

العمل عن بعد

العمل عن بعد

Teleworking

"al-'Amal 'an ba'da"

أ.د. رزق الله العربي بن مهدي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

l.rezkallah@lagh-univ.dz

ط/د. قورين محمد*

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

gourinemed@yahoo.com

تاريخ إرسال المقال: 12 - 02 - 2024 تاريخ قبول المقال: 27 - 02 - 2024 تاريخ نشر المقال: 10 - 03 - 2024

المخلص:

غاية هذا العمل هي استطلاع واقع وأهمية العمل عن بعد، خاصة في ظل الأزمات الطارئة، وقد سعينا إلى ذلك من خلال مقدمة ومبحثين، وفق المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج القانوني المقارن، حيث تحدث المبحث الأول عن ماهية العمل عن بعد ببيان مفهومه وتقصي لدوره وتحديد لألوانه، وقد برز لدينا أن عقد العمل "عن بعد" يرتبط - بشكل جوهري - بالتقنيات الحديثة وما وفرته من وسائل اتصال أتاحت الفرصة للعامل أن ينفذ التزاماته العقدية من مكان يقع خارج مقر العمل المعتاد، فيما تحدث المبحث الثاني عن آثار العمل عن بعد بتسليط الضوء على أهم ما أعتبر من محاسنه وأهم مساويه، وقد بين البحث علاقة العمل عن بعد مع التكنولوجيا الرقمية من جهة وعلاقته مع الحياة الخاصة من جهة أخرى، إضافة إلى أن البحث تناول حالات التأمين عن حوادث العمل التي قد تحدث بسبب أو بمناسبة العمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، تنظيم العمل باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، العمل بعيدا عن مقرات صاحب العمل، العمل من المنزل، العمل المتنقل.

Abstract:

The purpose of this work is to explore the reality and importance of remote work, especially in light of emergency crises, and we sought to do this through an introduction and two sections, according to the descriptive analytical approach and the comparative legal approach, where the first section talked about the nature of Teleworking by explaining its concept, investigating its role, and defining its colors. It has become apparent to us that the "remote" work contract is linked - fundamentally - to modern technologies and the means of communication they provide, which have provided the opportunity for the worker to carry out his contractual obligations from a place located outside the usual workplace, While the second section talked about the effects of Teleworking by highlighting what was considered its most important advantages and disadvantages. The research showed the relationship of Teleworking with digital technology on the one hand and its relationship with private life on the other hand, in addition to that the research dealt with cases of insurance for work accidents. Which may occur due to or on the occasion of Teleworking.

Keywords: Teleworking, Remote work, organizing work using modern means of communication, working away from the employer's headquarters, working from home, mobile work.

المقدمة:

ظهر العمل عن بعد على يد الباحث الأمريكي جاك نيلز Jack Nilles في سبعينيات القرن الماضي¹ وقد شرعت الفكرة في التبلور من خلال شركات الإعلانات والشركات التجارية التي توزع كميات ضخمة من الإعلانات التجارية والكتالوجات على المنازل وصناديق البريد بتكليف بعض العاملين من منازلهم بذلك. ومن أكبر المؤسسات التجارية المنتشرة في الوم.أ تلك الشركات التي توظف النساء للبيع من خلال خدمة (الباب إلى الباب) أو بدعوة نساء الحي إلى الزيارة بقصد شراء منتجات التجميل أو أوعية المطبخ لقاء عمولة. وحتى تقتصد في التكاليف لجأت تلك الشركات إلى ما يسمى بالأسلوب الهرمي، حيث شُكلت فرق من سيدات المنازل ووفرت لهن الحوافز لتشجيع أخريات للعمل لحسابهن فكلما توسع التوزيع كلما زاد العائد عليهن من العمولات دون مشقة اشتراكهن في البيع المباشر². ثم

¹ Marie Devillers, le Télétravail : Dossier de synthèse documentation, P3, disponible sur le site : <http://hall-lara.archives-ouvertes.fr/hall-01456819>

² نحو مجتمع المعرفة سلسلة يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، الإصدار الثاني عشر، العمل عن بعد،

http://dr-alameri.com/wp-content/uploads/2015/06/147636_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1-12-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF.pdf

العمل عن بعد

أنقل إلى تنفيذ فكرة العمل عن بعد أو التواصل عن بعد بجدية في الولايات المتحدة الأمريكية منذ أكثر من عقدين من الزمان، اقتصرت خلالها الفكرة على العمل من المنزل باستخدام وسائل الاتصال الحديثة لتغير مفهوم العمل في مكان العمل وما يترتب عليه من تنقلات، ثم توسعت الفكرة لتشمل العمل في أي مكان وليس في المنزل فقط، فبدأ الناس يؤدون واجبات وظائفهم في الفنادق، القطارات، السيارات وفي المراكز الخاصة للعمل عن بعد، سواء أنشأتها شركات أو مجتمعات محلية، حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد في أي مكان تتوفر فيه الشبكات الإلكترونية سواء كانت سلكية أو لاسلكية³. والعمل عن بعد مثله مثل باقي أنظمة العمل يقوم في وسط جد متأثر بظاهرة العولمة، واجهه عند ظهوره عدة عراقيل كان من أهمها معارضة اتحاد التنظيمات العمالية والتي اعتبرته غير اجتماعي، وفي تسعينيات القرن الماضي ظهرت أشكال ملموسة كثيرة للعمل عن بعد وكان من أسبابها تعميم الانترنت والشبكات في المؤسسات والأجهزة الفردية المتزايدة من حواسيب وتوصيلات الانترنت والأجهزة المحمولة⁴ إلى أن جاءت سنة 2020 أين عاش العالم وضعية غير مسبقة ترتبط بالوباء العالمي والذي قوّض معالمنا، هذه الأزمة كانت قبل كل شيء تحدّ عات للبشر أين أبانت البشرية عن تأقلم استثنائي لأجل الحفاظ على مقوّمات الحياة، وظهر العمل عن بعد على أوسع نطاق ممكن ولفترة طويلة حتى بالنسبة لمهن كان من المعتقد أنها لا تصلح لمثل هذا النوع من العمل. هذا الوضع الصعب سرّع من وتيرة تبني الكثير من دول العالم لطريقة العمل الجديدة والتي ترسّخت كطريقة سادت حتى بعد زوال جائحة كورونا.

هذه الطريقة الجديدة في العمل هي ما تحاول الورقة البحثية تناوله من خلال طرح الإشكالية التالية:
ما هو العمل عن بعد وماهي أهم الآثار الناتجة عن تفعيله؟ وللإجابة على هذه الإشكالية نعتد التقسيم المنهجي الآتي:

المبحث الأول: ماهية العمل عن بعد

المبحث الثاني: آثار العمل عن بعد

ففي المبحث الأول نرسم أولا صورة للإطار المفاهيمي القانوني للعمل عن بعد. ثم في المبحث الثاني نقوم بمسعى لإمطة اللثام عن أهم آثاره على أكثر من صعيد مع تسليط الضوء على بعض الحجج التي

³ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/teleworking> Consulté le 09/01/2023

⁴ Marie Devillers, le Télétravail : Dossier de synthèse documentation, P3, disponible sur le site : <http://hall-lara.archives-ouvertesfr/hall-01456819>

العمل عن بعد

تبرر الترحيح لمصلحة خصوصية العامل عن بعد - في المنزل وبأجر - هذا العامل الذي لم يتنازل عن حقه في الحياة الخاصة فقط لمجرد تبعيته القانونية لصاحب العمل، خاصة إذا كان يؤدي عمله من منزله (المجال السيادي للحياة الخاصة).

المبحث الأول: ماهية العمل عن بعد

تظهر ماهية نظام العمل عن بعد في هذا البحث بالنظر إلى كنه مفهومه مع ذكر فئاته.

المطلب الأول: مفهوم العمل عن بعد

ونتناوله من زاوية التعريف مروراً بتقصي دوره.

أولاً- تعريف العمل عن بعد: من زاوية الفقه ثم من زاوية القانون ثم ببيان أشكاله

1 - من منظور الفقه: يقوم العمل عن بعد على منح الموظف أو المستخدم إمكانية تأدية واجباته الوظيفية سواء بشكل جزئي أو بشكل كامل من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة، وهو بذلك يعتبر أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرفق العام من خلال تأدية الأعمال والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية، ويمكن اعتماده من طرف الإدارة في الحالات التي تتطلب تأدية الأعمال وإنجاز المهام من خارج مقر العمل عوضاً عن التواجد الكلي أو الجزئي في مقرات العمل دون أن يعتبر ذلك نوعاً من أنواع الإجازات⁵. كما يعرف العمل عن بعد، بأنه أداء نشاط مهني، كلياً أو جزئياً، عن بعد وبواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يبرز هذا التعريف المكونات الأساسية لهذا النوع من العمل: مفهوم نقل المقر، غياب رؤية مباشرة أو الحضور المادي فضلاً عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد دأب المؤلفين على تناول هذه المفاهيم الثلاثة بانتظام من أجل تعريف ظاهرة العمل عن بعد.

⁵ دليل " العمل عن بعد " بالإدارات العمومية أبريل 2020 و الصادر عن وزارة الاقتصاد و المالية و اصلاح الادارة في المملكة المغربية، انظر:

[https://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/GuideTeletravail_AdministrationsPubliques_15042020](https://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/GuideTeletravail_AdministrationsPubliques_15042020.pdf)
consulté Novembre 2023 _0.pdf

العمل عن بعد

2- من منظور القانون: في إطار المادة 04 من القانون 90-11 نظم المشرع الجزائري علاقات العمل التي تتناول العمال في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 وهو ما يعتبر دستور العمل عن بعد في الجزائر⁶ رغم أنه أغفل وضع تعريف للعمل عن بعد غير أنه عرّف العامل من المنزل بقوله: " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل ويستعملها من المستخدم دون أي وسيط"⁷ وأعتبر المستخدم من المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي عامًا كان أو خاصًا يمارس نشاطًا صناعيًا أو تجاريًا أو حرفيًا ويشغل عاملاً أو أكثر في المنزل⁸.

وفي فرنسا، تحدد الفقرة الأولى من المادة 9-1222 L من قانون العمل، العمل عن بعد بأنه: " كل شكل من أشكال تنظيم العمل الذي يتم فيه العمل - الذي كان من الممكن أيضاً تنفيذه في مقر صاحب العمل - بواسطة الموظف خارج هذه المباني على أساس منتظم وطوعي باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إطار عقد العمل أو ملحقه"⁹.

ويعرف " العمل عن بعد" الوارد في قانون تحسين " العمل عن بعد" الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام (2012) والذي تنص المادة (6521) منه على أن: مصطلح "العمل عن بعد" يشير إلى ترتيب عمل من يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه والمهام الموكلة إليه من موقع عمل، موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد".

كما أوردت اتفاقية العمل الدولية رقم 177 لسنة 1996 جملة العمل في المنزل وعرفته في المادة 1 منها على أنه: " العمل الذي يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان صاحب العمل مقابل أجر"¹⁰.

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل (الجريدة الرسمية رقم 82)

⁷ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 سالف الذكر.

⁸ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474.

⁹ الفقرة الأولى من المادة 9-1222 L من قانون العمل الفرنسي.

¹⁰ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم 177 لسنة 1996 مؤرخة في 22 / 08 / 1996

العمل عن بعد

3- العمل المتنقل والعمل عن بعد: إن تكنولوجيا الإعلام والاتصال لم تكتفي فقط بالمساهمة في دفع علاقات العمل إلى منعطف جديد أفضى إلى ظهور أنماط مستحدثة للتشغيل أهمها العمل عن بعد، بل يعود لها الفضل أيضا في أن تبلورت لدى الفقه المقارن مفاهيم ومصطلحات حديثة ومغايرة لتلك المتعارف عليها في القانون الاجتماعي. ويقدم مصطلح (العمل عن بعد) على أنه شكل من أشكال تنظيم وترتيب العمل الذي يتم فيه تنفيذ مهام العمل بعيدا عن مقرات العمل المعتادة أي عن مكان الممارسة الافتراضي (عادة خارج مقر صاحب العمل فيكون في أماكن مختلفة وبالأخص في بيت الموظف أو العامل) باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتم استخدام أجهزة الكمبيوتر ووسائل الاتصال للتغلب على جبرية مكان العمل المعتاد. مع أخذ التنقل في الحسبان، يمكن أيضا تعريف العمل المتنقل المدعوم بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أنه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما في ذلك الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة و/أو أجهزة الكمبيوتر المكتبية، للعمل المنجز بعيدا عن مقر صاحب العمل وإلى حد كبير (مستقلا عن مكان العمل). وعلى هذا يمكن اعتبار العمل المتنقل نوعا مختلفا من العمل عن بعد¹¹، عند استخدام مصطلح (العمل المتنقل القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، يفهم منه العمال المتواجدون في مجموعة متنوعة من المواقع ويستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للترابط بأنظمة تكنولوجيا المعلومات المشتركة لمؤسستهم.

ثانيا - تقصّ دور العمل عن بعد

1 - دور العمل عن بعد في السيطرة على جائحة كورونا: باتت الكثير من دول العالم تقر العمل عن بعد حرصا منها على سلامة الموظفين والمرتفقين في ظل الظروف الاستثنائية التي طرأت على العالم المتمثلة في انتشار وباء كورونا "كوفيد-19"، فجاء استكمالا لمختلف التدابير الاحترازية المتخذة لمواجهة هذا الوباء. وهذا ما عاشته الدول التي تبنت هذا النوع من العمل على غرار فرنسا واليابان... فمع تفاقم انتشار فيروس كورونا المستجد، ساهم العمل عن بعد في السيطرة بشكل كبير على انتشار العدوى، في الوقت نفسه ظهر كحل بديل للعمل التقليدي يضمن استمرارية الأعمال

¹¹ نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، 2018، التكيف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، ص 205.

العمل عن بعد

والحفاظ على الإنتاجية إلى حد معين¹². وعلى الرغم من صعوبة تطبيقه بشكل موحد على جميع المهن والصناعات إلا أن الحزم في تطبيقه - قدر المستطاع - لغرض تحسين الإنتاجية والحياة العملية امر مهم من منظور تحقيق التوازن، بشرط أن يكون من الممكن استخدامه بعناية وفقاً للظروف الفردية، كما أنه من المتوقع أيضاً أن يكون أحد الابتكارات التي تعزز النمو الاقتصادي، ففي الوضع الذي يستوجب فيه التنقل الجماعي إلى المكاتب البعيدة وسط مخاوف من انتشار فيروس كورونا المستجد، بات العمل عن بعد يخطف الأضواء كواحد من إجراءات السيطرة على الجائحة¹³. إن الأخذ بالتكنولوجيات الجديدة في إدارة العمل مازال متفاوتاً جداً بين البلدان ومن شأنه هو الآخر أن ينطوي على تحديات أخرى، مثل الحاجة إلى المزيد من تدريب الموظفين والتكاليف المرتبطة بصيانة البرمجيات والمعدات وتجديدها وجوانب الأمن المتصلة بالمعلومات الخاصة أو الخصوصية¹⁴.

¹² يظهر أنه الحل المناسب كونه أسلوب عمل مرّن يستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للاستفادة الفعالة من الزمان والمكان ومن خلال تجنب التنقل في ساعات الذروة، هذا من جهة ومن جهة أخرى الاستغناء عن التجمع للعمل داخل مكاتب ومعامل أصحاب العمل، مما يساعد على المحافظة على التباعد بين الموظفين لأكثر حماية وللحد من تنقل الفيروس.

¹³ إيبنتشيرو ساتو مدير الشؤون العامة بمعهد بحوث السياسات، إدارة بحوث الشؤون العامة، تقرير موظفي معهد التمويل والبحوث (تعزيز العمل عن بعد وآثاره في مكافحة الأمراض المعدية، وتحسين الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة) 28 مايو 2020، معهد بحوث السياسات، وزارة المالية اليابانية أنظر الرابط:

<https://www.bing.com/search?q=%E3%81%97%E3%81%8B%E3%81%97%E3%80%81%E7%B7%8F%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%80%8C%E5%B9%B3%E6%88%9030+%E5%B9%B4%E9%80%9A%E4%BF%A1%E5%88%A9%E7%94%A8%E5%8B%95%E5%90%91%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E3%80%8D%E3%81%AB%E3%82%88%E3%82%8B%E3%81%A8%E3%80%81%E3%83%86%E3%83%AC%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E3%82%92%E5%B0%8E%E5%85%A5%E6%B8%88%E3%81%BF%E3%83%BB%E5%B0%8E%E5%85%A5%E4%BA%88%E5%AE%9A%E3%81%AE&form=IENTHT&mkt=fr-fr&httpsmsn=1&msnews=1&ref=cc06a9f6767c423ffd2831b4ff83df74&sp=-1&pq=%E3%81%97%E3%81%8B%E3%81%97%E3%80%81%E7%B7%8F%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%80%8C%E5%B9%B3%E6%88%9030+%E5%B9%B4%E9%80%9A%E4%BF%A1%E5%88%A9%E7%94%A8%E5%8B%95%E5%90%91%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E3%80%8D%E3%81%AB%E3%82%88%E3%82%8B%E3%81%A8%E3%80%81%E3%83%86%E3%83%AC%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E3%82%92%E5%B0%8E%E5%85%A5%E6%B8%88%E3%81%BF%E3%83%BB%E5%B0%8E%E5%85%A5%E4%BA%88%E5%AE%9A%E3%81%AE&sc=0-47&qsn=&sk=&cvid=cc06a9f6767c423ffd2831b4ff83df74&ghsh=0&ghacc=0&ghpl>

- أطلع عليه يوم 2023/07/05

¹⁴ انحر مجتمع المعرفة سلسلة يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، الإصدار الثاني عشر، العمل عن بعد، أنظر الرابط أطلع عليه بتاريخ 2023/09/04

2 - العمل عن بعد عامل يحسن ظروف المعيشة أم هو غزو للحياة الشخصية؟: أسلفنا
أن العمل عن بعد هو شكل من أشكال تنظيم العمل، يقوم على أداء العمل بعيدا عن مقرات العمل المعتادة فيكون في أماكن مختلفة وبالأخص في بيت الموظف أو العامل، بالرغم من ذلك فإن رابط التبعية وسلطة التأديب لا تهتز... تتطلب فعالية ممارستهم من قبل صاحب العمل شروح وتوضيحات، وبالتحديد تكييفًا مع الاشكالية التي يثيرها التباعد الجغرافي، بين من جهة الرقابة على تنفيذ العمل واحترام التنظيم في ما يتعلق بمسألة مدة العمل ومن جهة أخرى الحق في الانفصال الإلكتروني¹⁵ واحترام الحياة الخاصة للعامل، فالتداخل بين مكان السكن مع مكان العمل يرفع انشغالات حقيقية، بالإضافة إلى أنه يجب إعادة ابتكار تمثيل المستخدمين ليبقى مناسبًا لتقسيم الأماكن المخصصة لأداء العمل...

قد يُنظر إلى العمل عن بُعد على أنه عامل يحسن ظروف المعيشة والعمل، ويسمح أيضًا بمصالحة أفضل بين الحياة الأسرية والمهنية، ومع ذلك فإن تعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من شأنه أن يتسبب في غزو العمل للحياة الأسرية. هذا ما يجعل العامل عن بعد سهل الوصول إليه على مدار الأربعة وعشرون ساعة في اليوم ويسمح له بالبقاء على اتصال دائم مع بيئته المهنية؛ مما سيؤثر على الصحة البدنية والعقلية للعمال، متسببا في الإجهاد والتعب وحتى الإرهاق. وعلى الرغم من كل ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ضرورية لأنها تتيح التعامل السريع مع ما هو طارئ وعاجل. وتأكد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تساهم في غزو الحياة الشخصية للعمل، حيث أنه وُجد عند الأزواج ثنائيي النشاط أنه كلما زادت مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية كلما زاد معدل المداهمات الشخصية في العمل لكل من الزوجين فيستباح الوقت المخصص للعمل، لذلك تطور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأغراض الشخصية في المكتب كامتداد لهذه التوغلات¹⁶. على الرغم من ذلك تعد تدخلات العمل في الحياة الشخصية أكثر تكرارًا من تدخلات الحياة الشخصية في العمل. من ناحية أخرى، توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المرونة وتسمح للعاملين في المنزل بتنظيم

B1-12-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-
%D8%A8%D8%B9%D8%AF.pdf

¹⁵ - ويقصد به حرية الشخص في أن يعلق خطوط الاتصال به فلا يمكن الوصول إليه بواسطة وسائل الاتصال وذلك تلبية لنداء الراحة والخصوصية عنده.

¹⁶ FURDELLE Elisabeth, Construction de l'identité professionnelle des télétravailleurs : analyse de cas au sein du Service Public, Faculté des Sciences Sociales, Master en sciences du travail, université de liège, 2016-2017, p17.

العمل عن بعد

أنشطتهم المهنية والشخصية بطريقة تقلل من قيودهم مما يترتب عنه فوائد أكثر. وبالتالي فإن العمل عن بعد هو مرادف لتوازن أفضل بين العمل والأسرة بعبارة أخرى، يمكن تسهيل التوازن بين العمل والأسرة عندما يكون لدى الأشخاص الوقت الكافي لتنفيذ الأنشطة في السياقات المهنية والعائلية أو الاستفادة من مرونة الوقت ومكان العمل. ستكون مرونة الوقت أحد العوامل التفسيرية الرئيسية التي تسمح للعاملين عن بُعد بتحديد أي موعد خلال يومهم؛ مما يقلل من التوتر الناتج عن اضطراب الأفراد إلى إدارة عدة أدوار موظف ورب أسرة...

على هذا أصبح بناء الحدود بين الحياة المهنية والخاصة أمراً ضرورياً. بدون ذلك يستحيل، تنظيم العمل ولا يمكن حتى تصوره. وللقيام بذلك، يجب أن يفكر العامل عن بُعد في إنشاء مساحة عمل منزلية محددة، وبالتالي إعداد طقوس الصباح مثل ارتداء الملابس كما لو كان سيذهب إلى المكتب كل صباح، إن الأشخاص المحيطين بالذين يعملون من المنزل لا يفهمون دائماً حدود هذه الممارسة. على سبيل المثال، يسمحون لأنفسهم بطلب فترات للجلوس معه خلال ساعات العمل التي لم يكونوا ليقوموا بها إذا كان الفرد يعمل خارج منزلهم. بالإضافة إلى ذلك إذا كرس ساعتين من عطلة نهاية الأسبوع لعمله سوف يتدمرون من كونه دائماً مشغول بالعمل. وبالتالي يمكن أن يؤدي هذا الأمر، مرة أخرى، إلى صراعات أسرية مما يقودنا إلى الإصرار على حقيقة أن إنشاء حدود بين هذين المجالين (المهني والعائلي) يظل أمراً ضرورياً لتنظيم العمل عن بعد ليكون مناسباً وممكناً¹⁷.

3 - العلاقة مع الرئيس في التسلسل الهرمي: أكثر ما يثير اهتمامنا في هذا البحث هو الفرصة التي تُمنح للموظفين للقيام بنشاطهم المهني خارج الشركة مع الإبقاء على اتصال مع الرئيس في التسلسل الهرمي دون إمكانية بل واستحالة الإشراف المباشر مما من شأنه التأثير السلبي على دور المدير الرقابي في علاقته مع مرؤوسه فيما يتعلق بالعلاقات مع السلم الإداري، ويعبر العاملون عن بعد عن شعورهم بتغيير كبير فعندما يشتغل العمال ساعاتهم داخل المؤسسة فإن المسؤول الإداري في التسلسل الهرمي يتحكم بشكل منهجي في العمل الذي يقوم به هؤلاء الموظفون، ولكن فيما يتعلق بالعامل عن بُعد، ليس لدى الرئيس خيار آخر سوى الوثوق في العامل عن بعد بخصوص العمل الذي يقوم به في المنزل. من ناحية أخرى، يُطلب من العاملين عن بُعد ملأ لوحة معلومات لكل يوم من أيام العمل عن بُعد، تسرد المهام التي أدوها والأهداف التي حققوها خلال ذلك اليوم، هذا ما يتسبب في

¹⁷ Ernst Junior FLORESTALL 'ORGANISATION JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL : UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES PAYS ÉMERGENTS, L'EXEMPLE D'HAÏTI., Thèse de doctorat en droit privé, École de droit de la Sorbonne École doctorale de droit de la Sorbonne, 2021, p 254.

العمل عن بعد

حالة من عدم الرضى عن هذا النظام لدى هذه الشريحة من الناس فبالنسبة لهم مجرد وجود شخص ما في المكتب لا يعني أنه داخل المؤسسة¹⁸.

4 - حوادث العمل في إطار العمل عن بعد: في حالة إصابة الموظف أثناء العمل عن بعد، هل يمكنه المطالبة بوجود حادث عمل؟ المادة 19-1222 L من قانون العمل الفرنسي تحل هذه المسألة، يُفترض أن الحادث الذي يقع في المكان الذي يتم فيه العمل عن بعد، أثناء ممارسة العامل عن بعد للنشاط المهني، هو حادث عمل بالمعنى المقصود في المادة 1-411 L من قانون الضمان الاجتماعي. ومن الواضح أنه إذا تعرض الموظف لحادث أثناء العمل عن بعد، فليس لأن الحادث وقع في المنزل أو خارج الشركة فهو لا يشكل حادث عمل¹⁹. فيما أنه من المفترض أن يتيح العمل عن بعد للمؤسسات زيادة الإنتاج وتوفير أموال معتبرة والتي كان يفترض أن تخصص لأماكن العمل والنفقات الجارية، من أجل تحسين نوعية حياة موظفيها في العمل وبالتالي زيادة تحفيزهم ومشاركتهم. ومن الواضح أنه إذا تعرض الموظف لحادث أثناء العمل عن بعد، سوف يتم تعويضه بعد إجراءات الإثبات.

وقد باتت حوادث العمل عن بعد تخضع للتعويض في ألمانيا أيضا فمثلا السقوط من السرير خلال يوم عمل عن بعد أصبح يعتبر في ألمانيا كحادث عمل وذلك بعد أن فصل المجلس الفدرالي الاجتماعي لكاسل شمال البلاد يوم الثامن من ديسمبر 2021 في قضية ممثل تجاري تكسرت إحدى فقراته عندما نزل من غرفة نومه قاصدا مكتبه في الطابق السفلي، حيث انزلقت رجله على الدرج الدائري. صندوق التأمين عن المرض المتكلف بحوادث العمل رفض تعويضه وأصبحت قضيتة قضية الساعة، وظهرت اجتهادات قضائية متضاربة بين المحكمة التي تعطي الحق للعامل والتي تعطي الحق للصندوق، وفي الأخير مالت الكفة لصالح العامل. و بالرغم من أن أحداث القضية تعود إلى شهر سبتمبر 2018، أي قبل الجائحة إلا أن هذا الحكم أحدث دويا كبيرا بين العمال الألمان بعد الأزمة الصحية²⁰.

المطلب 2- فئات العمل عن بعد:

FURDELLE Elisabeth, Construction de l'identité professionnelle des télétravailleurs : analyse de cas au sein du Service Public, Op.cit., p67.

¹⁹ <https://www.village-justice.com/articles/questions-reponses-sur-teletravail,47187.html> site visité le 02/12/2023

²⁰ https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-club-des-correspondants/covid-19-quelles-sont-les-regles-pour-le-teletravail-en-allemanie-et-en-belgique_4865309.html site consulté le 08/02/2022 à 14H

العمل عن بعد

هناك ثلاثة أنواع من العمل عن بعد: التفرغ الكامل أو الدوام الكامل، التفرغ الجزئي أو الذي يعمل عن بعد فترة من الوقت، العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف.

أولاً: التفرغ الكامل للعمل عن بعد

هنا يقوم الموظف بإتمام كل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي؛ وهذا قد يتضمن العمل من المنزل، أو من مركز اتصال عن بعد أو من مكتب العميل. وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض محتمل في النفقات على أساس المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان للعمل، نفقات الطاقة (إنارة وتبريد وتدفئة...).

ثانياً: العمل عن بعد بالتفرغ الجزئي

هنا يقضي الموظف في العمل عن بعد جزءاً من الوقت بصورة رتيبة ووفق جدول محدد، وقد يكون العمل ليوم أو أكثر في الأسبوع أو لعدة أيام في الشهر أو على فترات متفاوتة مثل عدة أيام كل بضعة أسابيع، وهذا النوع من العمل يؤدي حتماً إلى وفرة في مساحة مكاتب العمل حيث يمكن تداول أمانة العمل أو التشارك فيها.

ثالثاً: العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف

وهو العمل بصورة غير منتظمة، وتشمل تلك الظروف العمل البديل لشخص نتيجة ظروف طبية أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة وهذا النوع من العمل يكون مفيداً ويلعب دوراً هاماً في الأحوال الطارئة. بتاريخ السادس من ديسمبر من سنة الفين وواحد وعشرون وخلال مؤتمر صحفي نشطه كلا من الوزير الأول الفرنسي جون كاستيكس ووزير الصحة أوليفي فيرون بماتتيون باريس، أعلن الوزير الأول الفرنسي عن جملة من إجراءات الليقطة في محاولة من حكومته لوقف كَرَّة الوباء الخامسة على فرنسا، وسط هذه الإجراءات جاء ببند مخصص للعمل عن بعد، قرر بموجبه أنه يتعين على كل المؤسسات المتواجدة على التراب الفرنسي أن تطبق نظام العمل عن بعد وذلك في حدود المستطاع، كما دعت الحكومة إلى تمديد العمل به إلى ثلاثة أيام في الأسبوع تطبق بقطاع الوظيفة العمومي ومن

العمل عن بعد

يومين إلى ثلاثة أيام في باقي القطاعات إن أمكن ذلك. إلى جانب هذا حض الوزير الأول أيضا على الحد من الاجتماعات الحضرية²¹.

كذلك هناك العديد من أنواع العمل عن بعد من المنزل مثل العمل الحر عن بعد، حيث يختار الأفراد أو يفضلون العمل من منازلهم، وكذلك المبتكرين من العاملين عن بعد الذين يشرعون في مشروع عمل لأول مرة ويقومون بالعمل من منازلهم للاقتصاد في تكاليف المكتب، ولقد أسفرت دراسات ميدانية عن المهام التي يقوم بها العاملون عن بعد من منازلهم، عن أن هناك عناصر مشتركة بين تلك المهام، فالأفراد الذين يقومون بالأعمال جزءا من الوقت من منازلهم عادة ما تتضمن أعمالهم الإدارة والكتابة والحسابات؛ بينما هناك الكثير من الأعمال التي لا يمكن أن تؤدي برمتها من المنزل؛ كإدارة المعلومات، وتصميم برامج الحاسوب ومواقع الويب والرسم على الحاسوب²².

المبحث الثاني: آثار العمل عن بعد

ويتأتى ذلك بأن نقف على محاسن العمل عن بعد (المطلب الأول) ومساويه (مطلب ثان)

المطلب الأول: محاسن العمل عن بعد

هذا المطلب قسمناه الى ثلاث فروع، يدرس الأول المحاسن الاجتماعية وأخرى فردية للعمل عن بعد، في حين يتناول الثاني محاسنه التنظيمية والاقتصادية، أما الثالث فيعكف على دراسة العمل عن بعد من حيث أنه يساهم في تنمية الذات، الصحة والمال.

أولا: محاسن اجتماعية وأخرى فردية للعمل عن بعد

1- البيئة والصحة العامة: يترتب عن العمل عن بعد بقاء أكثر العمال عن بعد في منازلهم مما يترتب عنه نقص محسوس في التلوث الناتج عن الغازات السامة المنبعثة من السيارات ونقص في اهتلاك

²¹https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/europe_et_international/EUPAE-TUNED/WLB_DIGI_etude-de-terrain.pdf visité le 13/10/2021

²² سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبد العزيز الإصدار الثاني عشر " العمل عن بعد " ص 15 أنظر الرابط

https://www.kau.edu.sa/Files/862/Files/147636_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%2012%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%86%20%D8%A8%D8%B9%D8%AF.pdf

العمل عن بعد

البنى التحتية للطرق بفعل انخفاض وتيرة الحركة الدويرة لوسائل النقل إلى جانب نقص الاختناق المروري جراء ازدحام السيارات والنقل بصفة عامة، بالإضافة إلى انخفاض كبير في معدلات حوادث المرور لقلة التنقل.

2- سوق العمل: زيادة معتبرة لإمكانية الوصول إلى مناصب العمل حيث أن العمل عن بعد يعطي فرصة الوصول إلى سوق العمل للأشخاص ذوي الهمم وللنساء اللاتي يتكفلن [أشخاص قصر أو مرضى بالبيت

، واللاتي يعجزن عن التنقل يوميا إلى مقر العمل الرسمي.

3- تهيئة الإقليم: وهو مجال يساهم بقوة في التجديد الريفي بإيجاد بنى تحتية جديدة في مناطق سكنية لضمان الخدمات الأساسية بما أن العاملين عن بعد تخلوا عن التنقل اليومي إلى المناطق التجارية أو إلى وسط البلد.

4- الزيادة في الوقت المخصص للحياة الشخصية: يمكن العمل عن بعد من المنزل بزيادة الوقت الذي يقضيه العامل مع عائلته فهو يربح الوقت الضائع في النقل والتنقل من وإلى العمل وفق نظام العمل بساعات محددة في مقرات صاحب العمل فيتسنى له أن يمضي أوقات أكثر مع أولاده وزوجه والاعتناء بشخص مريض واقع تحت رعايته أو حتى يمكنه القيام بنشاطات مرحة²³.

5- سيطرة أفضل على وسط العمل: المرونة التي يوفرها العمل عن بعد من المنزل تسمح للعامل من السيطرة المثالية على جزء كبير من العوامل التي من الممكن أن تؤثر في عمله مثل المواقف²⁴...

6- التوفيق بين العائلة والعمل: العمل من المنزل هو التوليفة المثالية لإقامة توازن جيد بين الإثنين لكن هذا عمل يتطلب مجهود هائل.

7- إدارة فردية للوقت: العامل عن بعد من المنزل يدير وقته كما يشاء وهو ما يسمح له بالعمل عندما يحس بالنشاط أو أن الظروف أصبحت أفضل مثل ما هو الحال عندما يذهب الأطفال إلى المدرسة²⁵

8- ربح الوقت والتقليل من الوقت المتقطع: بما أن العامل من المنزل هو من يدير وقته فهو أقل عرضة للتلهية كما هو الحال في المكتب وهو أكثر ثباتا وتحمل للمسؤولية وإنجازا للعمل في الوقت المطلوب فبعده عن الرقابة السلمية يزيد من احساسه بمسؤولية العمل الجيد في وقته.

²³ Analyse Et Impact Du Télétravail En Région De Bruxelles-Capitale, perspective. Brussels, Institut bruxellois de statistique et d'analyse, Rapport d'étude OCTOBRE 2021, P33

²⁴ Alves Cachapela, Laurie, Op.cit., p17.

²⁵ نشير هنا إلى أن هذا الأمر يستحيل مع بعض المهام ذات الوقت المحدد مثل خدمة الزبائن.

العمل عن بعد

9- ربح الوقت الذي كان مخصص للنقل: العمل من المنزل يربح الوقت المخصص للبس الهندام اللائق المخصص للعمل ثم وقت التنقل والوقت الضائع في اختناقات الازدحام المروري خاصة في أوقات الذروة وكذا الوقت الضائع في البحث عن مكان لركن السيارة أو الوقت الضائع في انتظار قدوم الحافلة...

ثانيا: محاسن تنظيمية واقتصادية للعمل عن بعد للعمل عن بعد

- 1- فعالية العمل: ترجع الفعالية إلى إعادة تنظيم المهام بما يسمح بتلافي الملهيّات وتضييع الأوقات.
- 2- زيادة الإنتاج: الأمر الناجم عن أكثر فعالية للعامل عن بعد بسبب إعادة تنظيم العمل إلى عمل عن بعد، فإن العامل عن بعد يعمل عن أكثر ساعات في اليوم من العامل في مقر العمل الرسمي.
- 3- تحسين خدمات الزبائن: وهذا الشق يخص العمال على الأرض مثل الممثلون التجاريون... والمتواجدون دوما على الأرض وبتواصل حقيقي ومادي مباشر مع الزبائن، هذا الالتقاء والتواصل من شأنه أن يضمن خدمات أحسن للزبائن²⁶.
- 4- تقليل الاستقالات من العمل: بحيث أن العامل عن بعد أكثر رضا على ظروف العمل من العامل العادي، فالشريحة الأولى أبعد من الرغبة في ترك العمل أو اتخاذ أيام عطل مرضية زائفة بصفة دورية²⁷.
- 5- تقليل معدل الغيابات عن العمل: فيمكن العامل أن ينتقل إلى مدرسة أولاده للاجتماع، أو إلى البنك للقيام بمعاملات، أو إلى الطبيب للعلاج... كل ذلك دون أن يأخذ عطلة يوم كامل²⁸.
- 6- التقليل من تكلفة: كراء المكاتب والمحلات بما أن العامل عن بعد يداوم بعيدا عن المكاتب الرسمية للعمل لذلك يمكن إنقاص المساحات المستعملة كمكاتب.
- 7- إنقاص التكاليف الإضافية: ونقصد بها التكاليف الثانوية كالتكلفة التي يدفعها المستخدم للعامل العادي عن التنقل وتكون بحساب الكيلومتر الواحد، وتكلفة انشاء مواقف السيارات، وتكلفة اهتلاك السيارات.

²⁶ Analyse Et Impact Du Télétravail En Région De Bruxelles-Capitale, perspective. Brussels, Institut bruxellois de statistique et d'analyse, Rapport d'étude OCTOBRE 2021, P33

²⁷ Alves Cachapela, Laurie, Op.cit., p17.

²⁸ https://ijarlg.journals.ekb.eg/article_306471_018a236efd2b0995be64853732f78af2.pdf

العمل عن بعد

8 - التغلب على الظروف المناخية والطقسية... لأن العامل عن بعد يمكنه العمل رغم وجود زوابع أو عواصف أو حتى فيضانات بالخارج.

ثالثا: العمل عن بعد يساهم في تنمية الذات، الصحة والمال

- 1- التحفيز: عندما يكون العامل هو الذي من وراء طلب العمل عن بعد فإن البدء بنشاط جديد مع تحمل مسؤولية أكبر يشكل بالتأكيد سبب تحفيز ورضا وتنمية شخصية.
- 2- اذكاء روح المبادرة واتخاذ القرار: لعدم الوصول السريع لآراء الزملاء أو المسؤول، يضطر العامل عن بعد لاتخاذ بعض القرارات منفردا واتخاذ بعض الإجراءات الخاصة به والبحث عن المعلومة اللازمة.
- 3- التقليل من القلق: تواجد العامل في وسط اختياره انفسه ليعمل به، يحدو به إلى تجنب القلق الذي كان يتعرض له في مقر عمله الرسمي.
- 4- صحة أفضل: نظريا يقل التعب والقلق للعامل من المنزل والذي يعرف كيف يُدير وقته وتنظيم مهامه وحسن إدارة الوقت بين العمل والعائلة، من جهة أخرى البعد عن الأكل غير الصحي والسريع على قارعة الطريق وتعويضه بأكل صحي بالبيت²⁹.
- 5 - التقليل من تكلفة التنقل: يمكن للعامل عن بعد أن يوفر تكلفة التنقل من وإلى مقر عمله الرسمي، ثمن ركن سيارته وكذا ثمن الوجبات السريعة...

المطلب الثاني: مساوئ العمل عن بعد

وهذا المطلب قسمناه أيضا إلى ثلاثة فروع، يتناول الأول المساوئ الاجتماعية وأخرى نظامية للعمل عن بعد، في حين يعالج الثاني مساوئ العمل عن بعد ذات الاعتبار الاقتصادية وثانية تتعلق بالتكنولوجيا، أما الفرع الثالث فيسلط الضوء على المساوئ الذاتية للعمل عن البعد

أولا: مساوئ اجتماعية وأخرى نظامية للعمل عن بعد

²⁹ Analyse Et Impact Du Télétravail En Région De Bruxelles-Capitale, perspective. Brussels, Institut bruxellois de statistique et d'analyse, Rapport d'étude OCTOBRE 2021, P33

العمل عن بعد

- 1 - لدى أولى الهمم: إحساس بالدونية والتراجع إلى الوراء لدى الأشخاص ذوي الهمم، فلطالما ناضلوا من أجل الحصول على مناصب عمل كغيرهم من العمال سيرون أن العمل عن بعد عبارة إنقاص من مكانتهم.
- 2 - تهيئة الإقليم: قد تظهر مسألة إعادة تهيئة الإقليم من محاسن الأعمال بالنسبة للعمال عن بعد القاطنين بعيدا عن مراكز العمران الكبرى (كما أسلفنا) لكنه أمر يمكن أن يكون له أيضا أثر سلبي على البيئة.
- 3- إدارة العمل عن بعد: تقليديا الرقابة إنتاج العامل إنما تقوم على عدد الساعات التي أمضاها في العمل، وهو مالم يعد ممكنا مع العمل عن بعد حيث انتقلت الرقابة إلى رقابة إدارة النتائج.
- 4 - تدني روح الفريق: هذه ملاحظة كثيرا ما يثيرها العمال الباقون في المقر الرسمي للعمل فقد لاحظوا أن زملائهم من العمال عن بعد يجعلون من علاقات العمل علاقات غير شخصية ويقوون الإحساس بالبعد.
- 5 - التأقلم من شكل جديد من تنظيم العمل: ان استعمال التكنولوجيات الجديدة للاتصال يستلزم تعليم قاعدي جيد.

ثانيا: مساوئ ذات اعتبارات اقتصادية وثانية تتعلق بالتكنولوجيا

- 1 - تكاليف التوصيلات: التكاليف المتعلقة بأجهزة المكتب، غرف التخزين، الاتصالات (خطوط الهاتف) والصيانة المتغيرة حسب التكنولوجيا³⁰.
- 2 - مصاريف التكوين: إن التكوين يعد ألم لا بد منه فعلى العامل عن بعد وقبل حتى قيامه بعمله أن يكون متأقلا مع بيئة التكنولوجيا والاتصالات.
- 3 - نوعية تجهيزات الاعلام الآلي بالبيت: بطء الاتصالات هو عادة ما يطرح كمشكل أساسي والذي يؤثر على انتاجية العمال عن بعد.
- 4- التردد أمام تقنيات الاعلام الآلي: لأجل تلافي القلق المرتبط بالتكنولوجيات الجديدة وتجهيزات الاعلام الآلي، يكون من الضروري أن يتلقى العامل عن بعد تكوينا جيدا منذ البداية.

³⁰ نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، 2018، التكيف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، ص 207

العمل عن بعد

5- الأمن السيبراني والسرية: وهو المشكل الرئيسي الذي يورق المؤسسات فهي تشترط أن كل حاسوب يجب أن يكون مشفراً لأجل حماية المعلومة السرية في حالة السرقة...

ثالثاً: مساوئ ذاتية للعمل عن البعد

1 - الصحة: زيادة القلق نظراً لمواجهة العامل عن بعد لوحده لتقنيات الاتصال الجديدة خاصة في حالة ما إذا وُجد مشكل دون اللجوء إلى مساعدة زملائه أو مسؤوليه المباشرين وهو الموقف الذي قد يسبب له القلق خاصة إذا كان العامل ضعيفاً وغير مستعد نفسياً.

2 - بيئة العمل ومكانه (سيئة أو غير ملائمة للعامل عن بعد): يلزم للعامل عن بعد أجهزة مكية لتغطية احتياجاته من اضاءة كافية وسهولة الوصول إلى الحاسوب أن يتوفر لديه شاشة مضبوطة على مستوى نظره وبنوعية ألوان جيّدة ووضوح كبير لتلافي آلام الرقبة وتشوش النظر...

3- فقدان التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمكن أن يفقد التوازن بين الحياة الشخصية والعمل نتيجة العمل من المنزل وظهور نزاعات فيصعب عموماً إفهام أعضاء الأسرة أننا بصدد العمل في البيت كما يكون عليه الحال في المكتب.

4 - إدارة الوقت والاعتبارات الشخصية: يحمل العامل من المنزل على العمل ساعات إضافية فتكون مدة الدوال أطول مما كان يقوم به بالمكتب عادة هذا إلى جانب أنه كثيراً ما يعمل نهاية الأسبوع... كل ذلك من الشعور بالمسؤولية الزائد لانعدام الرقابة السلمية والخوف من عدم تحقيق السقف المنتظر من النتائج في العمل³¹.

5 - إمكانية التعرض لكثير من الإلهاء والصدّ عن العمل: إن ما جاء به العمل عن بعد من مرونة يجب أن يقابلها الكثير من الصرامة في العمل فيجب معرفة الادارة الحسنة للوقت من أجل العمل في الوقت اللازم في الصباح الباكر أو عند ذهاب الأطفال للمدرسة... ولا بد من اكتساب الكثير من الانضباط للتركيز على مهامه والتمكن من الفصل بين الوقت المخصص للعمل ووقت الراحة.

6 - الزيادة في المسؤولية: الناس ليسوا سواسية من ناحية الصبر على تحمل المسؤوليات الجديدة والاضطلاع بها هذا ما يشكل حاجساً عن صاحب العمل أمام بعض العمال الذين يظهرون ضعفاً في القيام بمسؤوليات جديدة في هذا النوع من العمل.

³¹ نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، 2018، التكيف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، ص 207.

العمل عن بعد

- 7 - الزيادة في العزلة المهنية: إن الانفصال الكبير للعامل من المنزل عن زملائه في العمل بمقر المؤسسة الرئيسي لأجل الاجتماعات لفريق العمل.
- 8 - التكوين: التكوين على مستوى مقر العمل الرسمي يسمح للعامل من أن يكون في علاقة مباشرة مع زملائه مع انغماس دائم في ميدان نشاطه فهو غير منعزل إذا كما يمكن أن يكون العامل عن بعد والذي يقع على عاتقه أن يكون نفسه³².
- 9 - تغيير في علاقات وحدة العمل بين الزملاء والمسؤولين: يجد الزملاء في مقر العمل الرسمي أن استعمال تكنولوجيا الاتصالات تصعب من التواصل وتجعله جاف ورسمي أكثر وأنها تغيير من طبيعة العلاقات بين العمال.
- 10 - البعد عن العمران: يحاصر العامل عن بعد من البيت بحيث أن عدم تنقله مثلما كان يفعل يُصعب عليه إيجاد مقتنيات لشرائها قريبة من مقر سكناه أن كان يسكن منطقة غير عمرانية.
- 11 - التأقلم مع شكل جديد من تنظيم العمل: يتطلب العمل عن بعد تغييرات عميقة في سلوك العمل، مما يمكن معه أن تتولد لدينا مقاومة للتغيير أو حتى أن يرى العامل، العمل عن بعد كأنه تهديد.

خاتمة:

خلصنا إلى أن العمل عن بعد يشده رباط وثيق بالتقنيات الحديثة للاتصال وما حققته من تمكين العامل لأن يضطلع بمهام عمله من أماكن خارج مقرّ عمله الرئيسي والمعتاد، فأتضح لدينا ضرورة توفير عنصرين إثنين لتحقيق العمل عن بعد، الأول أن يتم أداء العمل من خارج مكاتب ومقرات صاحب العمل والثاني أن ينجز العمل بواسطة تقنيات الاتصالات الحديثة، كما وقفنا على أهم محاسن العمل عن بعد وما يقدمه لكل من العامل وصاحب العمل والمجتمع من رفاه، ذلك رغم اطلعنا على العديد من المساوئ المنجرة عنه والتي اتضحت ضآلتها عبر محطات اعتبرت كمحك لها أبرزها جائحة كوفيد 19 وهي الامتحان الذي رجّح الكفة لصالح العمل عن بعد بما له من محاسن. وقد أظهر هذا البحث أن إمكانية الانتفاع من العمل عن بعد متاحة في سوق العمل الجزائري وذلك بالنظر إلى وجود بنية تحتية أساسية لتقنيات الاتصالات من معدات ضرورية مسخرة لذلك، كما تعتبر البنية الحالية جد

³² Alves Cachapela, Laurie, Op.cit., p17.

العمل عن بعد

كافية لتفعيل طريقة العمل عن بعد، ولكي تنتهز الجزائر الفرصة يحتاج الوضع إلى رؤية استراتيجية شاملة وعميقة وإرادة مركزية صارمة لفرض العمل عن بعد بالنسب اللازمة للاستفادة مما يوفره من مزايا..

وعليه نقترح التوصيات الآتية: على المشرع الجزائري ضبط ووضع نصوص قانونية خاصة بعقود العمل عن بعد تنظم كل أنواعه مع إيجاد نموذج إطار يوضح فيه المشرع أهم الحقوق والواجبات وسبل مزاولة الرقابة في هذا الصنف من العقود كآلية لحماية العامل، مع طرح معايير خاصة بضبط مدة العمل وساعاته، بالإضافة إلى أنه يجب إعادة ابتكار تمثيل المستخدمين ليبقى مناسباً لتقسيم الأماكن المخصصة لأداء العمل، كل هذا ليصبح هذا الضرب من العمل وسيلة عمل لفئة محددة من العمال، وقد يلجأ إليه استثناء باقي العمال داخل المؤسسات في الظروف الطارئة والقوة القاهرة كما هو مكرس في أغلب دول العالم.

المراجع

أولاً: النصوص القانونية

1. المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل (الجريدة الرسمية رقم 82).
 2. قانون العمل الفرنسي.
- ثانياً: الرسائل والمذكرات

1. Ernst Junior FLORESTALL'ORGANISATION JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL : UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES PAYS ÉMERGENTS, L'EXEMPLE D'HAÏTI, Thèse de doctorat en droit privé, École de droit de la Sorbonne, École doctorale de droit de la Sorbonne, 2021.
2. FURDELLE Elisabeth, Construction de l'identité professionnelle des télétravailleurs : analyse de cas au sein du Service Public, Faculté des Sciences Sociales, Master en sciences du travail, université de liège, 2016-2017.
3. Alves Cachapela, Laurie, Confiance et contrôle : alternative ou partenaires du contrôle a distance ?, Master en sciences du travail, a finalité spécialisée, Université de Liège, 2015/20216.

ثالثاً: المقالات

1. نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول. 2018.
2. نحو مجتمع المعرفة، سلسلة يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، الإصدار الثاني عشر، العمل عن بعد، مقال منشور على موقع، www.kau.edu.sa/Files/862/Files/147636.pdf



العمل عن بعد

رابعاً: التقارير

1. Marie Devillers, le Télétravail : Dossier de synthèse documentation, P3, disponible sur le site : <http://hall-lara.archives-ouvertes.fr/hall-01456819>.
2. Analyse Et Impact Du Télétravail En Région De Bruxelles-Capitale, perspective. Brussels, Institut bruxellois de statistique et d'analyse, Rapport d'étude OCTOBRE 2021.
1. دليل "العمل عن بعد" بالإدارات العمومية أبريل 2020 و الصادر عن وزارة الاقتصاد و المالية و اصلاح الادارة في المملكة المغربية، دراسو منشورة على موقع:
https://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/GuideTeletravail_AdministrationsPubliques_15042020.pdf
2. إبيتشيرو ساتو، مدير الشؤون العامة بمعهد بحوث السياسات، إدارة بحوث الشؤون العامة، تقرير موظفي معهد التمويل والبحوث (تعزيز العمل عن بعد وآثاره في مكافحة الأمراض المعدية، وتحسين الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة) ، معهد بحوث السياسات، وزارة المالية اليابان، 28 مايو 2020، www.bing.com/search

خامساً: مواقع إلكترونية

1. www.eurofound.europa.eu
2. www.dr-alameri.com
3. www.mmsp.gov.ma
4. www.bing.com
5. www.village-justice.com
6. www.francetvinfo.fr
7. www.fonction-publique.gouv.fr
8. www.ijarlg.journals.ekb.eg

LIST OF REFERENCES AND SOURCES IN ROMAN SCRIPT

'awla: alnusus alqanunia

1. almarsum altanfidhiu raqm 97-474 almuarikh fi 08 disambir 1997 aladhi yuhadid alnizam alkhassa biealaqat aleamal alati taeni aleumaal fi almanzil (aljaridat alrasmiat raqm 82

2. qanun aleamal alfaransii.

thalitha: almaqalat

1. najala' twfyq najib falih wanadiat muhamad mustafaa qizmar, altakyif alqanuniu lileamal ean bued "dirasat muqaranati", majalat alzarqa' lilbuhuth waldirasat al'iinsaniati, almujaalad althaamin eashr, aleadad al'awl. 2018.

2. nahw mujtamae almaerifati, silsilat yusdiruha markaz al'iintaj al'iielamii, jamieat almalik fahd bin eabd aleaziza, al'iisdar althaani eashra, aleamal ean bueda, maqal manshur ealaa mawqie, www.kau.edu.sa/Files/862/Files/147636.pdf