

العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة
Teleworking as an input to tackle the Coronavirus In light of the knowledge economy

د. رضوان ربيعة

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

robala.redouane@univ-ouargla.dz

تاريخ النشر: 2020/08/15

تاريخ القبول: 2020/07/18

تاريخ الاستلام: 2020/06/16

الملخص:

ركزنا في هذه الدراسة على فكرة العمل عن بعد التي اعتبرها البعض حسنة أزمة فيروس كورونا المستجد أين نرى الاعتماد على العمل عن بعد بشكل متسارع عما كان عليه سابقا، بل اختصر سنوات عديدة من التحول الرقمي في العديد من الأنشطة، وتغير مستقبل العمل التقليدي وطبيعته. إذ شكل العمل عن بعد أحد أهم التحديات الوجودية التصاعدية التي شكلت فارقا في مكافحة انتقال العدوى بهذا الفيروس ابتداء، وخلق ديناميكية في التسيير و متنفس جديد للعديد من الأنشطة واحتواء آثار هذه الأزمة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، والثقافي.. الخ
الكلمات المفتاحية: فيروس كورونا، العمل عن بعد ، تكنولوجيا ، الرقمنة ، الآثار.

Abstract:

We focused in this study the idea of Teleworking Which some considered Good effect of the emerging Corona virus crisis, where the reliance on Teleworking has grown more rapidly than it was before it have he summarized many years of digital transformation in many activities, and changed the future and nature of traditional work.

As remote networking one of the most existential upward challenges that formed a difference in fighting the transmission of this virus initially, creating a dynamic in running and a new outlet for many activities and containing the effects of this crisis on the economic, social, cultural..etc.

Keyword: Corona Virus, Teleworking, Technology, Digitization, Effects.

المؤلف المرسل: رضوان ربيعة، الإيميل: robala.redouane@univ-ouargla.dz

مقدمة:

لقد تسببت جائحة كورونا المستجد كوفيد-19 في فرض قيودها على الحركة الاقتصادية والتجارية داخل وخارج حدود الدولة فلا تنقل ولا سفر مع توقف شبه كامل للإنتاج، الأمر الذي كانت له تداعياته كذلك على روابط القانونية وعلاقات العمل مما دفع العديد من الشركات وأرباب العمل في بعض القطاعات للبحث عن بدائل لاستمرار النشاط مع المحافظة على الوقاية في تسير هذه الأزمة الصحية، والتقليل من انتقال العدوى عن طريق انتهاج العديد من الأساليب كتسريح بعض الموظفين في كلا القطاعين العام والخاص، العمل بدوام جزئي، إجبار الموظفين على أخذ إجازاتهم السنوية مسبقاً أو التحول لأسلوب العمل عن بعد أين استشعر المجتمع الدولي في هذه المرحلة بأهمية التحول إلى الاقتصاد المبني على المعرفة الرقمية، كونه أظهر بالفعل أنه أكثر تنافسية وديناميكية في تسير الأزمات وما ينتجه من تماسك اجتماعي واقتصادي، وهو ما يؤكد أن الابتكار والإبداع الرقمي أكثر أهمية من الإنتاجية البسيطة في المهام الروتينية.

اذ نجد اليوم أن الثورة المعلوماتية ألقت بظلالها مثلاً على بيئة العمل موضوع الدراسة أين أحدثت تغيير واضح في مفاهيم العمل التقليدية من خلال تنظيم العمل عن بعد الذي أثبت نجاعته في مكافحة انتشار فيروس كورونا بل يتم الحديث على الاستمرار بهذا التنظيم حتى يصبح دائماً ولو بعد التغلب على هذه الجائحة الأمر الذي ستركز عليه الحكومات مستقبلاً بشكل أكبر من خلال توسيع نطاق التحول الرقمي في تسير جميع المجالات لكن من المشاكل التي تعترض هذا النمط من العمل- العمل عن بعد- أنه من المصطلحات المستجدة التي مزال يكتنفها الغموض على الصعيد القانوني والفني، والتي تستدعي إلى تشريعات عاجلة لتوضيح هذا المفهوم خاصة في الجزائر، الأمر الذي نطرح فيه إشكاليتنا: ماهي خصوصية عقد العمل عن بعد وما مدى فاعليته في احتواء انتشار فيروس كورونا؟

وسعياً لإيجاد إجابة لمشكلة الدراسة يستلزم ضرورة الاستعانة بالنظم القانونية المقارنة وما طرحه الفقه في هذا السياق، وهو ما سنتبع في هذه الدراسة وفق المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وتأسيساً لما سبق سنقسم دراستنا إلى مبحثين وفق مايلي:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد وتكييف القانوني

المبحث الثاني: احتواء العمل عن البعد انتشار فيروس كورونا المستجد: المظاهر والتأثير

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد وتكييفه القانوني

بات استخدام العمل عن بعد ضرورة صحية وقائية في زمن تفشي فيروس كورونا، قبل أن يكون ضرورة عصرية أفرزتها الثورة التكنولوجية المتسارعة والمتواصلة التي عمت كل مناحي الحياة أو أداء يقلل من نفقات الإنتاج لاسيما ما يتعلق بالأجور وتجهيزات العمل¹، فتغيير العمل في الشكل والمضمون التقليدي في هذه الفترة بهذا الشكل المتسارع واكبة ظهور تهديد صحي استوجب وضع إطار عام حمائي إضافة إلى تقليل حدة تأثيره على الوضع المهني للعامل أو الوضع الاقتصادي والاجتماعي ككل، وعلى رغم من ذلك فإن أسلوب العمل عن بعد لم يحظ بتعريف جامع مانع حتى الآن مما يدعو البحث إلى تحديد مفهوم العمل عن بعد (المطلب الأول) وكذا تكييفه القانوني (المطلب الثاني)

¹ - عمر أحمد رعاشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 09 العدد 04، سنة 2017، ص 118.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد

نتيجة لثورة المعلومات والاتصال في عصرنا الحديث لم يعد ينحصر العمل في أماكن العمل التقليدية بل أصبح العمل المتنقل والعمل في المنزل من أنماط العمل الأكثر شيوعاً محدثاً تغيرات عميقة في بيئة العمل التقليدية وفي ظله تلاشت الحواجز الجغرافية والمسافة بين الموظف وعمله، بل زاد الأمر إغراء في ظل أزمة فيروس كورونا أين وجد أصحاب المؤسسات والشركات هذا النمط من العمل فرصة مغرية تسمح للاستمرار نشاط المؤسسة وتمنع انتشار العدوى بالفيروس أين يسمح للموظف انجاز مهامه عن بعد بما في ذلك الاتصال أو الحديث مع الموظفين تبادل الوثائق والمستندات حضور الاجتماعات عبر تقنية الاجتماع الافتراضي عبر شبكة الانترنت. وكذا التوقيع الإلكتروني على الأوراق¹، لذا كان لابد منا بيان المقصود بالعمل عن بعد (الفرع الأول) ثم أنماط العمل عن بعد (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف العمل عن بعد

لقد برز مصطلح العمل عن بعد منذ سبعينيات القرن العشرين فهو من العقود المستجدة المصاحبة للعصر الرقمي، أين استخدم للإشارة إلى العمل من مسافات بعيدة عن المكتب أو مقر العمل والتواصل مع العاملين فيه عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية أو طريق الحاسب الشخصي، ولقد اختلفت الأدبيات حول مسميات العمل عن بعد من ناحية وتعريفاته من ناحية أخرى فالبعض يسميه العمل عن بعد TELWORKMING أو العمل من خلال شبكات الاتصال networking أو العمل من مسافات بعيدة working-a-distanse، في حين يعرفه البعض الآخر على أنه العمل في المنزل work home أو العمل المرن flexibel working أو الانتقال الإلكتروني وفي أحيان أخرى يسمى العاملين خارج الموقع، كل هذه المصطلحات تشير إلى مفهوم العمل عن بعد ولكن تستخدم بشكل تبادلي².

وباستقراء قوانين العمل في الجزائر نجد أن المشرع لم يتناول تعريف العمل عن بعد في قانون العمل³، الأمر الذي يتبين أنه لم يتم بعد وضع نظام قانوني عن بعد أو لائحة منظمة له مما يستدعي البحث في هذا المفهوم في التشريع والفقه المقارن والاتفاقات الدولية.

نجد أنه عرف العمل عن بعد في نص المادة 6501 الواردة في قانون تحسين العمل عن بعد الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام 2010 "على أنه عمل مرن يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه والمهام الموكلة إليه في موقع عمل يختلف عن موقع العمل المعتاد"⁴. كما عرفه المشرع الفرنسي بموجب قانون العمل في المادة 9-1222 على أنه العمل الذي يؤديه العامل التابع أو المستقل باستخدام وسائل الاتصال السلكية أو لاسلكية ونظم المعلومات بصفة أساسية لهذا العمل وهو ما اعتمدته المشرع من الاتفاق النموذجي المؤرخ في 25 تموز 2002⁵.

¹ - نوير طارق، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، مجلد 95 عدد 474، سنة 2004، ص 347.

² - ثابت نشوى توفيق أحمد، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة أزمة بطالة الشباب في ظل اقتصاد المعرفة، مؤتمر الدولي السنوي لكلية الآداب (الشباب.. وصناعة المستقبل) جامعة عين شمس، كلية الآداب، سنة 2018، ص 399.

³ - قانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

⁴ - نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قرماز، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18 العدد الأول، سنة 2018، ص 204.

⁵ - voir l'articles l222-9 du code du travail : Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.

كما عرفته المادة الأولى من قانون التنظيم العمل عن بعد السعودي لسنة 2017 بأنه أداء الموظف واجباته الوظيفية في مكان غير مكان العمل المعتاد باستخدام وسائل الاتصال وتقنيات المعلومات¹.

كما عرفته منظمة العمل الدولية استناداً على أنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين، وتتيح التكنولوجيا التواصل في هذا النمط من العمل².

أما على المستوى الفقهي فقد عرف بعض الفقهاء العمل عن بعد أنه نوعية من الأعمال التي تتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصال وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل، أو أنه شكل من أشكال العمل المنجز بعيداً عن المكان الاعتيادي للإنتاج وذلك باستخدام أدوات الاتصال عن بعد (الهاتف الفاكس، الحاسوب.. الخ) الأمر الذي يسمح للمؤسسة بتخفيض التكاليف³.

من التعريفات السابقة يتضح أن هناك محددين أساسيين يتركز عليهما عقد العمل عن بعد أولهما وجود تكليف من صاحب العمل بمهام وواجبات لشخص يقوم بتنفيذه دون الحاجة إلى تواجده في مقر العمل الرئيسي والثاني استخدام تكنولوجيا الاتصال في استلام العمل أي في التواصل بين صاحب العمل والعامل.

الفرع الثاني: أنماط العمل عن بعد

تجدر الإشارة أنه يصعب حصر أنماط أو صور العمل عن بعد بسبب تعددها وتنوعها إضافة إلى أن هناك الكثير من الأعمال التي مازال لم يفصل في مدى إمكانية اعتبارها تقع في نطاق هذه الأخيرة⁴، وعليه سنتطرق على سبيل المثال لبعض هذه الأشكال التي وضعها الفقهاء في هذا الشأن:

أولاً - العمل عن بعد في المنزل:

يعد العمل في المنزل أول شكل ظهر للعمل عن بعد وذلك بتأدية الأعمال في المنزل، وتعتبر من الصور الشائعة بحيث يستخدم العمال وسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ العمل المطلوب منه في منزله ولحساب صاحب العمل⁵، ويغطي مجالات واسعة منها: المديرين التنفيذيين إلى المهنيين إلى الأعمال المكتبية، ومن العمل بدوام كلي إلى العمل بدوام جزئي، ومن العمل في المنزل كل وقت الدوام تقريباً إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل وأخرى في موقع العمل التقليدي.

ثانياً مراكز خدمة رجال الأعمال:

هي أماكن يقوم أصحاب العمل بتشغيلها قريباً من مكان إقامة العامل عن بعد وتتضمن هذه المراكز أجهزة اتصال حديثة ويكون العامل متصل مع صاحب العمل لتنفيذ العمل الذي يطلب منه، وتأخذ أشكال متنوعة منها⁶:

¹ - خليل باهي أنور براهيم الشيخ، أثر برامج التدريب الموجهة للعمل الحر عبر الإنترنت في الحد من مشكلة البطالة دراسة حالة: قطاع غزة، رسالة لاستكمال شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية غزة سنة 2019، ص 16.

² - المرجع نفسه، ص 16-17.

³ - محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجلد 46 العدد 01 سنة 2019، ص 247.

⁴ - من أمثلة عن هذه الأعمال/ صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطبيقات المختلفة والبرمجيات، أعمال الترجمة للغات المختلفة، الكتابة وأعمال الصحافة، كتابة قصص الأطفال وكتب الطبخ والديكور.. الخ.

⁵ - العرايشي عمر احمد، المرجع السابق، ص 125.

⁶ - ثابت نشوى توفيق احمد، المرجع السابق، ص 405.

- المراكز المجاورة: وهي المراكز التي تقدم تسهيلات الكترونية مشاركة بين عدة مستخدمين في المجتمعات المحلية، وتخدم عدة هيئات وشركات وتكون قريبة من منازل الموظفين، ويمكن أن تستخدم في أغراض مختلفة مثل التعليم عن بعد والتسوق عن بعد والأنشطة الترفيهية.

- المقار الالكترونية: وهي مراكز الكترونية (خاصة في المناطق الريفية أو المناطق شبه الريفية) وهي خدمة تتيح خدمة الموصل والاستخدام الفوري لتكنولوجيا المعلومات وتقوم بتنمية المهارات الإجتماعية للعمل .

- مكاتب الأقمار الصناعية: وهي وحدات منفصلة تابعة للشركة ولكنها تبعد جغرافيا عن المركز الرئيسي للشركة ويكون هنالك اتصال الكتروني مستمر بينهما وهي عادة تكون قريبة من منزل الموظف.

- مراكز الاتصال: وهي الأماكن التي يقوم فيها عامل التليفون بتلقي المكالمات باستخدام تكنولوجيا توزيع المكالمات واتصالات الكمبيوتر المتكامل وهي التي يمكن أن توفر خدمات عديدة مثل التسوق عن بعد، المعاملات البنكية الخطوط الساخنة لتقديم المساعدة حجز تذاكر الطيران، والبيع والتسويق وخدمة الطوارئ.

- العمل عن بعد عبر الدول والقارات: العمل عن بع عبر الحدود: وهو ينطبق بوجه عام على العمل عن بعد الذي يكون فيه مورد ومستقبل العمل في البلدان ذات حدود مشتركة ، بمعنى يكون هذا النمط عندما تكون الحدود فاصلة بين العامل وصاحب العمل.

ثالثا: العمل عن بعد المتنقل :

هو العمل الذي يقوم به الموظف في أماكن متعددة في المنزل السيارة القطار او الفندق ولكن هذا النوع يفتقد للرقابة على الموظف، لذا يحاسب وفقا لما تم انجازه وتلاشى فيه الحواجز الجغرافية، والمسافة بين الموظف وعمله وهو الأكثر انتشارا بعد العمل عن بعد من المنزل¹.

رابعا: العمل عن بعد في الظروف الطارئة:

تتمثل هذه الصورة بالعمل في حالات الطوارئ التي قد تتعرض لها الدولة أو المؤسسة كما هو الحال في أزمة فيروس كورونا موضوع الدراسة أو في حالة الإضرابات أو الأعاصير والظروف الجوية الصعبة التي يستحيل العمال الوصول إلى أماكن العمل ويتطلب انجاز العمل من خارج المكان العمل .

وقد يؤدي العامل عمله بضرورة غير منتظمة كيوم أو يومين أو بالتناوب ولا يشترط له أن يمارس عملا رئيسيا في منزله أو أن تكون عدد ساعات العمل محدد سلفا من قبل صاحب العمل².

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد للعمل عن بعد

سبق وأن تطرقنا أن المشرع الجزائري لم يتناول التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد نظرا لحدثته على الساحة القانونية مما يخرجها من ضمن العقود المسماة ليندرج تحت العقود الغير المسماة لكن بالقالب القانوني لعقد العمل التقليدي يذهب جانب من الفقه إلى أن التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد بأنه عقد عمل لا يرتبط بالتسمية التي يعطيها طرفا العقد له، وإنما يعتمد على ظروف الواقع التي يمارس فيها العامل مهام عمله، وعليه فإذا كان العامل يزاول عملا لحساب صاحب العمل مقابل أجر يعطيه الأخير له ، فيمكن تكييف العلاقة بينهما بأنها عقد عمل بغض النظر عن المسمى الذي أطلقه

¹ - العرايشي عمر أحمد، المرجع السابق، ص 128.

² - المرجع نفسه، ص 128.

طرفا العقد عليه ولو كان عقد مقاوله ولا ريب في تطبيق القواعد التقليدية بصدد تكييف عقد العمل على عقد العمل عن بعد بالنظر إلى افتقاره إلى التنظيم على الرغم من أنه يتسم ببعض السمات التي تميزه عم غيره من عقود العمل التقليدية¹. وهو ما سار عليه الفقه والقضاء الفرنسي على أنه العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا يمكن أن يعتمد على الإرادة الظاهرة للأطراف أو الألفاظ التي أسبغوها على اتفاقهم بل يعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها العامل مهامه². ومن المؤكد أن عقد العمل عن بعد من عقود المعاوضة التي يعطي فيها كل طرف مقابل للآخر لما يحصل عليه، وأنه نوع خاص من العقود التي يستخدم فيه وسائل تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات عن بعد وأنه يشترط فيه الكتابة وأنه عقد عابر للحدود³. وفي هذا السياق سندقق أكثر حول مدى انطباق عناصر عقد العمل عن بعد بعقد العمل التقليدي (الفرع الأول) وسنفرد عنصر خاص نبين فيه العلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد باعتباره أهم عنصر الذي يبين لنا الحكم القانوني لهذا العقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مدى انطباق عناصر عقد العمل عن بعد بعقد العمل التقليدي

الغني عن البيان أن عقد العمل يحتوي على ثلاث عناصر أساسية يشترك فيها مع عقد العمل عن بعد مع بعض الخصوصية (العمل، الأجر، التبعية) تجدر الإشارة أن تنفيذ العمل في عقد العمل عن بعد يكون في مكان غير مكان العمل التقليدي ويتم باستخدام وسائل تكنولوجية مميزة أساسية تميزه عن عقد العمل التقليدي.

ويجب أن يلتزم العامل عن بعد بتأدية العمل المتفق عليه مع صاحب العمل في العقد أو بعد تعيينه من قبل صاحب العمل، والأصل أن يؤدي العامل عمله عن بعد بنفسه كما هو الحال في العمل التقليدي على اعتبار أن عقد العمل يتم على الاعتبار الشخصي لكفاءته ومهاراته، إلا أنه نتيجة لتستر العامل عن بعد يمكن أن يتيح له أن يستعين بأشخاص آخرين في تأدية العمل المتفق عليها والمحدد سلفا، وعليه إذا علم رب العمل بهذا يمكن أن يوقع تأديب بحق العامل مع أنه من الصعب إثبات ذلك⁴. كما يجب أن يكون محل العقد واضحا ومحددا وأن يلتزم بالسرية وغيرها من الالتزامات التعاقدية وأن يبذل عناية الشخص المعتاد.

وبالتالي هناك التباس وتشابه بين العمل التقليدي والعمل عن بعد لكن القواعد العامة كأصل عاجزة عن تكييف بعض المسائل والمتعلقة بعقد العمل عن بعد الأمر الذي يستلزم ضرورة وجود تنظيم خاص بهكذا عقد لخصائصه. ومع العلم أن العمل عن بعد المدرج في هذا الطرف الصحي - فيروس كورونا- جاء تكملة للكثير من عقود العمل التقليدية أو تحول مؤقت فهل يخضع لنفس مواقيت العمل في المنزل مثلا وأن يعرض على الأضرار المهنية في مكان العمل عن بعد بمعنى هل يخضع لتبعية عقد العمل التقليدي وتبعية رب العمل في الرقابة والإشراف. وهذا ما سنبينه في العنصر الموالي.

الفرع الثاني: علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد

الملاحظ أنه قد تكون الظروف التي يعمل بها العمال عن بعد لا تختلف عن الظروف التي يعمل بها العمال في عقود العمل التقليدية حيث أن العامل عن بعد قد يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وأن من الضروري توفير الحماية لهم لا تقل

¹ - مالك حمد أبو نصير، محمد عبد الحفيظ المناصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 14، السنة السابعة، العدد 02 حزيران 2017، ص 160 وما بعدها.

² - محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص 248

³ - مالك حمد أبو نصير، محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص 162.

⁴ - peschaud Henry, travail et télétravail a domicile ; juris classeur travail traite document 1de1 cate05, 2004,p10-11.

عن الحماية المقررة لأقربائهم المرتبطين بعقود العمل التقليدية والأمر هنا يحتاج إلى إيجاد معيار مناسب لتمييز هؤلاء العمال عن سواهم من العاملين عن بعد الذين يعملون لحسابهم الخاص أو الذي يرتبطون بعلاقات تجارية أو الصناعية تقوم على المشاركة مع أصحاب الأعمال وفق عقد من العقود المفاوضة، والمعيار المقترح هنا معيار يتخذ شكلا جديدا من التبعية يطلق عليه التبعية عن بعد ، أين يقوم هذا المعيار على منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة من خلال تقييم جميع الظروف المحيطة بالتعاقد وعلى الأخص الجوانب التنظيمية والرقابية والاقتصادية وهذا المعيار يقوم على ركيزتين أساسيتين¹:

أولاً: تطوير معيار " التبعية القانونية التقليدي " ليتلاءم مع العمل عن بعد من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة التي تسمح بأن تحل الرقابة الإلكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، فاستخدام صاحب العمل لكاميرات مراقبة أو فرض سلطته في تتبع أعمال العامل عن بعد، بشكل مستمر، عبر وسائل الاتصال الحديثة.

ثانياً: الاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية ولكن ليس بصورة مستقلة بل ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززه، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية وبهذا ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان لعمال قد خصص كل جهده لرب العمل وأنه كان يعتمد على مصدر رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل فإن ذلك يعزز وجود عقد العمل. أما إذا كان للشخص موارد متعددة من جهات مختلفة أو كان يعمل لصالح أكثر من جهة ويتقاضى مبالغ أزاء عمله من جهات متعددة فإن ذلك يخرج العلاقة من أن تكون علاقة عمل.

ويمكن أن نشير للمنهج المتبع حالياً في القانون المقارن لا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا الذي يميل للأخذ بمعيار عملي مرن يطلق عليه موازنة العوامل المتعددة وذلك للتوصل لتحديد طبيعة هذا العقد، وتشمل هذه العوامل ذات الصلة بصيغة العمل وطريقة الدفع، وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما طريقة تنظيم العمل، أساليب تجهيز أدوات العمل ومعداته، وطريقة انتهاء العمل².

المبحث الثاني: احتواء العمل عن البعد انتشار فيروس كورونا : المظاهر والتأثير

إضافة للاستراتيجيات التي وضعها المجتمع الدولي، من التباعد والعزل والحجر والتحصين بتدابير النظافة الشخصية لاحتواء فيروس كورونا ومنع انتشاره وارتفاع عدد ضحاياه ، شكل العمل عن بعد أحد أهم الاستراتيجيات التي شكلت هي كذلك فارقاً في مكافحة انتقال العدوى بهذا الفيروس، وخلق ديناميكية جديدة في تسيير واحتواء أثار هذه الأزمة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي خصوصاً ،وعليه سنتطرق في هذا المحور لبعض مظاهر العمل عن بعد (المطلب الأول) وكذا بعض تأثيراته الإيجابية في زمن الكورونا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مظاهر العمل عن بعد في ظل تفشي فيروس كورونا

يعد العمل عن بعد اليوم مبدأ أصيل في الفكر الحديث والمعاصر والمستقبلي ، الذي سيحتدم التنافس عليه أكثر في مقبل الأيام والأعوام، ولقد كانت أزمة فيروس كورونا نقطة التحول التي أكدت على ضرورة اقتصاد المعرفة والتكنولوجيا في تسيير الأزمات " فمن لا يتقدم يتقادم ومن لا يتجدد يتبدد "، ولعل من أهم المخرجات الواضحة للعمل عن بعد التي أفرزتها إجراءات الوقاية من تفشي فيروس كورونا المستجد، التعليم عن بعد لدى المؤسسات التعليمية ، (الفرع الأول) التقاضي عن بعد (الفرع الثاني)

¹ - فليح نجلاء توفيق نجيب، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص 209.

² - فليح نجلاء توفيق نجيب، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص 209-210.

الفرع الأول: التعليم عن بعد : كأبرز مظهر للعمل عن بعد في ظل فيروس كورونا

في إطار الجهود المكثفة لمواجهة فيروس كورونا ، هذه الجائحة التي استعصى على العلماء لحد كتابة هذه السطور إيجاد دواء أو لقاح مضاد له ، لذا تجندت الجزائر بمؤسساتها وهيكلها الإدارية ونخص بالذكر وزارة الصحة ، وزارة التربية والتعليم ووزارة البحث التعليم العالي كغيرها من دول العالم ، من خلال روح المسؤولية في الحفاظ على الأسرة التعليمية والجامعية من تلاميذ وطلاب وأساتذة ، في تبني إستراتيجية عقلانية في استخدام التعليم الرقمي والإعلامي وانقاد الموسم التعليمي التربوي والجامعي¹.

و لعل من أهم الإصلاحات التي تسعى إليها الدولة وهي إخراج التعليم من قالبه التقليدي ومواكبته للتطور التكنولوجي السريع، وصدق الفقيه عبد المجيد الرفاعي في مقولته " على العرب ألا يعتمدوا على الثروات الطبيعية في بلادهم، بل على تطوير اقتصادهم وتعليمهم، ومنظومة العلم والإبداع والاكتشاف في بلادهم أي أن يدخلوا في مجتمع المعلومات وينخرطوا في اقتصاد المعرفة وهو أمر سيضطرون إليه عاجلا أم آجلا.."². وعليه اليوم الدولة تتجه للتعليم الافتراضي مضطرة ويجب عليه تركيز عليه في المستقبل.

الفرع الثاني: التقاضي عن بعد في ظل فيروس كورونا

لقد كان لفيروس كوفيد 19 الأثر الكبير على القطاع القضائي وسير العمل فيه، من خلال تعطيل المحاكم وتعليق الفصل في القضايا خوفا من انتشار الفيروس داخل السجون وبين الهيئة القضائية وأهالي المتهمين والمحجوسين والمتنازعين، ونظرا لحساسية الوضع ووجوب التسهيل على المواطنين والحد من حالة تكدس القضايا ، وسير هذا القطاع الحساس وخوفا من ضياع الحقوق، فطول القضايا وإجراءاتها يعد أفة القضاء لذا اعتمدت بعض الدول طرح مشروع لفكرة التقاضي عن بعد كالمغرب كذلك في مصر، السعودية³. ويمكن تعريف التقاضي عن بعد بأنه الانتقال من تقديم الخدمات والمعلومات إلى الأشخاص بشكلها التقليدي الورقي إلى الشكل الإلكتروني عبر الانترنت، فهي عبارة عن تطوير لأداء نظام القضاء وهي بلا شك وسيلة فعالة للتطوير من خلال اختصار الزمن ضمن الاستراتيجيات الجديدة للعامل مع الوقت، يسمح للقضاة فيها بالنظر في الدعوى ومباشرة الإجراءات القضائية بوسائل الكترونية مستحدثة بغية الفصل السريع بالدعاوي وتسهيل على المتقاضين⁴.

المطلب الثاني: الأثر الإيجابي لتطبيق العمل عن بعد في ظل تفشي فيروس كورونا

هناك العديد من المزايا التي يوفرها العمل عن بعد بصفة عامة إلا أن ما يهمنا في هذا السياق أهم التأثيرات الإيجابية التي شكلت farkا في ظل ظروف الإغلاق القسري التي فرضها فيروس كورونا بصفة خاصة، لعل أهمها الوقاية من الإصابة بالعدوى (الفرع الأول) تحسين الإنتاجية وخلق متنفس (الفرع الثاني) وكذا حماية البيئة (الفرع الثالث)

¹ - التعليم رقم 288 لوزارة البحث والتعليم العالي المؤرخة في 29 فيفري 2020، المتعلقة لسير الدراسة الجامعية عن بعد.

² - بلقواس زركة، التعليم الإلكتروني والجامعة الافتراضية في الجزائر: واقع وفاق، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، عدد 07، سنة 2019، ص 170.

³ - نور الدين ناصري، قراءة في مشروع القانون المتعلق باستعمال الوسائط الإلكترونية في الإجراءات القضائية (عصرنة قطاع العدالة) مقال منشور على الموقع الإلكتروني <https://www.marocdroit.com/> الاطلاع على 2020/06/10 على الساعة 15:22.

⁴ - منديل أسعد فاضل، التقاضي عن بعد: دراسة قانونية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 07، العدد 21 جامعة الكوفة كلية القانون، سنة 2014، ص 102-103.

الفرع الأول: "العمل عن بعد" واثار الوقاية من الإصابة بعدوى بفيروس كورونا

برز العمل عن البعد كوسيلة احترازية فعالة لحماية الموظف ابتداء من خطر إصابته بفيروس كورونا ثم الحفاظ على استمرارية العمل انتهاء ، أين نجح هذا الإجراء بحفظ الاتصال الجسدي أو التجمع أو التجمهر في التظاهرات العملية أو التواصل الغير ضروري ، وكذا الاحتكاك المباشر بين الموظف والزبون .

وينظر إلى هذا النهج أنه وسيلة حاسمة لتقليل انتشار فيروس كورونا ، رغم غياب إحصاءات معاصرة وموثقة في هذا الشأن ولكن تؤكد دراسة أمريكية¹ أن معظم الموظفين بإمكانهم التأقلم للعمل عن بعد بل يعتقد أغلبيتهم انه خيار وفر لهم 80 بالمئة من أجورهم كما انه فرصة لأخذ قسط من الراحة والحصول على توازن صحيح لرعاية أطفالهم وتعليمهم هم كذلك عبر الانترنت ، فربما نمو العمل عن بعد بهذا الشكل اعتبر حسنة هذا الفيروس ونقطة تحول في ترتيبات العمل التقليدي ليصبح قاعدة أساسية مستقبلا.

الفرع الثاني: "العمل عن بعد واثار تحسين الإنتاجية في ظل أزمة كورونا

شكل العمل عن بعد البديل الفوري والخيار الأمثل لاستمرار نشاط الحركة الاقتصادية والتجارية والثقافية للدولة وللعديد من المسيرين والشركات المحلية والدولية وإنقاذها من الكساد ، نتيجة الحضر القسري لأغلب الأنشطة والتنقلات البرية والجوية في ظل أزمة انتشار فيروس كورونا المستجد وهو ما نتج عنه ركود اقتصادي وكذا صعوبة تنقل الموظفين إلى أماكن عملهم ، فكان العمل عن بعد ضمان إجرائي لاستمرارية عنصر الإنتاجية و عدم انتهاء أرباب العمل تدابير تسريح أي عمالة انطلاقا من مسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه موظفيهم ، هذا سنعكس بلا شك في ولاء هؤلاء الموظفين لمؤسساتهم واطمئنانهم انه حتى في ظل وجود هذه الأزمة التي تهدد العمل والاقتصاد وكذا الصحة لن يكون من شأنها ان تفقدهم مصدر رزقهم أو حياتهم ، بل يخلق بيئة عمل ايجابية في استشعار العامل أن مصلحة المؤسسة ورب العمل هي مصلحته الخاصة .

وعليه فمفهوم العمل عن بعد يرسخ حجم الإنتاجية والشغف والتحمي في ظل هذه الأزمة والمعيار الذي سيحتكم إليه في تقييم الموظف وضمان بقائه في منصبه هو الجودة ، وبالتالي يحدث أثر ايجابي على الاقتصاد في المدى البعيد ، وبالتالي يركز على نتيجة العمل أكثر من أسلوب أداء العمل.

كما يوفر العمل عن بعد تحسين الإنتاجية نظرا لما يتمتع به العاملون عن بعد بحرية في اختيار الوقت والاستقلالية والمرونة في العمل الذي يكون في وضعية مركزة في العمل بعيد عن المشاحنات والتنافس الموجود داخل المكتب ، التقليل من الغيابات والانقطاع عن العمل وما يترتب عليه من تأثيرات سلبية على الإنتاجية لأن الموظفون عن بعد أقل عرضة لأخذ العدوى من زملاء العمل المرضى².

كما يخفض الاستهلاك للبنى التحتية كتخفيض النفقات العامة للمنشأة الناتجة عن انخفاض تكلفة استئجار المكاتب وتجهيزاتها ومصاريف الكهرباء والإعانات المتعلقة بالنقل ، وعقود الإيجار للسيارات والأثاث ولوازم الصيانة والأمن وتكاليف التعيين والتدريب.

كما يوفر العمل عن بعد زيادة كفاءة العامل من خلال تدريب العمال على التعامل مع أحدث الأنماط التكنولوجية ، وتحسين أدائهم الخدمي أو التسويقي أو التعليمي وهو ما ينعكس مباشرة على الإنتاجية .

¹ - موقع دليل الشامل للعمل عن بعد <https://blog.baheed.com/the-ultimate-guide-to-remote-employment/> تاريخ الاطلاع 2020/06/05 الساعة 21:55

² - ثابت نشوى توفيق أحمد ، المرجع السابق ، ص 410.

الفرع الثالث: العمل عن بعد وأثره على البيئة في ظل أزمة الكورونا

في ظل توقف معظم العمليات الصناعية في العالم ، نتيجة إجراءات الحجر الصحي بهدف كبح انتشار فيروس كورونا ، شكل العمل عن بعد حلقة حمائية تربط بين تسيير الأزمة الصحية وبين تسيير الأزمة الاقتصادية التي خلفتها الأزمة الصحية ، الأمر الذي انخفضت معه مستويات الازدحام المروري واستخدام الوقود ، وكذا حفظ الإنفاق على بناء الطرق و الصناعة ، وتخفيض معدلات استهلاك الورق وهو ما ساعد من معدل انجاز الأعمال بالوسائل الالكترونية¹، الذي انعكس ايجابا تراجع مستوى تلوث الهواء بالمناطق الحضرية، فقد رصدت أبحاث ميدانية تحسنا في هواء العواصم الكبرى بنسبة تجاوزت 12%. كما انخفض مستوى النيتروجين وغازات المصانع، وتعافت طبقة الأوزون بعد انخفاض انبعاثات الكربون إلى أقل مستوى لها منذ 30 عاما².

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يمكن القول أن العمل عن بعد محدد ثابت في الاعتماد على الوسائل الالكترونية والمعلوماتية. لقد أضى العمل عن بعد اليوم واقعا حتميا ومفروض لمسيرة التأثيرات التي خلفها انتشار فيروس كورونا على الساحة الدولية والمحلية وضرورة التكيف معها بما يتوافق مع السياسات والخطط التنموية لدى الدولة ورجال الأعمال وأصحاب الشركات لما تقدمه من مخرجات ايجابية في ظل هذه الأزمة. يعد عنصر التبعية في العمل عن بعد احد أهم الفرقات التي طرأت في مفاهيم العمل التقليدي المتعارف عليه من حيث الشكل والمضمون وطرق التنفيذ، لكن أمام فراغ قانوني ينظم مسألة العمل عن بعد ضرورة الأخذ بأحكام قانون العمل التقليدي مع ضرورة الإسراع في تنظيم مسألة العمل عن بعد لما له من خصوصية عن عقد العمل التقليدي. كما وقفنا على أن نمو العمل عن بعد في ظل هذه الأزمة فرصة نادرة للدول النامية لتدعيم موقفها التنافسي في الاقتصاد الشبكي ومجتمع المعلومات وإدارة المعرفة والتواصل العالمي والعولمة. آلية العمل عن بعد صحيح أنها حققت وجودا كاسحا في هذه الأزمة، من حد انتشار للفيروس وحماية الفرد من العدوى وكذا معالجة تأثيراته لكن يبقى نسبيا ، معناه أنها لا تتيح القيام بكل الوظائف من بعد أين تبقى بعض الوظائف قائمة على وجود المادي للموظف.

انطلاقا من هذا يمكن طرح توصيات في هذا الشأن :

- نقترح على المشرع الجزائري تنظيم عقد العمل عن بعد بتشريع خاص ينظم أحكامه، بهدف الحفاظ على المصالح الاقتصادية للدولة وأرباب العمل ويضمن حقوق العمال ويواكب التطورات التقنية الحديثة للعمل.
- دعم أي تطويع لحلول جديدة ودعم وتسهيل أي اكتشاف أبان عن نتائج صادقة في أي مجال خاصة في ظل الأزمات .
- ايلاء الأهمية اللازمة للعنصر البشري والتكنولوجي فتدريب جيد للعنصر البشري مع أجهزة حديثة من شأنه أن يكون سبب لنهضة شاملة.

¹ - نوير طارق، المرجع السابق، ص 368.

² - فيروس كورونا/ الأرض تتنفس بفضل الحجر الصحي مقال صحفي في موقع قناة <https://www.france24.com/ar/> الاطلاع 2020/06/02