

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

قراءة في الفرص و التحديات:

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 أتاحه التحول الرقمي لعلاقات الشغل من إمكانيات 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 للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة ، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة التكنولوجيا المساعدة ، وضعف التكوين المهني ، ومن ثم فإن ضمان استفادة فعلية 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

Transformation of Labour Relations: An Employment of Persons with Disabilities in the Context of the Digital
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 ، ترجع إلى اعتماد مجموعة من المواثيق والإتفاقيات الرامية إلى ضمان تمتعها بحقوقها الأساسية ، وفي مقدمتها الحق في التعليم و الصحة و الشغل والولوج إلى مختلف الخدمات على قدم المساواة مع باقي الأفراد 3158 وإنسجاما مع هذا التوجه الحقوقي ، عمل المغرب على تعزيز الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة 3159 فقد كرس دستور المملكة لسنة 2011 هذا التوجه من خلال تصديره الذي يحظر كل أشكال التمييز ، بما في ذلك التمييز بسبب الإعاقة 3160 ، 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 مقتضياتها 3161

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 الحمائية في مدونة الشغل 3162 ، تروم أساسا ضمان حقهم في الولوج إلى الشغل وممارسة عملهم في ظروف تراعي خصوصيتهم الصحية و الجسدية وتحفظ كرامتهم وسلامتهم 3163.

وإذا كانت مدونة الشغل قد حاولت وضع قواعد حمائية 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 و اعتماد الذكاء الاصطناعي و التكنولوجيا 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 المنصات الرقمية ، وصعوبة مراقبة مفتش الشغل للضمانات الحمائية المقررة قانونا ، فضلا على خطر الفصل بسبب عدم القدرة على التكيف مع وسائل العمل الرقمية

- 3158 فتيحة التوزاني ، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مدونة الشغل ، مجلة القانون المدني ، العدد 4 ، 2017 ، ص 220
- 3159 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 النهوض به
- 3160 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
- 3161 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي ال'اقة و البروتوكول الاختياري الملحق بها ، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 61/106 بتاريخ 13 دجنبر 2006 ، المصادق عليها من طرف المغرب في 08 أبريل 2009
- 3162 ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 ، الموافق ل 11 شتنبر 2003 ، بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل ، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 ، الموافق ل 08 دجنبر 2003 ، ص 3969
- 3163 محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع ، مجلة المنبر القانوني ، العدد 7-8 ، 2015 ، ص 167

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 و الاقتصادية ، بدل أن يتحول إلى مصدر للهشاشة الفئوية ومن ثم يمكن طرح إشكالية محورية تتعلق أساسا ب إلى أي حد يمكن اعتبار التحول الرقمي لعلاقات الشغل مدخلا لإدماج الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة؟ وما مدى كفاية الحماية القانونية الحالية لمواجهة التحديات التي تطرحها بيئة العمل الرقمية؟

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

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

أسهم التحول الرقمي في علاقات الشغل في توفير إمكانات جديدة لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات 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 ، الى جانب غياب الولوجيات داخل المقاولات ، 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 الإحتياجات الخاصة في سوق الشغل ، وهو ما يتجلى من جهة في دور العمل عن بعد و المنصات الرقمية في تيسير ولوجهم الى فرص الشغل (الفقرة الأولى) ، ثم من جهة ثانية ، في مساهمة الولوجيات الرقمية و التكنولوجيا المساعدة في تعزيز الإدماج المهني و تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى : دور أنماط الشغل الجديدة في تيسير ولوج الأشخاص ذوي الإحتياجات 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 الإحتياجات 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 الإحتياجات الخاصة الى سوق الشغل (أولا) ثم ننتقل للحديث عن منصات العمل الرقمية ودورها في توسيع فرص استفادتهم من الحق في الى الشغل (ثانيا)

أولا: العمل عن بعد آلية لتجاوز الصعوبات المادية والتنظيمية

يشكل موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة أحد المداخل الأساسية لتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز باعتباره مبدأ مكرس دستوريا بين جميع المواطنين و المواطنين ، فالحق في الشغل لا يقتصر على كونه وسيلة لتحقيق الاستقلال الاقتصادي ، بل يعد كذلك آلية لإدماج 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 ما يجعل إدماج هذه الأخيرة رهينا بمدى قدرة بيئة العمل على إزالة الحواجز التي تعيق مشاركتها الفعلية ، مع توفير شروط عمل تراعي خصوصيتها. 3164

وأمام محدودية سياسات التشغيل التقليدية و التدابير التحفيزية الرامية إلى محاربة بطالة الأشخاص ذوي الاحتياجات 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 الشغل 3165 ، 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 ذو الاحتياجات الخاصة إمكانية أداء مهامه دون أن تشكل الحواجز المادية عائقا أمام ولوجه 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 الإتصال 3166 ، كما يمكن تعريفه بأنه شكل من أشكال تنظيم أو أداء العمل ، بإستخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ العمل و التي تتم بعيدا عن مكان صاحب العمل 3167 ، 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 الشغلية 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 الحديثة 3168 .

وتظهر أهمية هذا النمط بصفة خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، لما يتيح من إمكانات لتجاوز بعض القيود و العوائق التي تفرضها بيئة العمل الرقمية ، ولأسيما تلك المرتبطة بالتنقل اليومي ، واشتراط الحضور المادي ، وغياب اللوجيات داخل المقولة ، فالعمل عن بعد أصبح اليوم يشكل مدخلا فعليا لتيسير ولوج 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 الى مكان العمل أمرا بالغ الصعوبة ، رغم توفر الأجير على الكفاءة و المؤهلات المهنية اللازمة 3169

كما يساعد هذا النمط من العمل في تغيير نظرة المشغل إلى تشغيل الأجراء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، من خلال توجيه الاهتمام إلى كفاءتهم وقدرتهم على العمل ، بدل التركيز على الصعوبات المرتبطة بحضورهم المادي داخل المقولة ، لأنه يخفف من الأعباء المادية المرتبطة بهيئة قضاء العمل التقليدي أو توفير شروط الولوج المادي داخل المقولة 3170 ، غير أنه ورغم ما يوفره العمل عن بعد من إيجابيات ، فإن ذلك لا يعني إعفاء المشغل من إلتزاماته القانونية بل يظل ملزما بتوفير بيئة عمل رقمية سليمة و ملائمة ، وتمكين الأجير 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 الأجير في حالة

3164 محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع، مرجع سابق ، ص 178-179

3165 عبد الإله المالك الحلايبي ، التنظيم القانوني للعمل عن بعد ، مجلة الحقوق ، سلسلة المعارف القانونية و القضائية ، الطبعة 2021 ، ص 50

3166 مالك حمد أبو نصير ، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، العدد 2 ، 2017 ، ص 106

3167 عمر أحمد العرايشي ، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني ، المجلة الأردنية في القانون و العلوم السياسية ، العدد 4 ، 2017 ، ص 122

3168 خالد بن رشاد خياط ، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية ، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية ، العدد 2 ، 2024 ، ص 2332

3169 شلير علي صالح ، العمل عن بعد ودوره في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة أربيل ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ، العدد 49 ، 2016 ، ص 64

3170 نشوي توفيق أحمد ثابت ، العمل عن بعد ومنظومة العمل : ملامح التغيير رؤية إجتماعية ، مجلة الدراسات الإنسانية و الأدبية ، العدد 27 ن 2022 ، ص 807

إتصال دائم بالمشغل بواسطة الوسائل الرقمية ، بما قد يترتب على ذلك من أثار صحية ونفسية سلبية ، من قبيل الإنهاك المهني و الضغط النفسي³¹⁷¹.

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 إفتراضية عابرة للحدود³¹⁷²، فقد أسهمت الثورة الرقمية ومارافقها من تطور في وسائل الإتصال و أدوات الذكاء الإصطناعي في ظهور نماذج جديدة لتنظيم الأنشطة الاقتصادية و تقديم الخدمات ، وفي مقدمتها المنصات الرقمية التي تعتبر من أبرز مظهر الإنتقال من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد الرقمي ، إذ تقوم بدور الوسيط التقني الذي يربط بين طالبي الخدمات ومقدميها ، ويتيح تبادل السلع أو الخدمات مقابل عوض مالي³¹⁷³

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 تكنولوجية ووسائل اتصال حديثة عائدة للمنصة ، تمارس من خلالها سيطرة على العامل عبر تحديد شروط الخدمة وتحديد أسعارها وتوزيع المهام وتقييم الأداء³¹⁷⁴ وقد أشارت منظمة العمل الدولية في تقرير الصادر عنها سنة 2021 الى تزايد ملحوظ في عدد منصات العمل الإلكترونية ، خاصة في مجال النقل و التوصيل ، إذ انتقل عددها من 142 منصة سنة 2010 الى 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 الرئيسية³¹⁷⁵

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 المقاول 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 للأجير³¹⁷⁶ 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 الإصطناعي التي تفرض رقابة غير مباشرة³¹⁷⁷ 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 الإنتقال الى مقر الرئيسي للمقاول ، كما أدت المنصات الرقمية إلى إحداث ثورة في طريقة تنظيم ، من خلال تسهيل الالتقاء بين العرض و الطلب دون الحاجة الى وسائط أو إجراءات إدارية معقدة ، مما شكل قفزة نوعية وسرعة أكبر في الولوج الى فرص الشغل وفي تنفيذ الإلتزامات التعاقدية³¹⁷⁸

3171 سلى بوجلابي ، الإنهاك المهني للأجير و إنعكاساته على مردوديته داخل المقاوله 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 4-3

3172 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

3173 محمد محمد عبد اللطيف ، الإطار القانوني للإقتصاد التعاوني عبر المنصات الإلكترونية ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، عدد خاص ، السنة 2021 ، ص 402

3174 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

3175 منظمة العمل الدولية ، تقرير لمحة عالمية عن العمالة و الشؤون الاجتماعية ، دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل ، 2021 ، ص 3

3176 إيمان بوزينب ، رقمنة تجارة القرب بالمغرب ، وسؤال الحماية القانونية لعمال التوصيل ، مجلة القانون و الأعمال ، العدد 100 ، 2024 ، ص 246

3177 محمود السحلي ، تعليق على حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر 4 مارس 2020 بشأن تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبرا و السائق ، مجلة القانون و التكنولوجيا ، العدد 1 ، 2022 ، ص 303

3178 أمال بورغداد ، العمل عبر المنصات الرقمية وأثره في الأجور ، مجلة دفاتر البحوث العلمية ، العدد 1 ، 2025 ، ص 155

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 المقابلة ، 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 محدد 3179، 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 والصحية ، فضلاً على ذلك ، تمنحهم فرصة لإبراز كفاءاتهم 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 ، لاتخفي مايطرحه العمل عبر المنصات الرقمية من صعوبات وإشكالات قانونية ، فمن جهة أولى قد تتحول المنصة ذاتها الى عائق أمام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الى 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 ، ولاسيما على مستوى التكييف القانوني للعاملين بالمنصة الرقمية 3180، ويكتسي هذا الإشكال أهمية خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بالنظر الى 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 ، وشفافية الخوارزميات المعتمدة في توزيع المهام وتقييم الأداء ، ومنع مختلف أشكال التمييز الرقمي ، فضلاً 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 أيضاً تمكين الأجير من ممارسته مهامه في ظروف تراعي وضعيته الصحية والجسدية ، 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 (أولاً) وإلى جانب تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز تكافؤ الفرص وتحسين ظروف أداء العمل بشأن يجعل الأجير في وضعية إعاقة يؤدي عمله بشكل يحفظ كرامته ويراعي صحته الجسدية والنفسية (ثانياً)

3179مضى 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

3180 محمد بنحساين ، رقمنة تجارة القرب بالمغرب ، وسؤال الحماية القانونية لعمال التوصيل ، مجلة القانون والأعمال ، العدد 100 ، 2024 ، ص 243

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

تعد التكنولوجيا المساعدة من أبرز الوسائل التي أفرزها التطور التكنولوجي لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات 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 التنقل 3181 ، 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 المهني 3182

وتشمل التكنولوجيا المساعدة أشكالاً واسعة من الوسائل و الأدوات ، من قبيل الكراسي المتحركة ، و النظارات و الأطراف 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 الإحتياجات المرتبطة بمختلف أنواع الإعاقة ، وتمكين الأجير في وضعية إعاقة من ممارسة حقه في العمل باستقلالية ، وفي ظروف تصون كرامته وتكرس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص 3183

وقد تتخذ التكنولوجيا المساعدة في مجال الشغل صورا متعددة ، تختلف باختلاف نوع الإعاقة وطبيعة الحاجز الذي يواجهه الأجير داخل بيئة العمل ، فبالنسبة للأشخاص ذو 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 النصوص 3184 أما بالنسبة للأشخاص الصم أو ضعاف السمع ، فتظهر تطبيقات تحويل الكلام المنطوق الى نص مكتوب 3185 ، بما يسمح لهم متابعة الإجتماعات و التكوينات و المشاركة فيها على قدم المساواة مع باقي الأجراء ، كما يستفيد الأشخاص ذو الإعاقة الحركية من بعض التطبيقات الذكية لتنظيم المواعيد و المهام ، ومن أدوات التحكم الصوتي و التنقل لتسيير الولوج و التنقل الى مقرات العمل 3186 غير أن ورغم ما تكتسبه 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 التطبيقات 3187 ، 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 ؟

3181 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

3182 عبد الرحمن سليمان ، التكنولوجيا المساعدة آفاق وتطلعات لذوي الإحتياجات الخاصة ، المجلة العربية لدراسات و بحوث العلوم التربوية و الإنسانية ، العدد 4 ، 2016 ، ص 185

3183 Inter-Agency Standing Committee (IASC), Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action, 2019, p3183
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>

3185 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

3186 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

World Health Organization & United Nations Children's Fund (UNICEF), Global Report on Assistive Technology, Geneva, World Health Organization, 3187
juin 2026, disponible sur : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451.122022>, pp. 33-34, consulté le

الواقع أن توفير التكنولوجيا المساعدة و التكنولوجيات الرقمية لا يشكل مجرد إلزام أخلاقي أو إجتماعي ، بل يستند ويجد أساسه في مرجعية قانونية حقوقية ، فعلى المستوى الدولي ، كرست اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التكنولوجيات 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 التكنولوجيات الرقمية و التكنولوجيا المساعدة من الوسائل الضرورية لتمكين الأجير في وضعية إعاقة تطبيقا للمادتين 9 و 27 من الاتفاقية المذكورة 3188

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 بالتكنولوجيات 3189 ، والقانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة و النهوض بها أساسا قانونيا لتكريس حق هذه الفئة في التولوج إلى الفضاءات و الخدمات و الوسائل الضرورية لممارسة حقوقها .

وإذا كانت مدونة الشغل لم تنص صراحة على التولوج 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 المهنية لفائدتهم 3190 ، ومن ثم لا ينبغي تفسير التدابير الملائمة الواردة في هذه المادة تفسيراً ضيقاً يحصرها في تهيئة الفضاء المادي للمقولة ، بل يتعين قراءتها في ضوء التحول الرقمي الذي تشهده علاقات الشغل ، بما يسمح بامتدادها إلى تيسير التولوج إلى المنصات و البرامج و الخدمات الرقمية المعتمدة في تنفيذ العمل

وبناء على ذلك ، يتعين الاقتصار إلزام المشغل على توفير التولوجيات المادية ، بل ينبغي أن يمتد إلى توفير التكنولوجيات المساعدة متى كانت ضرورية لأداء العمل ، كما يتعين على المشرع التدخل للتصحيح صراحة على هذا الإلتزام ، باعتباره امتداداً لتزليل مبدئي 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 ، ولاسيما بالنسبة إلى المقاولات الصغرى و المتوسطة ،

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

بعد الحق في الشغل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل شخص دون تمييز ، باعتباره وسيلة لتحقيق الكرامة الإنسانية و الإستقلال الاقتصادي و الاندماج 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 ، ولاسيما عندما يتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، الذين قد يواجهون صعوبات في التولوج إلى سوق الشغل بسبب وضعيتهم الصحية أو الجسدية أو الذهنية 3191

3188 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 تكنولوجيات 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....."

3189 ظهير شريف رقم 1.03.58 صادر في 10 ربيع الأول 1424 الموافق لـ 12 ماي 2003، بتنفيذ القانون رقم 10.03 المتعلق بالتكنولوجيات، الجريدة الرسمية عدد 5118 بتاريخ 19 يونيو 2003

3190 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....."

3191 فتية القانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مدونة الشغل ، مرجع سابق ، ص 221

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 المهني. 3192 وفي ظل التحول الرقمي الذي تعرفه علاقات الشغل، لم يعد تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مرتبطا بموقف المشغل أو بالتصورات التقليدية القائمة على استبعاد هذه الفئة لعوامل ذاتية وموضوعية، بل أصبحت المقاولات تعتمد خوارزميات الذكاء الاصطناعي في التشغيل و وفرز 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 متأثرا 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 إنصافا للولوج إلى الشغل 3193.

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 المرشحين مع المناصب التي تناسب قدراتهم، وإقتراح أعمال ومناصب أكثر توافقا مع وضعيتهم 3194، 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 المهني 3195. 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 تكلفه 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 لوضعيته 3196.

فضلا على أنه يمكن للذكاء الاصطناعي المساهمة في تعزيز السلامة المهنية للأجراء 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 و يحافظ على سلامتهم داخل بيئة العمل 3197.

3192 محمد أمزيان، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع، مرجع سابق، ص 179

3193 سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي وأثاره على علاقة العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 87، السنة 2024، ص 1083

3194 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 141-142

3195 باسم محمد فاضل مدبولي، الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على العلاقة العمالية في بيئة العمل عن بعد، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2026، ص 36

3196 تقرير منظمة العمل الدولية، إحداث 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

3197 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

المطلب الثاني: محدودية أليات 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 والحق 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، ولاسيما 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 الحماية داخل فضاء رقمي يعتمد على منصات وخوارزميات ومعطيات يصعب تتبعها بأليات الرقابة التقليدية (ثانيا)

أولا: 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 تنظيما خاصا لأنماط الشغل الجديدة، ومن بينها التشريع المغربي، إذ لاتتضمن مدونة الشغل، إطار قانونيا متكامل ينظم العمل عن بعد، ويحدد شروط ممارسته وحقوق الأجير وإلتزامات المشغل والأثار المترتبة عنه 3198

ويطرح هذا الفراغ التشريعي إشكالا قانونيا خاصة بالنسبة للأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة، لأن عدم تنظيم العمل عن بعد يؤدي حتما إلى إضعاف الحماية المقررة لهم، فضلا عن الحد من فرص ولوجهم إلى سوق الشغل والإستمرار فيه ولذلك أصبحت مسألة تقنين العمل عن بعد ضرورة ملحة، بالنظر إلى مايمكن أن يوفره هذا النمط من إمكانات 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 ومتوازن 3199

وبالإضافة إلى ذلك، يثير العمل عبر المنصات الرقمية إشكالا آخر على مستوى التكييف القانوني للعلاقة التي تجمع العامل بالمنصة، فإذا كانت المنصات الرقمية قد أتاححت إمكانات 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 المستقل 3200، يجعل هذه الفئة في وضعية

3198 سامية العمراوي، العمل عن بعد في المغرب، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية، العدد 75، 2025، ص 260

3199 ياسين قربي، العمل عن بعد والحاجة إلى نظام قانوني خاص، مجلة الوقائع القانونية، عدد 14، 2021، ص 151

3200 أمال بن أرحال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مجلة حوليات الجزائر 1، العدد 33، 2019، ص 41

قانونية و إجتماعية غير مستقرة ، فتصنيف العاملين عبر المنصات الرقمية باعتبارهم عمالا مستقلين فإن ذلك يؤدي إلى استبعاد تطبيق مقتضيات مدونة الشغل ، وما يترتب عنها من حماية مرتبطة بالأجر ، ومدة العمل ، والحماية الاجتماعية. 3201

لذلك يقتضي الأمر ، وضع إطار قانوني خاص بالعمل عبر المنصات الرقمية ، يقوم على إعادة النظر في معيار التبعية بصورته التقليدية ، و التنصيص على إمكانية اعتبار العامل عبر المنصة أجيرا متى توفرت مؤشرات التبعية ، ولو اتخذت شكلا رقميا أو خوارزمية ، ويشمل على وجه الخصوص ، حالات خضوع العامل لتوجيهات المنصة ، وقدرتها على ترتيب الجزاءات في حقه ، فضلا على وجود تبعية إقتصادية تجعل العامل معتمدا على المنصة كمصدر للدخل 3202

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 إنعكاسا لعنصرية المجتمع وتحيزه ضد فئة معينة ، أو قد يكون نتيجة تحيز في بيانات التدريب التي يتم تغذية نظام الذكاء الاصطناعي بها ... " 3203 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 " 3204

إن اعتماد المقابلة على أنظمة الذكاء الاصطناعي في فرز طلبات المترشحين للعمل أو تقييمهم 3205 ، 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 إجتماعية قائمة على إستبعاد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، فإن الخوارزميات تعيد إنتاج هذا التمييز و الأقصاء في شكل قرارات آلية 3206 ، 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 ، لانتراحي 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 و التنظيمية التي تؤطر أنظمة الذكاء الاصطناعي و استخدامها 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

3201 عزام علا فاروق صلاح ، عمالة المنصات الرقمية و إشكالية 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 و الاقتصادية ، العدد 1 ، 2022 ، ص 210

3202 كوثر الزوهري ، مستقبل عالم العمل مابعد جائحة كورونا ، العمل عبر المنصات الرقمية نموذجا ، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة ، العدد 2 ، 2022 ، ص 208

3203 الزهرة جعريف ، إشكالية التحيز الخوارزمي في أنظمة الذكاء الاصطناعي وأثرها على حقوق الإنسان ، الحق في العمل نموذجا ، أبحاث الملتقى العلمي الدولي ، الذكاء

الاصطناعي وتطبيقاته في العلوم الإسلامية ، الجزائر ، 2024 ، ص 20

3204 خالد لراة ، التحيز الخوارزمي آلية رقمية لإدارة المعلومة ، إنتاج سرديات بديلة وتوجيه الرأي العام ، مجلة طينة للدراسات العلمية الأكاديمية ، العدد 2 ، 2025 ، ص 1343

3205 رجب عبد الظاهر علي ، أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على علاقات العمل ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، العدد 36 ، 2024 ، ص 6

3206 خالد سحنون ، إشكالية التحيز الخوارزمي للذكاء الاصطناعي في الخدمات المالية ، مجلة المنهل الاقتصادي ، العدد 2 ، 2024 ، ص 708

ينبغي تمكين الشخص المتضرر من معرفة الأسباب ومعايير القرار الألي و الطعن فيه مع نقل عبء الاثبات 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 إستعمال التكنولوجيا الحديثة داخل علاقة الشغل بالنظر إلى خضوعه أثناء تنفيذ عقد الشغل لسلطة المشغل في الرقابة والإشراف والتوجيه 3207 ، 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 الاجير يظل تابعا لمشغله داخل زمان ومكان الشغل ، بينما 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 للأجير 3208.

وقد حظيت الحياة الخاصة للأجير 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 وشأنه بعيد عن تدخل الغير ، سواء تعلق الأمر بالسلطات العامة أو بالأفراد 3209 بينما عرف البعض الآخر حق الفرد في أن يحدد كيفية معيشته كما يروق ويحلوه له ، وذلك مع أقل قدر من تدخل الغير في حياته ، فالفرد له الحق في أن يترك وشأنه بعيدا عن الأضواء و النشر 3210

وإذا 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 والتتبع ومعالجة للبيانات باستعمال الخوارزميات وأدوات الذكاء الاصطناعي ، فقد أصبح المشغل قادر على جمع معطيات دقيقة حول الأجير ، سواء تعلق الأمر بأدائه المهني ، أو مراسلاته الالكترونية ، أو مدة إتصاله وتحركاته ، أو حتى بعض المؤشرات المرتبطة بحالته الجسدية و النفسية 3211

وتتجلى أولى صور المساس بالحياة الخاصة للأجير في جمع معطياته و الإحتفاظ بها ومعالجتها 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 عليه 3212

3207 سعاد بنور ، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، العدد 2 ، ص 159

3208 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

3209 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

3210 أحمد إبراهيم أحمد عطية خليل ، الحماية القانونية للحياة الخاصة في مواجهة تقنيات الذكاء الاصطناعي ، المجلة القانونية ، العدد 7 ، 2024 ، ص 2641

3211 أميرة بدوي نجم ، خصوصية العالم في مواجهة التقنيات الحديثة و البيئة الرقمية ، دار الكتب و الدراسات العربية ، 2023 ، ص 5

3212 المادة الأولى من القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي

وفي مجال الشغل ، تلجأ بعض المقاولات إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية ، وفرز طلبات الترشح وتقييم مدى ملاءمة المترشح لمنصبه 3213، ورغم ماتوفره 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 مايسمى بالملف الرقمي للأجير يتضمن معلومات تتجاوز ماهو ضروري لتقييم كفاءته وأدائه 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 لاتعد مجرد بيانات مهنية ، بل قد تكشف عن جوانب دقيقة من الحياة الشخصية و الصحية للأجير ، وقد يؤدي إستعمالها خارج الغاية المشروعة الى الحد من فرص ولوجهم الى سوق الشغل ، مما يشكل مساسا بحقه في الحياة الخاصة وتهديدا لمبدأي المساواة وعدم التمييز. 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 الإستشعار الذكية المثبتة داخل أدوات العمل كالحاسوب أو بعض معدات الإنتاج ، بهدف قياس مدة الجلوس ، وعدد النقرات ، ومعدل النشاط ، ومؤشرات الإرهاق و التركيز ، ورغم أن هذه الوسائل قد تقدم للمشغل معطيات تساعده على تنظيم العمل وتحسين المردودية ، فإنها تثير إشكالات بشأن إحترام الحياة الخاصة والكرامة المهنية ، وتندرج ضمن هذه الوسائل أيضا الهياكل الخارجية القابلة للإرتداء 3214 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 ، 3215 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 الكاميرات 3216 و نظام 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 مركزية 3217، 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 الخاصة 3218 ، و القانون 09.08 المتعلق بحماية

3213 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

3214 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 الأثقال 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

3215 صميده ، أحمد رجب سيد ، الأجهزة القابلة للإرتداء وأثرها على الحق في خصوصية البيانات الشخصية ، مجلة القانون و التكنولوجيا ، العدد 2 ، 2024 ، ص 116

3216 مليكة العراسي ، المراقبة الالكترونية للأجراء داخل أماكن العمل : كاميرات المراقبة نموذجا ، مجلة المنارة للدراسات القانونية و الإدارية ، عدد خاص ، 2019 ، ص 9

3217 تامر محمد صالح ، التتبع الجغرافي للمتهم بواسطة تقنية GPS و الحق في الخصوصية ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، عدد خاص ، السنة 2021 ، ص 717

3218 ينص الفصل 24 من الدستور المغربي "....لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة"

الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي³²¹⁹ ، الذي يلزم المشغل باحترام مجموعة من الضوابط خاصة ضرورة إعلام الأجير بوجود وسائل المراقبة و الغرض من إستعمالها ، و الحصول على التصريح المسبق ، فضلا على الالتزام بالسرية وإتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية تلك المعطيات³²²⁰

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 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 ، و ضمان مشاركتهم في عملية الإنتاج بمعناها الواسع ، كما يعكس الإدماج إعترافا بهم 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 وتكافؤ الفرص³²²¹ . وقد ساهم التحول الرقمي في فتح إمكانات جديدة وفرص أمام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، من خلال تطوير التكنولوجيا المساعدة ، التي تمكنهم من تجاوز بعض الحواجز التي تعترض أداءهم للعمل ، غير أن ارتفاع كلفة اقتناء هذه التكنولوجيا وصيانتها وتحديثها قد يحول دون توفيرها أو تعميم الاستفادة 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 المساعدة³²²² ، 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 الخاصة 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 مرشح للارتفاع إلى حوالي 3.5 مليار شخص بحلول سنة 2050 ، كما أظهر التقرير ذاته أن الولوج إلى هذه الوسائل لا يزال يعرف تفاوتات كبيرا بين الدول ، إذ لا تتجاوز نسبة الاستفادة من التكنولوجيا المساعدة في بعض البلدان النامية 3 في المائة ، في حين قد تصل إلى 90 في المائة في بعض البلدان المتقدمة ، وهو

3219 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 .

3220 وفاء بولارياح ، حدود حماية الحياة الخاصة للأجير في العالم السبيرياني ، مؤلف جماعي قانون الشغل في ضوء التحولات الرقمية و التكنولوجيا ، الطبعة الأولى ، 2025 ، ص

108

3221 محمد أمزيان ، تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون و الواقع ، مرجع سابق ، ص 182

3222 محمد سباعي ، استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البرامج العلاجية لذوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة متون ، العدد 2 ، 2018 ، ص 114

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 الإحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل الرقمية 3223 وتقتضي معالجة هذا الإشكال اعتماد مقاربة تشريعية ومؤسسية تقوم على إقرار نصوص قانونية ضمن مدونة الشغل تلزم المشغل بتوفير التكنولوجيا المساعدة باعتباره جزء لا يتجزأ من مفهوم الولوجيات ، مع وضع آليات دعم عمومية لمساعدة المقاولات ، خاصة الصغرى و المتوسطة ، على تحمل تكاليف الوسائل التكنولوجية ، كما ينبغي أن تقتزن هذه التدابير برقابة فعالة من طرف مفتشية الشغل ، للتأكد من مدى حاجة الأجراء في وضعية إعاقة الى 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

ثانيا : صعوبة تدخل مفتشية الشغل و غياب التكوين الرقمي للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة :

إذا كان المشرع المغربي قد أناط بجهاز مفتشية الشغل مهمة السهر على تطبيق التشريع الاجتماعي 3224 ، بما يضمن حماية الأجراء و إحترام الضمانات القانونية المقررة لفائدتهم ، فإن التحول الرقمي لعلاقات الشغل أفرز تحديات جديدة تحد من فعالية هذا الدور الرقابي ، ذلك أن أنماط الشغل الجديدة ، ولاسيما العمل عن بعد و العمل 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 إفتراضي يصعب إخضاعه لوسائل الرقابة التقليدية، وهو ما يطرح التساؤل حول مدى قدرة مفتشية الشغل على بسط رقابتها على هذه الأنماط الجديدة للتشغيل 3225.

وتتجلى محدودية هذه الرقابة بصورة أوضح عندما يتعلق الأمر بحماية الأجراء في وضعية إعاقة ، بالنظر إلى خصوصية إحتياجاتهم ، وما تقتضيه من تتبع لمدى إحترام الضمانات القانونية المقررة لفائدتهم ، ويتعلق الأمر على وجه الخصوص ، بمراقبة إحترام القواعد الخاصة المرتبطة بالفحص الطبي 3226 ، وعدم إسناد أشغال لاتتلاءم مع قدراتهم أو من شأنها تعريض صحتهم وسلامتهم للخطر ، فضلا عن التحقق من توفير شروط العمل و الولوجيات 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 إحترام المنصات الرقمية لحقوق العاملين في إطارها 3227.

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 لاتستعمل 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 و تقنية 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 و التحقق من إحترام الضمانات الحمائية .

ومن ثم ، فإن تفعيل دور مفتشية الشغل أصبح يقتضي تطوير أدواتها القانونية و التقنية ، وتمكينها من وسائل رقمية تسمح بمراقبة الأجراء العاملين عن بعد ، و التحقق من إحترام المشغل لإلتزاماته المرتبطة بالتكنولوجيا المساعدة و الولوجيات الرقمية ،

3223 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>

3224 المادة 532 من مدونة الشغل

3225 عبد الحق بولنوار ، الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل المستجدات التكنولوجية الحديثة ، المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية ، العدد 10 ، 2022 ، ص 3

3226 تنص المادة 168 من مدونة الشغل على أن " ... يجب على المشغل ، أن يعرض على الفحص الطبي ، الأجراء المعاقين الذي ينوي تشغيلهم"

3227 منظمة العمل العربية ، «الندوة العربية حول تطوير أنظمة مفتش العمل في إطار الأنماط الجديدة للعمل» ، منشور بالموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية ، بتاريخ 17 ماي

2025 ، 26336/alolabor.org : تاريخ الاطلاع: 22 يونيو 2026

كما ينبغي تعزيز التنسيق بين مفتشية الشغل وباقي المؤسسات المعنية بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، حتى لا تظل 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 أليات الرقابة و التتبع 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 و المهارات الرقمية التي تسمح له باستعمال التكنولوجيا المساعدة و الولوجيات الرقمية

وقد كرست المادة 233228 من مدونة الشغل حق الأجراء في الإستفادة من التكوين المستمر ، بينما أسندت المادة 466 إلى لجنة المقولة ضمن اختصاصاتها الاستشارية إبداء الرأي في برامج التكوين المستمر لفائدة الأجراء 3229 ، 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 و التكنولوجية و المحافظة 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 و التكنولوجيا المساعدة ، وثانيهما فيتعلق بالمحافظة على مناصب شغلهم في مواجهة التحولات التكنولوجية المتسارعة ولاسيما ما يرتبط بالذكاء الاصطناعي و رقمنة أنماط العمل ، ومن ثم ، أصبح التكوين الرقمي ألية 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 يتحدا التحول الرقمي. 3230

ومن ثم ، يتعين إعتداد 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

ويقتضي تفعيل هذا التكوين تضامر جهود مختلف المتدخلين في علاقة الشغل ، إذ يتعين على المشغل الإنتقال من منطق الإختيار 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 للمقاوالت الصغرى و المتوسطة ، ولا يقل دور ممثلي الأجراء أهمية في هذا الإطار ، خاصة من خلال لجنة المقولة ، التي يمكن أن تساهم في تتبع حاجيات الأجراء ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال التكوين الرقمي ، وإقتراح برامج ملائمة لطبيعة الإعاقة ومتطلبات العمل داخل المقولة 3231

وتأسيسا على ماسبق ، 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

3228 تنص المادة 23 من مدونة الشغل على أن "...يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية و من تكوين مستمر"

3229 تنص المادة 466 من مدونة الشغل على أن "... في إطار المهام الإستشارية للجنة المقولة يعهد إليها بالمسائل التالية : ... برنامج التدرج و التدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية و التكوين المستمر للأجراء ..."

3230 رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي و البيئي ، التكوين المستمر في القطاع الخاص ، إصلاح استعجالي لتيسير استفادة العاملات و العاملين وولوج المقاوالت ، 25 مارس 2026 ، ص 30 ، منشور بالموقع الإلكتروني للمجلس www.cese.ma

3231 المادة 466 من مدونة الشغل

جعل التحول الرقمي لعلاقات الشغل مصدرا جديدا للشاشة الفتوية ، فالأجير ذو الاحتياجات الخاصة قد يواجه تمييزا خوارزميا وماقد 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 . ومن ثم ، فإن ضمان استفادة فعلية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من التحول الرقمي يقتضي تدخلا تشريعا ومؤسسيا ، 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 والأطروحات :

- علي شاكر عبد القادر بدري ، عقد العمل عبر المنصات الرقمية دراسة تحليلية في ضوء الأنظمة التشريعية والاتجاهات 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 المقابلة: 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 الفلسطينية ، 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 ، 2021
- 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
- امحمد سباعي ، استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البرامج العلاجية لذوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة متون ، العدد 2 ، 2018
- تامر محمد صالح ، التبع 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 بسائقيها: 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 لراة، 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 العمرابي، 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 وأثره على علاقة العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 87، 2024
- شليز 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 للأرتداء وأثرها على الحق في خصوصية البيانات الشخصية ، مجلة القانون و التكنولوجيا ، العدد 2 ، 2024
- عبد الإله المالكي الحلايبي، 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 و المجتمع ، 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 اصنيكج، 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 الإعاقات، 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 بنحساين، 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 الالكترونية 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