

العمل عبر المنصات الرقمية وأثره في الأجور

Working on digital platforms and its impact on wages

بورغداد امال¹

¹ أستاذة مساعدة أ جامعة الجزائر 3، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، boureghdadalger3@gmail.com

القبول: 2025-04-06

الاستلام: 2025-01-12

ملخص: تعتبر منصات العمل الرقمية سوقا للعمل، يعرض ويبيع العامل فيه خدماته على طالبيها مقابل أجر. وبالرغم من ميزة المنصات في خلق الوظائف الجديدة، وكذا توسيع في فرص العمل، أكثر مرونة وتحرا من التبعية لرب العمل، وزيادة لمصادر الدخل وكسب العيش، الا ان الانتقال من سوق عمل تقليدي الى سوق رقمي، يصحبه زيادة في الطلب على المهارات الرقمية، على النقيض من المهارات البسيطة، مما خلق فجوة في الاجور، بين مالكي المهارات الرقمية العالية ومفتقديها، تفرض على اولي الامر النظر في السياسات والاليات التي من شأنها ان تسد هذه الفجوة وتجاوب تهديدها دون تفويت فرصة الانتفاع بثمرات الثورة الرقمية.

كلمات مفتاحية: منصة العمل الرقمية، فجوة الأجور، المهارات الرقمية.

تصنيفات JEL: E24, J08, O32

Abstract: Digital work platforms are considered as a labor market where workers offer and sell their services to those seeking them in exchange for. Despite the advantage of platforms in creating new jobs and expanding job opportunities, it is more justified for workers to be dependent on the employer and increase sources of income and livelihood, but the transition from a traditional labor market to a digital market is accompanied by an increase in demand for digital skills, in contrast to simple skills, which created a wage gap between those with high digital skills and those who lack them, which requires those in charge to consider policies and mechanisms

that would bridge this gap and confront its threats without missing the opportunity to benefit from the fruits of the digital revolution.

Keywords: Digital labor platform, wage gap, digital skills.

JEL Classification Codes : E24, J08, O32

المؤلف المراسل: بورغداد امال، الإيميل: boureghdadalger3@gmail.com

1. مقدمة :

يعيش العالم منذ العقود الاخيرة تحولات رقمية متسارعة، اثرت بشكل كبير على جميع جوانب الحياة، أبرزها ظهور منصات رقمية يمكن من خلالها تنفيذ مختلف الاعمال والانشطة، ولعل اهمها تلك المنصات التي يتم عبرها مبادلة المنافع الاقتصادية فيما يعرف باقتصاد المنصات، الذي سرعان ما أخذ حجمه واهميته في التزايد بفضل التطورات التكنولوجية وانتشار الهواتف الذكية والانترنت عالية السرعة والحوسبة السحابية واستيعاب البيانات الضخمة وتحليلها. وتعد منصة العمل الرقمية اهم مخرجات التحول الرقمي الشامل للتكنولوجيا والابتكار والتغيير الثقافي، وإحدى هذه المنصات التي يتم من خلالها ربط طالبي العمل بعارضيه، ونمطا جديدا لتنظيم العمل أحدث تغييرا في بنية العمل وتؤكد التقارير والدراسات حول التحول الرقمي والتنمية، ان الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي والمحاكاة والواقع الافتراضي، حفز المنصات الرقمية على احداث ثورة في سوق العمل، القت بظلالها على أنماط التشغيل ومخرجاته، ولعل اهمها عوائد عنصر العمل ومصدر العيش.

فإلى أي مدى تؤثر منصة العمل الرقمية في العمل والاجور؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة التالية:

- ماهي منصة العمل الرقمية؟
 - كيف تؤثر منصة العمل الرقمية في تحديد الاجور؟
 - ماهي تداعيات فجوة المهارات في منصة العمل الرقمية على الاجور؟
- وسنحاول الاجابة عليها من خلال المحاور التالية:

- المحور الأول: العمل عبر منصة العمل الرقمية تنظيمه ودوافعه
- المحور الثاني: منصة العمل الرقمية "سوق العمل" تتحدد فيه الأجور
- المحور الثالث: الفجوة في المهارات وأثرها في الأجور

2. العمل عبر منصة العمل الرقمية ودوافعه: للعمل عبر المنصة الرقمية مفهوم ودوافع خاصة:

1.2 منصة العمل الرقمية مفهومها وانواعها:

أولاً: مفهوم منصة العمل الرقمية :وردت تعريف عديدة (منظمة العمل الدولية، 2024، صفحة 8):

توصف المنصات الرقمية على انها: "بنية تحتية رقمية تمكن مجموعتين أو أكثر من التفاعل وتقدم

نفسها على أنها جهات وسيطة".و هي: "منشأة تستخدم الانترنت من أجل تسهيل تفاعلات مربحة

اقتصاديا بين مجموعتين مستقلتين أو أكثر من المستخدمين". "واجهة رقمية" أو "مزود خدمة على شبكة الانترنت" "تربط بين مزودي الخدمات أو السلع وعملائهم".

ثانيا: أنواع منصات العمل الرقمية: تعددت أشكال هذه المنصات، وعموما ما يكمن تقسيمها الى

نوعين منصات العمل عبر الانترنت (الإلكترونية) ومنصات العمل في الموقع

منصات اكترونية قائمة على " الويب ": يؤدي العامل فيها المهام المسندة إليه على شبكة الانترنت.

ويمكن تصنيف منصات العمل عبر الانترنت منصات العمل المجمع، او منصات العمل المستقل

ومنصات البرمجة التنافسية.

منصات العمل في الموقع: وهي منصات خدمية تقدم خدمات مباشرة على أرض الواقع، حيث تقدم

فيها الخدمات في موقع يحدده افراد معينون.

2.2 العمل وعمال المنصة الرقمية: للعمل و العامل عبر المنصة عن مفهوم ودوافع مختلفة:

أولاً: العمل عبر منصة الرقمية: هو ذلك العمل الذي يقوم على شبكة الانترنت، يستخدم فيه كل

من العامل ورب العمل المنصة على اختلاف مكان تواجد كل منهما. فقد يكون المستخدم في

دولة ومقدم الخدمة في دولة اخرى. وهو النمط الأساسي للشركات العابرة للحدود و الشركات

متعددة الجنسيات، تعتمد فيه تكنولوجيا العمل عن بعد والأفكار الصناعية. (نجلاء توفيق نجيب

فليح و قزمار نادية محمد مصطفى، 2018، صفحة 205)

ثانيا: عمال المنصة الرقمية

يعرف "عامل المنصة" بأنه مقدم الخدمة عبر منصة العمل من خلال شبكة الانترنت بغض

النظر عن نمطه التعاقدي او علاقة العمل . (منظمة العمل الدولية، 2024، صفحة 42)

ويمكن تصنيف عمال المنصات الرقمية إلى:

عمال أساسيين: توظيفهم للمنصة مباشرة كموظفين متعاقدين، يعملون كمستخدمين

أساسيين.

عمال مستقلين: وهم عمال تعمل المنصة كوسيط بينهم وبين عملائهم في عملهم الذي ينفذ

كمهام منصات

3.2. دوافع العمل عبر منصة تختلف دوافع العمل عبر منصات العمل الرقمية، من مرونة في

العمل وتوسيع فرص العمل، وزيادة الدخل وتنمية المهارات الى اقتصاد في النفقات كما يوضحه

الجدول التالي: **الجدول رقم 01 العمل عبر منصة العمل الرقمية: دوافع ومزايا**

المحور	الوصف
المرونة في العمل	- حرية الحجم الساعي من العمل ومكانه. - التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية خاصة النساء - اختيار مشروع يتناسب والمهارات وتحقيق الاستقلالية
توسيع فرص العمل وتنمية المهارات	- تقدم فرص عمل إضافية عالمية دون الحاجة للتنقل - تدعم ذوي الإعاقة وسكان المناطق الريفية - التدريب العملي وتنمية المهارات الرقمية المهنية .

الاقتصاد في النفقات وتحسين الدخل	- تدنية تكاليف النقل والعمل المكتبي العمل باستثمارات بسيطة هاتف ذكي واتصال بالإنترنت) - تمكين الأفراد من تقديم خدماتهم ومهاراتهم لتحقيق - دخل إضافي ضمن اقتصاد المشاركة
----------------------------------	--

المصدر من اعداد الباحثة

3. تسعير العمل عبر منصة العمل الرقمية: تعد منصة العمل الرقمية سوقا للعمل يتفاعل فيها

قوى العرض والطلب فيتحدد الأجر وسع العمل من خلال تسعير ديناميكي:

3 1 منصة العمل الرقمية "سوق للعمل:

تعد منصات العمل الرقمية جزءا أساسيا في الاقتصاد الرقمي ،حيث يمارس الأفراد او العمال من خلالها مختلف الأنشطة ،مثل تقديم الخدمات ، تلقي المهام المطلوبة سواء كانت تتعلق بطلب الطعام او العثور على متخصصين عبر الأنترنت او ترجمة الوثائق .

وتركز التعريفات التشريعية المتعلقة بالعمل عبر المنصات على ادائه ضمن نطاقها ،حيث يعتبر عرض الخدمات والطلب عليها من عناصر العلاقة مما يعكس تنوع نماذج الأعمال . ويشير مفهوم المنصة" إلى الدور الأساسي ووظيفتها ككيان يربط بين العملاء المستخدمين النهائيين ومقدمي الخدمات او العمال . يمكن ان يشمل هذا الاتصال مقدمي خدمات افراد او ممثلين عن مقدم خدمات برخصة، او موظفين، أو أطرافا أخرى يتم تكليفها بأداء مهام معينة. غالبا ما تكون هذه العلاقة عبر المواقع الالكترونية او التطبيقات المحمولة. بالإضافة الى هذا الدور الأساسي ،تلعب المنصة أيضا دورا في تنظيم

وهيكله الخدمات المقدمة، سواء قامت بذلك بشكل مباشر أو من خلال وسطاء. يشمل ذلك تنظيم

العلاقات بين الأطراف ومعالجة الجوانب التقنية والادارية المتعلقة بأنشطة المنصة

(منظمة العمل الدولية، 2024، صفحة 42)

ويمكن تطبيق نموذج العمل الرقمي على شركة تجارية تقدم خدمة او شركة تسويق تدير معظم

انشطتها عبر الأنترنت أو بالكامل من خلال المنصات الرقمية التي تعمل على الجمع بين مالِك المنصة

والعامل والعملاء،الذين يبرمون عقدا مع العامل وفقا للشروط التقليدية. هنا، يقتصر دور المنصة على

الربط بين الطرفين. ويعد الاعتماد على العقود الدافع الرئيسي لهذا النموذج، حيث لا يتلقى العمال

رواتب ثابتة. بدلا من ذلك، يتم تعويضهم بناء على جهودهم وما يحققونه من أنشطتهم. غالبا ما

يتم تلقيها من العملاء . (سماح عبد الفتاح عطية عفيفي ، 2022، صفحة 983)

وعليه، تعتبر منصة العمل الرقمية سوق عمل افتراضي، يقوم الأفراد من خلالها بالأنشطة والمهام لصالح

الشركات تتجسد وظيفة المنصة في ادارة هذا السوق الافتراضي من خلال أداء وظائف وآلية العمل

التالية :

الوظائف :

=تسهيل الاتصال بين العملاء ومقدمي الخدمات.

=تنظيم وإدارة العلاقات بين الأطراف المختلفة.

=معالجة الجوانب الفنية والادارية لأنشطة المنصة.

الآلية:

=خدمات تقدمها شركات تعتمد كلياً أو جزئياً على الأنترنت.

=بعد التحقق من استيفاء المرشحين للشروط المطلوبة، يتم التواصل معهم لإتمام الاتفاقيات.

=عقود تربط العامل بالعميل تحت شروط محددة، مع دور وسيط للمنصة.

2.3. سمات الأجور في منصة العمل الرقمية:

تشمل الأجور التعويض المالي المدفوع للمستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص، وقد جرى

استخدام مصطلح "الأجور" بهذا المعنى في معايير العمل الدولية المطبقة على نطاق واسع. وتتسم

الأجور في اقتصاد المنصات بسمات، نذكر منها:

أولاً: الأجر لقاء إتمام مهمة:

تختلف الأجور من منصة لأخرى، إلا أنها تشترك في اعتمادها بشكل رئيسي على إنجاز المهام

أو المشاريع وليس مقابل الساعات أو أسابيع أو أشهر العمل. ويحصل العمال على مستحقاتهم

بصورة رئيسية مقابل إتمام المهام ووفقاً للشروط المحددة من قبل صاحب العمل أو الوسيط. كما يتم

دفع وتحديد الأجر حسب طبيعة المهمة أو المشروع المنجز. وتسهم سهولة التعاقد على المهام من

خلال منصة العمل الرقمية في زيادة فرص العمل بشكل مستمر. (سماح عبد الفتاح عطية عفيفي ،

2022، صفحة 988)

ثانيا: عدم القدرة على التنبؤ بمستوى الأجور:

تشكل صعوبة التنبؤ بالإيرادات تحديا مرتبطا بالأجور في اقتصاد المنصات. قد تتأثر الإيرادات بحالات التأخير أو فترات الانتظار والتي قد تكون تحت سيطرة العامل أو خارجة عن ارادته. غالبا ما يجهل العمال الأسس التي يتم استخدامها في تحديد الأجور والتي تفتقد الشفافية. أظهرت الدراسات أن الخوارزميات المصممة على المنصات تسمح بتحديد معدلات أجور مخصصة. يتم ضبط هذه المعدلات بما يضمن تحفيز العمال لتقديم خدماتهم في الزمن المطلوب. (منظمة العمل الدولية، 2024، صفحة 63)

ثانيا: الرسوم والحد في العائد على العمل: تفرض منصات العمل الرقمية رسوما و عمولات

مثل تلك التي تفرض على الولوج الى المنصة، او على المهام بعد اتمامها ، مما يتسبب في تدني عوائد العمل عبر المنصة. ضف الى ذلك ، المسؤولية الشخصية للعمال على تجهيزات العمل من نفقات الاقتناء الى الصيانة. (منظمة العمل الدولية، 2024)

ثالثا: التكلفة المنخفضة المستهدفة وانخفاض الأجور:

تنتهج منصة العمل الرقمية سياسة "التكلفة المنخفضة المستهدفة" لأجل تنافسيتها، مما يؤثر في انخفاض الأجور كتكلفة للعمل. وتتمتع المنصات في مجال نقل الركاب بميزة توفير خدمة التوصيل بأدنى التكاليف، ومن ثم توسيع نطاق اعمالها. بالإضافة الى ذلك، قدرتها على استقطاب الكثير من

العمال بفضل مكافآت والحوافز المقدمة، ، مما أدى إلى زيادة في عرض العمل مقارنة بالطلب المقدر،
ويؤدي الى المزاحمة او تدنية الفرص زيادة الدخل .

3 3 التسعير الديناميكي للعمل وتحديد الأجور:

أولا : التسعير الديناميكي في المنصة الرقمية: ويمثل استراتيجية تسعير مرنة في المنصة الرقمية تعتمد
على تفاعلات المستخدمين، تتغير وفقا لعوامل العرض والطلب او بيانات السوق الحالية .
تطبيقاته : يعتمد في مجالات متنوعة مثل التجارة الالكترونية ،خدمات التوصيل ،والحجز عبر
الأنترنت .

مميزاته : ويتميز التسعير الديناميكي بالتكيف مع تغيرات السوق حيث يتم تعديل الأسعار وفق
تغيرات العرض والطلب و المنافسة،زيادة الإيرادات في اوقات ارتفاع الطلب من خلال تعديل
الأسعار وفقا للطلب، وتخصيص الأسعار للمستخدمين وتعديلها بناء على تفضيلات العميل او
الموقع الجغرافي...

تحدياته:- تتمثل ابرز التحديات امام التسعير الديناميكي في اللوائح القانونية والقيود التي تفرضها
بعض الدول على تطبيقه ،وحدة المنافسة بسبب استخدامه من طرف شركات اخرى. كذلك
الشفافية، حيث يعبر العملاء عن استيائهم لغموض الأسعار وعدم وضوحها او نتيجة تغيرها
المفاجئ.

ثانيا : التسعير الديناميكي للعمل في المنصة الرقمية :

هو استخدام الية مرنة لتسعير العمل وتحديد أجور العمال ومقدمي الخدمات استنادا الى عوامل متغيرة مثل العرض والطلب و الطلب ،تقييمات العملاء ،او فترات الذروة في النشاط.

آلية التسعير الديناميكي: تتم عملية التسعير وتحديد الأجر بناء على:

- **قوى العرض والطلب:** يتحدد الأجر في منصة العمل بتفاعل قوى العرض و الطلب. فالأجور في منصات العمل تتغير وفقا للطلب على الخدمة وعرضها . حيث ترتفع بزيادة الطلب وتنقص بتراجعها.

- **تقييم الأداء :** يعطي التسعير الديناميكي الأفضلية للعمال ذوي الأداء المتميز . حيث يعتمد مستوى الأداء كأساس للتفاضل بين العمال في الأجور ،فكلما حصل العامل على تقييم عال للأداء و تقدير ايجابي وجيد من العملاء ، وكان له سجل متميز كان أجره أعلى من نظرائه.

- **اعتماد الموقع والزمن:** يعد كل من الموقع الجغرافي والزمن ، محدد لمستوى الأجر. فقد يحصل السائق في منصة العمل لنقل الركاب او توصيل الطلبيات على أجرة عالية في ساعات وأيام ومناطق معينة كالمدن ، ذات الطلب العالي، وترتفع الى ان تصل اقصاها في ساعات الذروة أو المواسم الخاصة.

ثالثا :مزايا التسعير الديناميكي للعمل: يوفر التسعير الديناميكي عدة فوائد نذكر أهمها:

خلق فرص العمل يساهم التسعير الديناميكي للعمل من زيادة في فرص العمل حتى في وقت ضعف الطلب من خلال تخفيض الأسعار لجذب العملاء.

التحفيز على العمل في الحالات والأوقات التي يرتفع فيها الطلب على خدمة ما ،يعمل التسعير

الديناميكي على تحفيز العمل وزيادة العرض من خلال توفير فرص للعمل بأجور عالية .

آثاره السلبية:

الضغط على الدخل في فترات انخفاض الطلب أو زيادة المنافسة ، يضطر العاملون لقبول اجر اقل مما يؤثر على استقرار دخلهم

عدم استقرار الأجر بسبب التقلبات المتكررة في الأسعار قد يجد العاملون صعوبة في التنبؤ بدخل ثابت ووضع تخطيط مالي و ادارة الميزانية.

تراجع الرضا الوظيفي يؤدي انخفاض الأجور الى استياء العاملين وعدم رضا هم وشعورهم بالظلم وبخسهم قيمة عملهم ،فهم يعتقدون ان الأجر لا يعكس الجهد المبذول.

4. الفجوة في المهارات وأثرها في الأجور:

على الصعيد العالمي ، ستشهد السنوات المقبلة عشرات الملايين من فرص العمل التي تتطلب مهارات رقمية عالية، في مجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، التشفير، والأمن السيبراني، إنترنت الأشياء، وتطورت التطبيقات المتنقلة. حيث مِّن المتوقع، في بعض الاقتصاديات، حدوث فجوة في المواهب بالنسبة للعاملين من ذوي المهارات الرقمية العالمية، وغيرهم من ذوي المهارات البسيطة.

1.4. المهارات الرقمية وأجورها: على المنصة، يتضاعف الطلب على المهارات الرقمية ،كما يلي:

الجدول رقم 02 الطلب على المهارات الرقمية المتقدمة ومجالاتها

الوظائف المتوقعة/مليون	الطلب/ مهارات رقمية	المجال
1-0,5	مهارات متقدمة في الدكاء الاصطناعي	الدكاء الاصطناعي والتعلم الآلي
3,5-3	المهارات الرقمية المتقدمة الأكثر طلبا	الأمن البيرواني
1,5-1	مهارات متقدمة في الحوسبة السحابية	الحوسبة السحابية

من اعداد الباحثة اعتمادا على (منظمة العمل العربية، 2024)،، دراسة أجرتها "أمازون"

و "غلوب"، . (2023)

يظهر الجدول ان هناك طلبا كبيرا على المهارات الرقمية يتقدمها مجال الأمن السبراني (3 -

3,5 مليون وظيفة)، ي يتبعه طالبا على المهارات الرقمية في الحوسبة السحابية (1-1,5 مليون

وظيفة) ثم مهارات الدكاء الاصطناعي والتعلم الآلي (0,5-1 مليون وظيفة) .

وقد اظهرت الدراسة ان الأجور في المجالات الرقمية المتقدمة اعلى بكثير مقارنة بتلك التي

تعتمد المهارات البسيطة .وقد فسرت ذلك بمفسر موضوعي وهو ان الشركات التي توظف العمالة

الماهرة في هذه المجالات تحقق ارباحا اعلى بنسبة 150% الى 286 % مقارنة بالشركات التي

توظف عمالا ذوي مهارات اساسية او بسيطة.

2.4. المهارات البسيطة وأجورها:

يمثل موضوع تأثير التغييرات الممكنة للتكنولوجيا على وظائف مختلفة وفئات من العمالة وبطرق

متنوعة، الموضوع الرئيسي للدراسات الحديثة.

لقد عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصال والآلية في العقود الأخيرة على استقطاب الوظائف أو استبعاد للعمالة ضعيفة التعليم واحلالهم بمتعلمين تعليما عاليا يزداد الطلب عليهم ويتنافسون في العمل مما يعمل على تثبيط نمو أجور العمالة المنخفضة التعليم.

فمن سلبيات العمل عن بعد عن بعد بالنسبة للمجتمع زيادة عرض العمل من خلال فتح المنافسة للعمالة الخارجية للعمال المحليين، لذلك يرفض الغرب عوامة العمل عن طريق الشبكات حيث تشكل هاجسا لدي الحكومات ونقابات العمال لكونه يرفع معدلات البطالة الفعلية، (ثابت، 2022) كما ان فائض العمالة غير الماهرة في العصر الرقمي سيؤدي حتما الى انخفاض مستوى الأجر . حيث يؤدي الفائض في عرض العمل على بعض منصات العمل الرقمية، لعرض خدمة معينة ضغطا سلبيا على سعر الخدمة . فمن خلال الخوارزميات يحدد مستوى الأجر الذي يتأثر بحجم الطلب ووقت اسناد المهام. ويفوق عرض الخدمة الطلب عليها في المنصات الالكترونية القائمة على الويب، مما يتسبب في تدني الأجور. وقد يؤدي التسعير الديناميكي الى انخفاض الأجور من خلال انخفاض الطلب على الخدمات ففي الأوقات التي يكون فيها الطلب على الخدمات منخفضا يمكن ان يتم خفض الأجور لجذب المزيد من العملاء مما يتسبب في انخفاض الأجر الحالي للعاملين. كذلك زيادة المنافسة بين العاملين خاصة في المنصات التي تتيح لهم تحديد اسعارهم قد يضطر البعض من العاملين الجدد او الأقل تقييما الى خفض اسعارهم لجذب العملاء مما يؤدي الى انخفاض الأجور في السوق بشكل عام .

4 3 فجوة الأجور بين ذوي المهارات :

لقد أدى تفوق الطلب على عرض المهارات الرقمية إلى زيادة أجورها، على عكس نظيرتها البسيطة التي انخفضت أجورها بسبب فائض عرضها وقلة الطلب. مما خلق فجوة في الأجور بين مالكي المهارات الرقمية العالية ونظرائهم من ذوي المهارات البسيطة. ومع تزايد الطلب المستقبلي على الوظائف الرقمية من جهة وظهور الطلب على الوظائف التقليدية، ستتفاقم حتما هذه الفجوة وتلقي بظلالها الخطيرة على الهوة بين طبقات المجتمع. وهذا ما بينه الجدول التالي

جدول رقم 03 فجوة الأجور بين ذوي المهارات المتقدمة ودوي المهارات البسيطة

الفترة الزمنية	الاحصائيات	الوصف	الأجور
2000 إلى 2025	تدهور نسبي غير محدد مقترن بالمهارات المتقدمة	انخفاض في أجور ذوي المهارات البسيطة	اجور المهارات البسيطة
2000 إلى 2025	زيادة اجور المهارات المتقدمة بنسبة 65%	ارتفاع كبير في اجور ذوي المهارات الرقمية	اجور المهارات المتقدمة
2023	دوي المهارات المتقدمة أعلى اجرا بنسبة 58%	فارق في الأجر بين ذوي المهارة المتقدمة ودوي البسيطة	الفجوة في الاجور

من اعداد الباحث اعتمادا على تقرير وظائف المستقبل 2020 - 2025، الصادر عن المنتدى

الاقتصاد العالمي: (sigital Associatins, 2022)

يوضح الجدول ان

اجور المهارات البسيطة : ان العاملين ذوي المهارات البسيطة يواجهون خطر فقدان وظائفهم حيث يعكس انخفاض اجورهم قلة الطلب على مهاراتهم وقد اكدت الدراسة فقدان 14 مليون وظيفة 2% من العمالة بحلول سنة 2024

اجور المهارات المتقدمة : ارتفاع اجور اصحاب المهارات المتقدمة بنسبة 65% بفضل تحول الطلب نحو المهارات الرقمية في سوق العمل هذه الزيادة تبين مدى اهمية الاستثمار في تطوير المهارات الرقمية مستقبلا

الفجوة في الاجور : من خلال الجدول الفجوة في الاجور تتزايد حيث يحصل العاملين المالكين للمهارات الرقمية على اجورا اعلى ب 58% من اجور مفتقيها

وتعكس هذه الفجوة في الاجور عدم المساواة في الفرص بين الفئتين والتي بفعل الفارق اصبحت طبقتين تندر بتوسع في الهوة الاجتماعية وما ينجر عنها من مشاكل اقتصادية واجتماعية

كما ان هذا الفارق سيؤدي الى تفاقم التفاوت الاقتصادي ادا لم تتخذ التدابير وبصفة استعجالية لسد الفجوة بين المهارات والطلب والعرض عليها

● خاتمة

يعد "العمل عبر المنصات الرقمية نظام عمل حديث، يتيح من خلاله اقتصاد المنصات نوعين من علاقات العمل،. ففي حين تفضل بعض المنصات استخدام عقود الاستخدام عند توظيف العمال

ويصنف العمال في هذه الحالة على أنهم مستخدمون أساسيون، تفضل غالبية المنصات أن تكون جهات وسيطة في مجال التكنولوجيا، ويكون بذلك معظم العمال عاملون لحسابهم الخاص متعاقدون مستقلون.

ولقد كان للموجة الاولى من التكنولوجيا الرقمية أثرها الايجابي الكبير على التوظيف ويجاد فرص عمل ضخمة للوظائف الرقمية، غير ان التحول من الانتاج التقليدي الى الانتاج الرقمي، جعل القوة العاملة فيها عرضة للبطالة نتيجة ضمور الوظائف التقليدية، محدثة هوة في سوق العمل بين مالكي المهارات الرقمية العالية وفانديها مما جعل مسالة الأجور في منصة العمل الرقمية عرضة لهذا التأثير.

وتتميز مرحلة الانتقال من سوق عمل تقليدي الى سوق عمل رقمي بندرة المهارات الرقمية العالية، والطلب المتزايد على الوظائف الرقمية من جهة، وتفوق عرض المهارات التقليدية البسيطة على طلبها من جهة اخرى، مما خلق فجوة كبيرة في الاجور، بين مالكي هذه المهارات الرقمية ومفتقديها. ولان الفجوة في الأجور خلل ومؤشر خطير على المجتمع، اقتصاديا واجتماعيا وحتى سياسيا، يتوقع تطلع أصحاب القرار للأمام، والتركيز أكثر على العمالة الأقل دخلا والوظائف الأقل مهارة، من خلال البحث في سياسات واليات تعمل على سد هذه الفجوة ومجابهة مخاطرها. ولعل اهمها:

- سياسات تعليمية تضمن الجودة في التعليم وموافقة مخرجاته للطلب الجديد في سوق العمل الرقمي، حيث التعليم المستمر والتدريب الجيد ضرورة لاكتساب مهارات جديدة وانجاز المهام

الحديثة مما يتيح سد الفجوة في المهارات وتحقيق التكيف والتوازن بين العرض والطلب على الوظائف الرقمية، في ظل التغير المستمر في طبيعة هذه الوظائف.

● تعد المؤسسات الناشئة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة آلية يمكننا من خلالها مواجهة فقدان الوظائف في سوق العمل الرقمي سريع التغير، من حيث هي أكبر مصدر لخلق الوظائف وفرص العمل، ومحولا لتهديدات الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي الى فرص لا يجب تفويت ثمارها، مما يستوجب الاستمرار في انشائها وهيئة بيئة محفزة لنموها وتدعيم تنافسيتها.

● يتطلب الانتقال الآمن من سوق عمل تقليدي الى سوق عمل رقمي قوانين ونظم عمل جديدة ملائمة للعصر الرقمي، تفك الغموض حول العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وحقوق والتزامات كل منهما، وتحسيد سياسات اجتماعية حامية تحف سوق العمل بسياج آمن متين في ظل التبعية الاقتصادية والمعاشية للفئة الهشة من العمالة الى منصة العمل الرقمية.

5. قائمة المراجع:

(22 فيفري، 2023). تم الاسترداد من [Alarabia.net/aswaq/](https://www.alarabiya.net)

[/https://www.alarabiya.net](https://www.alarabiya.net)

.dfgf .(fgf) .gdf .dfg .fdg

sigital Associatins. (2022). Segital skills supply and semand GAP Analysis. *jordan digital skills supply and demand gap analysis*. WEF-Duture-of-jobs. (بلا تاريخ).

- السحلي محمود حسن. (1 جانفي, 2020). تكييف العلاقة بين السائقين و منصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020. مجلة الحقوق للبحوث القانونية و الاقتصادية، صفحة 189.
- سماح عبد الفتاح عطية عفيفي . (2022). الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية. مجلة كلية الشريعة والقانون، صفحة 983.
- محمد الهادي. (31 ماي, 2021). تأثير الذكاء الاصطناعي و آثاره على العمل الوظائف. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات و تكنولوجيا الحاسبات (24)، الصفحات 14-32.
- منظمة العمل الدولية. (23 فيفري, 2021). الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم 2021. تم الاسترداد من دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل: <https://n9.cl/dq04g>
- منظمة العمل الدولية. (23 فيفري, 2021). دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل. تم الاسترداد من <https://n9.cl/dq04g>: العالم 2021
- منظمة العمل الدولية. (2024). تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات.، (صفحة 8).
- منظمة العمل العربية. (2024). مؤتمر العمل العربي الدورة الخمسون. العراق: جامعة الدول العربية.
- نجلاء توفيق نجيب فليح، و قزمار نادية محمد مصطفى. (30 أبريل, 2018). التكييف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة. مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الاستثنائية، 01، صفحة 205.
- نشوى توفيق احمد ثابت. (30 جوان, 2022). العمل عن بعد و منظومة العمل : ملامح التغيير لرؤية الاجتماعية. مجلة الدراسات الإنسانية و الأدبية (2)، صفحة 52.