

العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل (جائحة كورونا فيروس كوفيد-19-نموذجا)

Remote work Between the imperative of the status quo and the need to protect jobs (Covid Pandemic 19-model)

الدكتور بوسحبة جيلالي

أستاذ محاضراً بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم الجزائر

تاريخ النشر: 2021/02/ 24

تاريخ القبول: 2020/11/17

تاريخ الاستلام: 2020/05/17

الملخص:

لقد شهد العالم اليوم وفي كل أقطابه وضعاً صحياً حرجاً بسبب انتشار جائحة كورونا فيروس-كوفيد 19، وبصورة سريعة، ما أدى بالدول والحكومات إلى اتخاذ إجراءات استعجالية واستثنائية في نفس الوقت، ما أثر سلباً على اقتصادها وإعلان حالة طوارئ اقتصادية.

وقد انجر عن هذا الوضع غلق عديد المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية، وتوقف نشاطها بشكل شبه تام، الأمر الذي من شأنه تهديد القدرات العمالية ببطالة، وهو ما أدى بمنظمة العمل الدولية إلى دق ناقوس الخطر والدعوة إلى اتخاذ التدابير الاحترازية والوقائية والبديلة في ذات الوقت.

من جانب آخر، لجأ بعض أصحاب المؤسسات والهيئات إلى تفعيل نمط جديد في أداء العمل وتنفيذه ألا وهو العمل عن بعد télétravail كآلية لضمان سير مؤسساتهم.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد -كورونا فيروس كوفيد 19 -الاقتصاد العالمي -البطالة-العولة

Abstract : *The world has witnessed today and in all its poles a critical health situation due to the spread of the Korona Virus-COVID 19 pandemic, and this situation has resulted in the closure of many economic institutions and administrative bodies, and its activity has almost completely ceased, which would threaten workers' capacities with unemployment. , Which led the International Labor Organization to raise the alarm and call for taking precautionary, preventive and alternative measures at the same time.*

On the other hand, some owners of institutions and bodies have resorted to activating a new pattern in the performance of work and its implementation, which is remote work as a mechanism to ensure the functioning of their institutions.

Keywords: *Teleworking, Corona Virus COVID 19 ,Global Economy , Unemployment – Globalization.*

المؤلف المرسل: بوسحبة جيلالي ، الإيميل: djilalibousahba@yahoo.com

مقدمة:

ترتب على تحرير التجارة العالمية من الرسوم الجمركية وفتح الأسواق بدون حواجز والمنافسة العالمية وتعظيم الربح وسرعة الاستجابة لمتطلبات السوق- ممارسة الضغوط على العمال من حيث تخفيض أجورهم وتقليص الخدمات الاجتماعية الموجهة لهم، مع إهمال العناية بالقوى العاملة تدريجياً وتأهياً وذلك بهدف تخفيض تكاليف الإنتاج، وقد يصل الأمر في بعض القطاعات الاقتصادية للاستغناء عن أعداد كبيرة منهم، مما يتطلب معه إعادة تأهيلهم وتدريبهم لإعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى، وبالتالي يصبح حتمياً لمواجهة تحديات العولمة – التي لا تعترف بقيود الزمان أو المكان- تقليل الفجوة بين المهارات والمؤهلات التي يفرزها نظام التدريب والتعليم وتلك التي يتطلبها النظام الإنتاجي وسوق العمل بالفعل، وأن سرعة التكيف والمرونة مع حركة سوق العمل هو السمة والنمط الجديدين والتحديات المطلوب من القوى العاملة المؤهلة والمدربة في هذا العصر.

وتجب الملاحظة أن التطور التكنولوجي الحاصل، ونقل المعلومات باستعمال وسائل الإعلام والاتصال، في إطار ما أصبح يطلق عليه اسم تكنولوجيا الإعلام والاتصال أثر في علاقات العمل، حيث أصبح العمل بمقتضى هذه العلاقة يتم عن بعد *Télétravail*، أي في غير مكان العمل المعتاد، إن تنظيم علاقة العمل على النحو ما تم في العقدين الأخيرين، لفت أنظار الباحثين سيما في مجال تسيير الموارد البشرية، إذ يعد حلاً لعدد المشاكل التنقل، التوافق بين العمل و العائلة خاصة بالنسبة للنساء ذوي المسؤوليات العائلية.

ولقد أدت جائحة كورونا المستجد تعميق الفجوة أكثر فأكثر، ففي الوقت الذي تسعى فيه الحكومات إلى فرض مزيد من القيود على الحركة و التنقل حماية للصحة العامة لمواطنيها، تأثرت اقتصاداتها سلباً سواء الدول المتقدمة أو حتى النامية، ما أدى إلى تسريح الملايين من العمال عبر العالم، فعلى سبيل المثال فقد الولايات المتحدة الأمريكية 32 مليون وظيفة في ظرف 4 أسابيع، كل ذلك بسبب العجز في وضع خطط التوازن بين الحجر الصحي و حماية الاقتصاد، ولعل أبرز الحلول المقترحة و المفصلة اليوم لفرض هذا التوازن هو اللجوء إلى تفعيل نمط جديد في تنفيذ علاقات العمل و ذلك عن طريق العمل بعد.

أهمية الدراسة: تندرج أهمية هاته الدراسة في أنها من بين الدراسات القليلة التي تناولت نمط العمل عن بعد، على ضوء حالة الطوارئ الصحية الحالية التي يعيشها العالم اليوم، إذ نسلط الضوء على إحدى أهم الطرق أداء العمل دون الإخلال بقواعد الحجر الصحي التي تفرض قيود على التنقل.

بالتالي فالإشكال المطروح يتمثل في مدى قابلية العمل عن بعد في إنعاش الاقتصاد وحفاظ على مناصب العمل في ظل جائحة كورونا التي تفرض قيود على الحركة؟ بمعنى آخر هل العمل عن بعد نتاج حتمية الوضع الصحي العالمي المتأزم أم هو ضرورة لحماية نشاط المؤسسة والحفاظ على مناصب الشغل والاقتصاد؟

المنهج المتبع: نظرا لما يثيره الموضوع من مسائل قانونية واجتماعية واقتصادية، فإن دراسته ستتم باعتماد المنهج التحليلي، وكذا المنهج المقارن.

للإجابة على الإشكالية، وجب التطرق إلى العناصر التالية: التعريف بنمط العمل عن بعد، وتحديد مزاياه وحدود استعمالاته، وأخيرا انعكاساته على الحركية الاقتصادية في ظل جائحة كورونا المستجد. أهداف الدراسة: تهدف هاته الدراسة إلى تبيان الآثار المرجوة، والنتائج المبتغاة عن أداء العمل عن بعد، وبخاصة دوره في حماية اقتصاديات الدول، والحفاظ على نشاط المؤسسات، وبالتالي الحفاظ على مناصب الشغل، وذلك في خضم حالة الطوارئ الصحية التي يشهدها العالم عموما والجزائر خصوصا، وتداعياتها الاقتصادية والاجتماعية، بفعل جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 المستجد.

المبحث الأول: مفهوم نظام العمل عن بعد

المطلب الأول: التعريف بنمط العمل عن بعد وأنواعه

ظهر مفهوم العمل عن بعد منذ حوالي أربعين سنة لدلالة على إمكانية أداء العمل في المنزل باستعمال وسائل تقنيات الإعلام والاتصال كمقابل لعملية التنقل بين المنزل والمؤسسة، ليتوسع مفهومه اليوم¹.

الفرع الأول: تعريف العمل عن بعد

لقد اختلفت الآراء والدول أيضا حول تعريف العمل عن بعد، فمنهم من يختصر العمل على وضعية وحجم صغير تحده بحدود العمل عن طريق الاتصالات الحديثة في فروع الحاسب الآلي والبرامج والاستشارات، وهناك من يتوسع فيه ويعتبر العمل في المنزل للكتاب والأدباء نوعًا من أنواع العمل عن بعد، كما يعتبر إنهاء العمل بالفاكس من أنواع العمل عن بعد أيضا. ومنهم أيضا من يعتبر أيضا من مجالات العمل عن (call center) مراكز خدمات الاتصالات.

ولكن الاتجاه العام في تعريف العمل عن بعد هو نوعية الأعمال التي تتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة في تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل.

ويعرفه فرانسيس كينسمان بأنه: "العمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما، بعيدا عن المكتب، سواء أكانت طبيعة العمل دوام كلي، أو بدوام جزئي، أو في أيام معينة، والاتصال عادة يكون الكترونيا، بدلا من الانتقال إليه شخصيا".

وبالتالي يمكن تعريف العامل عن بعد بأنه: 'موظف دائم في المؤسسة، يستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات، بحيث يؤدي عمله بمعزل عن المكان، ويكون العمل عن بعد كدوام كلي أو جزئي أو في أيام محددة.'²

وعليه تم تعريف العمل عن بعد على أنه: «وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن مكان العمل المعتاد وهو المؤسسة"، إذا فالعمل عن بعد ليس وظيفة بحد ذاته ولكن وسيلة لأداء العمل.

الفرع الثاني: أنواع العمل عن بعد

ان نمط العمل عن بعد بالمعنى السابق ذكره ينقسم إلى نوعين:

النوع الأول: العمل عن بعد بشكل جزئي: حيث يمكن العامل في القطاع الاقتصادي أو حتى الموظف تأدية مهامه وذلك بتقسيم أوقات عمله بين مقر العمل الرئيسي، ومكان العمل عن بعد، بنسب متساوية أو مختلفة وتحدد فيه أوقات العمل.

النوع الثاني: العمل عن بعد بشكل كلي: حيث يمكن العامل أداء كل عمله خارج مقر العمل الرسمي.³

من هذا المنطلق فلا يمكن اعتبار العمل عن بعد عملا منزليا، نظرا لاختلاف الشاسع بين النمطين في المفهوم وفي محل العقد، فالعمل عن بعد كما سبق ينفذ في غير المكان الاعتيادي لممارسة العمل التقليدي وهو المؤسسة، وهذا لا يعنى أنه بضرورة عمل منزلي، بخلاف هذا الأخير الذي عرفه المشرع الجزائري وحدد أحكامه في المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 1997/12/08 في المادة 2 وما يلها بأنه عمل يمارس في المنزل وذلك في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي.⁴

إن المشرع الجزائري لم يحدد أحكاما خاصة بتنظيم عقد العمل عن بعد في قانون العمل⁵، تاركا ذلك لأطراف علاقة العمل، خاصة وان الجزائر انتهجت المنهج التعاقدية في إبرام علاقات وعقود العمل وذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل والعقود الفردية للعمل (الحرية لأطراف علاقة العمل).

لم يتضمن قانون العمل الجزائري قواعد خاصة تتعلق بانعقاد عقد العمل التقليدي، ومن تم يخضع هذا العقد من حيث انعقاده لقواعد انعقاد العقود بصفة عامة، والمنصوص عليها في القانون المدني (المادة 106 من القانون المدني الجزائري).⁶

ولما كان عقد العمل عن بعد من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تبادل طرفي العقد التعبير عن إرادتهما الحرة والمتطابقة⁷، وذلك بقصد قيام أحدهما بالعمل لحساب الطرف الآخر، وتحت إرادته وبإشراف منه، مقابل اجر متفق عليه، على أن تكون الإرادة سليمة وغير مشوبة بعيوب الإرادة، وهو ما يعرف بالتراضي في عقد العمل.

ويحكم إبرام عقود العمل مبدأ حرية العمل وما يترتب عليه من حرية التعاقد، والذي بمقتضاه يكون لكل شخص حرية مطلقة في اختيار العمل الذي يقوم به، ومع من يتعاقد، ولما كانت العلاقات العقدية التقليدية تقوم على مبدأ توافر الإيجاب والقبول، لذلك فإن العقد الإلكتروني يثير بعض التحديات لتلك النظم.

وبهذا لا يختلف عقد العمل عن بعد عن عقد العمل التقليدي سوى في خصوصيته الإلكترونية، إذ بمقتضاه يقوم العامل بتنفيذ العمل في المنزل أو في أي مكان آخر بخلاف مقر العمل التقليدي وهو المؤسسة.

ويتم تنفيذ عقد العمل عن بعد بوسائل الكترونية من خلال شبكة دولية للاتصالات(الإنترنت) بوسيلة مسموعة مرئية (التحاضر المرئي، Skype)، أو عن طريق البريد الإلكتروني email⁸.

قد يتساءل البعض: كيف يمكن تنفيذ عقد العمل عن بعد في الجزائر في ظل غياب نصوص تؤطره؟ وخاصة في ظل جائحة كورونا فيروس المستجد كوفيد 19

كما سبق ذكره في البداية، فإن المشرع الجزائري ترك حرية التعاقد إلى أطراف علاقة العمل في التحاور والاتفاق على أطر تنفيذ عقود العمل، فيمكن لأرباب العمل وممثلي العمال، العمل على عقد اتفاق جماعي يتم بموجبه تحديد مايلي:

-مناصب العمل المعنية بنمط العمل عن بعد

-أوقات العمل (توزيع ساعات العمل)

-حجم العمل المؤدى

-الأجور التي يتلقاها العمال

-التأمين الاجتماعي، خاصة أن منظومة الضمان الاجتماعي الجزائرية، تقر مثالا بحوادث العمل وحوادث

المسافة المرتبطة بنمط العمل التقليدي الذي ستوجب حضور العامل إلى أماكن العمل أي المؤسسة⁹.

ويسجل الاتفاق الجماعي لدى مصالح المحكمة المختصة إقليميا وتودع نسخة منه لدى مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا لأحكام قانون العمل الجزائري.

وهنا وجب على المشرع التدخل بسن نصوص تشريعية وتنظيمية تؤطر هذا النمط من علاقات

العمل.

المطلب الثاني مزاي استخدام العمل عن بعد¹⁰ (في ظل جائحة كورونا)

إن اهتمام كثير من الدول في الاستفادة من العمل عن بعد وإمكانياته ليس من باب اللحاق بالآخرين فحسب، ولكن لما له من فوائد ومميزات إيجابية هامة وجديدة للأفراد ولأصحاب العمل وللمجتمع عموماً. فبجانب الفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي سوف نسردها لاحقاً، هناك فوائد سوف تعود على البيئة ذاتها، من حيث تقليص الاستهلاك الكبير للوقود، وتخفيض الحركة في الشوارع مما يوفر في صيانتها، ويزيد في عمرها، ويقلل من الحوادث.

من جهتها، فإن منظمة العمل الدولية، ومع بداية جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 المستجد، حرصت على تقديم توجيهات إلى أصحاب العمل بخصوص اللجوء إلى هذا النمط من أداء العمل، حددت فيه التزامات طرفي العلاقة، بما يرجع بالفائدة على العامل وعلى صاحب العمل وهي:¹¹

الفرع الأول فوائد اقتصادية تخص العامل وصاحب العمل

. مرونة ساعات العمل¹²

• انخفاض الجهود والمصاريف الناتجة عن متابعة العمال بحضورهم وغيابهم.
• انخفاض الوقت الضائع في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات غير المثمرة،
• ارتفاع مستوى الجودة لأن أغلب الأعمال التي تنفذ من خلال هذه الوسائل التقنية، يمكن مراجعتها وتحسينها ورفضها والتعديل فيها بأسهل وأقل التكاليف.
• زيادة في وقت الراحة والتفرغ لمهام أخرى.

• انخفاض تكلفة الاستئجار والحرية في اختيار موقع المكاتب حيث لا حاجة لتوفير مكاتب لكل العمال.
• يمكن الاستعانة بخبرات عديدة ومن مناطق مختلفة قريبة وبعيدة بأقل التكاليف بحيث تم تقديم الخدمة بدون الحضور والتواجد الجسدي.

• توفير فرص العمل لفئات من المجتمع لم تكن تتاح لها فرصة الاشتراك في العمل كالمقعددين والمعاقين أو الراغبات من العمل من السيدات، بعيداً عن محاذير الاختلاط ومشاكله.
• إن وجود مجتمع يعمل جميع أفراد سيزيد في إنتاجه ودخله القومي، مما يضيف إلى الناتج العام، ويزيد في دخل الأفراد.

الفرع الثاني فوائد اجتماعية

• منح فرصة للمرأة للتوفيق بين العمل و رعاية الأطفال¹³، وهذا سيعود على النشء بحسن التربية و الإشراف المباشر والمستديم من الأم أو الأب.
• توسع إشراك فئات المعاقين في العمل، وهذا يؤدي إلى دمجهم في المجتمع و يقدم لهم الرضاء والتعويض النفسي.

• خلق مجالات للعمل في مناطق معروفة بانعزالها الزراعي أو القروي.

• إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة في العمل والإنتاج بما في ذلك كبار السن والمتقاعدين. أي خلق مجتمع عامل بجميع أفرادهِ.

• تنشيط وتشجيع الأعمال الحرة المستقلة الصغيرة كتوصيل السلع و المشتريات إلى المنازل.

المبحث الثاني معوقات و انعكاسات تطبيق نمط العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا

المطلب الأول عيوب وعوائق تطبيق العمل عن بعد

إن ظاهرة العمل عن بعد تبدو مشرقة ومشجعة إلا أنه لا يخلو العمل عن بعد من بعض العيوب وأيضاً تواجهه بعض المعوقات التي تحد من الاستفادة منه.

الفرع الأول: عيوب نمط العمل عن بعد

ويعتبر من أهم عيوب العمل عن بعد وعوائقه، هو عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل فأحياناً لا يستطيع الشخص العثور على المشروع المناسب لفترة طويلة، علاوة على فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والإجازات المدفوعة..

ويضطر العاملون عن بعد أحياناً العمل ساعات زائدة لتنفيذ العمل المطلوب دون الحصول على مقابل لهذه الزيادة في الساعات، فلا يوجد مقياس محدد. واحتياج هذا النوع من العمل واعتماده على وسيلة تقنية غير متوفرة في كل مكان، يسبب في وجود محدودية في إمكانية الاستخدام، مادام التوسع في هذا العمل يتطلب تقنية موسعة مما يعني الاعتماد على البنية الأساسية في التجهيزات الأولية، التي يتكلف إعدادها مبالغ كبيرة وزمناً طويلاً، وتقوم بها غالباً شركات ضخمة أو أجهزة حكومية، ويجب الانتظار في التنفيذ المرهلي حسب الإمكانيات المادية أو الزمنية، كما يحتاج هذا العمل مستوى تعليمي فوق المتوسط، لذا فإن هذا العمل ليس مفتوحاً لجميع فئات المجتمع وهناك شروط تعليمية خاصة لمن يمكن أن يمارس العمل المذكور، ضف إلى ذلك ضرورة وجود وسيط تقني، وهو المكان الذي يتقابل فيه طرفا العمل، وقد لا يكون الوسيط متماثلاً ومتلائماً مع الطرف الآخر، وكذا عدم إمكانية العمل عن بعد في كل الأعمال الممكنة، وقد يساعد في بعض الأعمال، إلا انه خاص بالأعمال النظرية والتي يمكن تنفيذها وانتقال موادها إلكترونياً، وغير مناسب للأعمال العضلية والجسدية، هذا النوع من العمل يعتبر خروجاً عن التقاليد السابقة في أنظمة العمل والأجور لحدائفة الفكرة وحدائفة استخدام وسيط العمل، فيفتقد إلى الكثير من التشريعات التنظيمية والقانونية لتحديد الأجور والعلاقات والارتباطات بين العامل خاصة إذا كانت امرأة وصاحب العمل، كما يمكن أن يؤدي بالعاملين أن يصبحوا في عزلة اجتماعية، خاصة في المهين الروتينية أو المتواضعة، فهم يفتقرون إلى حافز الاتصال الشخصي، والتغذية الاسترجاعية المنتظمة بالنسبة للتقييم الشخصي والتحسّن مما قد يؤدي بفريق العمل عن بعد أن يفقد ما يحفزه على العمل إلا إذا كانت هناك نظم أو سياسات جيدة لتسهيل عملية الاتصال بالعمل، لهذا يجب إعادة التنظيم المهني عن طريق اختيار العمل عن بعد خاص بمهنة أو مهين محددة.¹⁴ غير محصن من أفة العنف أو التحرش التي تحدث في سياق

العمل، حسب ما أقرته المادة 03 فقرة (هـ) الاتفاقية الدولية للعمل رقم 190 بشأن القضاء على العنف و التحرش في عالم العمل لسنة 2019 و الصادرة عن منظمة العمل الدولية.¹⁵ هذا وأوردت منظمة العمل الدولية في أحدث تقرير لها أن من بين الآثار السلبية للعمل عن بعد على صحة العاملين بهذا النمط، فيظل جائحة كورونا وما يفرضه هذا الأخير من إجراءات الحجر الصحي، وبخاصة صحتهم الذهنية والنفسية التي قد تتأثر بفعل العزلة المفروضة.

الفرع الثاني عوائق العمل عن بعد

• إن التوسع في هذا العمل يتطلب تقنية موسعة مما يعني الاعتماد على البنية الأساسية في التجهيزات الأولية، ويتكلف إعدادها مبالغ كبيرة و زمنًا طويلاً وتقوم بها غالباً شركات ضخمة أو أجهزة حكومية، ويجب الانتظار في التنفيذ المرحلي حسب الإمكانيات المادية أو الزمنية.

• احتياج هذا العمل على تعليم فوق المتوسط، لذا فإن هذا العمل ليس مفتوحاً لجميع فئات المجتمع و هناك شروط تعليمية خاصة لمن يمكن أن يمارس هذا العمل.

• ضرورة وجود وسيط تقني، وهو المكان الذي يتقابل فيه طرفا العمل، وقد لا يكون الوسيط متماثلاً و متلائماً مع الطرف الآخر.

• ولأن هذا النوع من العمل يعتبر خروجاً عن التقاليد السابقة في أنظمة العمل والأجور لحدائثة الفكرة و حدائثة استخدام وسيط العمل، فيفتقد إلى الكثير من التشريعات التنظيمية والقانونية لتحديد الأجور، ساعات العمل، والعلاقات و الارتباطات بين الموظف وصاحب العمل، و كذا الأحكام الخاصة بالضمان الاجتماعي (التأمين على المرض و الحادث المهني).

. عدم إمكانية تطبيقه على القطاع غير المنظم رغم أن تقارير منظمة العمل الدولية تفيد بأنه أكبر قطاعات تضرراً من جائحة كورونا¹⁶.

. عدم إمكانية تطبيقه في المؤسسات ذات النشاطات المتعددة والتي تحوي على عدة أقسام، فأى أقسام تؤدي العمل بالطريقة التقليدية، وأي أقسام تؤديه عن بعد؟

المطلب الثاني انعكاسات تطبيق نمط العمل عن بعد على الحركة الاقتصادية العالمية في ظل جائحة كورونا

لقد أثرت جائحة كورونا فيروس على سوق العمل على المستوى الوطني والدولي، مما كان لزاماً معه التفكير في أطر وكيفيات التخفيف من حد هذا الأثر-بخاصة مع طول الأزمة الصحية وعدم ظهور مخرج لها-، وكان اللجوء الى نمط العمل عن بعد كطريقة لاستمرار الشركات والمؤسسات وتفادي الإفلاس والبطالة والخطر الأكبر الركود الاقتصادي وتبعاته السلبية.

الفرع الأول الأعمال الممكن تنفيذها عن بعد¹⁷

تنحصر الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد غير ممكن بسبب تنوعها وتعددتها، ولكن هناك

صفات تميز الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بعد، منها:

- يمكن تنفيذها عبر أجهزة المعلومات والاتصالات،
- يغلب عليها الطابع الفكري خاصة معالجة النصوص والمعلومات،
- أعمال محددة ومعروفة ويمكن تنفيذها من قبل فرد،
- لا تحتاج في الغالب إلى إشراف متواصل

وهذه بعض الأمثلة على أكثر الأعمال الصالحة للعمل عن بعد:

- . التعليم عبر الوسائط والقنوات التعليمية
- . الطب عبر الوسائط، المراقبة الطبية للمؤمنين اجتماعياً، التصريح عن بعد
- . الصحافة الإلكترونية
- أعمال المراجعة اللغوية والإملائية للمطبوعات
- أعمال الترجمة
- تصميم وإعداد البرمجيات
- تصميم وتطوير مواقع الإنترنت
- الأعمال المحاسبية والمالية، بما فيها الدفع عن بعد
- إعداد الرسوم الهندسية المعمارية
- أعمال الدعاية والإعلان و تصميمها.
- ويفترض أن يتحلى العامل عن بعد ببعض المهارات الأساسية، منها:
- مهارة اتخاذ القرارات وحل لمشاكل
- مهارة إدارة الوقت (توزيع الوقت بين العمل و الحياة الخاصة)
- مهارة الاتصال والتخاطب مع الآخرين
- الخبرة العملية
- القدرة على العمل منفرداً.

الفرع الثاني: انعكاسات تطبيق نمط العمل عن بعد على الحركة الاقتصادية العالمية

لقد أثر وباء كوفيد 19 على أسواق العمل في جميع بلدان العالم تقريباً، وسبب خسائر غير

مسبوقة في ساعات العمل والوظائف.

وبحسب منظمة العمل الدولية من الضروري تبني سياسات واسعة النطاق ومتكاملة للتخفيف من

أثر الوباء، تركز على أربع ركائز: دعم الشركات والوظائف والدخل؛ وتحفيز الاقتصاد وفرص العمل؛ وحماية

العاملين في مكان العمل؛ واعتماد الحوار الاجتماعي بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل لإيجاد الحلول. يتخذ العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وعددها 187 دولة، تدابير غير مسبقة لتقليل أثر الوباء على الشركات والوظائف والفئات الأكثر ضعفاً في المجتمع.^{18 19} وتشمل هذه التدابير سياسات مالية ونقدية فعالة، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعزيز السلامة والصحة المهنيين، وتنشيط الحوار الاجتماعي، وإيجاد طرائق جديدة لتنفيذ العمل ومنها العمل عن بعد.

لقد واجهت الدول مواجهة واسعة وغير مسبقة اعترافاً منها بضرورة اتخاذ خطوات عاجلة لضمان ألا يترك هذا الوباء ندوباً طويلة الأمد على الاقتصادات والأفراد والوظائف، تخوفاً من الركود الاقتصادي العالمي وأثره السلبية.

إن انعكاس اللجوء إلى نمط العمل عن بعد هو انعكاس نسبي إيجابي على الاقتصاد العالمي ذلك أنه قد ينطبق على بعض القطاعات دون سواها-كما سبق ذكره.²⁰

إن اللجوء إلى نمط العمل عن بعد قد ينقص من تأثير حدة البطالة وإنقاذ اقتصاد الدول بفعل تدخل بعض المؤسسات المتعددة الجنسيات المتخصصة، في ظل عصر العولمة المبني على الاعتماد على تكنولوجيا الإعلام والاتصال والرقمنة.

يعيش العالم حالياً عصر العولمة والتطور السريع والمتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية، وقد أدت هذه المتغيرات إلى تغيير معايير ثروة الأمم، فبعد أن كانت تقاس بقيمة ما تملكه الدول من موارد وثروات طبيعية، أصبحت تقاس الآن بمدى إنتاجية مواردها البشرية والقدرة على الإنتاج بالجودة والنوعية العالية للمنتج، وقد لجأ الأفراد إلى استخدام المعارف والمهارات والأساليب العملية الحديثة لزيادة القدرة التنافسية في مجال العمل والإنتاج للوصول بالمنتج لمستوى الجودة العالمية.²¹

ويمثل الانتشار الإعلامي والاتصالي والمعلوماتي، والإنتاج العالمي، وزيادة الوعي المعرفي والثقافي المترتب على زيادة أعداد المتعلمين والمؤهلين والمثقفين في العالم النامي، تحدياً كبيراً أمام الدول النامية الأمر الذي أدى إلى استحداث متطلبات عاجلة لمواكبة هذا النمو المتطرد والتطور السريع في الهيكل الاقتصادي والخدماتي، وتعديل الهياكل التنظيمية للعمل والعمال، والارتقاء بمستويات المهارة المكتسبة، في ظل تأثير العولمة الاقتصادية على التشغيل.

يتسم هذا العصر بالنمو المتزايد والسريع في استخدامات التكنولوجيا الحديثة الفائقة السرعة والتي يواكبها تغير كبير في وسائل الاتصال ونقل المعلومات مما أدى إلى تحول قياس مستوى التقدم بين الأمم من مدى القوة الصناعية والتكنولوجيا المتطورة إلى مدى القوى في امتلاك المعرفة والمعلومات ومن ثم أصبح النمو والتقدم الاقتصادي للدول مرتبط مباشرة بما تقدمه الدول لدعم ثروتها البشرية والقوى

العاملة بها لتواكب هذا التقدم المذهل في التكنولوجيا والصناعة والاتصالات وبالتالي دعم وتعزيز قدراتها التنافسية لتسويق وتصدير منتجاتها محليا وعالميا. ونتيجة لدخول التكنولوجيا جديدة متطورة في جميع وسائل الإنتاج والخدمات تواجه جميع دول العالم تحديا كبيرا يتمثل في إكساب تلك المهارات الجديدة والمستحدثة العالية التكنولوجيا للقوى العاملة مع الاهتمام بمستوى الجودة والنوعية والحفاظ عليها لإكسابها الميزة التنافسية ويمكن الانتصار على هذا التحدي من خلال التنمية البشرية كالتالي :
- تطوير وتنمية قوة العمل لرفع قدراتها التنافسية عالميا من خلال رفع مستويات المهارة ودرجة إتقانها للمستويات العالمية بما يمكن من مواكبة والتعامل مع أحدث الأساليب التكنولوجية.
- تهيئة مناخ ملائم لقيام نهضة تكنولوجية شاملة يحول الدولة من دولة مستخدمة للتكنولوجيا إلى دولة منتجة لعناصر التكنولوجيا المتطورة.

- العمل على توسيع قاعدة الإنتاج وزيادته مع الاهتمام بالجودة والتوعية لزيادة القدرة التنافسية لتحقيق أعلى معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية²².
خاتمة:

العمل عن بعد هو نمط من أنماط تنفيذ الأعمال، وهو موجود ولكنه غير معروف خاصة في الجزائر إلا بصورة ضيقة، وقد يؤدي حاليا كجزء من الأعمال العامة (خدمات عن بعد) وتحتاج هذه الفكرة إلى مزيد من الإشهار والإعلان والتوعية عنها و تميمها، لأن العمل عن بعد يحمل في طياته الكثير من المنافع من حيث فتح مزيد من الأعمال وفتح مجال للعمل للكثير من الراغبين في العمل و القادرين عليه، وتقليل لتكلفة لكلا طرفي علاقة العمل، والتقليل أيضا من الازدحام في الشوارع، و الحد من الهجرة و التنقل و الاستفادة من أصحاب المهن والتخصصات النادرة، ولكن قد يكون العمل عن بعد وسيلة مناسبة جدا لوضعنا حالي خاصة في ظل جائحة كورونا المستجد كوفيد 19، بالتالي فالعمل عن بعد بعد نتاج حتمية الوضع الصحي العالمي المتأزم و في نفس الوقت هو ضرورة لحماية نشاط المؤسسة و الحفاظ على مناصب الشغل و لو بصورة نسبية.

بهذا الصدد هنا جملة من الاقتراحات والتوصيات وجب الأخذ بها للنهوض بهذا النمط، ومنها:

- وضع إطار تشريعي وتنظيمي ينظم كيفية تنفيذ العمل عن بعد.
- إرساء اطر تقنية جد متطورة للتواصل عن بعد خاصة شبكة الإنترنت.
- تكوين قانوني وتقني لطرفي علاقة العمل بما يضمن حقوق وواجبات كل طرف اتجاه الآخر.

الهوامش:

¹Andrew Bibby, la «voie royale» vers le télétravail, comment les technologies de l'information et de la communication bousculent la géographie du travail, travail le magazine de l'OIT n⁰ 38 janvier /février 2001, Genève, suisse, p 07.

² فاطمة أحمد حيشية، التوظيف عن بعد "لماذا تلجا الشركات الناشئة إلى التوظيف عن بعد والاعتماد على المستقلين"، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، سوريا، ص 10.

³ دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، المملكة المغربية، أبريل 2020، ص 04.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08/12/1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل (ج ر 82 لسنة 1997)

⁵ تم ذكر مصطلح "العمل عن بعد" في التشريع الجزائري لأول مرة في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21/03/2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته في المادة 09 منه (ج ر العدد 15/2020)

⁶ الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 37.

⁷ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 41.

⁸ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون الاقتصادي، الرياض، المملكة العربية السعودية، بدون سنة نشر، ص 282

⁹ راجع قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (ج ر العدد 17/1990) والقانون رقم 83-13 المؤرخ 02/07/1983 في المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم (ج ر العدد 28/1983).

¹⁰ عبد العزيز الزومان ومن معه، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي) المعلوماتية في خدمة ضيوف الرحمن، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، أبريل 2004.

¹¹Gestion des lieux de travail en période de covid-19 : guide de l'employeur, organisation international du travail, Genève, suisse, 2020,p 23 .

¹² بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2010/2009، ص 104.

¹³ بوسحبة جيلالي، المرجع السابق، ص 105.

¹⁴Haddon Leslie, Silverstone Roger, Le télétravail et l'évolution des relations entre le domicile et le travail, revue réseaux n° 79 CNET France, 1996, P15.

¹⁵ المادة 03:"تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه: خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات".

¹⁶ الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، منظمة العمل الدولية: مع تفاقم الخسائر في الوظائف، نصف القوى العاملة في العالم معرضون لخطر فقدان سبل العيش (2020/04/29).

¹⁷ العمل عن بعد سلسلة إصدارات صادرة عن مركز إنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، 1428 هـ.

¹⁸ الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، عالم العمل وكوفيد 19: كيف تواجه الدول هذه الأزمة (2020/04/09).

¹⁹ الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، منظمة العمل الدولية: كوفيد 19 يسبب خسائر مدمرة في ساعات العمل والوظائف (2020/04/07).

²⁰ في الهيئات المستخدمة التي تعمل وفق النمط التقليدي، أوصت منظمة العمل الدولية بضرورة احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل من خلال توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية وتكوين العمال في هذا المجال، وبخاصة في هذا الظرف الصحي الحساس.

²¹Zahir Farés, Mondialisation, Economie de Marché et Politique Sociale, Revue Algérienne du Travail, n°25, 2000, P 69.

²²Le télétravail : une autre façon de travailler, chambre de commerce et d'industrie de paris – Val-de-Marne, France, n°6 – juin/juillet 2004, P 1.