



التحديات القانونية

في التجارة الإلكترونية وأثرها على القوى العاملة

(دراسة تحليلية)

* د. علي بن سالم البادي د. ناصر بن أحمد السعدي

أستاذ القانون التجاري المساعد ، كلية البريمي الجامعية - سلطنة عمان
أستاذ القانون التجاري المساعد ، الجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان

بحث مستل من الإصدار الرابع ٢/٢ - العدد التاسع والثلاثون

أكتوبر / ديسمبر ٢٠٢٤م

التحديات القانونية

في التجارة الإلكترونية وأثرها على القوى العاملة



(دراسة تحليلية)

* د. علي بن سالم البادي د. ناصر بن أحمد السعدي

أستاذ القانون التجاري المساعد ، كلية البريمي الجامعية - سلطنة عمان
أستاذ القانون التجاري المساعد ، الجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان

موجز عن البحث

أدى ظهور التجارة الإلكترونية إلى إحداث ثورة في السوق العالمية، وتحويل نماذج الأعمال التقليدية وخلق فرص جديدة للنمو الاقتصادي، ومع ذلك فإن هذه الثورة التكنولوجية تجلب معها عددا لا يحصى من الآثار القانونية، منها ما يتعلق بحقوق وحماية القوى العاملة في السوق الرقمية، وهدف هذا البحث إلى استكشاف التأثير القانوني لثورة التجارة الإلكترونية على القوى العاملة، ولإلقاء الضوء على التحديات والفرص التي تنشأ نتيجة لهذا الأمر.

حيث شهد السوق الرقمي ظهور العديد من المنصات ونماذج الأعمال المبتكرة، وقد أدى هذا إلى تعطيل هياكل التوظيف التقليدية، مما أدى إلى انطمار الحدود الفاصلة بين الموظفين والمقاولين المستقلين، لذا يطرح البحث تساؤلات عن تصنيف القوى العاملة ومزايا عملهم وقدرتهم على ممارسة حقوق المفاوضة الجماعية حيث برزت في المقدمة كأحد التحديات الحالية. وتدور أحد التدايعات القانونية الرئيسية حول تصنيف القوى العاملة، وتصنيف العديد من منصات التجارة الإلكترونية، مما يعفيهم من تقديم مزايا العمل التقليدية كالحدا الأدنى للأجور

والتأمين الصحي والإجازة مدفوعة الأجر، وقد أثارت هذه الممارسات نقاشات حول ما إذا كانت قوانين العمل الحالية توفر الحماية الكافية لهؤلاء العمال أو ما إذا كانوا بحاجة إلى إعادة تقييم لتشمل واقع الاقتصاد الرقمي .

بالإضافة إلى أن اقتصاد العمل المؤقت الذي تغذيه التجارة الإلكترونية قد قدم فرصاً وتحديات للقوى العاملة، حيث فتحت أفاقاً جديدة لترتيبات العمل المرنة وتوليد الدخل، كذلك ظهرت مخاوف خاصة بشأن ضعف حماية العاملين، بما في ذلك الأمن الوظيفي والصحة والسلامة المهنية، والحق في تكوين النقابات، ويعد استكشاف الأطر القانونية التي تحكم هذه المنصات وتحقيق توازن بين المرونة وحقوق العاملين أمراً بالغ الأهمية لضمان سوق رقمي عادل ومستدام. كما بحث هذا البحث أيضاً في دور التشريعات المختلفة في معالجة التأثير القانوني على العاملين في مجال التجارة الإلكترونية، حيث وضعت التشريعات لحماية حقوق القوى العاملة في السوق الرقمية، ووضع التوصيات لتعزيز حماية العاملين، وزيادة الشفافية والمساءلة القانونية، وإنشاء إطار قانوني شامل يحمي مصالح القوى العاملة دون خنق الابتكار واستدامة النمو الاقتصادي.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها مسألة تصنيف العمال وعدم الوصول إلى عدد من المزايا ونقص الحماية التقليدية، وأن ترتيبات العمل غير المستقرة قد تؤدي إلى عمل غير مستقر وانعدام الاستقرار الوظيفي ووجود مخاطر في العمل ومشاكل صحية ونقص في تدريب القوى العاملة وضعف مهاراتهم.

الكلمات المفتاحية: التجارة الإلكترونية، التحديات القانونية، القوى العاملة،

السوق الرقمي.

Legal Challenges In E-Commerce and Its Impact On The Workforce (An Analytical Study)

* **Ali bin Salem Al-Badi, Nasser bin Ahmed Al-Saadi**

Department of Commercial Law, Arab Open University, Sultanate of Oman

E-mail of Corresponding Author : alialbadi@buc.edu.om

Abstract

The emergence of electronic commerce has led to a revolution in the global market, transforming traditional business models and creating new opportunities for economic growth, however, this technological revolution brings with it countless legal implications, including those related to the rights and protection of the workforce in the digital market, and the aim of this research To explore the legal impact of the e-commerce revolution on the workforce, and to shed light on the challenges and opportunities that arise as a result of this matter.

Where the digital market witnessed the emergence of many platforms and innovative business models, and this led to the disruption of traditional employment structures, which led to the blurring of the boundaries between employees and independent contractors, so the research raises questions about the classification of the workforce, the advantages of their work, and their ability to exercise collective bargaining rights, as they emerged. At the forefront as one of the current challenges. One of the main legal repercussions revolves around the classification of the workforce, and the classification of many e-commerce platforms, which exempts them from providing traditional work benefits such as minimum wages, health insurance and paid vacation. These practices have sparked debates about whether the current labor laws provide adequate protection for these workers or Whether they need to be reassessed to include the reality of the digital economy.

In addition to the temporary work economy fueled by e-commerce, it has presented opportunities and challenges for the labor force, as it has opened new horizons for flexible work arrangements and income generation. Special concerns have also emerged about weak protections for workers, including job security, occupational health and safety, and the right to form trade unions. Exploring the legal frameworks that govern these platforms and striking a balance between flexibility and worker rights is crucial to ensuring a fair and sustainable digital market. This research also examined the role of various legislations in addressing the legal impact on workers in the field of e-commerce, where legislation was developed to protect the rights of the workforce in the digital market, and put recommendations to enhance the protection of workers, increase transparency and legal accountability, and establish a comprehensive legal framework that protects the interests of the workforce Duke stifles innovation and sustainable economic growth.

The research reached several results, the most important of which is the issue of classifying workers, lack of access to a number of benefits, lack of traditional protection, and that unstable work arrangements may lead to unstable work, job instability, risks at work, health problems, lack of training of the workforce and poor skills.

Keywords: E-commerce, Legal Challenges, Workforce, Digital Market .

مقدمة

لقد أحدث صعود التجارة الإلكترونية ثورة في الطريقة التي نتسوق بها ، ونتواصل من خلالها، وكيف ندير أعمالنا، فمع ظهور الأسواق عبر الإنترنت وواجهات المحلات الافتراضية والمعاملات الرقمية ، كما شهد الاقتصاد العالمي تحولاً كبيراً نحو مشهد أكثر ترابطاً وتحركاً من الناحية الرقمية، في حين أن هذا التحول قد جلب العديد من الفوائد والفرص ، فقد طرح أيضاً مجموعة من التحديات القانونية ، لا سيما فيما يتعلق بتأثير التجارة الإلكترونية على القوى العاملة، لقد أدخلت التجارة الإلكترونية تعقيدات واعتبارات جديدة تتطلب فحصاً دقيقاً، فالقوانين ولوائح العمل التقليدية التي تمت صياغتها في عصر تهيمن عليه الشركات التقليدية غير مجهزة للتعامل مع الخصائص الفريدة للسوق الرقمي، نتيجة لذلك يواجه كل من أصحاب العمل والموظفين العديد من المشكلات القانونية التي تنشأ من الطبيعة الديناميكية لعمليات التجارة الإلكترونية.

ويعتبر تصنيف العمال من أهم التحديات القانونية، حيث تعتمد منصات التجارة الإلكترونية على قوى عاملة متنوعة ، والتي لا تشمل فقط الموظفين بدوام كامل ولكن أيضاً المتعاقدين المستقلين والعاملين المؤقتين والعاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة، وقد يكافح الإطار القانوني التقليدي لعلاقات العمل لتصنيف هؤلاء العمال بشكل صحيح وتوسيع الحماية والفوائد المناسبة، كما يعد تحديد ما إذا كان العامل موظفاً أو متعاقداً مستقلاً أمراً بالغ الأهمية لقضايا مثل الحد الأدنى للأجور، وأجور

العمل الإضافي، وتعويضات العمال، والحصول على مزايا مثل الرعاية الصحية وخطط التقاعد، علاوة على ذلك أدت التجارة الإلكترونية إلى ظهور ترتيبات عمل ونماذج أعمال جديدة ، مثل العمل عن بعد والتوظيف القائم على المنصات، حيث أدى العمل عن بعد، الذي تسهله المنصات الرقمية وتقنيات الاتصال، إلى طمس حدود علاقات العمل التقليدية مما أثار تساؤلات حول قضايا الاختصاص ، والضرائب ، وتطبيق قوانين العمل عبر الحدود، التوظيف القائم على المنصة، حيث يشارك العمال في مهام عند الطلب من خلال منصات عبر الإنترنت، مما يثير مخاوف تتعلق بالتعويض العادل ، وساعات العمل ، والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

انه من الضروري معالجة الحماية القانونية التي يجب أن تكون موجودة للعاملين في صناعة التجارة الإلكترونية، مع استمرار توسع الاقتصاد الرقمي ، من الضروري منح العمال ضمانات وحقوق كافية لضمان معاملة عادلة ومنصفة، كما أحد المجالات الرئيسية للحماية القانونية هو ضمان أجور وظروف عمل عادلة. غالبًا ما تعمل منصات التجارة الإلكترونية عبر الحدود ، مما يجعل من الضروري وضع معايير عالمية للحد الأدنى للأجور ، وأجور العمل الإضافي ، وقيود ساعات العمل، كما يجب أن تتعاون الحكومات والهيئات الدولية لتطوير أطر عمل تمنع الاستغلال وتضمن تعويض العمال بشكل مناسب عن مساهماتهم ، بغض النظر عن موقعهم أو وضعهم الوظيفي.

كما أن حماية الصحة والسلامة لها نفس القدر من الأهمية، فغالبًا ما تتضمن عمليات التجارة الإلكترونية مهامًا تتطلب جهدًا بدنيًا، مثل تنفيذ الطلبات وخدمات التسليم، بالإضافة إلى ذلك قد يواجه العمال عن بعد تحديات فريدة تتعلق بالتجهيزات المريحة والمخاطر المهنية، كما يجب اتخاذ تدابير قانونية صارمة لضمان حماية العمال من إصابات مكان العمل وأن أصحاب العمل مسؤولون عن الحفاظ على بيئات عمل آمنة، بغض النظر عن السياق الرقمي، وأخيرًا فإن التحديات القانونية الناشئة عن التجارة الإلكترونية على القوى العاملة واسعة ومتعددة الأوجه، ويجب أن يتطور الإطار القانوني لمعالجة الديناميكيات الفريدة للسوق الرقمي، ويحتاج المشرعون والشركات وأصحاب المصلحة إلى العمل معًا لضمان مواكبة الإطار القانوني للتقدم السريع في التجارة الإلكترونية وتعزيز العدالة والأمن والازدهار لجميع المشاركين في الاقتصاد الرقمي.

أهمية البحث:

لقد جعل النمو السريع والتأثير التحويلي للتجارة الإلكترونية من الضروري دراسة وفهم التحديات القانونية التي تنشأ في السوق الرقمية، وخاصة فيما يتعلق بالقوى العاملة، حيث أحدث التطور التكنولوجي ورقمنة التجارة تغييرات كبيرة في طريقة عمل الشركات، مما جعل الحاجة ملحة لتقييم ومعالجة الآثار القانونية للعمال.

وفيما يلي الأسباب الرئيسية التي تجعل دراسة هذه التحديات القانونية ذات أهمية :

أولاً : حماية حقوق العمال، حيث تسمح دراسة التحديات القانونية بتحديد الثغرات والتناقضات في قوانين ولوائح العمل الحالية ، مما يتيح صياغة سياسات فعالة تحمي العمال من الاستغلال ، وتضمن المعاملة العادلة ، وتعزز ظروف العمل اللائقة من خلال فهم هذه التحديات ، ويمكن للمشرعين وصانعي السياسات إنشاء أطر تدعم حقوق العمال ، بما في ذلك الأجور العادلة ، وبيئات العمل الآمنة ، وحرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

ثانياً: ضمان العدالة والمساواة، تساعد هذه الدراسة التحديات القانونية في السوق الرقمية على دراسة جوانب العدالة والإنصاف لترتيبات العمل الناشئة ، كما تسمح بتقييم ما إذا كان العاملون في التجارة الإلكترونية يتلقون تعويضات عادلة ، ويتمتعون بالحماية الاجتماعية ، ويتم منحهم فرصاً للنمو الوظيفي والتقدم.

ثالثاً: تعزيز الابتكار وريادة الأعمال، من الممكن أن تخلق التحديات القانونية حواجز تعيق أنشطة ريادة الأعمال. من خلال دراسة هذه التحديات ، يمكن للباحثين القانونيين وواضعي السياسات ورجال الأعمال التعاون لتحديد طرق تعزيز الابتكار مع الاستمرار في الامتثال للمتطلبات القانونية، وهذا يمكن من تطوير الأطر القانونية الداعمة لذلك.

أهداف البحث:

- ١- الكشف عن مفهوم التجارة الالكترونية والسوق الالكترونية .
- ٢- توضيح اثر التجارة الالكترونية على القوى العاملة.
- ٣- تحديد الثغرات وأوجه القصور القانونية في حماية القوى العاملة في السوق الرقمية في ظل ثورة التجارة الالكترونية.
- ٤- التعرف على التحديات القانونية في السوق الرقمية على القوى العاملة في ظل ثورة التجارة الالكترونية .

إشكالية البحث:

مدى تأثير التكنولوجيا على الوظائف والأعمال للقوى العاملة في ظل الثورة الرقمية المتسارعة ، ومدى ملائمة القواعد التقليدية المنظمة لعلاقات العمل على بيئة العمل في إطار التجارة الالكترونية.

ويتفرع من هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ١- ما هو مفهوم التجارة الالكترونية والسوق الرقمية ؟
- ٢- ما هو أثر التجارة الالكترونية على القوى العاملة في السوق الرقمية ؟
- ٣- ما هي أهم التحديات القانونية التي تواجهها القوى العاملة في ظل ثورة التجارة الالكترونية؟

منهج البحث :

اعتمد البحث على المنهجين الوصفي والاستقرائي.

خطة البحث :

المبحث الأول : مفهوم التجارة الإلكترونية

المطلب الأول : أهمية التجارة الإلكترونية

المطلب الثاني : التحديات المرتبطة بالتجارة الإلكترونية

المطلب الثالث: أثر التجارة الإلكترونية على القوى العاملة

المبحث الثاني : التحديات القانونية في السوق الرقمية على القوى العاملة

المطلب الأول: تصنيف العمالة

المطلب الثاني : معايير التوظيف والسلامة الأساسية

المطلب الثالث : معايير الصحة والسلامة المهنية

المطلب الرابع : الحماية والمزايا الرئيسية للعمال

النتائج ، التوصيات ، المراجع

المبحث الأول

مفهوم التجارة الإلكترونية

تشير التجارة الإلكترونية أو التجارة الإلكترونية إلى مجموعة واسعة من الأنشطة التجارية عبر الإنترنت للمنتجات والخدمات. كما يتعلق الأمر أيضًا "بأي شكل من أشكال المعاملات التجارية التي يتفاعل فيها الطرفان إلكترونيًا بدلاً من التبادلات المادية أو الاتصال الجسدي المباشر، وترتبط التجارة الإلكترونية عادةً بالبيع والشراء عبر الإنترنت، أو إجراء أي معاملة تنطوي على نقل الملكية أو حقوق استخدام السلع أو الخدمات من خلال شبكة حاسوبية⁽¹⁾.

كما تشير التجارة الإلكترونية والأعمال التجارية الإلكترونية إلى استخدام الإنترنت والويب لإجراء المعاملات التجارية، فالتجارة الإلكترونية والأعمال التجارية الإلكترونية هي معاملة تجارية رقمية بين المنظمات والأفراد، إن استخدام سوق التجارة الإلكترونية من السوق يتجاوز الحدود التقليدية ويزيل الموقع الزمني والجغرافي، وتتيح التجارة الإلكترونية والأعمال التجارية الإلكترونية إجراء المعاملات عبر الثقافات والحدود الوطنية بشكل أكثر سهولة وفعالية (الانتشار العالمي⁽²⁾).

-
- (1) Gupta, A. (2014). E-Commerce: Role of E-Commerce in today's business. International Journal of Computing and Corporate Research, 4(1), 1-8.
 - (2) Asbari, M. (2023). Scope of e-Business & e-Commerce to Business and Modern Life. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(1), 33-38.

علاوة على ذلك فإن التحسينات على الإنترنت إلى جانب التقدم في تكنولوجيا المعلومات، والتقدم في الخدمات اللوجستية وعمليات التسليم، مكنت كل الشركات تقريباً من الشراء والبيع والاتصال على نطاق عالمي، وقد أدى ذلك إلى الاهتمام غير المتوقع بالتجارة الإلكترونية في المجتمعات، وعلى الرغم من أن التجارة الإلكترونية قد هيمنت على السوق إلا أن الخدمات والتجارة عبر الإنترنت تجلب فوائد مختلفة بالإضافة إلى عيوب رئيسية^(١).

مفهوم السوق الرقمية:

يعد التسويق الرقمي أحد الوسائط التي تستخدمها الشركات الصغيرة والمتوسطة غالباً، ويمكن إجراء الاتصالات والمعاملات في أي وقت ويمكن الوصول إليها في جميع أنحاء العالم، كما يمكن للمرء أيضاً عرض السلع المختلفة عبر الإنترنت؛ معظم المعلومات حول المنتجات المختلفة متاحة بالفعل على الإنترنت، مع سهولة الطلب وقدرة المستهلكين على مقارنة منتج آخر بمنتج آخر^(٢).

-
- (1) Taher, G. (2021). E-commerce: advantages and limitations. International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences, 11(1), 153-165.
 - (2) Munir, A., Kadir, N., & Umar, F. (2023). The impact of digital marketing and brand articulating capability for enhancing marketing capability. International Journal of Data and Network Science, 7(1), 65-72.

المطلب الأول : أهمية التجارة الإلكترونية

التجارة الإلكترونية لها أهمية كبيرة بالنسبة للمستهلكين ومؤسسي الأعمال والدولة، حيث يحصل المستخدمون على فرصة طلب السلع والخدمات في أي مكان وفي أي وقت، ويتمتع مؤسسو الأعمال بإمكانية الوصول إلى السوق العالمية وفرص المبيعات الموسعة، بالإضافة إلى ذلك للتجارة الإلكترونية تأثير كبير على نمو الاقتصاد بسبب حصتها المتزايدة باستمرار في الناتج المحلي الإجمالي للدول، وتعتبر التجارة الإلكترونية أداة قوية لتحقيق القدرة التنافسية في السوق وطريقة غير بديلة لمواصلة تطوير أي عمل تجاري تقريباً، إنها طريقة لرواد الأعمال لزيادة المبيعات عبر الإنترنت ، وتتيح فرصاً تسويقية جديدة⁽¹⁾.

لقد أدى ظهور الإنترنت وتطبيق تقنيات التسويق التقليدية إلى تطور استراتيجيات تسويق المنتجات التي يتم استخدامها بشكل روتيني من قبل كل من الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة، لزيادة المبيعات وتعزيز الوعي بالعلامة التجارية ، والتغلب على العقبات التي تحول دون الدخول في أسواق جديدة ، ويمكن تعريف التسويق المباشر على أنه "ممارسة الترويج للمنتجات والخدمات باستخدام قنوات التوزيع الرقمية عبر أجهزة الكمبيوتر أو الهواتف

(1) Sonawane, A. Y., & Khang, A. (2023). Challenges Faced by Marketers in Developing and Managing Contents in Workforce Development System. In Designing Workforce Management Systems for Industry 4.0 (pp. 285-310). CRC Press.

المحمولة أو الهواتف الذكية أو الأجهزة الرقمية الأخرى، لقد أدى اعتماد المنصات الرقمية إلى تغيير كيفية تفاعل المسوقين مع العملاء، وعلى الرغم من المزايا الراسخة للتسويق الرقمي، لا يُعرف سوى القليل فيما يتعلق بالتسويق الرقمي للشركات الصغيرة.

ومن المرجح أن يكون لدى الشركات الكبيرة مواقع ويب متوافقة مع الأجهزة المحمولة، ويمكنها توظيف محترفين خارجيين لإدارة مشاريع تحسين محركات البحث، ووكالات التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي لبناء الحملات وتنفيذها، في حين يجب على الشركات الصغيرة تطوير حملاتها التسويقية وتكييفها وتحسينها باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتستفيد الشركات الصغيرة بشكل كبير من الانخراط في استراتيجية التسويق الرقمي وتنفيذها، كما أن غياب مثل هذه الاستراتيجية يؤدي إلى تفاقم فجوة الأداء بين الشركات الكبيرة والصغيرة، من خلال الحد من قدرتها على الوصول إلى الجماهير المستهدفة ودفع نمو المبيعات^(١).

علاوة على ذلك، أدى ظهور التجارة الإلكترونية مؤخرًا إلى حدوث تحول جوهري في تجارة التجزئة، ومع تحول طلب المستهلكين من التسوق خارج

(1) Gao, J., Siddik, A. B., Khawar Abbas, S., Hamayun, M., Masukujjaman, M., & Alam, S. S. (2023). Impact of E-commerce and digital marketing adoption on the financial and sustainability performance of MSMEs during the COVID-19 pandemic: An empirical study. *Sustainability*, 15(2), 1594.

الإنترنت إلى التسوق عبر الإنترنت، ضعفت قوة المتاجر الفعلية في الأسواق الجغرافية إلى حد كبير، وقد أدى هذا بدوره إلى التحول التنظيمي والتجاري لتجار التجزئة غير المتصلين بالإنترنت، بما في ذلك زيادة محتوى خدمة المبيعات وإنشاء اتصال عبر الإنترنت مع المستهلكين، كما زادت حصة المبيعات عبر الإنترنت لمتاجر السلسلة الكبيرة أكثر من مرتين في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، لتصل إلى حوالي ٣٠٪ في عام^(١).

ولا يوجد إجماع حول طبيعة تكيف سوق العمل مع التحول في أنماط البيع بالتجزئة عبر الإنترنت مقابل البيع بالتجزئة داخل المتجر، فمن ناحية التوسع في التجارة الإلكترونية قد يضر بالقوى العاملة في مجال البيع بالتجزئة، خاصة خارج المناطق الحضرية، من ناحية أخرى توجد ظلال من الشك على القوة الدافعة للتجارة الإلكترونية نظرًا لصغر حجمها، ويربط التجارة الإلكترونية مع إيجاد فرص العمل ونمو الأجور، إن الفهم الأفضل متى وأين تكون التجارة الإلكترونية مكلفة، وكيف ولماذا قد تكون مفيدة، هي عناصر أساسية لتصميم السياسات. ومع ذلك، فإن الأدلة السببية على تأثير التجارة الإلكترونية على أسواق العمل المحلية محدودة^(٢).

(1) Shin, D., & Chun, H. (2023). The Rise of E-Commerce and the Local Wage Structure: Evidence from the Korean Retail Industry. *Korean Economic Review*, 39, 315-345.

(2) Bauer, A., & Fernández Guerrero, S. (2023). Effects of e-commerce on local labor markets.

المطلب الثاني : التحديات المرتبطة بالتجارة الإلكترونية

- كما هو الحال مع التقنيات الأخرى، تواجه التجارة الإلكترونية (E-commerce) أيضاً العديد من التحديات، ويمكن مناقشة بعض هذه التحديات على النحو التالي:
- سوق التجارة الإلكترونية لا يزدهر مع المؤسسات الخاصة والعامة، فهناك حاجة إلى التعاون بين القطاعين العام والخاص لزيادة صناعة التجارة الإلكترونية.
 - لا توجد حماية للنظام والموثوقية وبعض بروتوكولات الاتصال، ويعد الأمن السيبراني المشكلة الأكثر شيوعاً.
 - العامل الأكثر أهمية هو الثقة في التسويات الإلكترونية، قد توفر ورقة قياسية حول القوانين والقواعد الأساسية دقة وشرعية معاملات التجارة الإلكترونية، الثقة في العالم المتقدم مبنية على التشريعات الحديثة والحياد في المعاملات الإلكترونية. وعلى الرغم من أن التشريعات والنظام القضائي الذي لا ينشئ المعاملات القائمة على التجارة الإلكترونية غير مشمول، سواء كان حقيقياً أو متصوراً، إلا أنهما سلبيان، ففي العديد من الدول المتقدمة لا يزال التسليم النقدي هو العملية الأكثر شهرة حتى يومنا هذا، حيث لا يتم قبول الشيكات وبطاقات الائتمان بسهولة.
 - بالنسبة لإجراءات المعاملات الحديثة والأدوات الجديدة ومقدمي الخدمات الجدد، هناك حاجة إلى الوصف القانوني والموافقة والتفويض. على سبيل المثال، من المهم تحديد التوقيع الإلكتروني وحالة التوقيع المكتوب بخط اليد.

ويمكن أيضًا مراجعة التعاريف والتصاريح التشريعية الجديدة باعتبارها المصطلح القانوني للبنك ومفهوم الحدود الداخلية⁽¹⁾. وقد يكون للتكنولوجيا تأثير سلبي على مشاركة الموظفين. وكما ورد في شركة Expedite Consulting، فإن معدل الاستبقاء بين الفرق الافتراضية أقل من الفرق الموجودة في الموقع، ويرجع ذلك أساسًا إلى عدم وجود تدابير لمشاركة الموظفين داخل الفرق الافتراضية، هناك تغيير كاسح في أنشطة الموارد البشرية مع سيطرة التكنولوجيا على أساليب العمل التقليدية، تلعب الأجهزة الرقمية دورًا حاسمًا للغاية في إدارة الأداء من خلال مواءمة العملية مع تطلعات الموظفين واستحقاقاتهم. هناك حاجة لنقل التركيز على تكنولوجيا المعلومات من المكتب الخلفي إلى المكتب الأمامي الذي يمكن أن يؤدي إلى النمو وزيادة تجربة العملاء وربحية الأعمال.

تستثمر معظم المؤسسات في التقنيات فقط لتتبع اتجاه الرقمنة ولكنها تفشل في دمجها مع تطبيقات الأعمال الخاصة بها، الأعمال الرقمية ليست نهجًا "مقاسًا واحدًا يناسب الجميع". لتحقيق رقمنة ناجحة لمكان العمل، يجب أن تركز الحلول الرقمية على تبسيط أسلوب الخبرة للمستخدمين النهائيين ويجب أن توفر أمن

(1) Jain, V. I. P. I. N., Malviya, B. I. N. D. O. O., & Arya, S. A. T. Y. E. N. D. R. A. (2021). An overview of electronic commerce (e-Commerce). Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27(3), 665-670.

المعلومات وتكون متوافقة مع الهدف التنظيمي، لا تزال الرقمنة في بداياتها وأمامها رحلة كبيرة يتعين عليها قطعها. على الرغم من أن أسلوب اللعب وغيره من تدابير مشاركة الموظفين من خلال التكنولوجيا قد تم اعتمادها من قبل عدد قليل من الشركات متعددة الجنسيات ، إلا أن موقف الموظفين تجاه هذه التدابير وتأثيرها على أداء الموظفين لا يكاد يكون معروفاً^(١).

المطلب الثالث : أثر التجارة الالكترونية على القوى العاملة

عند مناقشة مستقبل العمل وبصرف النظر عن بعض التنبؤات الإحصائية والمناقشات النظرية ، فقد تناول القليل نسبياً من العمل الأكاديمي آثار تقنيات الإدارة الرقمية في تشكيل ظروف وتجارب العمل، وركزت معظم الاستثناءات على بلدان الشمال العالمي، بما في ذلك العديد من دراسات الحالة المتعلقة بالأمازون ، كما أن تجارب العمال في الجنوب العالمي لا تزال غير مدروسة بشكل كافٍ^(٢).

لقد أدى ظهور التجارة الالكترونية وظهور التطبيقات الحديثة التي تعمل تسهيل الاتصال الي التأثير بشكل واضح على القواعد التقليدية المنظمة لعلاقات العمل ، وقد انعكس ذلك التأثير على خفض نسب الاحتياج للقوى العاملة في مختلف

-
- (1) Jha, N., & Sareen, P. (2017, July). Engaging centennial workforce: the digital way. In proceedings of international conference on strategies in volatile and uncertain environment for emerging markets (pp. 109–116). Indian Institute of Technology Delhi, New Delhi, India.
- (2) Liu, H. Y. (2023). Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 262-279.

التخصصات ، كما أدى ذلك الي قيام بعض الشركات في سوق التجارة العالمية الي التخلي عن بعض القوى العاملة لديها ، وبالتالي أصبحت هذه التجارة القائمة على التطبيقات الرقمية ، تهدد الكثير من العاملين وتضعهم في خطر فقدان وظائفهم .

إن وجود تطبيقات وتقنيات الإدارة الرقمية على أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية الخاصة بالعمال يعمل على تسهيل الإنتاج من قبل العمال والإشراف من قبل المديرين، الذين أصبحوا الآن على اتصال دائم مع بعضهم ، وقد أدى ضغط "الزمن والمكان" هذا إلى ضغط زمني في العمل، مما أدى إلى تسريع وتيرة الحياة اليومية وتآكل الحدود المادية والزمنية التي تفصل العمل عن المنزل والترفيه، وفي الواقع منذ إدخال الهواتف الذكية في مكان العمل، حدد الباحثون بعض المواضيع الرئيسية عند دراسة تأثير تقنيات الاتصال المتطورة هذه على ممارسات العمل، مثل تمديد العمل وزيادة إجمالي العمل وقت العمل، ويرى الباحثون أيضًا أنه من خلال السماح للمديرين بالاتصال بعمالهم في جميع الأوقات من خلال رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل الفورية، فإن تقنيات الاتصال تسمح للعمل بالانتقال إلى أوقات وأماكن خارج العمل، مما يؤدي إلى "توسيع العمل" خاصة بالنسبة للمحترفين⁽¹⁾.

(1) Liu, H. Y. (2023). Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 262-279.

لقد تم اعتماد التقنيات الرقمية على نطاق واسع ليس فقط من قبل المنتجين ولكن أيضًا من قبل المستهلكين ، مما أثر على أجور العمال ووظائفهم ، لقد أدى إدخال الإنترنت واسع النطاق والتجارة الإلكترونية إلى تغيير جذري في الطريقة التي تبيع بها الشركات منتجاتها، بالإضافة إلى هذه التغييرات الهيكلية في جانب العرض، أدى اعتماد التكنولوجيات الرقمية من قبل الأسر إلى تحويل هيكل الطلب الاستهلاكي بشكل كبير، لقد أدى اعتماد المستهلكين للتجارة الإلكترونية إلى تغيير نمط التسوق من التسوق الفعلي في المتاجر إلى التسوق عبر الإنترنت، مما أثر سلبًا على المتاجر المحلية التقليدية، وبالتالي فإن زيادة اعتماد المستهلكين على التجارة الإلكترونية قد يكون له تأثير كبير على أسواق العمل المحلية^(١).

وباستخدام مجموعة بيانات كشوف المرتبات الإدارية لـ ٢.٦ مليون من عمال التجزئة، وجد أن الطرح المتدرج لمراكز تلبية الطلبات التابعة لشركة التجارة الإلكترونية الكبرى يقلل من دخل عمال التجزئة التقليديين في المقاطعات القريبة جغرافيا بنسبة ٢.٤٪. تنخفض أجور العاملين بالساعة، وخاصة العاملين بدوام جزئي بالساعة بشكل كبير بسبب انخفاض عدد ساعات العمل. ويلاحظ نمطًا على شكل حرف U، حيث يعاني كل من العمال الصغار والكبار من انخفاض حاد في

(1) Shin, D., & Chun, H. (2023). The Rise of E-Commerce and the Local Wage Structure: Evidence from the Korean Retail Industry. *Korean Economic Review*, 39, 315-345.

دخل الأجور. ونتيجة لذلك، يعاني بعض العمال من زيادة في حالات التأخر في سداد بطاقات الائتمان^(١).

تظهر مشاكل الاحتفاظ بالموظفين باعتبارها أهم تحديات إدارة القوى العاملة في العصر الحالي. ومن أجل مواجهة هذه التحديات، تحتاج المنظمات إلى العمل على استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، والمشاركة في العمل، وما إلى ذلك. ويتم تحديد بيئة العمل كعامل مهم للتنبؤ بالاحتفاظ بالموظفين^(٢).

-
- (1) (Chava, S., Oettl, A., Singh, M., & Zeng, L. (2023). Creative destruction? Impact of e-commerce on the retail sector. Management Science.
- (2) (Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention? Perspectives from E-Commerce Industry. Revista de Gestão Social e Ambiental, 17(4), e03392-e03392.

المبحث الثاني

التحديات القانونية في السوق الرقمية على القوى العاملة

هناك ثلاثة أنواع من حماية العمال، أولاً: الحماية الاقتصادية التي تحمي الدخل الكافي للأجور. ثانياً: الحماية الاجتماعية التي تحمي من جوانب الصحة المهنية، وتتعلق بالحياة الاجتماعية للعاملين. ثالثاً: الحماية الفنية في شكل أمن وسلامة العمل. والغرض من حماية العمال هو ضمان استمرارية نظام علاقات عمل متناغمة دون أي ضغط من أي طرف، وبهذا، يلتزم أصحاب العمل بتنفيذ حماية العمال وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

وفيما يتعلق باتفاقيات العمل والاختلافات في مفهوم العمال الذين يعملون من مكاتب مع العمال مع العاملين عن بُعد، تقوم الشركة بالاتفاق عليها من قبل الشركة والعاملين قبل القيام بعمل، وينص الاتفاق على توافق الطرفين لتنفيذ التزامات وحقوق الأطراف، استناداً إلى المادة ٥٤ البند (٢) من قانون العمل، ولا يجوز أن تتعارض أحكام اتفاقيات العمل مع لوائح الشركة واتفاقيات التعاون والقوانين واللوائح المعمول بها. وفي مفهوم العمل عن بُعد، يتم إبرام اتفاقيات العمل إلكترونياً، ويجب أن تتضمن عناصر العمل عن بُعد في اتفاقية العمل؛ حتى لا تكون هناك انحرافات عن اتفاقية العمل التي تم إبرامها.

علاوة على ذلك، تم تنظيم ساعات العمل في المادة ٧٧ من قانون العمل، والذي تم تعديله في قانون خلق فرص العمل، موضعاً أن وقت العمل هو ٧ ساعات / ٦

أيام عمل أو ٨ ساعات / ٥ أيام عمل. ومع مفهوم العمل عن بُعد، يمكن للعمال تجربة عدم التوازن بين العمل والحياة؛ بسبب الوقت المرن للغاية، حيث يمكن للعمال تحديد وقت العمل أو الإجازة، على عكس العمال من المكاتب الذين حددوا أوقاتاً وأياماً وعطلات؛ لذلك، فإن العمل عن بُعد ليس له حدود عمل واضحة (إسماعيل وسكارساري، ٢٠٢٢)، ومع ذلك، فإن العمل عن بُعد له جانب إيجابي في تحديد ساعات العمل، وهو مرونة العمل^(١).

في ألمانيا يسمح قانون دستور الأعمال (Betriebsverfassungsgesetz) لأماكن العمل التي تضم ٥ موظفين على الأقل بإنشاء مجالس عمل تتمتع بكفاءات كبيرة وحقوق تقرير مشترك على مستوى المصنع أو الشركة. وهي مراقبة تطبيق القواعد الجماعية، والاطلاع والتشاور بشأن ظروف العمل، والتفاوض بشأن القضايا الخلافية. وكما تشير المادة ٨٧ (١) من القانون، فإن هذه تشمل ما يلي: تنظيم وقت العمل (بما في ذلك بداية ونهاية المناوبات، وأوقات الاستراحة، وتسجيل ساعات العمل، والتخفيضات أو الزيادات في ساعات العمل، والعمل لوقت قصير والعمل الإضافي)؛ الأذونات والتخطيط فيما يتعلق بإجازة العمل؛ تدابير الصحة والسلامة المهنية (بما في ذلك تدابير الوقاية من الحوادث)؛ خدمات عند الطلب؛ وطرق الدفع

(1) N. P. (2023). Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Employment Agreements. *Audito Comparative Law Journal* (ACL)

(بما في ذلك التغييرات من أسعار العمل بالساعة إلى أسعار العمل بالقطعة) والاستحقاقات (إعانات الأجور والأجور الإضافية والمكافآت، بما في ذلك تحديد الأهداف والمكافآت)؛ تنظيم المقاصف وغرف تغيير الملابس؛ المبادئ التوجيهية السلوكية للتعامل مع الزملاء والعملاء؛ إجراءات التوظيف والفصل، بما في ذلك الصكوك لمراقبة سلوك أو إنتاجية الموظفين (أنظمة كاميرات الفيديو، تسجيل الوقت، الساعات الزمنية، مقياس الإنتاجية)^(١).

المطلب الأول : تصنيف العمالة

تعد حالة الموظف دائماً أمراً أساسياً لتمكين العمال من الوصول إلى الحماية والمزايا الاجتماعية المهمة، وفي جميع الولايات القضائية الثمانية التي تناولتها مجموعة العمل هذه، تم تصنيف العاملين في المنصات الرقمية إلى حد كبير على أنهم يعملون لحسابهم الخاص. في بعض الولايات القضائية، تم تخصيص العاملين في المنصات إلى فئة توظيف ثالثة توفر بعض الحقوق الأساسية (على سبيل المثال، الحد الأدنى للأجور) ولكن ليس حقوق الموظفين الكاملة. ومن الأمثلة على ذلك فئة "العامل" التي تم إنشاؤها حديثاً في المملكة المتحدة في عام ٢٠٢١ لسائقي أوبر. وفي حين أن بعض العاملين في المنصات يعملون لحسابهم الخاص حقاً ومستقلون في عملهم، يتم تصنيف العاملين الآخرين في المنصة بشكل خاطئ على

(1) (Chava, S., Oettl, A., Singh, M., & Zeng, L. (2023). Creative destruction? Impact of e-commerce on the retail sector. Management Science.

أنهم يعملون لحسابهم الخاص (أو كفئة ثالثة) ويتم استبعادهم من حماية التوظيف الكامل، على الرغم من أن العديد من المنصات لديها سيطرة كبيرة على الأجور وظروف العمل، يمثل التصنيف الخاطئ للعمالة أيضًا تحديًا متزايدًا في القطاعات الأخرى، بما في ذلك تعبئة اللحوم وتسليم الطرود. ونعني بسوء تصنيف العمالة محاولات إخفاء علاقة العمل التي لها تأثير في حرمان العمال من الحماية الاجتماعية التي فهي مستحقة، تستبعد ممارسات التصنيف الخاطئ أعدادًا متزايدة من العمال من أجزاء كبيرة من معايير التوظيف وشبكات الأمان الاجتماعي لدينا، مثل معايير الحد الأدنى للأجور، وإعانات دخل البطالة، وتغطية تعويضات العمال⁽¹⁾.

حتى الآن، تم بذل بعض الجهود لمطالبة أصحاب العمل، وليس العمال، بإثبات أنه ينبغي تصنيف العمال على أنهم يعملون لحسابهم الخاص. على سبيل المثال، في كندا، قدمت حكومة أونتاريو مشروع قانون في عام ٢٠١٧ يضع العبء على أصحاب العمل لإثبات أن المتعاقدين المستقلين معهم ليسوا "موظفين". ومع ذلك، تم عكس ذلك عندما أعادت حكومة المحافظين اللاحقة المسؤولية إلى المقاولين المستقلين (الذين غالبا ما يكونون غير آمنين اقتصاديا، ويفتقرون إلى

(1) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welti, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

أموال الدعم القانوني) لإثبات أنهم موظفون بالفعل. وكما هو الحال مع الجهود التي بُذلت في أونتاريو عام ٢٠١٧، صاغت المفوضية الأوروبية في ديسمبر ٢٠٢١ توجيهًا لتحسين ظروف العمل في منصة العمل الرقمية، والذي يقترح افتراض أن العمال موظفون - وهذا يضع العبء على أصحاب العمل لإثبات خلاف ذلك، حيث يقترح هذا التوجيه أنه إذا استغرق دحض قاعدة الافتراض هذه وقتًا طويلاً للبت في قضايا المحكمة، فسيكون للعامل حقوق العمل في هذه الأثناء، وتختلف توجيهات الاتحاد الأوروبي عن اللوائح من حيث أنها تمنح الدول الأعضاء مزيدًا من الحرية في كيفية تحقيق الأهداف، في حين أن هذا التوجيه يحدد هدفًا يستدعي من دول الاتحاد الأوروبي تحقيقه، مع ترك الأمر لكل دولة على حدة لوضع قوانينها الخاصة حول كيفية الوصول إلى هذه الأهداف.

إن هذا التوجيه المقترح من الممكن أن تكون له آثارا مختلفة على العاملين في مختلف المجالات لكنه من المتوقع أيضا في مقابل ذلك أن تقوم الدول الأعضاء بتحويل ذلك إلى تشريعات وطنية أو اتفاقيات جماعية^(١).

(1) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welti, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

المطلب الثاني : معايير التوظيف والسلامة الأساسية

إن مرونة العمل هي سياسة رسمية وضعتها الشركة، حيث يمكن أن تختار إعدادات جدول العمل ومكان ووقت العمل، وهذا يعني أن العمال الذين لديهم مفهوم العمل عن بُعد يمكنهم اختيار جدولهم الزمني للعمل والراحة ، وبالتالي مع وجود سجل بالمواعيد النهائية للعمل فإن ذلك يمكن إكمال العمل في الوقت المحدد⁽¹⁾.

إن معايير الحد الأدنى للأجور والصحة والسلامة المهنية تعد من الأحكام الأساسية في معظم الاقتصادات المتقدمة والتي تهدف إلى ضمان بيئة عمل لائقة وآمنة، وغالبًا ما يتم حماية دخل العمال من خلال الحد الأدنى للأجور أو التفاوض عليه بشكل جماعي، حيث الحد الأدنى للأجور الذي ظهر عمومًا أولاً في البلدان التي تعاني من ارتفاع معدلات عدم المساواة وانخفاض تغطية المفاوضات الجماعية، وجد أنه يقلل من عدم المساواة في الدخل، ومع ذلك، نجد أن بعض الدول ليس لديها حدا أدنى للأجور، ومع ذلك يوجد في هذه البلدان نسبة عالية من العمال المنتمين إلى نقابات، وتؤدي مساومتهم الجماعية مع منظمات أصحاب العمل إلى أجور لائقة لمعظم العمال.

إن معايير الحد الأدنى للأجور يبدو أنها توفر حماية الدخل للعمال إذا كان

(1) N. P. (2023). Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Employment Agreements. *Audito Comparative Law Journal* (ACL)

لديهم ساعات عمل بدوام كامل ، وعلى الرغم من ارتفاع معدلات الحد الأدنى للأجور في بعض البلدان، مثل نيوزيلندا، إلا أن العمالة منخفضة الأجر لا تزال مستمرة في الدول الليبرالية، وتعد كندا وفرنسا أمثلة على البلدان التي يظل فيها دخل العمال تحت خط الفقر على الرغم من حصولهم على الحد الأدنى من الأجور، وهذا أمر مثير للقلق لأن عدد العاملين بالحد الأدنى للأجور في كندا تضاعف بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠١٨ ، والتحدي الآخر هو أن الحد الأدنى للأجور يتم تحديده أحياناً بالساعة أو اليوم، وهناك مجموعات كبيرة من العمال الفقراء الذين لديهم دخل فقط - الاتصال أو ساعات العمل بدوام جزئي. على سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أن ٢٢٠ ألف عامل (٢.٤٪) في هولندا فقراء بسبب العمل غير الكافي أو غير المنتظم^(١).

المطلب الثالث : معايير الصحة والسلامة المهنية

تتطلب القوانين من أصحاب العمل تقييم المخاطر في العمل واتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على تلك المخاطر أو الحد منها، علاوة على ذلك ، يكون للعمال رأي في الظروف من خلال نموذج سوق العمل في بلدان الشمال الأوروبي، والذي يشكل تقليدًا طويلاً من التعاون بين الشركاء الاجتماعيين والدولة، بما في ذلك

(1) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welti, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

الاتفاقيات الجماعية والنهج التشاركي، وبدون هذه التدابير للرقابة والالتزام يتحمل العاملون لحسابهم الخاص المسؤولية عن الجوانب القانونية والمالية المتعلقة بصحتهم وسلامتهم، على سبيل المثال في أونتاريو بكندا، يحق للموظفين رفض العمل غير الآمن، ومع ذلك يصعب تطبيق هذه القوانين على العاملين لحسابهم الخاص لأنهم يعتبرون رئيسهم الخاص في هذه البيئات القانونية، ولا تتحمل المنصات الرقمية أي مسؤولية عن صحة العمال وسلامتهم، حتى عندما تدفعهم الخوارزميات إلى العمل لساعات طويلة ومواجهة مواقف محفوفة بالمخاطر، بشكل أساسي يُحمّل العمال مسؤولية صحتهم وسلامتهم المهنية ولكن لا يتم تزويدهم بالأدوات أو الدعم لاتخاذ قرارات آمنة بشأن العمل، كذلك يواجه العمال ذوي الأجور المنخفضة بشكل عام (بما في ذلك العاملين في منصات العمل الحر) صعوبات في الوصول إلى حقوقهم بسبب علاقات القوة غير المتكافئة بين أصحاب العمل والعمال، أي أنه تبين أن العمال العاملين بشكل غير مستقر يخشون "التحدث" عن بيئات العمل غير الآمنة خوفاً من التضرر الذي قد يصل الي الفصل أو العمل في ظروف صعبة أو خفض الأجرة⁽¹⁾.

وتأتي سلطنة عمان ضمن الدول التي عملت على ضمان توفير معايير الصحة

(1) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welti, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

والسلامة المهنية للعاملين في الشركات والمؤسسات التجارية ، وألزمت صاحب العمل أو من يمثله بأن يحيط العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته ، ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها ، وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات^(١).

المطلب الرابع : الحماية والمزايا الرئيسية للعمال

يعد دعم الضمان الاجتماعي للأشخاص الذين ليس لديهم دخل لأنهم يفتقرون إلى العمل أو لا يستطيعون العمل بسبب الإصابة أو المرض جانباً رئيسياً من أنظمة الضمان الاجتماعي لدينا. ومع ذلك، فإن هذا الدعم لا ينطبق في كثير من الأحيان على العمال العاملين بشكل غير مستقر.

إعانات البطالة:

عندما لا يتمكن العمال من العثور على عمل، توفر معظم الأنظمة إعانات البطالة لدعم العمال أثناء انتقالهم إلى الوظيفة التالية و غالباً ما تمتد هذه المزايا أيضاً إلى إجازة مقدم الرعاية والإصابة أو المرض قصير المدى ، ففي بعض الدول تقتصر إعانات البطالة على الموظفين وتتوقف على ساعات العمل السابقة ، وبالنسبة للأشخاص المستبعدين من إعانات البطالة، تقدم معظم الأنظمة أيضاً مساعدة اجتماعية أساسية للأشخاص بغض النظر عن وضعهم الوظيفي السابق ، على

(١) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٥٣/٢٠٢٣).

عكس البلدان الأخرى ، فمثلا نيوزيلندا ليس لديها نظاما لاستحقاقات البطالة المرتبطة بالتوظيف السابق أو مساهمات التأمين الاجتماعي ، وبدلاً من ذلك، يتم توجيه جميع الأفراد، بغض النظر عن تاريخ عملهم، إلى نظام المساعدة الاجتماعية الأساسي للحصول على إعانة ثابتة ممولة من الضرائب إذا كانوا عاطلين عن العمل أو يبحثون عن عمل ، وهذه الميزة منخفضة نسبياً (حوالي ٣٠٪ من متوسط الأجر بعد خصم الضريبة للشخص الواحد) ويتم اختبارها مقابل الدخل الزوجي المشترك، بحيث لا يكون الشخص الذي لديه شريك عامل مؤهلاً عادة للحصول على المساعدة^(١).

المرض والإصابة:

من المحتمل جداً أن يتعرض العمال الذين يستخدمون مفهوم العمل عن بُعد لحوادث عمل؛ لأن هؤلاء العمال يمكنهم العمل في أي مكان، ولا يمكن للشركة التحكم فيه بشكل مباشر، وتنظم حماية السلامة والصحة المهنية حوادث العمل المحتملة التي يتعرض لها العاملون عن بُعد في ظل وجود اضطرابات عضلية في المفاصل، حتى صحة العين الناتجة عن مواجهة جهاز كمبيوتر محمول أو هاتف ذكي طوال اليوم ومن الممكن للعاملين عن بُعد أيضاً العمل خارج المنزل، مثل:

(1) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welti, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

المقهي؛ لذلك هناك احتمال وقوع حوادث عند الذهاب إلى المقاهي^(١).
عند المرض أو الإصابة، يستطيع معظم العمال في الاقتصادات المتقدمة الوصول إلى استحقاقات المرض والإصابة التي توفر درجة معينة من استبدال الدخل و/أو تغطية الرعاية الصحية، على سبيل المثال، في السويد وفنلندا وكندا، يتمتع جميع المقيمين بإمكانية الوصول الشامل إلى الرعاية الصحية الأساسية والتأمين الاجتماعي المتعلق بالصحة، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. ومع ذلك، فإن السمة المميزة الرئيسية بين هذه البلدان هي سخاء مزايا دعم الدخل المدفوعة^(٢).
ومثال آخر في سلطنة عمان يحق للعامل الحصول على الراحة الطبية في حال المرض إلا أن المشرع اشترط في قانون العمل رقم (٥٣/٢٠٢٣) المادة (٤٧) أن " يكون إثبات مرض العامل بشهادة طبية، وعجز العامل بقرار من اللجان المختصة أو المؤسسات المرخص لها من قبل هذه اللجان بحسب القوانين السارية، ويكون إثبات السن بالمستند المقدم كمسوغ عند التعاقد، ولا يعتد بأي مستند آخر يقدم بعد ذلك"، حيث سعى المشرع هنا الي تنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وبما يحقق التوازن في هذه العلاقة.

-
- (1) Putra, A. M. A., Isrok, M., & Hidayah, N. P. (2023). Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Employment Agreements. *Audito Comparative Law Journal (ACLJ)*, 4(1), 22-30.
- (2) MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J. B., Fletcher, M., Hopwood, P., ... & Welte, F. (2022). Laws, policies, and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212.

خصوصية القوى العاملة:

من الضروري توضيح آليات التحكم التي يمكن أن تكون فعالة بالتعايش مع الحق في الخصوصية، وبهذا فإننا لا نواجه فقط الحاجة إلى تشكيل إطار تنظيمي تقني، ولكن أيضًا إلى إعادة صياغة النطاق الدستوري للحق الأساسي في الخصوصية (وعلى وجه التحديد لحرمة المنزل)؛ لأننا، بخلاف ذلك، قد نجد أنفسنا في مواجهة مع نماذج إنتاج جديدة تنتهي بتوحيد الخسائر الفعلية للحقوق في مواجهة استحالة واضحة للتدقيق عليها، ومن المناسب اقتراح مراجعة نقدية للإطار التنظيمي الذي تم تكوينه مؤخرًا من باب مراعاة عوامل المرونة في تقديم الخدمات، بشرط وجود قنوات محوسبة وعن بُعد، وكذلك لا يمكن توضيح حدوث هذه الأنماط المرنة للتقديم خارج مراكز العمل التقليدية فيما يتعلق بالتشكيل الصارم لأوقات العمل في نماذج المساواة المطلقة في تقديم الخدمات التقليدية وجهًا لوجه، ومن الضروري تحديد القنوات التي تُمكن من التطوير الفعال لعمل التفتيش فيما يتعلق بالمناطق أو المناطق المتاحة للعمل، وعدم السماح بربط هذه الضوابط على أساس العوامل الظرفية بالإجراءات المحددة من خلال طلبات الظهور التي تجعل من المُعقِّد تحديد الاحتيال المرتكب⁽¹⁾.

(1) Arroyo-Abad, C. (2021). Teleworking: A new reality conditioned by the right to privacy. *Laws*, 10(3), 64. doi:https://doi.org/10.3390/laws10030064

وبالمثل، فيما يتعلق بحماية منشآت الشركة والتزامها بتوفير ومنح مرافق رعاية العمال وفقاً لاحتياجات وقدرات الشركة؛ حيث أن توفير التسهيلات للعمال ليس فقط في شكل أجور، ولكن في أشكال أخرى تزيد من الرفاهية، مثل: مرافق الصلاة، والمقاصف، وغرف الاستراحة، وغيرها من أشكال المرافق التي يمكن أن تدعم الرفاهية، من خلال العمل بمفهوم العمل عن بُعد، ويقوم العمال بتنفيذ عملهم خارج المكتب أو مكان العمل عن بُعد، وعلى سبيل المثال: في المنزل مع هذه الظروف، لم يتم توفير المرافق للعمال التي تتوافق مع مفهوم العمل عن بُعد، وهذا يعني أن مفهوم العمل لدى الشركات التي توفر وظائف مع جهاز التحكم عن بُعد قادر على إيجاد حلول، بحيث يتم نقل حماية منشآت العمال وفقاً للأحكام القانونية، والتسهيلات التي تجعل ذلك ممكناً يمكن أن تقدمه الشركات، وهي إعانات حصص الإنترنت التي تُستخدم لدعم العمال بمفهوم العمل عن بُعد^(١).

وعلى سبيل المثال، أعطت سلطنة عمان رفاهية وخصوصية للمرأة العاملة حيث نصت المادة (٦٠) من قانون العمل العماني رقم (٢٠٢٣/٥٣) على أنه " يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص لاستراحة المرأة في مقر المنشأة التي يزيد فيها عدد العاملات على (٢٥) عاملة " كذلك أشار ذات القانون الي أنه " يكون

(1) N. P. (2023). Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Employment Agreements. *Audito Comparative Law Journal* (ACLJ)

تشغيل النساء خلال ساعات العمل الليلية في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير ، ويكون تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيا أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير، وتمنح العاملة المرضعة (١) ساعة يوميا لرعاية طفلها، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع لمدة (١) عام واحد، ويترك تحديدها للعاملة، وتحسب هذه الساعة من ضمن ساعات العمل الفعلية " ^(١)، حيث يشكل ذلك انصافا وحماية قانونية لخصوصية المرأة العاملة ، وجعل المشرع العماني هذه الحماية القانونية في العمل التقليدي حتى وإن كان عن بعد عبر تطبيقات إلكترونية.

(١) - المواد (٧٤-٧٥-٧٦) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٥٣/٢٠٢٣) .

الغاية

وفيها إهم نتائج البحث وتوصياته على النحو التالي :

أولاً : نتائج البحث

- ❖ ظهور منصات ونماذج أعمال مبتكرة تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، مما أدى إلى تغيير هياكل التوظيف التقليدية وزيادة العمل المؤقت والمستقل.
- ❖ تميز السوق الرقمية بانسيابية أكبر بين الموظفين والمقاولين المستقلين، مما أثار تساؤلات حول تصنيف القوى العاملة وحقوقهم.
- ❖ ظهور تحديات قانونية تتعلق بتصنيف العمال وتوفير مزايا العمل التقليدية، مما يستدعي إعادة التقييم لقوانين العمل لتشمل الواقع الرقمي.
- ❖ التجارة الإلكترونية فتحت أبواباً للعمل المؤقت والترتيبات المرنة لتوليد الدخل، ولكنها أثارَت مخاوف بشأن حماية حقوق العاملين وصحتهم وسلامتهم.
- ❖ أصبحت تشريعات حماية القوى العاملة في السوق الرقمية أمراً بالغ الأهمية لتعزيز الحماية والشفافية والمساءلة القانونية.

ثانياً : التوصيات

- ❖ تحديث التشريعات العمالية وحماية حقوق العمل الرقمي وتعزيز الشفافية والمساءلة.
- ❖ فرض معونات من خلال الدولة ولو بشكل مؤقت للباحثين عن عمل .

فهرس الموضوعات

١٢٤٦	موجز عن البحث
١٢٤٩	مقدمة
١٢٥٥	المبحث الأول : مفهوم التجارة الالكترونية
١٢٥٧	المطلب الأول : أهمية التجارة الإلكترونية
١٢٦٠	المطلب الثاني : التحديات المرتبطة بالتجارة الإلكترونية
١٢٦٢	المطلب الثالث : أثر التجارة الالكترونية على القوى العاملة
١٢٦٦	المبحث الثاني : التحديات القانونية في السوق الرقمية على القوى العاملة
١٢٦٨	المطلب الأول : تصنيف العمالة
١٢٧١	المطلب الثاني : معايير التوظيف والسلامة الأساسية
١٢٧٢	المطلب الثالث : معايير الصحة والسلامة المهنية
١٢٧٤	المطلب الرابع : الحماية والمزايا الرئيسية للعمال
١٢٨٠	الخاتمة
١٢٨١	فهرس الموضوعات