

مستقبل العمل اللائق في عصر التحول الرقمي

The future of decent work in the era of digital transformation

قربي عبدالله¹

جامعة بشار ، guerbi.abdallah@univ-bechar.dz

تاريخ الاستلام: 2025/03/17 تاريخ القبول: 2025/04/01 تاريخ النشر: 2025/04/02

الملخص: شكل التحول الرقمي ثورة تكنولوجية هائلة في عصرنا الحالي نظرا للتغيرات الجذرية التي نتجت عنه في مختلف جوانب الحياة ، بما في ذلك جودة الحياة في العمل و العمل اللائق، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير التحول الرقمي على مستقبل العمل اللائق. ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد الاطار المفاهيمي للتحول الرقمي من خلال التطرق الى اهدافه و ابعاده، ثم تم التطرق الى اهم نقاط و جوانب العمل اللائق، كما تبين الدراسة اهمية التحول الرقمي كثورة تقنية تساهم في احداث تغييرات جذرية في طبيعة العمل مما يساهم في تحسين جودة الحياة في العمل، ولقد خلصت الدراسة أن التحول الرقمي يمكن أن يكون فرصة لتعزيز العمل اللائق ، من خلال تعزيز الابتكار وتطوير المهارات الرقمية.

الكلمات المفتاحية: تحول رقمي؛ عمل لائق؛ تنمية مستدامة؛ جودة حياة؛ ابتكار

التصنيف JEL: O44؛O33

Abstract: The shape of the digital transformation represents a massive technological revolution in our current era, given the profound changes it has brought about in various aspects of life, including the quality of work and decent employment. This study aims to assess the impact of the digital transformation on the future of decent work. To achieve this goal, the conceptual framework of digital transformation was identified by addressing its objectives and dimensions. Then, the study delved into the most important points and aspects of decent work. The study also highlighted the importance of digital transformation as a technological revolution that contributes to bringing about profound changes in the nature of work, thus enhancing the quality of work life. The study concluded that digital transformation can be an opportunity to enhance decent work by promoting innovation and developing digital skills.

Keywords: digital transformation;decent work;sustainable development; quality of life; innovation.

JEL Code:O44,O33

المؤلف المرسل: قربي عبدالله، الإيميل: guerbi.abdallah@univ-bechar.dz

المقدمة:

يشهد العالم ثورة تكنولوجية هائلة بفضل التحول الرقمي، تاركا بصماته على مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك مجال العمل. بينما يسعى مفهوم العمل اللائق إلى الارتقاء بمستوى معيشة العامل وحمايته من الفقر، يعيد التحول الرقمي تشكيل نسيج العمل بحد ذاته، مقدما سلاحا ذا حدين لمستقبل العمل اللائق. بحيث تسهل الأدوات الرقمية تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة من خلال تمكين منح مرونة أكبر في إنجاز المهام بشكل سريع ودقيق. بالإضافة الى مساهمة المنصات عبر الإنترنت في ربط العمال بمجموعة واسعة من الفرص المختلفة، مما يتجاوز القيود الجغرافية ويعزز الشمولية في الوظائف. ومع ذلك، فإن هذه التطورات الرقمية الهائلة تأتي مع تحديات كبيرة ومخاوف بالغة الأهمية، قد يؤدي التحول الرقمي إلى نزوح محتمل للعمال، خاصة في قطاعات العمل اليدوي والتقليدي. وقد ينتج عن ذلك بطالة جماعية وصعوبات اقتصادية لأولئك الذين أصبحت مهاراتهم قديمة لا تتناسب مع متطلبات العصر الرقمي.

من هذا المنطلق، تبرز إشكالية جوهرية: هل يشكل التحول الرقمي فرصة لتعزيز مستقبل العمل اللائق؟

فرضية الدراسة: التحول الرقمي يفتح آفاق جديدة لتعزيز العمل اللائق.

أهمية الدراسة: تبين الدراسة أهمية التحول الرقمي كثورة تقنية تساهم في احداث تغييرات جذرية في طبيعة العمل ، مما يساهم في تحسين جودة الحياة في العمل.

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير التحول الرقمي على مستقبل العمل اللائق والتنمية المستدامة.

منهج الدراسة: حسب طبيعة موضوع الدراسة المطروحة, تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الأكثر ملائمة لوصف و تحليل المشكلة المطروحة.

أولاً: مدخل مفاهيمي حول التحول الرقمي

يتطلب التحول الرقمي تطوير رؤية واضحة حول كيفية ارتباط التحول بالأعمال من العمليات اليدوية، إلى العمليات الرقمية في كل جانب من جوانب الأعمال لتحقيق نتائج أفضل وإجراء تقييم للنضج الرقمي للمؤسسات أو الافراد و حتى الحكومات. من هذا المنطلق سنتطرق الى أهم مفاهيم التحول الرقمي.

1- مفهوم التحول الرقمي: التحول الرقمي يمثل تغييراً جذرياً في طريقة عمل المؤسسات، حيث يقلص العمل اليدوي ويزيد التركيز على التفكير الإبداعي والابتكار. اذ يهدف هذا التحول إلى تسريع العمليات اليومية من خلال استغلال التقنيات المتطورة من اجل القيام بالمهام اليومية بشكل أفضل وأسرع. و يعزز التحول الرقمي كفاءة سير العمل من خلال تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية، بدون الحاجة إلى المزيد من التوظيف الاضافي (الهام يحيايوي و سارة قرابصي، 2019، صفحة 5)، وقد تم تقديم عدة تعاريف للتحول الرقمي، منها:

التحول الرقمي هو عملية تطبيق التقنيات الرقمية لتجديد طريقة إنجاز الأعمال وإبداع قيمة جديدة وتقديمها. وهو يشمل دمج التقنيات الرقمية في عمليات الأعمال القائمة، وتحويل المعلومات

والمستندات من التنسيقات التناظرية إلى الرقمية، وتحسين الربحية وتعزيز الإيرادات، وجذب الفرص التسويقية والعملاء الجدد والاحتفاظ بهم (SAP Insights, n.d.) ويعرف أيضا على أنه "مشروع حكومي يشمل كافة خدمات المؤسسات والقطاعات المختلفة بالدولة، ويتمثل في تحويل الخدمات الحيوية والأساسية المرتبطة بخدمة الأفراد والمؤسسات والاستثمارات المختلفة من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني الذي بالإعتماد على التقنيات الحديثة والمتطورة" (محمد حسن مندورة، 2021، صفحة 12).

ويشير أيضا إلى عملية استخدام التقنيات الرقمية لإحداث تغيير جذري في العمليات التجارية والاستراتيجية وتجارب العملاء للتكيف مع المشهد الرقمي المتطور. وهو ينطوي على دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب الأعمال، مما يؤدي إلى تغييرات كبيرة في كيفية عمل المنظمة وتقديم القيمة لعملائها. ولا يقتصر هذا التحول على اعتماد تقنيات جديدة فحسب، بل يتضمن أيضًا تحولًا في الثقافة التنظيمية والعمليات والعقلية للاستفادة من الإمكانيات الكاملة للأدوات والقدرات الرقمية (Giorgio Bongiorno, 2018, p. 210)

2- أهداف التحول الرقمي: تشمل أهداف التحول الرقمي تعزيز الكفاءة والقدرة التنافسية والاستدامة من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات في كل المجالات ، بالإضافة إلى ذلك، يهدف التحول الرقمي إلى تعزيز القدرة التنافسية الوطنية، وزيادة الإنتاجية، وإنشاء خدمات جديدة مع معالجة الفجوات الجديدة وفجوات التنمية . وهي تنطوي على تغييرات في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية مدفوعة بالابتكارات التقنية مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والبيانات الضخمة .و لا يشمل النهج الشامل للتحول الرقمي التقدم التكنولوجي فحسب، بل يشمل أيضًا تحويل نموذج الأعمال والتغيير الثقافي، مع مراعاة التقنيات المستقبلية في مختلف دول العالم من هذا المنطلق سنتطرق لأهم اهداف التحول الرقمي (Giorgio Bongiorno, 2018, p. 188):

- تعزيز تجربة العملاء: تحسين تفاعلات العملاء والتخصيص والمشاركة من خلال القنوات الرقمية لتلبية توقعات العملاء المتزايدة.
- زيادة الكفاءة التشغيلية: تبسيط العمليات وتحسين سير العمل لتعزيز الإنتاجية وخفض التكاليف.
- قيادة الابتكار: تعزيز ثقافة الابتكار والمرونة لتطوير منتجات وخدمات ونماذج أعمال جديدة.
- تمكين الموظفين: تزويد الموظفين بالأدوات والمهارات والتدريب الرقمي اللازم لتعزيز التعاون وصنع القرار والأداء.
- تحقيق الميزة التنافسية: الاستفادة من التقنيات الرقمية للتميز عن المنافسين، ودخول أسواق جديدة، والتكيف مع اضطرابات الصناعة.

3- مخاطر التحول الرقمي: و تتمثل في مجموعة من الأخطاء والتحديات التي يمكن التعرض لها أثناء عملية التحول الرقمي. بعض هذه المخاطر شائعة في مجال التطور الرقمي، مثل:

- الخطر الأمني: التحول الرقمي يرفع مستوى المخاطر الأمنية لما هو عليه في الوقت الحاضر، حيث يمكن أن تنتج عن أخطاء برمجية أو من مهندسي ومطوري البرامج أنفسهم (حبشي، 2021).

- الخطر الاقتصادي: التحول الرقمي يمكن أن ينتج عن خسائر مالية كبيرة نتيجة عدم كفاءة البنية التحتية أو عدم كفاية القدرات البشرية (خليفة، 2023، صفحة 32)
 - الخطر الاجتماعي: التحول الرقمي يمكن أن ينتج عن تقلص الأمن وتفاقم عدم المساواة، خاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان وفعالية دوره (United nations, 2020)
 - الخطر الإداري: ويتمثل في الإدارة و التخطيط قد تواجه بعض المؤسسات مقاومة من الموظفين للتغيير.بالإضافة الى عملية التخطيط الفعال للتحول الرقمي.
 - الخطر القانوني: يجب على المنظمات التي تنفذ مشاريع التحول الرقمي التأكد من امتثالها لجميع القوانين واللوائح المطبقة وتشمل بعض القوانين و اللوائح المهمة مثل قانون حماية خصوصيات المستهلك وكذا قوانين حماية البيانات العامة وكذا مكافحة الاحتيال الالكتروني.
- 4- مؤشرات التحول الرقمي:** تشمل مؤشرات التحول الرقمي عدة جوانب مختلفة مثل تحسينات الأداء الاقتصادي والخدمات التي تركز على العملاء وتقييم كفاءة التحول الرقمي. هذه المؤشرات ضرورية لتقييم فعالية الرقمنة في قطاعات مختلفة مثل التمويل والصناعة والتنمية الحضرية، وتشمل المؤشرات مقاييس تغييرات نماذج الأعمال، من خلال استخدام هذه المؤشرات، يمكن للمنظمات قياس تقدمها في التكيف مع البيئة الرقمية وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق العالمية مثل مجموعة من الأدوات والمعايير والمقاييس التي تستخدم لتقييم وقياس مدى فعالية نجاح استراتيجيات التحول الرقمي ومدى نجاح المؤسسات في تطبيقها. تقيس هذه المؤشرات جوانب متعددة في المؤسسة، بما في ذلك الأداء والتطور التكنولوجي والامتثال للقوانين والمعايير الأخلاقية. و تختلف مؤشرات التحول الرقمي المستخدمة في القطاع العام عن تلك المستخدمة في القطاع الخاص، وتعتبر هذه المؤشرات أدوات حيوية لقياس وتحليل تقدم الشركات والمؤسسات في رحلتها نحو التحول الرقمي (Brains-rs, 2023) :
- مؤشرات الأداء الرقمي: تقييم كفاءة وفعالية العمليات الرقمية وقدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المحددة.
 - مؤشرات الأمان السيبراني: تقييم مدى استعداد المؤسسة لمواجهة التهديدات السيبرانية وحماية بياناتها وأنظمتها.
 - مؤشرات التكنولوجيا الرقمية: تقييم استخدام التكنولوجيا الحديثة والابتكارات التقنية في عمليات المؤسسة وتطوير منتجاتها وخدماتها.
 - مؤشرات الامتثال والقانونية: تقييم مدى امتثال المؤسسة للقوانين واللوائح المتعلقة بالتحول الرقمي وحماية البيانات.
 - مؤشرات تجربة المستخدم: تقييم تجربة المستخدم ورضاهم عن الخدمات الرقمية المقدمة من قبل المؤسسة.
- هذه المؤشرات تساعد في قياس وتقييم تقدم المؤسسات في رحلتها نحو التحول الرقمي وتحقيق النجاح في تطبيق استراتيجياتها الرقمية.



5- معايير قياس التحول الرقمي: تعد معايير قياس التحول الرقمي لضرورة لضمان التنفيذ والتقييم الناجح. اذ تشمل هذه المعايير جوانب مختلفة مثل الاستجابة للتغيرات والتكنولوجيا وعمليات الإدارة والتتبع، و تعد أدوات القياس المعتمدة والموثوقة ضرورية لعدة أسباب لغرض تقييم التقدم وكذا توجيهه واتخاذ القرارات و عليه نذكر أهم هذه المعايير:

- الاستخدام الرقمي: وهو معيار يقيس نسبة استخدام التكنولوجيا في القطاعات الخاصة والعامة و يقيس نسبة استخدام الخدمات الحكومية الإلكترونية من قبل المواطنين ويحدد نقاط الضعف فيها.
- الكفاءة التشغيلية والانتاجية: وهو معيار يستخدم في قياس مدى كفاءة العمليات الحيوية ويعمل على زيادتها من خلال إحلال الأدوات القديمة بالأدوات التكنولوجية المتطورة للغاية.
- تقييم تجربة العملاء: يعمل هذا المعيار على قياس تجربة العملاء وقياس مدى رضاهم على الخدمات الرقمية المقدمة لهم في القطاعات المختلفة وفي المنصات.
- المهارات الرقمية: يعمل هذا المعيار على إحصاء عدد المواطنين الذين يمتلكون المهارات الأساسية في التعامل مع التكنولوجيا و الذين لهم القدرة على استخدامها ويصنف الفئات في مستويات التحول الرقمي وبناء على النتائج يتم إصدار المزيد من الدورات التدريبية.
- المرونة والقدرة على التكيف: معيار أساسي يعمل على قياس قدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة الخارجية و يقيس مدى مرونتها في التعامل مع الظروف الطارئة.

المصدر: <https://brains-rs.com> بتاريخ: 2024/05/02

- 6- أهمية التحول الرقمي:** التحول الرقمي أمر بالغ الأهمية في مختلف القطاعات, اذ يعد ضروري لنجاح المنظمات والأفراد في العصر الحديث, وذلك لعدة أسباب رئيسية أهمها:
- انشاء أساليب عمل مبتكرة لتعزيز تجارب العملاء, وتلبية متطلبات السوق المتزايدة والمتعددة من خلال دمج التقنيات الرقمية في جميع الأعمال (Hoe, 2022, p. 70)

- يعد التحول الرقمي أمراً بالغ الأهمية لمختلف المؤسسات لتعزيز العمليات التجارية من خلال التقنيات الحالية والجديدة مثل الخدمات السحابية والتعلم الآلي، مما يضمن القدرة التنافسية لها (Vladimir Kazei, 2022)
- يساهم في استدامة المؤسسة ونجاحها من خلال تطبيق التكنولوجيا الرقمية لابتكار نماذج الأعمال وتعزيز الكفاءة والتكيف مع متطلبات الاقتصاد الرقمي (Jiangping Wan, 2023).
- خلق فرص عمل جديدة: يحفز التحول الرقمي خلق فرص عمل جديدة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات. إذ تشير التقديرات إلى أن التحول الرقمي سيخلق ملايين الوظائف الجديدة في السنوات القادمة.
- تحسين القدرة على التكيف: تساعد الشركات على التكيف مع التغييرات السريعة في السوق والظروف الاقتصادية. على سبيل المثال يمكن للشركات التي تستخدم التجارة الإلكترونية الوصول إلى عملاء جدد في جميع أنحاء العالم، بينما يمكن للشركات التي تستخدم العمل عن بعد توظيف أفضل المواهب بغض النظر عن الموقع الجغرافي.
- تعزيز الاستدامة: يمكن استخدام التكنولوجيا الرقمية لتعزيز الاستدامة من خلال تقليل استهلاك الطاقة والموارد، بحيث يمكن استخدام أنظمة إدارة المباني الذكية لتحسين كفاءة استخدام الطاقة، بينما يمكن استخدام أدوات التعاون عبر الإنترنت لتقليل الحاجة إلى السفر.

ثانياً: العمل اللائق:

يعتبر هدفاً رئيسياً للتنمية المستدامة، حيث يساهم في تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز كرامة الإنسان. إذ يتطلب ذلك جهوداً مشتركة من الحكومات، وأصحاب العمل، والنقابات، والمجتمع المدني لضمان توفير فرص عمل لائقة وملائمة للجميع، وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. إن العمل اللائق يلخص تطلعات الناس في حياتهم العملية. فهو ينطوي على فرص للعمل المنتج ويحقق دخلاً عادلاً ومقبولاً، والأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للجميع، وكذا آفاق أفضل للتنمية الشخصية والتكامل الاجتماعي، وحرية الناس في التعبير عن اهتماماتهم، والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم. (ILO، بلا تاريخ).

1- نشأة العمل اللائق: تبنت منظمة العمل الدولية صراحة مصطلح "العمل اللائق في جوان 1999، عندما انعقد المؤتمر الدولي للعمل رقم 87، أين قدم خلاله الأمين العام لمنظمة العمل الدولية "خوان سومافيا" تقريراً بعنوان "العمل اللائق واعتبره المحور الأساسي الذي ستعمل على تحقيقه (أقنن بوسعد، 2020، صفحة 120)، ولقد شهد مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، الذي عقد في كوبنهاغن عام 1995، اتفاقاً دولياً تاريخياً على أهمية العمل اللائق كعنصر أساسي للتنمية الاجتماعية. إذ تم التأكيد فيه على القضاء على الفقر كهدف أساسي للتنمية الاجتماعية. وقد نتج عن المؤتمر إعلان كوبنهاغن والذي يشمل اهم النتائج من بينها (الامم المتحدة، 1995):

- الاعتراف بأن العمل اللائق ضروري للقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الاجتماعية.
- ضرورة التزام الحكومات بتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتعزيز الإدماج الاجتماعي.
- وضع إطار شامل لتحقيق العمل اللائق

2- تعريف العمل اللائق: تعرف منظمة العمل الدولية اللائق بأنه "العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية" بشكل عام يعتبر العمل لائقا عندما:

- ✓ فهو يضمن شكلاً آمناً من التوظيف وظروف عمل ملائمة.
- ✓ يضمن تكافؤ الفرص والمعاملة للجميع.
- ✓ يوفر دخلاً عادلاً
- ✓ يشمل الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهم.
- ✓ يوفر آفاقاً للتنمية الشخصية ويشجع التكامل الاجتماعي.

✓ حرية للعمل في التعبير عن آرائهم (European Commission, 2022)

3- فوائد تعزيز العمل اللائق: من بين اهم فوائد العمل اللائق نذكر ما يلي:

- **تحسين مستويات المعيشة:** يوفر العمل اللائق دخلاً ثابتاً، مما يمكن أن يزيد الرفاهية المادية، واستقرار الأسرة، ويؤدي إلى الحد من الفقر.
 - **زيادة الإنتاجية:** تتيح الوظائف اللائقة إنتاج السلع والخدمات بشكل مضاعف في الاقتصاد، كما أن الانتقال من الإنتاجية المنخفضة إلى الإنتاجية العالية يمكن أن يدفع النمو الاقتصادي للمجتمع ككل.
 - **النمو الشامل:** العمل اللائق يضمن أجوراً عادلة وتكافؤ الفرص للجميع، ويساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية الشاملة.
 - **التماسك الاجتماعي:** توفير فرص العمل اللائق يساعد على بناء الثقة في المجتمع، ويشجع المشاركة المدنية، ويمنع الاضطرابات الاجتماعية، وخاصة بين الشباب (European Commission, 2022)
 - **التمكين والكرامة:** يمنح العمل اللائق الناس إحساساً بالكرامة والهدف، مما يسمح لهم بالشعور بأنهم جزء من المجتمع والمشاركة في عمليات صنع القرار
 - **المساواة بين الجنسين:** يمكن أن يساعد تعزيز العمل اللائق للمرأة في تقليل الفوارق بين الجنسين وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً (Nisha Arunatilake, 2023)
 - **التنمية المستدامة:** يعد تحقيق العمل اللائق للجميع عنصراً أساسياً في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، لارتباطه بالحد من الفقر والجوع وعدم المساواة.
- 4- أساسيات العمل اللائق:** تدور أساسيات العمل اللائق حول مفهوم العمل الإنتاجي الذي يتم في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية و عليه يجب أن يكون هناك تفاعل بين مجموعة من السياسات والممارسات التي تزيد من فرص العمل و تضمن الحماية الاجتماعية، إلى جانب الحقوق في العمل والحوار التشاوري. و ذلك يتطلب وجود تكامل بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية (مكتب العمل الدولي، 2011، صفحة 21).. وتشمل اساسيات العمل اللائق على ما يلي (Sakharuk.I., 2019, p. 65):

• **شروط عمل آمنة و صحية:** بيئة عمل خالية من المخاطر والتلوث تحافظ على صحة وسلامة العامل. وكذا توفير معدات الحماية المناسبة. بالإضافة الى ضمان الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية.

• **الاجر العادل :** و يتمثل في الحصول على أجر كاف لتلبية الاحتياجات الأساسية للعيش الكريم. بالإضافة الى مساواة الأجر بين الجنسين للعمل المتساوي في القيمة. وكذا مراعاة تكلفة المعيشة عند تحديد الأجور.

• **الحماية الاجتماعية (Brill, 2021) :** و تتمثل في :

التأمين الصحي.

تعويضات البطالة.

إجازات مدفوعة.

تقاعد آمن.

• **عدم التمييز و المساواة:** و يقصد به المساواة في فرص العمل بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو أي عامل آخر. بالإضافة الى حظر التمييز في العمل على أساس العمر أو الإعاقة أو الحالة الصحية. بالإضافة الى تمكين الفئات الأكثر ضعفا مثل النساء والشباب.

• **احترام كرامة الإنسان:** و تتمثل في معاملة جميع العمال باحترام وكرامة. بالإضافة الى حظر العبودية والاتجار بالبشر والعمل القسري.

• **التطوير المهني:** يعتبر من أهم اساسيات العمل اللائق و ذلك باتاحة فرص التطوير المهني للعمال بالإضافة الى دعم التعليم والتدريب المهني.

5- الجهات الفاعلة في تحقيق العمل اللائق:

الجهات الفاعلة في تحقيق العمل اللائق هي مجموعة من المنظمات والهيئات والشخصيات التي تتعاون لتحقيق أهداف العمل اللائق والتنمية المستدامة. هذه الجهات الفاعلة تشمل:

المنظمات الدولية: مثل منظمة العمل الدولية التي تتعاون مع أكثر من 220 شريك من الحكومات والمنظمات الدولية والقليمية والمنظمات العمال والمنظمات أصحاب العمل والمنظمات قطاع الأعمال والمنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

المنظمات غير الحكومية: مثل منظمة العمل اللائق التي تهدف إلى تحقيق العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة وتتعاون مع مختلف الجهات الفاعلة لتحقيق أهدافها

المنظمات الحكومية: مثل الحكومات التي تتعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

المنظمات المجتمع المدني: مثل المنظمات المجتمع المدني التي تتعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

نقابات العمال: مثل المنظمات العمال التي تتعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

هذه الجهات الفاعلة تتعاون لتحقيق أهداف العمل اللائق والتنمية المستدامة من خلال اتخاذ إجراءات جماعية شاملة وملموسة لتحقيق احد أهم أهداف التنمية المستدامة، وهي تحقيق العمل اللائق للجميع.

6- العمل اللائق في العالم : لا تزال هناك تحديات كبيرة في تحقيق العمل اللائق للجميع. ففيما يلي بعض الأرقام التي توضح الوضع الحالي: فوفقًا لمنظمة العمل الدولية يعاني أكثر من 2 مليار شخص من العمل غير الرسمي أي 61.2% من الموظفين يعملون في وظائف غير رسمية، هؤلاء أكثر عرضة من غيرهم لفقدان وظائفهم أو انخفاض أجورهم بسبب انخفاض ساعات العمل المترتبة على الإجراءات الوقائية مثلًا التي فرضها انتشار كوفيد-19 على العديد من الدول (الدولية، 2020). و يعيش حوالي 700 مليون شخص في فقر مدقع حول العالم ، تحت خط الفقر المدقع البالغ 2.15 دولار يوميًا. و ما يزيد على نصفهم في أفريقيا جنوب الصحراء.

وبعد عدة عقود من التراجع المستمر في الفقر العالمي، أفضت فترة من الأزمات والصدمات الكبيرة، إلى ما يقرب من ثلاثة أعوام من ضياع التقدم المحرز فيما بين 2020 إلى 2022. أما البلدان منخفضة الدخل، التي شهدت زيادة في معدلات الفقر خلال هذه الفترة، فلم تتعاف بعد ولم تسد هذه الفجوة. وانحرف العالم، في منتصف طريق تحقيق أهداف التنمية المستدامة، عن المسار الصحيح. وبمعدلات التقدم الحالية، فعلى الأرجح لن يحقق العالم الهدف العالمي المتمثل في إنهاء الفقر المدقع بحلول عام 2030، حيث تشير التقديرات إلى أن ما يقرب من 600 مليون نسمة سيظلون يعانون من الفقر المدقع حتى هذا التاريخ.

ويتركز الفقر المدقع في بقاع يصعب فيها القضاء عليه، وخاصة في أجزاء من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء والمناطق المتأثرة بالصراعات والمناطق الريفية. والآفاق قاتمة لما يقرب من 50% من سكان العالم الذين يعيشون على أقل من 6.85 دولار في اليوم، وهو المقياس المستخدم في الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل (Worldbank, 2024).

بالإضافة إلى أنه لا يحصل 40% من العمال على أجر كافٍ لتلبية احتياجاتهم الأساسية، ان كفاية الأجور هو مفهوم يثير الكثير من النقاش في السنوات الأخيرة، حيث أصبح الناس أكثر وعيًا بالتحديات التي يواجهها العمال ذوي الدخل المنخفض. و يشير كفاية الأجور إلى فكرة أن الأجور التي يحصل عليها العمال يجب أن تكون كافية لتغطية احتياجاتهم الأساسية وتوفير مستوى معيشي لائق و محترم، كما ان حوالي 300 مليون شخص في العلم يعانون من ظروف عمل خطيرة ، وهذا يشكل تحديا كبيرا لحقوق الإنسان و بناء على تقديرات منظمة العمل الدولية تشير إلى أن 2,7 مليون عامل يموتون سنويا بسبب ظروف العمل غير الآمنة والتعرض لمواد ونفايات خطيرة، و ذلك على الرغم من أنّ ظروف العمل الآمنة والصحية من حقوق الإنسان المعترف بها عالميا (Ohchr, 2019)

ثالثا: العمل اللائق و التحول الرقمي:

العمل اللائق في عصر التحول الرقمي هو مفتاح لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل والتنمية المستدامة، ويتم تحقيق ذلك من خلال تعزيز المهارات الرقمية والوصول إلى الأسواق والشبكات والتمويل والمعلومات ، مما يتيح فرصا أكبر للشباب في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة .

1- العلاقة بين العمل اللائق و التحول الرقمي: تعد العلاقة بين التحول الرقمي والعمل اللائق ذات أهمية قصوى لأن التقدم التكنولوجي السريع لديه القدرة على التأثير بشكل كبير على طبيعة العمل

وفرص العمل. ومن أهميته يمكن فهم آثار التحول الرقمي على العمل اللائق وكيفية ضمان أن يظل مستقبل العمل شاملاً ومفيداً للجميع. من هذا المنطلق سنتطرق الى:

1-1 تأثير التحول الرقمي على العمل اللائق:

- التغيرات في طبيعة العمل:

لقد أدى التحول الرقمي إلى تحول كبير في طبيعة العمل، مع زيادة التركيز على المهارات الرقمية والقدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية. بحيث أدى هذا التحول الى تطور الأدوار الوظيفية التقليدية، و ظهور فرص جديدة في مجالات مثل تحليل البيانات والتسويق الرقمي وتطوير البرمجيات (World Bank group, 2019).

- التكنولوجيا و التشغيل:

أثار استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي مخاوف بشأن إزاحة الوظائف التقليدية. في حين أن استخدام التكنولوجيا يمكن من تبسيط العمليات وزيادة الكفاءة، إلا أن لديها أيضا القدرة على استبدال مهام وأدوار معينة بشكل خاص، مما يؤدي إلى انعدام الأمن الوظيفي للعديد من العمال. الشئ الذي يتطلب من الموظفين اكتساب مجموعات مهارات جديدة لمواكبة متطلبات العمل المتطورة. ويكمن هذا التحدي في إيجاد طرق لتحسين مهارات العمال وإعادة مهاراتهم بكفاءة وفعالية لضمان الانتقال السلس إلى مكان العمل الحديث. بحيث يجب على الشركات توفير التدريب والدعم المناسبين لمساعدة الموظفين على اجتياز هذه التغيرات السريعة في سوق العمل (Roamingnomadtales, 2024).

- المهارات الرقمية:

مع استمرار التقدم التكنولوجي، يتزايد الطلب على المهارات الرقمية، اذ اصبح العمال في الوقت الراهن يحتاجون إلى التكيف واكتساب مهارات جديدة ليظلوا قادرين على المنافسة في سوق العمل. وهذا يشكل هذا التحول في متطلبات المهارات تحديا للأفراد الذين قد لا يحصلون على التدريب والتعليم المناسبين في الوقت الملائم (Gallie, 2007, p. 4).

- العمل عن بعد وآثاره على العمل اللائق:

لقد ساهم التوجه نحو التحول الرقمي الى ظهور تقنيات العمل عن بعد، الامر الذي وفر المرونة للموظفين. ومع ذلك فإنه يثير أيضا مخاوف بشأن التوازن بين العمل والحياة، والعزلة، وعدم وضوح الحدود بين متطلبات العمل والحياة الشخصية (International Labour Office, 2021).

رغم يتمتع العمل عن بعد بالعديد من الفوائد ، من بينها:

- زيادة مرونة العمل: يمكن للموظفين الذين يعملون عن بعد تحديد ساعات العمل ومكان العمل المناسبين لهم .
- تحسين الإنتاجية: قد يكون الموظفون الذين يعملون عن بعد أكثر إنتاجية لأنهم أقل عرضة للمقاطعة ولديهم المزيد من التحكم في بيئة عملهم.
- توسيع فرص العمل: يمكن للشركات التي توظف موظفين عن بعد الوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب، بغض النظر عن الموقع الجغرافي.

■ تقليل التكاليف: يمكن للشركات التي لديها موظفون عن بعد توفير المال على تكاليف المساحة المكتبية والتجهيزات ونفقات السفر.

2- التحديات و الفرص في عصر التحول الرقمي: يعرف عصرنا الحالي بعصر التحول الرقمي، حيث تصبح التكنولوجيا الرقمية جزءاً لا يتجزأ من جميع جوانب الحياة. ويقدم هذا التحول فرصاً هائلة للمؤسسات والأفراد على حدٍ سواء، ولكنه يُطرح أيضاً بعض التحديات التي يجب معالجتها من بينها:

1-2 التحديات:

- ✓ مقاومة التغيير: تعتبر مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإداريين أحد التحديات الرئيسية، حيث قد يكونون متشككين في فعالية الأدوات الرقمية الحديثة .
- ✓ نقص الكفاءة التقنية: يواجه الموظفون صعوبة في فهم التكنولوجيا وتحتاج إلى تدريب مستمر لاتقان استخدام هذه الأدوات الرقمية بشكل فعال.
- ✓ التمويل والموارد: يتطلب التوجه نحو التحول الرقمي استثمارات كبيرة في التكنولوجيا والبنية التحتية، وقد تواجه المؤسسات و حتى الدول صعوبة في تأمين التمويل اللازم، خاصة في المجتمعات ذات الدخل المنخفض.
- ✓ الأمن السيبراني: مع اعتماد المؤسسات على التكنولوجيا بشكل متزايد، يزداد خطر الهجمات السيبرانية، مما يتطلب ضمان أمان بيانات الطلاب وحماية شبكة المدرسة من التهديدات السيبرانية (Hesham Hammam، 2023).

2-2 الفرص:

- ✓ زيادة الكفاءة والإنتاجية: تساهم للتكنولوجيا الرقمية في تحسين عمليات العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تبسيط العمليات وتحسين التواصل والتعاون بين الموظفين.
- ✓ توفير فرص التعلم والتطوير: يمكن للتحول الرقمي أن يوفر فرصاً للموظفين للتعلم وتطوير مهاراتهم من خلال الوصول إلى دورات تدريبية عبر الإنترنت والموارد التعليمية الرقمية.
- ✓ تعزيز التواصل الفعال: يمكن للتكنولوجيا الرقمية تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين وتحسين عمليات التعاون والتبادل المعرفي.
- ✓ تحسين تجربة الموظفين: يمكن للتحول الرقمي تحسين تجربة الموظفين من خلال توفير بيئة عمل رقمية تعزز الإنتاجية والابتكار (Gupta, 2024).

3- طرق ضمان العمل اللائق في العصر الرقمي: ويشير العمل اللائق في العصر الرقمي إلى مفهوم ضمان ظروف العمل الجيدة والنمو الاقتصادي في سياق التقدم التكنولوجي. وهو ينطوي على معالجة تأثير الرقمنة على علاقات العمل وتنظيم الإنتاج والفئات الضعيفة. وخلافاً للحكمة التقليدية، فقد أصبح من المعترف به الآن أن توفير الحد الأدنى من الأمان للعمال يشكل ضرورة أساسية لتحقيق الأداء الاقتصادي الجيد. يجب أن يتضمن استخدام التكنولوجيا الرقمية في مكان العمل مبادئ من تصميم العمل لتلبية الاحتياجات البشرية وضمان وجود نظام مرن وقابل للتكيف. اذ يعد تحويل أماكن العمل التقليدية إلى أماكن عمل رقمية أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النجاح في العصر الرقمي، مع التركيز على ترابط الموظفين والقيادة سريعة الاستجابة. وقد أدت جائحة كوفيد-19 إلى تسريع استخدام

التقنيات الرقمية في العمل، مما سلط الضوء على الحاجة إلى أساليب مبتكرة لتصميم العمل وتنفيذ التكنولوجيا التي تساهم في ضمان العمل اللائق في هذه البيئة الرقمية و من أهمها نذكر:

3-1 السياسات واللوائح الحكومية:

وتلعب الحكومات دوراً حاسماً في تشكيل مستقبل العمل من خلال السياسات واللوائح التنظيمية التي تعزز معايير العمل اللائق، وتحمي حقوق العمال، وتدعم تكيف أسواق العمل مع التقدم التكنولوجي.

3-2 مسؤولية الشركات والممارسات التجارية الأخلاقية: تتحمل الشركات مسؤولية دعم الممارسات الأخلاقية وإعطاء الأولوية لرفاهية موظفيها. ويشمل ذلك توفير أجور ومزايا وفرص عادلة للتطوير الوظيفي.

3-4 مبادرات التعليم وتنمية المهارات: يعد الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات أمراً ضرورياً لضمان تزويد الأفراد بالكفاءات اللازمة للنجاح في الاقتصاد الرقمي المتسارع. اذ يعد التعاون بين المؤسسات التعليمية وأصحاب المصلحة في الصناعة أمراً جوهرياً لمعالجة فجوة المهارات (Janine Berg, 2018).

3-5 خلق بيئات عمل شاملة ومتنوعة: يعد تعزيز التنوع والشمول في مكان العمل أمراً بالغ الأهمية لضمان إتاحة فوائد التحول الرقمي للجميع. إن خلق بيئة عمل شاملة يعزز الابتكار ويوفر فرصاً متساوية لجميع الأفراد.

الخاتمة:

في خضم التغيرات المتسارعة في عصر الثورة الصناعية الرابعة . اصبح التحول الرقمي يمثل دور هاماً يؤثر بشكل كبير على مستقبل العمل اللائق، و ذلك عبر تطوير المهارات الرقمية الحديثة وتعزيز الابتكار في بيئة العمل، اذ اصبح يساهم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة وخلق وظائف جديدة، مما يعزز النمو الاقتصادي ويسهم في تحسين جودة الحياة للأفراد. كما يساهم كذلك في تعزيز وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص عمل متساوية لكل افراد المجتمع . الامر الذي يتطلب تبني استراتيجيات تعليم وتدريب جديدة تمكن العمال من مواكبة التكنولوجيا المتطورة والتكيف مع التغيرات المستمرة في سوق العمل، و من هذا المنطلق يمكن القول ان التحول الرقمي ساهم بشكل ايجابي في تحسين بيئة عمل، وتوفير فرص عمل تتوافق مع متطلبات العمال و تطلعاتهم المستقبلية، مما ساهم في رفع مستوى رضاهم و تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

النتائج: بناء على ماسبق يمكن استخلاص النتائج التالية:

- 1) التحول الرقمي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز العمل اللائق وتحسين جودة الحياة في مكان العمل.
- 2) تطوير المهارات الرقمية وتعزيز الابتكار يعتبران أساسيين لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.
- 3) الاستثمار في التقنيات الرقمية يمكن أن يساهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز الكفاءة والإنتاجية.
- 4) تقديم الدعم للشركات الناشئة وتعزيز بيئة الابتكار يمكن أن يعزز التحول الرقمي ويساهم في تحقيق النجاح المستدام.
- 5) قياس وتقييم تقدم المؤسسات في مجال التحول الرقمي يعتبران أدوات أساسية لضمان النجاح واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

(6) تعزيز التحول الرقمي يمكن أن يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الكفاءة والتكيفية في مواجهة التحديات الاقتصادية

التوصيات:

- (1) تعزيز التعليم والتدريب على المهارات الرقمية لدى العمال والشباب لتمكينهم من التكيف مع متطلبات سوق العمل الرقمي.
 - (2) تشجيع المؤسسات على الاستثمار في تقنيات التكنولوجيا الحديثة لتعزيز الابتكار.
 - (3) توفير الدعم والتمويل للشركات الناشئة التي تعمل في مجال التكنولوجيا الرقمية.
 - (4) تطوير سياسات حكومية تعزز التحول الرقمي وتوجه الاستثمارات نحو تطوير البنية التحتية الرقمية.
 - (5) تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لتبادل المعرفة والخبرات في مجال التحول الرقمي.
 - (6) تشجيع الابتكار وريادة الأعمال من خلال إنشاء بيئة داعمة للشركات الناشئة وتسهيل الوصول إلى الأسواق الرقمية.
 - (7) تعزيز الوعي بأهمية التحول الرقمي وفوائده للمؤسسات والأفراد من خلال الحملات التوعوية والتثقيفية.
 - (8) تعزيز التحول الرقمي في القطاعات الحكومية لتحسين جودة الخدمات وتسهيل الوصول إليها للمواطنين.
- هذه التوصيات المقترحة تهدف إلى تعزيز التحول الرقمي وتحقيق الفوائد الاقتصادية والاجتماعية لهذا التحول في مختلف القطاعات والمجتمعات.

قائمة المراجع:

1. محمد حسن مندورة. (2021). اثر التحول الرقمي في معاملات المؤسسات العامة على تحسين الخدمات المؤسسية في سوريا. الاكاديمية السورية الدولية للتدريب والتطوير، 12.
2. الهام يحيوي، و سارة قراصي. (2019). التسويق الرقمي: كيفية تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق. مجلة التنمية الاقتصادية، 04 (02)، 5.
3. بوعزيز ليندة أقنون بوسعد. (2020). تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري (المجلد 2). سعيدة، الجزائر: مجلة البحوث القانونية والسياسية.
4. مي محمد حمد عبدالله آل خليفة. (2023). دور التحول الرقمي في تحقيق الأمن السيبراني. دراسة تطبيقية على وزارة العدل بدولة قطر. 32.
5. الامم المتحدة. (2019). تاريخ الاسترداد 02 05 2024، من <https://news.un.org/ar/story/2019/09/1039562>
6. حنان هشام حبشي. (2021). تاريخ الاسترداد 30 04 2024، من <https://multaqaasbar.com/%D9%82%D8%B6%D9%8A%D8%A9-%B3%D8%A8%D9%88%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%D9%85%D9%86-%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A3%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D9%81%D9%8A-%D8%AC%D9%85/>
7. مكتب العمل الدولي. (2011). بناء مستقبل مستدام بالتوافق مع العمل اللائق في اسيا والمحيط الهادئ. سويسرا: مكتب العمل الدولي.
8. منظمة العمل الدولية. (2020). تاريخ الاسترداد 02 05 2024، من <https://news.un.org/ar/story/2020/03/1052352#:~:text=%D9%88%D8%A8%D8%AD%D8%B3%D8%A8%20%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9%D8%8C%20%D9%81%D8%A5%D9%86%20%20%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8>

9. Hesham Hammam. (2023). تاريخ الاسترداد 04 05, 2024, من: <https://www.linkedin.com/pulse/challenges-digital-transformation-k-12-education-sector-hesham-hammam>
10. ILO. (بلا تاريخ). *Advancing social justice, promoting decent work*. تاريخ الاسترداد 02 05, 2024, من <https://www.ilo.org/topics/decent-work>
11. Brill, L. (2021). What Is Decent Work? A Review of the Literature. Emerald Publishing Limited.
12. Gallie, D. (2007). Employment Regimes and the Quality of Work. 4. doi:10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001
13. Giorgio Bongiorno, D. R. (2018). Cios and the Digital Transformation, A New Leadership Role. Springer.
14. Hoe, S. L. (2022). Digital Transformation Strategy, Execution and Technology. (1, Ed.) New York, United states of America: Auerbach Publications.
15. International Labour Office. (2021). Working from home: From invisibility to decent wo. Geneva.
16. Janine Berg, a. o. (2018). Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work in the online world. Geneva: International labour organisation.
17. Jiangping Wan, S. L. (2023). The Concept and Connotation of Enterprise Digital Transformation. Wuhan International Conference on E-business.
18. Sakharuk.I. (2019). Formation genesis and modern content for the concept of decent work. Kiev: Bulletin of Taras Shevchenko National university.
19. Vladimir Kazei, M. S. (2022). Introduction to this special section: Digital transformation. The Leading Edge, 41(9).
20. World Bank group. (2019). The Changing Nature of Work. Washington: World Bank.
21. Worldbank. (2024). Retrieved 05 02, 2024, from <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>
22. Brains-rs. (2023). Retrieved 04 25, 2024, from Brains-rs.com: <https://brains-rs.com/%D9%85%D8%A4%D8%B4%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA/>
23. Digital Adoption team. (2024). Retrieved 05 03, 2024, from Digital-adoption: <https://www.digital-adoption.com/ai-augmented-workforce/>
24. European Commission. (2022). Employment and decent work. Retrieved 05 02, 2024, from https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en#benefits-of-promoting-employment-and-decent-work
25. Gupta, D. (2024). Digital Transformation. Retrieved 05 05, 2024, from whatfix: <https://whatfix.com/blog/hr-digital-transformation/>
26. Nisha Arunatilake. (2023). Retrieved 05 02, 2024, from Talking Economics: <https://www.ips.lk/talkingeconomics/2023/03/14/why-promoting-decent-work-matters-more-than-just-any-job-for-sri-lankan-women/>
27. Ohchr. (2019). (U. N. Right, Producer) Retrieved 05 02, 2024, from <https://www.ohchr.org/en/stories/2019/10/human-right-safe-and-healthy-working-conditions>
28. Roamingnomadtales. (2024). The Future of Work. Retrieved 05 02, 2024, from <https://roamingnomadtales.com.in/the-future-of-work-automation-and-its-effects-on-employment/>
29. SAP Insights. (n.d.). Retrieved 04 30, 2024, from SAP Insights: <https://www.sap.com/uk/insights/what-is-digital-transformation.html>
30. United nations. (2020). Retrieved 04 30, 2024, from Un: <https://www.un.org/en/un75/impact-digital-technologies>