

بوقبرين عابد
كلية الحقوق – جامعة عبد
الحميد ابن باديس- مستغانم-
عضو بمخبر القانون الاجتماعي

العمل عن بعد

بالرغم من الانتشار الكبير للعمل عن بعد وزيادة الإقبال عليه إلا أن هناك العديد من المخاوف والتساؤلات التي تثور في أذهان الراغبين في القيام به من عمال وأصحاب عمل على حد سواء، والتي لم تجد إجابات واضحة من الناحية القانونية نظراً لحدثة هذا الأسلوب من أساليب العمل وتطوره السريع، ويمكن إجمال أهم هذه التساؤلات في نقطتين أساسيتين.

تتمثل الأولى في الأحكام المتعلقة بماهية هذا الأسلوب الجديد لأداء العمل، والمتمثلة في تحديد مفهومه وصوره وما يتضمنه من مزايا أو يوجه إليه من انتقادات، أما النقطة الثانية فتتمثل في كيفية تنفيذ هذا الأسلوب المستحدث لأداء العمل وخاصة وقت القيام به، والأدوات والأجهزة المستخدمة فيه وما يترتب على ذلك من آثار ومتطلبات القيام به من قبل الهيئات أو الأفراد أو الدول.

من هنا ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما هي ماهية العمل عن بعد؟ وكيف يتم تنفيذه؟

وحاولنا الإجابة عن هذه الإشكالية من خلال ثنايا هذا البحث مقسمين إياه إلى مبحثين تناولنا في الأول ذاتية العمل عن بعد، أما المبحث الثاني فخصصناه لتنفيذ العمل عن بعد.

المبحث الأول. ذاتية العمل عن بعد.

ينساءل عدد متزايد من العمال ذوي المعرفة: "لم علي الذهاب إلى المكتب في حين أستطيع الوصول عن بعد وأكون أكثر إنتاجاً؟". أما الشركات فتطرح السؤال: "كيف يمكن أن نجد ونحافظ على عمال يريدون المزيد من المرونة في حياتهم؟"، جاوب الملايين من العمال على هذا السؤال مسبقاً: "لماذا لا أعمل لحسابي؟

وفي منزلي؟". لذا فقد ظهر العمل في المنزل كأسرع التطبيقات نمواً وأهمية في الحواسيب الشخصية¹.

لا يخفى على أحد التطور الكبير والمستمر الذي تشهده البشرية في مجال التكنولوجيا الإلكترونية الحديثة الأمر الذي اشتهرت معه عبارة أن العالم قرية صغيرة، كما لا يخفى على أحد الأثر الكبير لهذه التقنية على كافة مجالات الحياة بما فيها الناحية الاقتصادية بما استحدثته هذه التقنية من أساليب متطورة في مواجهة البطالة، مما دفع كافة المشايخ إلى البحث عن كل الوسائل الوظيفية لدعم فكرة العمل عن بعد.

المطلب الأول. مفهوم العمل عن بعد وصوره.

يعتبر الانترنت اليوم أحد أكبر أسواق العمل عن بعد، حيث يستطيع ربط شخصين أو أكثر متواجدين في قطبي الكرة الأرضية دون التقيد بالزمان والمكان. فالعامل عن بعد هو الشخص المنفذ الذي يعمل لجهة أو شركة معينة ولمدة غير محددة، ويطلق على هذا النوع من العمل أيضاً اسم العمل من المنزل أو العمل عبر الانترنت، أما في اللغة الإنجليزية فيسمى "E-work" أو "E-commuting".

أ. مفهوم العمل عن بعد.

العمل عن بعد هو أسلوب عمل جديد طرحه الواقع الحالي كحل للكثير من المشاكل العملية التي تواجه العمال في سوق العمل، وهو العمل من مكان مستقل عن المكان التقليدي لأداء العمل، ويعتمد في ذلك على وسائل الاتصال الإلكترونية للتمكن من إبقاء العامل على اتصال بصاحب العمل أو بالمؤسسة، وحسب تعريف منظمة العمل الدولية فإنه يقصد بالعمل عن بعد : "نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع بقية العمال الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل انفصال العامل عن موقع العمل الرسمي من خلال تسهيل عملية الاتصال".

أما فرانسيس كينسمان فيعرف العمل عن بعد: "بالعمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب سواء كانت طبيعة العمل دوام كلي أو جزئي أو في أيام معينة، والاتصال عادة ما يكون إلكترونياً، بدلاً من الانتقال إليه شخصياً"².

¹ العمل في المنزل، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.raypub.com/pdf2003/chapter/computerpp.pdf>، ص: 341.

² أحمد السيد كردي، مقدمة في مفهوم عمل المرأة عن بعد، الثلاثاء 04 أكتوبر 2011، <http://ahmedkordy.blogspot.com>

هذا ولقد حدد المشرع الجزائري عملاً بأحكام المادة 04 من قانون 90-11 النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 1997/12/08، والذي يعتبر الإطار القانوني العام للعمل عن بعد في الجزائر³، و بالرجوع إلى أحكام هذا المرسوم نجد أن المشرع قد أغفل تعريف العمل عن بعد رغم أنه قد تطرق إلى تعريف العامل في المنزل على أنه : "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالاً تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل و يستعملها من المستخدم دون أي وسيط"⁴.

كما اعتبر مستخدماً في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يمارس نشاطاً صناعياً أو تجارياً أو حرفياً، ويشغل عاملاً أو أكثر في المنزل⁵، قد تكون العوامل الدافعة إلى العمل عن بعد متنشعبة ومعقدة، غير أن هناك أربع عوامل هامة يمكن أخذها في الاعتبار وهي التغيير في البنية التنظيمية لمجتمع المعرفة، التقنية، السياسات العامة، ميول الفرد وصاحب العمل⁶.

إذن من خلال ما سبق يمكننا القول أن العمل عن بعد هو العمل بعيداً عن الشكل التقليدي للوظائف والأعمال المكتبية والفنية في المؤسسات، ويتم ذلك من خلال الاستعانة بالأساليب والتقنيات الإلكترونية الحديثة في الاتصال بين العامل وبين المستفيد من الخدمة، وله الكثير من الأساليب والأشكال إلا أنه يحمل مضموناً واحداً هو العمل عن بعد أو في المنزل، وهو عمل حر قد يبادر به الشخص من تلقاء نفسه أو يكون منوطاً من قبل مؤسسة أو شركة ما، ويتم العمل بهذا النظام بالقطعة أو لفترة محددة يتفق عليها صاحب العمل مع العامل على الأجر، ولا يتقيد العامل بالارتباط بمكان عمل معين إلا عند مناقشة العمل نفسه أو أثناء عملية المتابعة أو عند التسليم.

ب. صور العمل عن بعد.

إن حصر الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد غير ممكن بسبب تنوعها، ولكن هناك صفات تميز الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بعد. كتنفيذها عبر أجهزة المعلومات والاتصالات، وتميزها بالطابع الفكري، وإمكانية قياس إنتاجيتها بسهولة، وفي الغالب استغنائها عن الإشراف المتواصل، ولقد تطرق المشرع لصور العمل عن بعد بشكل عام حيث أدرج ضمنها كل نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية يمارسها العامل في المنزل، وبالتالي فهو لم يخصص

³ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني

العمال في المنزل، جريدة رسمية عدد 82.

⁴ انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474.

⁵ انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474.

⁶ نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، الإصدار الثاني عشر (العمل عن بعد)، جامعة الملك عبد العزيز، ص: 16.

صوًرًا معينة على وجه التحديد فإنتاج السلع أو الخدمات هو مجال جد واسع قد تصنف ضمنه نشاطات متعددة.⁷

ومن أهم صور الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد نذكر أعمال المراجعة اللغوية والإملائية للمطبوعات، الترجمة، تصميم وإعداد البرمجيات، تصميم وتطوير مواقع الإنترنت، أعمال المحاسبة، إعداد الرسوم الهندسية، الأعمال القانونية والاستشارية، الكتابة في الصحف والمجلات، وأعمال الدعاية والإعلان وتصميمها، وبرمجة الحواسيب وتكنولوجيا المعلومات⁸، وفي هذا السياق وحماية لحقوق طرفي علاقة العمل فقد اعتبر المشرع الجزائري الإثبات بالكتابة في الشكل الإلكتروني كإثبات بالكتابة على الورق، لكنه ربط ذلك بشرطين أساسيين وهما إمكانية التأكد من هوية الشخص الذي أصدرها وأن تكون معدة ومحفوظة في ظروف تضمن سلامتها.⁹

المطلب الثاني. مزايا وعيوب نظام العمل عن بعد.

كغيره من أنظمة العمل التقليدية يتميز العمل عن بعد بجملة من المزايا والعيوب التي لا بد لنا من التطرق إليها، لنفهم عن كثب هذا الأسلوب الحديث من أساليب العمل الدارجة بقوة هذه الأيام.

أ. مزايا نظام العمل عن بعد.

إن منافع العمل عن بعد تتجلى على جميع مستويات الهيكل التنظيمي سواء على المستوى الحكومي (الوطني أو المحلي) أو على مستوى الأعمال، خاصة مع تزايد القلق من تدهور البيئة والاقتصاد والمجتمع، حيث يبدو وكأن العمل عن بعد هو الحل الوحيد للمشاكل الحديثة إن لم يكن واحدًا من أفضل الحلول، ووفق تقرير أصدرته منظمة العمل الدولية فإن المؤيدون للعمل عن بعد يؤكدون بأن وضعه "رابح- رابح"، فبكل بساطة يعود العمل عن بعد بالكثير من المنافع على العمال وعلى أصحاب العمل، كما يرى آخرون أن وضعه "رابح- رابح" في المجتمع ككل¹⁰. للعمل عن بعد فوائد بيئية تتمثل في تقليص الاستهلاك الكبير للوقود، وتخفيض الحركة في الشوارع، مما يوفر في صيانتها، ويزيد في عمرها، ويقلل من الحوادث.

كما له فوائد اقتصادية أيضًا حيث ستخفف الجهود والمصاريف الناتجة عن متابعة الموظفين، كما سينخفض الوقت الضائع في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات غير المثمرة، مما سيؤدي إلى ارتفاع مستوى الجودة، لأن أغلب الأعمال التي تنفذ من خلال هذه الوسائل التقنية، يمكن مراجعتها وتحسينها ورفضها والتعديل

⁷ انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 474.

⁸ عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيبي، العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، أبريل 2004، ص: 61.

⁹ انظر المادتين 323 مكرر، و323 مكرر 1 من الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

¹⁰ نحو مجتمع المعرفة، المرجع السابق، ص: 23.

فيها بأسهل وأقل التكاليف. كما سيخفض تكلفة الإيجار ويمكن الاستعانة بخبرات عديدة من مناطق مختلفة، وسيتم توفير فرص العمل لفئات من المجتمع لم تكن تتاح لها فرصة الاشتراك في العمل كالمقعدين والمعاقين أو الراغبات في العمل من السيدات، بعيداً عن الاختلاط ومشاكله. وسيؤدي إلى تخفيضات في المصاريف الشخصية، فقد تستغني ربة البيت عن مربية للأبناء أو سائق لها للتنقل من وإلى العمل¹¹.

يتمتع العمال عن بعد بحرية كبيرة في اختيار الأعمال التي سينفذونها وكذا الأشخاص الذين سيعملون معهم دون التقيد بأشخاص معينة. كما أن العمل عن بعد يتيح للعمال بناء معرض خاص بهم للأعمال التي قاموا بأدائها من قبل، هذا ويتم في نظام العمل عن بعد اختيار وظيفة محددة فقط، وهو الأمر الذي يسمح بإعادة تنظيم وظيفي للعمل في الحالات التي يستعص فيها إنهاء المهام، حيث يمكن لصاحب العمل الاستعانة بالتوظيف الخارجي وبالتالي اختيار عامل أو فريق عمل جديد لإنهاء العمل المتبقي دون إضاعة للوقت.

من أهم مزايا هذا النظام أيضاً خلق روح المنافسة بين العمال الذين يعملون على اختبار أنفسهم من خلال اقتراح الترتيبات أو خلق المواقف التي تقودهم في النهاية إلى رغبة رب العمل ليقترحوا عليه هذا النظام والعمل به.

يسمح نظام العمل عن بعد أيضاً بالتقليل من وقت انتقال العمال من البيت إلى العمل أو العكس أو إنهاء عملية الانتقال كلياً، كما يساعد في زيادة التركيز على العمل وعلى المهمة التي أوكلت للعامل، وهذا راجع إلى الراحة النفسية التي يكتسبها العامل نتيجة تقاديه لضغوط المسؤولين، ويمكن من خلال هذا النظام التقليل من متطلبات الشركات من مساحات أكبر حيث يمكن أن يتواجد في الشركة عدد قليل من العمال الرئيسيين (الإدارة مثلاً) وتوكل بقية المهام إلى العمال الخارجيين ليعملوا عن بعد¹².

إذن ونظراً لما يتضمنه نظام العمل عن بعد من مزايا عديدة للعامل وصاحب العمل والمجتمع، فقد قرر البعض أن الألفية الجديدة ستشهد بحق العمل عن بعد عن خلال المنازل أو المكاتب إما بشكل جزئي أو كلي لما يحققه هذا الأسلوب من أهداف أهمها الراحة والهدوء والحفاظ على الوقت والمال، وهي أهم الأمور التي يبحث عنها العامل بصفة عامة¹³.

ب. عيوب نظام العمل عن بعد.

من أهم عيوب نظام العمل عن بعد "عدم ثبات العمل" أي فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والمكافآت المدفوعة، فقد يعاني العامل عن بعد من عدم

¹¹ عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيني، المرجع السابق، ص: 58، 59.
¹² بلسم خوجة، وحنان الشنبري، مقدمة في الحاسب الآلي (مفهوم تقنية المعلومات، مفهوم العمل عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والعالم الإلكتروني)، المحاضرة الخامسة.

¹³ حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، ص: 25.

ثبات الدخل إذا لم يتمكن من العثور على المشروع المناسب لفترة طويلة، وقد يضطر أحياناً إلى العمل ساعات إضافية لتنفيذ العمل المطلوب دون حصوله على مقابل لهذه الزيادة، هذا ويعتمد هذا النوع من العمل على وسائل تقنية حديثة غير متوفرة في كل مكان، لذا فهناك محدودية في إمكانية الاستخدام. كما أن التوسع في هذا العمل يتطلب تقنية متطورة تستلزم مبالغ كبيرة وزمناً طويلاً، ما قد يؤدي إلى الانتظار مطولاً في التنفيذ المرحلي حسب الإمكانيات المادية أو الزمنية. كما يحتاج هذا العمل إلى تعليم فوق المتوسط مما يجعله غير مفتوح لجميع فئات المجتمع، فهناك شروط تعليمية خاصة لمن يريد أن يمارس هذا النوع من العمل.

يتميز العمل عن بعد بضرورة وجود وسط تقني وهو المكان الذي يتقابل فيه طرفا العلاقة، وقد لا يكون الوسط متماثلاً ومتلائماً مع الطرف الآخر. كما قد تتعدم إمكانية العمل عن بعد في جميع النشاطات، فقد يساعد هذا الأسلوب من العمل في بعض الأعمال النظرية التي يمكن تنفيذها وانتقالها إلكترونياً، أما الأعمال العضلية والجسدية فمن غير الممكن تنفيذها بواسطته، ونظراً لحدثة الفكرة يعتبر هذا النوع من العمل خروجاً عن تنظيمات العمل الحالية التي أصبحت بمثابة تنظيمات تقليدية، وبالتالي فهو يفتقد إلى الكثير من النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل والمحددة للأجور خاصة في الجزائر.

ومن خلال زيارتنا إلى بعض مفتشيات العمل، واستطلاع موضوع العمل عن بعد لدى بعض مفتشي العمل لاحظنا أن غالبيتهم لم يتسنى لهم أصلاً الإطلاع عليه أما القلة ممن سبق لهم ذلك فهم يملكون مجرد معرفة سطحية عنه، ولعل السبب في ذلك راجع إلى انعدام المعايير الميدانية في مثل هذا النوع من علاقات العمل التي تعتبر بمثابة علاقات عمل افتراضية، الأمر الذي يستلزم من الناحية العملية تكوين مفتشي عمل متخصصين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال ليتسنى لهم مراقبة هذا النوع المتقدم من علاقات العمل، ويمكن لهذا النوع من العمل أن يجعل العمال في عزلة اجتماعية خاصة في الوظائف الروتينية، فهم يفتقرون إلى حافز الاتصال الشخصي. كما يمكن أن يفقد فريق العمل عن بعد ما يحفره على العمل خاصة إذا تطلب ذلك ساعات إضافية ليس لها مقابل مالي.¹⁴

المبحث الثاني. تنفيذ العمل عن بعد.

يوجد اليوم على مستوى شبكات الانترنت العديد من أسواق العمل عن بعد التي تجمع بين أصحاب المشاريع وأصحاب المهن في مكان واحد، حيث يمكن للمستخدمين تنفيذ مشاريعهم على أيدي محترفين من كافة أنحاء العالم في العديد من المجالات، وذلك من خلال توفير أفضل الإمكانيات وكذا توفير بيئة عمل احترافية.

¹⁴ نحو مجتمع المعرفة، المرجع السابق، ص: 24.

المطلب الأول. طريقة تنفيذ العمل عن بعد.

لقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل أن يعد دفتر طلبات يسجل فيه اسم العامل في المنزل ولقبه وعنوانه، طبيعة العمل وكميته، تاريخ تسليم هذا العمل، الأجرة المطبقة على هذا العمل، قائمة اللوازم والمواد المسلمة للعامل. وعند تسليم المنتج موضوع الطلب يسجل المستخدم على دفتر خاص بتاريخ التسليم، ومبلغ الأجر المدفوع فعلاً، وعند الاقتضاء اللوازم والمواد المستردة، وتسلم نسخة من هذا الدفتر إلى العامل بعد توقيع الطرفين عليها.¹⁵

هذا ويمكن من خلال الانترنت إما إرسال المشاريع ليطلع عليها العمال المسجلون بالشبكة ويشرعون في إرسال عروضهم، ويبقى على المستخدم اختيار العرض المناسب أو تصفح ملفات العمال ومشاهدة صفحاتهم الترويجية والتعرف على خدماتهم ومن ثم الاتصال بهم مباشرة والتنسيق معهم من أجل بدء العمل.

أ. إرسال المشاريع للعمال.

يتم إرسال المشاريع عبر شبكة الانترنت ليشاهدها مئات العمال من كافة أنحاء العالم، انطلاقاً من هذه العملية يمكن كتابة تفاصيل المشروع لكي يشاهده المنفذون - العمال- ويشرعون في التنافس على تنفيذه من خلال وضع عروضهم المختلفة وكتابة المبلغ المناسب، وفي النهاية سيتحصل رب العمل على كم واف من العروض، وكل ما عليه القيام به هو دراسة هذه العروض واختيار الأنسب منها لبدء العمل، وهذا طبعاً بعد الاتفاق حول الطريقة المناسبة لتحصيل الأجر واستقبال الأموال، وقد لا تتبع الأجور في العمل عن بعد النظام التقليدي المتمثل في الراتب الشهري مثلاً، ولكن هناك طرق عديدة يتم الاتفاق عليها في تحديد الأجور مثل حساب الأجر بالساعة أو الأجر اليومي أو الأجر بالمشروع كاملاً وهكذا، فهذا الأمر يبقى خاضعاً لمبدأ سلطان إرادة الطرفين. ويمكن للعامل الذي يعمل عن بعد أن يطلب منحة مقدمة أو كل المبلغ مقدماً قبل بدء العمل، كما يفضل البعض الآخر الدفع على مراحل حتى ينتهي المشروع، وهناك من يفضل المبلغ بعد انتهائه من المشروع، ويلجأ البعض إلى توقيع عقود لضمان حقوقهم أثناء العمل عن بعد، إلا أن هناك عدد كبير لا يفضل العمل بعقود ويكتفي بقبول جزء من المبلغ قبل إتمام العمل وجزء بعد إتمامه.

وفي هذا السياق فقد اهتم المشرع الجزائري بأجور العمال في المنازل وأحاطها بعناية خاصة من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97- 474 حيث جعل راتب العامل في المنزل يحسب على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة، وفي جميع الأحوال إذا لم يكن هناك اتفاق أفضل بين الطرفين فلا يمكن أن يقل الراتب عن الأجر الوطني الأدنى المضمون كما هو محدد في التنظيم المعمول به.¹⁶

¹⁵ انظر المادتين 05، و06 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 474.

¹⁶ انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 474.

ب. تصفح ملفات العمال.

يمكن تصفح ملفات العمال المسجلين في شبكة الانترنت والاطلاع على صفحاتهم الترويجية التي تتضمن سيرتهم الذاتية وخبراتهم وأعمالهم ومشاريعهم السابقة التي قاموا بتنفيذها، كما يمكن قراءة آراء وتعليقات أصحاب المشاريع الذين سبق لهم التعامل معهم، وعند إيجاد العامل المناسب يتم الاتصال به والشروع في تنسيق العمل معه، هذا ويتعرض العديد من الحواسيب إلى عمليات هجوم واختراقات بسبب السطو على البيانات والمعلومات أو تخريب الأجهزة الإلكترونية بما في ذلك شبكات المؤسسات، وكلما كانت المعلومات هامة وحساسة كلما زاد اهتمام المخربين والمخترقين بها، مما يستدعي وجوب أخذ التدابير اللازمة لحماية المعلومات والشبكات، وباعتبار نظم العمل عن بعد باستخدام الحاسوب هي الأكثر تعرضاً للهجمات الإلكترونية كان لا بد من حمايتها.¹⁷

لذلك خصص المشرع الجزائري أحكام القسم السابع مكرر من الفصل الثالث من الباب الثاني من الكتاب الثالث من قانون العقوبات لجنح المساس بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات حيث عاقب كل من يدخل أو يبقى عن طريق الغش في كل أو جزء من منظومة للمعالجة الآلية للمعطيات أو يحاول ذلك بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (1)، وبغرامة من خمسين ألف (50.000.00 دج) إلى مائة ألف (100.000.00 دج)، وتضاعف العقوبة إذا ترتب عن ذلك حذف أو تغيير لمعطيات المنظومة. أما إذا ترتب عن ذلك تخريب نظام تشغيل المنظومة تكون العقوبة الحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) والغرامة من خمسين ألف (50.000.00 دج) إلى مائة وخمسون ألف (150.000.00 دج).¹⁸

كما عاقب المشرع أيضاً كل من أدخل بطريق الغش معطيات في نظام أو أزال أو عدل بطريقة الغش المعطيات التي يتضمنها، وكل من يقوم عمداً وعن طريق الغش بما يأتي:

(1) تصميم أو بحث أو تجميع أو توفير أو نشر أو الاتجار في معطيات مخزنة أو معالجة أو مرسله عن طريق منظومة معلوماتية يمكن أن ترتكب بها هذه الجرائم.

(2) حيازة أو إفشاء، أو نشر أو استعمال لأي غرض كان المعطيات المتحصل عليها من إحدى هذه الجرائم.¹⁹

أما بالنسبة للشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى هذه الجرائم فيعاقب بغرامة تعادل خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي، كما يعاقب الشريك في مثل هذا النوع من الجرائم بنفس عقوبة الفاعل الأصلي، ويتم الحكم بمصادرة الأجهزة

¹⁷ د. علوي لمنين، تحديات الأمن الإلكتروني في المؤسسة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السادس، ديسمبر 2009، ص: 160، 161.

¹⁸ انظر المواد 394 مكرر، من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جويلية 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

¹⁹ انظر المادتين 394 مكرر 1، و394 مكرر 2، من الأمر رقم 66-156 السالف الذكر.

والبرامج والوسائل المستخدمة مع إغلاق المواقع التي تكون محلاً لهذه الجرائم. علاوة على إغلاق المحل أو مكان الاستغلال إذا ارتكبت الجريمة بعلم مالكيها²⁰.

إن التوسع في استخدام شبكات الحواسيب التي يمكن الاتصال بها عن بعد، قد جعل من السهل إمكانية الولوج إلى البيانات والتعامل معها، مما أدى إلى زيادة رقعة جرائم الحواسيب، حيث يمكن لأي شخص خارجي بمعرفته لكلمة السر الوصول للنظام، وارتكاب جرائمه، وقد شكل هذا النوع من الجرائم عبئاً ثقيلاً على العديد من المؤسسات²¹، وهنا لا بأس أن نشير أيضاً بأنه تحضر كل الأعمال التي تتطلب استعمال أو معالجة مواد أو منتوجات سامة أو خطيرة على صحة العامل وعائلته وأمنهم أو تنجم عنها أضرار بالمحيط²².

المطلب الثاني. آثار العمل عن بعد.

تظهر آثار العمل عن بعد بوضوح في التوظيف والإنتاجية وتكافؤ فرص العمل، فعلى مستوى التوظيف نلاحظ ارتفاع مستويات التوظيف في الدول التي عملت بهذا النظام، وتمكنت من تحقيق تقدم سريع في الصناعة المعلوماتية، وبالتالي ساهمت في زيادة التصدير وتوفير المزيد من فرص العمل، ويشكل العمل عن بعد حلاً لمشكلة نقص المهارات في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فيمكن من خلاله شغل وظائف كانت تعاني من نقص في إيجاد العمال المناسبين لها، وبالإضافة إلى ذلك يساعد العمل عن بعد على تكافؤ فرص العمل بين شرائح المجتمع المختلفة من حيث النوع والعمر والظروف الصحية والاجتماعية.

أ. آثار العمل عن بعد في المنطقة العربية.

يعتبر العمل عن بعد سوق واحدة رغم عدم انتشاره في المنطقة العربية، ومن أهم مقومات نجاح هذا النوع من العمل وجود بطالة زائدة في بعض الدول العربية ووفرة الوظائف المعروضة في الدول الأخرى، الأمر الذي يؤدي غالباً إلى الهجرة وبالتالي يمكن تفادي هذه الظاهرة أو الحد منها على الأقل من خلال استبدالها بالعمل عن بعد. هذا وقد أدت ثورة الاتصالات في العالم العربي إلى سهولة الربط بين مختلف الدول العربية، أما بالنسبة للمرأة العربية وما تفرضه عليها العادات والتقاليد من قيود فيمكنها أن تجد سوقاً واسعاً في مجال العمل عن بعد في ميادين متعددة مثل أعمال الترجمة والكتابة والتأليف وأعمال الحاسب الإلكتروني عامة، هذا وتلعب وحدة اللغة العربية على مستوى العالم العربي نقطة قوة يجب استغلالها في هذا النوع من الأعمال.

ب. آثار العمل عن بعد في باقي دول العالم.

²⁰ انظر المواد 394 مكرر 4، و394 مكرر 5، و394 مكرر 6، و394 مكرر 7 من الأمر رقم 66-156 السالف الذكر.

²¹ د. علوي لمين، المرجع السابق، ص: 170.

²² انظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474.

لقد انتشر العمل عن بعد كأسلوب جديد لأداء الأعمال في العديد من الدول لاسيما المتقدمة منها، كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأوربا، كما استفادت منه بعض الدول النامية أيضًا كجنوب إفريقيا وأوغندا والسنغال وبنجلادش والمكسيك، حيث أتاح لمواطنيها العديد من فرص العمل الجديدة، مما أدى إلى زيادة الاهتمام به من قبل المؤسسات الحكومية والأكاديمية لتأثيره البالغ على سوق العمل وأداء منظمات الأعمال، بل وخصصت له العديد من المواقع الإلكترونية والشركات التي تيسر التواصل بين أصحاب العمل والراغبين في العمل وفقًا له²³، هذا ولقد اهتمت الكثير من دول العالم بفكرة العمل عن بعد وبدأت في دراستها والاستفادة منها، حيث اعتبر أسلوب العمل هذا ضمن المواضيع الرئيسية لجدول أعمال الاتحاد الأوروبي. فلقد وضع الاتحاد هدفه بأن يكون هناك عشرة (10) ملايين فرد يعملون عن بعد بحلول العام 2000 في قارة أوربا، وقد تحقق هذا الحلم تقريبًا، ففي عام 1999 وصل عدد العاملين عن بعد في أوربا إلى تسعة ملايين عامل، فلقد صرح اتحاد العمل عن بعد الأيرلندي في مايو عام 2001 أن عدد العمال عن بعد في أيرلندا قد بلغ قرابة 61 ألف عامل، أي ما يعادل 4.4% تقريبًا من العدد الإجمالي للعمال.

أما في بريطانيا فقد بلغ عدد العمال عن بعد بحسب مكتب الإحصائيات الوطنية البريطانية عام 2000 حوالي 1.6 مليون عامل، أي بما نسبته 5.8% من العدد الإجمالي للقوى العاملة (70% منهم رجال و 30% نساء)، وبنسبة زيادة عن ما كان عليه في العام 1998 تصل إلى 39%. وقد أعلن المكتب البريطاني للإحصائيات الوطنية أن هناك مليونين ممن يعملون عن بعد في بريطانيا خلال الربع الثاني من عام 2002 أي بنسبة 7.4% من العدد الكلي للعمال، وكانت هناك زيادات مطردة في أعداد العمال عن بعد تصل إلى 70% عن السنوات السابقة، ولقد أعلن مكتب إحصائيات القوى البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية أنه في ماي 2001 وصل عدد من يعملون عن بعد إلى قرابة 19.8 مليون فرد، أي ما يعادل 15% من العدد الإجمالي للقوى العاملة، 80% منهم يستخدمون الحاسب الآلي و 60% يستخدمون الانترنت، أما في اليابان فلقد أعلنت جمعية العمل عن بعد اليابانية أن هناك أكثر من 800 ألف ممن يعملون عن بعد في اليابان عام 1996، وزاد هذا العدد عام 2000 إلى 2.46 مليون أي بنسبة 200% تقريبًا، ومن المتوقع بحلول عام 2005 أن يصبح هذا العدد 4.45 مليون ممن يعملون عن بعد.²⁴

و وفقًا للدراسات فقد بلغ عدد الوظائف الخالية بسبب نقص المهارات في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 346 ألف وظيفة، ويبلغ هذا العدد حوالي 60

²³ طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، بحث منشور بمجلة مصر المعاصرة، العددان 473 و 474، السنة الخامسة والتسعون، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، يناير / إبريل 2004 ص: 347.

²⁴ عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيني، المرجع السابق، ص: 62، 63، 64، 66، 67، 68.

ألف وظيفة في ألمانيا، وما بين 20 و30 ألف وظيفة في كندا، ووصل إلى 20 ألف وظيفة في المملكة المتحدة.²⁵

الخاتمة:

لم تعد المسافة في عصرنا الحالي عائقاً أمام أحد لإنجاز مهامه بالسرعة والدقة المطلوبة، فليس للمكان حالياً دوراً ملموساً وحاسماً في ممارسة الأعمال والواجبات، فمع تقارب المواقع نتيجة للتقدم التقني والتكنولوجي المذهل طرأت الكثير من التغيرات في عالم الاتصالات وتبدلت الأساليب فأصبح المستحيل ممكناً والخيال واقعاً، وبإمكان أي فرد سواء كان في قطاع خاص أو عام أن يتحرك في كل اتجاه، ومن أي دولة أو منطقة ومن أي جهة داخل تلك المنطقة يمكنه إدارة دفة العمل وعقد الاجتماعات وإصدار التوجيهات والحصول على المعلومات والتخطيط وتوزيع الأدوار... الخ.

يقدم العمل عن بعد مرونة كبيرة في أداء الأعمال فهو يخفف من الازدحام الكبير المتواجد داخل المكاتب العملية، وينقلنا نحو مكاتب افتراضية تتسع لكل الراغبين في أداء العمل من خلالها أيًا كانت أماكن تواجدهم.

فضلاً عن ذلك يمكن النظر إلى العمل عن بعد نظرة استثمارية لاختصار الجهد والوقت وتقليل التكاليف وتبادل الخبرات والمعلومات مع الجهات الأخرى والمؤسسات المختصة داخل الوطن وخارجه والإطارات الاستشارية المتميزة واختيار الكفاءات المؤهلة من أي مكان في العالم، ويزداد الإقبال على العمل عن بعد وانتشاره يوماً بعد يوم في ظل التطور الكبير والمذهل في عالم الاتصالات والمعلومات، وارتفاع نسبة استخدام شبكة الانترنت التي سهلت بشكل كبير التواصل بين الأفراد والشركات والمؤسسات في شتى أنحاء العالم، مما أتاح لهم العديد من فرص العمل التي لم تكن متوفرة لهم من قبل بالوسائل التقليدية.

إن فرصة الاستفادة من العمل عن بعد متوفرة في سوق العمل بالجزائر بحكم وجود بنية أساسية لتقنية الاتصالات، وتوفر الأجهزة اللازمة لذلك، وتعتبر البنية الحالية كافية لتنشيط العمل عن بعد. إلا أنه ينبغي على المشرع الجزائري إيجاد النصوص القانونية اللازمة والكفيلة بحماية هذا النوع الحديث من علاقات العمل الذي أصبح واقعاً لا يمكننا إنكاره أو الاستغناء عنه بل ينبغي الاستفادة منه لأقصى الحدود. كما يستلزم الأمر من الناحية العملية إيجاد مفتشي عمل متخصصين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتكوينهم بالشكل اللازم ليتسنى لهم مراقبة هذا النوع المتقدم من علاقات العمل.

المراجع:

أ- كتب ومجلات:

²⁵ عمل عن بعد، ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، <http://ar.wikipedia.org>

- 1- حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر.
- 2- بلسم خوجة، وحنان الشنبري، مقدمة في الحاسب الآلي (مفهوم تقنية المعلومات، مفهوم العمل عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والعالم الإلكتروني)، المحاضرة الخامسة.
- 3- طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، بحث منشور بمجلة مصر المعاصرة، العددان 473 و474، السنة الخامسة والتسعون، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والنشر، يناير / إبريل 2004.
- 4- عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيني، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، أبريل 2004.
- 5- علوطني لمين، تحديات الأمن الإلكتروني في المؤسسة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السادس، ديسمبر 2009.
- 6- نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، الإصدار الثاني عشر (العمل عن بعد)، جامعة الملك عبد العزيز.

ب- نصوص تشريعية وتنظيمية:

- 1- الأمر رقم 66- 156 المؤرخ في 08 جويلية 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 2- الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 97- 474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريدة رسمية عدد 82.

ج- مواقع إلكترونية:

- 1- أحمد السيد كردي، مقدمة في مفهوم عمل المرأة عن بعد، الثلاثاء 04 أكتوبر 2011، <http://ahmedkordy.blogspot.com>.
- 2- العمل في المنزل، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
- 3- <http://www.raypub.com/pdf2003/chapter/computerpp.pdf>
- 4- عمل عن بعد، ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، <http://ar.wikipedia.org>.