؤدي إلى استبعاد تطبيق مقتضيات مدونة الشغل، وما يترتب عنها من حماية مرتبطة بالأجر، ومدة العمل، والحماية الاجتماعية.

44

لذلك يقتضي الأمر، وضع إطار قانوني خاص بالعمل عبر المنصات الرقمية، يقوم على إعادة النظر في معيار التبعية بصورته التقليدية، والتنصيص على إمكانية اعتبار العامل عبر المنصة أجيراً متى توفرت مؤشرات التبعية، ولو اتخذت شكلاً رقمياً أو خوارزمية، ويشمل على وجه الخصوص، حالات خضوع العامل لتوجهات المنصة، وقدرتها على ترتيب الجزاءات في حقه، فضلاً على وجود تبعية إقتصادية تجعل العامل معتمداً على المنصة كمصدر للدخل⁴⁵

ولا يقتصر أثر الفراغ التشريعي على إضعاف الحماية القانونية المقررة للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة، بل يمتد إلى إفساح المجال أمام ظهور ممارسات رقمية تمس بمبدأي المساواة وتكافؤ الفرص، وفي مقدمتها التمييز الخوارزمي الذي يعرفه الفقه بأنه "... حالة إنحراف في نتائج خوارزميات التعلم الآلي يحدث بسبب وجود فرضيات متجيزة أثناء عملية تطوير الخوارزمية، وتمثل انعكاساً لعنصرية المجتمع وتحيزه ضد فئة معينة، أو قد يكون نتيجة تحيز في بيانات التدريب التي يتم تغذية نظام

41 سامية العمرأوي، العمل عن بعد في المغرب، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية، العدد 75، 2025، ص

260

42 ياسين قربي، العمل عن بعد والحاجة إلى نظام قانوني خاص، مجلة الوقائع القانونية، عدد 14، 2021، ص 151

43 أمال بن أرجال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مجلة حوليات الجزائر، العدد 33، 2019، ص 41

44 عزام علا فاروق صلاح، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية مفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض

الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 1، 2022، ص 210

45 كوثر الزوهيري، مستقبل عالم العمل مابعد جائحة كورونا، العمل عبر المنصات الرقمية نموذجاً، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، العدد 2، 2022، ص

208

الذكاء الاصطناعي بها ...⁴⁶ كما يعرفه البعض الآخر بأنه "...التمييز أو التفضيل غير المنصف الذي يظهر في النتائج أو القرارات التي تتخذها الخوارزميات الحاسوبية أو نظم الذكاء الاصطناعي ، والتي من شأنها التفرقة بين الأشخاص بناء على عوامل معينة مثل : الجنس ، العرق ، الدين الأصل الاجتماعي"⁴⁷

إن اعتماد المقولة على أنظمة الذكاء الاصطناعي في فرز طلبات المترشحين للعمل أو تقييمهم⁴⁸ ، قد يؤدي إلى إقصاء غير مباشر للمترشح في وضعية إعاقة ، فقد تعتبر الخوارزميات بعض العناصر المرتبطة بوضعية الإعاقة مؤشرات سلبية رغم أن هذه العناصر لا تعكس بالضرورة نقصا في الكفاءة أو القدرة على العمل ، فقد تستند على سبيل المثال ، إلى سرعة إنجاز الاختبار أو طريقة التواصل ، دون مراعاة احتياجات المترشح أو بإمكان تكييف الاختبار ومنصب الشغل أو الاستعانة بالتكنولوجيات المساعدة وتعدد أسباب التمييز الخوارزمي داخل بيئة العمل الرقمية ، ويأتي في مقدمتها التحيز الكامن في البيانات التي تعتمد عليها أنظمة الذكاء الاصطناعي ، فالبيانات تعد المصدر الأساسي لتعلم أنظمة الذكاء الاصطناعي وتبنى عليها قراراتها فإذا كانت تعكس ممارسات تاريخية أو اجتماعية قائمة على إستبعاد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، فإن الخوارزميات تعيد إنتاج هذا التمييز والإقصاء في شكل قرارات آلية⁴⁹ ، كما قد ينشأ التحيز عن تصميم الخوارزميات ذاتها ، وذلك من حيث طريقة تصنيف المعلومات ، أو تحديد أولويات القرار ، أو غياب الشفافية في آلية التحليل ، أو تحديد معايير التقييم ، لاتراعي اختلاف القدرات أو خصوصية الإعاقة ، مثل سرعة الإنجاز ، أو طريقة التواصل ، دون الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى تكييف منصب الشغل أو استعمال وسائل مساعدة ، كما يشكل غياب الإطار القانوني الرادع من الأسباب الجوهرية لانتشار هذا التحيز ، فضعف البنية القانونية والتنظيمية التي توطر أنظمة الذكاء الاصطناعي واستخدامها داخل علاقات الشغل يفتح المجال أمام اعتماد خوارزميات غير شفافة ، دون رقابة كافية أو مساءلة واضحة .

وعليه يقتضي الحد من مخاطر التمييز الخوارزمي وضع قواعد قانونية واضحة تلزم المشغل بتقييم أثر الأنظمة الخوارزمية قبل اعتمادها ، و التحقق دوريا من عدم انتاجها نتائج تمييزية ، وضمان شفافية المعايير المؤثرة في قرارات التشغيل و التقييم ، كما ينبغي تمكين الشخص المتضرر من معرفة الأسباب ومعايير القرار الألي والطعن فيه مع نقل عبء اثبات إلى المشغل متى قدم الأجير أو المترشح مؤشرات جدية ترجح وجود تمييز خوارزمي ، ويستوجب الأمر كذلك تحديد مسؤولية مختلف المتدخلين عن الأضرار الناتجة عن هذه الأنظمة ، بما يكفل حماية فعلية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ويمنع تحول الرقمنة من أداة للإدماج إلى وسيلة جديدة للإقصاء

ثانيا : إشكالية المساس بالحياة الخاصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل علاقات الشغل

لاشك أن الأجير يعد أكثر الأطراف عرضة لمخاطر الناجمة عن استعمال التكنولوجيا الحديثة داخل علاقة الشغل بالنظر إلى خضوعه أثناء تنفيذ عقد الشغل لسلطة المشغل في الرقابة والإشراف والتوجيه⁵⁰ ، غير أن هذه السلطة التي تعبر عن رابطة التبعية القانونية وتشكل أحد العناصر الجوهرية لعقد الشغل ، تثير إشكالات متى تمت ممارستها بواسطة وسائل حديثة للمراقبة والتتبع ، على نحو قد يمس بالحياة الخاصة للأجير ، فإذا كان الأصل بأن الأجير يظل تابعا لمشغله داخل زمان ومكان الشغل ، بينما

⁴⁶ الزهرة جقريف ، إشكالية التحيز الخوارزمي في أنظمة الذكاء الاصطناعي وأثرها على حقوق الإنسان ، الحق في العمل نموذجاً ، أبحاث الملتقى العلمي الدولي ، الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في العلوم الإسلامية ، الجزائر ، 2024 ، ص 20

⁴⁷ خالد لراة ، التحيز الخوارزمي آلية رقمية لإدارة المعلومة ، إنتاج سرديات بديلة وتوجيه الرأي العام ، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية ، العدد 2 ، 2025 ، ص 1343

⁴⁸ رجب عبد الظاهر علي ، أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على علاقات العمل ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، العدد 36 ، 2024 ، ص 6

⁴⁹ خالد سحنون ، إشكالية التحيز الخوارزمي للذكاء الاصطناعي في الخدمات المالية ، مجلة المنهل الاقتصادي ، العدد 2 ، 2024 ، ص 708

⁵⁰ سعاد بنور ، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، العدد 2 ، ص 159

يستعيد استقلاليته خارجهما باعتباره داخلا في نطاق حياته الخاصة ، فإن الوسائل التقنية الحديثة قد قلصت الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية و الحياة الشخصية ، ووسعت من إمكان تدخل المشغل في المجال الخاص للأجير⁵¹ .

وقد حظيت الحياة الخاصة للأجراء باهتمام متزايد من الفقه و القضاء ، بالنظر إلى صعوبة رسم الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية للأجير وحياته الشخصية ، وإذا كان الحق في الحياة الخاصة قد حظي بتكريس واضح في عدد من المواثيق الدولية و الدساتير و التشريعات الوطنية ، فإن تحديد مضمونه ظل محل نقاش فقهي ، باعتبارها مفهوما مرنا يتطور بتطور المجتمعات ، ويتأثر بالقيم الأخلاقية و الثقافية السائدة ، فقد عرف جانب من الفقه الحياة الخاصة باعتبارها المجال الذي يترك فيه الفرد و شأنه بعيد عن تدخل الغير ، سواء تعلق الأمر بالسلطات العامة أو بالأفراد⁵² بينما عرف البعض الآخر حق الفرد في أن يحدد كيفية معيشته كما يروق و يحلوه ، وذلك مع أقل قدر من تدخل الغير في حياته ، فالفرد له الحق في أن يترك و شأنه بعيدا عن الأضواء و النشر و إذا كان من اليسر ، في السابق ، ضبط هذا الحق داخلا علاقة الشغل بصورة أكثر وضوحا ، فإن الأمر أصبح أكثر صعوبة وتعقيدا في ظل التحول الرقمي لعلاقات الشغل ، ومارافق ذلك ، من استخدام المشغلين لوسائل المراقبة و التتبع و معالجة البيانات باستعمال الخوارزميات و أدوات الذكاء الاصطناعي ، فقد أصبح المشغل قادر على جمع معطيات دقيقة حول الأجير ، سواء تعلق الأمر بأدائه المهني ، أو مراسلاته الالكترونية ، أو مدة إتصاله و تحركاته ، أو حتى بعض المؤشرات المرتبطة بحالته الجسدية و النفسية⁵⁴ .

وتتجلى أولى صور المساس بالحياة الخاصة للأجير في جمع معطياته و الإحتفاظ بها و معالجتها بواسطة الأنظمة الرقمية و الخوارزميات ، وتشمل المعطيات ذات الطابع الشخصي كل معلومة تتعلق بشخص طبيعي محدد أو قابل للتحديد ، سواء من خلال اسمه ، أو رقمه ، أو عنوانه الالكتروني ، أو حالته المهنية أو الصحية ، أو غيرها من المعطيات التي تسمح بالتعرف عليه بشكل مباشر أو غير مباشر ، أو غيرها من العناصر التي تسمح بالتعرف عليه⁵⁵ .

وفي مجال الشغل ، تلجأ بعض المقاولات إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية ، وفرز طلبات الترشيح و تقييم مدى ملاءمة المترشح لمنصبه⁵⁶ ، ورغم ما توفره هذه الأدوات من سرعة وفعالية في معالجة ملفات المترشحين فإن استعمالها يؤدي إلى جمع بيانات حساسة عن المترشح أو الأجير دون علمه أو موافقته ، بل وقد تستعمل في بناء ما يسمى بالملف الرقمي للأجير يتضمن معلومات تتجاوز ما هو ضروري لتقييم كفاءته و أدائه المهني ، وتأخذ هذه الصورة من المساس بالحياة الخاصة بعدا خاصا بالنسبة للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة ، بالنظر إلى حساسية المعطيات التي قد يتم جمعها أو معالجتها بشأنهم ، خاصة تلك المرتبطة بوضعهم الصحي ، أو طبيعة إعاقاتهم ، أو حاجتهم إلى اللوجيات و التكنولوجيا المساعدة ، فهذه المعطيات لا تعد مجرد بيانات مهنية ، بل قد تكشف عن جوانب دقيقة من الحياة الشخصية و الصحية للأجير ، وقد يؤدي إستعمالها خارج الغاية المشروعة إلى الحد من فرص وولوجهم إلى سوق الشغل ، مما يشكل مساسا بحقه في الحياة الخاصة و تهديدا لمبدأ المساواة و عدم التمييز.

51 المهدي حاتم ، مراقبة المشغل لأجرائه باستعمال الوسائل التقنية الحديثة ، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص ، جامعة عبد المالك السعدي ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية بطنجة ، السنة الجامعية 2016 - 2017 ص 32

52 عبد المجيد احميداني ، حرمة الحياة الخاصة بين الشريعة الإسلامية و المواثيق الدولية و القانون الوضعي ، مجلة القانون و المجتمع ، العدد 15 ، 2022 ، ص 137 و 138

53 أحمد إبراهيم أحمد عطية خليل ، الحماية القانونية للحياة الخاصة في مواجهة تقنيات الذكاء الاصطناعي ، المجلة القانونية ، العدد 7 ، 2024 ، ص 2641

54 أميرة بدوي نجم ، خصوصية العامل في مواجهة التقنيات الحديثة و البيئة الرقمية ، دار الكتب و الدراسات العربية ، 2023 ، ص 5

55 المادة الأولى من القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي

56 حنان رزق الله ، مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة مع الإشارة إلى واقع استخدامه في الجزائر ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد 1 ، 2025 ، ص 140

ولا يقتصر خطرا المساس بالحياة الخاصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على جمع معطياتهم الشخصية ومعالجتها رقميا ، بل يمتد أيضا إلى استعمال وسائل تقنية، من قبيل أنظمة الاستشعار الذكية المثبتة داخل أدوات العمل كالحاسوب وأبعض معدات الإنتاج ، بهدف قياس مدة الجلوس ، وعدد النقرات ، ومعدل النشاط ، ومؤشرات الإرهاق و التركيز ، ورغم أن هذه الوسائل قد تقدم للمشغل معطيات تساعد على تنظيم العمل وتحسين المردودية ، فإنها تثير إشكالات بشأن احترام الحياة الخاصة والكرامة المهنية ، وتندرج ضمن هذه الوسائل أيضا الهياكل الخارجية القابلة للإرتداء⁵⁷ وهي أدوات صممت في الأصل لمساعدة الأجير ودعمه في أداء بعض المهام خاصة في قطاعات البناء و الصناعة و النقل ، غير أن خطورتها تكمن في قابليتها لجمع بيانات دقيقة حول الجسم ، مثل عدد الحركات ، ومدة الجهد ومستوى النشاط العضلي ،⁵⁸ وإذا كانت الأجهزة قد تساعد الأجير ، بما في ذلك الأجير ذي الإعاقة ، على أداء عمله في ظروف أفضل ، فإنها قد تتحول إلى وسائل للمراقبة المستمرة متى استعملت البيانات التي تجمعها في تقييم الأداء ، أو ترتيب الجزاءات التأديبية ، أو إتخاذ قرارات مهنية بناء على معطيات صحية كما تعتمد بعض المقاولات على وسائل مراقبة رقمية من قبيل الكاميرات⁵⁹ ونظام تحديد المواقع الجغرافي والذي يعد من أبرز التقنيات الحديثة التي تتيح تحديد الموقع الدقيق لأي شخص من خلال استقبال إشارات الأقمار الصناعية وتحليلها بواسطة برمجيات رقمية متصلة بشبكات بيانات مركزية⁶⁰ ، سواء من أجل حماية معدات المقاول ، أو تنظيم العمل ، أو تتبع تنفيذ العمل ، غير إن استعمال هذه الوسائل قد يؤثر بشكل خاص على الأجير في وضعية إعاقة ، إذ يسمح بتتبع حركته ، وقياس مدة تنقله وتوقفه عن العمل ، دون مراعاة خصوصية وضعه الصحي أو حاجته إلى فترات راحة أو وسائل مساعدة ، خاصة إذا استعملت هذه الوسائل في تقييم مردوديته ومقارنته مع باقي الأجراء

إن استعمال هذه الوسائل داخل علاقة الشغل ، يجب أن يظل مقيدا باحترام الحياة الخاصة للأجير تطبيقا لمقتضيات الدستور المغربي خاصة الفصل 24 منه الذي يضمن لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة⁶¹ ، و القانون 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي⁶² ، الذي يلزم المشغل باحترام مجموعة من الضوابط خاصة ضرورة إعلام الأجير بوجود وسائل المراقبة والغرض من إستعمالها ، والحصول على التصريح المسبق ، فضلا على الالتزام بالسرية وإتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية تلك المعطيات⁶³

الفقرة الثانية : تحديات تفعيل الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في علاقات الشغل الرقمية

إذا كان التحول الرقمي قد أتاح فرصا جديدة لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق الشغل ، فإن الاستفادة الفعلية من هذه الفرص تظل رهينة بتجاوز مجموعة من التحديات، وفي مقدمتها ارتفاع كلفة التكنولوجيا المساعدة وما يترتب عليه من صعوبة

⁵⁷ تعد الهياكل الخارجية القابلة للإرتداء من أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الحديثة ، حيث تستخدم لمساعدة الأجراء على أداء المهام الشاقة ، خصوصا في قطاعات البناء ، والنقل والصناعات الثقيلة ، من خلال أجهزة يتم ارتداؤها فوق الجسم لتدعم الحركة وترفع القدرة البدنية على رفع الأحمال الثقيلة أو القيام بالحركات المتكررة ، وتعرف هذه الأجهزة بأنها ملحقات أو عناصر من ملابس تتضمن إلكترونيات ، أو برامج ، أو أجهزة استشعار تتصل عادة بشبكة الأنترنت ، وتتخذ تلك الأجهزة أشكال عديدة ، مثل الساعات الذكية ، والملابس الذكية ، وأساور المعصم

⁵⁸ صميده ، أحمد رجب سيد ، الأجهزة القابلة للأرتداء وأثرها على الحق في خصوصية البيانات الشخصية ، مجلة القانون و التكنولوجيا ، العدد 2 ، 2024 ، ص 116

⁵⁹ مليكة العراسي ، المراقبة الإلكترونية للأجراء داخل أماكن العمل : كاميرات المراقبة نموذجا ، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية ، عدد خاص ، 2019 ، ص 9

⁶⁰ تامر محمد صالح ، التتبع الجغرافي للمتهم بواسطة تقنية GPS و الحق في الخصوصية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، عدد خاص ، السنة 2021 ، ص 717

⁶¹ ينص الفصل 24 من الدستور المغربي "... لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة ..."

⁶² ظهير شريف رقم 1.09.15 صادر في 22 من صفر 1430 ، 18 فبراير 2009 ، بتنفيذ القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي ، الجريدة الرسمية عدد 5714 ، بتاريخ 5 مارس 2009.

⁶³ وفاء بولاراج ، حدود حماية الحياة الخاصة للأجير في العالم السبراني ، مؤلف جماعي قانون الشغل في ضوء التحولات الرقمية و التكنولوجيا ، الطبعة الأولى ،

توفيرها داخل بيئة العمل (أولا) كما تطرح بيئة العمل الرقمية إشكالات جديدة أمام مفتشية الشغل، بالنظر إلى صعوبة مراقبة أنماط العمل الجديدة و الولوجيات الرقمية بالوسائل التقليدية ، فضلا عن غياب سياسة واضحة للتكوين و التأهيل الرقمي ، بما يشكل عائقا أمام الإدماج المهني لهذه الفئة (ثانيا)

أولا: كلفة التكنولوجيا المساعدة كعائق أمام الإدماج المهني للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة مما لا شك فيه أن إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في عالم الشغل لا يقتصر على تمكينهم من مورد إقتصادي فحسب ، بل يشكل مدخلا أساسيا لتنمية قدراتهم المهنية و الاجتماعية و الثقافية ، وضمان مشاركتهم في عملية الإنتاج بمعناها الواسع، كما يعكس الإدماج إعترافيهم كأشخاص فاعلين داخل المجتمع يتمتعون بكامل الحقوق قبل النظر إليهم كأشخاص يوجدون في وضعية خاصة ، ومن ثم ، فإن تمكين هذه الفئة من الولوج إلى الشغل يعد تجسيدا لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص⁶⁴ . وقد ساهم التحول الرقمي في فتح إمكانات جديدة و فرص أمام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، من خلال تطوير التكنولوجيات المساعدة ، التي تمكنهم من تجاوز بعض الحواجز التي تعترض أداءهم للعمل ، غير أن ارتفاع كلفة اقتناء هذه التكنولوجيات وصيانتها وتحديثها قد يحول دون توفيرها أو تعميم الإستفادة منها داخل بيئة العمل ، فالأجير ذوو الاحتياجات الخاصة قد لا يكون عاجز عن ممارسة العمل المسند إليه في حد ذاته ، وإنما يحتاج فقط إلى أدوات أو برامج مساعدة ملائمة ، تمكنه من أداء مهامه في ظروف متكافئة مع باقي الأجراء .

إن ارتفاع كلفة هذه الوسائل ، يجعلها غير متاحة لفئة واسعة من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، خاصة في ظل غياب سياسة عمومية واضحة المعالم و استراتيجية وطنية موجهة لفائدة هذه الفئة ، بالإضافة إلى غياب تدابير تشجيعية كافية لتحفيز المقاولات على تشغيل الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة وتحمل كلفة التكنولوجيا المساعدة⁶⁵ ، وقد أكدت التقارير الدولية هذا المعطى ، حيث أشار التقرير الصادر عن منظمة الصحة العالمية بأن ارتفاع كلفة التكنولوجيا المساعدة يشكل أحد أبرز التحديات التي تحد من استفادة الأشخاص ذوي الاحتياجات منها بصورة فعلية ، فقد أشار التقرير إلى أن أكثر من 2.5 مليار شخص عبر العالم يحتاجون إلى منتج مساعد واحد أو أكثر ، وأن هذا العدد موضح للإرتفاع إلى حوالي 3.5 مليار شخص بحلول 2050 ، كما أظهر التقرير ذاته أن الولوج إلى هذه الوسائل لا يزال يعرف تفاوتاً كبيراً بين الدول ، إذ لا تتجاوز نسبة الإستفادة من التكنولوجيا المساعدة في بعض البلدان النامية 3 في المائة ، في حين قد تصل إلى 90 في المائة في بعض البلدان المتقدمة ، وهو ما يعكس بوضوح أثر الكلفة وضعف التمويل و السياسات العمومية على إمكانية الحصول على هذه الوسائل ، ويؤكد أن ارتفاع تكلفتها قد يتحول إلى عائق أمام الإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل الرقمية⁶⁶ وتتضي معالجة هذا الإشكال اعتماد مقاربة تشريعية ومؤسسية تقوم على إقرار نصوص قانونية ضمن مدونة الشغل تلزم المشغل بتوفير التكنولوجيا المساعدة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الولوجيات ، مع وضع أليات دعم عمومية لمساعدة المقاولات ، خاصة الصغرى و المتوسطة ، على تحمل تكاليف الوسائل التكنولوجية ، كما ينبغي أن تفتقر هذه التدابير برقابة فعالة من طرف مفتشية الشغل ، للتأكد من مدى حاجة الأجراء في وضعية إعاقة إلى هذه الوسائل ، ومدى توفيرها فعلياً داخل بيئة العمل ، وظروف استخدامها و كيفية المحافظة عليها ، وبذلك تصبح هذه الوسائل أداة فعلية للإدماج لهذه الفئة في سوق الشغل

ثانياً : صعوبة تدخل مفتشية الشغل و غياب التكوين الرقمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة :

64 محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع ، مرجع سابق ، ص 182

65 محمد سباعي ، استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البرامج العلاجية لذوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة متون ، العدد 2 ، 2018 ، ص 114

66 منظمة الصحة العالمية ، «التكنولوجيا المساعدة» منشور بالموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية ، 2 يناير 2024 ،:

<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/assistive-technology> تاريخ الاطلاع: 22 يونيو 2026

إذا كان المشرع المغربي قد أناط بجهاز مفتشية الشغل مهمة السهر على تطبيق التشريع الاجتماعي⁶⁷ ، بما يضمن حماية الأجراء و احترام الضمانات القانونية المقررة لفائدتهم ، فإن التحول الرقمي لعلاقات الشغل أفرز تحديات جديدة تحد من فعالية هذا الدور الرقابي ، ذلك أن أنماط الشغل الجديدة ، ولا سيما العمل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية ، لم تعد مرتبطة بمكان عمل تقليدي يمكن لمفتش الشغل الانتقال إليه ومعاينة ظروف العمل داخله ، بل أصبح جانب منها يمارس داخل فضاء افتراضي يصعب إخضاعه لوسائل الرقابة التقليدية ، وهو ما يطرح التساؤل حول مدى قدرة مفتشية الشغل على بسط رقابتها على هذه الأنماط الجديدة للتشغيل.⁶⁸

وتتجلى محدودية هذه الرقابة بصورة أوضح عندما يتعلق الأمر بحماية الأجراء في وضعية إعاقة ، بالنظر إلى خصوصية احتياجاتهم ، وما تقتضيه من تتبع لمدى احترام الضمانات القانونية المقررة لفائدتهم ، ويتعلق الأمر على وجه الخصوص ، بمراقبة احترام القواعد الخاصة المرتبطة بالفحص الطبي⁶⁹ ، وعدم إسناد أشغال لاتتلاءم مع قدراتهم أو من شأنها تعريض صحتهم وسلامتهم للخطر ، فضلا عن التحقق من توفير شروط العمل والولوجيات الملائمة ، غير أن ممارسة هذه الرقابة داخل بيئة العمل الرقمية تظل صعبة ، خاصة في ظل محدودية الوسائل التقنية التي تمكن مفتش الشغل من التحقق من ظروف العمل عن بعد أو مراقبة مدى احترام المنصات الرقمية لحقوق العاملين في إطارها⁷⁰

فضلا على ذلك ، يظهر إشكال آخر يتعلق بمدى قدرة مفتشية الشغل على مراقبة توفير التكنولوجيا المساعدة الملائمة لطبيعة الإعاقة ومراقبة طريقة إستعمالها ، فقد تتحول بعض الوسائل الرقمية المساعدة إلى وسيلة لمراقبة الأجير أو لجمع بيانات حول وضعه الصحي ، ومن هنا يثار التساؤل حول قدرة مفتشية الشغل على التحقق من أن الوسائل الرقمية الموضوعة رهن إشارة الأجير لاستعمال في غير الغاية التي خصصت لها ، ولاتتحول إلى أداة للمساس بحياته الخاصة أو معطياته الرقمية . وتأسيسا على ذلك ، يتضح أن مفتشية الشغل تواجه تحديات عملية وتقنية في مراقبة تشغيل الأجراء في وضعية إعاقة داخل بيئة العمل الرقمية ، فأنماط الشغل الجديدة ، جعلت الدور الرقابي لمفتشية الشغل يصطدم بحدود عملية وتقنية تحد من فعاليته في تتبع شروط العمل والتحقق من احترام الضمانات الحمائية .

ومن ثم ، فإن تفعيل دور مفتشية الشغل أصبح يقتضي تطوير أدواتها القانونية والتقنية ، وتمكينها من وسائل رقمية تسمح بمراقبة الأجراء العاملين عن بعد ، والتحقق من احترام المشغل لإلزاماته المرتبطة بالتكنولوجيا المساعدة والولوجيات الرقمية ، كما ينبغي تعزيز التنسيق بين مفتشية الشغل وباقي المؤسسات المعنية بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، حتى لاتظل الحماية القانونية المقررة لفائدتهم مجرد حماية نظرية بل تتحول إلى ضمانات فعلية تكفل الإدماج المهني ، وتحمي الكرامة الإنسانية ، وتكرس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص

وإذا كانت محدودية تدخل مفتشية الشغل داخل بيئة العمل الرقمية تكشف عن ضرورة تطوير آليات الرقابة والتتبع لحماية الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة ، فإن هذه الحماية لا يمكن أن تكتمل دون الاهتمام بمسألة التكوين المستمر ذلك أن الإدماج الفعلي لهذه الفئة يقتضي بالضرورة تمكين الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة من الوسائل المعرفية والمهارات الرقمية التي تسمح له بإستعمال التكنولوجيا المساعدة والولوجيات الرقمية

67 المادة 532 من مدونة الشغل

68 عبد الحق بولنوار ، الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل المستجدات التكنولوجية الحديثة ، المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية ، العدد 10 ، 2022 ، ص 3

69 تنص المادة 168 من مدونة الشغل على أن " ... يجب على المشغل ، أن يعرض على الفحص الطبي ، الأجراء المعاقين الذي ينوي تشغيلهم"

70 منظمة العمل العربية ، «الندوة العربية حول تطوير أنظمة تفتيش العمل في إطار الأنماط الجديدة للعمل» ، منشور بالموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية ، بتاريخ 17

ماي 2025 ، <https://alolabor.org/26336> تاريخ الاطلاع: 22 يونيو 2026

وقد كرسّت المادة 23⁷¹ من مدونة الشغل حق الأجراء في الاستفادة من التكوين المستمر، بينما أسندت المادة 466 إلى لجنة المفاوضة ضمن اختصاصاتها الاستشارية إبداء الرأي في برامج التكوين المستمر لفائدة الأجراء⁷²، كما عزز القانون رقم 60.17 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض الفئات الأخرى في هذا الإطار، باعتبار التكوين وسيلة لتنمية الكفاءات ومواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والمحافظة على مناصب الشغل غير أن تفعيل هذا الحق يظل في حاجة إلى ملاءمته مع متطلبات التحول الرقمي و الاحتياجات الخاصة بالأجراء في وضعية إعاقة وتتجلى الغاية الأساسية من التكوين في تحقيق هدفين أساسيين، أولهما تسهيل عملية إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة داخل سوق الشغل في ظل التحول الرقمي، من خلال تمكينهم من المهارات اللازمة لاستعمال الأدوات الرقمية والتكنولوجيا المساعدة، وثانيهما فيتعلق بالمحافظة على مناصب شغلهم في مواجهة التحولات التكنولوجية المتسارعة ولا سيما ما يرتبط بالذكاء الاصطناعي ورقمنة أنماط العمل، ومن ثم، أصبح التكوين الرقمي آلية ضرورية لمواكبة التحولات التكنولوجية، وضمان عدم إقصاء هذه الفئة من فرص الشغل، وفي المقابل، يشكل غياب سياسة واضحة وملائمة لتكوين الأشخاص في وضعية إعاقة أحد العوائق التي تحد من إدماجهم المهني واستفادتهم الفعلية من الفرص التي يتحها التحول الرقمي⁷³. ومن ثم، يتعين اعتماد برامج تكوين مهني موجهة لفائدة الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة، تراعي طبيعة الإعاقة وحاجات كل فئة، وتشمل التدريب على استعمال التكنولوجيا المساعدة، والمنصات الرقمية، وأدوات العمل عن بعد، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وينبغي أن تهدف هذه البرامج إلى تيسير ولوجهم إلى سوق الشغل في ظروف تصون كرامتهم، وتمكينهم من المحافظة على مناصبهم في مواجهة التحولات التكنولوجية المتسارعة.

ويقضي تفعيل هذا التكوين تضافر جهود مختلف المتدخلين في علاقة الشغل، إذ يتعين على المشغل الانتقال من منطق الاختيار إلى منطق الإلتزام، من خلال إخضاع الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة للتكوين المستمر، وتمكينهم من المهارات الرقمية لأداء العمل، كما ينبغي أن تساهم الدولة في تمويل هذه البرامج ودعمها، خاصة بالنسبة للمقاولات الصغرى والمتوسطة، ولا يقل دور ممثلي الأجراء أهمية في هذا الإطار، خاصة من خلال لجنة المفاوضة، التي يمكن أن تساهم في تتبع حاجيات الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال التكوين الرقمي، وإقتراح برامج ملائمة لطبيعة الإعاقة ومتطلبات العمل داخل المفاوضة⁷⁴.

وتأسيسا على ما سبق، يتضح أن التحول الرقمي لعلاقات الشغل يشكل فرصة لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق الشغل، لما يتيح من أنماط عمل مرنة، وتكنولوجيات مساعدة، وإمكانات جديدة لتجاوز الحواجز المادية التي كانت تحد من ولوج هذه الفئة إلى سوق الشغل، غير أن هذه الفرص لا تخلو من تحديات وعراقيل، إذ قد يؤدي غياب التأطير القانوني إلى جعل التحول الرقمي لعلاقات الشغل مصدرا جديدا للشكاشة الفتوية، فالأجير ذوو الاحتياجات الخاصة قد يواجه تمييزا خوارزميا وما قد يترتب عن ذلك من صعوبات في الإثبات وتحديد المسؤولية، أو مساسا بحياته الخاصة ومعطياته الشخصية، فضلا على ارتفاع تكلفة التكنولوجيا المساعدة، ومحدودية تدخل مفتشية الشغل، وغياب سياسة واضحة في مجال التكوين الرقمي.

71 تنص المادة 23 من مدونة الشغل على أن "...يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية و من تكوين مستمر"

72 تنص المادة 466 من مدونة الشغل على أن "...في إطار المهام الإستشارية للجنة المفاوضة يعهد إليها بالمسائل التالية : برنامج التدرج و التدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية و التكوين المستمر للأجراء"

73 رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، التكوين المستمر في القطاع الخاص، إصلاح استعجالي لتيسير استفادة العائلات والعاملين وولوج المقاولات، 25

مارس 2026، ص 30، منشور بالموقع الإلكتروني للمجلس www.cese.ma

74 المادة 466 من مدونة الشغل

ومن ثم ، فإن ضمان استفادة فعليه للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من التحول الرقمي يقتضي تدخلا تشريعيًا ومؤسسيًا ، يقوم على تنظيم العمل عن بعد و المنصات الرقمية ، وتأطير إستعمال الذكاء الاصطناعي في مجال الشغل وتوفير التكنولوجيا المساعدة و الولوجيات الرقمية ، وتطوير دور مفتشية الشغل ، وإقرار برامج تكوين مهني رقمي ملائمة ، وذلك بغية جعل التحول الرقمي وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية ، لا آلية جديدة لإعادة إنتاج التمييز و التهميش .

لائحة المراجع :

- الكتب و الأطروحات :

- علي شاكر عبد القادر بدري ، عقد العمل عبر المنصات الرقمية دراسة تحليلية في ضوء الأنظمة التشريعية و الاتجاهات القضائية الحديثة مع مقترح تعديل قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 ، مطبعة هاتريك ، الطبعة الأولى 2026
- أميرة بدوي نجم ، خصوصية العامل في مواجهة التقنيات الحديثة و البيئة الرقمية ، دار الكتب و الدراسات العربية 2023
- سلمى بوجلابي ، الإنهاك المهني للأجير وانعكاساته على مردوديته داخل المقولة: أي حماية؟ ، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص ، جامعة محمد الخامس بالرباط ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال ، السنة الجامعية 2020-2021
- المهدي حاتم ، مراقبة المشغل لأجرائه باستعمال الوسائل التقنية الحديثة ، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص ، جامعة عبد المالك السعدي ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بطنجة ، السنة الجامعية 2016-2017

التقارير :

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ، التكوين المستمر في القطاع الخاص: إصلاح استعجالي لتيسير استفادة العاملات والعاملين وولوج المقاولات ، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ، 25 مارس 2026
- المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية ، الذكاء الاصطناعي والرقمنة في مجال السلامة والصحة المهنية ، وزارة العمل الفيلس

- منظمة الصحة العالمية ، التكنولوجيا المساعدة ، منشور بالموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية ، 2 يناير 2024 ، 2026
- منظمة العمل الدولية ، تقرير لمحة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل

- منظمة العمل الدولية ، أحداث ثورة في مجال الصحة والسلامة: دور الذكاء الاصطناعي والرقمنة في العمل ، 2025
- منظمة العمل العربية ، «الندوة العربية حول تطوير أنظمة تفتيش العمل في إطار الأنماط الجديدة للعمل» ، منشور بالموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية

المقالات :

- أحمد أبو الفتوح مغاوري ، كفاية التكنولوجيا المساعدة لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة السمعية الملتحقين ببرامج الدعم بسلطنة عمان ، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية ، العدد 28 ، 2022
- أمال بن أرجدال ، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية ، مجلة حوليات الجزائر 1 ، العدد 33 ، 2019
- محمد سباعي ، استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البرامج العلاجية لذوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة متون ، العدد 2 ، 2018
- تامر محمد صالح ، التتبع الجغرافي للمتهم بواسطة تقنية GPS والحق في الخصوصية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، عدد خاص ، 2021
- حنان رزق الله ، مساهمة الذكاء الاصطناعي في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة مع الإشارة إلى واقع استخدامه في الجزائر ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد 1 ، 2025

- حمادة صابر شعبان، الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقها: دراسة تحليلية مقارنة ، المجلة القانونية، العدد 6، 2024.
- خالد بن رشاد خياط، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية ، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 2، 2024
- خالد سحنون، إشكالية التحيز الخوارزمي للذكاء الاصطناعي في الخدمات المالية ، مجلة المنهل الاقتصادي، العدد 2 ، 2024
- خالد لمرارة، التحيز الخوارزمي آلية رقمية لإدارة المعلومة: إنتاج سرديات بديلة وتوجيه الرأي العام ، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، العدد 2، 2025
- رجب عبد الظاهر علي، أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على علاقات العمل ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 36، 2024
- الزهرة جقريف، إشكالية التحيز الخوارزمي في أنظمة الذكاء الاصطناعي وأثرها على حقوق الإنسان: الحق في العمل ، أبحاث الملتقى العلمي الدولي ، الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في العلوم الإسلامية ، 2024
- سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية ، مجلة كلية الشريعة والقانون، العدد 37، 2022
- سامية العمرأوي، العمل عن بعد في المغرب، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية، العدد 75، 2025
- سعاد بنور، أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 2، 2016
- سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي وأثاره على علاقة العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 87، 2024
- شلير علي صالح، العمل عن بعد ودوره في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة أربيل ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد 49، 2016
- صميذة، أحمد رجب سيد ، الأجهزة القابلة للارتداء وأثرها على الحق في خصوصية البيانات الشخصية ، مجلة القانون والتكنولوجيا، العدد 2 ، 2024
- عبد الإله المالكي الحلايي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد ، مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، 2021
- عبد الحق بولنوار، الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل المستجدات التكنولوجية الحديثة ، المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية، العدد 10، 2022
- عبد المجيد احميداني ، حرمة الحياة الخاصة بين الشريعة الإسلامية و المواثيق الدولية و القانون الوضعي ، مجلة القانون والمجتمع، العدد 15 ، 2022
- عبد الرحمن سليمان، التكنولوجيا المساعدة: آفاق وتطلعات لذوي الاحتياجات الخاصة، المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، العدد 4، 2016

- عزام علا فاروق صلاح، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 1، 2022
- عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، العدد 4، 2017
- فرح اصنيكح، عقد الشغل عن بعد بين المرونة في التشغيل وحماية حقوق الأجراء، مجلة القانون والأعمال الدولية، العدد 62، 2026
- فتيحة التوزاني، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مدونة الشغل، مجلة القانون المدني، العدد 4، 2017
- كوثر الزوهيري، مستقبل عالم العمل ما بعد جائحة كورونا: العمل عبر المنصات الرقمية نموذجا، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، العدد 2، 2022
- مالك حمد أبو نصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 2، 2017
- محمد أمزيان، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع، مجلة المنبر القانوني، العدد 7-8، 2015
- محمد بنحسايين، رقمنة تجارة القرب بالمغرب وسؤال الحماية القانونية لعمال التوصيل، مجلة القانون والأعمال، العدد 100، 2024
- محمد محمد عبد اللطيف، الإطار القانوني للاقتصاد التعاوني عبر المنصات الإلكترونية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص، 2021
- محمود السحلي، تعليق على حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020 بشأن تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبر والسائق، مجلة القانون والتكنولوجيا، العدد 1، 2022
- مليكة العراسي، المراقبة الإلكترونية للأجراء داخل أماكن العمل: كاميرات المراقبة نموذجا، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، 2019
- منى أبوبكر الصديق محمد حسان، تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية: عمال المنصات الرقمية نموذجا، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 88، 2024
- نجلاء توفيق أنجب فليح، وقزمار نادية محمد مصطفى، التكييف القانوني للعمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، العدد 1، 2018
- نشوى توفيق أحمد ثابت، العمل عن بعد ومنظومة العمل: ملامح التغيير، رؤية اجتماعية، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، العدد 27، 2022
- ياسين قربي، العمل عن بعد والحاجة إلى نظام قانوني خاص، مجلة الوقائع القانونية، العدد 14، 2021