

أثر التحول الرقمي في القطاع المصرفي الجزائري على حقوق الموظفين
The impact of digital transformation in the Algerian banking sector on employee's rights

د. مرابط حبيبتة

أستاذة محاضرة "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم

Habiba-or@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2025/06/03

د. براج هدى

أستاذة محاضرة "أ"

hberrabah31000@gmail.com

تاريخ القبول: 2025/05/03

تاريخ الاستلام: 2025/02/26

المخلص:

يعد التحول الرقمي في القطاع المصرفي الجزائري خطوة أساسية نحو تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز الابتكار في تقديم الخدمات المالية. إلا أن هذا التحول يحمل تأثيرات مباشرة على حقوق الموظفين، فقد يؤدي إلى تقليص فرص العمل، الأمر الذي يثير مخاوف تتعلق بالأمان الوظيفي. كما يطرح التحول تحديات جديدة، مثل ضرورة تحديث القوانين المتعلقة بساعات العمل والخصوصية الرقمية، لحماية حقوقهم في ظل هذا التطور.

الكلمات المفتاحية: موظف، مصرف، حقوق، رقمنة، أمان وظيفي.

Abstract:

Digital transformation in the banking sector in Algeria is a fundamental step toward improving operational efficiency and enhancing innovation in the provision of financial services. However, this transformation has direct implications on employees' rights, as it may lead to a reduction in job opportunities, raising concerns about job security. The transformation also presents new challenges, such as the need to update laws related to working hours and digital privacy in order to protect their rights in light of this development

Keywords: employee, bank, rights, digitization, job security.

1. مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولاً رقمياً سريعاً، خصوصاً في القطاعات المالية والمصرفية. تُعد الرقمنة في القطاع المصرفي خطوة مهمة نحو تحديث وتطوير الخدمات المصرفية بما يتماشى مع العصر الرقمي، حيث تساهم في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وتعزيز تجربة العملاء.

بالنسبة للجزائر، يعد الانتقال إلى الرقمنة في القطاع المصرفي من أولويات الدولة في إطار خططها للتحول الرقمي في مختلف القطاعات. إلا أن هذا التوجه التكنولوجي لا يخلو من تحديات خاصة فيما يتعلق بحقوق الموظفين، وأمنهم وأمن خصوصياتهم، لاسيما في ظل التحولات المستمرة التي تمس هيكل العمل وطبيعته في هذا القطاع¹.

فما المقصود بالرقمنة في القطاع المصرفي؟ وفيما تتجلى مظاهر التحول الرقمي في هذا القطاع فيما يتعلق بحقوق الموظفين؟

الهدف من الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع الرقمنة في القطاع المصرفي في الجزائر وتحليل تأثيراتها المتنوعة على حقوق الموظفين. سنناقش في هذا السياق الجوانب الاقتصادية، القانونية، الاجتماعية، والأمنية المتعلقة بالرقمنة وكيفية تأثيرها على البيئة الوظيفية. كما سنركز على التحديات التي يواجهها الموظفون في القطاع المصرفي مع التحول الرقمي، والحلول المقترحة للتعامل مع هذه التحديات.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في فهم كيفية تأثير الرقمنة على وظائف القطاع المصرفي، سواء من خلال تقليص الوظائف التقليدية أو خلق فرص عمل جديدة تتطلب مهارات تقنية متقدمة. كما تساهم الدراسة في تحليل كيفية حماية حقوق الموظفين من حيث الأمان الوظيفي، خصوصية البيانات،

¹ موساوي سعاد، تقرورت محمد، رقمنة الجهاز المصرفي الجزائري كآلية لمحاربة الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر،

مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، مجلد 04، عدد 01، جانفي 2023، ص 496.

وظروف العمل، وتسلب الضوء على الحاجة لتحديث التشريعات القانونية لضمان حقوقهم في ظل هذا التحول. كما توفر الدراسة فرصة لتحقيق التوازن بين التطور التكنولوجي وحماية الموظفين من خلال إيجاد حلول قانونية تواكب هذه التحولات، مما يعزز من الإنتاجية ويسهم في رفع مستوى الخدمة المصرفية في الجزائر.

المنهج المتبع:

- في دراستنا لهذا الموضوع استعنا بمجموعة من المناهج العلمية نظرا للأبعاد التي يتسم بها موضوع الدراسة من بعد قانوني، اقتصادي واجتماعي، وهي كالآتي:
- المنهج الوصفي، عند وصفنا للواقع الحالي للقطاع المصرفي الجزائري بعد التحول الرقمي، واستعراض الحالة الراهنة للموظفين والتغيرات التي طرأت على طبيعة وظائفهم في ظل هذا التحول.
 - المنهج التاريخي، عند رصد أهم المراحل التاريخية التي مر بها تطور الرقمنة في القطاع المصرفي الجزائري.
 - المنهج التحليلي: في تحليل التأثيرات المختلفة التي جاء بها التحول الرقمي في القطاع المصرفي على حقوق الموظفين، سواء إيجابيا أو سلبيا.

العناصر الأساسية للدراسة:

تتلور العناصر الأساسية لدراستنا لهذا الموضوع في النقاط الآتية:

- 1- تحليل واقع البنوك الجزائرية في ظل الفضاء الرقمي.
- 2- مدى تأثير التحول الرقمي على طبيعة وظيفة عمال البنوك
- 3- كيفية حماية حقوق موظفي البنوك من أي انتهاكات قد تطالهم جراء التحول الرقمي في قطاع وظيفتهم.
- 4- الحلول والكيفيات المقترحة لتوفير أكبر حد من الحماية لموظفي المصارف في ظل الثورة الرقمية.

2. الإطار المفاهيمي للرقمنة في القطاع المصرفي

يشهد القطاع المصرفي في الوقت الراهن تحولا جذريا نتيجة للتطورات التكنولوجية السريعة التي شهدتها مختلف الصناعات، وأصبح التحول الرقمي ركيزة أساسية لتطوير الأداء المصرفي وتحقيق الكفاءة والابتكار في تقديم الخدمات المالية. فالرقمنة في القطاع المصرفي لا تقتصر فقط على استخدام التكنولوجيا في العمليات اليومية، بل تمتد لتشمل تطوير استراتيجيات شاملة تعزز من القدرة التنافسية للبنوك وتوفر خدمات مصرفية أكثر مرونة وأمانا للزبائن.²

سيتم استعراض في هذا المبحث كلا من تعريف الرقمنة في قطاع البنوك، عناصرها، دوافعها وأهدافها، لنمر الى استظهار تطور الرقمنة في القطاع المصرفي الجزائري.

1.2 تعريف الرقمنة في القطاع المصرفي

الرقمنة في القطاع المصرفي تشير إلى عملية تحويل الخدمات المصرفية التقليدية إلى خدمات إلكترونية باستخدام التكنولوجيا الحديثة. يشمل ذلك تقديم خدمات عبر الإنترنت، والتطبيقات المصرفية، وعمليات الدفع الرقمية، ونقل الأموال من خلال تقنيات مثل الهواتف المحمولة أو المحافظ الرقمية، من أجل تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز تجربة العملاء وضمان الأمان والامتثال التنظيمي.³

1.1.2 عناصر الرقمنة المصرفية

تتميز الرقمنة في القطاع المصرفي بعناصر عدة أهمها ما يلي:⁴

- البنية التحتية الرقمية: تشمل الحوسبة السحابية، مراكز البيانات، وأنظمة الحماية السيبرانية.
- الخدمات المصرفية الرقمية: مثل التطبيقات المصرفية، التمويل الإلكتروني، والخدمات الذاتية.

² بلوافي محمد، مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في النظام المصرفي الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2005-2006، ص 01.

³ مقال على الرابط الإلكتروني: <https://www.ibm.com/sa-ar/think/topics/digital-transformation-banking>

⁴ أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003، ص 07.

- الأتمتة والذكاء الاصطناعي: في إدارة المخاطر، تحليل البيانات الضخمة ودعم العملاء.
- تقنيات الدفع الحديثة: مثل المحافظ الالكترونية، بطاقات الائتمان، البلوك تشين، والعملات الرقمية.
- الأمن السيبراني: لضمان حماية البيانات والمعاملات من الهجمات الالكترونية.
- التكامل مع الاقتصاد الرقمي: عن طريق الربط مع الأنظمة المالية العالمية والتكنولوجيا المالية.

2.1.2 أهداف وأهمية الرقمنة

لم تعد الرقمنة تعتبر خياراً، بل أصبحت ضرورة استراتيجية في ظل التحولات السريعة، فهي تمكن البنوك في الاستمرار في بيئة مالية متغيرة، تحقيق رضا الزبائن من خلال المرونة والسرعة في تقديم الخدمات، وتحسين المتطلبات التنظيمية.

تبرز أهداف رقمنة القطاع المصرفي خاصة فيما يلي:⁵

- تحسين كفاءة العمليات المصرفية: من خلال تقليل التكلفة وتسريع المعاملات.
- زيادة الشمول المالي: عبر إتاحة الخدمات المصرفية للفئات غير المتعاملة مع البنوك التقليدية.
- تحقيق التنافسية: عبر الابتكار وتطوير خدمات مالية أكثر تطوراً.
- تعزيز الأمن والامتثال: من خلال تطبيق تكنولوجيا التشفير والتحقق الرقمي.

2.2 تطور الرقمنة في القطاع المصرفي الجزائري

شهد القطاع المصرفي الجزائري تحولات متسارعة نحو الرقمنة في السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالتحولات التكنولوجية العالمية، وضغط التنافسية، وحاجة الحكومة لتعزيز الشمول المالي. ورغم التأخر النسبي مقارنة بالدول المتقدمة، فإن الجزائر قطعت أشواطاً هامة في تحدي النظام المصرفي عبر إدخال الخدمات الرقمية والتكنولوجيا المالية.

يمكن تقسيم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع المصرفي في هذا الخصوص الى أربع فترات رئيسية، وهي كالآتي:⁶

⁵ ريم خالص حسين، الحكومة الالكترونية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، وزارة المالية، العراق، 2013، ص

1.2.2 مرحلة النظم المصرفية التقليدية (ما قبل 2000)

كان النظام المصرفي الجزائري في هذه الفترة، يعتمد بشكل شبه كامل على العمليات الورقية، حيث كانت جميع المعاملات تتم يدويًا داخل الفروع المصرفية. ومن أهم السمات التي تميزت بها هاته الفترة ما يلي:

- ضعف انتشار الحسابات البنكية بين المواطنين بسبب تعقيد الإجراءات الإدارية.
- الاعتماد على النقد (الكاش) كوسيلة رئيسية للمعاملات المالية، مع غياب بدائل إلكترونية فعالة.
- وجود عدد محدود جدًا من الصرافات الآلية، وكانت مقتصرة على بعض المناطق الحضرية.
- عدم توفر خدمات الدفع الإلكتروني أو استخدام البطاقات البنكية، حيث كان الشيك الورقي هو الوسيلة الأكثر استخدامًا للتحويلات المالية.
- البيروقراطية وتعقيد الإجراءات المصرفية.
- بطء تنفيذ العمليات المالية بسبب الاعتماد على الوسائل اليدوية.
- غياب التشريعات التي تدعم التحول الرقمي في البنوك.

2.2.2 مرحلة إدخال الأنظمة المعلوماتية (2000 – 2010)

بدأت البنوك الجزائرية في هذه المرحلة في اعتماد الأنظمة المعلوماتية لإدارة الحسابات والمعاملات البنكية، ولكن بشكل محدود، نظرًا لنقص البنية التحتية التكنولوجية المتقدمة داخل البنوك، ضعف الثقافة الرقمية لدى الموظفين والعملاء، استمرار الاعتماد الكبير على المعاملات الورقية.

تجلت مظاهر هذا الاعتماد التدريجي فيما يلي:

- إدخال أولى البطاقات البنكية، مثل "بطاقة CIB"، والتي كانت تستخدم فقط في عمليات السحب من الصرافات الآلية.

⁶ منية خليفة، الصيرفة الالكترونية كمدخل لتأهيل وعصرنة البنوك الجزائرية، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى العلمي الرابع حول "عصرنة نظام الدفع في البنوك الجزائرية واشكالية اعتماد التجارة الالكترونية في الجزائر - عرض تجارب دولية"، المركز الجامعي، خميس مليانة، 2011، ص 05.

- توسع شبكة الصرافات الآلية (ATM) في بعض المدن الكبرى مثل الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، ولكن ظلت محدودة في المناطق الداخلية.
- إنشاء النظام الوطني للمقاصة الإلكترونية بين البنوك لتسريع عمليات تحويل الأموال بين الحسابات.
- ظهور خدمات مثل الدفع عبر أجهزة نقاط البيع (TPE) في بعض المحلات التجارية الكبرى، لكنها لم تكن شائعة.

3.2.2 مرحلة التوسع في الخدمات الرقمية (2010-2020)

- تميزت هذه الفترة باستحداثات جديدة في مجال رقمنة المصارف الجزائرية وتجلت مظاهر هذا التحول خاصة فيما يلي:
- إطلاق خدمة الدفع الإلكتروني "E-paiement" في 2016، مما سمح ببدء المعاملات عبر الإنترنت للمؤسسات التجارية والمواطنين.
 - انتشار أوسع للبطاقات البنكية مثل "CIB" و "Edahabia"، مع تمكين استخدامها في عمليات الشراء الإلكتروني.
 - تحسين الخدمات الرقمية عبر إدخال تطبيقات الهواتف المحمولة لتتبع الحسابات البنكية، مثل "BaridiMob" من بريد الجزائر.
 - إطلاق أنظمة متطورة لمعالجة المدفوعات، مثل نظام التسوية الإجمالية الفورية (RTGS) لتسريع التحويلات بين البنوك.
 - تطور الخدمات المصرفية عبر الإنترنت، حيث بدأت بعض البنوك الجزائرية تقدم إمكانية الاطلاع على الرصيد وإجراء بعض العمليات المالية إلكترونياً.
 - تمكنت الجزائر من تخطي أشواط مهمة في هذه المرحلة، بالرغم من التحديات القائمة لدى المواطنين كضعف الثقة في الخدمات الرقمية بسبب القلق من الاختراقات الأمنية، استمرار نقص الوعي المالي الرقمي بين المواطنين وببطء انتشار تقنيات الدفع الإلكتروني بين التجار والمستهلكين.

4.2.2 مرحلة التحول الرقمي السريع بعد جائحة كورونا (2020 - حتى الآن)⁷

عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة تطورا ملحوظا مقارنة بالفترات السابقة في مجال رقمنة بنوكها والخدمات المقدمة من طرف هذه الأخيرة، خاصة مع انتشار جائحة كورونا وعزوف المواطنين عن الخروج الأمر الذي استدعى ضرورة إيجاد الحلول والبدائل لتمكينهم من أموالهم، فضلا عن التطور العالمي التكنولوجي الراهن وضرورة السعي لمواكبته. فتميزت هذه الفترة بمميزات كالآتي:

- زيادة تبني الدفع الإلكتروني بسبب قيود الحركة التي فرضتها الجائحة، مما أجبر الأفراد والمؤسسات على البحث عن بدائل رقمية.

- تعزيز استخدام تطبيقات الدفع عبر الهاتف، مثل "BaridiMob" و "Edahabia"، والتي شهدت ارتفاعا كبيرا في عدد المستخدمين.

- دخول تقنيات حديثة مثل رموز QR Code، والتي أصبحت وسيلة للدفع في بعض المتاجر.

- تعزيز التشريعات المصرفية لدعم التحول الرقمي، حيث أصدرت السلطات تعليمات تشجع البنوك على رقمنة خدماتها.

- توسيع خدمات الدفع الإلكتروني ليشمل المعاملات الحكومية، مثل دفع الفواتير والضرائب إلكترونيا.

- زيادة الاستثمار في الأمن السيبراني لحماية البيانات المالية من الهجمات الإلكترونية.

بالرغم من التحول الرقمي الراهن في البنوك الجزائرية إلا أن هناك تحديات كبيرة لا تزال تعيق استكمال هذا المسار بفعالية، من أبرزها الحاجة إلى تحديث البنية التحتية التكنولوجية للبنوك الجزائرية لمواكبة المعايير الدولية، استمرار وجود مقاومة من بعض الفئات الاجتماعية لاعتماد التكنولوجيا المالية، وضرورة تحسين جودة الخدمات الرقمية لضمان استمرارية وثبات الأنظمة المصرفية الإلكترونية.

⁷ سلمى بشاري، تطوير الرقمنة في الجزائر كالية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19)، les cahiers du cread، مجلد رقم 36، عدد 03، 2020، ص 589.

3. تأثير الرقمنة على بيئة العمل في القطاع المصرفي

أدى التطور التكنولوجي المتسارع إلى إحداث تحولات عميقة في القطاع المصرفي، حيث أصبحت الرقمنة عنصراً أساسياً في تطوير بيئة العمل وتحسين الكفاءة التشغيلية. فقد ساهم الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية في تبسيط العمليات المصرفية، وتقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز جودة الخدمات المالية⁸. ومع ذلك، لم يقتصر تأثير الرقمنة على الجوانب التقنية فقط، بل امتد ليشمل بيئة العمل نفسها، من حيث طبيعة المهام، وأساليب التواصل، وإعادة هيكلة الوظائف. ما أضفى تحسيناً في قطاع العمل المصرفي بصفة عامة وبالنسبة للموظفين بصفة خاصة⁹.

في المقابل، أثارت هذه التغيرات تحديات تتعلق بحقوق الموظفين، لا سيما فيما يخص الأمان الوظيفي، وعبء العمل، وضرورة اكتساب مهارات جديدة لمواكبة التحول الرقمي. كما ظهرت إشكاليات قانونية وأخلاقية تتعلق بحماية البيانات الشخصية للموظفين، ومراقبة الأداء عبر الأدوات الرقمية، وحقوقهم في بيئة عمل متوازنة¹⁰.

1.3 مزايا التحول الرقمي في القطاع البنكي وانعكاساته على حقوق الموظفين

رغم التحديات التي فرضتها الرقمنة على الموظفين في القطاع المصرفي، إلا أنها جاءت أيضاً بمزايا عديدة أسهمت في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء. ومن أبرز هذه المزايا:

1.1.3- تحسين بيئة العمل ومرونة الدوام¹¹

أتاحت الرقمنة إمكانية العمل عن بُعد، مما منح الموظفين مرونة أكبر في أداء مهامهم، وقلل من الحاجة إلى التنقل اليومي إلى الفروع، وبالتالي خفض التكاليف والضغوط المرتبطة بذلك.

⁸Roznovsky. What Is Digital Transformation In Banking. (2019, May 19). lig ht-it:

<https://lightit.net/blog/digital-transformation-in-banking/>. Consulté le 07 01, 2023

⁹ حسن سميع، زيد صالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، اليمن،

2009

¹⁰ زياد سعيد الخليفة، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم، السعودية، 2007.

2.1.3- فرصة لتطوير المهارات واكتساب خبرات جديدة:¹²

مع تطور التكنولوجيا المصرفية، أصبح الموظفون مطالبين باكتساب مهارات رقمية متقدمة، مما يفتح أمامهم آفاقاً جديدة للنمو المهني، ويزيد من فرصهم في الحصول على وظائف أكثر تطوراً وأجور أعلى.

3.1.3- تعزيز الأمان الوظيفي للكفاءات التقنية:¹³

على الرغم من تأثير الأتمتة على بعض الوظائف التقليدية، إلا أن الرقمنة عززت الطلب على موظفين ذوي مهارات تقنية متقدمة، مثل تحليل البيانات، وأمن المعلومات، وإدارة أنظمة الذكاء الاصطناعي، مما يوفر فرصاً وظيفية مستقرة لمن يمتلكون هذه المهارات.

4.1.3- تحسين الكفاءة وتقليل الأعباء الروتينية:¹⁴

أدت الرقمنة إلى أتمتة العديد من العمليات المصرفية الروتينية، مما خفف الأعباء الإدارية عن الموظفين وأتاح لهم التركيز على مهام أكثر استراتيجية، مثل خدمة العملاء المتميزة، وتطوير الحلول المالية، وتحليل البيانات المالية.

5.1.3- زيادة الشفافية والعدالة في التقييم:¹⁵

بفضل الأنظمة الرقمية المتطورة، أصبح تقييم أداء الموظفين يعتمد على بيانات دقيقة، مما ساعد في تقليل المحسوبية وضمان العدالة في الترقيات والمكافآت بناءً على الأداء الفعلي بدلاً من التقديرات الشخصية.

¹¹ إبراهيم عبد الحليم عباد، مؤشرات الأداء في البنوك الإسلامية، دار النفيس للنشر والتوزيع، 2008، ص 72.

¹² فوزي النجار، الاقتصاد الرقمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 48.

¹³ إبراهيم عبد الحليم عباد، مرجع سابق، ص 74.

¹⁴ نبيلة قزير، محمد زيدان، دور التحول الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للبنوك العمومية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 2022، ص 384.

¹⁵ بن موسى اعمر، علماوي أحمد، التكنولوجيا المالية كمدخل لتطوير الخدمة المصرفية الالكترونية في البنوك العمومية، دراسة تجربة الامارات العربية المتحدة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 02، 2020، ص 184.

6.1.3- تحسين الصحة المهنية وتقليل الإجهاد البدني¹⁶

ساهمت الرقمنة في تقليل الحاجة إلى العمل اليدوي والمهام المتكررة، مما خفف من الإجهاد البدني الذي كان يعاني منه بعض الموظفين في الفروع المصرفية التقليدية. كما أتاحت أدوات الذكاء الاصطناعي دعماً إضافياً في معالجة البيانات واتخاذ القرارات، مما قلل الضغط النفسي المرتبط بالعمل اليدوي.

7.1.3- تعزيز الأمن الوظيفي من خلال الابتكار¹⁷

البنوك التي تبنت الرقمنة أصبحت أكثر قدرة على المنافسة والنمو، مما أدى إلى استقرارها المالي وقدرتها على توفير فرص عمل جديدة، وبالتالي زيادة الأمان الوظيفي على المدى الطويل.

2.3 التأثيرات السلبية للتحول الرقمي على حقوق الموظفين في القطاع البنكي

تتعدد التأثيرات السلبية التي تطل موظفي البنوك بسبب التحول الرقمي الراهن في عملياتها وخدماتها، مما يشكل تهديدا خطيرا على حقوقهم الأساسية والوظيفية. تتمثل أهمها فيما يلي:

1.2.3- التأثير على هيكل القوى العاملة¹⁸

للقمنة تأثيرات كبيرة على هيكل القوى العاملة في المصارف. فلقد أدت الرقمنة إلى تقليص بعض الوظائف التقليدية، فمثلا ومع التحسينات في أنظمة الدفع الإلكتروني، أصبحت الحاجة إلى موظفي أمانة الصندوق أقل من السابق. بالرغم من أن هذه الوظائف كانت تمثل جزءاً كبيراً من القوى العاملة في المصارف التقليدية.

من ناحية أخرى، ظهرت وظائف جديدة مرتبطة بالتقنيات الحديثة مثل تحليل البيانات، البرمجة، وإدارة الشبكات الرقمية، فموظفو المصارف باتوا مطالبين بتطوير مهاراتهم التكنولوجية لمواكبة هذه التحولات. مما يدفع إلى الحاجة إلى المتخصصين في التكنولوجيا المالية (FinTech) والأمن السيبراني، بينما يقل الطلب على الوظائف التي تعتمد على الأعمال الروتينية اليدوية.

¹⁶ نفس المرجع السابق، ص 185

¹⁷ بن موسى أعمار، علماوي أحمد، مرجع سابق، ص 185-186.

¹⁸ عبد العزيز السيد مصطفى، التحول الرقمي في مؤسسات الأعمال، جامعة القاهرة، مصر، 2022، ص 56.

2.2.3- زيادة عبء العمل والتقييم الرقمي للأداء¹⁹

مع إدخال الأنظمة الرقمية، أصبحت البنوك تعتمد على برمجيات لمراقبة أداء الموظفين بشكل مستمر. ورغم أن هذه الأدوات تهدف إلى تحسين الكفاءة، إلا أنها غالبًا ما تؤدي إلى ضغوط نفسية شديدة على الموظفين، حيث يتم تقييمهم بناءً على معايير آلية صارمة قد لا تعكس جهودهم الحقيقية، الأمر الذي يثير مخاوف كبيرة حول انتهاك الخصوصية المهنية ويؤدي إلى فقدان الشعور بالراحة أثناء العمل.

3.2.3- انعدام الأمان الوظيفي²⁰

مع تحول البنوك نحو الخدمات الرقمية وتقليل الاعتماد على الفروع التقليدية، أصبح الأمان الوظيفي للموظفين محل تهديد مستمر. فالتغيرات السريعة في التكنولوجيا قد تجعل بعض المهارات المصرفية التقليدية غير ذات جدوى، مما يضع الموظفين أمام خيارين: إما إعادة التأهيل المستمر أو مواجهة البطالة.

4.2.3- التدريب وإعادة التأهيل²¹

إن التحول الرقمي يتطلب أن يكون الموظفون في القطاع المصرفي مستعدين لاكتساب مهارات جديدة، وبالتالي يصبح التدريب المستمر أمرًا حيويًا. معظم المصارف الجزائرية بدأت بالفعل في تقديم برامج تدريبية متخصصة لموظفيها، لضمان تحسين مهاراتهم في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات، الأمن السيبراني، والتفاعل مع الأنظمة الرقمية. مع ذلك، لا يزال هناك تحدٍ كبير في ضمان شمولية هذه البرامج التدريبية لجميع الموظفين، خاصة في المناطق الريفية حيث قد تفتقر بعض الفروع إلى التسهيلات الرقمية والتدريب المتقدم.

¹⁹ نبيلة قرزيز، مرجع سابق، ص 388.

²⁰ مهداوي معتر بالله بن عامر، عواي امحمد، واقع توظيف إدارة المعرفة في تسريع التحول الرقمي في البنوك الجزائرية، المجلد 06، العدد 02، 2023، ص 08

²¹ مجيد الكرخي، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج، الطبعة الأولى، الأردن، 2008، ص 87.

5.2.3- التمييز في فرص الترقية والتدريب²²

رغم أن الرقمنة تتطلب مهارات جديدة، إلا أن بعض المؤسسات المصرفية تركز على توظيف كوادر جديدة بدلاً من تدريب الموظفين الحاليين، مما يؤدي إلى تهميش شريحة كبيرة من العاملين الذين يجدون أنفسهم غير مؤهلين لمتطلبات العصر الرقمي.

6.2.3- حماية البيانات الشخصية والخصوصية²³

أصبح الأمان وحماية البيانات الشخصية أحد التحديات الكبرى المرتبطة بالرقمنة. مع جمع البيانات الضخمة من قبل المصارف، تشمل هذه البيانات معلومات حساسة مثل تفاصيل الحسابات والمعاملات المالية. وبما أن الكثير من هذه المعلومات يتم تخزينها ومعالجتها رقمياً، فإن هناك خطراً متزايداً من تسريب هذه البيانات أو التعرض للهجمات الإلكترونية.

يُعتبر تطوير الأنظمة القانونية في الجزائر بشأن حماية البيانات الشخصية أمراً بالغ الأهمية. ففي الوقت الذي تزداد فيه تهديدات الهجمات الإلكترونية، لا يزال الإطار القانوني في الجزائر غير كافٍ للتعامل مع هذه التحديات الرقمية. الأمر الذي قد يطال موظفي البنوك بتهامات قد تمسهم جراء هاته الخروقات للمعطيات والمعلومات الخاصة لزيائن البنوك.²⁴

4. خاتمة:

عرف القطاع المصرفي تحولات جوهرية بفعل الرقمنة، التي غيرت طبيعة العمل المصرفي وأثرت بشكل مباشر على حقوق الموظفين. وبينما وفرت التكنولوجيا مزايا عديدة، مثل تحسين بيئة العمل وتوفير فرص جديدة، فإنها في المقابل فرضت تحديات مثل فقدان الوظائف التقليدية وزيادة الضغوط المهنية. ولكي يكون التحول الرقمي أكثر توازناً، لا بد من إعادة النظر في السياسات التنظيمية لضمان حماية حقوق الموظفين وتعزيز استفادتهم من التطورات التقنية.

²² اسر أحمد خميس، اثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، المجلد 02، العدد 02، الجزء الثالث، 2021، ص 192.

²³ يونس العرب، الخصوصية وحماية البيانات في العصر الرقمي، اتحاد المصارف العربية، بيروت، 2002، ص 76.

²⁴ خاصة ما ورد في القانون رقم 18-07 المؤرخ في 10 يونيو 2018، والمتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الصادر بالجريدة الرسمية لعدد 34 بتاريخ 13 يونيو 2018،

مكنتنا هاته الدراسة للتوصل الى مجموعة من النتائج والتوصيات نرصدها كالآتي:

1- النتائج:

- قلة التشريعات والقوانين العمالية والمصرفية المحلية التي تضمن حماية حقوق العمال وخصوصياتهم في هذا القطاع مع هاته النهضة الرقمية في كل الخدمات التي تقدمها المؤسسات المالية.
- تغير مفهوم الأمان الوظيفي، فلم يعد الاستقرار المهني مرتبطاً بالخبرة التقليدية فقط، بل أصبح مرتبطاً بمدى قدرة الموظف على اكتساب المهارات الرقمية.
- زيادة الفجوة المهارية بين الموظفين المتمكنين من التكنولوجيا وأولئك الذين لا يمتلكون المهارات الكافية، مما أثر على فرص الترقية والاستقرار الوظيفي.
- تحسين كفاءة العمل، فقد ساعدت الأتمتة في تقليل المهام المتكررة، مما سمح للموظفين بالتركيز على أعمال أكثر استراتيجية تتطلب مهارات تحليلية وإبداعية.
- ظهور مخاطر المراقبة الرقمية بالاعتماد المتزايد على أنظمة التقييم الرقمية مما يزيد من الضغوط النفسية على الموظفين، بسبب الرقابة المستمرة على الأداء.
- إعادة تشكيل سوق العمل المصرفي، فقد أدى التحول الرقمي إلى خلق وظائف جديدة متخصصة في التكنولوجيا المالية وأمن المعلومات، مما غير طبيعة التوظيف في البنوك.

2- التوصيات:

- ضرورة تحديث التشريعات والقوانين المتعلقة بحماية حقوق العمال في القطاع المصرفي بما يتوافق مع التطور والتحول الرقمي الراهن، كوضع ضوابط قانونية لتسريح العمال بسبب الأتمتة وضمان تعويضات عادلة للمتضررين
- ضرورة استحداث إطار قانوني متعلق بوضع المعايير اللازمة والشفافة للتقييم الرقمي بما يضمن عدم استخدام أنظمة الدكاء الاصطناعي بطرق تظلم الموظفين وتنتهك خصوصيتهم.
- إعادة تدريب الموظفين، فيجب على المؤسسات المصرفية توفير برامج تدريب مستمرة لمساعدة الموظفين على اكتساب المهارات الرقمية اللازمة لمواكبة التحولات التكنولوجية.

- ضمان التوازن بين الأتمتة والتوظيف البشري، فينبغي على البنوك تبني استراتيجيات تحول رقمي تحافظ على دور الموظف البشري بدلاً من الاعتماد الكامل على الأتمتة.
- ضرورة حماية خصوصية الموظفين بوضع ضوابط قانونية وتقنية تمنع الاستخدام المفرط للمراقبة الرقمية التي قد تنتهك حقوق العاملين.
- تحفيز بيئة عمل رقمية عادلة، بتطوير معايير تقييم أداء أكثر إنصافاً تراعي الجوانب الإنسانية إلى جانب المعايير الرقمية.
- تحقيق تكافؤ الفرص في الترقية، ينبغي أن تضمن المؤسسات المصرفية عدالة الفرص بين الموظفين التقليديين وأصحاب المهارات الرقمية، من خلال دمج الجميع في خطط التطوير المهني.
- تعزيز سياسات العدالة الوظيفية، إن نجاح الرقمنة في القطاع المصرفي لا يقتصر على تحسين الأداء المؤسسي فحسب، بل يجب أن يكون مصحوباً بسياسات تضمن العدالة الوظيفية وتعزز حقوق الموظفين، لضمان تحول رقمي مستدام لا يضر بالعنصر البشري، بل يجعله شريكاً أساسياً في التقدم التكنولوجي.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

1- الكتب:

- إبراهيم عبد الحليم عباد، مؤشرات الأداء في البنوك الإسلامية، دار النفيس للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- عبد العزيز السيد مصطفى، التحول الرقمي في مؤسسات الأعمال، جامعة القاهرة، مصر، 2022.
- فوزي النجار، الاقتصاد الرقمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- مجيد الكرخي، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج، الطبعة الأولى، الأردن، 2008.
- يونس العرب، الخصوصية وحماية البيانات في العصر الرقمي، اتحاد المصارف العربية، بيروت، 2002.

2- المقالات:

- اسر أحمد خميس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، المجلد 02، العدد 02، الجزء الثالث، 2021.

- ريم خالص حسين، الحكومة الالكترونية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، وزارة المالية، العراق، 2013.

- سلمى بشاري، تطوير الرقمنة في الجزائر كالية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19)، les cahiers du cread، مجلد رقم 36، عدد 03، 2020.

- مهداوي معتز بالله بن عامر، عواي امحمد، واقع توظيف إدارة المعرفة في تسريع التحول الرقمي في البنوك الجزائرية، المجلد 06، العدد 02، 2023.

- موساوي سعاد، تفرورت محمد، رقمنة الجهاز المصرفي الجزائري كالية لمحاربة الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، مجلد 04، عدد 01، جانفي 2023.

3- الأطروحات:

- بلوافي محمد، مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في النظام المصرفي الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2005-2006.

- حسن سميع، زيد صالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، اليمن، 2009.

- زياد سعيد الخليفة، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم، السعودية، 2007.

4- المداخلات:

- أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003.

- منية خليفة، الصيرفة الالكترونية كمدخل لتأهيل وعصرنة البنوك الجزائرية، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى العلمي الرابع حول "عصرنة نظام الدفع في البنوك الجزائرية واشكالية اعتماد التجارة الالكترونية في الجزائر -عرض تجارب دولية-"، المركز الجامعي، خميس مليانة، 2011.

5- مواقع الانترنت:

مقال على الرابط الالكتروني: <https://www.ibm.com/sa-ar/think/topics/digital-transformation-banking>

- Roznovsky. What Is Digital Transformation In Banking. (2019, May 19). light-it: <https://lightit.net/blog/digital-transformation-in-banking/>. Consulté le 07 01, 2023

ثانيا: القوانين والنصوص القانونية

- قانون رقم 07-18 المؤرخ في 10 يونيو 2018، والمتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الصادر بالجريدة الرسمية لعدد 34 بتاريخ 13 يونيو 2018،