PISSN : 2477-9970 - EISSN : 2822-1540

إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 193 بشأن العمل اللائق في إقتصاد المنصات – قراءة في أول إطار دولي ملزم ينظم العمل الرقمي–

ILO Convention No. 193 On Decent Work in The Platform Economy The First Binding International Framework For Regulating Digital Platform Work

سليماني محمد*

المركز الجامعي مغنية. الجزائر

m.slimani@cu-maghnia.dz

تاريخ الاستلام: 2026/06/26 تاريخ القبول: 2026/06/29 تاريخ النشر: 2026/07/15

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تحليل إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026 باعتبارها أول إطار قانوني دولي ملزم يهدفلتنظيم العمل الرقمي وحماية العاملين عبر المنصات الرقمية، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إستعراض سياق إعتماد الاتفاقية وتحليل أهم أحكامها. وقد توصلت إلى أن الاتفاقية أقرت حماية قانونية متكاملة لعمال المنصات الرقمية، شملت الحقوق الأساسية في العمل، والسلامة والصحة المهنية، والحماية الاجتماعية، وتنظيم إستخدام الأنظمة المؤتمتة والخوارزميات، كما بينت الدراسة أن الاتفاقية تشكل تطور مهم في قواعد القانون الدولي للعمل وتسهم في تعزيز حوكمة سوق العمل الرقمي ومواجهة التحديات القانونية التي أفرزها الاقتصاد الرقمي، وتكمن أهمية الدراسة في إبراز القيمة القانونية للاتفاقية وإستشراف أثرها على التشريعات الوطنية في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: اقتصاد المنصات؛ العمل الرقمي؛ العمل اللائق؛ منظمة العمل الدولية؛ عمال المنصات الرقمية؛ الحوكمة الاجتماعية؛ قانون العمل الدولي.

Abstract:

The study analyzes the Decent Work in the Platform Economy Convention N. 193, 2026, as the first binding international legal framework for regulating digital labour and protecting platform workers. Using a descriptive-analytical approach, it examines the context and main provisions of the Convention. The study finds that the Convention establishes comprehensive protection for platform workers, including fundamental labour rights, occupational safety and health, social protection, and safeguards concerning automated systems and algorithms. It further concludes that the Convention represents a significant development in international labour law and contributes to strengthening the governance of digital labour markets. The study highlights the Convention's legal significance and its potential impact on future national labour legislation.

Keywords: *Platform Economy; Digital Labour; Decent Work; International Labour Organization; Platform Workers; Labour Governance; International Labour Law.*

*** سليماني محمد**

مقدمة:

يستند تشريع العمل على تصور تقليدي لعلاقة العمل يفترض وجود عامل يؤدي عملا تحت إدارة وإشراف صاحب عمل داخل إطار تنظيمي معين[1]، غير أن التوسع في العمل عبر اقتصاد المنصات، والتي تقوم على توظيف الوسائط الرقمية لتسهيل تقديم الخدمات وإنجاز الأعمال عبر منصات إلكترونية تربط بين مقدمي الخدمات والمستفيدين منها، والتي على الرغم من إسهامها في خلق فرص جديدة للعمل وتوسيع نطاق النشاط الاقتصادي، إلا أنها أبانت عن صعوبات متزايدة في تطبيق المفاهيم التقليدية على أنماط تشغيل لا تعتمد على الإشراف البشري المباشر وإنما على الإدارة الرقمية، وأفرزت تحديات قانونية واجتماعية تتعلق بطبيعة العلاقة المهنية للعاملين عبر المنصات الرقمية ومدى استفادتهم من الحقوق والضمانات المقررة في تشريعات العمل.

وفي ظل التوسع المتزايد لهذا النمط من العمل على المستوى العالمي، إعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة عشرة بعد المائة، الاتفاقية الدولية رقم 193 بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات بعد جدال واسع استمر عامين حول أوضاع عمال المنصات حول العالم، وتمثل هذه الاتفاقية أول إطار قانوني دولي ملزم يهدف إلى تنظيم العمل الرقمي وتعزيز حماية العاملين عبر المنصات الرقمية، من خلال إرساء مجموعة من الحقوق والضمانات التي تستجيب لخصوصيات هذا النوع المستحدث من العمل[2].

وتكمن أهمية الدراسة في تناولها لواحدة من أحدث موضوعات قانون العمل الدولي، وكذا إبراز الدور الذي يمكن أن تؤديه الاتفاقية في سد الفراغ التشريعي المرتبط بالعمل الرقمي، وتطوير آليات الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين عبر المنصات.

من أجل ذلك، تهدف الدراسة إلى تحليل أهم الأحكام التي جاءت بها هذه للاتفاقية، وبيان مدى إسهامها في تكريس مبادئ العمل اللائق وتعزيز حوكمة سوق العمل الرقمي.

وانطلاقا مما سبق تأتي هذه الدراسة كمحاولة للإجابة على الإشكالية التالية:
إلى أي مدى أسهمت إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 في إرساء إطار قانوني دولي يضمن حماية العاملين عبر المنصات الرقمية ويعزز مبادئ العمل اللائق في ظل التحول الرقمي؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض السياق الذي أفضى إلى إعتماد الاتفاقية ووصف أهم أحكامها، ثم تحليل مضامينها القانونية وتقييم إسهامها في تطوير قواعد قانون العمل الدولي.

وإقتضت دراسة الموضوع تقسيم البحث إلى جزأين؛ خصص الجزء الأول لدراسة الأسس القانونية لاتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026، بينما تناول الجزء الثاني آليات تكريس العمل اللائق وحماية العاملين في اقتصاد المنصات.

2. الإطار القانوني لاتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026

أحدثت الثورة الرقمية تحولات جوهرية في عالم الشغل، أدت إلى بروز أنماط جديدة من العمل تجاوزت الأشكال التقليدية لعلاقات العمل، وكان من أبرزها العمل عبر المنصات الرقمية الذي أصبح يستوعب يد عاملة هائلة يتراوح عددها وفق تقديرات البنك الدولي، بين 154 مليون و 435 مليون عامل على المستوى العالمي[3].

وقد صاحب هذا التطور ظهور العديد من الإشكالات القانونية المرتبطة بتحديد المركز القانوني للعاملين عبر هذه المنصات ومدى خضوعهم لقواعد قانون العمل والضمان الاجتماعي، الأمر الذي دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات لسنة 2026 بوصفها أول صك دولي ملزم يهدف إلى توفير إطار قانوني متكامل لتنظيم هذا النمط من العمل[4].

وللإحاطة بالأسس القانونية التي قامت عليها هذه الاتفاقية، سيتم التطرق إلى المفاهيم الأساسية ونطاق تطبيقها، ثم بيان المبادئ الأساسية التي تحكم العمل في اقتصاد المنصات.

1.2 المفاهيم الأساسية ونطاق تطبيق الاتفاقية رقم 193

يشكل تحديد المفاهيم الأساسية ونطاق التطبيق الخطوة الأولى لفهم الإطار القانوني الذي جاءت به إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026، ذلك أن فعالية أي نظام قانوني تظل رهينة بوضوح الأشخاص والكيانات المخاطبين بأحكامه.

ومن هذا المنطلق، حرصت الاتفاقية على وضع تعريفات دقيقة للفاعلين الرئيسيين في اقتصاد المنصات، مع تحديد المجال الشخصي والموضوعي لتطبيق أحكامها، وتكتسي هذه المسألة أهمية خاصة بالنظر إلى تعدد نماذج العمل الرقمي وتنوع العلاقات القانونية التي تفرزها المنصات الرقمية، الأمر الذي يستدعي الوقوف عند المفاهيم الأساسية التي إعتمدتها الاتفاقية ونطاق الحماية الذي قررت توفيره للعاملين في هذا القطاع.

1.1.2 مفهوم منصة العمل الرقمية وعامل المنصة الرقمية

يعتبر العمل عبر الأرضيات الرقمية، طريقة مستحدثة يتم من خلالها تطبيق علاقة العمل وأسلوب جديد للاستهلاك وتقديم الخدمات، وهو ما جعل منفذ هذه الخدمة في علاقة تبعية موازية وشبيهة بتلك التي تحكم المفهوم التقليدي لعلاقة العمل[5].

عملا بذلك، حرصت اتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026، على تحديد ومعالجة المفاهيم الأساسية المرتبطة باقتصاد المنصات لا سيما ما تعلق منها بصفة العاملين فيها وطبيعة الأنشطة التي يمارسونها، وذلك بالنظر إلى الدور الذي تؤديه هذه المفاهيم في تحديد نطاق الحماية القانونية المقررة بموجبها.

ولهذا الغرض، خصصت الاتفاقية مادتها الأولى لوضع تعريفات دقيقة لمختلف الفاعلين في هذا النمط المستحدث من العمل، إذ جاء تعريف منصة العمل الرقمية بأنها "كل شخص معنوي، أو شخص طبيعي حيثما يسمح القانون الوطني بذلك، يقوم من خلال التقنيات الرقمية وبالاعتماد على أنظمة اتخاذ القرار المؤتمتة بتنظيم أو تيسير أداء عمل مقابل أجر أو مقابل مالي، بغرض تقديم خدمة بناءً على طلب المستفيد منها، سواء تم تنفيذ العمل عبر الإنترنت أو في موقع جغرافي محدد"[6].

ويكشف هذا التعريف عن توجه الاتفاقية نحو تبني مفهوم واسع لمنصة العمل الرقمية، بحيث لا يقتصر على المنصات التي تقدم خدمات إلكترونية عن بعد، وإنما يمتد ليشمل أيضًا المنصات التي تنظم خدمات تؤدى في الميدان، كخدمات النقل والتوصيل وغيرها من الأنشطة المشابهة.

كما عرفت الاتفاقية عامل المنصة الرقمية بأنه"كل شخص يؤدي خدمة يتم تنظيمها أو تيسيرها بواسطة منصة عمل رقمية مقابل أجر أو مقابل مالي، بغض النظر عن تصنيفه القانوني أو وضعه المهني"[7].

ويعتبر هذا التعريف أحد أبرز ما جاء في هذه الاتفاقية، إذ تجاوز الجدل التقليدي المرتبط بتحديد ما إذا كان العامل عبر المنصة يُعد من فئة العمال الأجراء أم غير الأجراء (المستقلين)، وركزت بدلًا من ذلك على واقع النشاط المؤدى ومدى ارتباطه بالمنصة الرقمية، ويستفاد من ذلك أيضا، أن الاتفاقية اعتمدت مقاربة وظيفية للحماية القانونية، تقوم على شمول جميع العاملين عبر المنصات الرقمية بمجموعة من الحقوق والضمانات الأساسية بصرف النظر عن التكييف القانوني لعلاقة العمل، ويهدف هذا التوجه إلى الحد من الممارسات التي قد تؤدي إلى حرمان هذه الطائفة من العمال المجال من الحماية القانونية بسبب اختلاف التصنيفات المعتمدة في التشريعات الوطنية أو بسبب الطبيعة المتغيرة للعمل الرقمي.

كما إستحدثت الاتفاقية مفهوم "الوسيط"، ويقصد به الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يضع عمل عامل المنصة الرقمية تحت تصرف المنصة من خلال

علاقة تعاقدية مباشرة أو في إطار سلسلة من عقود المناولة، ويعكس إدراج هذا المفهوم إدراك واضعي الاتفاقية لتعقد العلاقات القانونية التي قد تنشأ داخل اقتصاد المنصات، وما قد يترتب عنها من تعدد الأطراف المتدخلة في تنظيم العمل الرقمي.

وعليه، يتضح أن الاتفاقية أرست إطار مفاهيمي مرن وموسع، من شانه أن يسمح باستيعاب مختلف نماذج العمل التي أفرزها الاقتصاد الرقمي، ويؤسس لنطاق حماية قانونية تشمل كافة العاملين عبر المنصات الرقمية.

2.1.2 نطاق تطبيق الاتفاقية والاستثناءات الواردة عليها

حرصت إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات لسنة 2026 على تحديد نطاق تطبيقها بصورة واسعة، بما يضمن توفير الحماية القانونية لأكبر عدد ممكن من الفاعلين في هذا القطاع المتنامي، ولهذا نصت المادة الثانية من الاتفاقية على سريان أحكامها على جميع منصات العمل الرقمية وجميع عمال المنصات الرقمية، سواء كانوا ينشطون ضمن الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي[8].

ويعكس هذا التوجه إدراك المجتمع الدولي عبر منظمة العمل الدولية للطبيعة المتغيرة لسوق العمل الرقمي، الذي لا يقتصر على العلاقات المهنية النظامية فقط، بل يشمل أيضا فئات واسعة من العمال الذين يمارسون نشاطهم خارج الأطر التقليدية والرسمية للعمل.

ويعد توسيع نطاق الحماية ليشمل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي من أبرز المستجدات التي جاءت بها الاتفاقية، إذ ينسجم ذلك مع الجهود الدولية الرامية إلى تعزيز العمل اللائق وتقليص مظاهر الهشاشة المهنية التي غالبا ما ترتبط بالعمل عبر المنصات الرقمية، كما يكرس مبدأ شمولية الحماية الاجتماعية والمهنية باعتبارها حق مكتسب لجميع العمال بصرف النظر عن طبيعة الإطار القانوني الذي يزاولون نشاطهم في ظله.

إلا انه ورغم هذا الطابع الشامل، أجازت الاتفاقية للدول الأعضاء إمكانية استثناء بعض الفئات من منصات العمل الرقمية أو من عمال المنصات الرقمية إذا ما ظهرت صعوبات خاصة ذات طبيعة جوهرية تحول دون التطبيق الكامل لأحكامها[9]، غير أن الاتفاقية أحاطت هذه الإمكانية بمجموعة من الضمانات، حيث إشترطت إجراء مشاورات مسبقة مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، ومع المنظمات الممثلة لمنصات العمل الرقمية وعمال المنصات الرقمية حيثما وجدت، بما يضمن عدم اللجوء إلى الاستثناءات بصورة تعسفية أو على نحو يفرغ الاتفاقية من أهدافها.

ولم تكتف الاتفاقية بهذا الأمر، بل ألزمت الدول التي تلجأ إلى الاستثناءات باتخاذ تدابير ترمي إلى التوسيع التدريجي لنطاق تطبيقها ليشمل الفئات المستثناة كلما أمكن ذلك[10]، كما أوجبت عليها بيان هذه الاستثناءات وأسبابها ضمن التقارير

الدورية المقدمة إلى منظمة العمل الدولية، مع توضيح التدابير المتخذة لإدماج الفئات المعنية في المستقبل[11]، ويعكس هذا الالتزام توجه الاتفاقية نحو جعل الاستثناءات ذات طبيعة مؤقتة وإستثنائية، لا قاعدة عامة يمكن للدول الاعتماد عليها للتحلل من التزاماتها الدولية.

وبالتالي، يمكن القول أن الاتفاقية تبنت نطاق تطبيق واسع يعزز شمولية الحماية القانونية للعاملين عبر المنصات الرقمية، مع السماح بهامش محدود من المرونة يراعي خصوصيات الأنظمة الوطنية، دون المساس بالهدف الأساسي المتمثل في تعميم مبادئ العمل اللائق داخل اقتصاد المنصات.

2.2 المبادئ الأساسية التي تحكم العمل في إقتصاد المنصات

لم تقتصر الإتفاقية رقم 193 على تحديد الأشخاص الخاضعين لأحكامها، وإنما سعت كذلك إلى وضع مجموعة من المبادئ والحقوق الأساسية التي تشكل الأساس القانوني لتنظيم العمل عبر المنصات الرقمية، ويكتسي هذا الجانب أهمية بالغة بالنظر إلى ما يطرحه الاقتصاد الرقمي من تحديات تتعلق بحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للعاملين وضمان تمتعهم بالحد الأدنى من مقومات العمل اللائق.

ومن ثم، حرصت الاتفاقية على تكريس المبادئ الأساسية المعترف بها على المستوى الدولي في مجال العمل، مع تبني مقاربة مرنة تجاه الوضعية القانونية للعاملين عبر المنصات الرقمية، بما يضمن توسيع نطاق الحماية القانونية ومواكبة خصوصيات هذا النمط المستحدث من العمل.

1.2.2 تكريس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

حرصت إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026 على تأكيد أن التحولات التي يشهدها عالم العمل نتيجة التطور التكنولوجي لا ينبغي أن تؤدي إلى الانتقاص من الحقوق الأساسية المعترف بها على المستوى الدولي للعاملين، بل يجب أن تسهم في تعزيزها وتكييفها مع خصوصيات الاقتصاد الرقمي.

ومن هذا المنطلق، ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لاحترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل داخل اقتصاد المنصات[12]، حيث، أكدت مثلا؛ على حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، باعتبارهما من الركائز الأساسية لحماية المصالح المهنية والاقتصادية للعمال. وتكتسي هذه المسألة أهمية خاصة بالنسبة للعاملين

عبر المنصات الرقمية الذين في الغالب ما يواجهون صعوبات مرتبطة بالتشتت الجغرافي وغياب أماكن العمل التقليدية، الأمر الذي قد يحد من قدرتهم على التنظيم الجماعي والدفاع عن حقوقهم المهنية.

كما كرست الاتفاقية مبدأ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، بشكل ينسجم مع المعايير الدولية المعتمدة في هذا المجال، وأكدت كذلك ضرورة القضاء الفعلي على عمل الأطفال ومنع استغلالهم في الأنشطة التي تتم عبر المنصات الرقمية، وهو ما يعكس حرص منظمة العمل الدولية على ضمان خضوع الاقتصاد الرقمي للمبادئ ذاتها التي تحكم مختلف أشكال العمل الأخرى.

ومن جهة أخرى، أولت الاتفاقية أهمية خاصة لمكافحة التمييز المهني، حيث ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير الكفيلة بضمان المساواة في المعاملة والفرص بين العاملين عبر المنصات الرقمية، بغض النظر عن الجنس أو الأصل أو السن أو الإعاقة أو غيرها من أسباب التمييز التي يمنعها القانون، وتزداد أهمية هذا المبدأ في بيئة العمل الرقمية بالنظر إلى الاعتماد المتزايد على الخوارزميات والأنظمة المؤتمتة التي قد تؤدي في بعض الحالات إلى إنتاج أشكال جديدة من التمييز غير المباشر.

كما إعتبرت الاتفاقية توفير بيئة عمل آمنة وصحية أحد الحقوق الأساسية التي يجب ضمانها لجميع العاملين عبر المنصات الرقمية، وهو ما يعكس تطور ملحوظ في مفهوم العمل اللائق الذي لم يعد يقتصر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية فحسب، بل أصبح يشمل أيضا حماية الصحة الجسدية والنفسية للعاملين

2.2.2 إشكالية الوضعية القانونية للعاملين عبر المنصات الرقمية

أثار ظهور إقتصاد المنصات الرقمية مفاوضات ونقاشات قانونية واسعة بشأن الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط العامل بالمنصة الرقمية، إستمرت لأكثر من العامين، حيث إنقسمت التشريعات والفقه والقضاء بين اتجاه يعتبر العامل عبر المنصة عامل مستقل (غير أجير) يقدم خدماته بصورة حرة، واتجاه آخر يرى أن طبيعة الرقابة والإشراف التي تمارسها بعض المنصات تجعل العلاقة أقرب إلى علاقة العمل التبعية التقليدية، وقد ترتب عن هذا الاختلاف تباين كبير في مدى إستفادة الفئة التي تعمل عبر المنصات من الحقوق والضمانات المقررة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي.

وتزداد حدة هذه الإشكالية بالنظر إلى خصوصية نماذج العمل الرقمية التي تعتمد على تقنيات حديثة، كالإدارة الخوارزمية وأنظمة إتخاذ القرار المؤتمتة، والتي تسمح للمنصات بممارسة أشكال مختلفة من التوجيه والرقابة وتقييم الأداء دون اللجوء إلى الوسائل التقليدية للإشراف، وهو ما أدى إلى التشكيك في مدى ملاءمة المعايير التقليدية المعتمدة لتمييز العامل الأجير عن العامل المستقل في مواجهة التحولات التي يشهدها سوق العمل الرقمي.

وفي مواجهة هذه الإشكالية، تبنت إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم 193 مقاربة مبتكرة تقوم على تجاوز الجدل المرتبط بالتكييف القانوني للعلاقة المهنية، حيث عرفت عامل المنصة الرقمية بأنه كل شخص يؤدي خدمة يتم تنظيمها أو تيسيرها بواسطة منصة عمل رقمية مقابل أجر أو مقابل مالي، وذلك بغض النظر عن تصنيفه أو وضعه المهني[13]، ويكشف هذا التوجه عن إرادة واضحة لدى منظمة العمل الدولية في توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل مختلف فئات العاملين عبر المنصات دون ربطها بالوصف القانوني الذي تمنحه التشريعات الوطنية لعلاقة العمل.

ولا يعني ذلك أن الاتفاقية ألغت مسألة تحديد الوضعية القانونية للعاملين، وإنما سعت إلى الحد من آثارها السلبية على مستوى التمتع بالحقوق الأساسية، من خلال ضمان إستفادة العاملين عبر المنصات من الحد الأدنى من الحماية المقررة بموجب الاتفاقية بصرف النظر عن طبيعة التصنيف المعتمد بشأنهم. ويمثل هذا التوجه تطور مهم في فلسفة الحماية العمالية، إذ ينقل الاهتمام من الجدل النظري حول طبيعة العلاقة القانونية إلى توفير الحماية الفعلية للأشخاص العاملين.

وعليه، يمكن القول إن الاتفاقية اعتمدت مقاربة عملية وواقعية للتعامل مع إشكالية الوضعية القانونية للعاملين عبر المنصات الرقمية، من خلال التركيز على النشاط المهني الذي يمارسونه والحقوق التي ينبغي ضمانها لهم، وهو ما يعزز من فعالية الحماية القانونية ويواكب التطورات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد الرقمي.

3. آليات تكريس العمل اللائق في إقتصاد المنصات

لم تقتصر إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات لسنة 2026 على وضع إطار مفاهيمي يحدد نطاق تطبيقها والفئات المشمولة بأحكامها، وإنما إنتقلت إلى مرحلة أكثر أهمية تمثلت في إقرار منظومة متكاملة من الآليات القانونية الرامية إلى ضمان تمتع العاملين عبر المنصات الرقمية بالحقوق المرتبطة بالعمل اللائق، حيث استجابت الاتفاقية لجملة من التحديات التي أفرزها الاقتصاد الرقمي، وفي مقدمتها هشاشة ظروف العمل، وضعف الحماية الاجتماعية، وتأثير الإدارة الخوارزمية على العلاقة المهنية، وذلك من خلال تقرير التزامات واضحة على عاتق الدول الأعضاء ومنصات العمل الرقمية.

ولبيان هذه الآليات، سيتم تناول الحماية المهنية والاجتماعية للعاملين عبر المنصات الرقمية، ثم الوقوف على مستجدات الحوكمة الرقمية التي جاءت بها الاتفاقية.

1.3 الحماية المهنية والاجتماعية للعاملين عبر المنصات الرقمية

يمثل توفير الحماية المهنية والاجتماعية أحد المرتكزات الأساسية التي قامت عليها اتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193، وهذا بعد تشكل قناعة لدى المجتمع الدولي بأن خصوصية العمل عبر المنصات الرقمية لا ينبغي أن تكون سببا في حرمان العاملين من الحقوق التي تكفلها معايير العمل الدولية.

ومن هذا المنطلق، أولت الاتفاقية اهتمامها بضمان سلامة العاملين وصحتهم المهنية، وتعزيز حمايتهم من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، إلى جانب إقرار مجموعة من الضمانات الاجتماعية التي تسهم في تحقيق العمل اللائق داخل اقتصاد المنصات.

1.1.3ضمان السلامة والصحة المهنية والحماية من المخاطر

أولت اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات لسنة 2026 أهمية خاصة للسلامة والصحة المهنية، إنطلاقا من إعتبارها أحد المكونات الأساسية للعمل اللائق، إذ ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير المناسبة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها من الأضرار الصحية المرتبطة بالعمل عبر المنصات الرقمية أو الناشئة عنه[14].

ويعكس هذا التوجه إدراك الاتفاقية لخصوصية المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون عبر المنصات، سواء أثناء تقديم الخدمات الميدانية، كما هو الحال في خدمات النقل والتوصيل، أو أثناء أداء الأعمال الرقمية عن بعد، ومن اجل تحقيق هذه الغاية، أوجبت الاتفاقية تحديد المسؤوليات القانونية لمختلف الأطراف المعنية، بما في ذلك السلطات العمومية، ومنصات العمل الرقمية، والعاملون أنفسهم، مع مراعاة طبيعة العلاقة المهنية والظروف الوطنية السائدة[15]، كما أكدت على ضرورة اعتماد منهج قائم على تقييم المخاطر المهنية واتخاذ التدابير الوقائية الكفيلة بالحد منها، بما ينسجم مع المبادئ الحديثة للوقاية وإدارة المخاطر في بيئة العمل.

ولم تقتصر الحماية على السلامة والصحة المهنية، بل إمتدت لتشمل حماية العاملين من جميع أشكال العنف والتحرش المرتبطة بالعمل عبر المنصات الرقمية، حيث ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء باعتماد تدابير تشريعية وتنظيمية تكفل الوقاية من هذه الممارسات والتصدي لها، مع توفير آليات فعالة للإبلاغ عنها والانتصاف من آثارها[16]، ويكتسي هذا الحكم أهمية خاصة بالنظر إلى ما قد يتعرض له العاملون عبر المنصات من اعتداءات أو مضايقات أثناء تعاملهم مع العملاء أو أثناء أداء مهامهم في الفضاءات العامة.

كما حرصت الاتفاقية على توفير حماية خاصة للفئات الأكثر عرضة للمخاطر، لاسيما النساء العاملات عبر المنصات الرقمية، من خلال مراعاة إحتياجاتهن الصحية وضمان عدم تعرضهن لأي تمييز أو مخاطر إضافية بسبب طبيعة العمل أو ظروفه، الأمر الذي يفهم معه أن هذه الاتفاقية قد تبنت مفهوم

شامل للحماية المهنية، يتجاوز الوقاية من الحوادث ليشمل صون الكرامة الإنسانية للعامل وضمان سلامته الجسدية والنفسية.

ويلاحظ كذلك، أن هذه الأحكام تمثل امتدادا للمعايير الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، غير أنها جاءت لتكييفها مع خصوصيات إقتصاد المنصات، بما يسهم في سد الفراغ التشريعي الذي ظل يحيط بهذا النوع من العمل.

2.1.3 الحماية الاجتماعية وتعزيز شروط العمل اللائق

إلى جانب الحماية المهنية، أولت الاتفاقية اهتمام بالغ بتعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين عبر المنصات الرقمية، باعتبارها أحد المقومات الأساسية للعمل اللائق. ولهذا الغرض، ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لضمان حصول العاملين على أجر عادل وشفاف، مع تمكينهم من معرفة أسس إحتساب المقابل المالي ومواعيد دفعه، بما يكفل الحد من الممارسات التي قد تمس بحقوقهم المالية[17].

كما أكدت الاتفاقية ضرورة تمكين العاملين عبر المنصات من الاستفادة من أنظمة الحماية الاجتماعية وفق ما هو منصوص عليه في التشريعات الوطنية، بما يشمل التأمينات الاجتماعية وغيرها من الضمانات المرتبطة بالحماية من المخاطر المهنية والاجتماعية[18]، ويعكس هذا التوجه إدراك الاتفاقية لكون غياب الحماية الاجتماعية يشكل أحد أبرز مظاهر الهشاشة التي يعاني منها العاملون في إقتصاد المنصات.

ومن جهة أخرى، تضمنت الاتفاقية أحكام خاصة بحماية الفئات الهشة، من خلال الدعوة إلى إعتماد تدابير تراعي أوضاع العمال المهاجرين واللاجئين والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات التي قد تواجه صعوبات إضافية في الولوج إلى سوق العمل الرقمي أو الاستفادة من الحقوق المرتبطة به[19].

وتجسد هذه الأحكام مجتمعة، توجه الاتفاقية نحو بناء منظومة متكاملة للعمل اللائق، لا تقتصر على تنظيم العلاقة المهنية، وإنما تمتد إلى تعزيز الأمن الاجتماعي للعاملين وضمان تمتعهم بظروف عمل تتوافق مع مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة وعدم التمييز، وهو ما يعكس التطورات التي أصبحت تعرفها قواعد وفلسفة القانون الدولي للعمل في مواجهة تحديات الاقتصاد الرقمي.

2.3 مستجدات الحوكمة الرقمية في تنظيم العمل عبر المنصات

لم تعد علاقة العمل في اقتصاد المنصات تقوم على وسائل الإدارة والإشراف التقليدية، بل أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على الخوارزميات وأنظمة الذكاء الاصطناعي التي تتولى توزيع المهام، وتقييم الأداء، وتحديد الأجور، بل وقد تمتد إلى اتخاذ قرارات تؤثر في إستمرار العامل في أداء نشاطه. وقد فرض هذا التحول

تحديات قانونية جديدة تتعلق بمدى شفافية هذه الأنظمة، وضمان حماية البيانات الشخصية للعاملين، وحقهم في الاعتراض على القرارات المؤتمتة[20].

وإدراكا منها لهذه التحديات، جاءت إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026 بمجموعة من الأحكام التي تؤسس لحوكمة رقمية أكثر عدالة وشفافية، من خلال تنظيم الإدارة الخوارزمية وحماية البيانات الشخصية، مع إقرار آليات تضمن التنفيذ الفعال لأحكامها[21].

1.2.3 تنظيم الإدارة الخوارزمية والقرارات المؤتمتة

يشهد في الآونة الأخيرة إقتصاد المنصات إعتماد متزايد على أنظمة الإدارة الخوارزمية التي أصبحت تضطلع بمهام توزيع الأعمال، وتقييم الأداء، وتحديد المقابل المالي، بل وإتخاذ قرارات قد تؤثر بصورة مباشرة في إستمرار العامل في أداء نشاطه. وقد أدركت اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات ما يترتب عن هذا التحول من مخاطر قانونية وإجتماعية، فوضعت إطار قانوني يضمن خضوع هذه الأنظمة لمجموعة من الضوابط التي تكفل احترام حقوق العاملين عبر المنصات الرقمية[22].

وفي هذا الإطار، ألزمت الاتفاقية منصات العمل الرقمية بضمان مستوى مناسب من الشفافية في إستخدام الأنظمة المؤتمتة، وذلك من خلال تمكين العاملين من معرفة الكيفية التي تؤثر بها الخوارزميات في القرارات المتعلقة بإسناد المهام، وتقييم الأداء، وتحديد الأجور، أو تعليق الحسابات وإنهاء العلاقة المهنية، ويهدف هذا الالتزام إلى الحد من الغموض الذي يميز الإدارة الرقمية، وتمكين العامل من فهم المعايير التي تتحكم في مساره المهني.

كما أقرت الاتفاقية حق العامل في الاعتراض على القرارات المؤتمتة التي يكون لها أثر جوهري على حقوقه أو وضعه المهني، مع ضمان خضوع هذه القرارات لمراجعة بشرية فعالة وفق إجراءات عادلة وشفافة، ويعد هذا الحكم من أبرز المستجدات التي جاءت بها الاتفاقية، إذ يكرس مبدأ عدم خضوع العامل لسلطة الخوارزميات بصورة مطلقة، ويؤكد ضرورة الإبقاء على الرقابة البشرية في القرارات ذات الأثر القانوني.

ويتضح من ذلك أن الاتفاقية أرست إطار قانوني متوازن يسعى إلى التوفيق بين متطلبات الابتكار الرقمي وضمانات العدالة الإجرائية، من خلال إخضاع الإدارة الخوارزمية لمبادئ الشفافية والمساءلة وإمكانية المراجعة، بما يعزز الثقة في بيئة العمل الرقمية ويحد من مخاطر التحيز أو التعسف الناتج عن القرارات المؤتمتة.

2.2.3 حماية البيانات الشخصية وآليات تنفيذ أحكام الاتفاقية

إلى جانب تنظيم الإدارة الخوارزمية، أولت الاتفاقية أهمية خاصة لحماية البيانات الشخصية للعاملين عبر المنصات الرقمية، بالنظر إلى إعتماد هذا النموذج من العمل على جمع ومعالجة كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالعمال أثناء أداء نشاطهم المهني، ولهذا الغرض ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن يتم جمع البيانات ومعالجتها واستخدامها وفق مبادئ المشروعية والشفافية والضرورة، وبالقدر الذي تقتضيه علاقة العمل فقط[23].

كما كفلت الاتفاقية للعاملين الحق في الاطلاع على البيانات الخاصة بهم، وطلب تصحيحها أو تحديثها، مع فرض قيود على إستخدام البيانات الحساسة أو معالجتها خارج الأغراض المرتبطة بتنظيم العمل. ويعكس هذا التوجه إدراك الاتفاقية لأهمية حماية الخصوصية الرقمية باعتبارها إمتداد للحقوق الأساسية للعامل في بيئة العمل الحديثة.

ولم تقتصر الاتفاقية على تقرير الحقوق الموضوعية، بل دعمتها بمجموعة من الضمانات الإجرائية، حيث ألزمت الدول الأعضاء بإنشاء أو تعزيز آليات فعالة لتلقي الشكاوى وتسوية المنازعات، وضمان حق العاملين في اللجوء إلى وسائل الانتصاف المناسبة عند انتهاك الحقوق المقررة بموجبها، كما أكدت على أهمية التعاون بين السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومنصات العمل الرقمية من أجل التطبيق الفعال لأحكام الاتفاقية، لا سيما في الحالات التي تتجاوز فيها أنشطة المنصات الحدود الوطنية.

وعليه، يتبين أن الاتفاقية لم تكتف بتنظيم الجوانب التقليدية لعلاقة العمل، وإنما أرست نموذج جديد لحوكمة العمل الرقمي يقوم على الشفافية، وحماية البيانات الشخصية، والرقابة على القرارات المؤتمتة، بما يعزز فعالية الحماية القانونية ويواكب التحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد الرقمي.

هذا، ويمكن القول في الأخير، أن إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026، لا تمثل مجرد إضافة جديدة إلى منظومة معايير العمل الدولية، بل تؤسس لمرحلة تشريعية جديدة تستجيب للتحولات التي يشهدها عالم العمل، وتضع أسسا قانونية أكثر ملاءمة لحوكمة العمل الرقمي، بما يعزز العدالة الاجتماعية ويضمن حماية العاملين في بيئة العمل المستقبلية.

4. خاتمة:

خلصت هذه الدراسة إلى أن التحولات التي أحدثها إقتصاد المنصات فرضت تحديات قانونية غير مسبوقة أمام القواعد التقليدية لقانون العمل ، الأمر الذي إستدعى تدخل منظمة العمل الدولية لاعتماد إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات لسنة 2026 باعتبارها أول صك دولي ملزم يختص بتنظيم العمل الرقمي وحماية العاملين عبر المنصات الرقمية.

وقد بينت الدراسة أن الاتفاقية لم تقتصر على تحديد المفاهيم الأساسية ونطاق تطبيقها، وإنما أرست منظومة متكاملة من الحقوق والضمانات شملت تكريس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعزيز السلامة والصحة المهنية، والحماية الاجتماعية، فضلا عن تنظيم الإدارة الخوارزمية، وحماية البيانات الشخصية، وإقرار آليات لضمان التنفيذ الفعال لأحكامها، بما يعكس التطور النوعي في مسار قانون العمل الدولي وإستجابته للتحول الرقمي.

ومن هذا المنطلق، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج لعل من أبرزها:

- تمثل إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026 أول إطار قانوني دولي ملزم يعالج خصوصيات العمل عبر المنصات الرقمية بصورة شاملة، وهي خطوة؛ وصفت بأنها تحول تاريخي يهدف إلى توسيع مظلة الحماية القانونية والاجتماعية لمئات الملايين من العاملين في اقتصاد العمل الحر حول العالم، كما شكلت تطور ملحوظ في القانون الدولي للعمل التي أصبحت قواعده تنسجم مع مختلف التحولات الحاصلة في عالم الشغل.
- إعتمدت الاتفاقية وصف موسع لمفهوم عامل المنصة الرقمية، بحيث لم يعد يقتصر على العمال الأجراء فقط وإنما يشمل جميع الفئات العاملة في هذا المجال، بصرف النظر عن أي تبعية أو التصنيف القانوني للعلاقة المهنية، وسواء كان هؤلاء العمال تابعين للاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، بما يضمن توسيع نطاق الحماية القانونية.
- كرست الاتفاقية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وربطتها بخصوصيات الاقتصاد الرقمي، بما يعزز ضمانات العمل اللائق، كما أنها أسست لمرحلة جديدة في تطوير قانون العمل الدولي، من خلال التوفيق بين متطلبات الابتكار الرقمي وحماية الحقوق الاجتماعية والمهنية للعاملين.
- إستحدثت الاتفاقية قواعد قانونية لتنظيم الإدارة الخوارزمية والقرارات المؤتمتة، مع تكريس مبادئ الشفافية والمراجعة البشرية، كما أولت الاتفاقية أهمية خاصة لحماية البيانات الشخصية للعاملين عبر المنصات الرقمية، باعتبارها أحد الحقوق الأساسية في بيئة العمل الرقمية، وهو ما يعد من أبرز مستجداتها.

وتبعا لما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ✓ الإسراع في التصديق على الاتفاقية من قبل الدول الأعضاء، والعمل على مواءمة التشريعات الوطنية مع أحكامها، وكذا العمل على إستحداث نصوص قانونية وطنية تنظم العمل عبر المنصات الرقمية، مع تحديد المركز القانوني للعاملين وضمان تمتعهم بالحقوق المهنية والاجتماعية.
- ✓ وضع إطار قانوني يضمن شفافية إستخدام الخوارزميات والذكاء الاصطناعي في إدارة علاقات العمل، مع إخضاع القرارات المؤتمتة لرقابة بشرية فعالة، هذا إلى جانب العمل على تعزيز حماية البيانات الشخصية للعاملين عبر

المنصات الرقمية، من خلال سن قواعد قانونية تحدد ضوابط جمع البيانات ومعالجتها واستعمالها.

- ✓ دعم الحوار الاجتماعي بين الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل، ومنصات العمل الرقمية، والمنظمات الممثلة للعاملين، بما يسهم في تطوير سياسات متوازنة تحقق النمو الاقتصادي وتحفظ حقوق العمال.
- ✓ تشجيع البحوث الأكاديمية والدراسات القانونية المقارنة حول تنظيم العمل الرقمي، بما يواكب التطور المتسارع للاقتصاد الرقمي ويسهم في تطوير قواعد قانون العمل مستقبلا.

5. التهميش والمراجع:

[1] البربري حسن، الموائمة التشريعية لعمال المنصات في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 193، مقال منشور في 17-06-2026، على الموقع الالكتروني "المشهد"، متاح على الرابط التالي: https://www.elmashhad.online/Post/details/191739 ، اطلع عليه في 24 -06- 2026.

[2] منظمة العمل الدولية، إتفاقية رقم (193) بشأن العمل اللائق في إقتصاد المنصات، إعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته (114)، جنيف، 12 يونيو 2026.

[3] البنك الدولي، العمل بلا حدود: وعود ومخاطر العمل عبر المنصات الرقمية (*Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*)، واشنطن: البنك الدولي، 2023، ص. 42 وما بعدها.

[4] إعتماد "إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات" جاء خلال أعمال المؤتمر الدولي للعمل في جنيف في جوان 2026 (منظمة العمل الدولية).

[5] بن رجدال آمال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مجلة حوليات جامعة الجزائر، الجزء الثاني، العدد 33، الجزائر، جوان 2019، (ص) 25.

[6] المادة 1 فقرة (أ) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026، المصدر السابق.

[7] المادة 1 فقرة (ب) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026، المصدر نفسه.

[8] المادة 2 فقرة (أ) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026. المصدر نفسه.

[9] المادة 2 فقرة (ب) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026. المصدر نفسه.

[10] المادة 2 فقرة (ت) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026. المصدر نفسه.

[11] المادة 2 فقرة (ث) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026. المصدر نفسه.

[12] المادة 3 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026. المصدر نفسه.

[13] المادة 1 فقرة (ب) من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.

[14] المواد من 4 إلى 6 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026، المصدر نفسه.
[15] المادة 2/4 من إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[16] المواد 7 و8 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[17] المواد 9 إلى 11 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[18] المواد 12 و13 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[19] لمواد 14 و15 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[20] المواد 13، 14 و15 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 . المصدر نفسه.
[21] المادة 13 الفقرتين (أ، ب) من إتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم 193 لسنة 2026. المصدر نفسه.
[22] المواد 16 إلى 21 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.
[23] المواد 22 إلى 33 من إتفاقية العمل اللائق في إقتصاد المنصات رقم 193لسنة 2026 .المصدر نفسه.

6. قائمة المصادر والمراجع:

1- منظمة العمل الدولية، إتفاقية رقم (193) بشأن العمل اللائق في إقتصاد المنصات، إعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته (114)، جنيف، 12 يونيو 2026.

2- World Bank. *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. Washington, DC: World Bank.2023 .

3- بن رجدال آمال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مجلة حوليات جامعة الجزائر، الجزء الثاني، العدد 33، الجزائر، جوان 2019.

4 - البربري حسن، الموائمة التشريعية لعمال المنصات في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 193، مقال منشور في 17-06-2026، على الموقع الالكتروني "المشهد"، متاح على الرابط: https://www.elmashhad.online/Post/details/191739.