

الذكاء الاصطناعي والمراقبة الإلكترونية في العمل

أ. د. أمال بن قو

كلية الحقوق والعلوم السياسية/ جامعة مستغانم

benkouamel@yahoo.com

ملخص البحث :

إن الحضارة المعاصرة هي حقيقة معجزة جعلت ممكنة بواسطة العلم و التكنولوجيا و الإبداع البشري، فالذكاء الاصطناعي هو أهم مخرجات هذه الحضارة الذي أصبح يعتمد عليه في الحياة العلمية و العملية، باعتباره حتمية لا مناص منها و لا غنى عنها .

لقد احدث الذكاء الاصطناعي نقلة نوعية ، و فرض سيطرته في كل المجالات و حتى في مجال القانون بجميع فروعها ، والتي منها القانون العمل ، فتمتعه بايجابياته و خنقه بسلبياته ، و ظهرت العديد من الإشكالات القانونية، فلقد غير هذا الأخير بشكل جذري الإطار القانوني و التنظيمي التقليدي للعمل من خلال طمس الحدود التي كانت واضحة بين حياة العامل الشخصية و المهنية ، فأدت إلى انتهاكها في بعض الأحيان و إلى خلق مخاطر عديدة في أحيان أخرى ، خصوصا بتعامل أصحاب العمل مع أنظمة المراقبة الإلكترونية التي يثيرها هذا الذكاء الاصطناعي، وهذا ما أصبح يدعو بالحاح إلى ضرورة تسارع الدول لضبط الأمور و وضع حدود صارمة يحضر تجاوزها أو تجاهلها من قبل أصحاب العمل.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاصطناعي ، تحسين الأداء ، قانون العمل ، المؤسسة الاقتصادية ، المراقبة الإلكترونية ، حق الخصوصية ، حق حماية البيانات الشخصية.

Artificial Intelligence and Electronic Surveillance at Work

Prof. Dr. Amal Ben Gou

Faculty of Law and Political Science / University of Mostaganem

Abstract :

Contemporary civilization is a miraculous reality made possible by science, technology and human creativity. Artificial intelligence is the most important output of this civilization, which has become relied upon in scientific and practical life, as it is an inevitable and indispensable necessity.

Artificial intelligence has brought about a qualitative shift and imposed its control in all fields, even in the field of law in all its branches, including labor law, enjoying its positives and stifling it with its negatives, and many legal problems have emerged. The latter has radically changed the traditional legal and regulatory framework of work by blurring the boundaries that were clear between the worker's personal and professional

life, which has sometimes led to their violation and to the creation of many risks at other times, especially when employers deal with electronic monitoring systems raised by this artificial intelligence. This has become an urgent call for the need for countries to accelerate the control of matters and set strict limits that employers must not exceed or ignore.

Keywords: Artificial intelligence, improving performance, labor law, economic institution, electronic monitoring, right to privacy, right to protect personal data.

المقدمة :

إن الذكاء الاصطناعي هو مجال سريع التطور له القدرة على إحداث تغيير عميق على المجتمع والاقتصاد، وهو أهم مخرجات الثورة الصناعية الرابعة، ويعرف على أنه مجال من مجالات علوم الكمبيوتر الحديثة المرتبطة بالحاسب الآلي يبحث عن أساليب متطورة أو مبتكرة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابهه ولو في حدود تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان، كما أنه مجموعة من الأنظمة الحاسوبية ذات القدرة على أداء وظائف العقل البشري، كما أنه علم وهندسة صنع ذكاء الآلات وخاصة برامج الكمبيوتر الذكية، ولقد أصبح اليوم يشكل جزءاً متزايداً من حياتنا اليومية وأصبحت تطبيقاته وتقنياته تنطوي على مجموعة كبيرة من العمليات المعقدة والتي تشكل خطورة على أهم الحقوق والحريات الأساسية للعمال، فتقنية المراقبة الإلكترونية خلقت نوعاً من الضغط النفسي المصحوب بقيود غير قانونية انعكست سلباً على خصوصية العامل كأجهزة التصنت والجبّاس وغيرها، وفتحت المجال واسع أمام صاحب العمل للتدخل فيها بحجة ضبط تنظيم العمل داخل المؤسسة، وهذا ما جعل الأمر يستدع مع حق الخصوصية وحق حماية البيانات الشخصية، فما هي مظاهر وتقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل؟ وما تأثير المراقبة الإلكترونية في مجال العمل على الحقوق الأساسية للعامل؟ هذا ما سنجيب عليه بعرض المراقبة الإلكترونية في العمل باعتبارها من مظاهر الذكاء الاصطناعي سواء داخل أو خارج أوقات العمل من خلال المبحث الأول، وكذا تأثير هذه المراقبة الإلكترونية على الحقوق الأساسية للعامل وأهمها الحق في الخصوصية وحماية البيانات الشخصية من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول: المراقبة الإلكترونية في العمل :

إن المراقبة الإلكترونية هي تقنية ومظهر من مظاهر الذكاء الاصطناعي، ومعناها متابعة العمل أي قياس الأداء والانجاز الفعلي له ومقارنته بما هو مخطط له باستخدام معايير رقابية، بحيث تحدد الانجازات الايجابية التي يجب تدعيمها والانحرافات السلبية التي يجب معالجتها مستقبلاً وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة، كما تعرف أيضاً على أنها استخدام تكنولوجيا لمراقبة أداء العامل والإشراف عليه وتقييمه بشكل مباشر.

¹ - أبو بكر خوالد، كتاب جماعي (تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال)، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، 2019، ص 254.

في ظل التطور التكنولوجي برزت الحاجة إلى وجود نظام للمراقبة الالكترونية¹ التي من شأنها التأكد من جودة الأداء المالي و الإداري في المؤسسات، كما برزت الحاجة إلى وجود عمال لديهم المهارات الكافية في التعامل مع الأنظمة الحاسوبية، فالعمل على تطبيق المراقبة الالكترونية و إدخال ما يستجد في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى بيئة العمل يهدف إلى رفع مستوى الأداء و تحقيق الدقة في النتائج هذا مبدئيا و في الظاهر، و من أهم صور هذه المراقبة الالكترونية في العمل ما يلي :

المطلب الأول : المراقبة الالكترونية داخل إطار أوقات العمل :

مبدئيا علاقة العمل تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالا بمبدأ التبعية القانونية الذي تخضع بمقتضاه العامل لسلطة و إشراف رب العمل، فلقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى اختلاف أساليب المراقبة الحديثة عن تلك التقليدية، و التي كانت تعتمد أساسا على العنصر البشري في المراقبة و متابعة² أداء العامل للعمل المنوط به، وأضححت الرقابة الحديثة تتميز بالاستمرارية و الشمول لكل تحركات العامل حفاظا على السلامة و الأمن داخل المؤسسة و لتأمين ممتلكاتها من السرقات و الحفاظ على سرية المعلومات، و يمكن أن تتضمن المراقبة الالكترونية ثلاث أوجه وهي :

1/- استخدام صاحب العمل لأجهزة الالكترونية بغرض مراجعة و تقييم أداء العمل

2/ استخدام صاحب العمل للأجهزة الالكترونية لمراقبة تصرفات العمال أثناء³ عدم القيام بالمهام الموكلين لها بشكل مباشر

3- استخدام صاحب العمل للأجهزة الالكترونية لاستعادة البيانات الالكترونية و إعادة بنائها بعد حذف البيانات أو إخفائها أو محاولة تدميرها

إن التطور الهائل في تقنيات الذكاء الاصطناعي يسمح لأصحاب الأعمال استخدام أجهزة استشعار الموجودة على كراسي العمال و التي تشير من خلالها لعدد المرات التي يقضيها في فترات الراحة، و يقوم العديد من أصحاب العمل بتثبيت أجهزة -جيباس- على هواتف العمال بالإضافة إلى المركبات التي يمكنها تتبع كل تحركات موظفيهم سواء داخل العمل، كما يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي للاستماع إلى مكالمات خدمة العملاء و تقييم العمال من حيث التعاطف و مدى سرعة و فعالية حل الشكاوى، كما يمكن من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في عملية المراقبة توجيه تحذيرات للعمال متى تبين أنهم يتكاسلون أو على وشك مشاركة مستندات سرية

إن الرؤية الحاسوبية المعززة بالذكاء الاصطناعي تضمن عدم دخول العمال إلى مناطق العمل الخطرة بدون معدات السلامة مثل القبعات الصلبة و القفازات، و يمكنهم مراقبة أرضية المصنع بحثا عن الخطر، فالبدلة الالكترونية مثلا تمكن مرتديها من رفع الأدوات الثقيلة، كما لو

¹ -زينب ضيف الله، بن داود إبراهيم، الذكاء الاصطناعي و القانون، مجلة القانون و العلوم البيئية الصادرة عن الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2023، ص371-

² بنور سعاد، اثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات و البحوث القانونية بالجزائر، العدد الثاني، 2022، ص161

³ -سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي و أثره على علاقات العمل، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، العدد 87، ص1017.

أنها لا تزن شيئا على الإطلاق و تمكن الأجهزة المماثلة العمال ذوي القدرات المحدودة و الخاصة على الحركة من خلال أداء رفع الأحمال الثقيلة

إن الإمكانيات و القدرات الهائلة للذكاء الاصطناعي و التي يمكن استخدامها بشمل ايجابي في مجال الأعمال، أثارت الكثير من القلق و المخاوف على حقوق العمال مثل انتهاك الحق الخصوصية و قمع المعارضة و معاقبة مؤيدي النقابات و تقييد حقوق العمال، فالعمال بمجرد إبرامهم لعقد العمل يكونون قد وافقوا على الخضوع لما وضعه صاحب العمل من ضوابط في الدخول إلى مكان العمل و التنقل بداخله، و إذا كان ذلك يعد ممارسة لسلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل المؤسسة إلا انه يخشى في ظل التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة أن تتجاوز هذه السلطة لما لا

يجوز المساس به من خصوصيات العامل خصوصا مع استعمال إحدى الآليات مثل البطاقة الالكترونية الممغنطة .

إذا كنا من خلال ما سبق قد عرضنا صورة المراقبة الالكترونية داخل إطار أوقات العمل باعتبارها عملية تتسم بالكفاءة و الأمان و الإنتاجية و الفعالية الهدف منها من وجهة نظر صاحب العمل تحسين الأداء المالي و الإداري و العملي للمؤسسة من خلال ضمان امتثال العامل لسياسات صاحب العمل في العمل و بالتالي تحقيق الدقة و الانضباط في أماكن العمل، كيف هو الحال خارج أوقات العمل ؟ ، هذا ما سنتعرف عليه وفقا لما يلي :

المطلب الثاني : المراقبة الالكترونية خارج أوقات العمل :

لقد أصبح اليوم الذكاء الاصطناعي يمكن أصحاب العمل¹ من إتباع سياسة المراقبة خارج أوقات العمل خاصة عبر الانترنت و على نطاق واسع، حيث أصبح صاحب العمل يستخدم الذكاء الاصطناعي لمراقبة اتصالات العمل خاصة بالعامل أثناء العمل و اتصالات وسائل التواصل الاجتماعي خارج أوقات العمل و بشكل واسع و على حد قولهم²، فإن هذا الإجراء هو إجراء وقائي يمكن صاحب العمل من اتخاذ الاحتياطات الضرورية والرصد بها قبل حلول أي خطب يؤثر على مردودية المؤسسة و على حسن سيرها و العمل بها، فمثلا قبل إبرام عقد العمل يقوم أصحاب العمل من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي بمراجعة حسابات وسائل التواصل الاجتماعي المتاحة للعامة، الخاصة بمقدمي طلبات العمل حتى يتمكن صاحب العمل من اتخاذ قراره بالتعيين أو لا³، أما عند إبرام علاقة العمل و أثناء سيرها فقد تشير وسائل التواصل الاجتماعي إلى المنشورات العنصرية أو الميل العنصري و كذلك المشاركات العدوانية، و يمكن أن تكون هذه المنشورات يحتوي على اسم الشركة و كلمات أو عبارات مثل بندقية أو أطلق النار أو ينفجر علامة حمراء لأعمال عنف وشيكة في مكان العمل، كما يمكن لبعض المنشورات ان تؤثر على المنتجات و الإضرار بسمعة صاحب العمل، وقد يصل الأمر إلى إنهاء علاقة العمل و طرد العمال بسبب المنشورات أو تغريدات غير لائقة على وسائل التواصل الاجتماعي .

1 - أرطباز سناء، اثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الثالث، 2022، ص1252.

2 بنور سعاد، المرجع السابق ص165

3 سمير سعد رشاد سلطان، المرجع السابق، ص1023.

إن هذا الأمر حسب تحليلنا يؤدي إلى خطورة كبيرة و إشكالات قانونية بشأن عدم احترام حق الخصوصية للعامل و المحافظة على البيانات الشخصية من خلال استخدام المراقبة الالكترونية داخل أو خارج أوقات العمل و هذا ما سنعالجه من خلال المبحث الثاني .

المبحث الثاني: تأثير المراقبة الالكترونية على الحقوق الأساسية للعمال :

تطرح المراقبة الالكترونية للعامل باعتبارها تعبر عن مظهر من مظاهر الذكاء الاصطناعي و تقنياته، و الذي أصبحنا في عصره و لا محالة من مواجهته وفقا ما يتماشى مع الحقوق و الحريات الأساسية عدة إشكالات قانونية ، فأثناء علاقات العمل و في ظل استمرارها ووجود علاقة التبعية التي تتيح للرب أو صاحب العمل¹ إخضاع العامل لسلطته و إشرافه ، يتاح له اللجوء إلى المراقبة الالكترونية من منظور المحافظة على حسن سير العمل داخل المؤسسة ، و هنا يقع التداخل بين ما إذا كانت تلك المراقبة حقيقة مسخرة لحماية مصلحة المؤسسة و السير العام لها، أم أنها تشكل تعدي و خرق للحقوق الأساسية للعمال و على رأسها حق الخصوصية و حماية و احترام البيانات الشخصية للعامل ، هذا الأمر الذي سنفصل فيه أكثر من خلال عرض و تحليل تأثير المراقبة الالكترونية على الحق في الخصوصية، وكذا تأثيرها على حماية البيانات الشخصية، وذلك من خلال ما يلي:

المطلب الأول: تأثير المراقبة الالكترونية على الحق في الخصوصية :

مبدئيا قبل أن نثير مسألة تأثير المراقبة الالكترونية على الحق في الخصوصية، لا بد أولا أن نتعرف على مفهوم اللغوي و الاصطلاحي للحق في الخصوصية، فالخصوصية لغة نعني الانفراد الذي هو نقيض العموم ، فيقال اختص فلان بالأمر أي خاص به و له به خصية، فالخصوصية من المفهوم اللغوي تقترب من السرية إذ أنها تنطوي على قدر من الكتمان و التخفي² ، أما اصطلاحا فقد تعددت التعاريف و المفاهيم حول هذا الحق و منهم من أعطى له مفهوما ضيقا و منهم من أعطاه مفهوم واسع و من أمثلة ذلك تعريف احد الفقهاء الأمريكيون بان الخصوصية هي : "الحق في الخلوة أي حق الإنسان في حياة هادئة و أن يترك دون إزعاج أو قلق " هذا من حيث التعريف الواسع، أما من حيث التعريف الضيق فنجد أن اغلب الفقهاء اتفقوا على انه مهما اختلفت تعاريف الحق في الخصوصية فيجب أن تبنى على ثلاث عناصر أساسية و وهي السرية - السكينة - الألفة ، أما عن المشرع الجزائري فلم يستخدم مصطلح الخصوصية بل حرمة حياة المواطن الخاصة ، كما انه لم يضع تعريفا للحق في الخصوصية أو على حد قوله الحق في حرمة الحياة الخاصة بل اكتفى بسرد ما يمكن حمايته من اعتداء واقع على حرمة الحياة الخاصة للأشخاص، و قام بعد بعض صور الحياة الخاصة كحرمة الشرف و سرية المراسلات و الاتصالات بجميع أشكالها، ولعل السبب في ذلك هو تصويره بأن حصر هذا الحق ينقص من نطاق الحماية المطبقة عليه ، حيث قام الدستور بحماية هذا الحق من خلال المادة 39 من دستور 1996³ بقوله : "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة ، و حرمة شرفه ، و يحميها قانونا " ، كما لمح إلى

1 -بناني سعاد ، عبد المالك أشواق ، الذكاء الاصطناعي و أثره على المنظومة القانونية ، مجلة القانون و العلوم البيئية الصادرة في الجزائر ، المجلد الثاني ، العدد الثاني، 2023، ص547.

2 -لوبي نصيرة ، نجم حبيب جيل المشايخي ، الحماية القانونية للحق في الخصوصية ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة ، المجلد السادس ، العدد الرابع، 2021، ص502.

3 مرسوم رئاسي رقم 96-134 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص لتعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر العدد 76 الصادرة في 27 رجب 1417 الموافق ل8 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم .

سرية الحياة الخاصة من خلال المادة 63 بقوله: "يمارس كل واحد جميع حرياته في إطار احترام الحقوق المعترف بها للغير في الدستور، لاسيما احترام الحق في الشرف، وستر الحياة الخاصة....." كما نص على سرية الحياة الخاصة في بعض المهن الخاصة التي يحرص فيها الفرد على عدم اطلاع الغير عليها مثل الطب و الصيدلة، حيث ألقى التزاما على عاتق الطبيب بعدم إفشاء الأسرار، وهذا الالتزام يطبق على كافة المهن الأخرى التي يتم فيها الاطلاع على أسرار الغير بحكم المهن و الوظائف من خلال ما سبق يمكن القول أن موضوع الحياة الخاصة أو الخصوصية¹ مرتبط ارتباطا وثيقا بالتقاليد و القيم الأخلاقية و الدينية و الثقافية و النظام السياسي و الاجتماعي السائد في كل مجتمع، ويرتكز على حق الفرد في اختيار أسلوب حياته دون تدخل من الغير في حدود النظام العام و حقه في سرية ما ينتج عن هذه الحرية في اختيار أسلوب حياته من معلومات أو وقائع بعيدة عن معرفة أي شخص كان و بأي وسيلة كانت، وبعد تعريفنا للحق في الخصوصية نتساءل كيف تؤثر المراقبة الالكترونية على هذا الحق؟

إن المراقبة الالكترونية تشكل نوع من التهديد للتكنولوجي لحق خصوصية العامل، فمن خلال أنظمة المراقبة الالكترونية تقوم الشركات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي بجمع كميات هائلة من المعلومات حول حياة العمال و عاداتهم و تصرفاتهم العملية التي يمكن أن تؤثر على فرص عملهم طوال حياتهم، فلا تتطلب القوانين الحالية من أصحاب العمل الحصول على أي شكل من أشكال الموافقة قبل استخدام الذكاء الاصطناعي لمراقبة العمال² و استخدامهم لوسائل التواصل الاجتماعي، فقانون التصنت ذو قابلية تطبيق محدودة لمنع مراقبة لمنع مراقبة أصحاب العمل لأنه يحضر فقط اعتراض المعلومات الالكترونية و ليس الوصول إلى المعلومات التي تمت بالفعل و تم نقلها، كما أن قانون الاتصالات المخزنة محدود أيضا في قدرته على حماية خصوصية العمال و يطرح إشكالات كبيرة خصوصا أن بعض المحاكم رأته انه مجرد قراءة رسالة بريد الكتروني أو اتصال الكتروني، فإنها لم تعد مخزنة و بالتالي ليست ضمن حماية القانون .

إن جمع البيانات الالكترونية و قواعد بيانات الذكاء الاصطناعي لديها القدرة على إنشاء سيرة ذاتية الكترونية دائمة للعاملين الأفراد و التي لا يمكن محوها أو تحديدها، و هذا يطرح عدة إشكالات قانونية مثل هل لدى العمال مصلحة في ملكية البيانات المجمعة عنهم؟ و إذا كان الأمر كذلك، ففي أي ظروف يمكنهم منع الآخرين من رؤيتها أو استخدامها؟ و إذا لم يكن الأمر كذلك، هل لديهم الحق في الوصول إلى البيانات؟

ثانيا هل يتمتع العمال بحماية من مشاركة البيانات مع الآخرين مثل أصحاب عمل المحتملين أم أن بياناتهم تنتقل معهم كسيرة ذاتية الكترونية مدى الحياة و لا يمكنهم رؤيتها .

ثالثا هل يتمتع العمال بحق الرجوع بالمطالبة بالتعويض إذا كانت بياناتهم غير صحيحة و تم استخدامها في إجراء توظيف سلبي أو تمت مشاركتها مع الآخرين، فهناك تساؤلات عديدة ظهرت مع هذا التطور السريع في مجال تقنيات الذكاء الاصطناعي، وهنا أوروبا تصدت إلى هذا الوضع برفع الحق في الخصوصية إلى مستوى دستوري و أساسي حيث نجد أن المحكمة الأوروبية

¹ -حسام الدين كامل الهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة "الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987، ص167،

² محمد بن حيدة، حماية الحق في الحياة الخاصة في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابو بلقايد تلمسان، 2016/2017، ص15.

لحقوق الإنسان أعلنت انه: "في حدود معينة، يجب أن يكون الحق في إقامة علاقات مع أشخاص آخرين جزء من احترام الحياة الخاصة للفرد" و"اعتبرت أن المكالمات الهاتفية التي يجريها العمال في مكان العمل يشكل انتهاكا للمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وأكد ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي على أن: "لكل فرد الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية وبيته و اتصالاته"

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فنجد أن مسألة خصوصية العامل تثيرها وسائل المراقبة الالكترونية (البطاقة الالكترونية-كاميرات المراقبة-أجهزة التصنت و تسجيل المكالمات الهاتفية - الاطلاع على الرسائل الالكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي).

إن البطاقة الالكترونية والتي تعتبر احد وسائل المراقبة الالكترونية تثير العديد من المشاكل أولها أنها تعدي على حرية العامل أو الممثل النقابي في التنقل، فحرية التنقل² تعد من الأمور التي لا يعارضها صاحب العمل و يستلزم الأمر فقط التوفيق بين صاحب العمل منع السرقة و تأمين بعض المواقع ذات الأهمية الخاصة و بين حقوق الممثل النقابي بما يكفل له أداء أعماله، وثانيها تتعلق بالمعلومات التي تحتويها والتي تمثل نظام معلومات شخصية للعامل تسمح بتسجيل سلوك العامل و تصرفاته مع تحديد زمانها مكانها و يعتبر استعمالها قانونيا إذا حصل صاحب العمل على موافقة العامل مسبقا و قام باستشارة لجنة ممثلي العمال و أخطارها قبل الشروع في استخدامها، إن لكاميرات المراقبة في مكان العمل لا تجيز لصاحب العمل إجراء هذه المراقبة ما عدا في حالات محددة و وفقا لشروط معينة لان الأمر يتجاوز علاقات العمل و يمتد إلى انتهاك الحقوق المعترف بها قانونا، وهنا نجد أن المشرع الجزائري اقر بمبدأ اعتماد نظام المراقبة بالفيديو في المؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب المادة 4 من المرسوم الرئاسي³ رقم 228/15 المؤرخ في 22 اوت 2015 المتعلق بتنظيم نظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو و أجل شروط تحديدها بموجب نصوص خاصة .

بالنسبة لمراقبة الاتصالات الهاتفية للعامل، فتتم إما بطريق التصنت عن طريق جهاز التصنت الهاتفي أو التسجيل المكالمات الهاتفية وهذا يعتبر اخطر الوسائل التي تؤثر على حق الخصوصية، هنا نجد أن المشرع الجزائري لم يورد و لا نص في قانون العمل⁴ يتحدث عن هذه المسألة، لكن بالمقابل نجد أن المادة 39 من دستور 1996 تكلمت عن سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة، كما أن المادة 303 من ق العقوبات نصت على معاقبة كل من يمس بالحياة الخاصة للغير عن طريق التقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة و سرية بغير إذن صاحبها أو رضاه بأي تقنية كانت، ومن تم يجوز مراقبة المحادثات الهاتفية لأغراض مهنية، أما بالنسبة لمراقبة البريد الالكتروني فنجد أن المشرع الجزائري بموجب القانون⁵ رقم 04/09 المؤرخ في 5 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم

¹ بنور سعاد، المرجع السابق، ص164.

² -بشانتان صفية، الحماية القانونية للحياة الخاصة دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، 2012، ص90

³ المرسوم الرئاسي رقم 228/15 المؤرخ في 22 اوت 2015 المتعلق بتنظيم نظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو و سيره، ج ر العدد 45

⁴ بيو خلاف، تطور الحماية الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010/2011، ص83.

⁵ القانون رقم 04/09 المؤرخ في 5 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام و الاتصال، الجريدة الرسمية العدد 47 لعام 2009.

المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، حيث يكفل سرية المراسلات و يحميها ولا يمكن الاطلاع عليها إلا في الأحوال المحددة قانونا و هذا الأمر لا يستثني العامل وهذا ما توصلت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية.

المطلب الثاني: تأثير المراقبة الالكترونية على حق العامل في حماية البيانات الشخصية:

إن ظهور ما يسمى بمجتمع المعلومات، طرح مشكلة المخاطر التي تهدد حرية و هوية الشخص نتيجة المعالجة الالكترونية للمعلومات التي قد تؤدي إلى التطفل غير المبرر من قبل الآخرين، فالمعطيات الشخصية تعتبر جزءا من الحماية الخاصة للأفراد، والتي دعت جل الاتفاقيات الدولية على حمايتها و لا سيما بعد التطور التكنولوجي و ما افرزه من تقنيات حديثة ساعدت على سرعة تداول المعلومات، الأمر الذي دفع إلى ضرورة التحرك من اجل تحقيق التوازن بين الحق في تداول المعلومة و حماية المعطيات الشخصية، ومن هنا قبل أن نتكلم عن تأثير المراقبة الالكترونية على حق العامل في حماية البيانات الشخصية لا بد ان نعرض على مفهوم البيانات الشخصية، فماذا يقصد بها ؟

يقصد بالبيانات الشخصية بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بين هذه البيانات و أي بيانات أخرى كالاسم أو الصوت أو الصورة أو رقم تعريفى أو محدد للهوية عبر الانترنت، أو أي بيانات تحدد الهوية النفسية أو الصحية أو

الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية، و بالنسبة للمشرع الجزائري فنجد أنه قد اختار مصطلح المعطيات ذات الطابع الشخصي و الذي يترادف مع مصطلح البيانات و اظهر ذلك من خلال المادة 5 من القانون رقم 04-15 و كذا المادة 46 من دستور 2016 معدل أي خصه بقيمة دستورية و أساسية، و عرفه من خلال قانون خاص به و² القانون رقم 07-18، وفق ثلاث تحدييدات :

التحديد الأول : عرف فيه المعطيات ذات الطابع الشخصي من خلال المادة 1/3 من ق 07-18 بقوله: " كل معلومة بغض النظر عن دعامتها متعلقة بشخص معروف أو قابل للتعرف عليه و المشار إليه أدناه " الشخص المعني " بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لا سيما بالرجوع إلى رقم التعريف أو عنصر أو عدة عناصر خاصة بهويته البدنية أو الفيزيولوجية أو الجينية أو البيوميترية أو النفسية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية .

التحديد الثاني : عرف فيه الشخص المعني من خلال المادة 2/3 من ق 07-18 بقوله: "كل شخص طبيعي تكون المعطيات ذات الطابع الشخصي متعلقة به موضوع المعالجة .

التحديد الثالث : عرف فيه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي من خلال المادة 3/3 من ق 07-18 بقوله: "كل عملية أو مجموعة عمليات منجزة بطرق أو بوسائل آلية أو بدونها على معطيات ذات طابع شخصي مثل الجمع و التسجيل أو التنظيم أو الحفظ أو الملائمة أو التغيير أو الاستخراج أو النشر أو أي شكل آخر من أشكال الإتاحة أو التقريب او الربط البيني و كذا الإغلاق أو التشفير أو المسح أو الإتلاف :

¹ -زينب ضيف الله، بن داود إبراهيم، الذكاء الاصطناعي و القانون، مجلة القانون و العلوم البيئية الصادر عن الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2023، ص 370

² - القانون رقم 07-18 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439ه الموافق ل 10 يونيو 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، ج ر العدد 34، ص 12

إن تأثير المراقبة الالكترونية على حق العامل في حماية البيانات الشخصية¹ يظهر من خلال أن جمع أو استخدام أو تخزين معلومات عن العمال باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يقع ضمن نطاق تشريعات حماية البيانات، وهذا هو الحال أيضا بالنسبة لمراقبة صاحب العمل للبريد الالكتروني للعاملين أو وصولهم إلى الانترنت، وكذلك عملية معالجة البيانات الشخصية التي هي عملية تقنية أو الكترونية لكتابة البيانات الشخصية و التي سبق لنا الإشارة إليها، حيث تتضمن معظم أحكام المحاكم حالات يطعن فيها العامل الذي تم فصله بسبب انتهاك سياسة النظام الالكتروني لصاحب العمل مثل البريد الالكتروني أو سياسة استخدام الانترنت في صحة فصله باعتبارها خرق لقانون حماية البيانات لأنها تدخل ضمن الاتصالات الالكترونية للعامل ذات الطبيعة الشخصية، وفي هذا الصدد نجد² أن محكمة النقض الفرنسية في قضية اونوف ضد نيكول في 2001 رأت: " انه من حق العامل، حتى أثناء ساعات العمل و في مكان عمله في احترام خصوصيته، ويشمل ذلك على وجه الخصوص سرية مراسلاته، ولا يجوز لصاحب العمل دون انتهاك هذه الحرية الأساسية، فحص الرسائل الشخصية التي يرسلها أو يتلقاها العامل على أداة الكمبيوتر موضوعه تحت تصرفه للعمل، وهذا حتى في حالة حظر صاحب العمل الاستخدام غير المهني للكمبيوتر"، كان اونوف عامل بشركة فرنسية، وقد شككت الشركة في أو انه يقضي وقت عمله لتحقيق أغراضه و مصالحه الشخصية، فقامت باسترداد قراءة ملفات البريد الالكتروني المخزنة الخاصة به التي تحمل اسم "شخصي"، وبعد تأكيد شكوكها قامت بفصله، هنا قامت العامل المتضرر بالطعن في قرار الفصل و المحاكم ساندت قرار الفصل على أساس انه لا يوجد مانع قانوني يمنع صاحب العمل من مراقبة البريد الالكتروني الخاص بالعامل. محكمة النقض الفرنسية قد عارضت ذلك و استندت إلى المادة 8 من الاتفاقية الأوروبية و المادة من قانون العمل الفرنسي و المادة 9 من الق المدني الفرنسي التي تعتبر لكل فرد الحق في 2-02L12

احترام حياته الخاصة، حيث اعتبرت انه: " لا يسمح لصاحب العمل بقراءة البريد الالكتروني للعمال و إن القيام بذلك يعد انتهاكا للحق الأساسي في³ سرية المراسلات الخاصة حتى عندما تتم تلك المراسلات عبر النظام الالكتروني لصاحب العمل و في انتهاك لسياسة الشركة"، كما يؤكد قانون العمل الفرنسي بعدم تقليص حقوق الأفراد أو حرياتهم الفردية و الجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهام المطلوب انجازها و متناسبة مع الهدف المراد تحقيقه، وفي هذا السياق نجد أن المشرع الجزائري من خلال قانون 07/18 قام بحماية المعطيات الشخصية⁴ و كان الهدف منه هو تأطير الحماية القانونية للحياة الخاصة للأفراد و الحفاظ على سمعتهم و شرفهم و كرامة عائلاتهم و الذي يشترط الموافقة الصريحة للشخص المعني لاستعمال معطياته الشخصية تماثيا مع الدستور الجزائري و تناول مجموعة من المبادئ الأساسية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، حيث تتمتع هذه الأخيرة بمجموعة من الصلاحيات تسمح لها بتطبيق أحكام القانون الجزائي للحفاظ على خصوصية البيانات الشخصية، كما انه جعل معالجة هذه المعطيات يخضع لرقابة سلطة إدارية مستقلة هدفها السهر على تطبيق القانون إلا أن فعالية هذا القانون و إمكانية تطبيقه على الوجه الأكمل مرتبط بتنصيب السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي التي تحدد أصناف المعالجات التي تخضع لتصريح و تمنحها و تتلقى الاحتجاجات و الطعون .

¹ ريم بلحسن، احمد بولباري، الحق في خصوصية المعطيات الشخصية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد الخامس، العدد الثالث، 2020، ص 240.

² بنور سعاد المرجع السابق، ص 167

³ سمير سعد رشيد سلطان، المرجع السابق، ص 1152

⁴ - ريم بلحسن، احمد بولباري، المرجع السابق، ص 245.

الخاتمة :

إن الذكاء الاصطناعي أصبح اليوم ضرورة حتمية أبرزت نجاعته وقدرته على الترويج للتكنولوجيات الحديثة، فهو يمثل فرصة كبيرة للمؤسسات لتحويل أنفسها وتحسين عملياتها وجعلها أكثر فعالية وإنتاجية، وبالتالي تحقيق المزيد من النمو، لكن استخدامه واستخدام أنظمتها وأهمها المراقبة الإلكترونية يجب أن يكون مضبوطا على ومحددا بنصوص قانونية صارمة خصوصا بالنسبة للعامل الذي يجد نفسه مكبلا بمجموعة من القيود وأهمها ما يتعارض مع حياته الشخصية و خصوصيته، وبالتالي يصطدم مع مخاطر الاستعمالات الخبيثة لهذه التكنولوجيا، ومن خلال عرضنا لهذا الموضوع، توصلنا للعديد من النتائج أهمها :

أولا: إن المراقبة الإلكترونية تعود إيجابا على صاحب العمل، حيث تخول له مراقبة العامل و عملية الإنتاج و تساهم في التقليل من مسؤوليته عن السلوك غير المشروع لبعض العمال .

ثانيا: نتيجة للانتشار الكبير لأنظمة الذكاء الاصطناعي من قبل أصحاب العمل لمراقبة العمال ، أصبح العامل مهدد بمخاطر الاستعمالات الخبيثة لهذه التكنولوجيا الحديثة² و اثر ذلك على حقه في الخصوصية و في احترام بياناته الشخصية

ثالثا: عدم كفاية الوسائل القانونية في قوانين العمل أو علاقات العمل أو انعدامها في بعض الدول(في الجزائر لا يوجد نص قانوني خاص في قانون العمل يجسد شروط و ضوابط استخدام أجهزة المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل) في مواجهة غزو التكنولوجيا و أنظمة الذكاء الاصطناعي و الحفاظ على كرامة العامل و إنسانيته .

الحلول :

- ضرورة تدخل المشرع بوضع قواعد أمره لتنظيم عملية المراقبة الإلكترونية للموازنة بين مصلحة صاحب العمل و العامل بما لا يتعارض خصوصا مع حقوقه الأساسية و أهمها الحق في الخصوصية و احترام البيانات الشخصية .

- ضرورة تعديل قانون العمل و موافقته وفق غزو الذكاء الاصطناعي و أنظمتهم³ و تحديد نصوص تحمي العمال عند استخدام صاحب العمل هذه الأنظمة، و ترسم له حدودا يمنع تجاوزها، مع وضع نصوص تنظيمية تبين كيفية تطبيق هذه النصوص لتحقيق الفعالية الملموسة للحماية و تكون مجسدة حقيقة على ارض الواقع بجميع هياكلها و أجهزتها .

قائمة المراجع :

1- النصوص القانونية :

- القانون رقم 04/09 المؤرخ في 5 مايو 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام و الاتصال، الجريدة الرسمية العدد 47 لعام 2009.

¹ -نادية تاهمي، وافق و أفاق سوق العمل في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة الصادرة عن مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، المجلد السابع، العدد الأول، 2024، ص 436.

² -شعبان رأفت محمد إبراهيم، اثر استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، المجلة القانونية المتخصصة في الدراسات و البحوث القانونية الصادرة عن جامعة مصر، العدد الثامن عشر، 2021، ص 2422.

³ -محمد محمد الهادي، تأثير الذكاء الاصطناعي و أثاره على العمل و الوظائف، مجلة المصرية للمعلومات، العدد الرابع و العشرون، 2021، ص 28.

-القانون رقم 18-07 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439هـ الموافق ل10 يونيو 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، ج ر العدد34،ص12

-المرسوم الرئاسي رقم 228/15 المؤرخ في 22 اوت 2015 المتعلق بتنظيم نظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو و سيره، ج ر العدد45 لعام 2015
-مرسوم رئاسي رقم 96-134 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص لتعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر العدد76 الصادرة في 27 رجب 1417 الموافق ل8 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم .
2/-الكتب القانونية :

-أبو بكر خوالد، كتاب جماعي (تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال)، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، 2019.
-حسام الدين كامل الهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة "الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987.

3/-المجلات العلمية :

-أرطباز سناء، اثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين أداء المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الثالث، 2022.
-بناني سعاد، عبد المالك أشواق، الذكاء الاصطناعي و أثره على المنظومة القانونية، مجلة القانون و العلوم البيئية الصادرة في الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثاني، 2023.
بنور سعاد، اثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات و البحوث القانونية بالجزائر، العدد الثاني، 2022.

-ريم بلحسن، احمد بولباري، الحق في خصوصية المعطيات الشخصية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد الخامس، العدد الثالث، 2020.

--زينب ضيف الله، بن داود إبراهيم، الذكاء الاصطناعي و القانون، مجلة القانون و العلوم البيئية الصادرة عن الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2023 .

-سمير سعد رشاد سلطان، دور الذكاء الاصطناعي و اثره على علاقات العمل، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، العدد87.

-شعبان رأفت محمد إبراهيم، اثر استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، المجلة القانونية المتخصصة في الدراسات و البحوث القانونية الصادرة عن جامعة مصر، العدد الثامن عشر، 2021.

-لوبي نصيرة، نجم حبيب جيل المشايخي، الحماية القانونية للحق في الخصوصية، مجلة، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد السادس، العدد الرابع، 2021.

-محمد محمد الهادي، تأثير الذكاء الاصطناعي و آثاره على العمل و الوظائف، مجلة المصرية للمعلومات، العدد الرابع و العشرون، 2021.

-نادية تاهمي، وافق و أفاق سوق العمل في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة الصادرة عن مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، المجلد السابع، العدد الأول، 2024.

4-رسائل الماجستير و الدكتوراه:

-بشانتن صفية، الحماية القانونية للحياة الخاصة دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، 2012.

-بيو خلاف، تطور الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010/2011..

-محمد بن حيدة، حماية الحق في الحياة الخاصة في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2017.