

أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل

The electronic mediator and its role in operating contracts

الدكتور بوعزارة الصالح

أستاذ محاضر أ

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون تيارت

Salah.bougherara@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/02/24

الطالبة بن شريف أحلام

طالبة دكتوراه تخصص قانون خاص

bencherifahlam@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/12./11.

تاريخ الاستلام: 2020/10/24

الملخص:

أدى التطور التكنولوجي الى استخدام وسائل تقنية متعددة ومتنوعة في التعاقد كالهاتف والتلغراف والفاكس والتلفزيون، فأصبح إبرام عقد العمل بين الافراد من مختلف انحاء العالم ممكنا وذلك دون التقاء أطراف العقد وظهرت في السنوات الاخيرة شبكة الانترنت الناتجة عن مزج شبكة الاتصالات الدولية والكمبيوتر والتي تعد ثورة علمية حقيقية شهدها العالم اليوم تسمى بثورة المعلومات او المعلوماتية خاصة قطاع العمل أو الشغل.

الكلمات المفتاحية: الشغل، عقد العمل، التكنولوجيا، المعلوماتية، الوسيط الالكتروني، وسائل

الاتصال الحديث، تكنولوجيا العلام والاتصال.

Abstract:

Technological development has led to the use of multiple and varied technical means in contracting, such as telephone, telegraph, fax and television, So the conclusion of a work contract between individuals from different parts of the world became possible without meeting the parties to the contract, and in recent years the Internet emerged as a result of the combination of the international telecommunications network and the computer, which is a real scientific revolution that the world has witnessed today called the information or informatics revolution, especially the work or labor sector,

Key words: *employment, employment contract, technology, informatics, electronic medium, modern means of communication.*

المؤلف المرسل: بن شريف أحلام، الإيميل: bencherifahlam@gmail.com

مقدمة:

باعتبار أن العمل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيد المواطنة الفاعلة و تحفيز الهمم واستنهاضها للمشاركة الجدية في تجسيد الديمقراطية الاجتماعية و ضمان التنمية الشاملة، بل وأن العمل من أهم الحقوق التي كرستها العديد من دساتير الدول فهو من حيث الأهمية يأتي مباشرة بعد الحق في الحياة كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "1 ما أكل أحد طعاماً قط ، خيراً من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده"، وقال مونتسكيو في هذا الصدد " ليس الانسان فقيراً لأنه لا يملك شيئاً ولكن لأنه لا يشتغل"، ومما لاشك فيه أن هذا الحق ما فتى يحتل الصدارة ضمن مطالب المنظمات النقابية حتى ارتقى الى مصاف الحقوق الدستورية بل الى مستوى الحق الدولي مع صدور الاعلانات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الطبقة العاملة وحقوق الانسان عامة. وإذا كانت العديد من دساتير الدول قد نصت على الحق في التشغيل واعتبرته أحد الحقوق الأساسية للمواطنين منها الدستور الجزائري.

ونظراً لما يشهده العالم من تطور تقني ومعلوماتي وتكنولوجي غير العديد من المفاهيم والمصطلحات على كافة الأصعدة، حيث ساعدت وسائل الاتصال الحديث وعلى رأسها شبكة الانترنت في ظهور مصطلح العمل عن بعد E-work و ابرام عقد العمل عبر وسائل تكنولوجيا حديثة الذي يعرف على أنه أداء الفرد لنشاطات و أعمال عن طريق عقد عمل عن بعد وتكون اما عقود سنوية أو أقل و تكون الوسيلة الأساسية التي يستخدمها الفرد في أداء المهام الموكلة له هي شبكة الانترنت ، اذ أصبحت الثورة المعلوماتية الاخيرة تعد سوق عمل كبير عن بعد ومن أهم خصائص أنه في عالم افتراضي غير مقيد بزمان أو مكان .

حيث أصبح تنفيذ عقد العمل يتجاوز الصيغة التقليدية فيمكن للعامل أن ينفذ عقد العمل وهو في منزله بواسطة وسائل تكنولوجيا بعيدا عن الاشراف المباشر لصاحب العمل أو المستخدم الذي يمكن أن يكون في قارة غير القارة المتواجد بها العامل، كما أن سهولة أجهزة الاتصال وما توفره من جودة في الصوت والصورة غير كلياً مفهوم عقد العمل الأمر الذي ترتب عليه وقفة لإعادة وصف هذه المستجدات وتكييفها وتسليط الضوء عليها والبحث في معالجتها قانونياً.

مشكلة البحث:

لقد ظهر موضوع العمل عن بعد أو ابرام عقد العمل عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة نتيجة لثورة معلوماتية وما يشهده العالم من عصرنة و رقمنة عدة قطاعات، خاصة مع الظروف التي يعيشها العالم في ظل تفشي لوباء كوفيد-19، من هنا يمكن طرح الاشكال التالي:

ما هو التكيف القانوني للعقد العمل عن طريق وسائل تكنولوجيا حديثة؟ وهل تكفي القوانين التقليدية لحماية مصالح العامل المتعاقد عن بعد؟

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع في أنها تبحث في ظروف ابرام عقد العمل عبر وسائل تكنولوجيا حديثة وظروف تنفيذه، والوضعية القانونية والاقتصادية لشريحة واسعة من العاملين لدى أصحاب العمل في هذا القطاع، كما تكتسب الدراسة أهمية كبيرة من حيث تحليل بيئة ابرام عقد العمل ومدى فعاليته على أرض الواقع خاصة في ظل ما نعيشه من ظروف تفشي فيروس كوفيد-19 .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى استعراض طبيعة عقد العمل عن بعد أو عن طريق التكنولوجيا الحديثة من حيث ابرامه وتنفيذه و ضمانات حقوق العامل اضافة الى ايجاد حلول قانونية عملية تساهم في وضع معيار مناسب لتمييز عقد العمل حديث عبر وسائل تقنية حديثة وتكييفه.

المنهج المتبع:

اعتمدنا منهج البحث العلمي باستخدام أسلوب اعداد هذه الدراسة وتحديد المنهج الوصفي والتحليلي والمنهج المقارن.

العناصر الأساسية للدراسة:

تتناول الدراسة أثر التطور التكنولوجي على ابرام عقد العمل من خلال التالي:

مفهوم ابرام عقد العمل عبر وسائل تكنولوجيا حديثة: نتناول من خلال هذا العنصر تعريف عقد العمل عن بعد وأهميته وبيان صوره. التكيف القانوني لعقد العمل المبرم عبر وسائل تقنية ودوافع ابرامه وبيان ركن التراضي الالكتروني في عقد العمل وخاتمة تتناول عرض لاهم النتائج والتوصيات.

1- مفهوم ابرام عقد العمل عبر وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال:

أدى تطور وسائل الاعلام والاتصال إلى تطور مفهوم العمل عن بعد، أو العمل في المنزل، حيث تتعدد الوظائف التي تُمكن الشخص من تحقيق ذلك، فعلى سبيل المثال يستطيع الشخص تقديم الخدمات الاستشارية إذا كان يملك خبرةً في مجال معين، مثل: المحاماة أو المحاسبة، بالإضافة إلى ذلك يستطيع المصمم الجرافيكي أن يعمل عن بعد أيضاً، كما يستطيع المعلم تقديم خبرته في التعليم من خلال الإنترنت عن طريق إعطاء دروس مسجلة مسبقاً، وغيرها من الوظائف.

1.2.3. تعريف سوق العمل :

من الشائع استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحميلهما في أغلب الأحيان معنى واحداً، في حين أنهما مختلفان.

سوق العمل نظرياً وبالمعنى التقليدي هي سوق ككل الأسواق باعتبارها قد توقّر المقومات الأساسية للسوق، العرض والطلب، وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هو السعر، إلا أنه نظراً لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانهدام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية²، تبين أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق فسوق العمل تتسم بجانبين :

- الجانب السوقي في سوق العمل (Le Côté Marchand) والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدّد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وما ينجز عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، وكل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق³.

- الجانب غير السوقي في سوق العمل (Le Côté Non Marchand)⁴ وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية، إلخ... وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعيين.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أهمية دور الدولة في سوق العمل في مختلف البلدان حتى تلك المغرقة في الليبرالية.

وتتمثل تدخلات الدولة ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب⁵. إنَّ التدخلات التعديلية في سوق العمل بُعديه السّوقي وغير السّوقي يمثّل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية.

1.2.3.1 تعريف الوساطة في سوق العمل (L'intermédiation Institutionnelle) :

يقصد بالوساطة في سوق العمل في الطرح الاقتصادي الكليّ معان مختلفة وإن كانت ليست بالضرورة متضاربة، فالوساطة تعني في الأدبيات الاقتصادية معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا، ومن هذه الزاوية فهي تركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين : أصحاب العمل، طالبو الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية⁶

أما بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب (Placement/Employment) في إطار حيادي أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه (La Mise En Relation Entre L'offre Et La Demande)، وهذا الإطار الحيادي هو الوساطة التقليدية التي ظهرت في إطار الثورة الصناعية⁷

وتحت وقع التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثل في تدخل الدولة (Interventionnisme) عن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل وبرامج المرافقة وأنظمة الحوافز المختلفة، إضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطويع مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل.

وبصفة تألفية يمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج⁸ :

- النموذج الأول: الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمى هذا النمط بالنموذج الإعلامي (Modèle D'information).

- النموذج الثاني: الوساطة تُبنى على التدخل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات...). ويسمى هذا النمط بالنموذج الانتقائي (Modèle De Sélection).

- النموذج الثالث: الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكلّ دقة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكلّ دقة أيضا قدراته وحيوية مهاراته. ويسمى هذا النمط بالنموذج الهيكلي (Modèle De Structuration). وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة. في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على النموذج الهيكلي.

1.2.3.2 عقد العمل عن بعد:

من أهم افرازات ثورة المعلوماتية، وما نتج عن العولمة من تطورات لمختلف الصناعات باعتمادها على وسائل التكنولوجيا الحديثة وبناء على ذلك سيتم تعريف العمل عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة وتعريف العمل عبر الأنترنت.

1.2.3.3 تعريف العمل عبر تقنيات الاعلام والاتصال الحديثة:

هو ذلك العمل المرن الذي يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه والمهام الموكلة اليه من موقع العمل موافق عليه، يختلف عن نوقع العمل المعتاد ،كما يعرفه الفقه الفرنسي بأنه العمل الذي يقوم على استخدام العامل لتقنيات الاتصالات والمعلوماتية التي تمكنه من أداء العمل ،سواء كان مستقلا أو تابعا ،بما يعطي المرونة لمفهومي وقت العمل ومكانه، كما يعرف كل من ⁹ Baruch and Ian smith العمل عن بعد بأنه: اسلوب لأداء العمل ،حيث ينفذ العمل بشكل كامل ،أو جزء كبير منه ، من موقع مفصول ماديا عن موقع صاحب العمل والذي غالبا ما يكون منزل العامل ،مع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الادارة ،والتشغيل والتنفيذ والتواصل ،فهو عمل محدد الوصف يؤديه العامل مستوفي للشروط من مكان بعيد عن مكان العمل الاعتيادي ،لأداء الوجبات الوظيفية وهذا المكان ممكن أن يكون منزلا أو مركزا للعمل عبر تقنيات حديثة ،هو ذلك النوع من العمل الذي يتواجد فيه صاحب العمل في موقع

جغرافي معين، بينما منفذه في موقع جغرافي آخر، معتمدين في التواصل وتنفيذ التعليمات والانجاز وحقوق الطرفين، على وسائل التكنولوجيا الحديثة¹⁰.

فهو أسلوب عمل جديد افترضه الواقع الحالي لكثير من المشاكل العملية التي تواجه العمال فهو العمل من مكان مستقل وبعيد عن مكان العمل التقليدي باعتماده في ذلك على وسائل الاتصال الحديث أو الالكترونية لا بقاء العامل على الاتصال بصاحب العمل وبالمؤسسة.

يقصد العمل عن بعد حسب تعريف منظمة العمل الدولية على أنه: نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الانتاج، حيث يكون العامل منفصلا عن الاتصال الشخصي وعن بقية العمال الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل انفصال العامل من موقع العمل الرسمي من خلال تسهيل عملية الاتصال¹¹.

حدد المشرع الجزائري عملا بأحكام المادة 04 من القانون 11/90 النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 474/97 والذي يعتبر الإطار القانوني العام للعمل عن بعد في الجزائر بالرجوع لهذا المرسوم¹²، يلاحظ أن المشرع الجزائري قد أغفل تعريف العمل عن بعد رغم أنه تطرق الى تعريف العامل في المنزل والمستخدم

فهو (العمل عن بعد) الطريقة المرنة للعمل التي تغطي مجالا واسعا من أنشطة العمل حيث يتم العمل بعدا عن صاحب العمل ويمكن أن يكون العمل عن بعد بتوقيت كامل أو جزئي، ويكون الاتصال مع الهيئة المستخدمة بوسائل الاتصال الحديثة.

عرفه المشرع الفرنسي حسب المواد من 1222¹³ الفقرة 9 الى الفقرة 11 على أنه انخراط في أي نشاط خارج المؤسسة عن طريق جهاز الكمبيوتر (الانترنت، الهاتف، الفاكس، اللوحة الالكترونية) ويمكن أن يتم تنفيذ علاقة العمل في المنزل، القطار، من جهاز الكمبيوتر وهذه التقنية الجديدة تم تبنيها أساسا لتسهيل ولتحسين الحياة الشخصية والمهنية، وحسب الاحصائيات المنجزة فان عدد العاملين عن بعد في فرنسا في 2019 تجاوز 4.3 مليون عامل.

تأخرت الجزائر في الدخول لهذا العالم ولكنها تحاول الالتحاق تدريجيا حسب الاحصائيات الاخيرة للعمال عن بعد على أنه توقف هذا النمط أمام بعض المشاكل منها أن يوجد بعض أرباب العمل الذين لا يثقون بعمالهم وهذا هو السبب الرئيسي بعدم تبني أنماط العمل عن بعد، ولقد بدأت المؤسسات الخاصة تأخذ بالعمل عن بعد بمساعدة تكنولوجيا تقنية التي ساهمت في تطوير هذه الطريقة في العمل¹⁴.

1.2.3.4 تعريف عقد العمل عن بعد:

على الرغم من أن عقد العمل المبرم عبر التقنيات الحديثة من العقود المستجدة المصاحبة لعصر الرقمنة، فقد وضعت تعريفات متعددة لهذا العقد، ومن هذه التعريفات، تعريف الاتفاق الاوروبي المؤرخ في (16 يوليو 2002) الذي عرف في المادة الثانية عقد العمل عبر تقنيات الاتصال الحديث: أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج اطار محل المعتاد¹⁵.

فهو تنفيذ مهام محددة خارج موقع العمل وفروعه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر تحت ادارة رب العمل ويمكن وضع تعريف لهذا النوع من العقود بأنه: العقد الذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد، وبعيدا عن الاشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

1.2.3.4.5 صور عقد العمل عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة:

تتجلى صور التعاقد عبر وسائل التواصل التقنية والتكنولوجيات الحديثة في نمطين نستخلصها في

التالي:

- العمل عبر التقنيات الحديثة من المنزل:

وفي هذا السياق فان العمل في المنزل عبر التقنيات الحديثة يغطي مجالات واسعة من الخيارات، منها: المديرين التنفيذيين، الى المهنيين، الى الاعمال المكتبية، والعمل بدوام كامل، الذي يطلق عليه التفرغ الكامل الى العمل بدوام جزئي.

- العمل عن بعد من مواقع مجهزة:

عادة ما تكون قريبة من المنزل العامل وهي مرافق معدة الكترونيا ويتشارك فيها المستخدمون على اختلافهم، تنشأ مجموعة من الشركات أو رجال أعمال مستقلين.

- العمل في أي مكان بديل عن مكان العمل:

وتتمثل في مراكز الاتصال عن بعد وهي مكاتب مجهزة بأجهزة اتصال حديثة وليس بالضرورة أن تكون قريبة من منزل العامل.

- العمل في العديد من الاماكن التي تتغير مع الوقت: ومثال ذلك العامل المنتقل أو المتجول والذي ينجز عمله من السيارة أو فندق أو مكتب عميل.

- العمل عن بعد عابر للحدود:

وذلك عندما تفصل الحدود الدولية بين العامل والمستخدم يكون بذلك عقد عابر للقارات.

2. أهمية ابرام عقد العمل عبر تقنيات الاتصال الحديث:

تتضح أهمية ابرام عقد العمل عبر وسائل الاتصال الحديث من خلال عرض أهم المزايا والتي تقابلها عيوب التعاقد عن بعد والموازنة بينهما من خلال التالي:

1.2 مزايا ابرام عقد العمل عبر تقنيات الاتصال الحديث

يتميز العمل عن بعد بمرونة كبيرة في ظروف العمل، ويخلق بيئة توازن بين واجبات العمل والالتزامات الشخصية، الامر الذي من شأنه تفادي التصادم وزيادة الانتاجية عبر التقليل من نسبة الغيابات والتأخر عن مواعيد العمل¹⁶، وعليه يفضل العديد العمل عن بعد لما له من مردود مالي جيد اضافة لمزايا متعددة نذكرها كالتالي:

- الراحة وزيادة الانتاجية، قلة الاعذار المرضية، توفير المال وعناء التنقل لمكان العمل، استغلال أفضل الاوقات للعمل، تقليل الضغط والتوتر، زيادة الحرية أثناء العمل، الاستمرارية والولاء للمؤسسة المستخدمة، رفع المعنويات والشعور بالراحة أثناء أداء المهام.

2.2 سلبيات ابرام عقد العمل عن بعد:

كما هو معروف لكل جانب من عقود العمل ايجابيات وسلبيات وتكمن سلبيات ابرام عقد العمل

عبر تقنيات الاتصال الحديث في التالي¹⁷:

- يترك العامل في منعزل عن بيئة العمل والمجتمع والتعايش مع الاخرين.
- انتهاك عقد العمل لخصوصية المنزل بالنسبة للعمال الذين يؤدون مهامه في المنزل.
- أن عقد العمل الالكتروني يضر العمالة الوطنية كونه يسمح بالتعاقد مع الأجانب.
- على الرغم من أنه يقلل من النفقات الادارية الا أنه يتطلب بنية تحتية من تقنيات التواصل الحديث.
- زيادة الفوارق الاجتماعية حيث تدخل سوق العمل ربات البيوت خاصة في أعمال السكرتارية الالكترونية.
- عدم ملائمة البيئة التقليدية لإدراج عقود العمل عن بعد الا بوجود بنية تحتية تقنية مستحدثة لوسائل الاتصال الكترونية.

2.3 تكييف عقد العمل المبرم عبر وسائل تقنية حديثة:

لتكييف عقد العمل عن بعد من اللازم علينا الحديث عن معيار التكييف لما له من أهمية في الموضوع واعطاء الوصف الدقيق لهذا النوع من العقود ، ان الجهات المختصة لوزارة العمل هي المخولة بالفصل في مختلف التساؤلات المطروحة في ابرام عقد العمل عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة لأنه في حالة عدم تحديد الوصف القانوني لهذا العقد ، فان اجازته من قبل الجهات المختصة في وزارة العمل قد تسلب السلطة الرقابية من الجهات الاخرى ؛ ان مسألة تكييف عقد العمل عن بعد توفر الحماية اللازمة للعمال والمستخدمين فهي تركز على رابطة عقدية تبعية قانونية والتي بموجبها يمتلك صاحب العمل سلطة رقابية والتوجيه على العامل ويستطيع التحكم والسيطرة والاشراف عليه¹⁸ .

2.4 دوافع ابرام عقد العمل عبر التقنيات الحديثة:

ان ما يعيشه العالم حاليا من ثورة معلوماتية وتطور سريع في وسائل التواصل الحديث يفرض عقد العمل الالكتروني نفسه ليحل محل التعاقد التقليدي¹⁹ ، ففي الوقت الذي تفكر فيه العديد من المؤسسات والشركات في الزام موظفيها بالعمل من البيت كإجراء احترازي ضد فيروس كوفيد-19 حتى يتم فرض تدابير الوقاية منه الي يتم تنفيذها تدريجيا ، جاعلا عقود العمل عبر تقنيات الاتصال الحديث أحد أبرز الحلول التي طرحها بعض ارباب العمل ، فبعد تفشي جائحة كورونا أصبح من اللازم ابرام هذا النوع من العقود ضرورة حتمية بعد أن كان نادرا ، في حين اعتبره بعض الموظفين مرهقا لما يتطلب من بنى تحتية لوسائل تكنولوجيا وأترنت ذات جودة ممتازة .

كما يتميز هذا النوع من العقود بفوائد اقتصادية واجتماعية تم ذكرها في المزايا سابقا مما تعتبر دافع لإبرام هذه العقود.

الخاتمة:

تناولت هذه الورقة البحثية أثر التطور التكنولوجي على ابرام عقود العمل عن بعد وقد بدأت الدراسة بتعريف العمل وتعريف عقد العمل عبر وسائل التواصل التكنولوجي ومن ثم عرض أهميته ودافع ابرام هذا النوع من العقود والتكييف القانوني لهذا التعاقد، فعقد العمل عبر التقنيات الحديثة يعتبر سوقا واعدة رغم عدم انتشاره بشكل كبير في الآونة الاخيرة خاصة مع تفشي فيروس كورونا، الا أنه وصلنا من خلال هذه الدراسة الى نتيجة نستخلصها في التالي:

النساء من أهم الفئات المجتمعية التي تعمل عبر هذا النوع من العقود نتيجة للعوامل الاقتصادية والاجتماعية فقد لاحظنا أن رغبة هذه الفئة في العمل قد زادت بسبب الظروف المعيشية الصعبة وارتفاع التكاليف المعيشية في ظل وجود العادات والتقاليد، وصعوبة التنقل للمرأة خاصة لرعاية أطفالها وهذا وجدت في هذه العقود متنفسا ودخلا مناسباً دون ضغوط نفسية وعصبية وجسدية، عليه قمنا باستخلاص مجموعة من التوصيات نذكرها كالتالي:

- ✓ المطالبة بوضع قواعد قانونية تحمي العاملين في علاقة العمل عبر التقنيات الحديثة.
- ✓ القيام بدراسات تستهدف هذه الاعمال التي ترم عقودها عن بعد.
- ✓ دراسة ظروف وبيئة العمل فعبّر وسائل التواصل الاجتماعي مثلا أو مواقع الكترونية.
- ✓ وجود آلية لتفتيش هذه الاعمال.
- ✓ وضع بنية تحتية تستوعب ابرام هذا النوع من العقود.

¹ رواه الألباني، في صحيح الجامع، عن المقدام بن معد يكرب الكندي، الصفحة أو الرقم: 5546، صحيح

² د. بوزيان راضية، سياسة التشغيل والوساطة المؤسسية في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، المنعقد يومي 15/16 نوفمبر 2011، جامعة مسيلة كلية العلوم الاقتصادية التجارية، ص 4.

³ Paul Burdel ,le droit a la deconnexion, mémoire de master,droit sociale et relation de travail ,promotion 2016-2017,université jeaun moulin ,lyon,université de droit,p86.

⁴ Marie christine pattie , les libertes individuelles à l'epreuve des nouvelles technologies des NITC , presse universitaire de lion,1^{er} ED ,2001,page69.

⁵ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى ، أحكام عقد العمل عن بعد –دراسة مقارنة- مكتبة القانون والاقتصاد ، طبعة الاولى، 2004، المملكة العربية السعودية الرياض ، ص 37.

⁶ مونية العيش، الدليل العملي لقانون العمل، نصوص قانونية و تنظيمية واجتهادات قضائية، 2012، ص 24.

⁷ سيد محمود رمضان ، شرح الوسيط في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الطبعة الاولى ، 2006، ص 118.

⁸ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية ، دار القصة للنشر الجزائر ، ص 85.

⁹ إهاب حسين اسماعيل ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية وعقد العمل الفردي ، الطبعة الثانية ، 2016، ص 142.

¹⁰ صفاء محمود، التشريعات التجارية وتشريعات الاعمال ، دار الوائل للنشر ، طبعة ثانية، ص 68.

¹¹SGG Algerie :journal officiel de la république Algérienne .joradp.dz

¹² مرسوم تنفيذي رقم 97-474 ممضي في 08 ديسمبر 1997، الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1999، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

¹³Code du travail français ,voir le site : www.ligifrance.gov.fr

« ...le teletravail designe toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait egalement pu être executé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salaire hors de ces locaux de facon volontaire en utilisation de technologies de l'information et de la communication... »

¹⁴BRIGITTE HESS ,Fallon,Anne,Marie Simon,droit du travail 13em Edition ,Daloz,Paris,2011,p59.

¹⁵ Mouly Jean,droit du travail,4 em edition ,preal,Paris ,2008,p 72.

¹⁶ زهدي يكن، ايجارة الخدمة وعقد الاستخدام (عقد العمل) واجارة الصناعة والمقاولة ، الجزء العاشر ، دار الثقافة ، بيروت ص96.

¹⁷ يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المفتي، بغداد، 2012، ص38.

¹⁸ سمير كمللي ، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية ، مقال منشور بمجلة القانون المغربي ، عدد 13 ، سنة 2003، ص56.

¹⁹ مليكة العراسي ، تكنولوجيا الاعلام والاتصال وأثارها على العلاقات الفردية في العمل ، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص ، جامعة محمد الخامس ، الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الجديدة ، السنة الجامعية 2015/2016، ص102.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية :

- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد -دراسة مقارنة- مكتبة القانون والاقتصاد، طبعة الاولى، 2004، المملكة العربية السعودية الرياض.
- مونية العيش، الدليل العملي لقانون العمل، نصوص قانونية وتنظيمية واجتهادات قضائية، 2012.
- سيد محمود رمضان، شرح الوسيط في قانون العمل، دراسة مقارنة، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2006.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر الجزائر.
- ايهاب حسين اسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية وعقد العمل الفردي، الطبعة الثانية، 2016.
- صفاء محمود، التشريعات التجارية وتشريعات الاعمال، دار الوائل للنشر، طبعة ثانية،
- زهدي يكن، إجارة الخدمة وعقد الاستخدام (عقد العمل) واجارة الصناعة والمقاولة، الجزء العاشر، دار الثقافة، بيروت .
- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 2012.

2.المقالات:

- سمير كمل، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مقال منشور بمجلة القانون المغربي، عدد 13، سنة 2003.

3.الأطروحات:

- مليكة العراسي، تكنولوجيا الاعلام والاتصال وأثارها على العلاقات الفردية في العمل، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الجديدة، السنة الجامعية 2015/2016.

- المحمودي فريد، اشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون التشغيل المغربي، اطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاجتماعية والاقتصادية، الرباط، 2000/2001.

4- المداخلات:

- د. بوزيان راضية، سياسة التشغيل والوساطة المؤسسية في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، المنعقد يومي 15/16 نوفمبر 2011، جامعة مسيلة كلية العلوم الاقتصادية التجارية.

ثالثا: القوانين والنصوص القانونية

- مرسوم تنفيذي رقم 97-474 ممضي في 08 ديسمبر 1997، الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1999، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

- الامر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ج.ر عدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975 معدل ومتمم.

- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ج.ر عدد 21 الصادر في 23/04/2008.

- قانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أفريل 1995 المتعلق بعلاقة العمل ج.ر عدد 17 الصادر في 25 أفريل 1990 معدل ومتمم.

- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر عدد 68 المعدل والمتمم لقانون 90/11 المتعلق بعلاقة العمل

- الامر رقم 31/75 المؤرخ في 19 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص ج.ر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975.
- قانون رقم 12/78 المؤرخ في 25 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل ج.ر عدد 32 ملغى.
- قانون رقم 01/89 المؤرخ في 07 فيفري 1989 المتمم للأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ج.ر عدد 06 الصادر في 08 فيفري 1989.