



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

The role of digital development in influencing workers' wages

Assistant Lect . Mahmoud Khawam Muhammad

College of Law, Tikrit University, Salah al-Din, Iraq

mhmood.mohammed122@tu.edu.iq

Assistant Lect . Abdullah Saddam Mutab

College of Law, Tikrit University, Salah al-Din, Iraq

Abdullah.s.Meteab@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 14 August 2024
- Accepted 13 April 2025
- Available online 1 June 2025

Keywords:

- Wages
- Workers
- Artificial Intelligence
- Labor Law
- Digital Currencies

Abstract: Artificial intelligence (AI) represents one of the most important digital developments that has had a significant impact on all sectors, including the issue of determining and paying workers' wages, which the legislator has deemed a fundamental issue under the current labor law. AI impacts workers' wages, either positively or negatively, through the ability to pay workers' wages electronically or in cryptocurrencies, facilitating the process of paying wages from employers and receiving them from workers. However, this faces

a number of obstacles, most notably the weakness of Iraq's digital infrastructure, the lack of electronic awareness among workers, and the risks of digital currency instability. This requires the establishment of a sound legal system and specific mechanisms to address the issue of paying workers' wages using AI technologies to guarantee workers' rights.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

دور التطور الرقمي في التأثير على أجور العمال

م.م. محمود خوام محمد

كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

mhmood.mohammed122@tu.edu.iq

م.م. عبدالله صدام متعب

كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

Abdullah.s.Meteab@tu.edu.iq

معلومات البحث :

الخلاصة: يمثل الذكاء الاصطناعي احد التطورات الرقمية المهمة التي أصبحت ذات تأثير كبير على كافة المجالات وبمضنها مسألة تحديد ودفع الأجور للعمال والتي عدها المشرع من المائل الجوهرية بموجب قانون العمل النافذ، اذ يؤثر الذكاء

تواريخ البحث:

- الاستلام : ١٤ / آب / ٢٠٢٤
- القبول : ١٣ / نيسان / ٢٠٢٥
- النشر المباشر : ١ / حزيران / ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية :

الاصطناعي على أجور العمال اما بصورة إيجابية او بصورة سلبية من خلال إمكانية دفع أجور العمال بطرق الكترونية او بالعملات المشفرة مما يسهل عملية دفع الأجور من أصحاب العمل واستلامها من العمال , الا ان هذا يصطدم بمجموعة من العقبات أهمها ضعف البنية التحتية الرقمية في العراق وغياب الوعي الالكتروني للعمال ومخاطر عدم استقرار العملات الرقمية , مما يتطلب وضع نظام قانوني صحيح واليات محددة تعالج مسائل دفع الأجور للعمال باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ضماناً لحقوق العمال.

- أجور

- عمال

- التطور الرقمي

- قانون العمل

- عملات رقمية

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة :

لا يخفى على احد ان العالم يمر بثورة من التطور الرقمي لم سبق لها مثيل اثرت

بشكل كبير على كافة الجوانب في المجتمع , والعمال بوصفهم أحد افراد المجتمع فهم ليسوا بمنأى عن

هذا التأثير سواء كان ايجابياً ام سلبياً، فلم تعد قوانين العمل في مختلف دول العالم تهمل الذكاء الاصطناعي والتطور الرقمي عند صياغتها النصوص قانون العمل ولاسيما تلك التي تتعلق بالأجور نظراً لأهميتها سواء ما يتعلق بكيفية دفعها أو تاريخ أو مكان دفعها وهذا ما يبرر لنا اختيار موضوع البحث لما ينطوي عليه من أهمية كبيرة في ميدان قانون العمل.

أهمية البحث :

تتلخص أهمية البحث في ضرورة مواكبة التشريعات العراقية وبما فيها قانون العمل العراقي النافذ للتطورات الرقمية الذكاء الاصطناعي الذي اصبح ضرورة تلازم الدول وحاجة تواءم القوانين للأبتعاد عن الأساليب الروتينية ذات الجهد الكبير والانفاق الكثير والأثر الخطير على أجور العمال.

مشكلة البحث: تتلخص مشكلة البحث في اعتماد المشرع العراقي عند صبه نصوص قانون العمل في قالبها القانوني على ترجمة نصوص الدول الأجنبية وعدم مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة واعتمادها على أساليب الدفع الورقي واهمال استخدام الذكاء الاصطناعي فيما يتعلق بأجور العمال.

منهجية البحث: اقتضت ضرورة البحث العلمي اتباع المنهج التحليلي في تناول موضوع البحث من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البحث وبيان مواطن القوة والقصور فيها بالإضافة الى المنهج النقدي عن طريق توجيه النقد القانوني البناء لما تضمنته بعض الآراء الفقهية.

خطة البحث:

اقتضت الضرورة العلمية تقسيم خطة البحث وفق الآتي:

المطلب الأول : ماهية الأجور في قانون العمل العراقي .

الفرع الأول: تعريف الأجور في القانون العراقي.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بالأجور في القانون العراقي.

المطلب الثاني: اثر التطور الرقمي على أجور العمال.

الفرع الأول: الأثر الإيجابي للتطور الرقمي على أجور العمال.

الفرع الثاني: الأثر السلبي للتطور الرقمي على أجور العمال.

المطلب الأول

ماهية الأجور في قانون العمل العراقي

حصن المشرع العراقي أجور العمال بمجموعة من النصوص القانونية التي تضمن عدم تعدي صاحب العمل على مصدر الدخل الوحيد لهم وتقيد يده في مكان وتاريخ وكيفية دفعها, فعنصر الأجر من العناصر الأساسية لعقد العمل الى جانب العامل وصاحب العمل ومن أجل بين ذلك ارتأينا تقسيم هذا المطلب الى فرعين نبين في الأول تعريف الأجر وانواعه , ونتناول في الثاني الأحكام الخاصة بالأجور في قانون العمل العراقي النافذ.

الفرع الأول

التعريف بالأجور والتطور الرقمي في قانون العمل العراقي

ايماناً من المشرع العراقي بحقيقة ان الأجور تمثل ركناً أساسياً من اركان قانون العمل فقد خالف قواعد عدم ايراد التعاريف في صلب التشريعات واضعاً للأجور تعريفاً قانونياً بأنه "كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً او عيناً لقاء عمل اياً كان نوعه , ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والأجور المستحقة عن العمل الإضافي"^(١).

(١) المادة (١/رابع عشر) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والمنشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ في ٢٠١٥/١١/٩.

اذ ان الأجر يمثل ثمن العمل او مقابله وهو التزام رئيسي لصاحب العمل وفي ذات الوقت سبب التزام العامل بأداء العمل , فمن غير المتصور وجود عقد عمل دون اجر اذ انه عقد من عقود المعاوضة^(١) .

ولدى تحليل التعريف التشريعي المذكور سلفاً يلاحظ ان هناك مجموعة من المحقات بالأجر وهو ما لم يدرجه المشرع العراقي في القانون الجديد بنص صريح خلافاً للقانون السابق وانما ترك تحديدها للاتفاق بين العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل او بموجب نظام العمل الداخلي للمشروع او بموجب عقد العمل الجماعي على ان تكون محكومة بالأحد الأدنى للأجر المقرر بموجب القانون^(٢).

ويمكن اجمال هذه المتممات بما يأتي:

أولاً: المنحة: وهي مبلغ نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل للعامل في مناسبات محددة تبين ارتياح ورضاء صاحب العمل عن العامل وادائه^(٣). وبهذا يتبين لنا ان المنحة يمكن ان تكون بشكل عيني عكس الأجور التي حددها المشرع العراقي بصفة النقدية ومنح العينية فيها.

ثانياً. المكافأة: وهي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل عند تحقيق زيادة في الإنتاج او تحسين صنف العمل أو خفض كلف الإنتاج أو أي نفع يحقق مردود مالي للمشروع^(٤). وبهذا يتضح للباحث الفرق بين المنحة والمكافأة في وجهين :

(١) د. محمد لبيب شب: شرح قانون العمل اللبناني, دار الرشيد للنشر , بيروت ١٩٦٩, ص ٢٥٣.

(٢) د صبا نعمان رشيد: شرح قانون العمل, ط٢, مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية, بغداد, ٢٠٢٠, ص ١٤٦.

(٣) د صبا نعمان رشيد : المصدر السابق, ص ١٤٦.

(٤) د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المقارن, ط٢, مطابع الهيئة المصرية, ١٩٨٢, ص ١٣٣.

الأول: ان التزام صاحب العمل بدفع المكافأة هناك سبب مادي يبرره, عكس التزامه بدفع المنحة الذي يكون معنوياً فقط.

الثاني: ان المنحة قد تتوافر بها الصفة العينية كأعطاء العامل سلعاً من الإنتاج كمحنة وليس كأجر, عكس المكافأة التي يجب ان تكون نقدية.

ثالثاً. الوهبة أو الحلوان أو البقشيش: وهي مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل لقياً الأخير بتقديم خدمة له والأصل فيها انها تبرع يعبر بها العميل عن رضاه عن العامل مقدم الخدمة الا انها اكتسبت بعض الجانب الالزامي مما تولد عنه النص عليها في بعض القوانين^(١).

وبهذا يتبين للباحث ان الوهبة هي الأقل من حيث التحقق في متمات الأجور كونها تعتمد على عميل صاحب العمل وليس صاحب العمل نفسه فهي مسألة نسبية تختلف من عميل لآخر طالما لم يتوفر عنصر الالزام القانوني الصحيح بموجب نص في قانون العمل او القوانين الأخرى.

رابعاً. المخصصات: وهي مجموع المبالغ التي تدفع للعمال نتيجة العمل في ظروف صعبة كالعمل تحت الأرض او في ارتفاعات شاهقة او مناطق بعيدة او مرتفعة الحرارة مما قد يتسبب للعمال بأضرار صحية وعلى ان يشترط فيها ان تكون زيادة حقيقية في الأجر وليس مجرد تعويض العامل عما دفعه, كمخصصات غلاء المعيشة مثلاً^(٢).

(١) تنظر المادة (٩٠٧-٩٠٨) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.

(٢) د. محمود سلامة جبر : الحماية القانونية للأجر, ط١, بلا دار نشر, ٢٠٠٧, ص ١٩٥.

ويتبين للباحث ان المخصصات هي المبالغ الوحيدة الواردة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اذا تم النص عليها بموجب المادة (١/أربعة عشر) من هذا القانون لما تنطوي عليه من أهمية في تحديد الأجور فمن غير المنطقي والقانوني المساواة في الأجور بين من يعمل في مركز المدينة او في أماكن مريحة ومع من يعمل في المناطق النائية او في مرتفعات شاهقة.

خامساً. أجور العمل الإضافي: عرف قانون العمل العراقي النافذ العمل الإضافي بأنه " أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية او الأسبوعية او الساعات الزائدة على العمل اليومي او أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقررة قانوناً"^(١).

اذ نظم المشرع العراقي ساعات العمل الخاصة بالعمال الإضافي والزم فيها صاحب العمل منح العمال اجوراً عن أي ساعات عمل إضافية تخرج عن ساعات العمل المحددة بموجب القانون كونه جهد إضافي يخرج عن الاتفاق المعقود بين الطرفين.

وخلاصة القول ان الأجر في القانون العراقي لم يحصره المشرع العراقي بالصفة النقدية وانما اعطى للعامل حق الحصول عليه عينيّاً بشرط موافقته وعدم فرضه عليه من صاحب العمل, وهذا ما يفسر الجانب الحمائي لقانون العمل, اذ ان المتتبع لنصوص هذا القانون يقرأ بوضوح توجه المشرع العراقي لحماية العامل بصورة كبيرة لا تقبل الشك وهذا سيتسليط الضوء عليه في الفرع الثاني من هذه الدراسة عند بيان الأحكام الخاصة بالأجور ومحدداتها القانونية.

(١) المادة (٧١/سادساً) من قانون العمل العراقي النافذ.

كما يمكن الإشارة هنا ان الذكاء الاصطناعي كجزء من التطور الرقمي فلم يتطرق اليه المشرع العراقي , وقد عرف بأنه "علم يهتم بصناعة آلات تتصرف بطرق يعتبرها الإنسان ذكية"^(١), كما عرف ايضاً بأنه , محاولة لجعل الآلات العادية تتصرف مثل تلك التي نراها في الخيال العلمي"^(٢).

عليه ومما سبق يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه "فرع من علوم الحاسوب يهدف إلى تصميم برامج تحاكي أساليب الذكاء الإنساني، مما يمكّن الحاسوب من أداء مهام معينة بدلاً من الإنسان، والتي تتطلب التفكير والفهم والكلام والحركة بطريقة منطقية ومنظمة".

وفي اطار الأجور في نطاق قانون العمل فيمكننا تعريف الذكاء الاصطناعي " الاستفادة من التطور الالكتروني والرقمي الحاصل لتسهيل عملية دفع الأجور للعمال والابتعاد عن الطرق الروتينية التي تؤدي الى التأخير في عملية دفعها عن طريق توظيف رواتب العمال في بطاقات الدفع الالكتروني الخاصة بالعمال.

الفرع الثاني

الأحكام الخاصة بالأجور في القانون العراقي.

أولاً. دور الدولة في تحديد الأجر: ان عقد العمل تحكمه في الأصل إرادة اطرافه كونه عقد رضائي ومن مظاهر الرضائية في العقود هي الاتفاق على الثمن او الاجر , الا انه ونظراً لما يتمتع به قانون العمل من طابع حمائي فإنه قرر التدخل ووضع حد ادنى لأجور العمال لا

(١) يحيى دهشان، المسؤولية الجنائية عن أضرار الذكاء الاصطناعي، مجلة الشريعة والقانون كلية القانون جامعة الإمارات، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٩، ص ١٤.

(٢) د. احمد سعد علي البرعي تطبيقات الذكاء الاصطناعي والروبوت من منظور الفقه الإسلامي ،مجلة دار الإفتاء

يجوز ان ينزل عنه عقد العمل الفردي^(١) , ولذلك عرف المشرع العراقي الحد الأدنى للأجر بأنه "الأجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي او الجماعي, ايهما اكثر"^(٢). وهذا ما دعا المشرع الى تشكيل لجنة بقرار من الوزير تتولى وضع الحد الأدنى للأجور من ذوي الخبرة واصحاب الشأن تراعي عند وضع الحد الأدنى للأجور احتياجات العمال وعائلاتهم , والمستوى العام للأجور في الدولة, والتغيرات التي تطرأ على تكاليف المعيشة^(٣)

وبهذا يتبين لنا ان المشرع العراقي اتجه لحماية العامل في اجره سواء من صاحب العمل بسبب طمعه واستغلاله لحاجة العامل وتشغيله بأجر منخفض , او حماية العامل من نفسه اذ ان العامل سعياً منه في توفير لقمة العيش قد يعمل بأجر لا يضاوي قيمة العمل المبذول ومقداره وظروفه.

ثانياً. تعديل الأجور : بالرجوع الى قانون العمل العراقي النافذ نجد انه أشار الى إمكانية إعادة النظر في الحد الأدنى لأجور العمال وذلك بسبب تأثرها بالتقلبات الاقتصادية المتوقعة وغير المتوقعة والتي تؤثر بشكل مباشر على أجور العمال فرفع سعر الصرف مثلاً في العراق لا شك انه اثر على القيمة الشرائية لأجور العمال بسبب ارتفاع أسعار المواد الأساسية في السوق, وهذا ما دعا المشرع الى مراجعة الحد الأدنى للأجور كل سنتان ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية^(٤).

(١) د. محمود سلامة جبر: مصدر سابق , ص ١٩٩.

(٢) المادة (٦٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) تنظر المادة (٦٣) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) تنظر المادة(٦٣/خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ.

ثالثاً. القواعد المنظمة لدين الأجر: أحاط القانون العراقي الأجر بمجموعة من القواعد المنظمة له والتي تمثل درعاً حصيناً لأجره يحميه من سلوكيات وجشع اصحاب العمل ويمكن لنا ابراز هذه القواعد بما يأتي:

١. دفع الأجر نقداً: أشار المشرع العراقي الى دفع أجور العمال نقداً وبالعملة العراقية مع إمكانية الاتفاق على دفعها على شكل حوالات مصرفية او صكوك ومنع دفعها على شكل سندات اذنية او قسائم^(١).

٢. تاريخ ومكان دفع الأجر: بموجب القواعد العامة فأن لطرفي عقد العمل تحديد مواعيد ومكان الوفاء بالأجر وعند اغفال ذلك تطبق بحقهم العادات المستقرة في الوفاء^(٢), وحدد قانون العمل مكان أداء مستتداً الى طابعه الحمائي فيجب ان يتم الوفاء في اقرب مكان للعامل وما لا يحمله أي نفقات , اما عن تاريخ دفع الأجر فحدد المشرع العراقي نهاية الأسبوع اذا كان الدفع اسبوعياً ونهاية الشهر اذا كان الدفع شهرياً على ان لا يتأخر الدفع عن ٥ أيام^(٣).

رابعاً. المقتضيات الجزية: الزم المشرع العراقي صاحب العمل بعدم خرق قواعد دفع الأجور في حدها الأدنى ورتب عليه جزاء دفع الفرق بين ما تقاضاه العامل وما يستحقه وأوقع عليه عب الاثبات فيه, كما عاقبه بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً ودفع التعويض للعامل^(٤).

(١) تنظر المادة(٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) د محمد لبيب شب: مصدر سابق , ص ٤٧٧.

(٣) تنظر المادة(٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) تنظر المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي النافذ.

ونخلص مما تقدم ان المشرع العراقي أحاط أجور العمال بمجموعة من القواعد القانونية والضوابط والتفصيلات التي تبين بوضوح مدى اهتمام المشرع بهذه الشريحة المهمشة والكادحة, ولكن مما يؤخذ عليه من الناحية النظرية هو غموض بعض النصوص القانونية وغياب البعض الآخر منها فيما يتعلق بالأجور بشكل تفصيلي, اما من الناحية التطبيقية نجد ان الكثير من هذه النصوص معطلة وغير مطبقة بسبب ضعف رقابة الجهات المختصة عليها وعدم جدية الحكومة في التعامل مع ملف العمال بصورة اكبر, يضاف اليها قلة مدة العقوبات والغرامات الواردة فيه مما يحفز أصحاب العمل على مخالفته مستهينين بنصوصه وقلة ردعه.

المطلب الثاني

أثر التطور الرقمي على أجور العمال.

بعد ان انتهينا في المطلب الأول من تعريف الأجور والمتممات التابعة لها وبيننا الاحكام الخاصة بالأجور بصورة تفصيلية حسب ما هو منصوص عليه في قانون العمل النافذ, سنبين في هذا المطلب مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على أجور العمال سواء ايجاباً او سلباً في فرعين وحسب الآتي:

الفرع الأول

الأثر الإيجابي للتطور الرقمي على أجور العمال

أولاً . من حيث اعتماد العملات الرقمية: يشهد العالم اليوم ثورة كبيرة في مجال اعتماد العملات الرقمية او العملات المشفرة كالبتكوين وغيرها من العملات , وهذا ما يدفعنا للتساؤل عن إمكانية دفع أجور العمال بواسطة هذه العملات؟

ان دفع أجور العمال عن طريق العملات الرقمية يمكن ان يكون ذو اثر إيجابي لاسيما في الدول المستقرة مالياً وسياسياً وامنياً بحيث يكون سعر العملة مستقر بصورة كبيرة حتى يتمكن صاحب العمل من معرفة قيمة ما يدفعه للعامل بصورة صحيحة, فهذا يجانب صاحب العمل العملات الورقية وإمكانية تلفها او تزويرها وخطورة نقلها الى مكان العمل لدفعها للعمال, الا ان هذا لا يعني عدم وجود اثار سلبية سنأتي على ذكرها في الفرع الثاني من هذا المطلب^(١).

ثانياً. من حيث طريقة دفع الأجر: ان طريقة الدفع الاعتيادية او الورقية وان كانت هي الطريقة الشائعة في دفع أجور العمال الا انها تتطوي على قدر كبير من السلبيات, ذلك انها تتطلب الكثير من الإجراءات الروتينية , عكس طريقة الدفع الالكتروني التي تعد اسهل واسرع وتوفر على العامل جهد ونفقة الحصول على اجره في مكان العمل^(٢).

(١) د. ايمان محمد خيرى : الذكاء الاصطناعي واثاره على سوق العمل, بحث مقدم الى مجلة المعهد العالي للحاسبات والمعلومات, ع٣, مج١٢, ٢٠٢٠, ص ٤٤.

(٢) محمود مختار تطبيقات الذكاء الاصطناعي في قانون العمل, بحث منشور في لمجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل, المجلد ٣ العدد ٤, ٢٠٢٠, ص ١٨٣.

ثالثاً. من حيث تاريخ أداء الأجر: ان الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في دفع أجور العمال ذو أهمية كبيرة بالنسبة لصاحب العمل ايضاً وليس العامل فقط , اذ يمكن لصاحب العمل التعاقد مع احد المصارف وتوطين رواتب العمال فيها ليتولى المصرف دفع الراتب في التاريخ الذي يحدده صاحب العمل عن طريق تزويد المصرف ببطاقات الدفع الالكترونية الخاصة بكل عامل عن طريق الجهة الحسابية في مشروع صاحب العمل, وهذا ما يؤدي الى دفع أجور العمال في التاريخ المحدد لهم دون تأخير الذي قد يحمل صاحب العمل مبالغ التعويض المحددة قانوناً^(١).

رابعاً. من حيث مكان دفع الاجر: ان توطين رواتب الموظفين في بطاقات الدفع الالكتروني يسهل على العمال إمكانية الحصول الاجر الخاص بهم عن طريق التوجه الى اقرب منفذ أموال , وهذا ما يثبت الأثر الإيجابي للذكاء الاصطناعي على أجور العمال.

خامساً. إمكانية التحويلات الدولية: تبرز أهمية هذه الأثر عندما يكون صاحب المشروع الحقيقي خارج الدولة ويريد دفع أجور العمال عن طريق الذكاء الاصطناعي فمتطلبات السرعة تجعل من هذه الخاصية ذات اثر ايجابي كبير في عدم تأخير أجور العمال عن موعدها المحدد^(٢).

سادساً. متطلبات الشفافية: ان تحويل الأجور الى العمال سواء على شكل عملات رقمية او بصورة ورقية عن طريق بطاقات الدفع الالكتروني يُجنب العامل مساوئ الاستقطاع غير القانوني الذي قد يقوم به المحاسبين في مشاريع أصحاب العمل تحت أي مسمى ,

(١) اوسوندا اويا: مخاطر الذكاء الاصطناعي على الأمن ومستقبل العمل, بحث مقدم الى مؤسسة راند الدولية , ٢٠١٧, ص ٢٢.

(٢) د. ايمان محمد خيرى : مصدر سابق ص ٢٧.

لاسيما في الدول التي يكثر فيها الفساد الإداري والمالي مما يلقي بضلاله على أجور العمال نتيجة عدم تفعيل الجهات الرقابية لدورها^(١).

ونخلص من ذلك ان هناك مجموعة كبيرة من الاثار الإيجابية للتطور الرقمي على أجور العمال تتعلق اغلبها بمقتضيات السهولة وتقليل النفقات والجهد والشفافية وتجنيب العامل وصاحب العمل الكثير من المتاعب عند صرف او قبض هذه الأجور لاسيما في ظل التطور التكنولوجي الحديث الذي القى بضلاله على كافة الأصعدة وبما فيها المسائل المتعلقة بأجور العمال.

الفرع الثاني

الأثر السلبي للتطور الرقمي على أجور العمال

أولاً. عدم استقرار العملات الرقمية: ان اكثر ما يمكن التخوف منه في مجال العملات الرقمية هو عدم استقرار أسعارها اذ نجد ان عملة البتكوين مثلاً تتفاوت في أسعارها بين اليوم والآخر مسجلة نسبة أسعار فيها كبيرة جداً بحيث يجعل من اعتمادها كأجور للعمال ينطوي على قدر كبير من الخطورة لاسيما اذا علمنا ان هذه الطبقة ليس لها مصدر دخل اخر^(٢).

ثانياً. كثرة الاستقطاعات: ان دفع أجور العمال عن طريق العملات الرقمية او بصورة الكترونية عن طريق بطاقات الدفع الالكتروني يجعل من أجور العمال عرضة

(١) نورة محمد عبدالله: دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية , رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة سوهاج, مصر, ٢٠٢٠, ص ٢٨٩.

(٢) غزالة لعميش: أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات "دراسة مقارنة", بحث منشور في مجلة حقوق الانسان والحريات العامة, مجلد ٧, عدد ٢, ٢٠٢٢, ص ٢٢٥.

للاستقطاعات بين صاحب العمل والوسيط (المنفذ) والمصرف تحت مسميات متعددة وغير مفهوم^(١) , وإذا كانت هذه الاستقطاعات غير مهمة بالنسبة للموظفين لاسيما أصحاب الدرجات الوظيفية العالية , فأنها مهمة وضرورية بالنسبة لبقية الدرجات والعمال كونها تمثل جزء كبير ولا يستهان به من رواتبهم وذلك لقلة مقدار ما يدفع لهم^(٢).

ثالثاً . تعدد اطراف دفع الأجر: اذا كان العامل وفقاً للطريقة التقليدية يحصل على الاجر الخاص به من صاحب العمل بطريقة تقليدية دون أي محاذير او مشاكل, فإنه في العملات الرقمية او الدفع ببطاقات الدفع الالكتروني تتعدد اطراف الدفع بين صاحب العمل ومنفذ الدفع والمصرف الموطن لديه أجور العمال, وهذا ما يمثل جانب سلبي للتطور الرقمي على أجور العمال تتمثل في عدم معرفة جهة التقصير عند عدم دفع الراتب في الوقت المحدد له مما يؤثر عليه كون هذا الراتب مصدر الدخل الوحيد لديه^(٣).

رابعاً . مخاطر الأمن السيبراني: تتعرض العملات الرقمية وبطاقات الدفع الالكتروني الى مخاطر تهكير المحافظ المالية للعمال في جال دفع الأجور لهم بموجب هذه الوسائل , مما قد يؤدي الى سرقة أجورهم لاسيما في ظل ضعف البنية التحتية الرقمية في العراق^(٤).

خامساً. متغيرات الرواتب: كما هو معروف فأن القانون العراقي أشار الى إمكانية الحجز على راتب العامل والاستقطاع منه بموجب حكم قضائي بالاستناد الى نصوص قانون العمل التي تجيز ذلك وفي حالات قانونية محددة , كما أشار الى منح العامل زيادة سنوية

(١) عبد الاله ابراهيم الفقي، الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة، ط١، در الثقافة والنشر ، الأردن، ٢٠١١، ص٢٧.

(٢) د. مجدي صلاح طه: التعليم وتحديات المستقبل في ضوء فلسفة الذكاء الاصطناعي, بحث منشور في جامعة المنصورة, مصر, ٢٠١٧, ص ١٠٥-١٠٦.

(٣) غالب علي الداودي: شرح قانون العمل, ط١, دار وائل للنشر, عمان, ٢٠٠١, ص ١٢٢.

(٤) نورة محمد عبدالله: مصدر سابق, ص ٢٩١.

بموجب شروط محددة , بالإضافة الى إمكانية منح العامل مخصصات او حلو ان او منح او مكافأة , اذ يتطلب ذلك إضافة هذه المبالغ الى بطاقات الدفع الالكتروني في كل شهر مما يشق الامر على الجهة الحسابية للمشروع^(١) , هذا من ناحية من ناحية أخرى فأن كل من المنح والمكافأة والحلو ان قد يحصل عليها العامل في بداية الشهر بعد دفع الراتب واتباع وسيلة الدفع عن طريق العملات الرقمية و بطاقات الدفع الالكتروني يؤجل وقت حصولها الى نهاية الشهر نتيجة دفعها مع الراتب القادم للعامل الذي يقدر يكون بحاجة ماسة الى هذه المبالغ, وهذا ما يمثل اثراً سلبياً للتطور الرقمي على أجور العمال^(٢).

سادساً. ضعف الوعي الالكتروني للعمال: من اهم الاثار السلبية والمخاطر التي تحيط اجر العامل عند اعتماد التطور الرقمي هو ضعف وعي العمال بأهمية العملات الرقمية او بطاقات الدفع الالكترونية ومميزاتها بسبب تعوده الدائم على العملات الورقية التي تدفع عن طريق صاحب العمل^(٣) , لاسيما في الدول التي لم تصل الى مستوى من التطور الالكتروني الذي يسهل على العمال كيفية ادراك الاثار الإيجابية لهذا النوع من طرق الدفع^(٤).

سابعاً. العوارض التشريعية: بالرجوع الى قانون العمل العراقي نجد انه أشار بالنص الصريح على اعتماد العملة العراقية عند دفع أجور العمال حتى وان كانت على شكل صكوك او حوالات مصرفية, مما يعني ان اعتماد أي عملة أخرى كالبتكوين مثلاً يخالف

(١) محمد فهمي طلبه العمال والذكاء الاصطناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٠، ص ٣٤

(٢) حيدة سعيد، كادي سليمة، استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين سوق العمل، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة احمد دارية الجزائر، ٢٠١٩، ص ٤٢.

(٣) د. محمد شوقي العناني: الذكاء الاصطناعي ودوره في مكافحة الفساد، دار النهضة العربية، ط١، القاهرة، ٢٠٢٢، ص ١٦.

(٤) د. مجدي صلاح طه: مصدر سابق، ١٠٨.

نص القانون ، مما يجعل من إمكانية اعتماد العملات الرقمية في العراق لدفع أجور العمال امراً مستحيلاً دون تعديل النصوص القانونية ذات الصلة^(١).

و كتطبيق لإمكانية دفع أجور العمال عن طريق العملات الرقمية ، وفي تطور هام ضمن النظام القضائي في دولة الإمارات العربية المتحدة، أصدرت محكمة دبي الابتدائية حكماً يعترف بشرعية دفع الرواتب باستخدام العملات المشفرة بموجب عقود العمل.

اذ ان الحكم الصادر في القضية رقم ١٧٣٩ لعام ٢٠٢٤ يمثل تغيير كبير عن موقف المحكمة في عام ٢٠٢٣، حيث رُفضت دعوى مماثلة لعدم وجود تقييم دقيق للعملات المشفرة المستخدمة، اذ أن هذا القرار يعكس نهج تقدمي نحو دمج العملات الرقمية في الأطر القانونية والاقتصادية وبداية الاعتراف بالعملات الرقمية كوسيلة دفع الرواتب تأتي بعد أن قام موظف برفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل، مدعياً عدم دفع أجره، وتعويضات إنهاء الخدمة غير المشروعة، بالإضافة إلى مزايا أخرى، اذ كان عقد العمل ينص على راتب شهري بالعملة الورقية بالإضافة إلى مبلغ من عملة "EcoWatt".

وقد نشأ النزاع من عدم قدرة صاحب العمل على دفع الجزء الخاص بالعملة الرقمية في الراتب لمدة ستة أشهر^(٢). وفي عام ٢٠٢٣، اعترفت المحكمة بإدراج العملة الرقمية "EcoWatt" في العقد، لكنها لم تفرض الدفع بالعملات المشفرة نظراً لعدم تقديم الموظف طريقة واضحة لتقييم تلك العملة من حيث العملات الورقية، بعدها وفي سنة ٢٠٢٤ حكمت المحكمة لصالح

(١) تنتظر المادة (٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) قرار محكمة دبي الابتدائية في القضية رقم ١٧٣٩ لعام ٢٠٢٤ في ٢٠٢٤/٩/٧ (غير منشور).

الموظف وأمرت بدفع الراتب بالعملات المشفرة كما هو منصوص عليه في عقد العمل دون الحاجة لتحويله إلى عملات ورقية^(١).

وهذا ما يثبت أن اعتماد المحكمة على قانون المعاملات المدنية الإماراتي والمرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ في كلا الحكمين يعكس الاستمرارية في تطبيق المبادئ القانونية في تحديد الأجور.

وبعد استعراضنا للأثار الإيجابية والسلبية لأثر التطور الرقمي على أجور العمال يمكن للباحث القول ان الذكاء الاصطناعي سلاح ذو حدين في تأثيره على أجور العمال ويمكن اعتماده كأسلوب دفع الكتروني بتوافر مجموعة من الضمانات والمحددات واهمها.

١. استقرار اسعار العملات الرقمية لمدة طويلة بحيث يجعل من دول العالم تعتمد عليها في معاملاتها المالية فكلما زاد عدد الدول الاتي تستخدم هذه العملات كلما اكتسبت استقراراً مالياً من حيث سعر الصرف.

٢. ضمان صاحب العمل مخاطر انهيار العملات الرقمية على ان يثبت ذلك في عقد العمل الفردي او الجماعي.

٣. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير بنية تحتية رقمية قادرة على التعامل مع مخاطر الأمن السيبراني واختراق المحفظات المالية.

٤. إلزام صاحب العمل باستحداث شعب الكترونية في المشاريع التي تستخدم عدد غير قليل من العمال تتولى اتمة كافة المسائل المتعلقة بالعمال بما فيها الأجور , وتتولى التنسيق مع المصرف الذي تم توظيف رواتب العمال لديه لغرض متابعة

(١) عبدالله موسى احمد: الذكاء الاصطناعي ثورة في تقنيات العصر، ط١، دار الكتب المصرية، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٧٠.

متغيرات الرواتب ومواعيد صرفها, وتبليغ العمال بالمتغيرات التي حصلت على رواتبهم كواجب فرضه القانون على صاحب العمل.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من موضوع البحث توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات يمكن لنا اجمالها بالآتي:

أولاً. النتائج:

١. تبين لنا ان أجور العمال محاطة بمجموعة من المحددات القانونية التي وفرها قانون العمل العراقي النافذ وأهمها دفع الأجور بالعملة العراقية ومكان وتاريخ أدائها.

٢. ان المتصفح لقانون العمل العراقي النافذ يتبين له بوضوح عدم اعتماده على التطور الرقمي بأي صيغة كانت فيما يتعلق بأجور العمال وكافة الأحكام الأخرى المتعلقة بالعامل وصاحب العمل وعقد العمل.

٣. تبين لنا ان التطور الرقمي ذو تأثير إيجابي في جوانب وسليبي في جوانب أخرى فيما يتعلق بأجور العمال وأهمها عدم استقرار العملات الرقمية وضعف البنية التحتية الرقمية في العراق.

٤. عدم استخدام وزارة العمل ودوائرها للتطور الرقمي بالشكل الذي يحقق فائدة العمال وأصحاب العمل لاسيما من حيث دفع الأجور بطريقة تسهل وتختصر على العامل إجراءات استلام اجوره والاستقطاع منها.

ثانياً. التوصيات:

١. نوصي المشرع العراقي بضرورة مواكبة التطور الرقمي الذي يغزو العالم في كافة الجوانب وإعادة صياغة النصوص القانونية بما يوائم هذا التطور ولاسيما في نطاق قانون العمل.

٢. نوصي المشرع العراقي بتعديل النصوص الخاصة بأجور العمال واعتماد إمكانية دفع أجور العمال عن طريق العملات الرقمية بشرط استقرارها وموافقة العامل عليها وبضمانات محددة تتولى وزارة العمل ونقابة العمال الاشتراك في تحديدها.

٣. نقترح على المشرع العراقي إضافة نص في قانون العمل يلزم فيه صاحب العمل باستحداث الشعب الالكتروني في مشاريعهم تتولى عملية التنسيق مع المصارف في توطين أجور العمال وتزويدهم ببطاقة الأجور في كل شهر تتضمن محتويات الراتب بكافة عناصره.

٤. ان ادخال الذكاء الاصطناعي في دوائر وزارة العمل اصحب ضرورة ملحة تتطلبها مبررات التطور الالكتروني الحاصل للابتعاد عن الأساليب الروتينية الخاصة بالتدريب او بدفع الأجور.

قائمة المصادر

أولاً. الكتب القانونية:

١. صبا نعمان رشيد: شرح قانون العمل، ط٢، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠٢٠.
٢. عبدالله موسى احمد: الذكاء الاصطناعي ثورة في تقنيات العصر، ط١، دار الكتب المصرية، القاهرة، ٢٠١٩.
٣. عبد الاله ابراهيم الفقي، الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة، ط١، در الثقافة والنشر ، الأردن، ٢٠١١ .
٤. غالب علي الداودي: شرح قانون العمل، ط١، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠١.
٥. محمد ليبب شب: شرح قانون العمل اللبناني، دار الرشيد للنشر، بيروت ١٩٦٩.
٦. محمد فهمي طلبه العمال والذكاء الاصطناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٠ .
٧. محمد شوقي العناني: الذكاء الاصطناعي ودوره في مكافحة الفساد، دار النهضة العربية، ط١، القاهرة، ٢٠٢٢.
٨. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المقارن، ط٢، مطابع الهيئة المصرية، ١٩٨٢.
٩. محمود سلامة جبر : الحماية القانونية للأجر، ط١، بلا دار نشر، القاهرة، ٢٠٠٧.

ثانياً. القوانين:

١. القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.
٢. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

ثالثاً. البحوث المنشورة:

١. احمد سعد علي البرعي تطبيقات الذكاء الاصطناعي والروبوت من منظور الفقه الإسلامي، مجلة دار الإفتاء المصرية، العدد ٤٨، جامعة الأزهر، مصر، ٢٠٢٢.
٢. اوسوندا اويا: مخاطر الذكاء الاصطناعي على الأمن ومستقبل العمل، بحث مقدم الى مؤسسة راند الدولية، ٢٠١٧.
٣. ايمان محمد خيرى : الذكاء الاصطناعي واثاره على سوق العمل، بحث مقدم الى مجلة المعهد العالي للحاسبات والمعلومات، ع٣، مج١٢، ٢٠٢٠.
٤. غزالة لعميش: أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات "دراسة مقارنة"، بحث منشور في مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، مجلد٧، عدد٢، ٢٠٢٢.
٥. مجدي صلاح طه: التعليم وتحديات المستقبل في ضوء فلسفة الذكاء الاصطناعي، بحث منشور في جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٧ .

٦. محمود مختار تطبيقات الذكاء الاصطناعي، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، المجلد ٣ العدد ٤، ٢٠٢٠.

٧. نورة محمد عبدالله: دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية , رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة سوهاج, مصر, ٢٠٢٠.

٨. يحيى دهشان، المسؤولية الجنائية عن أضرار الذكاء الاصطناعي، مجلة الشريعة والقانون كلية القانون جامعة الإمارات، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٩.

رابعاً. الرسائل والاطاريح:

١. حيدة سعيد, كادي سليمة, استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين سوق العمل, رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة احمد دارية الجزائر, ٢٠١٩.

خامساً القرارات القضائية:

١. قرار محكمة دبي الابتدائية في القضية رقم ١٧٣٩ لعام ٢٠٢٤ في ٢٠٢٤/٩/٧ (غير منشور).

List of Sources

First: Legal Books:

1. .Saba Noman Rashid: Explanation of the Labor Law, ٢nd ed., Nour Al-Ain Library for Legal Books and Lectures, Baghdad, 2020.
- 2 .Abdullah Musa Ahmed: Artificial Intelligence: A Revolution in Modern Technologies, ١st ed., Egyptian Book House, Cairo,2019.
- 3 .Abdul-Ilah Ibrahim Al-Faqih, Artificial Intelligence and Expert Systems, 1st ed., Dar Al-Thaqafa Wal-Nashr, Jordan,2011.
4. Ghaleb Ali Al-Dawudi: Explanation of the Labor Law, ١st ed., Wael Publishing House, Amman, 2001.
5. Muhammad Labib Shab: Explanation of the Lebanese Labor Law, Dar Al-Rashid Publishing House, Beirut, 1969.
6. .Muhammad Fahmi Talbah, Workers and Artificial Intelligence, Arab House for Publishing and Distribution, Egypt,2000.
- 7 .Muhammad Shawqi Al-Anani: Artificial Intelligence and its Role in Combating Corruption, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 1st ed., Cairo, 2022.
8. Mahmoud Gamal El-Din Zaki: The Employment Contract in Comparative Law, 2nd ed., Egyptian Authority Press, 1982.
- 9 .Mahmoud Salama Jabr: Legal Protection of Wages, 1st ed., no publisher,

Second. Laws:

- 1 .Iraqi Civil Code No. 40 of 1951, as amended.
- 2 .Iraqi Labor Law No. 37 of 2015, in force.

Third. Published Research:

- 1 .Ahmed Saad Ali Al-Barai, Applications of Artificial Intelligence and Robotics from an Islamic Jurisprudence Perspective, Dar Al-Iftaa Al-Masriya Journal, Issue 48, Al-Azhar University, Egypt, 2022.
- 2 .Osunda Oya: The Risks of Artificial Intelligence on Security and the Future of Work, a research paper submitted to the RAND Corporation, 2017.

3 .Iman Mohamed Khairy: Artificial Intelligence and its Impact on the Labor Market, a research paper submitted to the Journal of the Higher Institute of Computers and Information, Issue 3, Vol. 12, 2020.

4 .Ghazala Laamish: Workers' Wages between Legal Protection and Penalties: A Comparative Study, a research paper published in the Journal of Human Rights and Public Liberties, Volume 7, Issue 2, 2022.

5 .Magdy Salah Taha: Education and Future Challenges in Light of the Philosophy of Artificial Intelligence, a research paper published at Mansoura University, Egypt, 2017.

6 .Mahmoud Mukhtar, Applications of Artificial Intelligence, International Journal of Research in Educational Sciences, International Foundation for Future Horizons, Volume 3, Issue 4, 2020.

7 .Noura Mohammed Abdullah: The Role of Artificial Intelligence in Improving the Efficiency of Administrative Systems for Human Resources Management, Master's Thesis submitted to Sohag University, Egypt, 2020.

8 .Yahya Dahshan, Criminal Liability for Artificial Intelligence–Based Damages, Sharia and Law Journal, Faculty of Law, United Arab Emirates University, United Arab Emirates, 2019.

Fourth: Theses and Dissertations:

1 .Haida Saeed, Kadi Salima, Using Artificial Intelligence Applications to Improve the Labor Market, Master's Thesis submitted to Ahmed Darya University, Algeria, 2019.

Fifth: Judicial Decisions:

1 .Dubai Court of First Instance Decision in Case No. 1793 of 2024, dated September 7, 2024 (unpublished).