



تحديات قوانين العمل في ضوء التطورات التقنية الحديثة

محاضرة الكترونية ضمن برنامج

(إضاءات قانونية)

بالتعاون مع هيئة التشريع

والرأي القانوني بمملكة البحرين

تقديم: د. علي الصديقي

مستشار المدير العام للشؤون القانونية

مقدمة

في نشأة قانون العمل (ولادة تشريع العمل)

- ما قبل تشريع العمل.
- التحولات الاجتماعية والاقتصادية .

أشكال التكنولوجيا الحديثة التي تؤثر في تشريعات العمل

- قواعد الوقت العمل (الحضور والغياب).
- وسائل تنفيذ العمل (مثال: البريد الالكتروني)
- العمل عن المنزل (الشكل التقليدي والحديث).
- الثورة التقنية: اقتصاد المنصات، والذكاء الاصطناعي.

محاولة تعريف الذكاء الاصطناعي

- هناك الكثير من الاجتهادات لتعريف الذكاء الاصطناعي، ولكن لم يعرف حتى الآن على نحو دقيق.
- بل يطرأ الكثير من التغيير على تعريف الذكاء الاصطناعي بمرور الوقت مع استمرار التقنيات في التطور.

يشير الذكاء الاصطناعي إلى الأنظمة التي تعرض سلوكاً ذكياً من خلال تحليل سلوكها للبيئة واتخاذ الإجراءات - بدرجة معينة من الاستقلالية - لتحقيق أهداف محددة، ويمكن أن تقوم الأنظمة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي على البرمجيات بشكل بحث، وتعمل في العالم الافتراضي (مثل المساعدين الصوتيين، وتحليل الصور ومحركات البحث وأنظمة التعرف على الكلام والوجه) أو كذلك أنظمة الذكاء الاصطناعي المدمجة في الأجهزة (مثل الروبوتات المتقدمة أو السيارات ذاتية القيادة أو الطائرات بدون طيار أو إنترنت الأشياء) وتسمى بتطبيقات الأشياء.

تعريف
المفوضية الأوروبية
"الذكاء الاصطناعي" على أنه

المشهد الحاضر

- تتسابق الدول للاستفادة من أدوات واستخدامات تقنيات الذكاء الصناعي
- الرقمنة والذكاء الصناعي يعيدان تشكيل القطاعات والحياة بوتيرة متسارعة جداً.
- التأطير القانوني لاستخدامات والاستثمار في الذكاء الصناعي في طور النشأة.

كيف يمكن أن تؤثر تقنيات الذكاء
الصناعي في قوانين العمل

إنهاء عقد العمل

الالتزامات التعاقدية

المرحلة المسابقة
للتعاقد

إيجابيات الذكاء الاصطناعي والتقنية الحديثة

1- معالجة بيانات المتقدمين للوظائف. (فحص السير الذاتية بشكل تلقائي، وحصر قوائم الأفضلية).

2- إجراء مقابلات (بالتقنية) وتحليلها.

3- تحسين عملية البحث، وتقدير الاحتياجات الوظيفية داخل منشأة صاحب العمل.

4- تسهيل وتحسين عملية البحث عن العمالة من خارج البلاد.

1-التقدم في مجال الذكاء الاصطناعي سيؤثر سلبياً على نطاق العمل وقد يقلل فرص التوظيف لذوي الإمكانيات المحدودة ويقلل من الاحتياج إلى الكادر البشري مما قد يزيد في نسبة البطالة في المجتمعات.

السلبيات

2-الخشية من التمييز في علاقات العمل :الذكاء الاصطناعي قد ينحاز إلى فئة معينة من المجتمع دون فئة أخرى وذلك بسبب البيانات التي تغذى فيه بشكل متحيز .التحيز في التوظيف، يتخذ شكلين :تحيز في المدخلات، وتحيز في المخرجات .
(مثال :التحيز في طلبات التوظيف ضد المرأة.)

يستدعي

هذا المشهد

مزيد من التركيز

لمواجهة تحديات

واقعية ربما نحتاج إلى

1- تطوير قوانين تنظيم عملية التشغيل وقوانين التعطل وغيرها.

2- تطوير قوانين الإعلان الوظيفي وتصفية طلبات التوظيف في القطاع الخاص واستحداث وسائل للرقابة القانونية (حوكمة).

التزامات طرفي التعاقد

التأثير الإيجابي

على التزام العامل بأداء العمل

- مساعدة العامل في أداء المهام المناطة به.
- مساعدة صاحب العمل في اختزال بعض المهام التي يقوم بها العامل العادي وتحويلها الى مهام الكترونية يقوم بها الذكاء الاصطناعي.
- اختصار الوقت والجهد.
- تحسين جودة المهام.

أولاً -حول مدى إمكانية تعديل عقد العمل؟ عبر تعديل المهام
المسندة للعامل.

- (الأصل (يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه (عقد العمل، لوائح المنشأة).
- بوجود الذكاء الاصطناعي يواجه تعديل العقد حالات مثل :

(1)يتضمن استخدام الذكاء الاصطناعي تحولات وظيفية
بسبب أتمتة المهام التي كان ينفذها الأفراد سابقاً.

(2)يُطلب من العمال الذين تم تعديل وظيفتهم أداء مهام
جديدة ناجمة عن هذه التقنيات.

التحديات التي يثيرها

مثال تطبيقي

محكمة النقض الفرنسية أصدرت حكماً بشأن تأثير إدخال برنامج (waston) على ظروف عمل الموظفين. البرنامج: هو نظام حوسبة معرفية متطورة يستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل ومعالجة كميات ضخمة من البيانات، يتميز بقدرته على فهم اللغة الطبيعية والتعلم الآلي، وقد تم الاستفادة منه في مجالات الرعاية الصحية والخدمات المالية وخدمة العملاء. أقرت محكمة النقض الفرنسية موقف القضاة باعتبار أن إدخال هذه الأداة لا يشكل مشروعاً هاماً يبرر الاستعانة بخبير، حيث أن هذه التكنولوجيا تسببت في عواقب طفيفة في ظروف العمل المباشر للموظفين الذين سيقومون بأداء مهامهم بشكل أسهل من خلال استخدامها. وعلى ذلك لم تعتبر محكمة النقض الفرنسية أن إدخال برنامج تكنولوجي معين في مجال العمل مشكلاً لتعديل في وظيفة العامل وبالتالي تعديلاً في أحكام عقد العمل .

ثانياً -سلطة الإشراف)أي رقابة صاحب العمل على العامل

❖ أشكال وصور ومبررات المراقبة الإلكترونية في مكان العمل:

- تعتبر البيانات هي شريان الحياة للذكاء الاصطناعي، وفي الواقع، في مكان العمل، لا يمكن فصل الذكاء الاصطناعي عن التكنولوجيا المستخدمة لجمع البيانات حيث يتم إنشاء خوارزميات الذكاء الاصطناعي من مجموعات كبيرة من البيانات التي يجمعها الكمبيوتر وينظمها ويحللها للتنبؤ بالنتائج وتحقيق هدف محدد.

التحديات التي يثيرها

- من أهم ما تحققه التكنولوجيا الحديثة بالنسبة لسلطة صاحب العمل:

- مراقبة إنتاجية الموظف في مكان العمل.
- مراقبة امتثال الموظف للسياسات الخاصة بمكان عمل صاحب العمل المتعلقة باستخدام أنظمة الكمبيوتر وأنظمة البريد الإلكتروني والوصول إلى الإنترنت.
- تسهيل التحقيق في شكاوى سوء سلوك الموظفين، بما في ذلك شكاوى التحرش والتمييز.
- تسهيل قواعد الحضور والانصراف وعدم الانحراف في استخدام أدوات العمل.

التحديات التي يثيرها

تساؤلات مشروعة

- هل يمكن برمجة أجهزة الكمبيوتر لمراقبة سير العمل (مثل: تسجيل عدد ضغطات المفاتيح في الدقيقة، والوقت المحدد، وموقع أي أخطاء ومقدار الوقت المستغرق لإكمال كل مهمة، وغيرها).
- هل يمكن استحداث وسائل رقابة دائمة وغير مرئية؟ (مثال: مراقبة العمال الذين قد يكونون نائمين أو من يقوم منهم بتصرف سيء ضد الزملاء أو العملاء؟).
- مدى إمكانية صاحب العمل في الدخول إلى نظام البريد الخاص بالعامل أو استرجاع البيانات.

تساؤلات مشروعة

- مدى إمكانية الدخول إلى نظام التطبيق أو الجهاز والرقابة عليه أو تغيير بعض خصائصه (أو تغيير الصلاحيات).
- مدى إمكانية إجراء التسجيل على المكالمات والكاميرات وغيرها في منشأة صاحب العمل (وحدود ذلك). وإذا قبلنا بذلك إلى أي حد يمكن استبقاء تلك التسجيلات عند صاحب العمل؟ (سؤال الحق في الذاكرة والحق في النسيان).
- مخاوف بشأن "الحق في الخصوصية" والرقابة "خارج أوقات العمل أو خارج منشأة صاحب العمل".

ثالثاً -تحديات تتعلق بمكان العمل (اقتصاد المنصات أو العمل عن

بعد):

❖ ايجابيات كثيرة بالنسبة للطرفين:

- اختيار العامل الوقت المناسب للعمل وأحياناً نوع العمل.
- يساهم في تعزيز قدرة العامل على التعامل مع حياته الاجتماعية والخاصة.
- بالنسبة لصاحب العمل يخفف تكاليف بقاء العامل في المنشأة.
- يحسن عملية الانجاز وأداء المهام، وباتقان.

التحديات التي يثيرها

التحديات كثيرة

- تحديات "المفهوم القانوني لعلاقة التبعية": هل هو عقد عمل أصلاً (نتائج ذلك).
- تحديات الحق في الخصوصية .
- تحديات ساعات العمل (أكثر من الاستيعاب الكلاسيكي).
- إصابات العمل والأمراض المهنية.
- التحيز التلقائي لأنظمة الذكاء الاصطناعي (إحلال التقنية في السلطة التقديرية لصاحب العمل)
- تفويض صلاحية الرقابة إلى "العملاء" عبر أنظمة التقييم.

تحديات تتعلق

بإنهاء عقد العمل

- في إنهاء العقد :عقود العمل محددة المدة قد لا تمثل إشكالية للذكاء الاصطناعي .
- تعتبر عقود العمل غير محددة المدة هي المجال الخصب لإعمال تأثيرات الذكاء الاصطناعي على إنهاء عقد العمل). شرط المبرر المشروع).

**متى يحق
لصاحب العمل
إنهاء العقد**

- في حالة تدني كفاءة العامل.هل يعتبر الذكاء الاصطناعي مبرر للقول بتدني كفاءة العامل؟
- في حالة الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة رغم كافة الضمانات الحمائية التي وفرتها المشرع للعامل من الحق في الحصول على التعويضات .هل يعتبر الذكاء الاصطناعي مبرر لإعادة هيكلة المنشأة؟

كما أنّ عملية التحقيق

وصياغة الأسباب والتبريرات التي

تسبق إيقاع عقوبة الفصل؟

لذلك من الصعوبات

➤ **أن الذكاء الاصطناعي يوصف بآلة قوية تقوم على فكرة**

التعلم الآلي.

➤ **لديه القدرة الكاملة على اتخاذ القرارات.**

➤ **يستطيع إنهاء عقد العمل من خلال قرار نظام الذكاء**

الاصطناعي.

➤ **يصعب للغاية معرفة سبب الإنهاء من قبل الخوارزميات**

القائمة على فكرة التعلم الآلي.



شكرا لحسن استماعكم ،،،



**Almoayyed Tower
Seef ,Floor 36**



17530202



www.gcclsa.org