

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

اعداد

دكتور

رضا محمود العبد

عضو هيئة التدريس – كلية الحقوق جامعة

جامعة المنوفية

دكتور

خالد بن رشاد خياط

عضو هيئة التدريس – كلية الحقوق

الملك عبد العزيز

ملخص البحث:

مما لا شك فيه أن الأنظمة القانونية تعد انعكاساً للواقع بحيث تُشبع احتياجات الأفراد في المجتمع. وغني عن البيان أن الثورة المعلوماتية الحديثة قد أحدثت تغييراً جوهرياً في العديد من المفاهيم القانونية التقليدية، حيث أوجدت صور وأنواع جديدة من النشاط الإنساني.

وننتج عن هذا التطور الهائل تأثيرات مباشرة على تطور الأنظمة القانونية في مختلف دول العالم لتواكب التقدم التكنولوجي في وسائل الاتصالات والمعلومات، حيث كشفت الثورة التكنولوجية والرقمية، أن القواعد القانونية التقليدية لم تعد مناسبة في كثير من المجالات. ويعتبر نظام العمل من أهم المجالات التي شهدت تأثيرات عميقة، حيث ظهر ما يسمى " العمل عن بعد " وما ترتب عليه من إبرام وتنفيذ عقد العمل عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة. ولا جدال أن هذه الصورة الجديدة، في إبرام وتنفيذ عقد العمل، تحتاج إلى تطويع وتطوير القواعد القانونية التقليدية لتلائم معطيات العصر الحديث، وحتى تستطيع تلبية مقتضيات الواقع الجديد من تنظيم العلاقات العمالية.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط – د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ويتعين أن يتلاءم النظام القانوني مع فلسفة التشريعات العمالية التي تكفل تحقيق المصالح المتبادلة بين العامل وصاحب العمل وتعمل على توفير الحماية الكافية للعمال وتصون حقوقهم باعتبارهم الطرف الضعيف في العقد، خاصة في ظل ظهور مخاطر جديدة قد تلحق بالعمال عن بعد وبالذات المخاطر التي تهدد الخصوصية في ضوء انتشار آليات الرقابة والإشراف الحديثة وصعوبة تمييز وقت العمل ومكان العمل نظراً للتداخل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل.

وقد اهتم المنظم السعودي بمسايرة ركب التطور القانوني في هذا المجال، حيث أصدر وزير العمل القرار رقم (120453) وتاريخ 28 / 12 / 1438 هـ لتحسين أداء سوق العمل وتحديد اشتراطات تنظيم عقد العمل عن بعد بما تقتضيه المصلحة العامة. يهدف البحث إلى وضع إطار عام ومفهوم واضح للنظام القانوني لعقد العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، من خلال المقارنة مع الأنظمة القانونية الحديثة والاتفاقيات الدولية، بحيث يلبي هذا النظام القانوني التوازن المأمول بين حماية حقوق العمال وبين حق صاحب العمل في السلطة التنظيمية والإشراف والرقابة على العمال.

وتسعى هذه الدراسة الموجزة إلى البحث عن معيار مناسب لتمييز العمل عن بعد وتكييفه من خلال تحديد الطبيعة القانونية لهذا لعقد العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية.

مقدمة :

مما لا شك فيه أن الأنظمة القانونية يجب أن تكون انعكاساً أميناً لواقع المجتمع بصفة عامة، بحيث تعمل على تلبية احتياجات الأفراد وتعمل على اشباعها وبصفة خاصة في مجال قانون العمل الذي يتميز بالواقعية بشكل أكثر جلاء من غيره من الفروع القانونية. ويمكن القول أن التنظيم القانوني التقليدي لعقد العمل يتناسب وينسجم مع احتياجات ويلبي متطلبات مرحلتي الثورتين الصناعيتين الأولى والثانية. وفقاً للقواعد العامة لقانون العمل، يرتبط العامل بمكان العمل وزمانه ويخضع لرابطة التبعية التي تضعه تحت رقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل بشكل مباشر⁽¹⁾.

وفي نفس الوقت، يتمتع العامل – باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل – بحماية فعالة وضمانات مناسبة تتمثل في توفير مكان آمن للعمل، فضلاً عن وسائل الوقاية من مخاطر العمل التي قد تؤثر على جسده وتعرض حياته أو صحته للخطر⁽²⁾.

من جهة أخرى، عرف العالم في العقود الأخيرة ما يُطلق عليه عصر المعلوماتية الذي شهد ميلاد ثورتين صناعيتين جديدتين متعاقبتين بعد ظهور الحاسب الآلي والإنترنت وميلاد العصر الرقمي والذكاء الاصطناعي والتطور الهائل في وسائل الاتصال والمعلومات. وفي ضوء هذه المستجدات، تخطت البشرية عصر التصنيع التقليدي وانتقلت إلى عهد المعلوماتية الذي أحدث تغييراً جوهرياً في مفاهيم كثيرة كانت مستقرة في مجال العلاقات العمالية مثل مكان العمل وزمانه.

وأصبح تنفيذ عقد العمل يتجاوز الشكل التقليدي لمكان العمل، حيث يتمكن العامل من إنجاز العمل وهو في منزله، أو في مكان آخر بعيد – قد يكون في قارة أخرى غير التي يتواجد فيها صاحب العمل – من خلال وسائل الاتصالات الحديثة وخارج سلطة الإشراف المباشر لصاحب العمل. ولا شك أن التطور المذهل في تكنولوجيا أجهزة ووسائل الاتصالات والمعلومات وما وفرت من امكانيات قد غير مفاهيم عديدة تقليدية في عقد العمل⁽³⁾. وترتب على ذلك،

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, Université Paris II – Panthéon Assas , Paris , 2002, n 132.

2) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، ص 203، متاح على :

<https://doi.org/10.12816/0054756>

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 133.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط - د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ضرورة إعادة النظر في هذه المفاهيم التقليدية في ضوء المستجدات لمحاولة تكييفها وإعادة توافقها لتتلاءم مع الممارسات الحديثة، خاصة مع انتشار العمل عن بعد في مختلف دول العالم وإن اختلفت وتنوعت المسميات التي أطلقت عليه⁽¹⁾.

يُعتبر التطور السريع للإنترنت، بما في ذلك بالنسبة للأفراد، عاملاً أساسياً في اتخاذ العديد من الشركات قرار الانخراط والاندماج في العمل عن بُعد. وبفضل إمكاناته المتعددة، يساعد الإنترنت في تخطي العديد من العقبات، حيث يُمكن نقل العمل المُنجز عن بُعد على الفور عن طريق البريد الإلكتروني ويُمكن للمُستلم تعديل المُستند دون أي عمل إدخال خاص حيث يتم استلامه مُباشرةً على الكمبيوتر⁽²⁾. وفي حين أن العمل عن بُعد " télétravail " يُجسد تنظيم العمل في المستقبل، فإنه " العمل عن بُعد " يعتبر اليوم محل العديد من التعليقات التي تسلط الضوء على المناطق الغامضة التي تحيط به. والجديد هو أنه، على عكس الطرق المعتادة لأداء العمل، لم يعد العمال هم الذين يأتون إلى العمل ولكن العمل هو الذي يأتي إليهم⁽³⁾.

ومن جانب آخر، قد يُسبب العمل عن بُعد اضطراب في المعالم والمعايير والثوابت لأنه يعيد طرح التساؤل عن أحد العناصر الأساسية لعلاقة العمل، ألا وهو وحدة المكان " l'unité de lieu ". ولذلك فإن العمل عن بُعد يُثير العديد من الأسئلة. ومع ذلك، فإن الجهات الفاعلة في المنشأة العمالية تُعبر عن الحاجة إلى معرفة ما يُغطي ويشمل هذا المفهوم على وجه التحديد قبل التجربة (المبحث الأول). كما أنهم يتساءلون عن الإطار القانوني " l'encadrement juridique " الذي من المفترض أن يُحيط بهذه " الثورة " révolution (المبحث الثاني).

⁽¹⁾ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 203.

⁽²⁾ S. DARMAISIN, L 'ordinateur, l'employeur et le salarié, Dr. social 2000, p. 582.

⁽³⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 133.

المبحث الأول ماهية العمل عن بعد

في سياق الستينيات من القرن الماضي، ظهر مفهوم جديد في الولايات المتحدة، وهو مفهوم ناتج عن علاقة مُتقاربة بين التقنيات الجديدة وتنامي إزالة الطابع المادي " dématérialisation " من العمل. وفي ضوء أن طريقة العمل هذه، قد تم تحريرها بشكل خاص من المواقع الجغرافية والحدود المادية للتنظيم التقليدي، أُطلق عليها مُسمى " العمل عن بُعد télétravail "(1). وعلى الرغم من الآفاق والرؤى الواعدة، فإن هذا الشكل الجديد من العمل لم يشهد آنذاك التطورات المُتوقعة. ولكن، يمكن القول أن هذا الوضع قد تغير، لأن العمل عن بُعد اليوم أصبح يستفيد بشكل جلي من ظاهرة تكنولوجيا المعلومات، حيث يجدر التذكير أنه وحتى وقت قريب، لم تكن أي شركة ترى أن بإمكانها العمل والقيام بأعمال تجارية عبر الهاتف. ومع تنامي استخدامه منذ ذلك الحين، لم تكن أي شركة تتخيل أن بإمكانها الاستغناء عنه، وكذلك لم تكن تتخيل أن بإمكانها الاستغناء عن الفاكس لنقل وإرسال الرسائل والتعليمات(2).

يتغير العمل، يتغير مُحتواه وطرقه ومكانه، كما يتطور تنظيم الإنتاج أيضًا. وتختلف وتيرة هذه التحولات وعمقها - والتي لا تزال في مهدها - من شركة إلى أخرى، ولكن نشعر باستمرار انتشار التقنيات الجديدة في كل مكان.

ومع التقنيات الجديدة، أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات " l'information et la communication " أقل اعتمادًا على الزمان والمكان. وعندما تختفي وتتلاشى هذه الحدود، تختفي وتتلاشى أيضًا القيود المتعلقة بالموقع والنشاط. وكان قانون العمل، في أكثر أشكاله كلاسيكية، يعتمد في السابق على الوجود المادي للعامل في المنشأة العمالية. واليوم، تجعل التقنيات الجديدة من الممكن إنشاء تنظيم جديد للعمل، مما يُسهل العمل بعيدًا عن مركز الإنتاج.

وبالتالي فهذه التقنيات الجديدة تفتح آفاقًا مُثيرة للاهتمام لتطوير العمل عن بُعد. ويُمكن أن يكون لطريقة العمل الجديدة هذه مزايا ، لاسيما السماح للعامل بالتوفيق بشكل أفضل بين المُتطلبات والشروط الأسرية والمهنية، ولكن أيضًا قد تكون له بعض المخاطر والتي تتمثل في التالي : تدهور ظروف العمل، والعزلة، وعدم وجود آفاق وظيفية، وشروط

1) D. ETTIGHOFFER, L 'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail, éd. O. Jacob, 1992, p. 44.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 133.

تعاقدية مُختلفة، وحرمة الحياة الخاصة التي قد تكون محل تهديد ، إلخ. . وهناك العديد من الأسئلة حول طريقة العمل الجديدة هذه، سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية. ويبدو من المناسب البحث والتحقق من مصير ومآل قانون العمل من هذا المنظور.

المطلب الأول نطاق العمل عن بُعد

كثيراً ما يتم الخلط بين مفهوم العمل عن بُعد وظواهر أخرى قد تختلط معه، لاسيما التقنيات التي يستخدمها العمل عن بُعد، مما يسهم في تعزيز الخلط وزيادة الالتباس. ولذا من الضروري بذل جهد لتوضيح المفهوم الخاص بالعمل عن بُعد، لأن إدراكه يُمكن أن يكون متناقضاً وفقاً للحالات (الفرع الأول). لا يُمكن إنكار أن العمل عن بُعد له العديد من نقاط القوة والمميزات ولكنه يُظهر أيضاً بعض نقاط الضعف. ومن أجل تحديد هذه التقنية، من المهم تحديد وعرض التحديات التي يُمثلها تنفيذها لجميع الجهات الفاعلة في المنشأة العمالية (الفرع الثاني).

الفرع الأول مفهوم العمل عن بُعد

نظراً لأن الحداثة تقتضي ذلك، فينبغي تقديم وعرض الأشكال المُختلفة التي يُمكن أن يتم فيها العمل عن بُعد (أولاً). وسيكون من الضروري بعد ذلك التحديد الدقيق لما يتضمنه العمل عن بُعد (ثانياً).

أولاً : الأشكال المختلفة للعمل عن بُعد:

في مواجهة العديد من أشكال العمل عن بُعد ، يجب على رئيس الشركة اختيار أفضل ما يتوافق مع طبيعة نشاطه التجاري ودرجة الاستقلالية التي يرغب في منحها لموظفيه. ولديه الاختيار بين العمل المتنقل عن بُعد *télétravail* *mobile* "1" ، والعمل عن بُعد من المنزل *à domicile* "2" أو العمل المُتغير عن بُعد *pendulaire* "3". كما أن نشر الأنشطة عن بُعد *télédéploiement d'activité* له أيضاً أهمية "4".

1) العمل المُتنقل عن بُعد " Le télétravail mobile ":

إن هذا الشكل من أشكال العمل عن بُعد يُستخدم بشكل رئيسي من قبل " مندوبي المبيعات *commerciaux* " الذين يُمكنهم ، دون التفريق بين منزلهم ومكان عملهم ، يُمكنهم نقل مكاتبتهم على شكل قرص مرن. وحيث أن طريقة العمل هذه، التي يتم تكييفها بأنها طريقة تلقائية وعفوية، فإنها طريقة العمل هذه تبدأ بشكل عام من قبل العامل نفسه ، وهو

الذي يقوم بطبيعة الحال بتوسيع نطاق مكتبه خارج الشركة : في المنزل ، في منزل العميل ، في فندق ، في سيارته. ومن ثم يستخدم الأدوات التي يستخدمها يومياً : الهاتف والفاكس والكمبيوتر المحمول ordinateur portable . وهذا التطور في عمله يسمح له باكتساب المرونة والاستجابة والتفاعل ، دون الإخلال بتنظيم الشركة⁽¹⁾.

ويتيح له هذا النظام إدارة عملية إرسال الطلبات عن بُعد والإحاطة فوراً بتوافر المنتجات. ويظل على اتصال بشكل فعال بشركته مع تجنب الاضطرار إلى الذهاب إليها بانتظام.

(2) العمل عن بُعد من المنزل " Le télétravail à domicile " :

يتعين التنويه أن هذا الشكل من العمل بعد من المنزل ليس له علاقة بالعمل المنزلي التقليدي، سواء من منظور المؤهلات المهنية اللازمة أو من منظور طرق وأساليب تنظيم العمل والاتصال بمقر الشركة. وقد يتعلق الأمر بالعامل الذي تقوم الشركة بتجهيز منزله بوسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية " moyens de télécommunications "، ولكن أيضاً العامل المستقل " الذي يعمل لحسابه الخاص " والذي قد يتم تزويده بنفس الوسائل والذي يعمل كمقاول من الباطن sous-traitant لعدة شركات. وعلى ذلك، يختلف تكييف العمل في المنزل بحسب ما إذا كان الشخص يقوم بتأدية الأعمال لحساب نفسه، أم لحساب أشخاص آخرين، وعلاقته بهم ومدى توافر شروط تطبيق قانون العمل والتي تتمثل في تأدية العمل والأجر والتبعية. ويترتب على ذلك، أن العمل في المنزل لا يخل في إطار قانون العمل إذا كان العامل في منزله يعمل لحساب نفسه، ولا يخضع لإشراف ورقابة وتوجيه أحد⁽²⁾.

وجدير بالذكر أن العمل من المنزل كان أول صورة ظهرت من صور العمل عن بعد، حيث يتم تأدية الأعمال من المنزل من خلال استخدام العامل لوسائل الاتصال الحديثة لتنفيذ المطلوب منه في منزلة ولحساب صاحب العمل⁽³⁾. ويُعتبر هذا الشكل من العمل عن بُعد مناسب بشكل خاص للعمال الذين يكون محل سكنهم بعيداً جداً عن مقر الشركة. كما أن هذا الشكل مناسب للأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية أو للأشخاص الذين تقع عليهم أعباء أسرية " charges de famille التي تمنعهم من اتخاذ ساعات العمل التقليدية، ويتناسب أكثر مع النساء نظراً لإمكانية

¹) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse prec. n 138.

²) د. حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته وتنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب المصرية، القاهرة 2010،

³) د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 2021، ص 23.

مزاولة عملها وقتما تشاء وفقاً لترتيب ظروفها العائلية والصحية⁽¹⁾. وكذلك الحال يتناسب هذا النوع من العمل في المنزل مع الأشخاص ذوي الإعاقة " personnes handicapées "⁽²⁾.

3) العمل المُتغير عن بُعد " Le télétravail pendulaire " :

يسمح العمل عن بُعد للعمال بأداء عملهم أحياناً في المنزل وأحياناً في الشركة. ويذهبون إلى الشركة يوماً أو يومين في الأسبوع للاجتماعات ولكنهم يقومون بمعظم عملهم من المنزل⁽³⁾. ويظلون مُرتبطين وملتصين بشركتهم عن طريق وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية ، ويتواصلون إلكترونياً مع زملائهم في العمل. إن بعض المهن التي لا يُمكن ممارستها وفقاً لصيغة " كل العمل عن بُعد " ، تصلح تماماً لهذا الشكل المُختلط. وهذا هو الحال مع المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين "الاتصال بالغير" ، مع فترات من التركيز والعزلة⁽⁴⁾.

4) نشر النشاط عن بُعد " Le télédéploiement d'activité " :

إن نشر الأنشطة عن بُعد ، والذي يُطلق عليه أيضاً " المكتب التابع bureau satellite "، تتبناه الشركة التي ترغب في إعادة تجميع بعض من عمالها في أماكن بعيدة عن المكتب المعتاد، والذي غالباً ما يكون قريب من منازل الموظفين. ويتمتع " المكتب التابع " بصلات مُستمرة مع المقر الرئيسي للشركة من خلال الاتصالات الهاتفية contacts téléphoniques ومشاركة الملفات partage de fichiers. ويُمكن أن يستند هذا الشكل من العمل عن بُعد إلى شبكة تربط أجهزة الكمبيوتر المُنتشرة في جميع أنحاء المدينة أو البلد أو العالم⁽⁵⁾.

ثانياً: تعريف العمل عن بُعد :

يمكن القول أن العمل عن بُعد كان محلاً لاهتمام العديد من الدراسات الفقهية التي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة باعتباره من الظواهر الحديثة التي صاحبت العصر الرقمي. وعلى ذلك، قيل في تحديد مفهوم العمل عن بُعد الكثير من التعريفات⁽⁶⁾. من بين أهم تلك التعريفات، ذلك الذي ورد في تقرير هام وضعه السيد " بريتون - BRETON "

⁽¹⁾ د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 23.

⁽²⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 139.

⁽³⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 140.

⁽⁴⁾ L. COOPE et G. PANNETIBR, Télétravail et Téléservices, éd. Economica, 1998, p. 25.

⁽⁵⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 141.

⁽⁶⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 143,

عن وضع العمل عن بُعد في فرنسا لتحديد جميع الحالات التي من المُحتمل أن تُمثل صعوبات فيما يتعلق بالتشريعات السارية في القانون الفرنسي. وقد تم استخدامه وتناوله في العديد من الأعمال الأكاديمية. وقد وصف السيد "بريتون – BRETON" في تقريره العمل عن بُعد بثلاثة عوامل:

- 1- يتم استخدامه عن بُعد، أي خارج المنطقة المُجاورة مُباشرة للمكان المُتوقع منه ظهور نتيجة العمل.
- 2- لا يمكن للمدير المنشأة مُراقبة أداء العمل فعلياً ؛
- 3- يتم تنفيذ ذلك العمل عن طريق الحاسب الآلي أو أدوات الاتصالات السلكية واللاسلكية⁽¹⁾.

من جانبها، اهتمت لائحة العمل عن بُعد الصادرة عن وزارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية بتحديد المقصود بالعمل عن بُعد حيث نصت في الفقرة " أولاً " على أن العمل عن بُعد – بنحو عام – هو عمل محدد الوصف، يؤديه عامل مستوفي الشروط، من مكان بعيد عن مكان العمل الاعتيادي لأداء الواجبات الوظيفية، وهذا المكان ممكن أن يكون منزلاً أو مركزاً للعمل عن بُعد⁽²⁾.

¹) T. BRETON, Le télétravail en France : situation actuelle , perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport 'au Ministre de l'Intérieur et au Ministre des Entreprises, La documentation Française, 1994. Au niveau de l'Union européenne, la Commission a demandé en 1996 à chaque Etat membre de rédiger un rapport sur le télétravail (V. pour la France, J.-E. RAY, extraits du rapport publiés dans la revue Droit social 1996, p. 125 et 352). De plus, le secteur des télécommunications puis celui du Commerce ont adopté des accords européens relatifs à ce thème, V. Liaisons sociales 2001, n° 13430, p. 1. Au niveau international, la convention n°177 de l'OIT, adoptée le 20 juin 1996, aborde les questions relatives au travail a domicile, texte disponible sur son site Internet, <http://www.ilo.org/>.

- على مستوى الاتحاد الأوروبي ، طلبت المفوضية الأوروبية في عام 1996 من كل دولة عضو إعداد تقرير عن العمل عن بُعد (انظر لفرنسا ، J.-E. RAY ، مقتطفات من التقرير المنشور في مجلة 1996 ، القانون الاجتماعي Droit social ، ص 125 و 352). وبالإضافة إلى ذلك ، فقد تبني قطاع الاتصالات ومن ثم قطاع التجارة الاتفاقيات الأوروبية المتعلقة بهذا الموضوع ، V. Liaisons sociales 2001 ، رقم 13430 ، ص 1. وعلى المستوى الدولي، تناولت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 ، المُعتمدة في 20 يونيو 1996 ، القضايا المتعلقة بالعمل في المنزل ، وهو نص متاح على موقعها على الإنترنت ، <http://www.ilo.org/> .² قرار وزاري رقم (792) بتاريخ 12 / 2 / 1436 هـ، بوابة (معاً) وزارة الموارد البشرية السعودية، على الموقع التالي :

يتضح من ذلك، أن العمل عن بُعد هو ذلك النوع من العمل الذي يتواجد فيه صاحب العمل في موقع جغرافي معين، بينما يتواجد العامل منفذ العمل في موقع جغرافي آخر ويعتمد التواصل بينهما فيما يتعلق بترتيب آثار العقد والحقوق المتبادلة وتنفيذ التعليمات وإنجاز العمل على وسائل التكنولوجيا الحديثة⁽¹⁾.

من ناحية أخرى، اهتمت التشريعات المقارنة بتعريف العمل عن بعد، حيث جاء في القانون الأمريكي لتحسين العمل عن بُعد الصادر في ديسمبر 2010 أن مصطلح " العمل عن بُعد " يشير إلى ترتيب عمل مرن يقوم من خلاله الموظف بأداء واجباته ومسئوليته الخاصة بمنصبه، والمهام الموكلة إليه من موقع عمل، موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد⁽²⁾.

وقد ورد تعريف لعقد العمل عن بُعد في المادة الثانية من اتفاق الإطار الأوروبي المؤرخ في 16 يوليو 2002، على أنه : " أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد"⁽³⁾. من جانب آخر، عرفته الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996 في مؤتمر العمل الدولي بأنه : " العمل الذي يؤديه الشخص، ويشار إليه باسم العامل من المنزل"⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

سمات العمل عن بعد

وبصفة عامة، يتميز مفهوم العمل عن بُعد ببعض الخصائص (أولاً). وتم استبعاد بعض أشكال العمل عن بُعد من هذا المفهوم (ثانياً).

أولاً : خصائص العمل عن بُعد:

لا يختلف العمل عن بُعد " télétravail " عن الأشكال التقليدية الأخرى للعمل عن بُعد " travail à distance " إلا لأنه يستخدم وسائل تكنولوجيا جديدة لضمان الارتباط بين العامل والمدير. وما يميزه هو مدى وحجم الوسائل الجديدة

¹ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 204.

² <http://www.gsa.gov/graphics/ogp/PLAW111bub292.pdf>

³ <http://www.sciencedaily.com/releases/>

⁴ المادة (1 - أ) من الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996 بشأن العمل من المنزل.

المُتاحة لمن يُقدم العمل ومن يتلقى العمل، عندما لا يكون المُرسَل والمُتلقي في نفس المكان. وتتمثل هذا الميزة أيضاً ، أنه بفضل هذه الوسائل الجديدة، تكون هناك إمكانية لتنفيذ العمل وتسليمه عن بُعد⁽¹⁾.

ومع ذلك، فإن هذه الخاصية لا تكفي لتعريف وتحديد مفهوم العمل عن بُعد " notion de télétravail ". حيث يجب وضع حدود بين العمل عن بُعد والعمل الذي يقتصر على استعارة أدوات العمل عن بُعد. ومن ناحية ، يجب أن يتم العمل عن بُعد يتم بصفة مُنظمة ومعتادة " à titre habituel "، ومن ناحية أخرى، يجب أن يُشكل شكلاً من أشكال النشاط الذي يندمج ، على الأقل في الجزء الأكبر منه، مع العمل نفسه. ولذا لن يكون عامل عن بُعد إلا من يمارس نشاطه بشكل مُتكرر ، بعيداً عن الأماكن التي يتم فيها تنفيذ نشاط المُدير " donneur d'ordre "⁽²⁾.

وبالإضافة إلى ذلك ، لن يكون العامل عاملاً عن بُعد " télétravailleur " إلا إذا كان استخدام وسائل الإرسال عن بُعد ، للحصول على بيانات مفيدة أو توفيرها لتنفيذ العمل أو لتسليم العمل المُنجز ، يُمثل عنصراً مُكوّناً للعمل نفسه. وهذا لا يعني أن استخدام وسائل الإرسال عن بُعد " moyens de télétransmission " هو العنصر الأساسي في هذا النشاط ، ولكنه ليس نشاطاً يستخدم العامل من أجله ، بشكل فرعي أو ثانوي ، أدوات تكنولوجية جديدة. ولذلك تميل السمة الرئيسية لاستخدام وسائل الإرسال عن بُعد إلى الاندماج بينها وبين العمل نفسه.

ويجب أن يقترن المعيار المادي للعمل عن بُعد ، واستخدام أدوات الإرسال عن بُعد ، يجب أن يقترن بمعيار أكثر ذاتية ، وهو تقدير استخدام المكان والوقت لأداء وتنفيذ العمل.

المكان : يجب تنفيذ نشاط العامل عن بُعد ، بشكل أساسي ، خارج مقر المنشأة العمالية.

الوقت : يجب تنفيذ نشاط العامل عن بُعد ، مع بعض الدوام ، خارج مقر المنشأة العمالية.

إذا كان العمل عن بُعد يتمتع بهذه الخصائص ، فإنه يُنشئ تلقائياً تنظيمًا للعمل يختلف عن التنظيم التقليدي. ويتسم هذا التنظيم باستقلالية العامل عن بُعد تجاه المدير donneur d'ordre ويتميز عن مجرد امتداد الأداة التكنولوجية إلى أنماط النشاط التقليدية الأخرى.

وخلاف ذلك، فإن العامل الذي قد يستخدم أدوات الإرسال عن بُعد خارج الشركة لتنفيذ نشاطه لن يكون أكثر من مُجرد عامل "تقليدي"⁽³⁾.

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 144.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n145.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n146.

ثانياً : الصور المستبعدة من العمل عن بُعد:

مع تطور التكنولوجيا الحديثة ، يقوم معظم البائعين المُتجولين بتبادل " بمقايضة " كتالوجاتهم ودفاتر طلباتهم مُقابل أجهزة الكمبيوتر المحمولة المُجهزة بأجهزة المودم modem⁽¹⁾ . ويجد هؤلاء العمال "الرُحل nomades " في الأداة التكنولوجية وسيلة للتواصل بشكل أسرع مع صاحب العمل. ويمكنهم جمع وتقديم المعلومات إلى هذا الأخير " صاحب العمل " دون الذهاب إلى مقر الشركة.

وتتيح لهم هذه الوسائل التكنولوجية الجديدة توفير الوقت وتحسين أدائهم. ولكن لا يتعلق الأمر بنشاطات حقيقية للعاملين عن بُعد، لأن الشكل التقليدي لنشاطهم لم يتأثر بوصول أدوات تكنولوجية جديدة. وتظل مُهمتهم البحث عن العملاء خارج مقرات الشركة. ويُعد استخدام وسائل الإرسال عن بُعد عنصراً إضافياً في تحقيق مُهمتهم.

ويُخصص الوقت الذي يقضيه هؤلاء العمال "الرُحل" أساساً لنشاطهم في البحث ؛ ولذا فإن وسائل العمل عن بُعد ليست سوى عناصر فرعية. وبالتالي ، فإن هذا النوع من تنظيم العمل لا يدعو إلى التشكيك في طبيعة العقد : عدم مرور العامل عبر الشركة مرة أخرى في المساء ولكن الاتصال من سيارته أو منزله إلى الخادم المركزي لا يُغير من علاقة التبعية.

وكذلك، فإن العامل الذي يستخدم أحياناً وبشكل دقيق ومنضبط أدوات الإرسال عن بُعد " télétransmission " من منزله لا يندرج ضمن فئة العمال عن بُعد " télétravailleurs " . وتظل مُمارسة نشاطه محلياً في الشركة وليس من منزله. وهذا هو الموقف الذي يتم مُواجهته بشكل مُتكرر " نجده كثيراً " بين المُديرين التنفيذيين " الكوادر " الذين يقومون بشكل طبيعي بتمديد عملهم في المنزل أو في مكان آخر خارج الشركة. ويفتقر هؤلاء العمال إلى عنصر أساسي لكي يكونوا عاملين حقيقيين عن بُعد " véritables télétravailleurs " : ألا وهو مُمارسة نشاطهم بصفة رئيسية باستخدام أدوات العمل عن بُعد في نقطة مميزة مُختلفة عن الشركة.

1) Les vendeurs déstabilisés par Internet, Les Echos, 10 oct. 2000.

المطلب الثاني

تحديات العمل عن بُعد

يمكن القول أن العمل يتسم بعدد من المزايا التي لا تُنكر، والتي من المرجح أن تجذب كل من أصحاب العمل والعمال (المطلب الأول). كما أن العمل عن بُعد يواجه عددًا معينًا من العقبات التي تُفسر سبب وجوب مراجعة النصوص المتعلقة بتطوره دائمًا لمدة ثلاثين عامًا (المطلب الثاني).

الفرع الأول

مزايا العمل عن بُعد

يكشف الاهتمام المتزايد بطرق وأساليب العمل عن بُعد " travail à distance " باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة ويوضح أن طريقة تنظيم العمل هذه تعتبر، جزئيًا، هي طريقة المستقبل. ويمكن القول أن من أهم مزايا العمل عن بُعد تتمثل في المرونة والتقليل من النفقات وتخفيض معدلات التلوث⁽¹⁾.

وتُعتبر دوافع رئيس الشركة فيما يتعلق بالعمل عن بُعد في الأساس دوافع ذات طبيعة اقتصادية، تتمثل في زيادة الانتاجية. ومع ذلك، فإن الحُجج فيما يتعلق بصورة الشركة لا تتركه غير مُبال أيضًا (أولاً). وفي الوقت نفسه، يُظهر العديد من العمال اهتمامهم بعلاقة العمل الجديدة هذه من خلال الادعاء بتحسّن نوعية وجودة حياتهم. ويبدو العمل عن بُعد بالنسبة لهم بمثابة إمكانية جديدة للنظر في نشاطهم المهني حيث تشير بعض الدراسات إلى زيادة كفاءة العمال عن بعد (ثانيًا).

1) المكاسب التي تسعى إليها المنشآت العمالية:

يقدم العمل عن بعد عدد من المزايا ويوفر حلولاً ملائمة لبعض المشاكل التي تواجه المنشآت العمالية وصاحب العمل، نوجزها فيما يلي :

⁽¹⁾ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 206، متاح على

(أ) المزايا الاقتصادية :

يمكن القول أن المزايا الاقتصادية التي يوفرها العمل عن بعد تتمثل في تخفيض تكاليف الإنتاج باعتباره مصدراً أساسياً في تحسين الانتاجية والقدرة التنافسية، فضلاً عن تحقيق المرونة في أداء العمل.

تخفيض تكاليف الانتاج :

تواجه الشركات التجارية في أي مدينة خاصة في المدن رئيسية أسعار إيجارية مرتفعة للغاية للمكاتب. وتشير بعض الدراسات في اليابان أن العمل عن بعد ساهم في تخفيض التكاليف خاصة فيما يتعلق بتكلفة ايجار المكاتب التي تشكل لبعض الشركات حوالي 31 % من مصروفات ونفقات هذه الشركات⁽¹⁾.

وعلى ذلك، يُمكن أن يُساعد العمل عن بُعد ، الذي يُمارس في " مكتب تابع bureau satellite " أو في منزل العامل، على تقليل تكاليفها عن طريق الحد من مساحة المكاتب، وتقليل رسوم وأعباء الإيجار وتقليل تكاليف الصيانة. وتُعد فكرة كون العمل عن بُعد هو مصدر مكاسب في الإنتاجية فكرة راسخة في أذهان الناس. وقد لوحظ زيادة الدوافع وزيادة الإنتاجية بين العاملين عن بُعد مقارنة بالعمال التقليديين⁽²⁾.

ويساهم العمل عن بعد أيضاً في تقديم مكاسب أخرى نتيجة القضاء على الإجهاد النفسي والبدني الناتج عن التنقلات اليومية " trajets quotidiens "، والوقت الضائع في وسائل النقل وغياب الانقطاعات أو التوقف في العمل، والذي يهدر الكثير من الوقت والتركيز، فضلاً عن توفير النفقات التي يتكبدها العامل (في الحالة التي لا يتحملها صاحب العمل) كمصاريف للتنقل في ذهابه لمقر العمل وعودته إلى منزله. ولا شك أن التقليل من التنقلات اليومية في الذهاب والإياب إلى مكان العمل التقليدي ينتج عنه العديد من الفوائد تتجلى بصفة خاصة في الحد من الازدحام المروري في الطرق مما يترتب عليه بشكل مباشر تخفيض نسبة استهلاك الطاقة، والحد من التلوث البيئي والذي يؤدي بدوره إلى تحسين جودة الحياة⁽³⁾.

¹ مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، المغرب، 2011، ص 30.

² Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 150.

³ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 151.

تحقيق المرونة في أداء العمل:

لا شك أن التطور التكنولوجي فرض تحديات كبيرة على المنشآت العمالية لتواكب متطلبات المنافسة وتواجه الصعوبات التي أفرزتها المستجدات الحديثة التي تتطلب زيادة الانتاج وتقليل الأعباء خاصة المرتبطة بالأيدي العاملة. وفي سبيل حسن الإدارة المرنة، وشكلاً من أشكال إعادة الهيكلة للمنشأة العمالية، تُعتبر إدارة الموارد البشرية أيضاً خلفية للعمل عن بُعد.

ويُمكن أن يُساعد إدراج العمل عن بعد في الحفاظ على العمال اللازمين للتشغيل والعمل الجيد للشركة من خلال توفير ظروف عمل جذابة لهم⁽¹⁾، كما أنه يُوفر للشركة إمكانية جذب العمال ذوي الصفات والكفاءات المهنية المطلوبة، حيث يساهم العمل عن بعد في استخدام أفضل المواهب وتكوين قوة عمل أكثر تنوعاً. ويتيح العمل عن بعد الاستعانة بخدمات العمال الذين تحول ظروفهم الصحية دون اللحاق بمقر العمل الأصلي، حيث يمكنهم العمل عن بعد من أداء العمل من المنزل بكل سهولة ويسر، مما يحقق المرونة في مواجهة مشاكل التنقل التي ترهق العمال خاصة من النساء في فترات الحمل⁽²⁾.

فضلاً عن ذلك، يوفر العمل عن بعد إمكانية الاستعانة بخدمات العمالة الأجنبية المتميزة دون الحاجة لانتقال العمال من مكان موطنهم الأصلي⁽³⁾. ومن خلال هذه العملية، تكتسب الشركة إمكانية الوصول إلى مجموعة أكبر من المهارات لأنها لم تُعد مُجبرة على التوظيف في قسم مُعين ضمن " نطاق إمكانية الوصول rayon d'accessibilité " أو تعيين موظفين فقط يرغبون في الانتقال. وبالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يكون هناك دافع مُتزايد للموظفين الذين يدركون العمل عن بُعد كعلامة ثقة من جانب صاحب العمل⁽⁴⁾. ويُضاف إلى هذه العناصر حقيقة أن العاملين عن بُعد غالباً ما يكون لديهم مُعدل تغيب *taux d'absentéisme* وإجازات مرضية *congés maladie* أقل من

1) V. Travail à distance: les gains à attendre du nomadisme, *Entreprise & Carrières*, 1999, n° 499, p.12.

2) مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 33.

3) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على

4) Maxime Pigeon, *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, thèse, prec., n 152.

العمال التقليديين⁽¹⁾. يتضح من ذلك، أن العمل عن بعد يحقق مرونة واضحة تبدو ملامحها في تنظيم زمن العمل ومكانه وتحد من نسب التغيب عن العمل⁽²⁾.

إضافة إلى ما سبق، يوفر العمل عن بُعد نظاماً للإدارة يتميز باللامركزية يضمن سلاسة العمل وسرعته، وبذلك يتم تلافي عيوب نظام الإدارة المركزي الهرمي الذي يُمثل قيوداً ويحمل المنشآت العمالية أجوراً جسيمة لا سيما فيما يتعلق بأجور كبار الموظفين في أعلى السلم الهرمي الإداري للمنشأة العمالية⁽³⁾.

ب) المزايا الاجتماعية :

لا شك أن العمل عن بعد يقدم العديد من الفوائد الاجتماعية، تتمثل في تأثيره الإيجابي على مساهمته في اندماج فئات اجتماعية جديدة بالرعاية في سوق العمل، ونعني بها النساء وذوي الاحتياجات الخاصة.

• توفير فرص عمل للمرأة :

غني عن البيان أن النساء تعاني من بعض المعوقات الاجتماعية المرتبة بالتقاليد والثقافة السائدة في بعض المجتمعات أو المناطق المحافظة، فضلاً عن ما يفرضه دور المرأة الاجتماعي وما تتحمله من التزامات عائلية تتمثل في دورها الحيوي في رعاية الأسرة وتربية الأطفال وتدبير شئون المنزل⁽⁴⁾. وعلى ذلك، يقدم العمل عن بعد فرصاً مواتية للمرأة في مجال العمل حيث تتمكن عن طريقه هذا الأسلوب من الموازنة بين الحياة العائلية والمهنية من خلال قدرتها من جانب على تلبية طموحها المشروع في العمل وتحقيق ذاتها وكسب رزقها وبين الوفاء بالتزاماتها الأسرية من جانب آخر.

• إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل :

1) J. JIMENEZ, Etude exploratoire des impacts organisationnels du télétravail, Thèse Univ. Montpellier, 1999, p. 144.

2) مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 33.

3) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على

<https://doi.org/10.12816/0054756> :

4) مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 36.

يعتبر الحق في العمل من الحقوق الأساسية لجميع أفراد المجتمع رجالاً ونساءً وسواء كانوا من الأصحاء أو من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعوقين، طالما كانوا قادرين على العمل⁽¹⁾. فالعمل وسيلة لتحقيق الذات وإثبات القدرات واستغلال الطاقات وصيانة الكرامة بكسب الرزق الحلال.

ولم يغفل النظام الأساسي للحكم الإشارة الصريحة لحق المواطنين في العمل حيث نصت المادة (28) منه على أنه تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل. وبرهن المنظم السعودي على رعايته للمعوقين عندما أصدر نظام رعاية المعوقين رقم م / 37 لسنة 1421هـ — بتاريخ 23 / 9 / 1421هـ. والذي نشر بالجريدة الرسمية أم القرى بتاريخ 24 / 10 / 1421هـ. وأكد نظام العمل السعودي على ضمان حق المعوقين في العمل عن طريق إدماجهم في المنشآت العمالية التي تتوافر فيها شروط معينة وذلك بعد حصولهم على التدريب والتأهيل المناسبين لسوق العمل⁽²⁾.

ولا جدال في أن الأشخاص المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من صعوبات لا يمكن اغفالها في الولوج إلى سوق العمل⁽³⁾. وعلى ذلك، يقدم أسلوب العمل عن بعد حلاً مناسباً لإدماج المعاقين في سوق العمل بفضل التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات التي توفر تسهيلات فنية كبيرة في أداء العمل من المنزل، بما يتناسب مع ظروف وقدرات المعاقين⁽⁴⁾.

(2) المكاسب التي يسعى إليها العمال :

يُحرر العمل عن بُعد العامل من الإطار الصارم الذي يُمكن أن يُمثله مكان العمل. ويبحث العمال عن أنماط وطرق النشاط التي تسمح لهم بالتحكم في جدولهم الزمني " calendrier " وضمان استقلاليتهم. وفي حالة العمل عن بُعد ، يمكن للعامل أن يتمتع بحرية تنظيم نشاطه المهني.

⁽¹⁾ د. هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، مجلة جامعة الملك سعود، الحقوق والعلوم السياسية، يناير 2014، صفر 1435، ص 217 وما بعدها.

⁽²⁾ المادة 28 وما بعدها من نظام العمل السعودي.

⁽³⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 155.

⁽⁴⁾ مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 35.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط - د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وبالإضافة إلى ذلك ، يُوفر العمل عن بُعد الوقت المقابل للتنقلات التي لم يُعد العامل مُضطراً للقيام بها. وتزداد " حُرِيته النفسية *liberté psychologique* " لأن التسلسل الهرمي لم يُعد يجعل وجوده محسوساً يومياً⁽¹⁾.

يُمكن أن يكون العمل عن بُعد ، في لحظة معينة ، شكل يتوافق مع تطلعات العامل. وهذا هو الحال عندما يكون لدى العامل مؤهلات *qualifications* مهمة أو مهارات *compétences* نادرة ويرغب في ترك وظيفته لتربية أطفاله. ومن خلال عرض العمل عليه من المنزل *travailler à domicile* ، والذي غالباً ما يكون بدوام جزئي *à temps partiel* ، تسمح له الشركة بالتوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية وبالتالي يستمر في الاستفادة من مهاراته⁽²⁾.

يُمكن أن يكون العمل عن بُعد فرصة لتوظيف الأشخاص الذين يواجهون صعوبات كبيرة في الاندماج الاجتماعي. وعلى وجه الخصوص ، يُمكن للأشخاص ذوي الإعاقة *handicapés* الاستفادة من هذه التغييرات التكنولوجية. وتسمح المواد والأجهزة والمعدات التي تم اختبارها واستخدامها من قبل بعض الشركات المُصنعة لأجهزة الكمبيوتر تسمح بالعمل عبر الشاشة للمكفوفين *travail sur terminal des non-voyants*⁽³⁾.

ومع ظهور العمل عن بُعد ، من المُمكن تصور مُضاعفة هذا النوع من المُبادرات التي تهدف إلى تعزيز اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁴⁾.

وأخيراً ، تم تقديم العمل عن بُعد كوسيلة لإعادة إسكان مناطق ريفية مُعينة أو لإعادة الحيوية إلى المراكز الحضرية الثانوية. ويُمكن أن يُساعد أيضاً في تقليل حركة المرور على الطرق *trafic routier* ومُحاربة التلوث. وقد أدركت السُلطات العامة ، مُمثلة في *DATAR*⁽⁵⁾ ، كل هذه القضايا والتحديات ، ومنذ بداية التسعينيات ، قدمت المُساعدة لتطوير هذا النمط والطريق الجديد لتنظيم العمل. وإذا كان للعمل عن بُعد مزايا للشركات وإذا كان يبدو أنه جذاب للعمال ، فقد يتساءل البعض لماذا لم ينتشر على نطاق واسع . وإذا كان استخدام العمل عن بُعد لا يزال لم يتطور إلا قليلاً ، فليس ذلك بسبب عدم وجود الطلب عليه ولكن لأنه يواجه عقبات.

1) Maxime Pigeon, *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, thèse, prec. N153.

2) L. COOPE et G. PANNETIER, op. cit., p. 35.

3) G. BRAUN, *Le télétravail*, extrait du rapport remis au Premier ministre sur le travail à domicile en mars 1981, Dr. social 1981, p. 573.

4) Maxime Pigeon, *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, thèse, prec. N 154.

5) Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale.

الفرع الثاني

مُعوقات تطور العمل عن بُعد

يُعد العمل عن بُعد تغييراً جوهرياً وبشكل مفاجئ وكبير للأنماط الكلاسيكية لتنظيم العمل. وإذا كانت العقليات قد بدأت في تغيير وتطوير المواقف، إلا أنه لا تزال هناك عقبات يجب التغلب عليها مثل: إجحام المديرين (أولاً)، مخاوف العمال (ثانياً).

أولاً : تردد وتحفظ وإجحام المديرين:

يتم توضيح وإبراز تردد وتحفظ وإجحام المديرين من أجل شرح الصعوبات التي تواجه تطوير العمل عن بُعد. ويبدو أنه مثل حسان طروادة cheval de Troie الذي من المُحتمل أن يُحدث اضطرابات كبيرة في الشركة⁽¹⁾. ويُظهر المديرين قلقهم ومخاوفهم بشأن صعوبة إدارة موظف " غير مرئي ". كما أنهم يتساءلون عن كيفية مراقبة أو تقييم أو تحفيز contrôler, évaluer ou motiver عمال مُتفرقين مُتباعدين⁽²⁾.

وبالإضافة إلى هذه المخاوف، نجد في كثير من الأحيان رفض " المديرين managers " حدوث انقلاب في توازن المهارات والسلطات لصالح العامل عن بُعد. وقد تبين أن التنظيم التقليدي للعمل يعتمد إلى حد كبير على مراقبة وجود العمال، والدور الذي يقع بشكل عام على عاتق المديرين managers وعلى عاتق المديرين المُتوسطين cadres intermédiaires⁽³⁾.

ومع ذلك، فإن النتيجة الطبيعية للعمل عن بُعد هي استحالة الحفاظ على هذا الشكل من الرقابة على العمل، وبالتالي فتح الطريق أمام استقلالية العمال. ويكون العامل عن بُعد مُلزم باتخاذ مُبادرات أكثر من العامل التقليدي. ويأخذ على عاتقه المسؤوليات التي يتحملها بشكل عام الرئيس المباشر الأعلى له. ويُمكن أن يعاني المديرين " managers " من هذا الموقف، ونظراً لأنهم قد اعتادوا حتى ذلك الحين على توجيه الأوامر " commander "، فهم يجدون صعوبة في التحول إلى قادة فريق animateurs d'équipe⁽⁴⁾.

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 157. { 2347 }

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 157.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 157.

4) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 158.

ثانياً : مخاوف العمال:

غني عن البيان أن العامل، إذا ما تُرك لنفسه دون رقابة، فإنه يجب عليه أن " يتولى مسئولية نفسه، ويفرض انضباط العمل على نفسه بنفسه. وفي هذا الوضع، قد لا يُفسح المنزل المجال للعمل والتركيز إلا بصعوبة بالغة، خاصة عندما تكون دائرة الأسرة موجودة. ولا شك أن هذا التداخل بين الأماكن الخاصة والأماكن المهنية يُعتبر عاملاً أساسياً يجب أخذه في الاعتبار قبل الشروع في تعميم هذا النمط من العمل. وعلى ذلك، يطرح العمل عن بُعد المشكلة الدقيقة المُتمثلة في الترابط والربط بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. ومن هذه الناحية، يمكن القول أن العمل عن بعد في المنزل ينتهك خصوصية منزل العامل وعائلته، حيث يهدم الحدود الفاصلة بين الزمن المخصص للعمل، والوقت المخصص للحياة الأسرية⁽¹⁾.

وفضلاً عن ذلك، يشعر العامل عن بُعد في كثير من الأحيان بإحساس بالعزلة عن مُجتمع العمل ويترك العامل بمعزل عن المجتمع، مما يؤثر سلباً على نفسيته. وتُشكل الشركة، في الواقع، مكاناً للتكامل والاندماج والتواصل lieu d'intégration et de communication والذي يُمكن أن يثبت أنه ضروري ولا غنى عنه لتوازن العامل. ومن أجل مكافحة هذه العزلة والحفاظ والإبقاء على ديناميكية المجموعة dynamique de groupe. وتتص بعض الشركات على أنه يجب على العامل زيارة الشركة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع. ويبقى هذا اليوم على علاقة أساسية للتشغيل والعمل السليم للنظام، لكل من العامل عن بُعد والشركة⁽²⁾.

وبخلاف مسألة العزلة، يتساءل بعض العمال عن آفاق التطور الوظيفي لهم. وقد يخشى العمال من أن تكون المسافة الجغرافية " البُعد الجغرافي " l'éloignement géographique غير مصحوبة بتساؤل بشكل تدريجي عن الاستفادة من الترقّيات الداخلية promotions internes. وفي الواقع، عندما لا يكون التسلسل الهرمي hiérarchie موجوداً يومياً لمراقبة العمل، يُمكن للبعض أن يتساءل عن المعايير التي من خلالها سيتم تقييم العمل المُقدم. ويُمكن أن تعني الاستفادة من الترقية promotion أيضاً معرفة كيفية اغتنام الفرصة أو أن تكون من بين أول من يتم إبلاغه بوجود وظيفة شاغرة. وقد تؤدي المسافة تجاه الرؤساء في التسلسل الهرمي " الرؤساء المباشرين " supérieurs hiérarchiques إلى زيادة صعوبة التطوير الوظيفي للعاملين عن بُعد télétravailleurs.

⁽¹⁾ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على

<https://doi.org/10.12816/0054756> :

⁽²⁾ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 160.

ومن جهة أخرى، يرى جانب من الفقه أن الإدارة التقليدية غير ملائمة مع أسلوب العمل عن بعد، ويترتب على ذلك حرمان سوق العمل من الخبرات المتراكمة والمكتسبة في مجال الإدارة التقليدية⁽¹⁾.

وبالتالي كان من المتصور⁽²⁾ أن العامل عن بُعد يجب أن يكون بإمكانه أن يحصل من صاحب العمل ، كأولوية وكما هو الحال بالنسبة للعمل بدوام جزئي travail a temps partiel ، على الموافقة على عودته إلى وظيفة ثابتة في الشركة. ولذا فإن هذا الاحتمال " تلك الإمكانية " من شأنه أن يُطمئن العامل بشأن تطوره الوظيفي évolution de carrière⁽³⁾.

من جانب آخر، قد يؤدي أسلوب العمل عن بعد إلى الاضرار بالعمالة الوطنية، حيث يسمح بالعقد مع عمال أجانب، مما قد يترتب عليه زيادة معدلات البطالة بين الأيدي العاملة على المستوى المحلي.

وفي ذات السياق، يرى البعض أن العمل عن بعد يسمح بدخول ربات البيوت من النساء إلى سوق العمل خاصة في أعمال السكرتارية الالكترونية، مما يؤدي إلى ظهور منافس جديد في سوق العمل، مما يقلل من الفرص المتاحة للذكور بما يؤدي إلى تهديد النظام الاجتماعي على اعتبار أن الذكور هم المكلفين في المقام الأول بإعالة الأسرة⁽⁴⁾.

وأخيراً، يجد الذكر أن النقابات العمالية، في مجملها، تُعرب عن مُعارضتها لأي شيء قد يُسبب تفكك مُجتمع العمل. وتخشى تلك النقابات من أن العمل عن بُعد، من خلال تفريق العمال ، سيُضعف الشركة التي ستُصبح افتراضية أكثر فأكثر. وقد يؤدي تفككها إلى إضعاف دور مُمثلي الموظفين وتأثير النقابات⁽⁵⁾. وتبدو تلك النقابات متحفظة جداً بشأن هذا النمط الجديد لتنظيم العمل وظروف النشاط التي ينطوي عليها. وتسلب تلك النقابات الضوء على عدم وجود إطار قانوني مُحدد وخاص للعاملين عن بُعد⁽⁶⁾.

¹ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على <https://doi.org/10.12816/0054756> : 2349

² G. BRAUN, loc. cit., p. 578.

³ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 161.

⁴ د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على <https://doi.org/10.12816/0054756> :

⁵ Télétravail, Juin-juill. . 1996, p. 25; J. BERENQUER-GUILLON, Introduire et vivre le télétravail, Performances humaines & Techniques 1997, n° 86-87, p. 26.

⁶ Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 162.

المبحث الثاني

الإطار القانوني للعمل عن بُعد

يمكن القول أنه لا يوجد للعمل عن بُعد وضع قانوني في حد ذاته، وعلى ذلك، إذا لم يتم تحديد إطاره بأي نص مُحدد، فلا يمكننا التحدث عن " فراغ قانوني vide juridique"⁽¹⁾. ويُعتبر العمل عن بُعد في مُفترق طرق للعديد من المعايير التي يُمكن الاعتماد عليها. ويتجلى العمل عن بُعد في أشكال قانونية مُختلفة (المطلب الأول). ويجب فحص ودراسة النظام القانوني للعمل التابع المُأجور عن بُعد بمزيد من التفصيل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد

يُثير العمل عن بُعد مسألة طبيعة العقد الذي يُلزم العامل عن بُعد بطاعة أوامر وتعليمات مدير العمل " donneur d'ordre"، حيث يُمكن النظر في حالتين. وفيما يتعلق بالحالة الأولى، فإنها تضع العمل عن بُعد في قلب المُعارضة القائمة بين العاملين بأجر والعمل المُستقل " salariat et travail indépendant" (الفرع الأول). بينما الحالة الثانية، فإنها تستند إلى التمييز بين العاملين بأجر والعمل من المنزل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

العامل عن بُعد : عامل أُجبر أم عامل مستقل ؟

تُمثل طبيعة العلاقة التعاقدية التي تربط بين الجهتين الفاعلتين في العمل عن بُعد acteurs du télétravail قضية مُهمة. ومن وجهة نظر المدير، من الواضح أن عقد المقاولَة contrat d'entreprise يكون هو العقد المُفضل بكل وضوح، لأسباب تتعلق بالمرونة والحماية الاجتماعية⁽²⁾، والتي تعتبر على وجه الخصوص مُكلفة بدرجة كبيرة في

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. N 163.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 164.

حالة العمل بأجر. وبشكل عام ، يضمن عقد المقاوله *contrat d'entreprise* للمدير ، في حدود الشروط التعاقدية ، حرية التصرف التي لا يُمكن أن يُساويها عقد العمل⁽¹⁾.

ومن وجهة نظر العامل عن بُعد ، يُفضّل عقد العمل بأجر بشكل عام. وفي الواقع ، يضمن عقد العمل للمرؤوس وضع وقائي من حيث ظروف العمل أو الأجر⁽²⁾ أو حتى إنهاء وفسخ بالعقد. وعلى المستوى الجماعي، يُتيح نظام العمال بأجر *salariat* للعامل عن بُعد الاستفادة من الاتفاقات الجماعية المطبقة على المؤسسة وكذلك من المزايا التي قد يقدمها له نظام تمثيل الموظفين.

ومع ذلك ، يُمكن أن يكون للعمل بأجر بعض العيوب مثل التبعية ، والأجر الذي يُعتبر أحياناً مُنخفضاً جداً أو حتى الحصرية *l'exclusivité* مما يُحد ويُقلص من توقعات أرباح العامل عن بُعد.

ومع ذلك، فإن هذا التناقض بين العمل بأجر والعمل الحُر لا يتوافق دائماً مع واقع العمل عن بُعد. وإذا لم يتمكن العامل عن بُعد ، مع نفس الشركة ، من إبرام عقد مقاوله *contrat d'entreprise* وعقد عمل *contrat de travail* في نفس الوقت ، فلا شيء يمنعه من أن يكون موظفًا بدوام جزئي في شركة أولى ويكون عامل حر مُستقل يعمل في شركة أخرى. وينبغي بكل بساطة أن يتم دراسة وفحص الأنشطة ، نشاط بنشاط ، ودراسة شروط تنفيذها⁽³⁾.

ولكن من الناحية العملية، توجد صعوبات في تكييف العلاقة التعاقدية التي تربط بين العامل عن بُعد وصاحب المشروع " المدير " *donneur d'ouvrage* . وهكذا ، فإن قانون 11 فبراير 1994⁽⁴⁾ ، الذي يستهدف العمل عن بُعد بشكل مُباشر ، قد أنشأ قرينة عدم التوظيف " قرينة عدم الحصول على أجر " *présomption de non-salariat* فيما يتعلق بالأشخاص المُسجلين في الضمان الاجتماعي كعاملين مستقلين " عاملين لحسابهم الخاص"⁽⁵⁾. وقد تجنب هذا القانون تخوف المدير *donneur d'ordre* من إعادة تكييف عقد المقاوله بأنه عقد عمل

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. N 164.

2) Le salariat présente pour le travailleur des garanties de stabilité et de paiement.

يمثل نظام العمل المأجور بالنسبة للعامل ضمانات الاستقرار والدفع.

3) E. RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur, Dr social , 1996, p. 125.

4) L. n° 94-126 du 11 février 1994, J.O. 13 février 1994, p. 2493.

5) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. N 166.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط – د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

، مع احتمال أثر رجعي فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور القانونية أو التقليدية " المتفق عليها " salaire minimum " légal ou conventionnel" (1).

ويسمح هذا الافتراض السلبي ، وفقاً للمُشرع ، احترام نية وقصد أطراف العقد. ومن خلال التسجيل، قام العامل عن بُعد بحرية اختيار الاستقلال القانوني والاقتصادي ؛ وعلى هذه الأسس يُمكنه الحصول على عقد من المدير. ونظراً لكونه يعمل بدون أجر، كان يتعين على المدعي مقدم الطلب الذي طعن في هذا التكييف إثبات أن العمل عن بُعد تم وفقاً للمعايير المعتادة للتبعية القانونية " subordination juridique" (2).

ولكن هذه المحاولة لتقليص نطاق ومجال العمل بأجر salariat قد باءت بالفشل. ولم يتناول الفقه القضائي القانون لتقييد تعريف عقد العمل (3) . وبالتالي ، فإن العمل الحُر المستقل لم يشهد النمو المُتوقع المأمول وانتهى الأمر بالمُشرع إلى إلغاء النص الذي وضع قرينة عدم الحصول على أجر " افتراض العمل بدون أجر " présomption de non-salariat (4).

وفي الوقت الحالي ، يُمكن للعامل عن بُعد "اختيار" وضع العامل الحُر المستقل لممارسة نشاطه في المنزل ، ولكن نظراً لأن افتراض العمل بدون أجر présomption de non salariat لم يعد سارياً ، فإن خطر تطبيق قانون العمل بأجر يعتبر خطر حقيقي.

ويُمكن للمُدير أن يصبح صاحب عمل إذا كشفت شروط تنفيذ خدمة العمل عن علاقة تبعية قانونية " lien de subordination juridique" . ونظراً لأن الموظف يعمل خارج مقرات الشركة فإنه يصبح عاملاً حُرّاً مُستقلاً " travailleur indépendant" (5).

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 167.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. N 168.

3) Crim. 10 mars 1998, Bull. crim., n° 95.

4) Abrogation des alinéas 1 et 2 de l'article L. 120-3 du Code du travail ; L. n° 2000-37 du 19 janv. 2000, art. 34, J.O. 20janv. 2000, p. 975.

5) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 170.

ونظراً لأن مكان العمل ليس معياراً حاسماً لعلاقة التبعية lien de subordination ، فينبغي البحث عما إذا كان العامل عن بُعد ، في أداء عمله ، يخضع لأوامر من يدفع له. فهل يمارس حريته في المبادرة والمقابلة " حريته في مباشرة الأعمال الحرة " liberté d'entreprendre أم فقط حريته في العمل liberté de travail ؟⁽¹⁾ .

يستخدم الاجتهاد القضائي مفهومين لوصف وتمييز تبعية العامل dépendance du travailleur . المفهوم الأول هو " الاندماج في خدمة منظمة intégration à un service organisé " والذي يشير إلى التوجيه والإدارة، ليس لتنفيذ العمل ، ولكن شروط هذا التنفيذ ، من قبل المُستفيد من الخدمة المُقدمة⁽²⁾ . والمفهوم الثاني هو " المُشاركة في شركة الآخرين participation à l'entreprise d'autrui " . ويتعلق الأمر في هذا الصدد باختبار سلبي test négatif والذي يكمن في التحقق، من ناحية ، من أن العامل ليس لديه عمال بأجر ولا عملاء خاصين به ، ومن ناحية أخرى، لا يتحمل مخاطر الشركة⁽³⁾ .

ولذلك لن يكون العامل عن بُعد عامل مُستقل حُر travailleur indépendant إلا إذا اتضح أنه قادر على اختيار زبائنه " عملائه " أو رفض الطلبات أو تحديد الأسعار وأوقات التنفيذ بحرية. وبشكل عام ، سيكون لديه صفة العامل المُستقل الذي يعمل لحسابه الخاص " العامل الحُر "، إذا كان يتحمل مخاطر شركته.

¹⁾ H, GROUPEL, Le critère du contrat de travail dans 7endances du droit du travail français contemporain, Mélanges G.-H.Camerlynck, Paris, Dalloz,1978,p. 58.

²⁾ Ass. plén. 18 juin 1976, D. 1977, jur., 1973.

³⁾ Soc. 7 déc.1983, Bull. civ. V, n°592, – Soc. 14 nov. 1984, Bull. civ. V, n° 428.

الفرع الثاني

العامل عن بُعد : عامل بأجر وفقاً للقواعد العامة أم عامل عن بُعد من المنزل ؟

يتطور العمل من المنزل " travail à domicile " ، اليوم بفضل أكثر أشكال العمل عن بُعد اعتياداً وانتشاراً : وهو العمل الذي يتم إجراءه بشكل دائم من المنزل، على عكس العمل عن بُعد البديل " télétravail alterné " (1). وتكمن المفارقة في أن المواد L. 1721-1 وما يليها من قانون العمل الفرنسي، التي تمت صياغتها قبل عشرات السنين للنساء اللواتي يُنتجن الفساتين أو الدُمى المصنوعة من القماش (2)، يبدو أنه يمكن تطبيقها بشكل كامل وتام على العمل عن بُعد. وفي الواقع ، يعتمد هذا النظام على ثلاثة مبادئ :

1- يجب أن يتم تنفيذ العمل نيابة لحساب منشأة أو أكثر من المنشآت الصناعية أو التجارية أو الزراعية.
2- يجب أن تكون المقابل المادي الأجر ثابت " forfaitaire " ، أي يتم تحديدها مقدماً ، اعتباراً من السعر الأساسي " tarif de base " .

3- لا داعي للتحقيق في وجود علاقة تبعية " lien de subordination " ، ولا ما إذا كانت المُعدات أو المواد الخام تخص العامل.

ولكن يتبين أن التشبيه الذي يتم في كثير من الأحيان بين العمل عن بُعد والعمل من المنزل هو تشبيه غير دقيق من الناحية القانونية. وفي الواقع ، يُعتبر العامل المُتصل بشكل دائم بشبكة الشركة موظف حقيقي ، حتى لو كان يعمل من المنزل. وفي الواقع ، لا تختلف عملية الرقابة على وقت ومحتوى مهمة هذا العامل لا تختلف عن عملية الرقابة على مُوظف المكتب (3).

توجد علاقة التبعية " lien de subordination " في كل مكان. ويكون العامل عن بُعد على علاقة وثيقة مع صاحب العمل عن طريق الاتصالات السلوكية واللاسلكية. وبالتالي ، فإن هذا النوع من العاملين عن بُعد هو أقرب إلى الأجير وفقاً للقواعد العامة في قانون العمل " salarié de droit commun " منه إلى العامل من المنزل (4).

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 172.

2) J.-E. RAY, loc. cit., p. 127.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 174.

4) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 174.

وعلاوة على ذلك، يبدو من المستحيل اعتبار أن العمال الذين سيتم نقلهم بهذه الطريقة ، يُمكنهم تغيير وضعهم " نظامهم الأساسي " statut بالموافقة على العمل في ظل الوضع " النظام الأساسي " الحالي للعاملين من المنزل. وقد ينطوي تطبيق هذا النظام الأساسي بالفعل على عدد مُعين من النتائج فيما يتعلق بالأجور rémunération وساعات العمل والمؤهلات وظروف العمل⁽¹⁾.

وأخيراً، يبدو أن مسألة التمييز بين العمل من المنزل " travail à domicile " والعمل بأجر بموجب القواعد العامة نادراً ما تُثار ، لأن العمل عن بُعد يستهدف بشكل رئيسي العمال بأجر الذين يتواجدون أحياناً في المنزل، وأحياناً في مباني ومقرات الشركة لأداء عملهم⁽²⁾، وهؤلاء هم العمال بأجر التقليديين وسيبقون كذلك على الرغم من العمل عن بُعد⁽³⁾.

المطلب الثاني

النظام القانوني للعمل عن بُعد بأجر

يجب اعتبار العامل عن بُعد ، في معظم الحالات ، مُوظفًا بموجب القانون العام ، والفرق الوحيد الذي يفصله ويُميزه عن العامل التقليدي هو مكان عمله. ولكن إذا كان قانون العمل يُطبق غالبًا على العاملين عن بُعد ، فيجب أيضًا تكييفه وتوقيفه مع هذا النمط الجديد من النشاط. ويثير تطبيق العمل عن بُعد عددًا من الأسئلة ولكنه لا يُمثل أي عقبات حقيقية. ويُتيح تكييف وتوفيق القواعد الحالية إمكانية التحكم في علاقة العمل الجديدة هذه ، سواء تعلق الأمر بأساليب وطرق التنفيذ (الفرع الأول) أو ممارسة العمل عن بُعد (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

شروط وأحكام تنفيذ العمل عن بُعد

عندما يتم تنظيم العمل عن بُعد أثناء العقد وبالتالي لم يتم الاتفاق عليه في بداية التعاقد، فإن تنفيذه يُشكل تعديلًا لعقد العمل. وبالتالي، لا يُمكن تصور تطوير العمل عن بُعد في الشركة إلا على أساس تطوعي " volontariat " "1".

1) P. LABEAUME, Le télétravail à domicile : un régime juridique lacunaire, Gaz. Pal. 1996, 2, doctr.. 567.

2) J.-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, loc, cit, p. 527.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 176.

وعلى ذلك، يُمكن تسهيل الانتقال إلى هذا النمط من العمل من خلال تنفيذ فترة اختبار " période probatoire " "2".

1) شرط التطوع:

يُمكن لصاحب العمل أن يعرض على العامل أن ينتقل " يتحول " جزئياً أو كلياً إلى شكل العمل عن بُعد. وعلى العكس من ذلك ، يمكن للعامل محاولة إقناع صاحب العمل بخوض التجربة. وفي أي حال ، يجب أن يتم الانتقال " التحول " إلى العمل عن بُعد على أساس طوعي volontariat. ولا يُمكن لصاحب العمل أن يفرض على العامل العمل من منزله أو أن ينجز فيه ملفاته وأدوات العمل مثل خط هاتف مهني وجهاز كمبيوتر وفاكس وما إلى ذلك. ويجب الحصول على موافقة العامل. وصمت العقد عن مكان أداء العمل لا يُغير شيئاً⁽¹⁾.

ولا يُمكن اعتبار منزل العامل كمقر مهني " local professionnel " ، ولكنه جزء من حياته الخاصة . وتضمن المواد 9 من القانون المدني الفرنسي والمادة 226-4 من قانون العقوبات الفرنسي حمايته⁽²⁾. وتتص المادة 8.1 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على أن " لكل فرد الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية ومنزله ومراسلاته " . وإذا كان من المُمكن تصور العمل من أي مكان اليوم ، فإن المنزل ليس مكاناً مثل أي مكان آخر ، فهو " ملاذ الحياة الخاصة والعائلية " الذي لا يُمكن لصاحب العمل " الدخول إليه " بدون موافقة العامل⁽³⁾.

يُمكن لصاحب العمل أن يقترح على العامل أن يتحول إلى العمل عن بُعد لأسباب اقتصادية. وبفضل المُدخرات التي تم تحقيقها ، يُمكن أن يُشكل استخدام العمل عن بُعد تدبيراً والذي من شأنه أن يؤدي إلى تجنب حالات الفصل " التسريح " لأسباب اقتصادية " licenciements pour motif économique "⁽⁴⁾. وعلى هذا النحو ، يُمكن أن يسمح استخدام العمل عن بُعد لصاحب العمل بالوفاء بالتزام إعادة التصنيف obligation de reclassement . وبالتالي ، يُمكن دمج التحول إلى العمل عن بُعد في " خطة حماية الوظيفة plan de sauvegarde de l'emploi "

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 178.

2) Soc. 2 oct. 2001, M. Abram c/ SA Zurich Assurances, TPS 2002, comm. 9: note sous forme d'article. M. HAUTEFORT, Travail chez soi : l'employeur propose, le salarié dispose, Jur. soc. Lamy 2001, n° 89, p. 6.

3) J.-E. RAY, La légitime censure des télé-travaux forcés, Dr. social 2001, p. 1041.

4) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 179.

التي تكون إلزامية عندما يكون عدد حالات الفصل المستهدفة مُساوياً لعشرة على الأقل خلال نفس الفترة البالغة 30 يوماً في شركة تُوظف 50 موظفًا على الأقل⁽¹⁾.

ويُمكن للتحويل إلى العمل عن بُعد *passage au télétravail* أن يكون سببه مُتعلق بشخص العامل. وقد يتضمن هذا الرد على طلب العامل لمُراعاة حالته الصحية ، وما إلى ذلك. وبالتالي ، فإن التطوع هو المبدأ الأساسي في العمل عن بُعد. ومع ذلك ، سيكون العمال أكثر جرأة لتبني هذا الشكل من العمل إذا سُمح لهم بتجربته⁽²⁾.

2) استخدام فترة الاختبار:

يجوز أن ينص عقد العمل على أن نشاط العمل عن بُعد سيخضع لفترة مراقبة *période d'observation* ، والتي بموجبها ستتم عملية التقييم من قبل كل طرف. وستسمح فترة التكيف *période d'adaptation* هذه للعامل ولصاحب العمل بالحكم على فائدة اللجوء إلى هذا التنظيم لكل منهما. ولا شك أن العامل الذي سيُرى بيئته وقد تحولت وانقلبت تمامًا ولم يكن مُتأكد من تكيفه مع هذا النمط الجديد من النشاط ، سيحاول التجربة أكثر إذا كان لديه حق الرجوع " *droit de retour* ". ومن جانبه، سيكون صاحب العمل أكثر انفتاحًا على هذه الممارسة مع العلم أنه سيكون قادرًا على تقييم استقلالية وكفاءة العامل بحرية في تكوينه لعمله الجديد⁽³⁾.

إن فترة الاختبار *période probatoire* ، التي تُعتبر ابتكار للممارسة بنفس الطريقة التي كانت بها فترة التجربة *période d'essai* في وقتها، تُمكن الأطراف بالتالي من تقييم العلاقات التعاقدية الجديدة. ومع ذلك ، لا ينبغي الخلط بين فترة التكيف *période d'adaptation* هذه وفترة التجربة بالمعنى القانوني للمصطلح. ولا يُمكن فرض فترة تجريبية *période d'essai* جديدة على العامل الذي قد عمل بالفعل في الشركة لعدة سنوات على أساس أنه " نظرًا لأنه " قد وافق على هذه الطريقة الجديدة في العمل.

وفي الواقع، تتسم فترة التجربة " *période d'essai* " بطابع قانوني خاص بمعنى أنه يحق لكل طرف خلال مدتها إنهاء عقد العمل من جانب واحد دون الحاجة إلى تبرير ذلك⁽⁴⁾. ولا يمكن تشبيه هذا النوع من الشروط بالفترة

1) C. trav., art. L. 321-4-1.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 180.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 181.

4) C. trav., art. L. 122-4.

التجريبية التي يجب أن تحدث بالضرورة في بداية تنفيذ عقد العمل. ولا يُمكن للأطراف إدراج فترة تجريبية جديدة أثناء تنفيذ العقد ولا يُمكنهم الاتفاق على التنازل عن القواعد المنصوص عليها فيما يتعلق بالفصل أو التسريح " licenciemment "(1).

لكن الهدف من هذا البند لا يعني بأي حال من الأحوال منح صاحب العمل الحق في إنهاء العقد بحرية في حالة فشل العامل في تكوين عمله الجديد. ويهدف هذا البند فقط إلى منح كل طرف الحق ، خلال فترة معينة، للتعبير عن إرادته لإنهاء العمل عن بُعد والعودة إلى ظروف العمل السابقة. ولا يُمثل هذا البند تهديد للعلاقة التعاقدية " lien contractuel " القائمة بين صاحب العمل والعامل ولكن فقط تعيين وتخصيص العامل للطريقة الجديدة في تنظيم العمل(2). ولذلك ، لا ينطوي هذا البند على أي انتهاك لحقوق العامل المكتسبة. وعلى العكس من ذلك ، فإنه يسمح له بالاحتفاظ بوظيفته الأصلية ، على الرغم من فشل صيغة العمل عن بُعد " formule du télétravail "(3).

وفي الواقع ، في مثل هذه الحالة ، في حالة الإنهاء للعمل من قبل صاحب العمل ، يكون ذلك الإنهاء بدون سبب حقيقي وجاد *cause réelle et sérieuse* لأن العامل كان أداءه مُرضى في وظيفته السابقة وقد امتنع صاحب العمل عن مُراعاة نتائج التجربة لفصله. وعلى العكس من ذلك، في الحالة التي كان العامل هو الذي يرفض العودة إلى وظيفته الأصلية ، فيكون على صاحب العمل أخذ زمام المبادرة لإنهاء العمل بناءً على رفض العامل العودة إلى وظيفته، رفضه الذي كان بالأحرى ينطوي على خطأ(4). وينبغي أن ينص عقد العمل صراحةً على مدة فترة التكيف

1) Soc. 25 fév. 1997, D. 1997, jur., 426.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 185.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 185.

4) Soc. 25 avr. 2001, Sem. soc. Lamy 2001, n° 1040, p. 12.

في هذا الحكم، الصادر عن محكمة النقض الدائرة التجارية في 25 أبريل 2001 ، رقم 1040 ، ص 12، قبل موظف ووظيفة جديدة بعد عام من تعيينه. وكان الوصول إلى هذه الوظيفة يفترض، بموجب شروط الأحكام التعاقدية المتفق عليها بين الطرفين، أن الشخص المعني قد أكمل فترة اختبار مدتها 6 أشهر في وظيفته الجديدة. وبعد شهر واحد من الاستلام الفعلي للوظيفة، كان صاحب العمل قد أنهى فترة الاختبار وأبلغ العامل بأنه سيتعين عليه استئناف مهامه السابقة. وكان رفض العامل الامتثال لذلك يعني فصله. وقد صادقت محكمة النقض على قرار صاحب العمل.

هذه période d'adaptation وعلى أن الطرفين قد يُقرران العودة إلى ظروف العمل السابقة خلال هذه الفترة. وبعد هذه الفترة ، لن يكون من المُمكن العودة إلى ظروف العمل السابقة ، إلا بالاتفاق المتبادل بين الطرفين⁽¹⁾.

الفرع الثاني

ضوابط مُمارسة العمل عن بُعد

بمجرد إعداد العمل عن بُعد ، فإنه يثير عددًا من الأسئلة. ساعات العمل durée du travail "1" ، المراقبة contrôle "2" ، الأمن sécurité "3" والتكاليف frais "4" للعامل عن بُعد هي في صميم هذه الأسئلة . ويسمح تطبيق النصوص السارية بالرد عليها.

1) وقت العمل:

قد يكون تحديد ساعات العمل صعباً في سياق العمل عن بُعد. ولاستخدام التعبير الذي قد استخدمه أحد المؤلفين " الفقهاء " ، يُنظر إلى عملية مراقبة ساعات العمل عمومًا على أنها " هيمالايا قانونية l'Himalaya juridique " ⁽²⁾ للعمل عن بُعد. وفي الواقع ، لا يُمكن ربط تقييم وقت العمل بوجود العامل في الشركة ، حيث أن العامل عن بُعد ، من حيث المبدأ ، يُنفذ نشاطه خارج مقر الشركة. ومن أجل مُراقبة ساعات العمل لهذه الفئة من العمال ، يجب على صاحب العمل تصور حلول جديدة والتي تختلف باختلاف المهام التي يتم تنفيذها⁽³⁾.

في المقام الأول، يبدو أن العمل عن بُعد يتطلب أحياناً اتصالاً دائماً بخادم مركزي serveur central أو بقاعدة بيانات banque de données . ويُمكن بعد ذلك حساب وقت العمل بشكل أكثر بساطة مما هو عليه في الشركة. وسيكون لدى العامل قراءات " بيانات " من برنامج إنتاجي relevés d'un logiciel de productivité ، وهو أداة مُشابهة لآلة التاكوجراف tachygraphe التي يستخدمها سائقي الشاحنات. أما بالنسبة للشركة ، فسيكون لديها بيان شهري بساعات العمل الفعلية ، خاصةً بما يتوافق مع فكرة وقت العمل الفعلي⁽⁴⁾.

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. N 186.

2) J.-E. RAY, Le télétravail: de la télédisponibilité au retour au travail à domicile. ²³⁵⁹

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 187.

4) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 188.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط – د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وبالإضافة إلى ذلك، يُمكن أن تؤدي معظم مهام العمل عن بُعد إلى تقدير جزافي "évaluation forfaitaire" للوقت اللازم لإنجازها. وهذا هو الحال مع إدخال البيانات عن بُعد. ومن المُمكن تحديد الوقت المطلوب، في المتوسط، لشخص ما لإدخال عدد مُعين من البيانات. ويُمكن إجراء المُعايرة "étalonnage" بالإشارة إلى الوقت الذي تقضيه الشركة لأداء أعمال مُماثلة. ويُعتبر وقت العمل هذا قابل للقياس الكمي "quantifiable" سواء تم تنفيذه في وضع العمل عن بُعد أو العمل في شركة. ويُمكن تحديد الأجر بالنظر إلى وقت العمل. ويُمكن حساب العمل الإضافي "heures supplémentaires".

ولكن إذا يُمكن احترام الحق في ساعات العمل بهذه الطريقة، فإن توزيع ساعات العمل خلال اليوم أو الأسبوع يُمكن أن يُثير تساؤلات. ومع ذلك، يُوفر برنامج المراقبة "logiciels de contrôle" لصاحب العمل العديد من الاحتمالات. وتسمح البرمجة "programmation" التي يتم تنفيذها بإيقاف الكمبيوتر على فترات مُنظمة أو الاحتفاظ بفترات الاستخدام وتوزيعها خلال فترة معينة⁽¹⁾.

وفي حين أن أعمال التنفيذ قابلة للقياس الكمي بسهولة "quantifiables"، فإن الأمر ليس هو نفسه بالنسبة لأعمال التصميم أو الاستشارات. وفي الواقع، لا يُمكن أن يؤدي تنفيذ العاملين عن بُعد لأعمال معينة إلى أي رقابة. وفي هذه الحالة، يجب أن يلجأ صاحب العمل، في حدود الإمكانيات القانونية والتعاقدية، إلى طريقة الأجر الثابت "procédé de la rémunération forfaitaire". ووفقاً لاتفاق المبلغ الثابت، يتعهد العامل عن بُعد بالعمل لوقت مُحدد، وبأداء مُهمته مُقابل أجر مُتفق عليه. ويشمل هذا الأجر أي تجاوزات يُمكن أن تؤدي إليها⁽²⁾.

2) مراقبة النشاط:

تُعتبر مراقبة نشاط العامل عن بُعد أحد اهتمامات صاحب العمل طالما أن العامل لم يُعد خاضعاً بشكل مُباشر لتسلسل الهرمي المُباشر "لم يُعد خاضعاً لرئيسه المُباشر" hiérarchie directe. ومع ذلك، لا يُمكن أن يكون هذا عقبة أمام إدخال العمل عن بُعد. وتعرف الشركات بالفعل العمال الذين لا يمارسون نشاطهم داخل الشركة: "مندوبو

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 189.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 190.

المبيعات commerciaux " والعمال الذين يتم إرسالهم في مهمة إلى العملاء ... وما إلى ذلك. وتعتبر مشكلة الرقابة على نشاط هؤلاء الأشخاص مشكلة مشابهة لتلك التي يواجهها العاملون عن بُعد " télétravailleurs"⁽¹⁾.

ومن الممكن تصوّر نقل أنظمة الرقابة dispositifs de contrôle على نشاط ما يسمى بالعمال " المتقلين nomades " إلى العاملين عن بُعد. وقد يُطلب منهم إعداد تقارير الأنشطة rapports d'activité بوتيرة يتم تحديدها ؛ وقد يتم أيضًا النص على عقد الاجتماعات تعاقديًا " من خلال العقد ". ومن الضروري أيضًا مراعاة حقيقة أن العمل عن بُعد يفترض وجود مناخ قوي من الثقة بين صاحب العمل والعامل. وفي حالة تحول العامل " الكلاسيكي التقليدي " إلى عامل عن بُعد، يعرف صاحب العمل قدرته على الاستقلال الذاتي⁽²⁾.

ويجب على صاحب العمل توخي الحذر في الاستخدام المحتمل لوسائل الرقابة ، مثل التنصت على المكالمات الهاتفية " écoutes téléphoniques " أو التسجيل بالفيديو " enregistrements vidéo ط. ويُحد القانون من استخدام مثل هذه التقنيات بشكل صارم. وقد تندرج مثل تلك التقنيات تحت الأحكام المتعلقة بانتهاك الخصوصية وتبرير الجزاءات المدنية والجنائية⁽³⁾.

لا يبدو أن العامل عن بُعد الذي يُمارس نشاطه من المنزل يُمكن أن يخضع لمثل هذه المراقبة surveillance⁽⁴⁾ حتى بعد الحصول على إذن منه ، طالما أنه لن يتم تحذير مراسليه عبر الهاتف correspondants téléphoniques ، وكذلك جميع الأشخاص المتواجدين في منزله ، من أن محادثاتهم وذهابهم ومجيئهم سيتم تسجيلها أو الاستماع إليها أو مُشاهدتها من قبل أطراف ثالثة " من قبل الغير ". وقد يكون من الصعب إجراء عملية رقابة أخرى : تلك الرقابة التي تُنفذها مُفتشية العمل. ولا يُلزمها قانون العمل بدخول الأماكن المأهولة إلا بعد الحصول على إذن من سكانها⁽⁵⁾. وقد قررت مقاطعة لوس أنجلوس Comté de Los Angeles أنه يتعين على العامل بناء

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 192.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 193.

3) C. pénal, art. 226-1.

4) J. BERENQUER-GUILLON, Le télétravail en attente d'un statut, Télétravail , Mai-juin. 1997 , p. 51.

5) C. trav., art. L. 611-8.

أو تجهيز غرفة مُعينة مُخصصة للعمل عن بُعد ، مع إمكانية " الاتصال " المُباشر بالخارج " accès direct sur l'extérieur"⁽¹⁾.

وبالتالي يُمكن لخدمات الرقابة services de contrôle تنفيذ عملها كما هو الحال في أي شركة. ويُمكن أن يكون هذا الجهاز بمثابة نموذج. ومع ذلك ، سوف يتطلب الأمر الكثير من حسن النية " حسن الإرادة " من جانب مُفتش العمل للرقابة على كل عامل عن بُعد في المنزل واحدًا تلو الآخر. كما أن التفتيش الداخلي في الشركة له " مردود إداري rendement administratif " مُختلف تمامًا⁽²⁾.

3) السلامة:

إن أداء وتنفيذ العمل عن بُعد لا يعفي صاحب العمل من ضمان مراعاة القواعد الإلزامية للنظافة والسلامة règles impératives d'hygiène et de sécurité في أماكن العمل. وهذا هو الحال ، على سبيل المثال ، فيما يتعلق بمعايير السلامة لمعدات وأجهزة العمل. ومع ذلك ، قد يكون من الصعب الامتثال لبعض متطلبات قانون العمل ، لاسيما فيما يتعلق بالبناء أو الإضاءة construction ou d'éclairage . ولا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على هدم الجدران في منزله أو توسيع الأبواب إذا لم يتم احترام معايير السلامة في الأمور المتعلقة بالحريق⁽³⁾.

من ناحية أخرى، يجب على صاحب العمل التأكد من أن العامل يمتثل للوائح الخاصة réglementation بالأجهزة المُستخدمة ، والتي تتمثل في هذه الحالة في اللوائح الخاصة بالعمل عبر الشاشة. وفي الواقع ، هناك أحكام خاصة للوقاية من المخاطر المرتبطة بالعمل على المعدات والأجهزة équipements التي تشمل شاشات العرض écrans de visualisation⁽⁴⁾. وبموجب هذه الأحكام ، يجب على صاحب العمل إجراء تحليل للمخاطر المهنية وظروف العمل لجميع الوظائف التي تتضمن شاشة العرض والتي يتم استخدامها من قبل العمال بالطريقة المعتادة.

1) J.-E. RAY, op. cit., p. 50.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec., n 193.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 196.

4) Dir. 90/270/CEE du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écrans de visualisation , J.O.C.E. n° L 171, 4 juill. 1990 , p. 29 – Décr. n° 91-451 du 14 mai 1991 relatif à preuve s au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation, J.O. 16 mai 1991, p. 6497.

وبالإضافة إلى ذلك ، لا يجوز تكليف العامل بالعمل على شاشة عرض إلا إذا خضع لفحص عين وبصر مُسبق ومُناسب من قبل طبيب العمل. ولذلك يجب أن يخضع العامل عن بُعد لمراقبة طبية خاصة " لإشراف طبي خاص ". ويجب على صاحب العمل أيضاً التأكد من أن ساعات العمل اليومية التي تظهر على الشاشة تنقطع يومياً بفعل فترات الراحة أو التغييرات في النشاط مما يُقلل من عبء العمل عبر الشاشة⁽¹⁾.

في حين أن الامتثال لهذا المطلب لا يبدو أنه يُمثل أي صعوبة عند تنفيذ العمل في مركز العمل عن بُعد centre de télétravail ، فإن هذا ليس هو الحال إذا كان العامل عن بُعد يُنفذ نشاطه من المنزل. ومع ذلك ، توفر برامج الكمبيوتر logiciels informatiques إمكانيات تحكم "مراقبة" هائلة وستسمح برمجة الجهاز على فترات مُنتظمة بمراعاة هذه الأحكام⁽²⁾.

4) التكاليف :

يُمكن التنازل التعاقدى لمسألة التكاليف الناتجة عن العمل عن بُعد بنفس الطريقة التي يتم بها التعاقد مع " مندوبي المبيعات commerciaux " الذين يستخدمون سياراتهم الشخصية في إطار نشاطهم المهني. وعلى ذلك، من أجل تجنب أي نزاع، يجب أن يتضمن عقد العمل مُفتاح توزيع التكاليف " répartition des frais " المتعلقة بالتركيب ، ولأسيما التكاليف، الثابتة والمتغيرة، المرتبطة باستخدام الاتصالات السلكية واللاسلكية " télécommunications " ⁽³⁾.

وبالتالي ، في حالة العمل من المنزل، فإن تركيب خط خاص مُخصص للعمل عن بُعد، بتمويل من الشركة، سيُمكن من تجنب المشاكل الشهرية لتسوية و سداد فواتير الهاتف " factures de téléphone ". وفي بعض الشركات، يُفضّل استخدام " الرقم المجاني " ، حيث تتم تسوية الاتصالات من قبل الطرف المُتصل به، لأنه يتجنب الاحتيال المتوقع على الخط الذي تُوفره الشركة⁽⁴⁾.

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 197.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 198.

3) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 199.

4) J.-E. RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation , Dr. Social , 1996, p. 352.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط – د. رضا محمود العبد

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وتعتبر تركيب وصيانة المُعدات والأجهزة ، من الناحية العملية ، أسئلة أساسية وجوهرية لأن العامل عن بُعد يجد نفسه في حالة بطالة تقنية " chômage technique " في حالة حدوث عطل في الكمبيوتر " panne informatique ". ويجب أن تكون هذه التدخلات محل الاعتبار ماليًا من قبل الشركة ، تمامًا مثل تأمين المُعدات والأجهزة التي تظل من حيث المبدأ ملكًا للشركة. يُمكن أن يترتب على نشاط العمل عن بُعد تكاليف إضافية coûts supplémentaires للعامل من حيث التدفئة أو استهلاك الكهرباء. وقد تخضع هذه التكاليف المُتغيرة لتقييم مبلغ مقطوع " تقييم جزافي " évaluation forfaitaire . ويجب ألا يكون العمل عن بُعد عاملاً لتقليل أجر العامل⁽¹⁾.

ولم يعتبر المشرع أنه من الضروري تخصيص لوائح محددة خاصة " تنظيم قانوني خاص " للعمل عن بُعد. وتعتبر قواعد العمل التقليدي قادرة على استيعاب طريقة العمل الخاص هذه. وبالإضافة إلى ذلك ، يسمح عقد العمل بتوقع عدد من الصعوبات. وتُفضل مرونته على النظام الأساسي القانوني " statut légal " الذي من شأنه أن يفرض خيارات محدودة على الجهات الفاعلة في الشركة في سياق سريع التغير. وتتطور تقنيات أداء وتنفيذ العمل عن بُعد بالتوازي مع " بنفس إيقاع تطور " الابتكارات التكنولوجية.

ونحن نشارك رأي أحد المؤلفين الذي يرى أنه " سيكون من غير المجدي بالتأكيد الرغبة في تنظيم العمل عن بُعد بقدر ما يكون تنفيذه، في الواقع، عنصرًا من عناصر تغيير القانون، والذي لا شك أنه يتوافق بشكل أكبر مع المصالح المُشتركة للفرد والشركة بشكل أكبر توافق من اللوائح المسبقة ، والتي من شأنها أيضًا أن تُصبح وقد تم إهمالها بسرعة"⁽²⁾.

1) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 2000.

2) Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, prec. n 203.

خاتمة

يمكن القول من خلال هذه الدراسة الموجزة أن العمل عن بُعد يرتبط بشكل حيوي بظهور وتطور التقنيات الحديثة في وسائل الاتصالات والمعلومات، التي أتاحت ويسرت قيام العامل بتنفيذ التزاماته الناشئة عن عقد العمل من خارج مقر العمل المعتاد. واتضح ضرورة توافر عناصر جوهرية في العقد يتمثل أهمها في عنصرين أساسيين، يتعلق أولهما بضرورة أن يتم أداء العمل خارج المقر المعتاد لصاحب العمل، بينما يرتبط العنصر الثاني بحتمية انجاز العمل عن طريق استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات الحديثة.

ولا شك أن اعتماد أسلوب العمل عن بُعد يحقق عدد من الايجابيات في جوانب متنوعة لكل من طرفي العلاقة العمالية (صاحب العمل والعامل). ورغم وجود بعض السلبيات التي لا تُنكر، إلا أن مزايا العمل عن بُعد تتغلب وترجح على عيوبه وسلبياته. وقد تبين إمكانية تطبيق أحكام عقد العمل التقليدية على عقد العمل عن بُعد لكن مع ضرورة مراعاة خصوصية هذا الأسلوب الحديث في تنفيذ العمل، وذلك بتطبيق معيار رابطة التبعية بصيغة مرنة ومتطورة تتلاءم مع ذاتية العمل عن بعد، وبما ينسجم مع طبيعة عقد العمل.

ويمكن القول أن العمل عن بُعد يحتاج مزيد من التنظيم في التشريعات العربية بحيث يتم اعتماد قواعد قانونية تراعي خصوصية العمل عن بعد فيما يتعلق باشتراط أن يكون العقد مكتوباً وأن يتم النص فيه صراحة على أن العمل يتم تنفيذه عن بعد خارج مقر صاحب العمل، مع تحديد الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها، وتحديد ساعات العمل، وقيمة الأجور المستحقة، وتحديد الالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل بشكل دقيق، تفادياً للغموض والالتباس والخلافات التي قد تحدث حول تفسير بنود العقد وتثير النزاعات القضائية حولها. وغني عن البيان ضرورة مراعاة حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وضرورة خضوع العقد للقواعد الحمائية في أنظمة العمل، خاصة فيما يتعلق بتخفيف عبء الإثبات على العامل عن بُعد، واعتماد التفسير الأصلح للعامل.

أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

مقدمة :

المبحث الأول : ماهية العمل عن بعد

المطلب الأول : نطاق العمل عن بُعد

الفرع الأول : مفهوم العمل عن بُعد

أولاً : الأشكال المختلفة للعمل عن بُعد

[1] العمل المُنتقل عن بُعد " Le télétravail mobile "

[2] العمل عن بُعد من المنزل " Le télétravail à domicile "

[3] العمل المُتغير عن بُعد " Le télétravail pendulaire "

[4] نشر النشاط عن بُعد " Le téléploiement d'activité "

ثانياً: تعريف العمل عن بُعد

الفرع الثاني : سمات العمل عن بعد

أولاً : خصائص العمل عن بُعد

ثانياً : الصور المستبعدة من العمل عن بُعد

المطلب الثاني : تحديات العمل عن بُعد

الفرع الأول : مزايا العمل عن بُعد

أولاً : المكاسب التي تسعى إليها المنشآت العمالية :

[1] المزايا الاقتصادية :

- تخفيض تكاليف الانتاج .
- تحقيق المرونة في أداء العمل.

[2] المزايا الاجتماعية:

- توفير فرص عمل للمرأة .
- إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل .

ثانياً : المكاسب التي يسعى إليها العمال

الفرع الثاني : مُعوقات تطور العمل عن بُعد

أولاً : تردد وتحفظ وإحجام المديرين

ثانياً : مخاوف العمال

المبحث الثاني : الإطار القانوني للعمل عن بُعد

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد

الفرع الأول : العامل عن بُعد : عامل بأجر أم عامل مستقل عن بُعد ؟

الفرع الثاني : العامل عن بُعد : عامل بأجر وفقاً للقواعد العامة أم عامل عن بُعد من المنزل ؟

المطلب الثاني : النظام القانوني للعمل عن بُعد بأجر

الفرع الأول : شروط وأحكام تنفيذ العمل عن بُعد

[1] شرط التطوع

[2] استخدام فترة الاختبار

الفرع الثاني : شروط وإجراءات ممارسة العمل عن بُعد

[1] وقت العمل

[2] مراقبة النشاط

[3] السلامة

[4] التكاليف

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 2021.
- د. حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته وتنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب المصرية، القاهرة 2010.
- د. مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، المغرب، 2011.
- د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، متاح على :
<https://doi.org/10.12816/0054756>
- د. هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل، مجلة جامعة الملك سعود، الحقوق والعلوم السياسية، يناير 2014، صفر 1435.

- G. BRAUN, Le télétravail, extrait du rapport remis au Premier ministre sur le travail à domicile en mars 1981, Dr. social 1981, p. 573.
- J.-E. RAY, Le télétravail: de la télédisponibilité au retour au travail à domicile.
- J.-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, loc, cit, p. 527.
- D. ETTIGHOFFER, L 'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail, éd. O. Jacob, 1992, p. 44.
- E. RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur, Dr social , 1996, p. 125.
- H. GROUDEL, Le critère du contrat de travail dans 7endances du droit du travail français contemporain, Mélanges G.– H. Camerlynck, Paris, Dalloz,1978,p. 58.
- J. BERENQUER–GUILLON, Le télétravail en attente d'un statut, Télétravail , Mai–juin. 1997 , p. 51.
- J. JIMENEZ, Etude exploratoire des impacts organisationnels du télétravail, Thèse Univ. Montpellier, 1999, p. 144.
- J.-E. RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation , Dr. Social , 1996, p. 352.

- L. COOPE et G. PANNETIBR, Télétravail et Téléservices, éd. Economica, 1998, p. 25.
- Le salariat présente pour le travailleur des garanties de stabilité et de paiement.
- Maxime Pigeon, Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse, Université Paris II – Panthéon Assas , Paris , 2002, n 132.
- P. LABEAUME, Le télétravail à domicile : un régime juridique lacunaire, Gaz. Pal. 1996, 2, doctr.. 567.
- S. DARMAISIN, L 'ordinateur, l'employeur et le salarié, Dr. social 2000, p. 582.
- T. BRETON, Le télétravail en France : situation actuelle , perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport 'au Ministre de l'Intérieur et au Ministre des Entreprises, La documentation Française, 1994.
- V. Travail à distance: les gains à attendre du nomadisme, Entreprise & Carrières, 1999, n° 499, p.12.
- J. -E.RAY,La légitime censure des télé-travaux forcés, Dr. social 2001, p. 1041.