

العمل عن بعد - تصوّر جديد لتشريعات العمل ما بعد كوفيد 19 -

Telecommuting – A new perception of post – Covid 19 – labor legislation

د. عائشة كاملي *

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي
aichaabdennacer.kameli@gmail.com

تاريخ الارسال: 2021-03-30 تاريخ القبول: 2021/05/21. تاريخ النشر:

الملخص:

كشفت جائحة كورونا عن خللٍ كبير في أنماط العمل والتسيير المؤسّساتي؛ إذ أثبتت أن لا استطاعة للأخيرة في الصمود طويلا أمام سياسة العمل المبنية على ضرورة التواجد المادي للعَمال في مقرّات العمل الرّسمية، وكشفت تكنولوجيا الاتّصالات في المقابل عن "العمل عن بعد" كخيارٍ أفضل لتنفيذ الكثير من الأعمال في قطاعاتٍ عدّة، لا كبديلٍ في ظلّ وجوب التّباعد الاجتماعي وعدم الإخلال بإجراءات الحجر الصّحّي المفروضة فحسب - والذي قد يصل حدّ الإغلاق التّام لبعض الأحيان - وإنّما كخيارٍ استراتيجيٍّ في عالم الشّغل، حُقّ له أن تُسنّ بشأنه قواعد قانونية جديدة.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، كوفيد 19، تشريع العمل.

Abstract:

The coronavirus Pandemic demonstrated a major imbalance in working patterns and institutional management, as it proved to be not able to hold out against a labor policy based on the need for workers to be physically present in official working places.

On the other hand, the communication technology has shown Telecommuting (Distance working) as a better option to do a lot of work in several sectors, not just as an alternative under the necessity of social distancing and non- violation of the quarantine measures imposed – which may sometimes amount to total closure- but as a strategic choice into the labor market, for which new legal rules have the right to be enacted

Keywords: Distance working, Covid 19, Labor legislation

*المؤلف المرسل: عائشة كاملي

مقدمة:

بعد أن كان التّوجه للعمل عن بعد - في الكثير من البلدان - قبل كوفيد 19 فرصةً لتحقيق دخلٍ إضافي، أو مجرد ملجأٍ لممارسة عملٍ مستقلٍ بعيدا عن القيود المفروضة في المقرّات الرّسمية للعمل، أو عملا مؤقتا في انتظار البديل الأفضل، أصبح حتميةً لا بد منها بالنسبة للكثيرين - بسبب الانتشار العالمي لفيروس كورونا- فهو حتميةٌ من أجل البقاء بالنسبة للعامل في منصب عمله، وحتميةٌ من أجل البقاء بالنسبة للمؤسسة في سوق الأعمال، وضمانٌ للحفاظ على سيرورة العمل، وفي بعض الأحيان كيانه بالنسبة للكثير من الهيئات الوطنية والدولية.

وقد كان للجزائر تجربتها الخاصة في مجال العمل عن بعد - وإن على احتشام - وهي التجربة التي لا يعدّ مبالغةً معها القول بأنّ العمل عن بعد قد أثبت أنّه أجدى وأنفع من العمل التقليدي المبني على التواجد المادي للعمّال في مقرّاتهم المعتادة في كثيرٍ من القطاعات التي تسمح طبيعتها بذلك، لما يُوفّره من جهدٍ ووقتٍ وأريحيةٍ في أداء الأعمال.

لذلك فإنّه يُتوقّع أن تشهد الجزائر - على غرار الكثير من بلاد العالم - في المرحلة القادمة "ما بعد كوفيد 19" - نقلةً نوعيةً نحو اعتماد العمل عن بعد كأسلوب عملٍ رسميٍّ معترفٍ به، لا كمجرد أسلوب اضطراري تفرضه الجوائح.

وحين نتحدّث عن العمل عن بعد فنحن بلا شك نتحدّث عن نمطٍ حديثٍ من العمل مُرتكزُهُ الاعتماد الحصري على وسائل الاتّصال الحديثة في تنفيذ الأعمال، ما يجعلنا ننطلقُ مبدئيا من فرضيةٍ مفادها: أنّ أحكام قوانين العمل السّارية وإن كانت صالحةً للتطبيق في عمومها على نمط العمل عن بعد،

إلا أنّ طبيعته المختلفة ومضمونه الغير مألوف في أداء الأعمال يتطلّب إيجاد أحكام أخرى لتأطيره قانونيا.

ومن خلال التأسيس لفكرة ضرورة تطوير التشريعات العمالية حتى تتماشى ونهج العمل عن بعد بوصفه أسلوبا مستحدثا في تنفيذ الأعمال، تظهر أهمية هذه الدراسة، أما عن أهدافها فيمكن إجمالها في ثلاثة أمور:

- تحديد مفهوم العمل عن بعد وبيان تكييفه القانوني.
- تمييز العمل عن بعد عن غيره من المفاهيم المشابهة له.
- عرض أهم الإشكاليات الموجبة لتنظيم قانوني خاص للعمل عن بعد.

بالنسبة للمنهج العلمي المعتمد؛ يعتبر المنهج الوصفي التحليلي أكثر المناهج تناسبا مع طبيعة هذه الدراسة، لما تستدعيه من ضرورة الوقوف على مفهوم العمل عن بعد وتمييزه عما يمكن أن يتشابه معه من مفاهيم، فعرض لأهم الإشكاليات التي تدعو لإحاطته بأحكام قانونية خاصة، يتخلله التحليل لنصوص قانونية مختلفة لقوانين جزائرية وغيرها أثناء إجراء مقارنة بين نظامي العمل "التقليدي" و"المستحدث".

وانطلاقا من تسليمنا بأن العمل عن بعد ليس مجرد أسلوب بديل عن العمل التقليدي حين تستحكم الأزمات، وقناعتنا بأن اعتماده حصريا على وسائل الاتصال الحديثة جعل أحكام قوانين العمل السارية غير كافية لتأطيره؛ فإننا نستشكل حول المصوغات التي تستدعي ضرورة إحاطته بأحكام قانونية خاصة؟.

للإجابة على الإشكالية المطروحة تمت الدراسة وفق ثنائيةٍ مبحثيةٍ قُسمت على النحو التالي:

- المبحث الأول: مفهوم العمل عن بعد وتمييزه عن الأنظمة المشابهة له
- المبحث الثاني: ضرورة تنظيم قانوني خاص (مرحلة ما بعد كوفيد 19)

المبحث الأول: مفهوم العمل عن بعد وتمييزه عن الأنظمة المشابهة له

يشير اصطلاح "عن بعد" حين يرتبط بالعمل إلى أنّ العمل يُنفَّذ بعيدا عن مقرّ العمل المُفترض، وهو مكان العمل الرّسمي الذي يُفترض أن يكون فيه العامل، وحتىّ يتمكّن العمّال من أداء أعمالهم على النّحو المذكور لا بد وأن تتوافر لديهم حصريا تقنيات الاتّصال الإلكترونيّة - أيّا كان نوعها¹، وفيما يلي نتناول مفهوم العمل عن بعد (المطلب الأوّل)، ثمّ نتطرّق لتمييزه عن الأنظمة المشابهة له (المطلب الثّاني):

المطلب الأوّل: مفهوم العمل عن بعد

لمّا كان تبيان المفهوم القانوني لمسألة ما لا يتوقّف عند بيان تعريفه، وإنّما يستوجب طلب تكييفه بعض الأحيان لاستكمال الصّورة عنه، سننترّق لتعريف العمل عن بعد، ثمّ لبيان تكييفه القانوني:

الفرع الأوّل: تعريف العمل عن بعد

يوصف العمل عن بعد بأنّه عمل غير نمطي²، وقد لاقى نتيجة هذا الوصف تعريفات كثيرة، منها ما يعدّ من التعريفات القانونية، وأخرى فقهية، ومنها ما لا يعدو أن يكون تعريفات فنية تضمّنتها النّقارير أو الدلائل التّطبيقية لبعض الهيئات و المنظّمات، وفيما يلي نتناول بعضا من هذه التّعريفات:

أولا - التّعريف الفنيّ للعمل عن بعد:

أورد تقرير لوزارة الموارد البشرية والتّمية الاجتماعيّة السّعودية تعريفين للعمل عن بعد جاء فيهما أنّه: "وظيفة دائمة أو مؤقتة محدّدة يتفق عليها أطراف العمل ولا تشترط التّواجد في مكان محدّد"، وأنّه:

¹ - أنظر قريبا من هذا المعنى: شوقي ناجي جواد السّاعاتي، صالح ابراهيم العواسا، إدارة الموارد البشرية استراتيجيا في ظلّ الاتّجاهات العالميّة المعاصرة، ط1، دار اليازوردي العلميّة، الأردن، 2020، ص 325.

² - منظمّة العمل الدّولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، ط1، مركز المرأة العربيّة للتّدريب والبحوث، المكتب الإقليمي الدّول العربيّة، منظمة العمل العربيّة، 2009، ص 2.

"العمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيدا عن المكتب سواء كانت طبيعية العمل دوام كلي أو دوام جزئي أو في أيام معينة والاتصال عادة يكون إلكترونيا بدلا من الانتقال إليه شخصا"¹.

كما عُرّف بأنه: "العمل في أي مكانٍ بديلٍ لمكان العمل، حيث يمكن لوسائل الاتصالات أن توفر شبكات الاتصال بصورة مريحة"².

وعلينا أن ننتبّ ونحن بصدد اعتماد تعريفٍ للعمل عن بعد، بين كونه خيارا استراتيجيا في عالم الشغل، وبين كونه خيارا بديلا عن العمل التقليدي بسبب الظروف الطارئة، ومن ذلك التعريف الذي أورده الدليل التطبيقي للعمل عن بعد الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات؛ والذي جاء فيه: "يقصد بالعمل عن بعد كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال وتقديم الخدمات: العمل الذي يتم تأديته بعيدا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب، حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله إلكترونيا، أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية..."³.

وكذلك التعريف الذي أورده له دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية بالمملكة المغربية: "يتأسس مفهوم العمل عن بعد على منح الموظف أو المستخدم إمكانية تأدية واجباته الوظيفية سواء بشكل جزئي أو كامل، من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة، وهو بذلك يعتبر أحد

¹ - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المعايير والتطبيقات المثلى للعمل عن بعد، ط1، المملكة العربية السعودية، 1441، ص 4.

² - نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بعد، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، 1428هـ، جامعة الملك عبد العزيز، الإصدار 12، ص ص 13-14.

³ - الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، دولة الإمارات، مارس 2020، ص 4.

خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرفق العام من خلال تأدية الأعمال والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية...¹.

فالأمر يختلف عند تحديد الأحكام القانونية الواجبة التطبيق على العمل عن بعد، بين أن يكون خيارا بديلا وبين أن يكون خيارا استراتيجيا، كما يختلف بين أن يكون أسلوب عملٍ معتمدٍ في المرافق العامة والإدارات العمومية، وبين أن يكون أسلوب عملٍ معتمدٍ في القطاع الاقتصادي، إذ لا يتطلّب عادة استحداث أساليب عمل في الإدارات والمرافق العمومية إحاطتها بأحكام قانونية خاصة لفائدة المستخدمين، تحت مسمّى متطلبات المصلحة العامة.

ثانيا - التّعريف القانوني للعمل عن بعد:

لم يعرف المشرع الجزائري العمل عن بعد، ولكنه اعترف به كمنط عمل في المرسوم التنفيذي 20-69 المتعلّق بتدابير الوقاية من فيروس كورونا ومكافحته، إذ نصّت مادته 9 على: "يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجّع العمل عن بعد في ظلّ احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها"².

أمّا التشريعات العربية فمنها من أورد له تعريفا من خلال القوانين المسنّة أثناء الجائحة، ومنها من عرّفه في إطار رؤيته المستقبلية لعالم الشغل، ومن ذلك التّعريف الوارد في المادة 1 من القرار الوزاري رقم 120453 المتعلّق بتنظيم العمل عن بعد، الصادر سنة 2017، عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية للمملكة العربية السعودية، والذي عرّفه بأنّه: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد

¹ - قطاع إصلاح الإدارة، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، المملكة المغربية، أبريل 2020، ص 4.

² - المرسوم التنفيذي رقم: 20-69 المتعلّق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، مؤرخ في: 26 رجب 1441هـ، الموافق ل: 21 مارس 2020م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، مؤرّخة في: 26 رجب 1441هـ، الموافق ل: 21 مارس 2020، ص 6.

داخل المملكة، وذلك باستخدام أيّ من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات"¹، والتّعريف الذي جاء به القرار الوزاري رقم 787 المتعلّق بالعمل عن بعد، الصّادر عن دولة الإمارات سنة 2017: "نظام عمل يؤدّي فيه العامل عمله من خارج المواقع المخصّصة للعمل بالمنشأة الذي يرتبط معها بعقد عمل، سواء كان هذا العمل على أساس دوام جزئي يومي أو أسبوعي أو شهري أو عمل بدوام كامل"².

أمّا القانون الأردني فقد أدمجه كأحد أشكال العمل المرن في النّظام رقم 22 لسنة 2017 المتضمّن نظام العمل المرن، معرّفًا إيّاه في المادة 4/هـ بأنّه: "العمل الذي يتمّ فيه إنجاز العمل عن بعد، وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العمل في مكان العمل"³.

أخيرا يمكن اعتماد التّعريف التّالي كتعريف إجرائي للعمل عن بعد في مفهوم دراستنا: "اتّفاق يتعهّد بمقتضاه أحد طرفيه يدعى عاملا عن بعد بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر يدعى مستخدما لمدّة محدودة أو غير محدّدة، مقابل أجر معيّن سلفا، خارج مؤسّسة المستخدم أو مكان العمل المعتاد باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتّصال"⁴.

¹ - القرار رقم: 120453، المتعلّق بالعمل عن بعد، مؤرّخ في: 28-12-1438هـ، الموافق ل: 19-09-2017م، الصّادر عن وزارة العمل والتّنمية الاجتماعية، المملكة العربية السّعودية.

² - القرار الوزاري رقم 787، المتعلّق بتنظيم العمل عن بعد، 2017.

³ - نظام رقم 22 سنة 2017، المتضمّن نظام العمل المرن، الجريدة الرّسمية للملكة الأردنيّة، العدد 5450، الصّادر بتاريخ: 22-2-2017، ص 1924.

⁴ - بارودة خالد، عجالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلّة قانون العمل والتّشغيل، مخبر قانون العمل والتّشغيل، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلّد 5، العدد 4، 2020، ص ص 182 - 183.

الفرع الثّاني: التّكييف القانوني للعمل عن بعد

تزداد مسألة تكييف عقدٍ ما أهميةً إذا ما كان عقدا حديثاً؛ إذ يكون من شأنها تحديد أيّ الأحكام القانونية هي واجبة التّطبيق عليه، وبالتّسبة لعقود العمل عن بعد فإنّ تكييفها على أنّها عقود عمل، يجعلها تخضع لأحكام قانون العمل، وتظهر أهمية إخضاعها لقوانين العمل بوجهٍ خاصّ في أنّ العمّال عن بعد سيتفيدون من تطبيق أحكام الحماية المنصوص عليها في تلك القوانين¹.

وبالرجوع لنص المادة 2 من قانون العمل الجزائري 90-11، والتي عرّفت العمّال الأجراء ب: "يعتبر عمّالاً أجراء في مفهوم هذا القانون كلّ الأشخاص الذين يؤدّون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتّب، في إطار التّظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"²، وبالرجوع لنصّ المادة 2/8 "...وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدمٍ ما".

يتّضح أنّ العمل عن بعد لا يختلف عن العمل التّقليدي إلّا من حيث طريقة تنفيذ العمل، والذي يتمّ عبر وسائل الاتّصال الحديثة بعيداً عن مقرّ العمل الرّسمي³، ومادام القانون لم يشترط أن يؤدّى

¹ - أنظر: نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، "التّكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، جامعة الزرقاء، الأردن، المجلد 18، العدد 1، 2018، ص 206.

² - القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، مؤرّخ في: 26 رمضان عام 1410هـ، الموافق ل: 21 أبريل سنة 1990م، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، مؤرّخة في 1 شوال عام 1410هـ، الموافق ل: 21 أبريل سنة 1990 م، ص 562.

³ - يقصد بوسائل الاتّصال الحديثة: "كل إرسال أو استقبال للعلامات أو الإشارات أو الخطوط المكتوبة والصّور والمعومات أيّاً كان نوعها، ويستوي أن يكون شكلياً أو أن يتمّ سمعياً أو بصرياً، أو بأيّ نظام آخر، فهي أجهزة تقنية متقدّمة تستخدم للاتّصال عن بعد"، محمد الطاهر أدهيمن، "حقّ العدول عن العقود لاستهلاكية عن بعد كآلية قانونية لضمان حماية المستهلك"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 57، العدد 1، 2020، ص 36.

العمل في مقرّ المؤسسة المستخدمة حتى يصحّ وصفه بعقد العمل؛ فما من اعتراض على تطبيق أحكام قانون العمل عليه؛ متى كان ذلك ممكناً، ما عدا فيما تعلق بمسائل خاصة تستوجب أحكاماً خاصة.

ولذلك فإن الإشكالية التي ينبغي أن تُطرح لا ينبغي أن تكون حول صلاحية قانون العمل 90-11 وغيره من القوانين ذات العلاقة للتطبيق على عقد العمل عن بعد، خاصة أن المادة 1 منه نصّت على: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمّال الأجراء والمستخدمين"، وإنّما حول مدى كفاية أحكامه لتأطير العلاقة المذكورة.

المطلب الثاني: التمييز بين العمل عن بعد وبعض الأنظمة المشابهة له

تشير جميع هذه المصطلحات: "العمل عن بعد" "العمل في المنزل" "العمل المرن" "العمل الإلكتروني"، "العمل المتنقل"، إلى أنّ العمل يتمّ خارج المقرّ الرسمي المفترض أن يؤدّى فيه، وتستخدم في عدّة سياقات للاستدلال على وجود "وظائف افتراضية" أو "متنقلة"¹.

ونرى من جانبنا أنّها وإن كانت تشترك جميعها في عدم القيام بالعمل في المقرّ الرسمي المعتاد لأداءه؛ فإنّها تختلف عن بعضها في مسائل أخرى، وفيما يلي نميّز بين العمل عن بعد والعمل من المنزل (أولاً)، وبينه وبين العقد الإلكتروني (ثانياً)، على اعتبار أنّهما أكثر نظامين يمكن أن يتشابهتا معه:

أولاً - العمل عن بعد والعمل في المنزل

بالإطلاع على المادة 1/1 من الاتفاقية الدولية بشأن العمل في المنزل، والتي عرّفته بأنّه: "عمل يؤدّيه شخص يشار إليه باسم العامل في منزله، أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، مقابل أجر"²، يبدو أنّ العمل عن بعد اصطلاح مرادف للعمل في المنزل، لاشتراكهما في مسألة القيام بالعمل في المقرّات غير المألوفة للقيام به، وهذا غير صحيح، فالعمل عن بعد هو العمل الذي

¹ - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المعايير والتّطبيقات المثلى للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 4.

² - اتفاقية دولية بشأن العمل في المنزل، رقم 177، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، 4 يونيو 1996.

يؤدّي فيه العامل حصريا واجباته الوظيفية باستخدام وسائل الاتّصال الحديثة، وهو التّوجه الذي ذهبت إليه تشريعات العمل المتعلّقة بالعمل عن بعد، من قبيل التّعميم 27 لسنة 2020 للحكومة الاتّحادية، والقرار 120453 المتضمّن نظام العمل عن بعد السّعودي. وفي الجزائر نظّم المشرّع الجزائري العمل في المنزل بموجب المرسوم التّنفيذي 97-474¹، وهو مرسوم مُحدّد للنّظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، ولم يعرّف من خلاله العمل في المنزل، ولكنّه عرّف العامل في المنزل في المادّة 2 بأنّه: "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النّشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أيّة يد عاملة مأجورة، ويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض الموادّ الأوليّة وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم".

وبالاطّلاع عليها وعلى أحكام تالية منه، نجد أن العمل في المنزل في مفهومه ليس هو العمل عن بعد الذي تأخذ به النّشريات الحديثة، للسّبب ذاته المذكور أعلاه - ولا حتّى هو العمل في المنزل في مفهوم الاتّفاقية الدّولية للعمل في المنزل - إذ اشترط أن ينفذ العمل حصريا في المنزل، وإلا فلا مجال لأن يحمل هذه الصّفة، لذلك لا نوافق البعض ممّن اعتبر أنّ المرسوم التّنفيذي 97 - 474 صالح للتّطبيق على العمل عن بعد.

نشير أخيرا إلى أنّ هناك فرقا بين العمّال في المنزل والعمّال المنزليون، إذ يقصد بالمصطلح الأخير "الأشخاص الذين توظّفهم الأسر المعيشية حصرا للقيام بخدمات منزلية، مقابل أجر نقدي أو عيني"²، وقد عرّفت المادة 1 من الاتّفاقية رقم 189 المتضمّنة اتّفاقية العمل اللّائق للعمّال المنزليين

¹ - المرسوم التّنفيذي رقم: 97-474، مؤرّخ في: 8 شعبان 1418هـ، الموافق ل: 8 ديسمبر 1997، المحدّد للنّظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرّسمية، العدد 82، الصّادرة: 14 شعبان عام 1418هـ، الموافق ل: 14 ديسمبر سنة 1997م، ص 18.

² - منظّمة العمل الدّولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، مرجع سابق، ص 12.

العامل المنزلي بأنه: "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام"¹، كما تتبعي الإشارة إلى أنه لم يتم الاعتراف إلى حد الآن بصلاحيّة تطبيق أحكام العمل عن بعد على العمّال الذين يشتغلون عبر المنصّات الرقمية، أو من يُطلق عليهم اصطلاح "العمال المستقلين"، ما عدا في نطاق ضيق²، وهو ما يعني أنّ العامل المستقل لا يمكن اعتباره إلى الآن عاملا عن بعد.

ثانيا - العمل عن بعد والعقد الإلكتروني

حين نتحدّث عن العمل عن بعد، فنحن نتحدّث عن أداء، أي قيام بشيء، فيكون ما تمّ عن بعد هو ذلك الأداء أو العمل، فإذا كنّا نقصد أنّ ما تمّ عن بعد هو التّعاقد وكان مضمونه إنشاء علاقة عملٍ، فحينها نكون أمام عقد إلكتروني مضمونه إنشاء علاقة عملٍ، وهنا نحن أمام فرضيتين إمّا أنّ "العقد الإلكتروني للعمل" قد أبرم وتمّ الاتّفاق فيه على أن يؤدّي العامل عمله محل التّعاقد بشكلٍ حضوري مباشر، على النّحو المألوف في عقود العمل التقليديّة، فلا يكون ثمّة مجال هنا لإطلاق وصف عن بعد على العامل، ولا على العمل محل التّعاقد، وإمّا أنّ "العقد الإلكتروني للعمل" قد تمّ الاتّفاق فيه على أن يؤدّي العمل عن بعد، فتجتمع في هذه الحالة صفة إلكتروني في كلّ من: فعل التّعاقد، وطريقة تنفيذ العمل محل التّعاقد³.

¹ - اتّفاقية العمل اللّائق للعمّال المنزليين، رقم 189، مؤتمر العمل الدّولي، منظمة العمل الدّولية، 16 يونيو 2011.

² - بن رجدال أمال، "إشكالية العمل عن بعد في التّشريع الجزائري كمنظّم حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19"، مجلة Les Cahiers du Cread، مركز البحث في الاقتصاد التّطبيقي من أجل التّطوير، الجزائر، المجلد 36، العدد 3، 2020، ص 589.

³ - ولا تتوقّف إمكانية استخدام وسائل الاتّصال الحديثة على فعل الإبرام فحسب؛ إذ يكون للمتعاقدين كذلك حقّ اختيار القانون الواجب التّطبيق عليهم في حالة ما قام نزاع بينهم باستخدام الوسيلة ذاتها، أمحمد سعد الدّين، "صعوبة تحديد قانون العقد الإلكتروني"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلّية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 58، العدد 1، 2020، ص 305، وللتفصيل في قانون العقد الإلكتروني أكثر أنظر المقال المذكور.

أما حين نتحدّث عن العقد الإلكتروني فنحن نتحدّث عن كون التّعاقد بين الأطراف المتعاقدة هو الذي تمّ باستخدام الاتّصال الإلكتروني، أي باستعمال إحدى وسائل الاتّصال الحديثة في إبرام العقد، وهو ما أشار إليه المشرّع الجزائري عند تعريفه للعقد الإلكتروني في المادة 2/6 من القانون 05-18 المتعلّق بالتّجارة الإلكترونية: **العقد الإلكتروني: العقد بمفهوم القانون 04-02... ويتمّ إبرامه عن بعد، دون الحضور الفعلي والمتزامن لأطرافه باللّجوء حصريا لتقنية الاتّصال الإلكتروني**¹.

المبحث الثاني: ضرورة تنظيم قانوني خاص بالعمل عن بعد "مرحلة ما بعد كوفيد 19"

قد لا يعدّو العمل عن بعد أن يكون بالنسبة للكثيرين مجرد نمط حديث لتنفيذ الأعمال بأسلوب أكثر أريحية، وأوفر للجهد والوقت والنّفقات، ما يعني أنّه ما من خصوصية تدعو لوجوب سنّ قوانين خاصة به، لكن في المقابل هناك الكثير من الإشكاليات التي يطرحها تجعلنا نؤيّد الرّأي الدّاعي لضرورة التّدخل التّشريعي لتنظيم هذه العلاقة، إن بسنّ قوانين خاصة به، وإن بإفراد مواد خاصة له ضمن القوانين المتعلّقة بالعمل، وفيما يأتي نشير لأهمّ تلك الإشكاليات، مقسّمين إيّاها إلى إشكاليات ذات علاقة بمصلحة المستخدم، وأخرى ذات علاقة بمصلحة العامل عن بعد، مؤكّدين على أنّ هدفنا من طرحها لا تقديم إجابات عنها في هذا السّياق؛ وإنّما حسبنا لفت الانتباه إليها كموجبات للتّدخل التّشريعي:

المطلب الأول: إشكاليات ذات علاقة بمصلحة المؤسسة المستخدمة

تتنوّع الإشكاليات التي قد يواجهها المستخدم في العمل عن بعد، وفيما يلي نشير إلى أهمّها:

¹ - القانون رقم: 05-18 مؤرّخ في: 24 شعبان عام 1439هـ، الموافق ل: 10 مايو سنة 2018م، المتعلّق بالتّجارة الإلكترونية، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24، الصّادرة في: 30 شعبان عام 1439 هـ، الموافق ل: 16 مايو سنة 2018 م، ص 4.

الفرع الأول: إفشاء السر المهني وتهديدات الأمن السيبراني

قد يتشابه فعل إفشاء السر المهني مع تهديدات الأمن السيبراني من حيث أن كليهما يتسبب في إلحاق ضررٍ بالمستخدم بسببٍ يتعلّق بالمعلومات، أو البيانات، ولكنهما يختلفان كلياً من حيث المضمون، ودرجة الخطورة:

أولاً - إفشاء السر المهني

لم يعرّف المشرّع الجزائري السر المهني رغم أنّه جعله من الواجبات الأساسية للعامل في القانون 90-11، مكتفياً بالإشارة لطبيعة مضمونه في المادة 9/7: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية".

وقد اعتبر المشرّع في المادة 4/73 من القانون 90-11 فعل إفشاء "معلومات مهنية متعلّقة بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة" ورتّب عليه عقوبة جزائية في قانون العقوبات، ساوى فيها بين قيام العامل "بالإدلاء الفعلي"، و بين "الشروع في الإدلاء"¹.

ويلاحظ أنّه بالرغم من تحديد المشرّع لطبيعة المضمون الذي ينبغي على العامل أن لا يفشيه، والذي حدّده بخمسة صورٍ مذكورةٍ على سبيل المثال، إلّا أنّه لم يوفّق، خاصةً أنّنا بالرجوع لنصّ المادة 302 ق.ع نجده قد ركّز في تحديد عقوبة العامل الذي أفشى سرّاً مهنياً على طبيعة الأشخاص الذين أفشى إليهم السرّ، والذي فرّق في تحديدهم بين ثلاثة أنواع: أشخاص أجنبى، جزائريين مقيمين في الخارج، جزائريين مقيمين في الجزائر، متجاهلاً أهمّ المسائل، كدرجة خطورة المعلومات التي تمّ إفشاءها، ودرجة الإفشاء في حدّ ذاتها؛ إذ أنّ هناك فرقا بين أن يفشى العامل سرّاً وبين أن يفشى عدّة أو كلّ

¹ - المادة 302 من قانون العقوبات، الأمر 66-155 المتضمن قانون العقوبات، مؤرّخ في: 18 صفر عام 1386هـ، الموافق ل: 8 يونيو 1966، المعدّل والمتمّم.

الأسرار التي يحوزها، ولذلك فإننا إن كنا ندعو لضرورة إدراج أحكام أكثر دقّة وتفصيلاً حين يتعلّق الأمر بالعمل التقليدي؛ فإننا نزداد تأكيداً على المسألة حين يتعلّق الأمر بالعمل عن بعد، والذي قد تسمح طبيعته للعامل بتمرير الأسرار المهنية بشكل أكثر احترافيةً، تدعّمه الوثائق والبيانات المادية الملموسة.

ثانياً - تهديدات الفضاء السيبراني:

يعرّف الفضاء السيبراني بأنّه: "شبكة مترابطة من الهياكل الأساسية للمعلومات الأساسية الحرجة وغير الحرجة، والذي يعمل على تقريب موارد المعلومات والاتصالات المترابطة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"¹.

ولمّا كان الفضاء المذكور يتشكّل من "نظم حاسوبية مختلفة متصلة بالشبكة ونظم اتصالات سلكية ولا سلكية متكاملة" تعمل على "تعزيز الاتصال السريع، وأنظمة القيادة والتحكّم الموزعة، وتخزين ونقل البيانات بكميات هائلة..."²، فإنّه يمتلأ بتهديدات مختلفة تطال المعلومات والبيانات السريّة للدول، فتشكّل خطراً على أمنها القومي، ومؤسساتها الرّصينة كالدفاع، والداخلية،... الخ، فمابالك بالمؤسسات الاقتصادية، التي قد يهدّد نظام العمل عن بعد كيانها؛ إذا ما تمّ اختراق بياناتها وأنظمتها المعلوماتية، لذلك فإنّ تهديدات الفضاء السيبراني تتخطّى بكثير تهديدات إفشاء السّر المهني، إذ قد لا تتعدّى الأخيرة في بعض الأحيان كشف العامل لمعلومات مهمّة لمؤسسة منافسة تتسبّب في خسارة صفقة تجارية، أو كشفه لسرّ صناعيٍّ معيّن من شأنه المساس بدخل المؤسسة المالي، أمّا التّهديدات السيبرانية فتشكّل اختراقاً للبنى الأساسية للمؤسسة يهدّد بإنهاء وجودها.

¹ - أمانة سر اللّجنة الفنية العليا لأمن الاتصالات والمعلومات، "استراتيجية الأمن السيبراني العراقي"، مستشارية الأمن

الوطني، العراق، د.س، ص 2.

² - فريق عمل معني بتحدّيات الأمن الناشئة، "الأمن السيبراني منهج مرجعي عام"، أكاديمية الدفاع الوطنية، كندا، أكتوبر 2016، ص 17.

وتتمّ الهجمات السيبرانية إمّا عن بعد أو عن قرب، وتسمّى الأخيرة بـ "المحليّة" وتحدث إذا تمّ "الوصول عن قرب إلى الأنظمة"، أو إذا ما تمّ بمساعدة شخص من الدّاخل لديه امتيازات، وحين نتحدّث عن شخصٍ من الدّاخل فنحن نتحدّث عن شخص باستطاعته بلوغ أنظمة الشركة أو المؤسّسة ماديا والعبث بمعلوماتها، ممّا قد يؤدي لإلحاق أضرار كبيرة بها، أمّا دلالة الامتياز فهو "الإذن بإجراء عمل"، إذ يمكنّ الإذن العامل من الوصول إلى موارد المعلومات المختلفة: "ملف، تطبيق، ..." ¹، ونحن إذ نتحدّث عن شخصٍ من الدّاخل يمتلك إذنا فنحن بلا شك نتحدّث عن مستخدمٍ مستوَمَن تربطه علاقة ثقةٍ بالمؤسّسة خوّلها إيّاها عقد العمل المبرم بينهما، ونحن إذ نتحدّث عن عمل عن بعد فنحن نتحدّث عن قاعدة بيانات مفتوحة ومتاحة أمام المستخدم وغيره تتيح لهم ممارسة مختلف صور التّعدي، خاصةً إذا كانوا من المحترفين.

وتعتبر الهجمات السيبرانية جرائم إلكترونية في مفهوم الاتفاقية المتعلقة بالجريمة الإلكترونية "بودابست" ²، أمّا في الجزائر فقد عدّل المشرّع قانون العقوبات بموجب القانون 04 - 15 ¹، مستحدثا

¹ - فريق عمل معني بتحدّيات الأمن الناشئة، "الأمن السيبراني منهج مرجعي عام"، مرجع سابق، ص ص 34 - 36، المخاطر التي طرحها الفضاء السيبراني كانت سببا في ظهور ما يعرف بالأمن السيبراني، وهو: "النشاط أو العملية أو القدرة أو الإمكانية أو الحالة التي يتمّ بموجبها حماية نظم المعلومات والاتّصالات والمعلومات الواردة فيها من و/أو الدّفاع عنها ضدّ الضّرر أو الاستخدام أو التّعديل غير المصرّح به و الاستغلال"، المرجع نفسه، ص 17.

² - وقد ميّزت الاتفاقية بين 5 أنواع من الجرائم الماسّة بخصوصية وسلامة توافر بيانات ونظم الكمبيوتر، وهي: "النفاذ غير المشروع، الاعتراض غير المشروع، التّدخل في البيانات، التّدخل في النّظام، إساءة استخدام الأجهزة"، الاتفاقية المتعلقة بالجريمة الإلكترونية "بودابست"، مجموعة المعاهدات الأوروبية، رقم 185، لجنة وزراء مجلس أوروبا، 8 نوفمبر 2001، أمّا تاريخ 23 - 11 - 2001 فهو تاريخ فتح باب التّوقيع على الاتفاقية، وقد جاء في البند 43 من التّقرير التّفسيري لاتفاقية الجريمة الإلكترونية "بودابست"، أنّ الغرض من تحديد الجرائم الماسّة بسريّة وسلامة وتوافر بيانات وأنظمة الكمبيوتر هو حماية وليس "تجريم الأنشطة المشروعة والمشاركة المتأصلة في تصميم الشّبكات، أو الممارسات التّشغيلية التّجارية المشروعة والمشاركة"، التّقرير التّفسيري لاتفاقية الجريمة الإلكترونية "بودابست"، لجنة وزراء مجلس أوروبا، الدّورة 109، 8 نوفمبر 2001.

بموجبه القسم السّابع مكرّر، الذي عنونه ب: "المساس بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات"، ثمّ أصدر سنة 2009 القانون 04-09 المتضمّن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتّصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتّصال ومكافحتها، والذي أورد فيه مجموعة من التعريفات لمصطلحات أساسية خاصة بالجرائم الإلكترونية، وأُنشأت بموجب المادة 13 منه "الهيئة الوطنية للوقاية من الجرائم المتّصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتّصال ومكافحتها"².

مع وجود المواد القانونية المذكورة؛ فإنّ الجزائر لا تزال حديثة عهدٍ بمجال الأمن السيبراني، وآليات التّصدي للهجمات السيبرانية، لذلك يمكن الجزم بعدم مقدرة النّصوص القانونية على الإحاطة بأحكام هذا النّوع من الإشكاليات الشّائكة، خاصّةً مع التّطور المتلاحق الذي تعرفه المعلوماتية وتكنولوجيا الاتّصالات³.

الفرع الثّاني: تبعية وخضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم:

يقصد بالتّبعية: "سلطة الإشراف والإدارة والرّقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال بها في الحدود المسموح بها

¹ - القانون 04 - 15 ، مؤرّخ في: 27 رمضان عام 1425هـ، الموافق ل 105 نوفمبر 2004م، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71، الصّادرة في: 27 رمضان عام 1425هـ، الموافق 10 نوفمبر سنة 2004، ص11.

² - القانون 04-09 المتضمّن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتّصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتّصال ومكافحتها، مؤرّخ في: 14 شعبان 1430هـ، موافق ل: 5 أوت 2009م، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 مؤرّخة في: 25 شعبان 1430هـ، موافق ل: 16 أوت سنة 2009 م، ص 5.

³ - هناك عدّة أنماط تشريعية في وسع المشرّع الجزائري أن يستدرك بها تنظيم النزاعات الناشئة عن الجرائم الإلكترونية، فبإمكانه إضافة نصوص قانونية للتّصوص القانونية الحالية، أو استحداث نصوص قانونية جديدة، أو حتّى إدراج نصّ قانوني واحد بإمكانه التّعامل مع مختلف الأوجه التي تطرحها هذه الجريمة، كما بإمكانه أن يجمع بين عدّة أنماط، عباوي نجاة، "الإشكالات القانونية في تجريم الاعتداء على أنظمة المعلومات"، دفاثر السّياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 9، العدد16، جانفي 2017، ص 282.

قانوننا"¹، وأساس فكرة التّبعية والخضوع لإشراف المستخدم أنّ العامل لا يؤدّي أعماله "وفق ما يقرّره هو، وإنّما وفق ما يقرّره" المستخدم، أي وفق ما يضعه له من "برامج ومواصفات"، وما يصدره إليه من "أوامر وتعليمات"...².

ويعدّ عنصر التّبعية القائم في العلاقة بين العامل والمستخدم من أهم الخصائص التي تميّز عقد العمل عن غيره من العقود كالمقاولة والوكالة³، وبغضّ النّظر عن الجانب الاقتصادي له والذي يقضي بتبعية العامل للمستخدم ماليا⁴، فإنّ المطلوب من العامل وفقا لمفهوم التّبعية هو تأدية عمله المكلف به تحت إشراف ورقابة المستخدم أو مسؤوله المباشر الذي يعيّنه المستخدم، وفي ذلك نتساءل عن كيفية خضوعه للإشراف والرّقابة في العمل عن بعد، فهل تمتد فكرة ضرورة وجود التّبعية لتصلّ حدّ متابعة العامل أثناء تأدية عمله عن طريق استخدام أجهزة مراقبة (كالكاميرا، وأجهزة التّسجيل) منصّبة داخل مكان عمله، والذي قد يكون منزله، أم أنّ مفهوم التّبعية ينبغي أن تصبح له دلالات أخرى⁵.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 70.

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 70.

³ - دليل معايير العمل الوطنية، (دليل المدرب، المستوى المتقدّم لمفتشي العمل)، منظمة العمل الدّولية، ط1، مصر، 2017، ص 41.

⁴ - أنظر: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 71.

⁵ - في هذا السّياق جاء في المادة 8 من التّعميم رقم 12 الخاص بنظام العمل عن بعد لدولة الإمارات أنّه ينبغي: "توفير آليّة متابعة إلكترونيّة للموظّفين الذين يعملون بنظام العمل عن بعد يحدّد فيها كيفية استدعاءهم، والتأكد من إداةهم وإنجازهم ومخرجات العمل، وأيّة جوانب أخرى تقرّها الجهة الاتّحادية"، تميم رقم 12 لسنة 2020، بشأن قرار مجلس الوزراء رقم 27 لعام 2020، الخاص بنظام العمل عن بعد في الحكومة الاتّحادية، الصّادر عن الهيئة الاتّحادية للموارد البشرية الحكومية، مجلس الوزراء، الإمارات العربية المتّحدة، الصّادر: 8 شعبان 1441هـ، الموافق ل: 2 أبريل 2020م، ولكنّه لم يوضّح المقصود بهذه الآليّة، وطريقة عملها.

العمل عن بعد - تصوّر جديد لتشريعات العمل ما بعد كوفيد 19 -

المطلب الثاني: إشكاليات ذات علاقة بمصلحة العامل عن بعد

هناك الكثير من الإشكاليات ذات العلاقة بالعامل عن بعد، كالحقّ في المردودية، والحقّ في الإجازات، والحقّ في الحماية من الأمراض المهنية وحوادث العمل¹، وما نوردّه هنا من إشكاليات ذات علاقة به ليس إلّا على سبيل المثال:

الفرع الأوّل: أحقيّة الاستمرار في أداء العمل عن بعد والحقّ في الخصوصية

أولاً - أحقيّة الاستمرار في أداء العمل عن بعد:

نصّت بعض التشريعات العربية على عدم أحقيّة العامل في الاستمرار في العمل عن بعد، ومثالها نص المادة 6/ من قرار المجلس التّنفيذي رقم 36 لسنة 2020: "لا يعتبر العمل عن بعد حقاً مكتسباً للموظّف أو استحقاقاً ملزماً على الدائرة، ويجوز إلغاؤه أو تعديله في حال تعارض تطبيقه مع مقتضيات المصلحة العامة، وحسن سير العمل في الدائرة"².

وتخصّ المادّة المذكورة الموظفين التّابعين للدوائر الحكومية، أمّا في القطاع الاقتصادي فإنّه يُتصوّر أن يحدّد عقد العمل ما إذا كان للعامل الحقّ في استمرارية أداء عمله عن بعد، من عدمه، خاصّة في الحالات التي يقوم فيها عقد العمل بالأساس على فكرة تأدية العامل لواجباته عن بعد، ومع ذلك فإنّه

¹ - يشكّل الحقّ في الحماية من الأمراض المهنية وحوادث العمل إشكالا كبيرا بالنسبة للعامل عن بعد، ذلك أنّ مفهومها يرتبط أساسا بتعرّضه لها أثناء تأديته لمهامه، فكيف يمكن تأطيرها إذا كان هذا العمل يؤدّى داخل منزله، وهذا ما جعل قرار المجلس التّنفيذي رقم 36 لحكومة دبي بشأن العمل عن بعد ينصّ في مادته 13 المعنونة ب إصابات العمل والأمراض المهنية على عدم سرّيان أحكام القرار المتعلّق بإصابات العمل والأمراض المهنية على العمّال عن بعد، وهو ما يعني أنّه لا بد وأن يكون هناك تنظيم خاصّ لتأطير هذا النوع من الحقوق.

² - قرار المجلس التّنفيذي رقم 36 لسنة 2020، بشأن نظام العمل عن بعد لموظّفي حكومة دبي، الصّادر في: 10 ربيع الثّاني 1442هـ، الموافق ل: 25 نوفمبر 2020م، الجريدة الرّسمية لحكومة دبي، العدد 497، لسنة 54، الصّادرة في: 1 جمادى الأولى 1442هـ، الموافق ل: 16 ديسمبر 2020م.

يتعيّن على المشرّع التّدخل لتنظيم مثل هذا النوع من الأحكام، فقد يفرض المستخدم على العامل ما يسمح به لنفسه تحويل عقد العمل عن بعد إلى عقد عمل تقليدي في أيّ وقت شاء ودعت إليه مصلحته، دون مراعاة للاتّفاق الذي تمّ بينهما.

ثانيا - الحقّ في الخصوصية:

بعيدا عن الأطروحات القائلة بأنّ العمل عن بعد من شأنه الدّمج بين الحياتين العملية والشّخصية ممّا يؤثّر سلبا على الحياة الخاصّة للعامل¹ فإنّه يمكن تصوّر مخاطر ذات طبيعة أشدّ يربّح أن يواجهها العمّال عن بعد، كتعريض حياتهم الخاصّة للتّعديّ بسبب تبعات ممارسة المستخدم لحقه في الإشراف والإدارة، أثناء تتبّعه للمستخدم أثناء تأديته لعمله - بنفسه أو عن طريق مسؤولين مباشرين له يعيّنهم هو - وقد لا يثير الأمر أيّة إشكالات إذا ما كنا نتحدّث عن مقرّات عمل غير رسمية بعيدا عن المنزل، ولكنّه يشكّل مساسا كبيرا بالعامل عن بعد حين ينفذ عمله من منزله خاصة إذا افترضنا وجود كاميرات مراقبة، وأجهزة تسجيل²، ناهيك عن المخاطر التي قد تمسّ معلومات ومراسلات العامل عن بعد، وكذا بياناته الشّخصية، بسبب استخدامه للوسائل الإلكترونيّة في التّواصل³.

¹ - يرى البعض أن التّرويج لفكرة أنّ العمل عن بعد من شأنه التّأثير سلبا على نفسية العامل بسبب عزله عن المجتمع، تبدو كما لو أنّها افتراضية، إذ ما من دليل على صحتها واقعيّا، نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، "التّكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص 207.

² - في ذات السّياق نصّت المادة 1/9 من الاتّفاقية الدّولية للعمل في المنزل على: "يكفل نظام تفتيش يتماشى مع القوانين والممارسات الوطنيّة التقيّد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل".

³ - للتّفصيل أكثر: المناصير محمد عبد الحفيظ، "النّظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسة في القانون المقارن"، مجلّة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، 2019، الجامعة الأردنيّة، الأردن، ص ص 252 - 256.

الفرع الثاني: ممارسة الحق النقابي

يأتي الحق النقابي على رأس الحقوق الأساسية التي نصّ عليها المشرّع الجزائري في المادة 5 من القانون 90-11، وقد نظّمه بموجب القانون 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدّل والمتمّم؛ والذي جاء في المادة 2 منه أنّه يحقّ "للعمّال الأجراء" والمستخدمين أن يكونوا تنظيمات نقابية للدّفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، كما يحقّ لهم الانخراط بمحض إرادتهم في "التنظيمات النقابية الموجودة"¹، هذا حين يتعلّق الأمر بعمّال ومستخدمين تربطهم علاقة العمل التقليدية المعروفة، أمّا بالنسبة للعمل عن بعد فالمسألة تتطلّب التّدخل التشريعي، لا للفصل في موضوع أحقية العمّال في الانتساب أو في تكوين تنظيمات نقابية، وإنّما للفصل في مسألة إمكانية خضوع العمّال عن بعد للأحكام القانونية ذاتها المتعلّقة بممارسة الحق النقابي، وفي حقّهم في الانتساب للنقابات نفسها التي ينتمي إليها العمّال العاديون، أم أنّه ينبغي عليهم تشكيل نقابات خاصة بهم تنفرد بأحكام قانونية تتماشى وطبيعة عملهم، كأن يشكّلوا نقابات تعمل هي الأخرى عن بعد².

وتزداد المسألة أهمية إذا ما نظرنا إلى أنّنا حين نتحدّث عن العمل عن بعد³ فنحن لا نفترض فقط وجود عامل يؤدّي مهامه عن بعد بدل أن يؤدّيها داخل مكتبه أو مقرّ عمله، فالمؤسسة المستخدمة

¹ - القانون 90-14، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مؤرّخ في: 9 ذي القعدة عام 1410هـ، الموافق ل: 2 يونيو سنة 1990م، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، مؤرّخة ذو القعدة عام 1410هـ الموافق ل: 6 يونيو 1990، ص 765.

² - كونهم عمّال عن بعد، فهذا يعني أنّهم مشتتّين جغرافيا، وهو ما دفع ببعضهم للقيام بإضرابات عبر المنصّات الرّقمية، وإنشاء ما يسمّى بـ"تعاونيات المنصّة"، أنظر: التقرير الرّائد لمنظمة العمل الدولية، "دور منصات العمل الرّقمية في تحويل عالم العمل"، منظمة العمل الدولية، 2021، ص 11.

³ - بالنسبة للعمال في المنزل، نصّت المادة 4/2 من الاتفاقية الدولية للعمل في المنزل على: "حقّ العمّال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات".

بحدّاتها قد تكون كيانا إلكترونيا قائما على تقديم خدمات إلكترونية لطالبيها.، ويكون العمّال عن بعد التّابعون لها في وضعية استقلالية تامّة عن بعضهم البعض، فما من مقرّ عملٍ مادّيّ يجمعهم

الخاتمة:

انطلقت الدّراسة من قناعةٍ مفادها أنّ العمل عن بعد وقد أثبتَ جدارته أثناء الانتشار العالمي لفيروس كورونا في تسيير مختلف الأعمال التي تسمح طبيعتها بذلك؛ جديرٌ بأن يعتمد كمنط دائم في مجال الأعمال، غير أنّ قوانين العمل أو القواعد التّقليدية لتنظيم العقود لا تكفي لتنظيم هذه العلاقة المستحدثة، ما يستوجب معه استصدار تنظيم قانونيٍّ خاصٍ به.

ونحن إذ نتحدّث عن ضرورة إيجاد تنظيم قانوني خاصٍ للعمل عن بعد؛ فنحن لا نطالب بقانون مستقلٍ يجعلُ من التّمطين: عقد العمل التّقليدي، وعقد العمل عن بعد، نظامين مستقلّين كليّةً عن بعضهما البعض؛ فما العمل عن بعد إلّا شكل من أشكال العمل ما يجعله لا يختلف في عموم أحكامه عن العمل التّقليدي.

ومن ثمّ فإنّنا لما ندعو لضرورة إيجاد نصوص قانونية خاصةٍ بالعمل عن بعد؛ فإنّنا ندعو لاستيعابه كنظام عمل قائم بذاته، إمّا من خلال إدراج نصٍ قانوني خاصٍ به، كما هو الحال بالنّسبة لبعض المسائل المتعلّقة بالعمّال والتي تحتاج تنظيمًا خاصًا، كالنّصوص القانونية المتعلّقة بكيفية ممارسة الحقّ النقابي، والقوانين المتعلّقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بإدراجه كفصلٍ تابعٍ ومتممٍ لقانون العمل، على أن يتمّ تعديل الأنظمة الدّاخلية للمؤسّسات التي تتعامل به وفقا لمقتضياته.

أخيرا؛ أن ينعكس الواقع المعاش على النصّ التشريعيّ لفيه دلالةٌ بالغةٌ على رؤيةٍ انفتاحيةٍ للمشرّع، فباستيعاب المستجدّات على أرض الواقع تتطوّر القوانين، وتتطوّر القوانين تستقرّ العلاقات، ويأمن الأشخاص على أنفسهم بالمضيّ قدما نحو تطوير أنظمتهم التّعاقدية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ - الاتفاقيات:

- 1- الاتفاقية الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم 177، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، 4 يونيو 1996.
- 2 - الاتفاقية الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، رقم 189، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، 16 يونيو 2011.
- 3 - الاتفاقية الدولية المتعلقة بالجريمة الإلكترونية "بودابست"، رقم 185، مجموعة المعاهدات الأوروبية، لجنة وزراء مجلس أوروبا، 8 نوفمبر 2001، الموقعة في: 23 - 11 - 2001.

ب - النصوص القانونية:

- النصوص القانونية الجزائرية:

- النصوص التشريعية:

- 1 - الأمر رقم: 66-155 المتضمن قانون العقوبات، مؤرخ في: 18 صفر عام 1386هـ، الموافق ل: 8 يونيو 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، مؤرخة في: 20 صفر عام 1386هـ، الموافق ل: 10 يونيو 1966م، ص، المعدل والمتمم.
- 2 - القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مؤرخ في: 26 رمضان عام 1410هـ، الموافق ل: 21 أبريل سنة 1990م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، مؤرخة في 1 شوال عام 1410هـ، الموافق ل: 21 أبريل سنة 1990م، ص 562.
- 3 - القانون رقم: 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مؤرخ في: 9 ذي القعدة عام 1410هـ، الموافق ل: 2 يونيو سنة 1990م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، مؤرخة ذو القعدة عام 1410هـ الموافق ل: 6 يونيو 1990، ص 765.
- 4- القانون رقم: 04 - 15 ، مؤرخ في: 27 رمضان عام 1425هـ، الموافق ل 105 نوفمبر 2004م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71، الصادرة في: 27 رمضان عام 1425هـ، الموافق 10 نوفمبر سنة 2004، ص11.
- 5- القانون رقم: 09 - 04 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها، مؤرخ في: 14 شعبان 1430هـ، موافق ل: 5 أوت 2009م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 مؤرخة في: 25 شعبان 1430هـ، موافق ل: 16 أوت سنة 2009م، ص 5.
- 6 - القانون رقم: 18-05 مؤرخ في: 24 شعبان عام 1439هـ، الموافق ل: 10 مايو سنة 2018م، المتعلق بالتجارة الإلكترونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24، الصادرة في: 30 شعبان عام 1439 هـ، الموافق ل: 16 مايو سنة 2018 م، ص 4.

- النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم: 97-474، مؤرخ في: 8 شعبان 1418هـ، الموافق ل: 8 ديسمبر 1997، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل المتعلقة بالعمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة: 14 شعبان عام 1418هـ، الموافق ل: 14 ديسمبر سنة 1997م، ص 18.
- 2 - المرسوم التنفيذي رقم: 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، مؤرخ في: 26 رجب 1441هـ، الموافق ل: 21 مارس 2020م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة في: 26 رجب 1441هـ، الموافق ل: 21 مارس 2020، ص 6.

- النصوص القانونية العربية:

- 1 - نظام رقم 22 سنة 2017، المتضمن نظام العمل المرن، الجريدة الرسمية للملكة الأردنية، العدد 5450، الصادر بتاريخ: 2017-2-22، ص 1924.
- 2 - القرار الوزاري رقم 787، المتعلق بتنظيم العمل عن بعد، 2017.
- 3 - القرار رقم: 120453، المتعلق بالعمل عن بعد، مؤرخ في: 28-12-1438هـ، الموافق ل: 19-09-2017م، الصادر عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية.
- 4 - تعميم رقم 12 لسنة 2020، بشأن قرار مجلس الوزراء رقم 27 لعام 2020، الخاص بنظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، مجلس الوزراء، الإمارات العربية المتحدة، الصادر: 8 شعبان 1441هـ، الموافق ل: 2 أبريل 2020م.
- 5 - قرار المجلس التنفيذي رقم 36 لسنة 2020، بشأن نظام العمل عن بعد لموظفي حكومة دبي، الصادر في: 10 ربيع الثاني 1442هـ، الموافق ل: 25 نوفمبر 2020م، الجريدة الرسمية لحكومة دبي، العدد 497، لسنة 54 الجريدة الرسمية لحكومة دبي، العدد 497، لسنة 54، الصادرة في: 1 جمادى الأولى 1442هـ، الموافق ل: 16 ديسمبر 2020م.

ثانيا /قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 2 - السّاعاتي شوقي ناجي جواد، صالح ابراهيم العواسا، إدارة الموارد البشرية استراتيجيا في ظلّ الاتّجاهات العالمية المعاصرة، ط1، دار اليازوردي العلمية، الأردن، 2020.
- 3 - نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بعد، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، 1428هـ، جامعة الملك عبد العزيز، الإصدار 12.

د-المقالات في المجلات:

- 1- أحميم محمد الطاهر، "حق العدول عن العقود لاستهلاكية عن بعد كآلية قانونية لضمان حماية المستهلك"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 57، العدد 1، 2020، ص ص 24-44.
- 2 - المناصير محمد عبد الحفيظ، "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسة في القانون المقارن"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد1، 2019، الجامعة الأردنية، الأردن، ص ص 245-269.
- 3 - أمحمد سعد الدين، "صعوبة تحديد قانون العقد الإلكتروني"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 58، العدد1، 2020، ص ص 303-323.
- 4 - بارودة خالد، عجالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 5، العدد 4، 2020، ص ص 178 - 193.
- 5 - بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، "استراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع وفي الممارسة"، حوليات جامعة الجزائر1، الجزائر، المجلد 34، عدد خاص "القانون وجائحة كوفيد 19"، ص ص 588-603.
- 6 - بن رجدال آمال، "إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19"، مجلة Les Cahiers du Cread، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التطوير، الجزائر، المجلد 36، العدد 3، 2020، ص ص 581 - 608.
- 7 - عباوي نجاة، "الإشكالات القانونية في تجريم الاعتداء على أنظمة المعلومات"، دفا تر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 9، العدد16، جانفي 2017، ص ص 279 - 292.

8 - فليح نجلاء توفيق نجيب، قزمار نادية محمد مصطفى، "التكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، جامعة الزرقاء، الأردن، المجلد 18، العدد 1، 2018، ص ص 202-217.

ج - التقارير، الوثائق، والدلائل التطبيقية:

- الوثائق:

- 1 - منظمة العمل الدولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، ط1، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، المكتب الإقليمي الدّول العربية، منظمة العمل العربية، 2009.
- 2 - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المعايير والتّطبيقات المثلى للعمل عن بعد، ط1، المملكة العربية السّعودية، 1441هـ.
- 3- فريق عمل معني بتحدّيات الأمن النّاشئة، "الأمن السيبراني منهج مرجعي عام"، أكاديمية الدفاع الوطنية، كندا، أكتوبر 2016.
- 4 - أمانة سر اللّجنة الفنية العليا لأمن الاتّصالات والمعلومات، "استراتيجية الأمن السيبراني العراقي"، مستشارية الأمن الوطني، العراق، د.س.

- التقارير:

- 1 - التقرير التّفسيري لاتّفاقية الجريمة الإلكترونيّة "بودابست"، لجنة وزراء مجلس أوروبا، الدّورة 109، 8 نوفمبر 2001.
- 2 - التقرير الرّائد لمنظمة العمل الدولية، "دور منصات العمل الرّقمية في تحويل عالم العمل"، منظمة العمل الدولية، 2021.

- الدلائل التطبيقية:

- 1 - دليل معايير العمل الوطنية، (دليل المدرب، المستوى المتقدّم لمفتشي العمل)، منظمة العمل الدولية، ط1، مصر، 2017.
- 2 - الهيئة الاتّحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتّحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطّارئة، دولة الإمارات، مارس 2020.
- 3 - قطاع إصلاح الإدارة، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، المملكة المغربية، أبريل 2020.