



# مؤتمر العمال العرب العشرون

## الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024



## البند التاسع

شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية  
( التحديات والتطلعات )



## تقديم

تقدم المنصات الرقمية فرصاً جديدة وواعدة للشباب العربي، تتميز بالمرونة والتنوع وإمكانية الوصول إلى أسواق عمل عالمية. ومع ذلك، تثير هذه الفرص تحديات تتعلق بشروط العمل اللائق، الذي يعتبر أساس تحقيق العدالة الاجتماعية من حيث ضمان حقوق العمال، والحصول على فرص عمل ملائمة ومنتجة، ومدّ مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العاملين في هذه المنصات.

وتكمن التحديات التي تواجه عمال المنصات في عدة جوانب منها طبيعة عقود العمل المرنة، التي غالباً ما تفتقر إلى الأمان الوظيفي والحماية الاجتماعية، فالقوى العاملة الشابة والمؤهلة عبر المنصات الرقمية تعمل دون تأمين صحي، أو تأمين ضد البطالة، أو معاش تقاعدي، في حين أن مسألة الأجور والتعويضات تعد إحدى أهم التحديات، بالرغم من أن العمل عبر المنصات الرقمية يوفر وظائف مدفوعة الأجر، إلا أن التقلبات الكبيرة في العرض والطلب يمكن أن تؤدي إلى عدم استقرار الدخل، كما أن المنافسة الشديدة قد تدفع بالأجور إلى الانخفاض، مما يجعل من الصعب تحقيق مستوى معيشي لائق. وهناك جانب آخر للتحديات يتعلق بالحقوق والحماية من الاستغلال، حيث يفتقر العاملون عبر المنصات إلى حق التمثيل النقابي والمفاوضة الجماعية، مما يجعلهم أكثر عرضة لشروط الاستخدام غير العادلة والمنصفة.

وقد استجابت منظمة العمل العربية استجابة سريعة لهذه التحديات التي تواجه العمال في المهن الجديدة المعتمدة على التكنولوجيا والرقمنة من خلال مشروع إصدار أداة معيارية جديدة بشأن الأنماط الجديدة للعمل وهي معروضة بنسختها الثانية في جدول أعمال مؤتمر الموقر .

نعرض هذا البند الفني الهام أمام أطراف الإنتاج الثلاثة المشاركين في الدورة 50 لمؤتمر العمل العربي، والتي تتيح لنا منبراً للحوار والنقاش وتوحيد الرؤى للعمل معاً من أجل تحقيق شروط عمل لائق للشباب العربي العامل في المنصات الرقمية، وتطوير الأطر التنظيمية والقانونية بما يكرس حقوق العمال ويحافظ عليها، ومن ضمنها الحق في الحماية الاجتماعية والتأمين الصحي، وتحسين شروط وظروف العمل، وضمان أجور عادلة ومستقرة. واستحداث التشريعات اللازمة لتعزيز ممارسات العمل الآمنة والصحية والحفاظ على حقوقهم المكتسبة، ولعل مداخلتكم وملاحظاتكم وآرائكم القيّمة ستثري هذه الوثيقة، لنترجم إلى قرارات ملموسة تسهم في تحقيق ما نصبوا إليه من تطلعات لتعزيز فرص العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية .

**فايز علي المطيري**

**المدير العام**



## مقدمة

تمثل فئة الشباب المتراوحة أعمارهم بين 15 و29 سنة حوالي 30% من السكان في المنطقة العربية، ويواجه الشباب العربي منذ ما يزيد على عقدين من الزمان تحديات كبرى وعميقة ومن أهمها:

- غياب فرص عمل كافية ولائقة توفر له الحد الأدنى من العيش الكريم والاستقرار والرفاه الاجتماعي.
- ضعف جودة الخدمات الصحية والتعليمية الموجهة لمعظم الشباب العربي وانهايار قيمة شهادات التعليم العالي والتدريب التقني والمهني في سوق العمل.
- ضعف إمكانية الحصول على عائد اجتماعي مما ساهم في تنامي ظواهر هجرة الادمغة والكفاءات والمهارات الشبابية العربية المرحب بها من قبل البلدان الغربية المستقبلية.
- تحمل الشباب للآثار الناتجة عن الازمات الاقتصادية والتغيرات الاجتماعية والسياسية التي شهدتها المنطقة العربية وهو ما جعل من الشباب الضحية الأولى للهجرة غير النظامية والاتجار بالبشر.

ان كل هذه التحديات لن تكون بالرغم من صعوبتها وقساوتها سببا للتقليل من المكانة الطبيعية للشباب في المجتمع العربي كما في بقية مجتمعات وشعوب العالم. فالشباب حيثما كان يتميز بقدرات فائقة وخلاقة على مواجهة التحدي وكسب الرهان كلما أراد ذلك. وفي هذا الصدد جاءت كل المبادرات التي أطلقتها المنظمات الدولية والإقليمية مثل قرارات الأمم المتحدة والاتفاقيات والمعاهدات الدولية كأجندة التنمية المستدامة لعام 2030 وقراري مجلس الامن التابع للأمم المتحدة 2250 و2419 بشأن السلام والامن ومنتدى الشباب في المنطقة العربية الذي عقدت دورته الأولى من 19 الى 21 ديسمبر 2018 بالمغرب، ومن اهم مخرجات وانجازات تلك المبادرات، إحداث منصة إقليمية للشباب وهي فضاء رقمي يجمع الشباب العربي بهدف توحيد جهودهم وإيجاد السبل والفرص لتعزيز تنميتهم في المنطقة العربية. وان تنمية الشباب لا يمكن تحقيقها الا عبر اعتماد الحكومات العربية لسياسات واستراتيجيات اقتصادية تتلاءم والتطلعات الأساسية لهذه الفئة والمتمثلة في التخلص من البطالة والفقر والتهميش والحصول على فرص العمل في ظروف لائقة وباجر لائق يوفر لهم أسباب الاستقرار والكرامة.

ولأن التطور التكنولوجي المتلاحق أدى إلى تغييراً في شتي مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية وأصبح يمثل تحدياً كبيراً على واقع ومستقبل أسواق العمل حيث تشهد علاقات العمل تحولات جذرية افرزتها الثورة الصناعية الرابعة والتي أثرت على الإنسان والمجتمعات من خلال ظهور انماط جديدة للعمل تتطور وتتشكل باستمرار، تظهر العديد من التساؤلات على النحو التالي:

- ما مدى تأثير تلك التحولات العميقة على عالم العمل بكل مكوناته؟
- أي مستقبل للشباب في إطار هذا الواقع الاقتصادي الجديد؟
- وهل سيعمق هذا المشهد الحديث أزمة بطالته؟ ام أنه سوف يوفر له فرصاً جديدة للتشغيل والادماج المهني والاجتماعي.
- أي مستقبل للعمل في عصر المنصات الرقمية التي أحكمت السيطرة على مفاصل الاقتصاد في معظم الأنشطة والمجالات؟
- أي تأثير لتلك الثورة الرقمية العاصفة على الاقتصاد العالمي والعربي؟
- هل يمكن التطلع الى عمل لائق بالمنصات الرقمية بعد اندثار العديد من المهن التقليدية وغالبية المفاهيم السائدة لعلاقات العمل الفردية والجماعية؟

## الفصل الأول

### حول المنصات الرقمية: المدلول والأهمية

#### المبحث الأول: أثر المنصات الرقمية على الاقتصاد العربي والعالمي

يعيش العالم اليوم على وقع ثورة اقتصادية جديدة تشكل المنصات الرقمية أحد أهم ركائزها وآلياتها. حيث شهد العالم خلال العقدین الاخيرین انتشاراً سريعاً وكبيراً لتلك المنصات التي أضحت تشكل أحد أبرز الدلائل لتحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد تقليدي الى اقتصاد رقمي يندرج بسقوط كل المنظومات القديمة وتعويضها بمنظومات حديثة تقوم على الرقمنة والمعرفة والابداع، ولم تستثنى هذه المنظومات أي فرع من فروع النشاط وانما تشمل المنصات الالكترونية اليوم كل أنواع الخدمات المالية والمصرفية والتجارة والصناعة والنقل وقطاع الصحة والرعاية الاجتماعية. كما بسطت نفوذها الالكتروني على كل الأنشطة الإدارية ومختلف المهن بالقطاعين العام والخاص والخدمات الموجهة للأفراد كخدمات النقل والاطعام والايواء والمعاملات المالية بين الإدارة والمواطن في مختلف المجالات عبر آلية الدفع الإلكتروني... الخ.

#### 1 - تعريف المنصات الرقمية :

يعرف الخبراء المنصة الرقمية (DIGITAL PLATFORM) بانها نموذج اعمال سهل الاستخدام قائم على استخدام الرقمنة والتكنولوجيا الحديثة، يسهل تبادل المعلومات بسرعة فائقة كما يسهل تبادل البضائع والخدمات بين مختلف الأطراف. كما تنظم هذه المنصات من خلال التواصل الالكتروني عبر الانترنت التفاعلات التجارية عن بعد بين طرفين او مجموعتين عادة ما تكون احدهما من الموردين والأخرى من المستهلكين وهو ما يصطلح عليه بالتجارة الالكترونية، فهي حلول تقنية يمكن من خلالها تقديم خدمة رقمية أو منتج للمستفيدين عبر أدوات رقمية من خلال القنوات الرقمية أو تطبيقات الأجهزة الذكية ويمكن لهذه المنصات الرقمية أن تتصل وتتكامل فيما بينها لتوسيع نطاق الخدمة التي تقدمها.

وفي الواقع لا يوجد تعريف محدد للمنصات الرقمية وكافة التعريفات التي يتم وضعها تنطلق من نوعية الخدمة أو شكل المنتج الذي تقدمه المنصات الرقمية أو من خلفية اقتصاديات المنصات الرقمية وبشكل عام يمكن تعريف المنصات الرقمية بأنها " حزمة من الاطر التقنية المتراصة والمتكاملة لتقديم خدمة أو منتج عبر وسائل التواصل الإلكتروني والانترنت " فهي عبارة عن نماذج من الأنشطة

والأعمال بين مجموعتين مختلفتين على الأقل الموردين والمستهلكين قائمة على استخدام التكنولوجيا وتسهل تبادل المعلومات والبضائع والخدمات بين الأطراف المختلفة .

على سبيل المثال شركة "GOOGLE" التي حرصت على تثبيت وجودها وتطوير نشاطها عبر تنويع مجالات خدماتها الرقمية والالكترونية فأحدثت لذلك الغرض العديد من الخدمات الجديدة (DRIVE.GOOGLE TRADUCTION. GOOGLE MAP. GMAIL) فتحولت الى منصة PLATFORM GOOGLE.

وللمنصات الرقمية العديد من الأنواع تختلف حسب طبيعة الخدمة والغاية ونذكر منها على سبيل المثال:

أنوع المنصات الالكترونية	نموذج الخدمة	المثال
منصات التواصل الاجتماعي	العمل الاعلاني	Facebook
منصات تخزين التطبيقات	العمل التجاري الرقمي	Google Play
منصات مشاركة الوسائط	أعمال الاشتراك	You tube
المنصات الخدمية	أعمال الدفع حسب الاستخدام	Uber
منصات التسوق	أعمال التجارة الالكترونية	Amazon

واعتباراً للانتشار الكبير للمنصات الرقمية أصبحنا نتحدث عن ثورة المنصات التي تحولت الى اقتصاد قائم بذاته. ويشهد العالم اليوم تسارع التحول الرقمي في إطار ذلك الاقتصاد الذي يقوض يوماً بعد يوم اركان الاقتصاد القديم الذي بات يتحول تدريجياً الى اقتصاد متأخر عن الركب وغير قادر على تحقيق الأهداف الأساسية لكل اقتصاد، والمتمثلة في تحقيق الثروة من اجل تمويل التنمية وتحسين الحياة المادية للإنسان والمجتمع. ولئن كان الاقتصاد القديم يقوم على قوة راس المال المالي والبشري فان الاقتصاد الجديد يقوم بالأساس على المعرفة والرقمنة والتوظيف الناجح لقدرات العمال على الابتكار والابداع قبل الاعتماد على عددهم وسواعدهم.

لكل ذلك وصفت المنصات الرقمية بالابتكار المستمر، لأنها نجحت في ظرف وجيز الى النفاذ الى أسواق الإنتاج والترويج والاستهلاك، وهي تتحول تدريجياً الى مثال للانتشار والجودة ومصدر لتحقيق الثروة والفائدة بأكثر سرعة و اقل كلفة.



ولئن تقوم سلسلة الإنتاج بالمؤسسات في الاقتصاد القديم على خط ثلاثي افقي (مواد خام-تصنيع-ترويج) فان المنصات الرقمية تقوم على خط شبكي. حيث أن وظيفتها الأساسية هي التشبيك بين المنتج والمستهلك. وهي عملية تتم خارج المنصة. ونذكر كمثال على ذلك المنصات المختصة في خدمات سيارات الاجرة والنقل، فهي ليست شركات نقل او خدمات وانما هي منصة رقمية تتولى التشبيك بين صاحب سيارة الأجرة والعميل. وقد حققت نجاحا منقطع النظير في ان تتوفر في خدماتها كل مقومات النجاح وان تحصل على رضا طرفي تلك الخدمة، وقد نجحت في تحقيق هذا النجاح عبر منظومة متكاملة تقوم على الاتصال والتقييم، حيث أن التقييم لا تقوم به المنصة الرقمية وانما هو تقييم متبادل بين العميل ومقدم الخدمة.

ان المنصات الرقمية لا تتطور بما تحققه من أرباح مالية بقدر ما يعظم شأنها بما تتعلمه من زبائنها ومشاركتيها، حيث ان منصة Google على سبيل المثال تتميز بقدرة خيالية على تقييم خدماتها عبر التعلم من الطاقة الفياضة التي يملكها عملائها، حيث ان مستعمل المنصة الالكترونية بإمكانه أيضا الابداع والابتكار والإنتاج واختراع انظمتها ومنصاته الخاصة. وفي هذا الإطار بالذات تكمن أهمية المنصات الالكترونية في توفير فرص جديدة للاستثمار في الاقتصاد الرقمي وفي نشر ودعم ثقافة الابتكار وتعزيز قيادة الاعمال وتوفير الحلول الخضراء في ظل ما يشهده العالم من متغيرات مناخية وبيئية، وهنا لا بد أن نميز بين نوعين من المنصات على النحو التالي:



شكل 1: أنواع العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت

## 2 - فرص الاستثمار في المنصات الرقمية

الرقمنة هي ركيزة اقتصاد القرن الواحد والعشرين، هذا ما تجمع عليه اليوم كل الدراسات حول الاقتصاد المعاصر، حيث ان الانتشار السريع والواسع النطاق للمنصات الرقمية أحدث انفتاحاً واسعاً للأسواق، وسرعة في الأداء الاقتصادي، والتشابك بين الفاعلين الاقتصاديين ورقمنة الحياة العامة. الأمر الذي ساهم في نشأة الاقتصاد الرقمي باعتباره فضاءً متكاملًا ومتسقاً بين الاقتصاد المنظم المبني على الموارد الطبيعية، والبشرية والمالية من جهة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تتأسس على المعرفة والمعلومة من جهة أخرى.

وعلى هذا النحو، صارت المعرفة والرقمنة من الموارد الأساسية في العملية الاقتصادية، حيث تساهم في إعادة تنظيم البنى الاقتصادية وتتيح زيادات هائلة في الإنتاجية، وتستحدث قنوات أكثر للتوزيع، وتشجع على إنتاج السلع والخدمات، كما تساهم في إنشاء أسواق جديدة كما هو الشأن في مجالات تداول المال والأعمال والأسواق الإلكترونية. وعليه فقد أضحت الرقمنة شرطاً ضرورياً للنمو الشامل والمستدام ولتحقيق الرفاه العام. وقد ايقنت العديد من الشركات العالمية انه لا مناص من التفاعل السريع مع التحولات التكنولوجية الكبرى لتعزيز مكانتها بالسوق وتطوير خدماتها عبر تنويع اليات العمل. وحدثت لذلك الغرض منصات رقمية حولها من شركات متداعية للسقوط والانهيال إزاء المزاحمة العالمية الكبرى الى شركات ضخمة.

ان الاقتصاد الرقمي لا يمكن ان يخضع لتعريف ضيق أو حصره بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبالمنصات الالكترونية والرقمية وانما هو اقتصاد يعتمد بشكل أساسي ورئيسي على تقنيات الحاسب الرقمية، وبشكل واضح هو القيام بأعمال من خلال أسواق معتمدة على الإنترنت وشبكة الويب العالمية، لذا فهو يعرف باقتصاد الإنترنت أو اقتصاد الويب. كما تجدر الإشارة الى انه يتشابه بشكل كبير وفي تزايد مع الاقتصاد التقليدي مما يجعل الفصل بينهما صعب جداً. حيث أن الاقتصاد الرقمي لم ينشأ على أنقاض الاقتصاد التقليدي وانما من رحمته. ومن هنا يبرز المعنى الحقيقي لمصطلح التحول الاقتصادي من اقتصاد تقليدي الى اقتصاد رقمي. كما تصح هذه القاعدة بالنسبة لكل الهياكل والقطاعات ومختلف اشكال المعاملات التجارية والإدارية. حيث ان كلمة السر في تحقيق ذلك التحول تكمن في مساندة الثورة التكنولوجية والرقمية وتحديث اليات التعامل القديمة باستخدام البيانات الرقمية والتكنولوجية الحديثة، لذلك فالإقتصاد الرقمي هو تصور لقطاع الأنشطة الاقتصادية والتي لها صلة بالتقنية الرقمية.

## خصائص الاقتصاد الرقمي

- توفر السلع الرقمية حيث تتواجد كافة السلع بصورة رقمية.
- انتشار المعرفة وتزايدها بصورة هائلة.
- توفير المنتجات الذكية. الأصول الفكرية. التعلم والتدريب المستمر. الفكر التشاركي مقابل الفكر الفردي .
- انتشار وضخامة المعلومات بشكل هائل.
- الاجتماع الافتراضي حيث يتم عقد الاجتماعات عبر الإنترنت دون الخروج من المنزل.
- الشركة الافتراضية حيث تقوم الشركة بعملها عبر الإنترنت.
- السوق الافتراضية حيث يعرض السوق كل المنتجات وبشكل افتراضي.
- الجامعة الافتراضية حيث يتم التعلم عبر الجامعات الافتراضية.
- الخدمات الافتراضية: حيث يتم تقديم الخدمات عن بعد عن طريق الانترنت.
- **مقومات وشروط الاستثمار الناجح في الاقتصاد الرقمي**
- إقامة بنية تحتية تتضمن شبكه الاتصالات الرقمية والإنترنت.
- وجود كيانات افتراضية مثل المدارس والجامعات ومؤسسات التدريب .
- توفير بنية تشريعية وهيكلية ملائمة، تحفز الاستثمار في الاقتصاد الرقمي وتوفر الإحاطة الشاملة والدائمة بالمستثمر.
- النفاذ السريع والميسر للمستهلك من افراد وشركات وهايكل الى منظومات البريد الإلكتروني، والويب، والنقود الرقمية، والشبكات الإلكترونية وغيرها من الخدمات المصرفية والضريبية والإدارية الأخرى.
- فتح الأسواق امام المنافسة الكاملة، وترك السيادة المطلقة للمستهلك.
- تفعيل منظومة الحكومة الإلكترونية
- رقمنة النظام المصرفي وتحويله الى مصارف إلكترونية.

▪ رقمنة التجارة الدولية والتعامل مع الدول والأسواق الخارجية عن طريق التجارة الإلكترونية.

▪ العمل على ضمان الامان الإلكتروني للمعلومات والبيانات .

### 3- التحول الرقمي: المفهوم. ومؤشرات قياس التنافسية الرقمية

يخضع تعريف التحول الرقمي الى جملة من المعايير والمؤشرات لا تزال في الواقع موضوع اختلاف بين دراسة وأخرى وبين مؤسسة اختبار وقياس وأخرى. غير ان معظم المختصين والمؤسسات الدولية والإقليمية المختصة تعتمد خاصة المؤشرات التالية:

#### • مؤشر تطبيق الرقمنة :

يعتمد هذا المؤشر الموضوعي جملة من الاليات نذكر منها:

أ. **تحسين كفاءة الأعمال** باستخدام تطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات، حيث يمكن لتطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات تسهيل عملية التواصل والتعاون بين مختلف المتدخلين كما تساهم في الارتقاء بالأداء وبنجاعة الاعمال والترفيه في الإنتاجية.

ب. **تحسين تجربة العملاء** من خلال تطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات حيث يمكن لتطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات أن تسهل على العميل الوصول إلى المعلومات والخدمات بسهولة وسرعة، مما يحقق الرضا ويعزز الوفاء والشراكة مع مقدمي الخدمات.

ج. **التواصل مع الجمهور المستهدف**، حيث توفر تطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات فرصًا جديدة للتواصل مع الجمهور كما يمكن استخدام تطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات لإرسال إشعارات وتحديثات للمستخدمين ، وإجراء استطلاعات رأي، وتقديم خدمة فعالة لفائدتهم.

د. **المساهمة في التنمية الاقتصادية** من خلال التحول إلى تطبيقات الرقمنة في أنظمة المعلومات، حيث يمكن للتطبيقات الرقمية أن تساهم في زيادة فرص العمل وتعزيز الابتكار وتحفيز الاستثمار.

#### 4 - مؤشر التمكين الرقمي :

التمكين يعني لغويا التقوية والتعزيز، وهو في نظر الخبراء والمختصين في الاقتصاد الرقمي عبارة عن استثمار هائل من الطاقات الكامنة عند الانسان ولدى الفاعلين في مختلف الخبرات والمجالات. فالإنسان لم يعد في عصر الرقمنة وسيلة للإنتاج بقدر ما هو الأصل والمنبع لكل ثروة

بفضل ما حباه به الله من عقل ومعرفة وطاقة خلاقة للابتكار والابداع. لذلك فان التمكين الرقمي هو الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك واحداث تحول جذري في طرق ومناهج واليات العمل والإنتاج في مختلف المجالات. فالتمكين الإداري على سبيل المثال، يتمثل في توسيع صلاحيات الفاعلين واثراء معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وتنمية قدراتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات ومواجهة الصدمات وتجاوز الصعاب والمشكلات باقتدار ونجاعة.

وتعتمد منهجية التمكين الرقمي للعاملين والفاعلين في مجال الإنتاج على خمسة خطوات متتالية ومتناسقة وهي:

- إغراق المؤسسات التي يعملون بها بمنظومة متكاملة من الحواسيب ذات المواصفات العالية سواء من حيث سرعة المعالجة او ضخامة القدرة التخزينية او احجام شاشات العرض.
- تشييد بنية تحتية هائلة من تشبيكات وروابط توصيل.
- توفير خطوط اتصال قائمة على السرعة والفعالية.
- توظيف الكفاءات من خريجي أفضل المدارس والجامعات المتخصصة في عالم الحاسوب وتقنية المعلومات.
- الاستعانة الدائمة بشركات الإسناد والاستشارة المشهورة لوضع خطة تنفيذ برنامج التحول الرقمي وتطويره ومتابعته على النحو الأفضل بما يحافظ على القدرة التنافسية للمؤسسة في أسواق الاقتصاد الرقمي.
- وتجدر الإشارة الى أن المؤسسات المعنية بالبحث والتقييم وقياس درجة تقدم البلدان والاقاليم في مجال التحول الرقمي لا تقف عند حد مؤشري تطبيق الرقمنة والتمكين الرقمي وانما تستند الى مؤشرات ومعايير أخرى ومتعددة نذكر منها:
- التنافسية الرقمية العالمية من خلال قياس عوامل المعرفة والتكنولوجيا والجاهزية المستقبلية.
- مؤشر مدى تطور البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والابتكار ورقمنة المعاملات المالية والقدرة على تحمل كلفة الاستثمار في الاقتصاد الرقمي.

- مؤشر تطور البحث العلمي واستخدام الافراد وقطاع الاعمال والحكومات لأدوات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات كالحواسيب والهواتف الذكية وغيرها.



شكل : ترتيب الدول العربية وفقاً لقيمة المؤشر

## 5- التأثير الاجتماعي للعمل في المسارات الرقمية:

يعتبر التحول الرقمي أهم تحدي للقرن الواحد والعشرين، حيث ساهمت الثورة الصناعية الرابعة وهي بالأساس ثورة تكنولوجية ورقمية في احداث قطيعة مع الطرق التقليدية للتصور والتفكير والانجاز في كل مجالات العمل والإنتاج. وشمل تأثير المسار الرقمي الجديد القطاع الخاص والقطاع العام وامتد الى مناهج وسياسات التصرف للحكومات وكل الهياكل الإدارية بدون استثناء. انه عصر جديد، الانترنت والحوسبة السحابية والعالم الافتراضي. وتعدّ كلها محركات تغيير للاقتصاد الحالي، كما تمثل تحديات هامة للفاعلين العموميين والمؤسسات والمنظمات وكل مكونات سوق العمل.

وفي هذا السياق، تساهم تكنولوجيات المعلومات والاتصال والتكنولوجيات الرقمية في تسريع نسق التجديد ونشر السلع والخدمات على الصعيد العالمي. ومن بين تأثيراتها أيضا تحوّل طرق الإنجاز وتؤدي إلى ظهور مهن وأنشطة اقتصادية جديدة. وبذلك فان الرقمنة أصبحت اليوم خيار لا مفر منه إذا ما ارادت المؤسسات او الحكومات ومختلف المنظمات عدم التخلف على ركب التقدم والنمو في نسختها الجديدة. حيث ان استعمال التكنولوجيا الرقمية ارتقت في ظرف وجيز الى اهم شرط من شروط التنافسية في شتى مجالات النشاط الاقتصادي.

لذلك فإن سرعة التغييرات التي تحدثها المسارات الرقمية وتشعبها، تدعو الجميع لاتخاذ إجراءات واقعية والقيام بتدخلات دقيقة ومحددة وتكييف طرق العمل وتعديلها على ضوء المشهد الرقمي الجديد. في هذا السياق، نشاهد اليوم سباقا غير معهود بين كل الفاعلين في الاقتصاد والإدارة والعمل المدني من أجل الانخراط الكلي في هذا الواقع الجديد. حيث أنه أصبح هناك فناعة تامة وشاملة بان الرقمنة أضحت في عصرنا الحديث شرطا ضروريا للنمو الشامل والمستدام وعامل أساسي لتحقيق الرفاه العام.

ان الانخراط في المسار الرقمي يجب ان لا يكون جزئيا ويقتصر على الشركات الكبيرة او على قطاع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات. وانما يجب ان يشمل أيضا الشركات الناشئة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وكافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية. كما يجب العمل على ان تتحول الرقمنة الى ثقافة وسلوك لدى كل الفاعلين وخاصة لدى الشباب. ويقتضي ذلك تأطير ثقافة الاستخدام الرقمي من طرف هذه الفئة التي تملك كل مؤهلات النجاح والابداع في هذا المجال الجديد.

في هذا السياق، تجدر الإشارة الى ان الثورة الصناعية الرابعة تشكل فرصة سانحة جدا للشباب بصفة عامة وللشباب العربي بشكل خاص لكسب رهانات المرحلة والتغلب على كل الصعوبات والأزمات الاجتماعية التي يواجهها وفي مقدمتها الفقر والبطالة وصعوبة الاندماج بسوق العمل من أجل الحصول على عمل لائق. حيث تشير معظم نتائج ومخرجات البحوث والدراسات حول الاقتصاد الرقمي الى ان الشباب اظهر قدرات فائقة في مواكبة مستجدات الثورة الرقمية والاندماج السريع في عالم الاقتصاد الرقمي. وقد نجح في تحقيق هذه المكانة بفضل ما يتمتع به من ذكاء وقدرة على تملك المعرفة في مجال التكنولوجيات الحديثة وكيفية استعمالها وتوظيفها في هذا الإطار لم يعد الشباب يعطي الاولوية للمسارات التقليدية للبحث عن عمل وإنما اختار معظمهم توظيف التقنيات الرقمية الجديدة من أجل احداث مشروعات صغيرة مستقلة في مجالات مختلفة كالتجارة الالكترونية وخدمات الويب والعمل عن بعد لفائدة الشركات والمنظمات وغيرها من الخدمات الاخرى. وقد تم تسجيل العديد من حالات النجاح لتلك المشروعات التي تحولت في وقت قصير الى فضاءات للابتكار والابداع في عالم الخدمات الالكترونية. وما يؤكد تلك النجاحات أن الرقمنة تساهم في تفجير طاقة الشباب في مجال الابتكار لتكون بذلك قوة ادماج وليست عامل اقصاء، حيث انه كلما ارتفعت المهارات الرقمية لدى الفرد تنمو ثقافة الابداع وتتضاعف فرص الاندماج الاجتماعي.

## 6 - الاستثمار في المعرفة من أجل دعم ثقافة الابتكار وتعزيز ريادة الأعمال

ان تطور الاقتصاد الرقمي لا يتحقق بإنشاء المنصات الرقمية وتوفير كل الآليات والتقنيات الحديثة للاتصال والمعلومات فحسب، وانما يتطلب أيضا الاستثمار في المعرفة وفي تنمية قدرات الموارد البشرية والرفع من مستوى تمكينها الرقمي، حيث لا يمكن ان تتحول الشركات والمصانع من المستوى الآلي الى المستوى الرقمي الا عندما تنجح في وضع سياسات واستراتيجيات فعالة في مجال التأهيل والتدريب المستمر لمواردها البشرية وجعلها قادرة على المسايرة الفعلية لكل تطور رقمي او تكنولوجي. وتصح هذه الحقيقة أيضا في مجال الاستثمار وريادة الأعمال، حيث ان الثورة الرقمية يجب ان تتبعها ثورة في عقلية وثقافة المستثمر ورواد الأعمال، فلا يمكن ان تنمو المؤسسات في عصرها الرقمي الحديث في ظل عقلية وثقافة استثمارية قديمة وتقليدية.

في هذا السياق، يجب ان تتخذ الحكومات والمؤسسات المعنية بالاستثمار في الاقتصاد الرقمي جملة من الإجراءات نذكر منها:

- توفير وتيسير التمويل لدعم البحث في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويهدف هذا الاستثمار في المعرفة الى تمكين العلماء والباحثين من تطوير تقنيات جديدة، واستكشاف الأفكار المبتكرة التي لديها القدرة على تحفيز ريادة الأعمال والابتكار.
- دعم التدريب والتعليم في مجال ريادة الأعمال ( للطموحين ) في مجالات العلوم وتكنولوجيا المعلومات عبر مجموعة من البرامج والمبادرات التي تركز على التدريب والتعليم على ريادة الأعمال.
- مساعدة المبتكرين والمبدعين وخاصة من فئة الشباب الباحث على تحويل ابتكاراته وابداعاته إلى منتجات أو خدمات تجارية قابلة للتطبيق والنجاح بما يوفر له الأرضية المناسبة للترقية والتقدم في الاقتصاد الرقمي.
- مساعدة الباحثين على تحويل عملهم الأكاديمي إلى منتجات أو خدمات تجارية قابلة للتطبيق.
- دعم المشاريع الصغرى والشركات الناشئة في مجالات العلوم الرقمية وتكنولوجيات الاتصال والمعلومات من خلال برامج أبحاث الابتكار ونقل التكنولوجيا.
- احداث منظومة حوافز لفائدة المبتكرين الشباب والشركات الصغيرة والناشئة على تسويق أفكارها وتقنياتها المبتكرة على إنشاء بيئة ملائمة لريادة الأعمال والابتكار، مما يدفع النمو



الاقتصادي ويخلق فرص جديدة للعمل ويقلل معدلات البطالة ويعزز الاقتصاد العائلي والمحلي ونوعية الحياة بشكل عام داخل المجتمع.

■ مساعدة الشباب المبدع على تسجيل براءات اختراعاتهم وإدارة أصولهم الفكرية وتسويقها بشكل فعال وذلك عبر تسهيل حماية الملكية الفكرية.

## 7 - العمل في المسارات الرقمية والحلول الخضراء والثقافة البيئية

ان الثورة الرقمية التي يشهدها القرن الواحد والعشرين صديقة للبيئة. وهي ثورة خضراء في نظر كل المهتمين بالشأن الحقوقي والبيئي. غير ان ذلك يتوقف على مدى قناعة وايمان كل الفاعلين الاقتصاديين في عصر الرقمنة بان الانتقال الرقمي يجب ان يكون انتقالا عادلا ومستداما. انتقالا يعزز حقوق الانسان في مفهومها الشامل ويعمل على إيجاد الحلول الناجحة لكل الإشكاليات والكوارث البيئية التي تسبب فيها الاقتصاد القديم والتي أضحت تشكل اليوم قلقاً للأجيال المعاصرة والقادمة على حد سواء. حيث يواجه كوكب الأرض بفعل الجشع الاقتصادي والمالي الكثير من المخاوف البيئية أبرزها التلوث والتغيرات المناخية إضافة الى الامتداد العمراني ومعضلة التخلص من النفايات واستنفاد طبقة الأوزون وتلوث المياه. ونتيجة لارتفاع الاستغلال العشوائي لكوكب الأرض بفعل اعمال التعدين وإزالة الغابات وغيرها من السلوكيات غير المستدامة، وتدهور الوضع البيئي وأضحينا نشهد كوارث طبيعية أكثر في شكل فيضانات مفاجئة وأمواج تسونامي وأعاصير مدمرة وغيرها.

وفي سياق التفاؤل يسود الاعتقاد بان الانتقال الرقمي سوف يكون انتقالا مسؤولا ومستداما. حيث يمكن ان تكون التكنولوجيا الرقمية بديلا للأنشطة الملوثة للبيئة وذلك عبر مساهمتها في تقليل الانبعاثات الكربونية من خلال خفض التكاليف وتقليل استهلاك الطاقة وتعويضها بطاقة خضراء غير ملوثة. ويؤكد المختصون والمهتمون بالشأن البيئي ان التكنولوجيا الرقمية سوف يكون لها دور كبير في انتاج الطاقة النظيفة والتقاط وتخزين الكربون واستخدام وسائل جديدة للتسخين والتبريد ورفع الإنتاجية. كما انه سوف يتم توظيف تحليلات الذكاء الاصطناعي لتحسين وترشيد الاستهلاك والحد من كلفته وخاصة في الصناعة والنقل والتعليم والغذاء. وتعتبر الامارات اول دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا تعتمد سياسات واعدة في مجال توظيف التكنولوجيات الحديثة من اجل تحقيق الحياد المناخي بحلول سنة 2050.

كما سارت معظم البلدان العربية على هذا النهج في إطار تكريس التزاماتها الدولية بتطبيق الاستراتيجيات الأممية المتعلقة بالبيئة والتنمية المستدامة. وكانت القدرات التكنولوجية والرقمية دائما

المعيار الرئيسي لقياس الفوارق بين دولة وأخرى في مجال الاستثمار في الاقتصاد الأخضر. وفي هذا السياق تميزت المغرب بإنشاء منصات للبحث والابتكار في مجال التكنولوجيات والمخصصة لكفاءة الطاقة الشمسية والشبكات الذكية والتنقل الكهربائي. كما أن هناك منصات أخرى قيد التطوير تتعلق بالهيدروجين والكتلة الحيوية فضلا عن تحلية المياه.

### المبحث الثاني : المنصات الرقمية وأثارها على التشغيل

قدّرت منظمة العمل الدولية في تقريرها حول (العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية لسنة 2021) أن عدد منصات العمل الرقمية زاد خمسة اضعاف خلال العقد الماضي، كما ورد في هذا التقرير أن 96% من الاستثمارات في المنصات الرقمية تتركز في آسيا وأمريكا الشمالية وأوروبا. كما تتركز 70% من الإيرادات في الولايات المتحدة والصين. حيث تأتي الولايات المتحدة في المرتبة الأولى بـ 68%، تليها الصين بنسبة 22% وأوروبا بنسبة 3.6% وتحتل أفريقيا المرتبة الأخيرة بـ 1.3%. تلك هي خارطة الرقمية في العالم. ومن خلال هذه الأرقام يفهم جيدا ان البلدان التي تتميز بامتلاكها بنية تحتية ومعرفية تتقدم على غيرها من البلدان في مجال التحول الرقمي. ويؤكد تقرير مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي هذه القاعدة، حيث احتلت الامارات العربية المتحدة صدارة الدول العربية. كما استحوذت دول الخليج على المراتب الأولى في المنطقة العربية، حيث احتلت المراكز الخمسة الأولى كل من الامارات والسعودية والبحرين وسلطنة عمان وقطر. ويفيد نفس المؤشر ان كل من الكويت ومصر والأردن ولبنان والمغرب وتونس والجزائر احتلت تواليا المراكز من 6 الى 12. وتؤكد كل الدراسات انه كلما حققت الدولة تقدما في بنيتها الرقمية تخطو نحو الالتحاق بصف البلدان الجاذبة للاستثمار الدولي وتماتل في ذلك الدول المتقدمة رقميا. وفي إطار هذه الخارطة تتميز دول الخليج بقدرتها على التكيف وبتملكها لمرونة كبيرة في سرعة التحول نحو المدن الذكية والتطبيقات التكنولوجية الحديثة وسهولة تحقيق شمولية رقمية ومالية أوسع.

الترتيب	الدولة	قيمة المؤشر
1	الإمارات العربية المتحدة	71.37
2	السعودية	66.07
3	قطر	65.05
4	البحرين	64.89
5	عمان	61.64
6	الكويت	61.30
7	الأردن	57.67
8	المغرب	54.86
9	تونس	54.03
10	مصر	52.36
11	لبنان	51.92
12	الجزائر	46.55
13	العراق	33.64
14	موريتانيا	29.95
15	اليمن	28.90
16	جيبوتي	28.06
17	سوريا	26.06
18	السودان	25.53
19	القمر المتحدة	24.34
20	ليبيا	23.70
21	الصومال	23.57
22	فلسطين	23.11

شكل : ترتيب الدول العربية وفقاً لمؤشر الاقتصاد الرقمي العربي 2022

في ظل هذا المشهد، يتضح ان المنصات الرقمية تؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد والمجتمع. وان التحول الرقمي اضحى مؤشراً قويا لقياس نسبة تطور الدول وانفتاح أسواقها على المزيد من الاستثمار الداخلي والخارجي. كما تؤكد التقارير والدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي والتنمية ان المنصات الرقمية احدثت ثورة في سوق العمل والقت بظلالها على أنماط التشغيل داخل هذه السوق.

فكيف كان هذا التأثير؟ هل كانت المنصات الرقمية سببا في تقليص فرص الحصول على عمل ام انها كانت سببا لخلق فرص جديدة وقلصت من نسب البطالة؟ هل ساهم التحول الرقمي في اندثار البعض من الأنشطة والمهن التقليدية ام شكل فرصة لخلق أنشطة ومهن جديدة؟ وإلى أي مدى وفرت المنصات الرقمية مقومات العمل اللائق للعاملين في اطارها وهل عملت على احترام الحقوق الأساسية في العمل ام كانت سببا لانتهاكها؟

### 1- التشغيل في إطار المنصات الرقمية :

منذ اندثار أنماط العمل والإنتاج القائمة على التشغيل القسري ومختلف اشكال الاستغلال الفاحش للعمال، بدأت العلاقات السائدة بين العمال وأصحاب العمل تتبلور بصفة تدريجية الى علاقة تعاقدية

تخضع الى منطق المبادلة بين طرفي تلك العلاقة. حيث يلتزم العامل بإنجاز عمل لفائدة مؤجر يلتزم بدوره بان يدفع له في المقابل اجرا ماليا أو عينييا، ومع ظهور الثورات الصناعية الأولى والثانية والثالثة تواليا اضحى ذلك الشكل من التعاقد هو المنوال السائد تقريبا في كل بلدان العالم في كل القطاعات بما في ذلك الزراعة والتجارة والخدمات المختلفة. وبعد الحرب العالمية الثانية، شهد عالم العمل أحداثا ومتغيرات مفصلية في تاريخه، ومن أهم تلك الاحداث نذكر صدور الإعلان العالمي لحقوق الانسان بتاريخ 10 ديسمبر 1948، كما شهد العالم نشأة العديد من المنظمات النقابية الممثلة لأصحاب العمل والتي انخرطت بدورها في تكتلات نقابية إقليمية ودولية. وبذلك اكتملت مقومات علاقات العمل العصرية بعد ان ساهمت تلك التكتلات النقابية لكل من العمال وأصحاب العمل في ظهور علاقات العمل الجماعية.

وفي سياق التعرف على مفهوم العمل وشروطه واشكال التعاقد من خلال كل تلك المرجعيات التشريعية والهيكلية فان الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان نصت على انه (لكل شخص حق العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة وفي الحماية من البطالة) كما أورد نفس الإعلان في الفقرة الثانية من نفس المادة انه (لجميع الافراد دون أي تمييز الحق في اجر متساو على العمل المتساو) كما اقر الإعلان حق كل انسان في انشاء النقابات مع الاخرين والانضمام اليها من اجل حماية مصالحه.

كما أكدت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام 1965 كأول منظمة عربية تعنى بشؤون العمل والعمال ونص دستورها على أن العمل حق لكل انسان، وتسعى المنظمة من خلال كافة اتفاقياتها وتوصياتها إلى ضمان شروط وظروف وبيئة العمل اللائق للعامل العربي، وأكدت على أن الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج الثلاثة وسيلة لمواجهة كافة التحديات.

## 2- العمل في المنصات الرقمية والأنماط الجديدة للعمل :

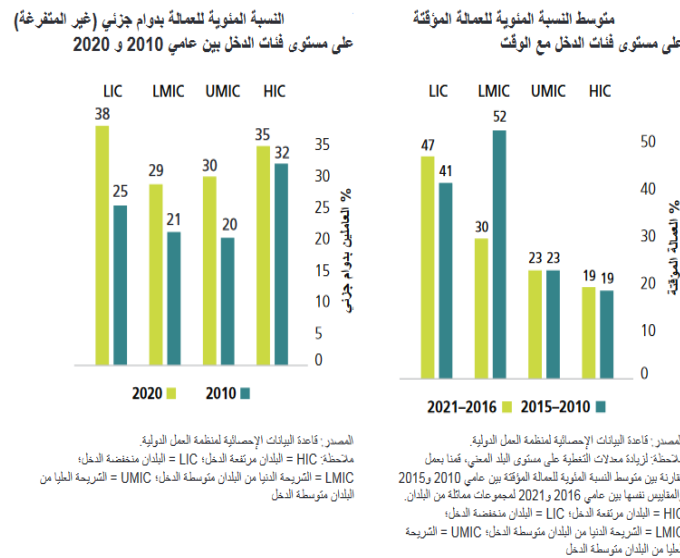
لقد أجمع الخبراء والمختصين على أن الثورة الرقمية تعد مكسبا للإنسانية جمعاء، ويصنفها علماء الاقتصاد بانها نتاج طبيعي لما بلغه الإنسان من مستويات عالية من التعلم والمعرفة في شتى أنواع العلوم والتكنولوجيا. كما أنها تشكل حلقة منتظرة في سلسلة تطور الانسان والعالم نحو الأفضل كما سبق ان حققته الثورات الصناعية السابقة، فالإنسان توصل منذ أكثر من نصف قرن الى الوصول للقمر فكيف لا يغزو ما تخفيه وتخترنه المعرفة من فرص جديدة للتطور والتقدم والرقى الاقتصادي والاجتماعي. وفي إطار الترويج الى الفوائد الاقتصادية الكبرى للاقتصاد الرقمي في العالم اتجهت

العديد من الدراسات الى الاستنجد بالثورة غير المسبوقة التي أحدثها التحول الرقمي في التجارة. حيث بلغت التجارة الالكترونية على سبيل المثال 35% من الناتج المحلي الإجمالي للاقتصاد الأمريكي الذي يحتل المرتبة الأولى في العالم من حيث الاستثمار في المنصات الرقمية. كما بلغ حجم المعاملات التجارية في الصين 34.8% من ناتجها المحلي الإجمالي لتحل بذلك المرتبة الثانية. وتجدر الإشارة الى انه حسب أحدث بيانات لصندوق النقد الدولي خلال سنة 2023 لا تزال كل من الولايات المتحدة والصين تتصدران دول العالم كأكبر اقتصاديين بمعدلات نمو عالية يتراوح بين 5.7 % بالولايات المتحدة و8.1% بالصين.

يعيش عالم العمل وكل المهتمين بالشأن الاجتماعي على وقع تساؤل خطير حول مصير أسواق العمل والحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال في ظل التحول الرقمي الزاحف على كل القطاعات وكل المؤسسات. حيث ان كل القيم والمواثيق الأممية لا تقبل بان يتطور الاقتصاد على حساب الحقوق الأساسية للإنسان في العمل. كما ثبت في التاريخ ان الثورات الاقتصادية السابقة ساهمت في تكديس الإنتاج والارباح لفائدة أصحاب راس المال لكنها لم تضمن لهم ديمومة ذلك الرفاه الاقتصادي مادامت خياراتهم لا توفر الرفاه الاجتماعي.

فهل يعتبر التحول الرقمي فرصة أم تهديدا لسوق العمل الحالي؟

هل تقدم المنصات الرقمية فرصاً حقيقية للعمل أم هي بوابة خلفه للقطاعات غير المنظمة.



شكل 3: النسبة المئوية للعمالة

### 3- مدى مواعاة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمتطلبات العمل في المنصات الرقمية:

على غرار معظم الابتكارات، تتفاوت الآراء بين الايجابية المطلقة والسلبية المتحفظة. بالنسبة إلى المتفائلين، تُعتبر الابتكارات التقنية فرصة تاريخية تمكن الاقتصادات من تعزيز إنتاجية العمل والوصول إلى مراحل تطوّر اقتصادي وتقني أكثر تقدّمًا. من جهة أخرى، يخشى البعض الآخر أن تكون المكاسب التقنية حكرًا على الشركات الكبيرة ونسبة ضئيلة من العاملين من ذوي المهارات العالية، ما يؤدي إلى تفاقم مشكلة عدم المساواة سواء كان ذلك بين الدول أو داخلها.

يتطلب العصر الرقمي تحديث وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني لتتوافق مع احتياجات سوق العمل في المنصات الرقمية، حيث يتزايد الطلب على المهارات التقنية والرقمية مع تطور التكنولوجيا وانتشار الإنترنت، مما يجعل تطوير برامج التعليم أمرًا ضروريًا لتجهيز الشباب بالمهارات اللازمة للنجاح في هذا العالم الرقمي.

يجب أن تركز برامج التعليم والتدريب المهني على مجموعة من المهارات، منها:

- **المهارات التقنية:** يجب أن تركز البرامج على تعليم البرمجة، وتطوير التطبيقات، وأساسيات الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي.
- **المهارات الرقمية:** فهم الوسائط الاجتماعية، وتحليل البيانات، والتسويق الرقمي يعتبر جزءًا أساسيًا من البرامج التدريبية.
- **القدرة على التعلم المستمر:** يجب أن تشجع البرامج على روح التعلم المستمر وقدرة التكيف مع التغييرات التكنولوجية المستمرة.
- **المهارات الشخصية:** برامج التعليم يجب أن تعزز المهارات الناعمة مثل الاتصال الفعال، وحل المشكلات، والعمل الجماعي.

التحدي الرئيسي هو تأمين توافر برامج تعليمية تكون مرنة ومتكيفة مع تغيرات سوق العمل الرقمي السريعة، فيجب على المؤسسات التعليمية والحكومات والشركات العمل سويًا لتطوير برامج تعليمية شاملة ومتوائمة مع احتياجات العمل في العصر الرقمي، مما يساهم في تمكين الشباب وتأهيلهم لسوق العمل المتطور والمتغير باستمرار.

- إنّ الاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع رواد الأعمال الرقمية تحتاج إلى معالجة طائفة من مجموعات المهارات. وهي تشمل عناصر غير رقمية مثل الأعمال التجارية والتمويل والضرائب، وغالبًا ما ترتبط بالابتكارات الرقمية ذات الصلة. وتشمل مجموعات المهارات هذه

مهارات ريادة المشاريع - من قبيل المجازفة والقدرة على التكيف والتفكير الناقد - والمهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة مثل تحليل البيانات والحوسبة السحابية والوسائط الاجتماعية والتسويق الرقمي وتطوير مواقع الويب والتطبيقات ، غير أن مفهوم ريادة الأعمال الرقمية يشهد نسق تطور تصاعدي، مما يستدعي ضرورة الاستمرار في رصد التغيرات الجارية من أجل توجيه تطور استراتيجياتهم المقبلة في هذا المجال .كما ينبغي لنا أن ندرك أن تعلم المهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة قد فتح باب الفرص أمام مشاريع الأعمال الرقمية والعاملين المستقلين. وعلاوة على ذلك، يمكن للنساء والشباب الذين يتعلمون تصميم مواقع الويب أو التسويق الرقمي مواصلة تطوير مهارات رقمية أكثر تقدماً، ودفع تكاليف تدريبهم من خلال العمل كمتعاقدين مستقلين. ويمكن لجميع أصحاب الأعمال الاستفادة من طائفة واسعة من الدورات عبر الإنترنت، والعديد منها مجاني، لمعرفة المزيد عن المهارات القانونية والتنظيمية والتجارية والرقمية ذات الصلة لتعزيز فرص مشاريع أعمالهم. ويمكن أن تنعكس هذه التطورات بالفعل في الاستراتيجيات الرقمية الوطنية.

وهناك نهج آخر هو تنظيم منتديات المهارات الرقمية، سواء لإنشاء مجتمعات الممارسة أو تحفيز إجراءات العمل. ويمكن لمقدمي التدريب على المهارات الرقمية المشاركة من خلال تقاسم المشكلات والحلول وتعزيز مجتمعات الممارسة. ويواجه العديد من مقدمي التدريب نفس التحديات من حيث وضع المناهج ذات الصلة والعتور على مدربين مؤهلين وتشغيل نماذج أعمال مستدامة توفر التدريب لطلابهم بتكلفة معقولة. ويحاول آخرون التوسع في مجالات جديدة، مثل إنترنت الأشياء والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والحوسبة السحابية. ويمكن تنظيم دورات تشمل طائفة من المواضيع بهدف تقاسم الممارسات الجيدة أو المبشرة وتحسين برامج التدريب .

ويمكن أن تشمل هذه المنتديات منح جوائز لمقدمي التدريب على المهارات الرقمية والقطاع الخاص والجهات الفاعلة الحكومية لتحفيز أنشطة التدريب. ويمكن للجوائز، بدورها، أن تدعم تحقيق الأهداف التي ترمي إليها استراتيجية المهارات الرقمية الوطنية، من قبيل إعداد مختلف المجموعات السكانية المدربة، ونوع التدريب على المهارات المقدم أو التحسينات المدخلة على المناهج الدراسية. ويمكن نشر الممارسات الجيدة والموارد المحددة في المنتديات وتقاسمها مع أصحاب المصلحة ومقدمي المهارات الرقمية لتحسين نواتج التدريب.

### المبحث الثالث : واقع التشغيل في المنصات الرقمية في الدول العربية

يلعب التخطيط الاستراتيجي الرقمي دوراً هاماً في الاقتصادات العربية مع انتهاج العديد من الدول إستراتيجية رقمية تؤسس لبرامج اقتصادية تسعى من ورائها إلى تحقيق أهداف عدة من أهمها حفز النمو الاقتصادي، وتعزيز الاعتماد على الذات، وخلق المزيد من فرص العمل، ودعم التنويع الاقتصادي. بالتالي تحديد موجات إستراتيجية لعملية صنع القرار من خلال الاستفادة من التحولات الرقمية في الجهات المعنية بتنفيذ هذه الخطط وأيضاً توفير أطر يمكن في ضوءها المقاربة ما بين مستويات التنفيذ الفعلي والمستهدف بما يمكن من المراجعة الدورية للمستهدفات والسياسات الاقتصادية.

وفيما يلي نماذج من الدول العربية وضعت استراتيجيات لرقمنة مساراتها الاقتصادية والاجتماعية:

في الأردن، قامت الحكومة الأردنية في مطلع عام 2019 بإطلاق "إستراتيجية التحول الرقمي للخدمات الحكومية (2019 - 2020)"، التي سلطت الضوء على خمسة أهداف إستراتيجية تمثلت في تلبية احتياجات المواطن وتسهيل الإجراءات، والارتقاء بمستوى الخدمات الحكومية ورفع نسبة الإقبال عليها، وتوفير النفقات العامة، وتحسين كفاءة الأداء الحكومي، بالإضافة إلى رفع مستوى الثقة بالحكومة.

في الإمارات، تعمل هيئة تنظيم الاتصالات على إعداد إستراتيجية لتعزيز التحول الرقمي في قطاع الاتصالات. كما وضع المصرف المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة إستراتيجية تطوير قطاع التقنيات المالية الحديثة في الدولة تهدف إلى ضمان البيئة الداعمة للتقنيات المالية الحديثة، من خلال إطلاق عدد من المبادرات تغطي كل نواحي التشريع والتنظيم والابتكار بهدف ضمان توفير بيئة صحية ومستدامة للتقنيات المالية الحديثة على المدى الطويل. و يتم دعم الخطة الإستراتيجية بإطار تنظيمي متوازن يوفر الحماية للمستهلكين ويحافظ على أمن المؤسسات وسلامتها دون تضيق الخناق على عملية الابتكار.

كذلك شرعت البحرين في تدشين "إستراتيجية الحكومة الرقمية (2020 - 2022) حيث تعتبر امتداداً لإستراتيجيات وخطط رقمية سابقة تم تبنيها من قبل المملكة منذ عام 2007. بالإضافة إلى ذلك، تبنت البحرين "الإستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني" التي تهدف إلى سرعة الاستجابة للتهديدات السيبرانية من خلال إنشاء أطر تنظيمية وقانونية متينة، وإنشاء فضاء إلكتروني أكثر أمناً.



في تونس، يمثل برنامج "تونس الرقمية 2020" مبادرة وطنية بالشراكة مع القطاع الخاص موجه لدعم التحول الرقمي للشركات الناشطة في مجال التصدير. يهدف البرنامج إلى توفير ما لا يقل عن 50 ألف فرصة عمل في هذا القطاع. يحرص البرنامج على تعزيز الاستثمار في المجال الرقمي، من خلال توفير آليات التحفيز التي تسمح بتحقيق التوازن في سوق العمل التونسي، كما تلتزم الدولة من خلاله بدعم الاستثمارات الأجنبية والمحلية<sup>1</sup>.

في مصر، تم إطلاق "إستراتيجية التقنيات المالية لعام 2019" خلال فعاليات ملتقى الشباب العربي والإفريقي الذي عُقد في أسوان خلال شهر مارس 2019 في إطار تشجيع الابتكار واستخدام التقنيات في تلبية الاحتياجات المتنوعة للعملاء وخاصة الشباب، حيث يسعى البنك المركزي المصري من خلال تطبيق هذه الإستراتيجية إلى تعزيز التوجه نحو تمكين الشباب، ودعم ريادة الأعمال، والحفاظ على التوازن بين الاستقرار المالي وحرية الابتكار، وتلبية الاحتياجات العديدة والمتنوعة للسوق المصري. هذا وتعد إستراتيجية التقنيات المالية مقوماً أساسياً من مقومات الخطة المتكاملة لتحويل مصر إلى مركز إقليمي لصناعة التقنيات المالية في المنطقة العربية وإفريقيا، وقد تم صياغة هذه الإستراتيجية بما يتوافق مع إستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030".

## 1- مهارات العاملين في المنصات الرقمية :

تعرف المهارات الحديثة أو المهارات الرقمية على أنها مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات على استخدام الأجهزة والتقنيات الرقمية بشكل كفؤ ومفيد، بحيث تمكن الأفراد من إدارة المحتوى الرقمي ومشاركته بشكل فعال ومبدع يؤدي إلى زيادة الدقة والكفاءة والجودة والإنتاجية في كل أنشطة الحياة العامة والعملية، وتعتبر أحد أساسيات التحول الرقمي لبناء الاقتصاد الرقمي المعرفي الحديث. ويمكن للأشخاص ذوي المهارات الرقمية الأكثر تقدماً الاستفادة من طائفة أوسع من الفرص التي تمخضت عنها التطورات المستمرة في التقنيات الرقمية والمنصات والأجهزة. وتتسم المهارات الرقمية بأهمية خاصة عند النظر في الطبيعة المتغيرة لبيئة العمل، بما في ذلك النمو الحاد في استخدام العاملين المستقلين والمشاركين في اقتصاد العقود المؤقتة، فضلاً عن التغييرات الهيكلية الأوسع التي تؤثر بشكل كبير على فرص العمل في المستقبل. ويمكن لذوي المهارات الرقمية المناسبة النفاذ الآمن إلى الأخبار والمعلومات والتواصل مع الأصدقاء وأفراد الأسرة والوصول إلى الخدمات الهامة المتعلقة بالصحة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية والتمويل الرقمي والتكنولوجيا الزراعية والنقل الذكي، والاستمتاع خلاف ذلك بالعديد من مزايا المشاركة في مجتمع المعرفة العالمي. وتختلف أنواع

المهارات الرقمية المطلوبة للنجاح اليوم اختلافاً هائلاً عن المهارات التي كانت مطلوبة حتى قبل مجرد خمس سنوات. فقد كنا قادرين على تحديد مجموعة منفصلة من المهارات الرقمية وواثقين من أن برامج التدريب سوف تزود المواطنين بهذه المهارات. وكانت تلك البرامج تشمل عادة موضوعات مثل العمليات الأساسية للمعدات والبرمجيات والبريد الإلكتروني والبحث. أما اليوم فإننا نحتاج باستمرار إلى تطوير وتحديث تلك المهارات الرقمية نتيجة للتقنيات والابتكارات الجديدة - من قبيل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة وسلسلة كتل البيانات والحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء والتعلم الآلي والتطبيقات المتنقلة. وإزاء هذه الخلفية السريعة التغير أصبح من المهم للبلدان التي لديها برامج تدريب قائمة على المهارات الرقمية أن تقوم بتحديث استراتيجياتها وللبلدان التي لم تطلق بعد برنامجاً وطنياً للمهارات الرقمية أن تقوم بذلك، فالبلدان التي تطبق استراتيجيات شاملة للمهارات الرقمية تحرص على أن تتمتع شعوبها بالمهارات التي تحتاجها لتكون أكثر قابلية للعمالة والإنتاجية والإبداع والنجاح، إلى جانب بقائها آمنة وسالمة في التواصل عبر الإنترنت. وثمة ضرورة حاسمة تستوجب تحديث استراتيجيات المهارات الرقمية بشكل منظم لكي تستجيب لما ينشأ من تقنيات جديدة وأثرها على الاقتصاد الرقمي والمجتمع الرقمي.

لقد أفضى الاقتصاد الرقمي إلى نقص كبير في الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات الرقمية اللازمة. وتظهر بحوث الاتحاد الدولي للاتصالات أنه سيكون هناك عشرات الملايين من فرص العمل لذوي المهارات الرقمية المتقدمة في السنوات القادمة، ففي أوروبا مثلاً، تشير التقديرات إلى نشوء 000 500 فرصة عمل جديدة خلال ( سنة 2020 ) لمحترفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وبالإضافة إلى الفجوات القائمة في المهارات، يتوقع الخبراء أن تحقق الرقمنة تطوراً هاماً في عدة مجالات مثل الذكاء الاصطناعي والطباعة ثلاثية الأبعاد، وغيرها وينظر إلى العديد من التقنيات بكونها مرحلة جديدة من شأنها أن تغير جذرياً أنماط الاستهلاك والإنتاج والعمالة باعتبارها واحدة من الركائز الأساسية للتحويل الرقمي.

### تنقسم المهارات الحديثة إلى ثلاثة مستويات:

- **المهارات الأساسية:** المهارات الرقمية الأساسية هي التي تمكن من العمل عند المستوى الأدنى في إطار المجتمع. وهي مهارات أساسية لأداء مهام أساسية، فهناك إجماع متزايد على أن الأداء الرقمي الأساسي يقابل معرفة أساسية تحتل مكانها إلى جانب المعرفة الكتابية والحسابية التقليدية، وتشمل المهارات الأساسية المعدات (من قبيل استخدام لوحة المفاتيح وتشغيل تقنية لمس الشاشة) والبرمجيات (من قبيل معالجة الكلمات وإدارة الملفات في

الحواسيب وإعدادات الخصوصية في الهواتف المتنقلة) والعمليات الأساسية عبر الإنترنت (من قبيل استعمال البريد الإلكتروني أو البحث أو استيفاء استمارة عبر الإنترنت). والمهارات الأساسية تثري حياتنا وتمكننا من التفاعل مع الآخرين ومن الوصول إلى الخدمات الحكومية والتجارية والمالية .

- **المهارات المتوسطة:** تمكن المهارات المتوسطة من استخدام التقنيات الرقمية بأساليب أكثر فائدة وجدوى، وهي مهارات جاهزة لفرص العمل فعلياً لأنها تشمل المهارات اللازمة لاستحداث المحتوى وأداء المهام مرتبطة بالعمل من قبيل النشر المكتبي والتصميم البياني الرقمي والتسويق الرقمي ، وهذه المهارات في معظمها عمومية، بمعنى أن إتقانها يعد الأفراد لطائفة واسعة من المهام الرقمية اللازمة للمشاركة كمواطنين ملتزمين وعمال منتجين ، غير أن هذه المهارات ليست قابلة للتغيير. فإحدى خصائص المهارات المتوسطة على وجه الخصوص هي أنها تتوسع لكي تستوعب ما يطرأ من تغيرات في التكنولوجيا. مثال ذلك، تحل مهارات معاملة البيانات مكانة أبرز نظراً لأن ثورة البيانات تكتسب المزيد من الزخم، مما يولد الطلب على المهارات اللازمة لإنتاج كميات ضخمة من البيانات وتحليلها وتفسيرها وتصورها.

- **المهارات المتقدمة:** هي المهارات التي يحتاجها المتخصصون في مهن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل البرمجة الحاسوبية وإدارة الشبكات. وعلى الصعيد العالمي، سوف تشهد السنوات المقبلة عشرات الملايين من فرص العمل التي تتطلب مهارات رقمية متقدمة. وتشمل هذه المجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والتشفير والأمن السيبراني وإنترنت الأشياء وتطوير التطبيقات المتنقلة، حيث من المتوقع في بعض الاقتصادات حدوث فجوة في المواهب بالنسبة للعاملين ذوي المهارات الرقمية المتقدمة وغيرهم، حيث تتنامى بسرعة أدوار المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويتحدث العديد من أرباب العمل عن صعوبة العثور على موظفين لديهم المهارات المطلوبة. والوظائف التي تتطلب مهارات رقمية متقدمة تقترن عموماً بأجور أعلى بكثير من أجور الوظائف التي تتطلب مهارات رقمية أساسية أو لا مهارات على الإطلاق. ويتم عادة اكتساب المهارات المتقدمة من خلال التعليم الرسمي المتقدم، ومع ذلك فإن مجموعة الأدوات هذه تصف قنوات أخرى للتعليم، مثل معسكرات التشفير، وهي خيارات معقولة بالنسبة للعديد من البلدان. وهناك مجموعة أخرى من المهارات في الفئة المتقدمة هي مجموعة ريادة الأعمال الرقمية، التي تؤلف ما بين ريادة

الأعمال التقليدية والتكنولوجيات الرقمية الجديدة. وتتميز مؤسسات الأعمال الرقمية بكثافة عالية في استخدام التقنيات الرقمية الحديثة لا سيما الوسائط الاجتماعية وتحليلات البيانات الضخمة والحلول المتنقلة والسحابية لتحسين العمليات التجارية وابتكار نماذج أعمال جديدة وتعزيز معلومات الأعمال والتعامل مع العملاء وأصحاب المصلحة .

ومن أهم المهارات الحديثة نذكر:

أ. **معارف الويب** وتشمل هذه المعارف:

- حلّ المشكلات
- التواصل
- الابتكار
- العمل المشترك



ب. **المهارات الناشئة والمتخصصة**

تمثل المهارات الناشئة والمتخصصة، في العديد من النواحي، الاتجاه الذي تسير فيه برامج المهارات الرقمية، ومن ثم فهي توفر فرصاً موجهة نحو المستقبل لتتنظر فيها البلدان، وتؤكد البحوث التي أجريت مدى الأهمية الحرجة لتدريس هذه المهارات على المستوى المدرسي، فتقديرات أعداد الخريجين من البرامج التدريبية، مهما كانت مشجعة، تعتبر إلى حد كبير دون ما هو مطلوب لسد النقص المتوقع في المهارات الرقمية. وهكذا، إذا أردنا أن نقطع شوطاً بعيداً

على مستوى تطوير المهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة، فإنه يتعين دمج هذه المهارات في المناهج الدراسية حول العالم. والموضوعات المطلوبة هي: التفكير الحوسبي، ومعرفة البيانات، والمعرفة المتنقلة.

### ج. التفكير الحوسبي والتشفير

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بتدريس التفكير الحوسبي بمثابة معرفة أساسية، على قدم المساواة مع معرفة القراءة والكتابة. والتفكير الحوسبي هو " عملية حل مشكلات تتضمن عدداً من الخصائص والميول " والتفكير الحوسبي يعتبر أمراً ضرورياً لتطوير التطبيقات الحاسوبية، ويمكن الاستعانة به أيضاً لحل المشكلات في جميع التخصصات، بما في ذلك العلوم الإنسانية والرياضيات والعلوم. وقد وُصفت الحوسبة أيضاً بأنها وسيلة لحل المشكلات وتصميم الأنظمة وفهم السلوك البشري الذي يعتمد على المفاهيم الأساسية لعلوم الحاسوب. ويقتضي الازدهار في عالم اليوم أن يكون التفكير الحوسبي جزءاً أساسياً من الطريقة التي يفكر بها الناس ويفهمون بها العالم.

ومن حيث المحتوى، ينطوي التفكير الحوسبي على حل المشكلات ودراسة أنماط البيانات وتفكيك المشكلات باستخدام خوارزميات وإجراءات والقيام بعمليات المحاكاة والنمذجة الحاسوبية والتفكير المنطقي بشأن أشياء مجردة.

وعلى صعيد الواقع، يمكن أن يبدأ تدريس التفكير الحوسبي عندما يكون الأطفال في سن الدراسة الابتدائية، ويقوم العديد من البلدان بذلك وهكذا يبدأ التفكير الحوسبي عند مستوى أساسي ولكنه يرتقي إلى موضوعات متقدمة. ويمكن تدريس التفكير الحوسبي من خلال تمارين لا تتطلب أي تقنية ثم يضاف بعد ذلك تدريجياً استخدام الحواسيب والأجهزة الأخرى. وهناك العديد من الموارد المتاحة على الخط التي يمكن استخدامها لتدريس التفكير الحوسبي، من قبيل دورة التفكير الحوسبي للمعلمين التي أعدتها شركة Google.

وبالإضافة إلى التفكير الحوسبي، بدأت المدارس إدخال التشفير في مناهجها الدراسية. ويمكن أن يبدأ ذلك في المدرسة الابتدائية، باستخدام برامج مثل Scratch المصممة لهذا الغرض ( والعمل تدريجياً على إدخال المزيد من التدريب المتقدم على التشفير. وتركز بعض برامج التشفير المدرسية على النساء والفتيات، مثل مبادرة YouthMobile التي تنهض بها اليونيسكو. وبالإضافة إلى ذلك هناك عدد من الحملات ونوادي التشفير بعد المدرسة التي يتعرف فيها الطلبة

على التشفير، ومنها" ساعة التشفير . "ويمكن الاستفادة من قنوات التدريب غير الرسمية هذه لتدريب المعلمين على كيفية تدريس التشفير.

#### د . معرفة البيانات

يزداد الطلب على الأشخاص القادرين على استقاء المعلومات المفيدة من البيانات في كل قطاع، وهو اتجاه يدفعه الانفجار العالمي في البيانات الضخمة وانتشار الأدوات المتطورة لإدارة البيانات وتحليلها وتصورها . ويقول بعض المراقبين إن الإقبال على مهنة خبراء البيانات سوف يفوق، في غضون 10 سنوات، الإقبال على مهنة خبراء الحاسوب . وعلى هذا النحو، سوف ينتشر ذوو المهارات في البيانات في كل صناعة - من مشاريع الأعمال الصغيرة والمتوسطة إلى الشركات الكبرى - تماماً كما هي الحاجة الآن إلى ذوي المهارات الحاسوبية في جميع قطاعات العمل. وبينما يحتل علماء البيانات الذين يتمتعون بخبرات رياضية وإحصائية متقدمة المرتبة الأعلى، فإن العديد من المؤسسات تتطلب من العاملين لديها معارف ومهارات محددة قائمة على البيانات:

- 1- معرفة ما هي البيانات المناسبة لغرض معين.
- 2- تفسير تصورات البيانات، مثل الأشكال والرسوم البيانية.
- 3- التفكير الناقد بشأن المعلومات المستمدة من تحليل البيانات.
- 4- فهم الأدوات والأساليب التحليلية للبيانات، ومتى وأين تستخدم.
- 5- إدراك أحوال تحريف البيانات أو استخدامها بشكل مضلل.
- 6- توصيل المعلومات عن البيانات إلى من يفتقر إلى معرفة البيانات.

ويحتاج المواطنون بشكل متزايد إلى هذه المهارات . وتعتمد الحكومات، من خلال شراكة الحكومة المفتوحة وغيرها من المبادرات، إلى توفير المزيد من البيانات العامة وتشجيع الناس على تحليل واستبانة الأفكار لتحسين الخدمات العامة وحوكمتها.

#### هـ . المعرفة المتنقلة

هنالك نحو خمسة مليارات نسمة لديهم هواتف متنقلة، ونصفهم تقريبا 47% يستخدمون أجهزتهم لإجراء مكالمات صوتية أو إرسال رسالة نصية ، وإذ تتزايد أعداد الأشخاص الذين ينتقلون من الهواتف العادية إلى الهواتف الذكية، وإذ يدخل المليار التالي على الخط، فإن الكثيرون سوف

يتخطون مرحلة استخدام الحاسوب الشخصي والهواتف العادية تماماً، وينتقلون مباشرة إلى الحواسيب المتطورة المحمولة باليد، وهي الهواتف الذكية. وهناك حاجة ماسة لسد الفجوة بين استخدام الهواتف للوظائف الأساسية واستخدام الهواتف الذكية المتطورة. وقد برزت المعرفة المتنقلة لتلبية هذه الحاجة من خلال تحديد المهارات الرقمية اللازمة لمستخدمي الهواتف الذكية من أجل تحسين تجربة الإنترنت المتنقلة.

## 2 - التغطية الجغرافية :

أدى ظهور الخدمات المالية الرقمية – كتلك التي تُستخدم الهواتف المحمولة أو الإنترنت في إجراء المعاملات المالية – إلى إحداث تحول في حياة البشر، كما يتيح للفئات التي لا تصلها الخدمات المالية فرصاً أكبر للوصول إليها. غير أن الشرائح السكانية لا تستفيد جميعاً بنفس القدر.

وقد اتخذت العديد من البلدان خطوات لإيجاد فرص أكثر شمولاً وإنصافاً للفئات السكانية شبه المحرومة بين مستخدمي الإنترنت. وقد يكون لدى هذه الفئات فرص أقل لاستخدام التقنيات الرقمية وتطوير المهارات الأساسية لعدة أسباب، مثل التكلفة أو السن أو المعايير والتوقعات الاجتماعية أو القدرة البدنية أو الوعي أو الجغرافيا أو مستوى التعليم أو اللغة. فعندما تعطي البلدان الأولوية للشمول وتحدد الفئات السكانية المستهدفة وتتخذ الإجراءات اللازمة لضمان تكافؤ الفرص لتطوير المهارات الرقمية، عندئذٍ يمكنها أن تساعد في سد الفجوات الاجتماعية الاقتصادية وبناء مجتمعات أكثر شمولاً. وإذا لم يتم ذلك، فإن الفجوة الرقمية الحالية قد تستمر في الاتساع، مما يزيد من تفاقم الفوارق الاجتماعية الاقتصادية القائمة، مثل انخفاض مستويات الدخل وارتفاع معدلات البطالة للفئات المهمشة أصلاً. وبينما ينطبق العديد من التحديات والحلول على طائفة من الفئات السكانية شبه المحرومة، فإن بعض المناقشات الواردة أدناه تركز على التحديات والحلول للنساء والفتيات وذوي الإعاقة. وقد يحتاج الأمر إلى استراتيجيات أخرى هادفة للفئات الأخرى شبه المحرومة.

تواجه استراتيجيات المهارات الرقمية للفئات السكانية شبه المحرومة تحديات فريدة من نوعها. ومن بين هذه التحديات:

- القدرة على تحمل تكاليف التدريب، إذ من المستبعد لبرامج التدريب التي تفرض رسوماً أو ليست في موقع مركزي أن تجتذب المشاركين من الفئات السكانية شبه المحرومة وأن تحتفظ بهم، المدربون المؤهلون بالإضافة إلى المهارة في التدريس والبراعة في مجال التكنولوجيا، وهناك أيضاً نقص في المدربين الذين يفهمون حقاً ما هو المقصود بتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات التي يمكن لذوي الإعاقة النفاذ إليها والذين يستطيعون تدريب طلابهم على تطوير الحلول التقنية .

- البنية التحتية، يتعين اختيار المساحة المادية والمعدات المستخدمة لبرامج التدريب بعناية أو تعديلها عند الاقتضاء لضمان نفاذ ذوي الإعاقة إليها ولتلبية الاحتياجات الثقافية للطلاب. والتحديات المتعلقة بالتوصيلية والكهرباء أكبر في المناطق النائية حيث يقيم العديد من المهتمين. وقد تشعر النساء الأقل عدداً في الفصول الدراسية بالحرَج مثلاً في استخدام المختبرات الحاسوبية التي يرتادها الرجال فقط. ويجب أن يتمكن ذوو الإعاقة من النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبيئة المادية للتدريب.

- المناهج ذات الصلة، وذلك أنه عند التعامل مع الفئات المهمشة، لا بد من تصميم برامج المهارات الرقمية بما يلبي الاحتياجات المحددة لفئات محددة. ويجب تقييم مواد التدريب للتأكد من أنها مناسبة ثقافياً وأنها تعلم المهارات والكفاءات ذات الصلة وتتصدى للعوائق التي تعترض سبيل الفئات شبه المحرومة. وغالباً ما يحتاج الأمر إلى وضع مناهج بشأن تطوير واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يستطيع ذوو الإعاقة النفاذ إليها.

- التكيف والابتكار، إذ يجب إتباع أساليب مبتكرة لسد فجوة المهارات بين المجموعات المهمشة والسكان إجمالاً. ويتطلب سد هذه الفجوة، خصوصاً في البلدان التي تكون فيها معدلات الأمية بين النساء أعلى مما هي بين الرجال، الحاجة إلى تدريب إضافي في محو الأمية لتمكين النساء من استخدام المحتوى الرقمي القائم على النصوص. ويمكن أيضاً التفكير في استخدام محتوى الفيديو لمن لا يتقن القراءة والكتابة، على غرار YouTube ومن شأن حلول نفاذ المكفوفين (مثل قارئات الشاشة) أيضاً أن تعود بالفائدة على المستعملين الذين لا يتقنون القراءة والكتابة.

### 3 - الفئة العمرية والجنس

أكد المنشور الصادر عن الاتحاد الدولي للاتصالات بالشراكة مع منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية على أنه " يجب أن تحرص استراتيجيات المهارات الرقمية الوطنية على أن يتمتع كل شخص بالمهارات الرقمية الأساسية اللازمة للعمل في المجتمع، فضلاً عن فرص اكتساب المهارات المتوسطة التي تعمل على تحسين فرص العمل وتمكن من استخدام التكنولوجيا على نحو أكثر جدوى .



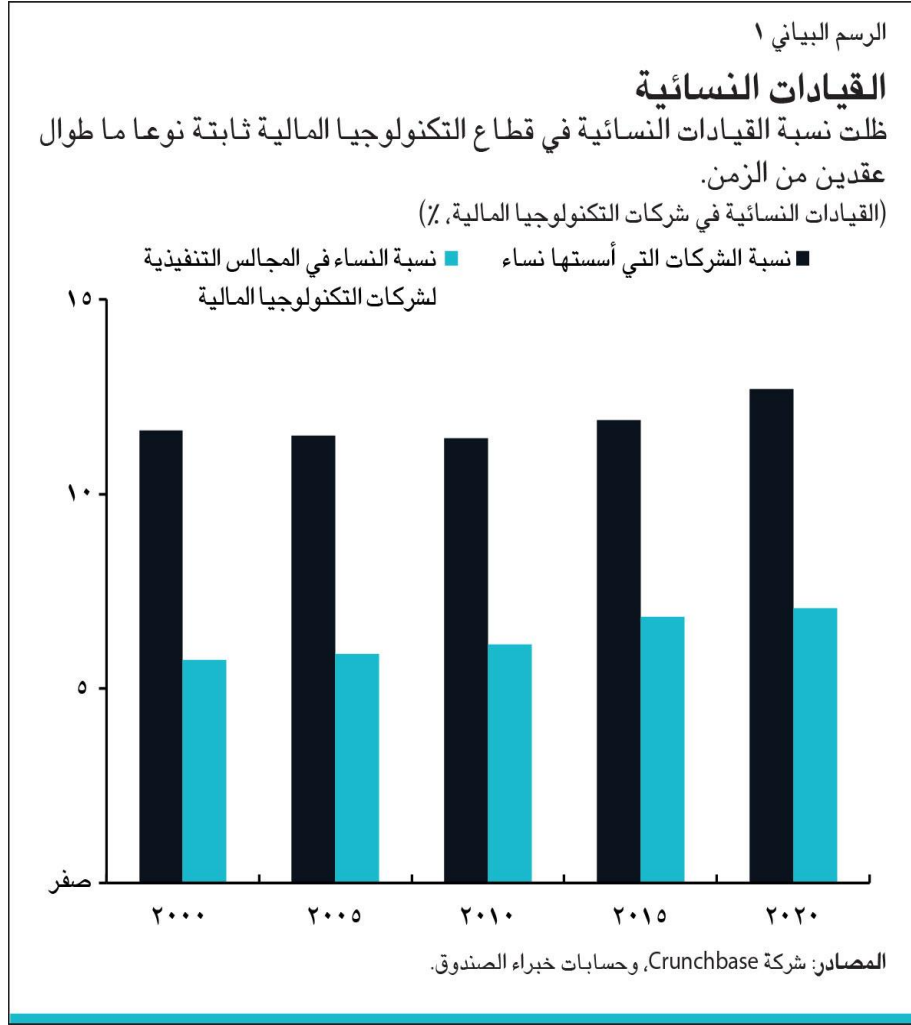
يبدأ تطوير الفرص للناس لتعلم المهارات الرقمية الأساسية والمتوسطة بتحديد أهداف واضحة ومجموعات مستهدفة وتشمل الأهداف الشائعة في هذه المرحلة: تعريف أطفال المدارس في وقت مبكر بالمهارات الرقمية والتفكير الحوسبي، وتزويد الشباب بالمهارات اللازمة لتطوير مسار مهني ناجح في الاقتصاد الرقمي، واستحداث مسارات متعددة للبالغين لبناء المهارات في مختلف مراحل الحياة. ويمكن لجميع هذه الأنشطة أن تصب في هدف وطني أكبر يرتبط بتعزيز نمو الاقتصاد الرقمي أو الاستفادة من التحول الرقمي.

لقد أدى استمرار الفجوات بين الجنسين وفئات العمر والفجوات الأخرى في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تقليل الفرص المتاحة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين وغيرهم من فئات السكان المهمشين. ومعظم برامج التدريب على المهارات الرقمية ليست مصممة لتلبية احتياجات هذه الفئات.

كما أنّ نقص الوعي والقوالب النمطية، حيث في كثير من الأحيان، لا تدرك الفئات السكانية شبه المحرومة أهمية تطوير المهارات الرقمية أو فرص العمل المتوفرة للأشخاص ذوي المهارات الرقمية المتقدمة. وبسبب القوالب النمطية الثقافية، قد لا يشجع الآباء والمدرسون والأزواج المرأة على تطوير مهاراتها الرقمية، بل ربما يثبطون عزمها على القيام بذلك. وفي بعض الأحيان، عندما يواجه ذوو الإعاقة حواجز دون استعمال التكنولوجيا، قد لا يدرك المدرسون وأرباب العمل وذوو الإعاقة أنفسهم أن النفاذ إلى حلول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من شأنه تسهيل مشاركتهم في الحياة الرقمية والعمل.

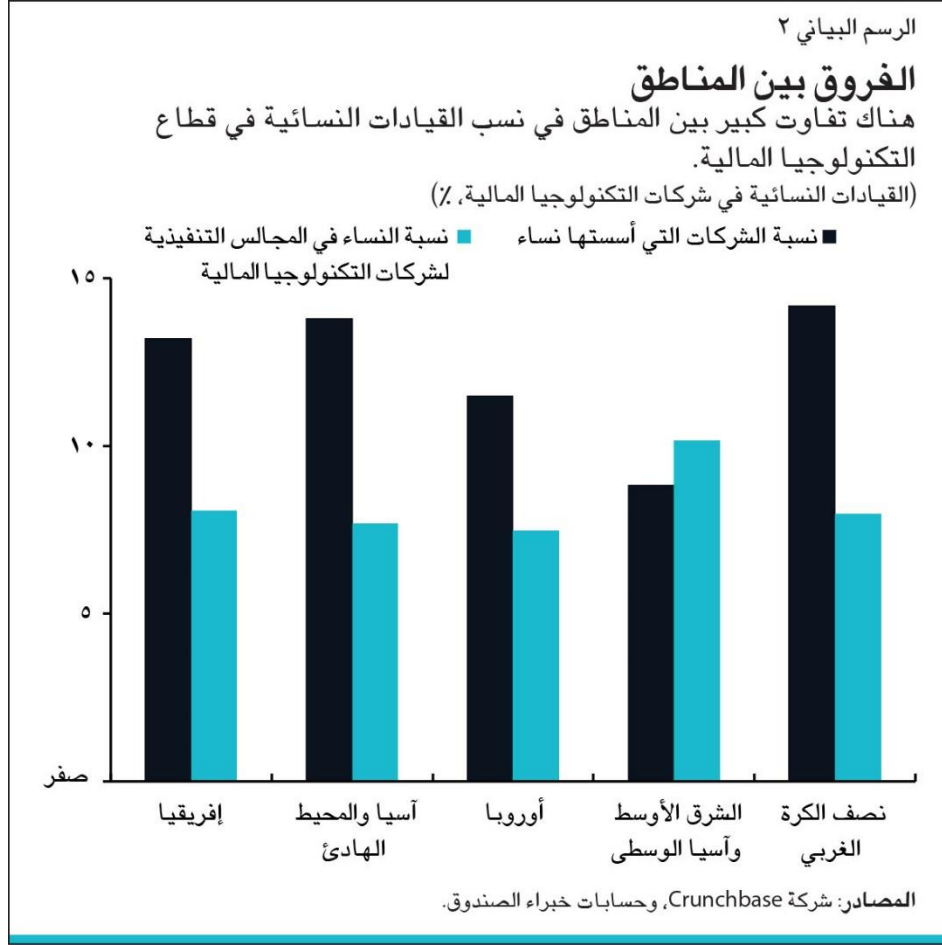
وقد أكدت الدراسات الجديدة حول الخدمات المالية و الرقمية النتائج المتعلقة بالخدمات المالية التقليدية بإشراك عدد أكبر من النساء في عالم مستخدمي وقادة الخدمات الرقمية يحقق عدة منافع بخلاف معالجة عدم المساواة بين الجنسين. لأن تضيق فجوة القيادة بين الجنسين من شأنه تشجيع شركات قطاع الخدمات الرقمية على تحسين أدائها، وهو أمر بالغ الأهمية للنمو الاقتصادي.

وباستخدام مجموعة جديدة من بيانات شركات التكنولوجيا المالية عبر 97 بلداً، نجد أن النساء يمثلن أقل من 13% من القادة – سواء كمؤسّسات أو كعضوات في المجالس التنفيذية لشركات التكنولوجيا المالية – وهي نسبة أقل من نسبة تمثيلهن في البنوك التقليدية وشركات التكنولوجيا. وكما يوضح الرسم البياني 1، لم تشهد هذه الأرقام أي تغيير يُذكر في العشرين عاماً الماضية.



يوضح الرسم البياني الثاني التفاوت الكبير بين المناطق، حيث كانت نسب شركات التكنولوجيا المالية التي أسستها النساء هي الأعلى في منطقة نصف الكرة الغربي ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ، الأدنى في منطقة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى.

تؤكد التقارير على أن زيادة الشمول المالي الرقمي، بما في ذلك إمكانية حصول المرأة على الخدمات المالية واستخدامها لها، ترتبط بعلاقة موجبة بالنمو الاقتصادي، وبالتالي تعود بالنفع على المجتمع، فعندما تتاح فرص الاستفادة من الخدمات المالية لعدد أكبر من النساء، تزداد مشاركتهن في القوى العاملة ومساهمتهن في النشاط التجاري، مما يؤدي إلى زيادة مباشرة في إجمالي الناتج المحلي. وعندما تنضم مواهب أكثر تنوعا إلى القوى العاملة، فمن المرجح أن تساعد على نمو الإنتاجية وتعزيز نمو الناتج في الاقتصادات المعنية.



ويعد الشمول المالي للمرأة إحدى الوسائل القوية العديدة التي يمكن من خلالها تعزيز المساواة بين الجنسين، وتؤدي في الوقت نفسه إلى زيادة النمو الاقتصادي والاستقرار المالي والمساواة في توزيع الدخل. ولكن إحراز التقدم أمر مستحيل ما لم نفهم الواقع الذي تعيشه المرأة، فما هي الأسباب وراء زيادة التفاوت بين الجنسين في استخدام التمويل الرقمي؟

#### هناك ثلاثة عوامل رئيسية:

- تفتقر النساء غالباً إلى الوسائل الأساسية للحصول على الخدمات الرقمية – مثل الهواتف المحمولة وشبكة الإنترنت.
- تحد الأعراف الثقافية في بعض البلدان من محو الأمية المالية للمرأة، والتي تقاس بنسبة النساء اللاتي أكملن تعليمهن الثانوي.

- لا تزال المعرفة الرقمية والتكنولوجية لدى النساء منخفضة، والتي تقاس بنسبة النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) ، حيث تبلغ حوالي 15% على المستوى العالمي.

ومع تسارع وتيرة استخدام الخدمات المالية الرقمية في فترة ما بعد كوفيد 19، نشأت مصادر جديدة للإقصاء المالي بسبب الفجوة الرقمية بين الجنسين. مما أوجب أن يكون الاستثمار في محو الأمية الرقمية والمالية على رأس جدول أعمال الحكومات. حيث أن التمثيل الأكبر للمرأة في المناصب القيادية في قطاع التكنولوجيا المالية يحفز تطوير الخدمات والمنتجات المالية بشكل أكثر استهدافا وملائمة للمرأة. ويمكن أن تساعد زيادة دقة وعمق الدراسات حول هذا الموضوع في الجهود المبذولة لزيادة تحسين الشمول المالي.

ويظل تمثيل المرأة في شركات التكنولوجيا محدودا حيث لا تتجاوز نسبة تقلدها للوظائف التقنية الـ 20٪ نتيجة خاصة لعزوف الفتيات عن التوجه للتخصصات التكنولوجية ، ففي أغلب بلدان العالم ، لا تتجاوز نسبة المتخرجات من اختصاصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات 15٪.

كما أبرزت آخر الإحصائيات أنه رغم تزايد معدلات الربط والاتصال الرقمي، لا تزال المرأة في البلدان العربية متأخرة عن الرجل في مجال استخدامها للتكنولوجيات الرقمية خاصة في الدول متوسطة ومنخفضة الدخل أين سجلت فجوات كبيرة في استعمال خدمات الهاتف الجوال بما يعكس محدودية نفاذ المرأة إلى الفضاء التكنولوجي وعجز النساء من بعض الفئات الاجتماعية عن الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية الحديثة.

وقد التزمت العديد من الدول والمنظمات والشركات ، إيماناً منها بضرورة المضي قدماً نحو تعزيز المساواة التامة بين الجنسين، بالمشاركة في مسار "منتدى جيل المساواة"، الذي تشرف عليه هيئات منظمة الأمم المتحدة، بالعمل معا خلال الخمس سنوات المقبلة من اجل سد الفجوة الرقمية بين الجنسين ودعم دور المرأة والفتاة في قطاعات التكنولوجيا والإبتكار.

## الفصل الثاني

### شروط وظروف العمل في المنصات الرقمية

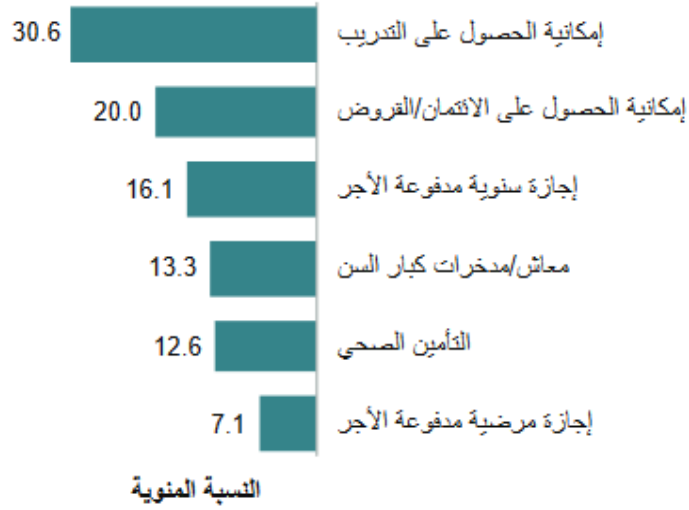
تشمل شروط وظروف العمل مجموعة من القواعد والاتفاقيات التي تحدد العلاقة بين أطراف علاقة العمل وهم صاحب العمل والعمال وتهدف هذه الشروط إلى حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة. قد تختلف شروط وظروف العمل من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، وقد تكون محددة بواسطة القوانين أو اتفاقيات العمل الجماعية، ومع ذلك، هناك بعض العناصر العامة التي تتضمنها شروط وظروف العمل ويشمل ذلك :

- **عقد العمل :** حيث يحدد عقد العمل المسؤوليات والحقوق والواجبات لكل طرف، بما في ذلك الراتب وساعات العمل والإجازات ومدة العقد وشروط الإنهاء .
- **الأجر والمزايا،** حيث يجب تحديد الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، ويشمل ذلك الأجر الأساسي والإضافي والحوافز والمزايا الأخرى مثل التأمين الصحي والتقاعد ينبغي أن يتم دفع الأجر بشكل منتظم وفقاً للاتفاقات المحددة في عقد العمل.
- **ساعات العمل:** يجب تحديد عدد ساعات العمل الأسبوعية المطلوبة والاقوات المحددة للعمل والتي قد تختلف من قطاع إلى آخر، ويمكن أن يكون هناك قوانين تنظم الحد الأقصى لساعات العمل والإجازات الأسبوعية والعطلات السنوية.
- **الصحة والسلامة المهنية :** يجب أن تتوفر بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين حيث يجب على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على سلامة العاملين وتقديم التدريب المناسب للسلامة وتوفير وسائل الوقاية الشخصية إذا لزم الأمر.
- **الإجازات:** يجب تحديد حقوق العاملين في الإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازات الاستثنائية مثل إجازة المرض وإجازة الأمومة.
- **إنهاء العقد:** يجب تحديد شروط إنهاء العقد بين الطرفين ، قد تشمل هذه الشروط فترة إشعار مسبق، أو تعويض مالي عند الإنهاء المبكر للعقد، أو حقوق الموظفين في حالة الفصل العادل أو الظروف الاستثنائية.

إذا كانت هذه هي أبرز الشروط العامة في علاقات العمل التقليدية فإن العمل في المنصات الرقمية وهي من الأعمال التي تستخدم في الغالب عدد كبير من العمال للقيام بالأنشطة والخدمات التي تقدمها هذه المنصات دون أن يكون هناك علاقة مباشرة بين القائمين على هذه المنصات والعاملين فيها، وكل

العلاقة تكون من خلال تطبيق إلكتروني أو رابط إلكتروني يتم من خلاله متابعة العاملين في المنصات على مدى التزامهم بتقديم الخدمة المطلوبة في الأجل المحدد والمستوى المطلوب.

ما هي الفائدة القصوى التي ترغب في أن توفرها منصات العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت؟



شكل 6: الفائدة القصوى التي ترغب في أن توفرها المنصات

## المبحث الاول : أوضاع العاملين بالمنصات الرقمية :

### 1 - الوضع القانوني للعاملين في المنصات الرقمية :

إذا كانت المنصات الرقمية قد استطاعت أن تؤدي إلى زيادة فرص العمل لقطاع كبير من العمالة في هذا المجال وخاصة بالنسبة للشباب وتعزيز الوصول إلى فرص العمل، حيث تتماشى هذه النوعية من الوظائف والتي يتم من خلالها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع طبيعة الشباب وقدرته على استخدام التكنولوجيا من خلال وسائل الاتصال الحديثة التي ارتبطت حياته ونشأته بها ، ويمكنه ذلك من الانخراط في مشاريع عالمية بفضل هذه المنصات وتنمية قدراته ومهاراته الشخصية والمهنية في مجال التكنولوجيا وبالتالي تحقيق الاستقلال المالي ، وبالرغم من الفرص التي توفرها هذه المنصات الرقمية إلا أن هنالك تحديات عميقة وجسيمة تتعلق بالعمل اللائق لاسيما وأن غالبية فرص العمل في المنصات الرقمية تكون غير مستقرة وغير مؤمنة حيث تكون طبيعة العمل وفقا لقواعد الطلب والعرض المستمر وبالتالي تكون فرص العمل في غالبها مؤقتة الأمر الذي من شأنه صعوبة الحصول على فرص عمل مستدامة ومستقرة ، فضلا عن التحديات المتعلقة بعدم وجود حماية قانونية كافية للعمل في المنصات الرقمية وعدم وجود تأمين صحي واجتماعي وعدم توفر فرص التدريب والتطوير المهني.

### 2- التعاقد بين المنصات الرقمية والعاملين بها :

تختلف أشكال المنصات الرقمية بحسب طبيعة المهام التي تعمل على إنجازها وطبيعة تكوينها نظراً لكون غالبية أنشطتها مرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية والإنترنت الذي من خلاله يتم التواصل بين إدارات المنصات الرقمية والعاملين فيها وكذلك المستهلكين أو الراغبين في الخدمة المطلوبة، وعليه فلا يوجد شكل موحد للتعاقد متفق عليه ، وإنما تتباين أشكال عقود العمل في المنصات الرقمية والشكل الأغلب هو أن يتم الإعلان عن طلب عمال للعمل في هذه المنصات الرقمية عبر التطبيقات الإلكترونية مع تحديد الشروط الواجب توافرها بحسب طبيعة العمل وبحسب مدى التقدم في المعارف التكنولوجية أو الإكتفاء بالمستوى الأدنى منها وعرض الأجر وفقاً لعدد ساعات العمل المرنة ودون ارتباط بمكان محدد للعمل، ويتم وضع اتفاقات شروط الخدمة من قبل المنصات الرقمية وذلك من جانب واحد وقد لا تلتزم بمعايير العمل اللائق . وفي الغالب يتقدم للعمل الاشخاص الذين تتوفر فيهم المواصفات المطلوبة من خلال رابط إلكتروني ، يتم وضع المستندات والشهادات المطلوبة عليه كي يتم مراجعتها والتأكد من توافر الكفاءات والخبرات المطلوبة في طالبي العمل ، ويتم اختيار عمال المنصات الرقمية

عن طريق الخوارزميات التي توفق بين المهام المطلوبة والشهادات المقدمة وبذلك تتحكم في رفض أو قبول طلبات العمل دون تدخل أي شخص وتعطي للعامل الحق في الموافقة على شروط الاستخدام دون الحق في المفاوضة أو التعديل ، ويتم التواصل مع الذين تم اختيارهم عبر رابط إلكتروني لإبلاغهم بالأعمال المطلوبة منهم أو استلام طلبات العملاء وبذلك يتحقق التعاقد مع الأشخاص الذين يعملون في المنصات الرقمية .

### 3- عمال المنصات الرقمية والتبعية القانونية :

تتضمن معايير العمل العربية والدولية وتشريعات العمل العربية تعريف عقد العمل على أنه عقد يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر، وعليه فإنه يلزم توافر 3 عناصر أساسية حتى يمكن توصيف العقد بأنه عقد عمل ويخضع لأحكام قانون العمل المنظمه له وهي:

- أ. العمل : الذي يعد الموضوع الذي بسببه يتم إبرام عقد العمل .
- ب. الأجر : وهو المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير جهده سواء كان مقابل نقدي أو عيني وأيا كان المسمى الذي يطلق عليه .

وبتطبيق هذين العنصرين على علاقات العمل التي تتم في المنصات الرقمية نجد توافقهما مع عقود العمل التقليدية حيث ان عمال المنصات الرقمية يؤدون أعمالهم لحساب صاحب عمل في مقابل أجر، ولا يمنع ذلك أن يكون هنالك وسيط بين العميل وبين العامل في المنصة باعتبار أن صاحب المنصة الرقمية التي يعمل لديها العامل هو الذي يختار العامل للعمل بالمنصة وفق شروط وضوابط معينة واشتراطات محددة حيث يتفق معه على العمل لقاء أجر محدد أو نسبة معينة من العوائد مقابل جهده

- ج. التبعية : والتي تعني خضوع العامل لإشراف صاحب العمل و رقابته وبالمثل الواسع هو قيام صاحب العمل بالإشراف و توجيه العمال فيما يؤدونه من خدمات من خلال التوجيهات الصادرة منه للعامل ، و عنصر التبعية هي التي تفرق بين نوعية العمل الذي يخضع لتشريعات العمل و بين العمل الحر الذي لا يكون فيه هناك صاحب عمل يشرف ويوجه لأداء العمل وغالبا ما تحاول المنصات الرقمية أن تنفي وجود علاقة عمل مع العمال فيها نظرا لان وصفهم بعمال هو السبيل للحصول على الحقوق والحماية القانونية الواردة في قوانين العمل.



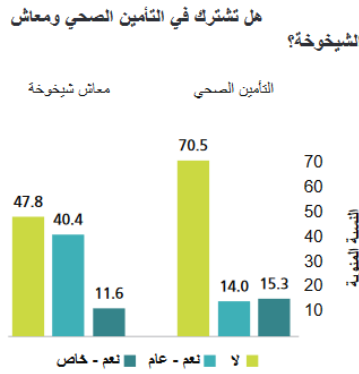
وتتوافر رابطة التبعية القانونية في علاقات العمل في المنصات الرقمية حيث يكون هناك سلطة لمراقبة العامل أثناء عمله ومتابعته وتوقيع الجزاء عليه، وهذا لا يختلف عن التبعية التقليدية التي تكون مباشرة دون تدخل عبر الروابط التكنولوجية أو الإنترنت ، وهذا المفهوم الحديث يطلق عليه التبعية عن بُعد وذلك في إطار علاقات العمل الجديدة الناشئة عن التطور التكنولوجي وبالتالي فليس هناك ما يمنع من تطبيق قوانين العمل ومنح عمال المنصات الرقمية الحقوق المقررة لنظرائهم من العاملين في إطار علاقات العمل التقليدية ، وذلك مع مراعاة الطبيعة الخاصة للمنصات الرقمية في بعض هذه الحقوق .

و هنالك مظاهر عديدة لسلطة الرقابة والإشراف على عمال المنصات الرقمية من خلال إصدار تعليمات مسبقة لهم باتباع ضوابط محددة سواء كان العمل لصالح المنصة الرقمية مباشرة أو لصالح العميل الذي طلب أداءه من خلال المنصة الرقمية كما يمكن توقيع الجزاء على العاملين في المنصات الرقمية في حالة مخالفتهم الضوابط المحددة لهم ، ويتجه القضاء في العديد من الدول إلى تكييف العلاقة التعاقدية للعمل في المنصات الرقمية إلى كونها عقد عمل وفقا للمعطيات القانونية وحقائقية قابلة للتطبيق الأمر الذي يتعين معه إضفاء الحماية التشريعية على العاملين في المنصات الرقمية من خلال إدخال التعديلات التشريعية على قوانين العمل لتوفير الحماية القانونية اللازمة لهم .

#### 4 - الحماية الاجتماعية للعاملين بالمنصات الرقمية :

يتميز العمل في المنصات الرقمية بطبيعة خاصة نظرا للمرونة التي يتم بها أداء العمل في هذا القطاع الهام، والذي أصبح يشغل حيزا كبيرا في سوق العمل نتيجة تزايد أعداد العاملين في هذا القطاع كعمال مستقلين أو من خلال عقود أغلبها قصيرة الأجل، ويواجه العاملين في المنصات الرقمية تحديات كبيرة تتعلق بعدم توفر حماية اجتماعية لهم وإيجاد بيئة عمل عادلة ومستدامة في هذا القطاع المتنامي لاسيما وأن تشريعات العمل في غالبية الدول لازالت لا يمتد نطاقها لتغطي العاملين في المنصات الرقمية لذا يجب العمل على تحسين أوضاع العاملين بهذا القطاع من خلال توفير الحقوق الأساسية لهم ووضع أطر قانونية لحماية حقوقهم من خلال برامج تصمم بعناية لتنماشى مع الأنماط المستحدثة للعمل وتتناسب مع خصوصية هذا القطاع ، وعلى الرغم ان التقديرات تشير الى ان 70% من سكان العالم لا يتمتعون بمظلة التأمينات الاجتماعية بفروعها المختلفة، الا انه ينبغي للعاملين في المنصات الرقمية أن يشملهم نظام التأمين الاجتماعي وأن تتوفر لهم خيارات مناسبة للاشتراك في نظم تأمينات اجتماعية تتناسب مع طبيعة العمل في هذا القطاع وأن تتضمن الخطط الحكومية مد مظلة الضمان الاجتماعي للعاملين في المنصات الرقمية من خلال اشتراكات مرنة يتم دفعها حتى يتسنى الاستفادة

من نظم الضمان الاجتماعي ، وذلك من خلال وضع أنظمة تأمينات اجتماعية قصيرة الأجل تتماشى مع طبيعة العمل المؤقت في المنصات الرقمية، مع زيادة التوعية بأهمية الاشتراك في هذه النظم وربط هذه العمالة بالسجلات الاجتماعية والعمل على اتخاذ خطوات لاستفادة هذه الشريحة الهامة من المزايا التي تقدمها فروع الضمان الاجتماعي المختلفة وخاصة التأمين ضد الشيخوخة وإصابات العمل والتي تشمل حوادث العمل والأمراض المهنية وحوادث الطرق والإصابات الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل.



شكل 7: هل تشترك في التأمين الصحي

#### 5- الأجور في المنصات الرقمية :

يشكل الأجر أحد الحقوق الهامة للعاملين في المنصات الرقمية والذي يلزم حمايته، يعتبر العمل في هذه المنصات فرصة رائعة للعديد من الأشخاص حول العالم لكسب الدخل والعمل بمرونة. ومع ذلك، هناك قضايا تتعلق بالأجور، حيث يتلقى العمال في المنصات الرقمية عادةً أجوراً مرنة تعتمد على العمل الذي يقومون به وكثيراً ما يتم دفع الأجور بحسب المهمة أو الخدمة المقدمة. لكن بعض النقاط الحساسة تشمل عدم وجود ضمانات اجتماعية أو تأمين صحي لهؤلاء العمال، نعم تعمل بعض الشركات على تحسين ظروف العمل وزيادة الحوافز لكن هذا الأمر لا يزال يشكل تحدياً.

وكذلك هنالك إشكالية تتعلق بعدم حصول العاملين في المنصات الرقمية على الأجر العادل المناسب للأعمال التي يؤديونها حيث قد يتم الاتفاق مع العاملين على إنجاز عمل محدد دون تحديد ساعات العمل أو الاتفاق على ساعات عمل يؤديها العامل ودون تحديد إطار معين لأجور عند استحقاقها لتحسين هذه الظروف، يجب أن تعمل الشركات مع الحكومات والجهات المعنية لتطوير سياسات تحمي حقوق العمال وتوفر لهم الحماية الاجتماعية والضمانات اللازمة. إن تحقيق التوازن

بين المرونة التي توفرها هذه المنصات وبين ضمانات العمل الكافية يعد تحدياً هاماً يجب مواجهته في سبيل تحقيق بيئة عمل أفضل للعمال في المنصات الرقمية.

## 5 - المنصات الرقمية وعلاقات العمل

إنّ علاقات العمل في إطار المنصات الرقمية تثير العديد من الاشكاليات لأنها قد تكون مباشرة مع منصة صاحب العمل أو غير مباشرة عن طريق منصات وسيطة وفي كلا الحالتين تتميز بتغيّرات جذرية في طبيعتها، هذا النوع من العلاقات يُعرف بالعمل المستقل freelance أو العمل عن بُعد، ويتيح للأفراد العمل بحرية ومرونة، لكنه يثير أيضاً قضايا جديدة.

تتضمن الامتيازات: المرونة الزمنية والجغرافية للعمل، مما يسمح للأفراد بتحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية. ومع ذلك، تعتبر شروط العمل والأجور في بعض الأحيان غير مستقرة أو غير محددة بشكل جيد، وهو ما يثير مخاوف بشأن الأمان المهني والاستقرار المالي للعمال.

تتمثل التحديات في عدم وجود حماية كافية لحقوق العمال في هذا النوع من العمل. فالعمال المستقلين على المنصات الرقمية قد يواجهون صعوبة في الحصول على فوائد العمل التقليدية مثل التأمين الصحي والحماية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لديهم تحديات في تحديد حقوقهم وحل النزاعات مع أصحاب المنصات.

هذا يشير إلى ضرورة وضع تشريعات وسياسات جديدة تحمي حقوق العمال في هذا السياق الجديد للعمل. يجب أن تعزز هذه السياسات الحماية القانونية والاجتماعية للعمال المستقلين وتساعد على الوصول إلى حقوقهم وفوائد العمل بشكل أكبر.

وفي النهاية، تشكل علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال تحدياً مهماً يتطلب مواجهته بشكل فعّال من خلال التشريعات والسياسات الجديدة التي تضمن حقوق وأمان العمال في هذا السياق المتغير باستمرار.

يجدر بنا أن نلقي الضوء على أهمية التوازن بين المرونة والحماية للعمال، من الجانب الإيجابي، يوفر العمل عبر المنصات الرقمية فرصاً للأفراد لتحقيق الدخل والعمل في مجالات متنوعة دون الحاجة إلى الالتزام بالعمل الثابت. ومع ذلك، ينبغي أيضاً أن ننظر إلى حماية حقوق العمال وضمان معايير العمل اللائقة لهم.

أن إقامة إطار قانوني واضح يحدد حقوق العمال وواجبات أصحاب المنصات الرقمية ضروري. يُمكن أن تشمل هذه الحقوق الحد الأدنى للأجور، والتأمين الصحي، والحماية من التمييز، وضمان ساعات العمل المحددة بموجب القانون .

بالإضافة إلى ذلك، يجب تعزيز الشفافية فيما يتعلق بشروط العمل والأجور وآليات حل النزاعات بين العمال وأصحاب المنصات الرقمية. هذا سيعزز الثقة ويخلق بيئة عمل أكثر استقراراً وعدالة للطرفين، تعزيز التعاون بين الحكومات والشركات والعمال يعد أيضاً خطوة مهمة. من خلال الحوار والتعاون، يمكن تطوير سياسات واضحة وملائمة لضمان استدامة هذا الطراز الجديد للعمل وضمان استفادة الجميع.

كما تظهر اشكالية الحق في المفاوضة الجماعية، حيث يواجه العديد من العاملين في منصات العمل الرقمية بحالة احتكار شراء العمالة Labour Monopsony ، حيث قد تتحكم منصة واحدة بشكل كبير في السوق باعتبارها المشتري الرئيس لخدمات العديد من العمال المحتملين، مما يعني أن العمال يواجهون علاقة قوة غير متوازنة فيما يتعلق بالمنصة و/أو العملاء .

باختصار، تحتاج علاقات العمل بين العمال وأصحاب المنصات الرقمية إلى توازن بين المرونة والحماية. هذا يتطلب تشريعات فعّالة وسياسات شفافة وتعاون مستمر لضمان حقوق وأمان العمال في هذا السياق المتغير.

## 6 - تفتيش العمل و المنصات الرقمية :

يعد توفير العمل اللائق للجميع هدفاً استراتيجياً تستهدف تحقيقه كافة تشريعات العمل وتضمنته كافة معايير العمل العربية والدولية، كما نصت عليه اهداف التنمية المستدامة 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة لبلوغ الهدف الثامن المتعلق بتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، ويعد تفتيش العمل أداءه فعاله لإنفاذ مراقبة تطبيق قوانين العمل والتقيد بأحكامه من خلال الاختصاصات المتعلقة بعلاقات العمل والسلامة والصحة المهنية وشروط العمل والأجور والضمان الاجتماعي.

وفي نطاق العمل في المنصات الرقمية وبيئة العمل الرقمية تواجه هيئات تفتيش العمل في معظم الدول العربية تحديات جمه تتعلق بكيفية إيجاد نظم فعالة وناجحة للتعامل مع الأنماط الجديدة للعمل الحالية والمستقبلية،

قد تتجه بعض الآراء إلى صعوبة اتخاذ تدابير الصحة والسلامة المهنية التي يتم مراعاتها في أماكن العمل التقليدية، وذلك بسبب عدم وجود تشريعات العمل تتواءم مع الأنماط الجديدة للعمل ومن

بينها المنصات الرقمية تمكن مفتش العمل من متابعة طبيعة العمل في هذه الأنماط والتواصل مع العامل عند الاقتضاء ، إلا أن هذا التوجه لا يمكن الإستناد عليه حيث أنه يمكن التكيف مع البيئات المختلفة للعمل بواسطة إجراءات تراعي هذه الخصوصية بحيث يتم اتخاذ التدابير الصحية والوقائية لحماية العمال في المنصات من مخاطر المهنة التي يعملون فيها بواسطة إرشادات تحذيرية وتوفير الأدوات الوقائية التي يستخدمها العامل في المنصات الرقمية ومتابعة مدى التزامه باستعمالها عبر الوسائل التكنولوجية المرئية الحديثة .

ويعاني العاملون في المنصات الرقمية من العديد من الإشكاليات التي تستوجب أن يكون لتفتيش العمل دور هام في معالجة هذه المسائل من حيث عدم وجود تشريعات منظمة لهذا النمط من العمل باستثناء ما تم النص عليها حديثا في بعض التشريعات العربية فضلا عن عدم وجود إثبات لعلاقات العمل في المنصات الرقمية من خلال عقود مكتوبة يتم خلالها إثبات علاقة العمل.

وكذلك عدم توافر عناصر الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل المناسبة للعاملين في هذه المنصات عند أدائهم العمل المكلفين فيه خاصة في نوعية العمل التي تقتضي العمل عن بعد.

وقد أولت منظمة العمل العربية اهتماما بهذا الموضوع واصدرت له حقيبة تدريبية لأطراف الإنتاج الثلاثة حول تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل تضمنت ما يلي:

- دليل تدريبي حول تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل لفائدة مفتشي العمل
- دليلا توجيهيا للعمال حول تعزيز الامتثال لقوانين وتشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل
- دليلا توجيهيا لأصحاب العمل حول تعزيز الامتثال لقوانين وتشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل

وتعد هذه الحقيبة اداة هامة لأطراف الإنتاج الثلاثة فيما يخص تطوير تشريعات العمل بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية ومرشدا هاما لمفتشي العمل في كيفية التعامل مع هذه الأنماط بما يتفق مع معايير العمل العربية والدولية والتشريعات الوطنية المعتمدة في هذا المجال كما تساعد منظمات العمال وأصحاب الأعمال على زيادة الوعي حول التعامل مع المتغيرات التكنولوجية على بيئة العمل وكيفية الاستجابة لها.

## أ. التحديات والمخاطر المهنية في منصات العمل الرقمية

يتعين أن يتوفر للعامل بيئة مناسبة تمكنه من أداء المهام المنوطة به، وذلك بصرف النظر عن طبيعة مكان العمل سواء كان يؤدي عبر الطريقة التقليدية أو من خلال منصات العمل الرقمية والهدف الأسمى هو توفير الحماية للعامل من المخاطر التي تحيط بطبيعة عمله أو في مهنته.

قد يؤدي العمل في المنصات الرقمية إلى ظروف عمل غير مناسبة لذا ينبغي أن يتوافر لهؤلاء العمال نفس الحماية القانونية التي يتمتع بها العمال في الوظائف التقليدية وقد قدمت بعض الاتفاقيات الإطارية ارشادات حول سبل تنظيم عمل الأشخاص الذين يعملون عن بعد ومن بينهم العاملين في المنصات الرقمية.

والحقيقة أنه إذا اقررنا بأن العمل الذي يقوم به العامل في المنصات الرقمية يدخل ضمن الأعمال القانونية فإنه لا يوجد ما يحول دون تطبيق نظم التأمين على حوادث العمل على عمال المنصات الرقمية و الحق في دفع التعويضات اللازمة لهم من جراء هذه الإصابات ، وقد يكون هناك صعوبة في إثبات أن الإصابة التي لحقت بالعامل في المنصات الرقمية هي إصابة عمل في ظل طبيعة العمل الخاصة بهذا النمط من العمل ، إلا أن ذلك لا يمكن أن يشكل حجاب يمنع العامل من الحصول على حقه في التعويض المناسب وإنما يمكن إثبات قيام العامل بعمله في ذلك الوقت من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل الرسائل الإلكترونية بين العامل وأصحاب المنصة وتوقيتها وكذلك من خلال أوامر التشغيل الصادرة أو من خلال تتبع خط سير العامل ووقوع الحادث في هذا التوقيت الزمني ، وكيفية الإثبات لا يمكن ان تقف حائل أمام حصول العاملين في المنصات الرقمية على حقوقهم .

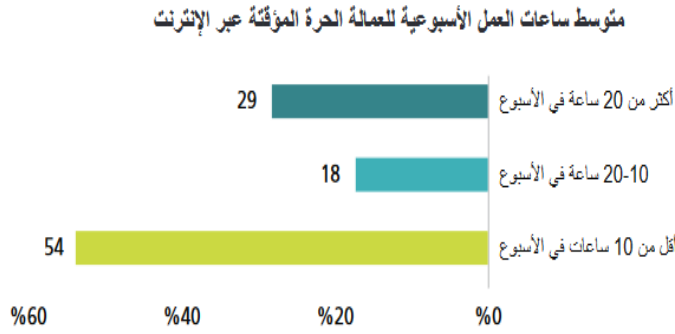
## ب. إجازات العاملين في المنصات الرقمية

يتميز العمل في المنصات الرقمية بالمرونة حيث أن العامل في حالات عديدة هو الذي يختار الوقت الذي يعمل فيه ويكون تنفيذ العمل بعيدا عن المؤسسة، كما أن العمل الذي يقوم به قد لا يكون ممتد لساعات طويلة، ويتولى العمال بأنفسهم فتح التطبيق لتلقي الطلبات وقبولها في الأجل الذي يحددهم وهم الذين يحددون أوقات تمتعهم بإجازاتهم، وهنا علينا أن نفرق بين الراحة الأسبوعية والإجازات الأخرى (السنوية / المرضية / الأعياد).

وكذلك إجازة الوضع بالنسبة للمرأة، وأن مناط ذلك هو طبيعة العمل الذي يؤدي، وفي الحالات التي يكون فيها هناك التزام للعامل بمواعيد محددة خلال أيام الأسبوع أو الالتزام بعدد ساعات معينة كل يوم كسبع ساعات أو ثمان ساعات في اليوم هنا يستحق العامل في المنصات الرقمية الحصول

على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر وفقا لتشريعات العمل السارية، أما إذا كان هناك مرونة في أداء العمل دون التقيد بعدد ساعات محددة فلا يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لاسيما وأن طبيعة العمل مرنة حسب ظروف كل عامل.

وكذلك الحال بالنسبة لباقي الأجازات فإذا كانت ضوابط الاستحقاق متوفرة من خلال طبيعة العمل المستمرة والتي تقدر في الأجازة السنوية بالتواجد في خدمة المؤسسة لمدة عام كامل وبدوام يومي محدد بعدد من ساعات العمل هنا يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية أما إذا لم تتوافر هذه الاعتبارات في طبيعة العمل الذي يؤديه العامل في المنصة الرقمية هنا لا تتوفر ضوابط الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وتنتفي مبررات الحصول عليها و يطبق نفس الحال على باقي الأجازات المنصوص عليها في تشريعات العمل بحيث يمكن استثناء بعض الالتزامات الواردة في تشريعات العمل المتعلقة بعقود العمل التقليدية وعدم تطبيقها على العاملين في المنصات الرقمية إلا في حالة توافق الشروط و الضوابط مع نوعية هذه الأعمال .



شكل 8: متوسط ساعات العمل

## 7 قضايا التمييز في إطار منصات العمل الرقمية :

تعتبر منصات العمل الرقمية واحدة من الظواهر المتنامية في الاقتصاد الرقمي. توفر هذه المنصات فرصًا للعمل والتعاون عبر الإنترنت، وتسمح للأفراد بتقديم خدماتهم أو منتجاتهم للعملاء والمستخدمين في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، فإن وجود تحديات وقضايا تتعلق بالتمييز بين العاملين على هذه المنصات أصبح أمرًا هامًا يستدعي النقاش والتفاعل.

### أ. التحديات المتعلقة بالتمييز بين العاملين:

■ التمييز المالي : قد يحدث تمييز في الأجور بين العاملين في المنصات الرقمية، حيث قد

يحصل بعض العاملين على تعويضات أقل مقارنة بالآخرين على الرغم من أداء وظائف مماثلة.

- **نقص التأمين الاجتماعي** : يواجه العاملون في المنصات الرقمية تحديًا في المساواة في الحصول على التأمين الاجتماعي وحماية الضمان الاجتماعي التي توفرها الوظائف التقليدية. فقد يفتقرون إلى فوائد مثل التأمين الصحي والضمان التقاعدي والإجازات المدفوعة الأجر.
- **غياب الحماية القانونية** : قد يواجه العاملون في المنصات الرقمية صعوبة في حماية حقوقهم القانونية والعمالية. قد يتعرضون لظروف عمل غير مستقرة وضعف حماية العمالة وسط تعقيدات قوانين العمل القائمة.
- **انعدام التواصل الفعال** : بسبب العمل عن بُعد والتواصل الرقمي، قد يواجه العاملون في المنصات الرقمية صعوبة في التواصل مع أصحاب العمل وفهم توقعاتهم ومتطلبات المشروع بشكل واضح.

وفيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس ، تتيح المنصات الرقمية المزيد من فرص العمل المرنة للمرأة وذلك في العديد من القطاعات حيث أن طبيعة العمل في المنصات تسمح للمرأة بالمرور من الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تقف حاجزا أمام المرأة لاسيما وأن طبيعة العمل في بعض أنواع المنصات قد تتيح عدم الكشف عن هويتهم أمام العملاء ، هذا وتساعد المنصات الرقمية على تحسين أوضاع المرأة الاقتصادية من خلال الدخل الذي يحصلن عليه عبر العمل في المنصات الرقمية ويلاحظ أن هنالك تركيز للنساء في بعض القطاعات النسائية مثل بيع منتجات تخص أنواع من الأكل المنزلي عبر منصات مواقع التواصل الاجتماعي والتي حققت نجاح كبير في العديد من الدول ووفرت دخلاً آمناً للمرأة العاملة .

على الرغم من الفوائد الجمة التي تمنحها المنصات الرقمية للمرأة إلا أنه هنالك تحديات كبيرة تواجه المرأة تتعلق بكيفية التوازن بين العمل الوظيفي في المنصات الرقمية وبين الحياة العملية العائلية لها حيث أن هنالك أنواع من العمل في المنصات الرقمية تؤثر على أداء المرأة لمهامها في محيط أسرتها وعائلتها فضلا عن التحديات المرتبطة بعدم وجود علاقات عمل دائمة وعدم توفر السلامة والصحة المهنية اللازمة في محيط العمل، فالمنصات الرقمية توفر للمرأة العديد من المزايا، ولكنها تواجه أيضًا صعوبات وتحديات. هنا نستعرض بعض المزايا والتحديات وكيفية التغلب عليها:



## ب. المزايا :

- **المرونة الزمنية :** تعمل المنصات الرقمية على تمكين العمل عن بُعد، مما يمنح النساء المرونة في تحديد أوقات العمل وموازنتها مع الحياة الشخصية.
- **الوصول إلى فرص عالمية :** يمكن للنساء العمل والتعامل مع العملاء من جميع أنحاء العالم دون الحاجة إلى التواجد المادي في مكان محدد، مما يوسع نطاق الفرص المهنية.
- **تحقيق الاستقلال المالي :** يمكن للنساء تحقيق استقلال مالي من خلال العمل في المنصات الرقمية وتنفيذ مشاريعهن الخاصة أو تقديم خدماتهن.

## ج. سبل مواجهة التحديات :

- **عدم المساواة في الفرص :** قد يواجه النساء تحديات في الحصول على الفرص والمشاريع المتاحة على المنصات الرقمية. للتغلب على ذلك، يجب على النساء الاستثمار في تطوير مهارتهن والتسويق لأنفسهن بشكل فعال، والبحث عن فرص التدريب والشهادات التي تعزز مصداقيتهن.
- **التحيز :** قد يواجه النساء تحديات تتعلق بالتحيز الجنسي والتمييز في بيئة العمل الرقمية. يمكن التغلب على ذلك من خلال تكوين شبكات اتصال قوية، والانضمام إلى منتديات وجماعات داعمة، والمشاركة في حملات تعزيز المساواة وتوعية الجمهور.
- **العمل الجماعي والتعاون :** قد يشعر البعض بالعزلة أو صعوبة في التواصل والتعاون مع فريق العمل في بيئة رقمية. للتغلب على ذلك، يمكن للنساء المشاركة في منصات التواصل الاجتماعي والمجتمعات المهنية للتواصل مع الزملاء وتبادل الخبرات والمشورة.
- **التوازن بين العمل والحياة الشخصية :** قد يواجه النساء تحديات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل الرقمية. ينبغي على النساء تحديد حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، وتخصيص وقت للراحة والاستجمام، والاستفادة من أدوات إدارة الوقت لتحقيق التوازن.
- **التحديات التقنية :** يمكن أن تواجه النساء صعوبات في التعامل مع التكنولوجيا والأدوات الرقمية. للتغلب على ذلك، يجب توفير مناهج تعلم وتطوير مهارات التكنولوجيا والتعامل مع المنصات الرقمية، والاستفادة من الموارد التعليمية المتاحة عبر الإنترنت والدورات التدريبية. ومن خلال الاستفادة من المزايا المتاحة والتعامل مع التحديات، يمكن للنساء تحقيق نجاح مهني في المنصات الرقمية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

مع العمل على أن يكون هناك دعم مستمر لتعزيز المساواة وتقديم فرص متساوية للجنسين في مجال العمل الرقمي.

## 8 – المنصات الرقمية والأشخاص ذوي الإعاقة :

تقدم المنصات الرقمية فرصاً هامة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث توفر فرص عمل مرنة وقائمة على المهارات وتساهم المنصات الرقمية في إزالة العقبات التقليدية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، مثل الصعوبات في الوصول إلى أماكن العمل أو توفير بيئة ومستلزمات عمل ملائمة لاحتياجاتهم، ومن بين الفوائد التي توفرها المنصات الرقمية للمعاقين هي:

أ. المرونة في العمل: يمكن للمعاقين العمل من أي مكان يتوفر فيه الاتصال بالإنترنت، مما يزيد من قدرتهم على إدارة حياتهم ومتطلباتهم الشخصية بشكل أفضل.

ب. توظيف بناءً على المهارات: يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الاستفادة من المنصات الرقمية من خلال:

1. البحث عن فرص عمل: يمكن للمعاقين استخدام المنصات الرقمية للبحث عن فرص العمل المناسبة لمهاراتهم واحتياجاتهم الخاصة. من خلال الاطلاع على المنصات المهنية والمواقع الخاصة بالتوظيف للبحث عن وظائف تتوافق مع قدراتهم.

2. التواصل والتوظيف عن بُعد: يتيح العمل عن بعد عبر المنصات الرقمية فرصاً للمعاقين للعمل مع الشركات والمؤسسات دون الحاجة إلى التواجد الجسدي في المكان. كما يمكنهم العمل عن طريق الإنترنت والتواصل مع فرق العمل وإنجاز المهام بشكل مرن وفقاً لجدول زمني يناسبهم.

3. العمل الحر والمشاريع الحرة: يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة استغلال المنصات الرقمية لتقديم خدماتهم كمستقلين والعمل على مشاريع حرة يمكنهم استخدام منصات التوظيف الحر والتسويق الرقمي للتعريف بخدماتهم وجذب العملاء.

4. التدريب والتأهيل عبر الإنترنت: يمكن الاستفادة من الموارد التعليمية والتدريبية عبر الإنترنت لتطوير مهاراتهم وزيادة فرص التوظيف وهناك العديد من المنصات التعليمية عبر الإنترنت التي توفر دورات وبرامج تدريبية متنوعة في مجالات مختلفة.

يجب أيضاً أن نعترف بأن هناك تحديات تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في استخدام المنصات الرقمية، مثل قضايا الوصول وقلة التوعية حيث يجب أن تعمل الشركات والمؤسسات والمجتمع بشكل عام على إزالة هذه العقبات وتوفير بيئة شاملة للجميع للاستفادة من فوائد المنصات الرقمية

في تشغيل المعاقين وتمكينهم، فلا يزال تحقيق التوظيف المناسب والمتساوي للأشخاص ذوي الإعاقة يمثل تحديًا في العديد من البلدان، وتعتبر التكنولوجيا أداة هامة في تخطي هذا التحدي. ومع ذلك، يجب ملاحظة أنه لا يزال هناك عدة عوامل تؤثر في تأثير التكنولوجيا على تشغيل المعاقين، مثل:

1. الوصول إلى التكنولوجيا: يجب أن يكون هناك جهود لضمان توافر التكنولوجيا المناسبة والوصول إليها للأشخاص ذوي الإعاقة. يجب أن تكون الأجهزة والبرامج والتطبيقات متاحة ومتوافقة مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. التدريب والتأهيل: يجب توفير التدريب والتأهيل اللازم للأشخاص ذوي الإعاقة لاستخدام التكنولوجيا بفاعلية ويجب تزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام الأدوات والتطبيقات التكنولوجية والاستفادة منها في سياق العمل.

3. الوعي والتوعية: يجب زيادة الوعي والتوعية حول قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة ودور التكنولوجيا في تمكينهم ويجب التركيز على تغيير النظرة السلبية والتحيزات المتعلقة بقدرة المعاقين على العمل والمشاركة بشكل كامل في العملية الاقتصادية.

4. تشريعات وسياسات داعمة: يلعب الإطار التشريعي والسياسي دورًا هامًا في تعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من الوصول إلى فرص العمل، فلا بد من تطوير قوانين وسياسات تعزز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير البيئة الملائمة لهم في سوق العمل.

5 - يجب أن تعمل الحكومات والمؤسسات والمجتمع المدني بشكل مشترك لتعزيز التكنولوجيا كأداة لتشغيل المعاقين وتعزيز المساواة في الفرص الوظيفية. يجب أن تكون التكنولوجيا متاحة ومتاحة للجميع، وأن تعزز الاستدامة والشمولية في سوق العمل.

### المبحث الثاني: السبيل إلى عمل لائق للشباب بالمنصات الرقمية :

يتغير سوق العمل بشكل ديناميكي وفقا للتطورات التكنولوجية ووفقا للتطور في توسع قطاعات العمل، ففيما سبق كانت غالبية القوى العاملة تعمل في القطاعين الصناعي والزراعي وبنسبة قليلة في قطاع الخدمات إلا أن الوضع قد تغير حيث أصبح قطاع الخدمات يستوعب الأعداد الأكبر من الأيدي العاملة كما تأثرت أسواق العمل بشكل كبير بظهور وتطور المنصات الرقمية في السنوات الأخيرة. هذه المنصات تشمل العديد من الخدمات والتطبيقات التي تربط بين العاملين وأصحاب العمل عبر الإنترنت، وتسهل الوصول إلى فرص العمل وتيسير عمليات التوظيف وتعزيز المرونة في العمل.

كما يمثل الذكاء الاصطناعي أكبر التغييرات الاستراتيجية التي غيرت وسوف تغير بشكل جذري في أسواق العمل، حيث ستلغي الكثير من الوظائف والأعمال التقليدية و ستفتح آفاق كبيرة لفرص عمل تتعلق بالمهارات التكنولوجية والإبداع وسيتم التوسع في الانماط الجديدة للعمل والتي تشكل المنصات الرقمية أحد أشكالها ، ولكن تحديث أسواق العمل يتطلب بنية تحتية مناسبة لذلك والعمل على تطوير المهارات بشكل مستمر للتكيف مع التغيير السريع في طبيعة المهن وتوفير التدريب المناسب للعاملين بما يمكنهم من التكيف والبقاء مع القدرة على المنافسة في أداء العمل وأحد الآثار الرئيسية للمنصات الرقمية هو زيادة فرص العمل وتوفيرها للأفراد بشكل أوسع عن طريق هذه المنصات، يتمكن الأفراد من العمل بشكل حر ومستقل والوصول إلى مجموعة متنوعة من الوظائف والمشاريع عبر الإنترنت، يستفيد العمال والأفراد الذين يبحثون عن العمل بدوام جزئي أو مؤقت من هذه الفرص، مما يعزز إمكانية تحقيق دخل إضافي وتحسين مرونة حياتهم المهنية.

علاوة على ذلك، توفر المنصات الرقمية فرصًا للأشخاص الذين يرغبون في العمل عن بُعد. بفضل التكنولوجيا الرقمية، يمكن للعاملين العمل من أي مكان في العالم والتواصل مع أصحاب العمل والعملاء بسهولة، مما يقلل من الحاجة إلى التنقل ويسمح بتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

مع ذلك، قد تطرأ بعض التحديات مع ظهور المنصات الرقمية على أسواق العمل. من بين هذه التحديات هو زيادة المنافسة في بعض القطاعات، حيث يمكن للأفراد من جميع أنحاء العالم التنافس على نفس الوظيفة أو المشروع. قد يؤدي هذا إلى انخفاض الأجور وتقليل الضمانات الاجتماعية المتاحة للعمال في بعض الحالات.

بالإضافة إلى ذلك، هناك قضايا تتعلق بالحماية القانونية والحقوق الأساسية للعاملين عبر المنصات الرقمية. كما يواجه العمال المستقلون تحديات فيما يتعلق بالحصول على حقوق العمل الأساسية والحماية الاجتماعية والتأمين الصحي.

بشكل عام، يمكن القول أن المنصات الرقمية تقدم فرصًا جديدة للأفراد في أسواق العمل، ولكنها تتطلب أيضًا مراجعة لأنظمة العمل القائمة وتحسين التشريعات والسياسات المتعلقة بالعمل الرقمي، حيث يجب أن تعمل الحكومات والمنظمات العربية والدولية على تطوير الأطر القانونية والتنظيمية بما يحمي حقوق العمال ويضمن توفير بيئة عمل عادلة ومستدامة على المنصات الرقمية، ويجب أيضًا توفير آليات للتعامل مع التحديات المتعلقة بالضمانات الاجتماعية والتأمين الصحي والتقاعد للعمال في المنصات الرقمية .

باختصار، المنصات الرقمية تعزز من توسيع فرص العمل وتمكن الأفراد من العمل بشكل حر ومستقل، ولكنها تواجه أيضًا بعض التحديات التي يجب معالجتها لضمان عدالة واستدامة أسواق العمل في المستقبل.

## 1- مستقبل أسواق العمل في ظل المنصات الرقمية:

تشكل المنصات الرقمية أحد الأنماط الجديدة للعمل والتي تؤثر على طبيعة الوظائف ومستقبل أسواق العمل وذلك من خلال:

أ. **توفر المرونة والتنوع**: تعتبر المنصات الرقمية وسيلة مثالية للأفراد الذين يبحثون عن المرونة في العمل. يمكن للعمال العمل بمرونة وفقًا لجدول زمني يناسبهم ومن أي مكان يرغبون فيه. ويمكنهم أيضًا اختيار المشاريع التي يرغبون في العمل عليها وتحديد تخصصاتهم ومجالات اهتمامهم، وهو ما يعطيهم حرية أكبر وتحكم أكبر في حياتهم المهنية.

ب. **توسيع الفرص**: تساهم المنصات الرقمية في توسيع الفرص المتاحة للأفراد في أسواق العمل. فهي تجعل الوظائف والمشاريع المتاحة مرئية ومتاحة لجميع الأشخاص عبر الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك، فإن المنصات الرقمية تسمح للأفراد بالوصول إلى فرص عالمية، حيث يمكنهم العمل مع أشخاص وشركات من جميع أنحاء العالم دون الحاجة إلى التنقل الجغرافي.

ج. **التوظيف الفعال**: توفر المنصات الرقمية آليات توظيف فعالة ومباشرة. يمكن لأصحاب العمل نشر وظائفهم والوصول إلى شبكة واسعة من المرشحين المحتملين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعاملين تحميل سيرهم الذاتية وملفاتهم الشخصية وإظهار مهاراتهم وخبراتهم بشكل مباشر. هذا يجعل عملية التوظيف أكثر فعالية ويوفر الوقت والجهد لكلا الطرفين.

د. **اقتصاد المشاركة**: تعتمد المنصات الرقمية على مفهوم الاقتصاد التشاركي حيث يمكن للأفراد تقديم خدماتهم ومهاراتهم للآخرين وتلقي المقابل المالي عن طريق المنصة. هذا يسمح للأفراد بتحويل مهاراتهم واهتماماتهم إلى مصدر دخل، على سبيل المثال، يمكن للأشخاص تقديم خدمات التصميم أو الترجمة أو التدريس عبر المنصات الرقمية وتلقي المقابل المادي عن ذلك.

فالمنصات الرقمية تعد تطورًا هامًا في أسواق العمل وتوفر فرصًا جديدة للأفراد، ومع ذلك يجب أن يتم التعامل مع التحديات المرتبطة بالتشريعات والحقوق العمالية والعدالة لضمان استفادة الجميع من هذه التكنولوجيا بشكل عادل ومستدام.

## 2 - أثر منصات العمل الرقمية على نمو الشركات الناشئة :

منصات العمل الرقمية تعتبر واحدة من العوامل المحفزة لنمو الشركات الناشئة في العصر الرقمي، ولها تأثير كبير على نموها وتعزيز القيام بمهامها وذلك من خلال :

أ. **توفير الوصول إلى مواهب متنوعة :** من خلال منصات العمل الرقمية، يمكن للشركات الناشئة الوصول إلى مواهب مختلفة ومتنوعة من جميع أنحاء العالم. يتيح ذلك لهم فرصة للتعاون مع خبراء في مجالات مختلفة والاستفادة من مهاراتهم المتخصصة.

ب. **تقليل التكاليف التشغيلية :** يمكن أن تساهم منصات العمل الرقمية في تقليل التكاليف التشغيلية للشركات الناشئة. عندما تكون الأعمال مبنية على الإنترنت، يمكن للشركات توفير تكاليف الإيجار والمرافق والتجهيزات التقنية التقليدية. كما يمكنهم استخدام موظفين على أساس المشروع بدلاً من توظيفهم بشكل دائم، مما يوفر تكاليف الرواتب والفوائد الإضافية.

ج. **زيادة المرونة والتوسع :** تسمح منصات العمل الرقمية للشركات الناشئة بزيادة مرونتها وتوسيعها بشكل أسرع. يمكنهم توظيف الموظفين والمتعاقدين عن بُعد وفقاً لاحتياجاتهم الفعلية، وبالتالي يكون لديهم القدرة على التعامل مع تغييرات الطلب والنمو بكفاءة.

د. **توفير الوقت وزيادة الإنتاجية :** تساعد منصات العمل الرقمية في توفير الوقت وزيادة الإنتاجية للشركات الناشئة. بدلاً من إجراء عمليات التوظيف والتعاقد التقليدية التي قد تستغرق وقتاً طويلاً، كما يمكن استخدام منصات العمل الرقمية للعثور على المواهب المناسبة بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

هـ. **توفير فرص التسويق والعملاء :** يمكن أن تساهم منصات العمل الرقمية في توفير فرص التسويق والوصول إلى العملاء بشكل أوسع. من خلال الاستفادة من التسويق الرقمي والشبكات الاجتماعية، يمكن للشركات الناشئة بناء علامتهم التجارية والتواصل مع جمهور أوسع من العملاء المحتملين.

وعليه فإنه يمكن لمنصات العمل الرقمية أن تساهم في نمو الشركات الناشئة من خلال توفير الوصول إلى مواهب متنوعة، تقليل التكاليف التشغيلية، زيادة المرونة والتوسع، توفير الوقت وزيادة الإنتاجية، وتوفير فرص التسويق والعملاء. تلك المنصات تقدم فرصاً رقمية في التوظيف والتعاون وتحسين الكفاءة وتسريع النمو للشركات الناشئة في الاقتصاد الرقمي.

### 3 - مبادرات تحسين العمل في المنصات الرقمية :

تعتبر محاولات حماية حقوق العمال في المنصات الرقمية أمر جديد نسبيا في الدول العربية. بعض الدول بدأت في اتخاذ خطوات لحماية حقوق عمال المنصات، وشملت تلك المحاولات العديد من المحاور:

- **التشريعات والسياسات :** قامت بعض الدول بوضع إطار تشريعي لحماية حقوق العمال في المجال الرقمي، مثل تحديد حقوق العمال المستقلين والمساعدة في توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهم.
- **الحوار والتعاون :** تعاونت بعض الدول مع الشركات والمنظمات الدولية لتطوير سياسات ومبادرات تهدف إلى تحسين شروط العمل وحماية حقوق العمال.
- **التوعية والتدريب :** هناك جهود توعوية تُبذل لتثقيف العمال حول حقوقهم وكيفية الحصول على الدعم في حال واجهوا أي مشاكل أو انتهاكات لحقوقهم.
- **الرصد والمراقبة :** بعض الدول تعمل على مراقبة السوق والتقييم المستمر لظروف العمل عبر المنصات الرقمية، بهدف تحسين الظروف وضمان الامتثال للقوانين والأنظمة القائمة.
- **التعاون الدولي :** تسعى العديد من الدول لإبرام اتفاقيات ثنائية مع الدول الاخرى والمنظمات الدولية لمشاركة الخبرات والممارسات الجيدة في تطوير سياسات تحمي حقوق العمال في العصر الرقمي.

مع ذلك، تبقى هناك حاجة ملحة إلى تعزيز هذه الجهود وضمان تنفيذ السياسات والتشريعات بشكل فعال لضمان حماية حقوق العمال بشكل شامل في السوق العربية الرقمية.

وهناك عدة دول قامت بمبادرات لتنظيم العمل في المنصات الرقمية على سبيل المثال :

- **المملكة العربية السعودية :** أطلقت مبادرة "فرصتك" لتنظيم وتوجيه العمالة الحرة والعمال الذين يعملون عبر المنصات الرقمية ، تهدف هذه المبادرة إلى تقديم دعم وحماية للعمال، وتوفير بيئة عمل عادلة ومستدامة ، بالإضافة إلى منصة " عمل المستقبل " التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل الحر الذي يواكب التغيرات في أسواق العمل ويكون مكمل لسوق العمل التقليدي ، تهدف إلى تقليل البطالة بين الشباب في المملكة عن طريق توفير فرص عمل جديدة في اقتصاد العمل الحر .

- **دولة الإمارات العربية المتحدة :** تطلق مبادرات مستمرة لتنظيم العمل في المنصات الرقمية وتعزيز حقوق العمال، من خلال سعيها لتحسين السياسات والتشريعات الخاصة بحماية العمال المستقلين.
- **جمهورية مصر العربية :** هناك جهود مستمرة لإصدار قوانين وتشريعات تنظم عمل العمال عبر المنصات الرقمية وتحمي حقوقهم، وذلك من خلال تعزيز الحماية القانونية وتوفير آليات فعّالة لحل النزاعات.
- **الجمهورية التونسية :** تتجه تونس نحو وضع إطار قانوني يحدد حقوق العمال عبر المنصات الرقمية ويضمن لهم الحماية القانونية والاجتماعية في ظل تطور سوق العمل الرقمي.

هذه المبادرات تشير إلى الاهتمام المتزايد بتنظيم العمل في المنصات الرقمية وحماية حقوق العمال في الدول العربية. ومن المتوقع أن تستمر هذه الجهود في التطور لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة للعمال في السوق الرقمي.

### المبحث الثالث : التحديات والتطلعات الخاصة بالعمل في المنصات الرقمية :

#### 1 - التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية

تعاني أسواق العمل العربية من تحديات جمه فضلا عن حزمه من الأزمات المحلية والعالمية المتعاقبة والتي أثرت سلبا ، فلازلنا نعاني من آثار أزمة جائحة كوفيد 19 والتي تضررت خلالها الكثير من أسواق العمل العربية نتيجة مرحلة الإغلاقات والتباعد والتي أدت إلى خسائر كبيرة نتيجة توقف سلاسل الإنتاج وانخفاض معدل النمو الاقتصادي العالمي الذي ألقى بظلاله على اقتصاديات الدول العربية وخاصة توقف المشروعات الصغيرة والمتوسطة و توقف حركة السياحة العالمية الأمر الذي ادي الي فقدان ملايين فرص العمل حيث تشير التقارير الدولية إلى أن الكلفة الاقتصادية لجائحه كورونا لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تقدر بحوالي 227 مليار دولار ، ثم جاءت الحرب الروسية الاوكرانية لتلقي بظلالها على الأمن الغذائي نتيجة حالة الاضطراب في أسواق السلع الزراعية بسبب الارتفاع غير المسبوق في أسعار المحاصيل الزراعية وبقية المواد الغذائية الأمر الذي ادي إلى أزمات مالية حادة بسبب ارتفاع حجم الدين الخارجي وارتفاع نسبة التضخم وزيادة معدلات الفقر وضعف القدرة الشرائية للفئات المتوسطة،



وإذا كانت هذه الأزمات قد أثرت بشكل كبير على أسواق العمل العربية إلا أن هناك تحديات كانت موجودة قبل هذه الأزمة وقد زادت حدتها نتيجة لذلك مثل :

- نقص فرص العمل المتاحة لجميع الخريجين وارتفاع معدلات البطالة في الوطن العربي بنسب كبيرة والحاجة إلى المزيد من فرص العمل اللائق.
- عدم ملاءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع متطلبات سوق العمل الأمر الذي يؤدي إلى عدم توافق المهارات مع احتياجات سوق العمل و الحاجة إلى نظم تدريب مهني تتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل
- طفرة سكانية تعيشها المنطقة العربية مع تزايد معدل نمو قوة العمل بنسبة مرتفعة
- وصف البطالة في المنطقة العربية بأنها شبابية ، حيث أن أكثر أعداد العاطلين عن العمل من الشباب
- حجم مشاركة المرأة العاملة العربية في النشاط الاقتصادي لا يزال دون المستوى المطلوب
- انتشار القطاع غير المنظم بنسبة تزيد عن 60% من حجم الاقتصادات في العديد من البلدان العربي
- قصور في نظم الحماية الاجتماعية وافتقادها إلى الكفاءة الفنية وزيادة معدلات الفقر وعدم استطاعة مجابهة الأضرار وألم المخاطر التي لحقت بالفئات الأكثر ضعفاً .
- الحاجة إلى مد مظلة الضمان الاجتماعي إلى الفئات المهمشة والعاملين في الأنماط الجديدة للعمل
- تدني إنتاجية العامل العربي مقارنة بالمستويات العالمية .
- ما خلفته الصراعات والنزاعات في بعض مناطق الوطن العربي من هجرة اضطرارية و تأثيرات سلبية على اوضاع التشغيل.

## 2 التحديات التي تواجه العمل في المنصات الرقمية :

- التحديات التنظيمية : تواجه المنصات الرقمية تحديات تنظيمية وقانونية ، من بين هذه التحديات هو تحديد العلاقة القانونية بين العمل وأصحاب العمل على هذه المنصات. في بعض الحالات، يتم اعتبار العمال المستقلين على المنصات الرقمية كعمال مستقلين وليس

كموظفين، مما يؤثر على حقوقهم وضماداتهم الاجتماعية. قد تكون هناك حاجة إلى تحسين التشريعات المتعلقة بالعمل الرقمي وتوفير حماية قانونية للعمال المستقلين وتعزيز حقوقهم.

- التحديات الأخلاقية والاجتماعية : تطرح المنصات الرقمية أيضًا تحديات أخلاقية واجتماعية. قد يؤدي التركيز الزائد على السعر المنخفض والمنافسة الشديدة إلى تدهور ظروف العمل وتخفيض الأجور.
- قد تواجه المنصات الرقمية أيضًا تحديات فيما يتعلق بالتمييز والعدالة والتنوع. يجب أن تعمل الشركات والحكومات والمجتمعات على معالجة هذه التحديات وضمان وجود بيئة عمل عادلة ومستدامة على المنصات الرقمية.
- زيادة المعروض من العمالة الرقمية في ظل ضعف المهارات الرقمية الحقيقية .
- عدم توافر بيانات وإحصاءات دقيقة عن حجم ونوعيه العاملين في المنصات الرقمية .
- الأشكاليات المرتبطة بسرية البيانات والامن المعلوماتي .

### 3 التطلعات لتحسين مستقبل الشباب العامل في المنصات الرقمية :

- سن تشريعات وصياغة سياسات : وضع قوانين تحمي حقوق العمال في المنصات الرقمية، تضمن لهم الحماية القانونية والضمانات الاجتماعية.
- توفير التأمين الصحي والاجتماعي : إنشاء نظام لتوفير خدمات التأمين الصحي والضمان الاجتماعي للعمال على هذه المنصات.
- تعزيز التعليم والتدريب: تقديم فرص تعليمية وتدريبية للشباب لتطوير مهاراتهم وزيادة فرص العمل والتقدم في مجالات العمل الرقمية.
- تشجيع المشاركة الشبابية: دعم وتشجيع المشاركة الشبابية في صنع القرار وتطوير السياسات المتعلقة بالعمل الرقمي.
- تعزيز الشفافية والمساءلة : تطوير آليات لزيادة شفافية العمل والمساءلة للمنصات الرقمية لضمان حقوق العمال.
- التعاون بين القطاعين العام والخاص : تشجيع التعاون بين الحكومات وشركات الإنترنت لتحسين ظروف العمل وضمان حقوق العمال.

هذه المقترحات تهدف إلى خلق بيئة عمل أفضل وأكثر استدامة للشباب العامل في المنصات الرقمية، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم المهنية والشخصية.

#### 4 دور أطراف الانتاج الثلاثة في تعزيز العمل اللائق بالمنصات الرقمية :

تحول العمل الرقمي وتعزيز العمل بالمنصات الرقمية يتطلب تعاون وجهود مشتركة من طرف الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال. يلعب كل طرف دورًا مهمًا في تحقيق هذا التحول وضمان الفوائد والحماية الملائمة للعمال. فيما يلي دور كل طرف :

##### أ. الحكومات:

- إنشاء إطار قانوني وتنظيمي : تتعين على الحكومات وضع قوانين ولوائح تنظم العمل الرقمي وتحمي حقوق العمال على المنصات الرقمية. يجب أن تتضمن هذه القوانين معايير واضحة للأجور والمزايا وشروط العمل العادلة.
- تعزيز التدريب والتأهيل : يجب أن توفر الحكومات فرص التدريب والتأهيل للعمال لتطوير مهاراتهم الرقمية وتمكينهم من الاندماج في سوق العمل الرقمي. يمكن تنفيذ برامج تدريبية للشباب والعمال لتعلم المهارات اللازمة للعمل على المنصات الرقمية.
- المراقبة والمتابعة : يجب أن تقوم الحكومات بمراقبة الأنشطة على المنصات الرقمية والتأكد من تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال. يجب أن تتخذ الحكومات إجراءات للتصدي للتمييز والانتهاكات الأخرى التي قد يتعرض لها العمال.

##### ب. منظمات أصحاب الأعمال:

- توفير فرص العمل : يجب أن يعمل أصحاب الأعمال على توفير فرص العمل على المنصات الرقمية وتوفير بيئة عمل عادلة ومتساوية للعمال. ينبغي أن يتم تعيين المهام والمشاريع بشكل واضح وبناء على الكفاءة والأداء.
- تعزيز الشفافية والمساءلة : يجب على أصحاب الأعمال توفير معلومات شفافة حول شروط العمل والأجور والمزايا المتاحة على المنصات الرقمية. يجب أن تكون هناك آليات للمساءلة إذا قام أصحاب الأعمال بتمييز العاملين أو منحهم حقوق أقل.
- توفير التدريب والدعم : يجب على أصحاب الأعمال توفير فرص التدريب والتطوير المهني للعمال في المنصات الرقمية ، يمكن أن تقوم الشركات بتقديم برامج تعليمية وورش عمل لتساعد العمال على تطوير مهاراتهم الرقمية وتحسين أدائهم.

### ج. منظمات العمال:

- **تطوير المهارات الرقمية :** يجب أن تعمل نقابات العمال على تطوير المهارات الرقمية للعمال وتعلم كيفية العمل على المنصات الرقمية. يمكنهم الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة من الحكومات وأصحاب الأعمال أو المواد التعليمية عبر الإنترنت.
  - **البحث عن فرص العمل الرقمية :** يجب أن يكون للعمال القدرة على البحث عن فرص العمل على المنصات الرقمية والتقدم لها. ينبغي عليهم توسيع دائرة معارفهم واستكشاف الفرص المتاحة في سوق العمل الرقمي.
  - **الالتزام بأعلى معايير الأداء :** يجب على نقابات العمال العمل على نشر الوعي على الالتزام بأعلى معايير الاداء عند العمل على المنصات الرقمية. يمكن للعمال الاستفادة من تقييمات العملاء وتعليقاتهم لتحسين أدائهم وزيادة فرصهم في الحصول على المزيد من العمل.
  - **الدفاع عن حقوقهم :** يجب أن يكون لنقابات العمال دور في نشر الوعي للعمال بحقوقهم والدفاع عنها إذا واجهوا أي تمييز أو انتهاك لحقوقهم، يجب عليهم الإبلاغ عن ذلك واللجوء إلى الجهات المعنية للحصول على المساعدة والحماية.
- يجب على أطراف الإنتاج (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال) العمل معًا في تحقيق التحول الرقمي وتعزيز العمل بالمنصات الرقمية، حيث ان ذلك يتطلب تنظيمًا قويًا من قبل الحكومات، وتوفير فرص العمل والتدريب من قبل أصحاب الأعمال، واستعداد وتطوير المهارات من قبل العمال. ومن خلال تعاون الأطراف الثلاثة، يمكن تحقيق فوائد الاقتصاد الرقمي وضمان حماية العمال وتحسين فرصهم في سوق العمل.

## خاتمة

في ظل تطور التكنولوجيا وانتشار الإنترنت، أصبح العمل في المنصات الرقمية فرصة جذابة للشباب في مختلف أنحاء العالم. ومع ذلك، يواجه الشباب العامل في هذه المنصات تحديات كبيرة وي طرح العديد من القضايا القانونية والضمانات التي تحتاج إلى اهتمام. ينظر القانون في العديد من البلدان إلى العمال العاملين في هذه المنصات على أنهم مستقلون وليسوا موظفين، مما يُقلل من حقوقهم القانونية والضمانات الاجتماعية.

يواجه الشباب العامل على هذه المنصات قضايا مثل عدم وجود تأمين صحي أو ضمانات اجتماعية، وهذا يمكن أن يكون خطيراً خصوصاً عند حدوث الإصابات أو المشاكل الصحية أثناء العمل. بعض البلدان بدأت في اتخاذ خطوات لتعزيز حقوق الشباب العامل في المنصات الرقمية، من خلال إنشاء قوانين أو تشريعات تحمي حقوقهم وتضمن لهم الحماية القانونية.

إن تطوير إطار قانوني يحمي حقوق الشباب العامل في هذه المنصات وخاصة الشباب يعد خطوة ضرورية لتوفير ضمانات قانونية، وتأمين صحي واجتماعي يحافظ على سلامتهم ويوفر لهم الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل. إن تحسين العلاقات القانونية والضمانات للشباب العاملين على المنصات الرقمية يعتبر جزءاً أساسياً من تعزيز بيئة العمل الرقمية بشكل عام .

ولأن منصات العمل الرقمية تقدم فرصاً مهمة للشباب والعاملين في الاقتصاد الرقمي، ينبغي أن تعمل المنصات الرقمية والجهات المعنية على وضع شروط العمل اللائق وتوفير حماية قانونية واجتماعية للعاملين على هذه المنصات، من خلال تنسيق الجهود وتحديث السياسات وتطويرها بصفه مستمرة لتحسين الظروف والمزايا المتاحة وتعزيز التواصل والتعاون بين جميع الأطراف المعنية.

## المراجع:

- 1- تقرير مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي 2022 – مرحلة ما بعد كوفيد-19 وأفاق التعافي والنمو الاقتصادي العربي
- 2- تقرير عمل بلا حدود – وعود وأخطار العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت.
- 3- تقرير منظمة العمل الدولية حول دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل 2021.
- 4- تأثير الذكاء الاصطناعي وأثاره على العمل والوظائف الأستاذ / محمد الهادي.
- 5- الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية الدكتورة / سماح عبد الفتاح عطية.
- 6- اثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل ( بند فني لمؤتمر العمل العربي الدورة 47).
- 7- الذكاء الاصطناعي وانماط العمل الجديدة ( بند فني لمؤتمر العمل العربي الدورة 48).
- 8- The Age of Cryptocurrency: Geoffrey G. Parker, Marshall W. Van Alstyn, Sangeet Paul Choudary
- 9- The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism: Arun Sundararajan
- 10- Who Owns the Future?: Jaron Lanier
- 11- The Platform Society: Public Values in a Connective World: Jose van Dijck ،Thomas Poell ،Martijn de Waal
- 12- The Four: The Hidden DNA of Amazon, Apple, Facebook, and Google: Scott Galloway
- 13- Digital Minimalism: Choosing a Focused Life in a Noisy World: Cal Newport

## فهرس

رقم الصفحة	الموضوع
3	- تقديم
5	- مقدمة
7	الفصل الأول: حول المنصات الرقمية: المدلول والأهمية
7	المبحث الأول: أثر المنصات الرقمية على الاقتصاد العربي والعالمي.
7	- تعريف المنصات الرقمية
10	- فرص الاستثمار في المنصات الرقمية:
14	- التأثير الاجتماعي للعمل في المسارات الرقمية
18	المبحث الثاني: المنصات الرقمية وأثارها على التشغيل
19	- التشغيل في إطار المنصات الرقمية
20	- العمل في المنصات الرقمية والانماط الجديدة للعمل.
22	- مدى مواءمة برامج التعليم والتدريب المهني لمتطلبات العمل في المنصات الرقمية
24	المبحث الثالث: واقع التشغيل في المنصات الرقمية في الدول العربية
25	- مهارات العاملين في المنصات الرقمية.
31	- التغطية الجغرافية.
32	- الفئة العمرية والجنس.
37	الفصل الثاني: شروط وظروف العمل في المنصات الرقمية
39	المبحث الأول : أوضاع العاملين بالمنصات الرقمية :
39	- الوضع القانوني للعاملين في المنصات الرقمية
41	- الحماية الاجتماعية للعاملين بالمنصات الرقمية
42	- الأجور في المنصات الرقمية
43	- المنصات الرقمية وعلاقات العمل
44	- تفتيش العمل والمنصات الرقمية
47	- قضايا التمييز في إطار منصات العمل الرقمية
50	- المنصات الرقمية والأشخاص ذوي الإعاقة
51	المبحث الثاني: السبيل إلى عمل لائق للشباب بالمنصات الرقمية
53	- مستقبل أسواق العمل في ظل المنصات الرقمية
54	- أثر منصات العمل الرقمية على نمو الشركات الناشئة.
55	- مبادرات تحسين العمل في المنصات الرقمية
56	المبحث الثالث: التحديات والتطلعات الخاصة بالعمل في المنصات الرقمية
56	- التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية
57	- التحديات التي تواجه العمل في المنصات الرقمية
58	- التطلعات لتحسين مستقبل الشباب العامل في المنصات الرقمية.
59	- دور أطراف الإنتاج الثلاثة في تعزيز العمل اللائق بالمنصات الرقمية
61	خاتمة
62	المراجع
63	فهرس



# مؤتمر العمل العربي العملي

## الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

