

## 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. ونتج 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 تطوير 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 ويلي متطلبات مرحلتين 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. وفي نفس الوقت، يتمتع العامل – باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل – بحماية فعالة و ضمانات مناسبة تتمثل في توفير مكان آمن للعمل، فضلاً عن وسائل الوقاية من مخاطر العمل التي قد تؤثر على جسده وتعرض حياته أو صحته للخطر<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> 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>

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

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 وفرته من امكانيات قد غير مفاهيم عديدة تقليدية في عقد العمل. وترتب على ذلك، 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 وتتنوع المسميات التي أطلقت عليه<sup>1</sup>.

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 للمستلم تعديل المُستند دون أي عمل إدخال خاص حيث يتم استلامه مباشرةً على الكمبيوتر<sup>2</sup>. 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 .

<sup>1</sup> د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 203.

<sup>2</sup> S. DARMAISIN, L 'ordinateur, l'employeur et le salarié, Dr. social 2000, p. 582.

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 يُعطي 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 ).

### المبحث الأول

#### طريقة العمل في مواجهة التقنيات الحديثة

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.

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

يتغير العمل، يتغير محتواه وطرقه ومكانه، كما يتطور تنظيم الإنتاج أيضاً. 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 اعتماداً على الزمان والمكان. وعندما تختفي وتتلاشى هذه الحدود، تختفي وتتلاشى أيضاً 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 بعيداً عن مركز الإنتاج. وبالتالي فهذه التقنيات الجديدة تفتح آفاقاً مثيرة للاهتمام لتطوير العمل عن بُعد. ويُمكن أن يكون لطريقة العمل الجديدة هذه مزايا، لاسيما السماح للعامل بالتوفيق بشكل أفضل بين المتطلبات والشروط الأسرية والمهنية، ولكن أيضاً قد تكون له بعض المخاطر والتي تتمثل في التالي: تدهور ظروف العمل، والعزلة، وعدم وجود آفاق وظيفية، وشروط تعاقدية مختلفة، 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 المختلفة 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* (1) *mobile* ، والعمل عن بُعد من المنزل *à domicile* (2) أو العمل المتغير عن بُعد *pendulaire* (3). كما أن نشر الأنشطة عن بُعد *télédéploiement d'activité* له أيضاً أهمية (4).

## (1) العمل المُنتقل 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 مكاتبهم 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 يوميًا : الهاتف والفاكس والكمبيوتر المحمول ordinateur portable . وهذا التطور في عمله يسمح له باكتساب المرونة والاستجابة والتفاعل ، دون الإخلال بتنظيم الشركة. ويتيح له هذا النظام إدارة عملية إرسال الطلبات عن بُعد والإحاطة فورًا 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 أيضًا العامل المستقل " الذي يعمل لحسابه الخاص " والذي قد يتم تزويده بنفس الوسائل والذي يعمل كمُقاوِل 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<sup>1</sup>.

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<sup>2</sup>. 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 مزاوله عملها وقتما تشاء وفقاً لترتيب ظروفها العائلية والصحية<sup>3</sup>. وكذلك الحال يتناسب هذا النوع من العمل في المنزل مع الأشخاص ذوي الإعاقة " personnes handicapées " .

### 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. ويظلون مُرتبطين ومتصلين بشركتهم عن طريق وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية ، ويتواصلون إلكترونياً مع زملائهم في العمل. إن بعض المهن التي لا يُمكن

<sup>1</sup> د. حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد ( ذاتيته وتنفيذه ) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب المصرية، القاهرة 2010،

<sup>2</sup> د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 2021، ص 23.

<sup>3</sup> د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 23.

ممارستها وفقاً لصيغة " كل العمل عن بُعد " ، تصلح تماماً لهذا الشكل المختلط. وهذا هو الحال مع المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين " الاتصال بالغير " ، مع فترات من التركيز والعزلة<sup>1</sup>.

#### (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 المنتشرة في جميع أنحاء المدينة أو البلد أو العالم.

#### 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، من بين أهم تلك التعريفات، ذلك الذي ورد في تقرير هام وضعه السيد " بريتون - BRETON " عن وضع العمل عن بُعد في فرنسا لتحديد جميع الحالات التي من المُحتمل أن تُمثل صعوبات فيما يتعلق بالتشريعات

<sup>1</sup> L. COOPE et G. PANNETIBR, Télétravail et Téléservices, éd. Economica, 1998, p. 25.

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

1- يتم استخدامه عن بُعد، أي خارج المنطقة المُجاورة مُباشرة للمكان المُتوقع منه ظهور نتيجة العمل.

2- لا يمكن للمدير المنشأة مراقبة أداء العمل فعليًا ؛

3- يتم تنفيذ ذلك العمل عن طريق الحاسب الآلي أو أدوات الاتصالات السلكية واللاسلكية.

---

<sup>1</sup> 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. Liais. 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/>.

ت. بريتون ، العمل عن بُعد في فرنسا : الوضع الحالي، وآفاق التنمية والجوانب القانونية، تقرير مُقدم إلى وزير الداخلية ووزير الشركات ، الوثائق الفرنسية La documents Française ، 1994.

- 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 ، مُقتطفات من التقرير المنشور في مجلة 1996 ، القانون الاجتماعي Droit social ، ص 125 و 352). وبالإضافة إلى ذلك ، فقد تبنى قطاع الاتصالات ومن ثم قطاع التجارة الاتفاقيات الأوروبية المتعلقة بهذا الموضوع ، V. Liais. اجتماعي 2001 ، رقم 13430 ، ص. 1.

- على 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/>.

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

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 "1. 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<sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قرار وزاري رقم ( 792 ) بتاريخ 12 / 2 / 1436 هـ، بوابة ( معاً ) وزارة الموارد البشرية السعودية، على الموقع التالي :

<http://www.ma3an.gov.sa/>

<sup>2</sup> د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 204.

<sup>3</sup> <http://www.gsa.gov/graphics/ogp/PLAW111bub292.pdf>

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 "1. من جانب آخر، عرفته الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996 في مؤتمر العمل الدولي بأنه : " العمل الذي يؤديه الشخص، ويشار إليه باسم العامل من المنزل "2. وبصفة عامة، يتميز مفهوم العمل عن بُعد ببعض الخصائص (1). وتم استبعاد بعض أشكال العمل عن بُعد من هذا المفهوم (2).

### 1) خصائص العمل عن بُعد

لا يختلف العمل عن بُعد " télétravail " عن الأشكال التقليدية الأخرى للعمل عن بُعد " travail à distance " إلا لأنه يستخدم وسائل تكنولوجية جديدة لضمان الارتباط بين العامل والمدير. وما يميزه هو مدى وحجم الوسائل الجديدة المتاحة لمن يقدم العمل ومن يتلقى العمل، عندما لا يكون المرسل والمُتلقي في نفس المكان. وتتمثل هذه الميزة أيضاً ، أنه بفضل هذه الوسائل الجديدة ، تكون هناك إمكانية لتنفيذ العمل وتسليمه عن بُعد.

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 منتظمة 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 المدير " donneur d'ordre " .

<sup>1</sup> <http://www.sciencedaily.com/releases/>

<sup>2</sup> المادة ( 1 – أ ) من الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996 بشأن العمل من المنزل.

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 المنجز ، 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 العمل 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 مجرد عامل "تقليدي".

## (2) 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 1 modem . 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 محلّيّاً في الشركة وليس من منزله. وهذا هو الموقف الذي يتم مُواجهته بشكل مُتكرر " نجده كثيراً " بين المديرين 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.

<sup>1</sup> Les vendeurs déstabilisés par Internet, Les Echos, 10 oct. 2000.

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

### أولاً: 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<sup>1</sup>. 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 (1). وفي الوقت نفسه، يُظهر العديد من العمال اهتمامهم بعلاقة العمل الجديدة هذه من خلال الادعاء بتحسين 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 (2).

<sup>1</sup> د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 206، متاح على :

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

## 1) المكاسب التي تسعى إليها المنشآت العمالية

تواجه الشركات التجارية في أي مدينة رئيسية أسعار إيجارية مرتفعة للغاية للمكاتب. ويُمكن 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 لوحظت زيادة الدوافع وزيادة الإنتاجية بين العاملين عن بُعد مقارنة بالعمال التقليديين.

وربما ستكون هذه المكاسب نتيجة القضاء على الإجهاد الناتج عن التنقلات اليومية " trajets quotidiens "، والوقت الضائع في وسائل النقل وغياب الانقطاعات أو التوقف في العمل. وبالإضافة إلى ذلك ، غالبًا ما يكون هناك دافع مُتزايد للموظفين الذين يدركون العمل عن بُعد كعلامة ثقة من جانب صاحب العمل. ويُضاف إلى هذه العناصر حقيقة أن العاملين عن بُعد غالبًا ما يكون لديهم مُعدل تغيب taux d'absentéisme وإجازات مرضية congés maladie أقل من العمال التقليديين<sup>1</sup>.

تُعتبر إدارة الموارد البشرية أيضاً خلفية للعمل عن بُعد. ويُمكن أن يُساعد إدراجها في الحفاظ على العمال اللازمين للتشغيل والعمل الجيد للشركة من خلال توفير ظروف عمل جذابة لهم<sup>2</sup>. كما أنه يُوفر للشركة إمكانية جذب العمال ذوي الصفات والكفاءات المهنية المطلوبة، حيث يمكن استخدام أفضل المواهب وتكوين قوة عمل أكثر تنوعاً، فضلاً عن إمكانية الاستعانة بخدمات العمالة الأجنبية المتميزة دون الحاجة لانتقال العمال من مكان موطنهم الأصلي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> J. JIMENEZ, Etude exploratoire des impacts organisationnels du télétravail, Thèse Univ. Montpellier, 1999, p. 144.

<sup>2</sup> V. Travail à distance: les gains à attendre du nomadisme, Entreprise & Carrières, 1999, n° 499, p.12.

<sup>3</sup> د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص 207، متاح على :

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.

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<sup>1</sup>.

## (2) المكاسب التي يسعى إليها العمال

يُحرر العمل عن بُعد العامل من الإطار الصارم الذي يُمكن أن يُمثله مكان العمل. ويبحث العُمال 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. وبالإضافة إلى ذلك ، يُوفر العمل عن بُعد الوقت المقابل للتنقلات التي لم يُعد العامل مُضطراً للقيام بها. وتزداد " حُريته النفسية liberté psychologique " لأن التسلسل الهرمي لم يُعد يجعل وجوده محسوساً يومياً.

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

<sup>1</sup> 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>

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 غالبًا ما يكون بدوام جزئي à temps partiel ، تسمح له الشركة بالتوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية وبالتالي يستمر في الاستفادة من مهاراته<sup>1</sup>. 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 المصنعة لأجهزة الكمبيوتر تسمح بالعمل عبر الشاشة للمكفوفين travail sur terminal des non-voyants<sup>2</sup>. ومع ظهور العمل عن بُعد ، من الممكن تصور مُضاعفة هذا النوع من المبادرات التي تهدف إلى تعزيز اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأخيراً، تم تقديم العمل عن بُعد كوسيلة لإعادة إسكان مناطق ريفية مُعينة أو لإعادة الحيوية إلى المراكز الحضرية الثانوية. ويُمكن أن يُساعد أيضًا في تقليل حركة المرور على الطرق trafic routier ومُحاربة التلوث. وقد أدركت السلطات العامة ، مُمثلة في DATAR<sup>3</sup> ، كل هذه القضايا والتحديات ، ومنذ بداية التسعينيات ، قدمت المُساعدة لتطوير هذا النمط والطريق الجديد لتنظيم العمل.

<sup>1</sup> L. COOPE et G. PANNETIER, op. cit., p. 35.

<sup>2</sup> G. BRAUN, Le télétravail, extrait du rapport remis au Premier ministre sur le travail à domicile en mars 1981, Dr. social 1981, p. 573.

<sup>3</sup> Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale.

إذا 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.

### ثانياً : مُعوقات تطور العمل عن بُعد

يُعد العمل عن بُعد تغيير بشكل مفاجئ وكبير للأنماط الكلاسيكية لتنظيم العمل. وإذا كانت العقليات قد بدأت في تغيير وتطوير المواقف، لا تزال هناك عقبات يجب التغلب عليها : إحجام المديرين (1) ، مخاوف العمال (2) ومُعارضة النقابات (3).

### (1) تردد وتحفظ وإحجام المديرين

يتم توضيح وإبراز تردد وتحفظ وإحجام المديرين من أجل شرح الصعوبات التي تواجه تطوير العمل عن بُعد. ويبدو أنه مثل حصان طروادة cheval de Troie الذي من المُحتمل أن يحدث اضطرابات كبيرة في الشركة. 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.

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 المُديرين المُتوسطين cadres intermédiaires.

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 مبادرات أكثر من العامل التقليدي. ويأخذ على عاتقه المسؤوليات التي يتحملها بشكل عام الرئيس المباشر الأعلى له . ويمكن 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 " مَحْرَكُوا فريق " animateurs d'équipe .

## (2) مخاوف العُمال

إن العامل ، إذا ما تَرَكَ لنفسه دون رقابة، يجب عليه أن " يتولى مسؤوليته se prendre en charge " ويفرض انضباط العمل على نفسه. وقد لا يُفسح المنزل المجال للعمل والتركيز إلا بصعوبة بالغة عندما تكون دائرة الأسرة موجودة. ويُعتبر التداخل بين الأماكن الخاصة والأماكن المهنية عاملاً أساسياً يجب أخذه في الاعتبار قبل الشروع في هذا النمط من العمل. ويطرح العمل عن بُعد المشكلة الدقيقة المُتمثلة في الترابط والربط بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.

وفضلاً عن ذلك ، يشعر العامل عن بُعد في كثير من الأحيان بإحساس بالعزلة عن مُجتمع العمل. 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 . وتنص 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.

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

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 الترقيات الداخلية promotions internes. وفي الواقع ، عندما لا يكون التسلسل الهرمي hiérarchie موجودًا يوميًا لمراقبة العمل ، يُمكن للبعض أن يتساءل عن المعايير التي من خلالها سيتم تقييم العمل المُقدم. ويُمكن أن تعني الاستفادة من الترقية promotion أيضًا 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.

وبالتالي كان من المُتصور<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> G. BRAUN, loc. cit., p. 578.

### (3) مُعارضة النقابات " L'opposition des syndicats "

162- تُعرب النقابات ، في مجملها ، عن مُعارضتها لأي شيء قد يُسبب تفكُّك مُجتمع العمل. وتخشى تلك النقابات من أن العمل عن بُعد ، من خلال تفريق العمال ، سيُضعف الشركة التي ستُصبح افتراضية أكثر فأكثر. وقد يُؤدي تفكُّكها إلى إضعاف دور مُمثلي الموظفين وتأثير النقابات<sup>1</sup>. وتبدو تلك النقابات متحفظة جدًا 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.

---

<sup>1</sup> Télétravail, Juin-juill. . 1996, p. 25; J. BERENQUER-GUILLON, Introduire et vivre le télétravail, Performances humaines & Techniques 1997, n° 86-87, p. 26.

### الإطار القانوني للعمل عن بُعد

ليس للعمل عن بُعد وضع قانوني في حد ذاته، ولكن إذا لم يتم تحديد إطاره بأي نص مُحدد، فلا يمكننا التحدث عن " فراغ قانوني vide juridique ". 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 عن بُعد بأجر 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 بالمدير donneur d'ordre . ويُمكن النظر في حالتين. وفيما يتعلق بالحالة الأولى ، فإنها تضع العمل عن بُعد في قلب المُعارضة القائمة بين العاملين بأجر والعمل الحُر " العمل المُستقل " salariat et travail indépendant ( الفرع الأول ). بينما الحالة الثانية ، فإنها تستند إلى التمييز بين العاملين بأجر في القانون العام والعمل من المنزل ( الفرع الثاني ).

### الفرع الأول

#### العامل عن بُعد : عامل أجير أم عامل مُستقل ؟

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 المقاوله contrat d'entreprise يكون هو العقد المُفضل بكل وضوح ، لأسباب تتعلق بالمرونة والحماية الاجتماعية ، والتي تعتبر على وجه الخصوص مُكلفة بدرجة كبيرة في

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

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<sup>1</sup> أو حتى إنهاء وفسخ بالعقد. وعلى المستوى الجماعي ، يُتيح نظام *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 الحر لا يتوافق دائماً مع واقع العمل عن بُعد. وإذا لم يتمكن العامل عن بُعد ، مع نفس الشركة ، من إبرام عقد مقاولة *contrat d'entreprise* وعقد عمل *contrat de travail* في نفس الوقت ، فلا شيء يمنعه من أن يكون موظفاً 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<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Le salariat présente pour le travailleur des garanties de stabilité et de paiement.

<sup>2</sup> E. RAY , Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur, Dr social , 1996, p.

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

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 ، الذي يستهدف العمل عن بُعد بشكل مباشر ، قد أنشأ قرينة عدم التوظيف " قرينة عدم الحصول على أجر " - présomption de non-salariat فيما يتعلق بالأشخاص المسجلين في الضمان الاجتماعي كعاملين مستقلين " عاملين لحسابهم الخاص ". وقد تجنب هذا القانون تخوف المدير donneur d'ordre من إعادة تكييف عقد المقاولة بأنه عقد عمل ، مع احتمال أثر رجعي فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور القانونية أو التقليدية " المتفق عليها " salaire minimum .légal ou conventionnel .

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 .

ولكن هذه المحاولة لتقليص نطاق ومجال العمل بأجر salariat قد باءت بالفشل. ولم يتناول الفقه القضائي القانون لتقييد تعريف عقد العمل<sup>2</sup> . وبالتالي ، فإن العمل الحر المستقل لم يشهد النمو المتوقع المأمول وانتهى الأمر بالمُشرع

<sup>1</sup> L. n° 94-126 du 11 février 1994, J.O. 13 février 1994, p. 2493

<sup>2</sup> Crim. 10 mars 1998, Bull. crim., n° 95.

إلى إلغاء النص الذي وضع قرينة عدم الحصول على أجر " افتراض العمل بدون أجر " - présomption de non-salariat .1

وفي الوقت الحالي ، يُمكن للعامل عن بُعد "اختيار" وضع العامل الحر 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.

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 ؟ 2 .

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

<sup>1</sup> 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. ( 2355 )

<sup>2</sup> 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.

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

لتنفيذ العمل ، ولكن شروط هذا التنفيذ ، من قبل المُستفيد من الخدمة المُقدمة<sup>1</sup> . 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<sup>2</sup> .

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 الذي يعمل لحسابه الخاص " العامل الحُر المُستقل " ، إذا كان يتحمل مخاطر شركته.

<sup>1</sup> Ass. plén. 18 juin 1976, D. 1977, jur., 1973.

<sup>2</sup> Soc. 7 déc. 1983, Bull. civ. V, n° 592, - Soc. 14 nov. 1984, Bull. civ. V, n° 428.

## 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 : وهو العمل الذي يتم إجراؤه بشكل دائم من المنزل ، على عكس العمل عن بُعد البديل télétravail alterné. 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 الدُمي المصنوعة من القماش 1 ، يبدو أنه يمكن تطبيقها بشكل كامل وتام على العمل عن بُعد. وفي الواقع ، يعتمد هذا النظام على ثلاثة مبادئ :

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

<sup>1</sup> J.-E. RAY, loc. cit., p. 127.

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 موظف القانون العام " الموظف العام " salarié de droit commun منه إلى العامل من المنزل.

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<sup>1</sup>.

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<sup>2</sup> . وهؤلاء هم العمال بأجر التقليديين وسيبقون كذلك على الرغم من العمل عن بُعد.

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

<sup>2</sup> J.-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, loc, cit, p. 527.

## النظام القانوني للعمل عن بُعد بأجر

يجب اعتبار العامل عن بُعد ، في معظم الحالات ، موظفًا 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 النظر فيه في البداية ، فإن تنفيذه يُشكل تعديلًا لعقد العمل. وبالتالي ، لا يُمكن تصور تطوير العمل عن بُعد في الشركة إلا على أساس تطوعي *volontariat* (1). ويُمكن تسهيل الانتقال إلى هذا النمط من العمل من خلال تنفيذ فترة اختبار *période probatoire* (2).

## 1) L'exigence du volontariat

### (1) شرط التطوع

يُمكن لصاحب العمل أن يعرض على العامل أن ينتقل " يتحول " جزئيًا أو كليًا 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 تطوعي *volontariat*. ولا يُمكن لصاحب العمل أن يفرض على العامل

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

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. 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<sup>1</sup>. 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<sup>2</sup>.

يُمكن لصاحب العمل أن يقترح على العامل أن يتحول إلى العمل عن بُعد لأسباب اقتصادية. ويفضل 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* . 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* " التي

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> J.-E. RAY, La légitime censure des télé-travaux forcés, Dr. social 2001, p. 1041.

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<sup>1</sup>.

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) Le recours à une période probatoire

### (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 سيرى 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 المُمارسة مع العلم أنه سيكون قادرًا على تقييم استقلالية وكفاءة العامل بحرية في تكوينه لعمله الجديد.

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 321-4-1.

إن فترة الاختبار période probatoire ، التي تُعتبر ابتكاراً 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 " نظراً 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<sup>1</sup>. ولا يمكن تشبيه هذا النوع من الشروط بالفترة 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 licenciement .2

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 تهديداً للعلاقة التعاقدية lien contractuel القائمة بين صاحب العمل والعامل ولكن فقط تعيين وتخصيص العامل للطريقة الجديدة في تنظيم العمل. 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.

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 122-4.

<sup>2</sup> Soc. 25 fév. 1997, D. 1997, jur., 426.

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 مرضى في وظيفته السابقة وقد امتنع صاحب العمل عن مراعاة 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<sup>1</sup> .

ينبغي أن ينص عقد العمل صراحةً على مدة فترة التكيف هذه *période d'adaptation* وعلى أن الطرفين قد يُقرران العودة إلى ظروف العمل السابقة خلال هذه الفترة. وبعد هذه الفترة ، لن يكون من الممكن العودة إلى ظروف العمل السابقة ، إلا بالاتفاق المتبادل بين الطرفين.

<sup>1</sup> Soc. 25 avr. 2001, Sem. soc. Lamy 2001, n° 1040, p. 12. En l'espèce, un salarié avait accepté, un an après son embauche, un nouveau poste. <sup>2363</sup> L'accèsion a cette promotion supposait, aux termes des dispositions contractuelles convenues entre les parties , que l'intéressé effectue une période probatoire de 6 mois dans sa nouvelle fonction. Un mois après la prise effective des fonctions , l'employeur met fin à la période probatoire et informe le salarié qu'il devra reprendre ses fonctions précédentes . Son refus d'obtempérer lui vaudra d'être licencié. La Cour de cassation a validé la décision de l'employeur.

الحكم الصادر عن محكمة النقض الدائرة التجارية في 25 أبريل 2001 ، رقم 1040 ، ص. 12 . في هذه الحالة ، قبل موظف وظيفة 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.

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) La durée du travail

### (1) وقت " مدة " 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 عموماً على أنها " هيمالايا قانونية Himalaya juridique "1 . 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 مراقبة ساعات العمل لهذه الفئة من العمال ، يجب على صاحب العمل تصور حلول جديدة والتي تختلف باختلاف المهام التي يتم تنفيذها.

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

<sup>1</sup> J.-E. RAY, Le télétravail: de la télédisponibilité au retour au travail à domicile.

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.

وبالإضافة إلى ذلك ، يُمكن أن تؤدي مُعظم مهام العمل عن بُعد إلى تقدير ثابت *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 " *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 " ساعات العمل الإضافية " *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 مُنتظمة أو الاحتفاظ بفترات الاستخدام وتوزيعها خلال فترة معينة.

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) Le contrôle de l'activité

### (2) مراقبة النشاط

تُعتبر مراقبة نشاط العامل عن بُعد أحد اهتمامات صاحب العمل طالما أن العامل لم يُعد خاضعاً بشكل مباشر لتسلسله الهرمي المباشر " لم يُعد خاضعاً لرئيسه المباشر " 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 المبيعات commerciaux " والعمال الذين يتم إرسالهم في مهمة إلى العملاء ... وما إلى ذلك. وتعتبر مشكلة الرقابة على نشاط هؤلاء الأشخاص مشكلةً مشابهة لتلك التي يُواجهها العاملون عن بُعد télétravailleurs.

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 أيضاً النص على عقد الاجتماعات تعاقدياً " من خلال العقد ".

193- ومن الضروري أيضاً مراعاة حقيقة أن العمل عن بُعد يفترض وجود مناخ قوي من الثقة بين صاحب العمل والعمال. وفي حالة تحول العامل " الكلاسيكي التقليدي " إلى عامل عن بُعد ، يعرف صاحب العمل قدرته على الاستقلال الذاتي capacité d'autonomie.

ويجب على صاحب العمل توخي الحذر في الاستخدام المحتمل لوسائل الرقابة ، مثل التنصت على المكالمات الهاتفية écoutes téléphoniques أو التسجيل بالفيديو enregistrements vidéo . ويُحد القانون من استخدام

مثل هذه التقنيات بشكل صارم. وقد تندرج مثل تلك التقنيات تحت الأحكام المتعلقة بانتهاك الخصوصية وتبرير الجزاءات المدنية والجنائية<sup>1</sup>.

لا يبدو أن العامل عن بُعد الذي يُمارس نشاطه من المنزل يُمكن أن يخضع لمثل هذه المراقبة<sup>2</sup> surveillance 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<sup>3</sup>. وقد قررت مقاطعة لوس أنجلوس Comté de Los Angeles أنه يتعين على العامل بناء أو تجهيز غرفة مُعينة مُخصصة للعمل عن بُعد ، مع إمكانية الوصول " الاتصال " المباشر بالخارج accès direct sur l'extérieur<sup>4</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> C. pénal, art. 226-1.

<sup>2</sup> J. BERENGUER-GUILLON, Le télétravail en attente d'un statut, Télétravail , Mai-juin. 1997 , p. 51.

<sup>3</sup> C. trav., art. L. 611-8.

<sup>4</sup> J.-E. RAY, op. cit., p. 50.

### 3) La sécurité

#### (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.

من ناحية أخرى، يجب على صاحب العمل التأكد من أن العامل يمتثل للوائح الخاصة réglementation والأجهزة المستخدمة ، 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 1. écrans de visualisation 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.

<sup>1</sup> 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.

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.

#### 4) Les frais

#### (4) التكاليف

يُمكن تناول التعاقد 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. من أجل تجنب أي تقاضي " أي نزاع " ، يجب أن يتضمن عقد العمل مُفتاح توزيع التكاليف répartition des frais المتعلقة بالتركيب ، ولاسيما التكاليف ، الثابتة والمتغيرة ، المُرتبطة باستخدام الاتصالات السلكية واللاسلكية télécommunications. 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

## أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية

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

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

، يُفضّل استخدام " الرقم الأخضر المجاني numéro vert " ، حيث تتم تسوية الاتصالات من قبل الطرف المُتصل به ، لأنه يتجنب الاحتيال المتوقع على الخط الذي تُوفره الشركة<sup>1</sup>.

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 مدعومة " يتم وضعها في الاعتبار ومراعاتها " 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.

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 " .

<sup>1</sup> J.-E. RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation , Dr. Social , 1996, p. 352.