

# العمل عن بعد في القانون المدني

العمل الإلكتروني - العمل من المنزل

دراسة مقارنة

**Telecommuting**

الاستاذ الدكتور

ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمى

استاذ القانون المدنى

ووكيل كلية الحقوق - جامعة الزقازيق

٢٠٢٠

## العمل عن بعد في القانون المدني

### مقدمة:

"ما عاد العمل ينحصر بمكان عمل مركزي واحد بالنسبة إلى أعداد متزايدة من الناس، وبدل من أن يقصدوا المكتب، فإن المكتب هو الذي يأتي إليهم مستقلاً الطريق السريع للمعلومات. ونتيجة لذلك بدأت أنماط جديدة من العمل تتطور، فالعمل المتنقل والعمل من المنزل والمكاتب التابعة والمقرات المؤقتة، إنما هي من الأنماط التي أصبحت تزداد شيوعاً"<sup>(١٧٤)</sup>.

لقد أحدثت التطورات المسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تأثيراً عميقاً على الاقتصاد العالمي والمجتمع في العقود الأخيرة من خلال إحداث تغييرات أساسية في أنماط الإنتاج والتوزيع ومفاهيم التجارة والتشغيل وظروف الحياة، ويعد مفهوم "العمل عن بعد" إفراساً طبيعياً لثورة المعلومات والاتصالات<sup>(١٧٥)</sup>.

### ما هو العمل عن بُعد؟ What is telecommuting

أن من أروع الصور في التخيل العام لعصرنا one of the most arresting image in the public/ imagination of our time هو صورة الشخص الوحيد في مركز الكمبيوتر، وربما يكون في مكان ريفي منعزل Isolated rural، ويرتبط بأصحاب الأعمال بكابل إلكتروني (بث مشفر) electronic cable فقط، وأدت الصورة إلى ظهور بعض التفاؤل، وفي المقابل هناك بعض الاتجاهات التشاؤمية، وتمت صياغة عبارات عديدة لتلخيص تلك الظاهرة: الكوخ الإلكتروني The electronic cottage، أداء العمل عن بعد Telecommuting، المكان المرن Flexplace، العمل البعيد

<sup>(١٧٤)</sup> عالم العمل، العدد ٣٨، حزيران يونيو ٢٠٠١م. الطريق السريع باتجاه العمل عن بعد، العمل عن بعد: كيف تغير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التوزيع الجغرافي في العمل.

Up dated by MC approved by KM/ MC Last update: 20 January, 2003.

<http://www.ilo.org/public/Arabic/region/arpro/Beiratinfoservices/wow/wow2000-01/issue/article.24/08/2004>.

<sup>(١٧٥)</sup> راجع: التقرير الذي أعده، د/ طارق أحمد نوير بعنوان العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، ديسمبر، ٢٠٠٣م.

Remote work، العمل من مسافة Distance work، الشبكات Networking، والعمل من بعد Telework<sup>(١٧٦)</sup>.

وفي بلاد عديدة ثار الجدل العنيف Fierce controversy بشأن ما إذا كان ذلك سوف يلغي العمل عن بعد حرية الفرد أم يوسعها Improves degrades، وما إذا كان يحزر النساء يستعبدن وباختصار ما إذا كان ذلك شيء طيب أم سيء بشكل عام<sup>(١٧٧)</sup>.

تخيل وظيفة جديدة، حينما تستيقظ في الصباح ليس على أصوات الأجراس Alarm sounds عندما يخبرك جسدك بأنه قد حان الوقت للاستيقاظ Is it time to get، وأنت الذي تضع جدول عملك في مكانك الخاص مديراً عمالك ومعتيياً بالأطفال. وقد وجد أن ٥١% من شركات أمريكا الشمالية North American Companies سمحت ببعض أشكال العمل عن بعد Telecommuting بزيادة قدرها ١٠% عن العام الماضي<sup>(١٧٨)</sup>.

### إدارة واستثمار الوقت والعمل عن بعد : Timing Management

يعرف الوقت بأنه المادة التي صنعت من الحياة، ويعرف إدارة الوقت بأنها مهارة الفرد في السيطرة على الوقت المتاح للعمل في ظل المعوقات الخارجية<sup>(١٧٩)</sup>.

والعمل عن بعد يحقق امتيازات كثيرة منها توفير الوقت، وفيما يتعلق بالإدارة، "فالإدارة Management عبارة عن نشاط إنساني يرمي إلى تحقيق نتائج معينة باستخدام أمثل لكافة الموارد المتاحة للمنشأة في ظل المتغيرات والظروف البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بها، ولتحقيق هذا النشاط فإن الأمر يتطلب القيام بعدد من الوظائف الأساسية بدءاً من تحديد الأهداف المراد بلوغها ومروراً بالتخطيط والتنظيم والتنسيق، وتكوين وتنمية الكفاءات والتوجيه والقيادة والإشراف، وانتهاءً بالرقابة وتقييم الأداء"<sup>(١٨٠)</sup>.

(176) John Wiley & Sons (Chichester. New York. Brisbane, Toronto. Singapore), Telework towards the Elusive Office (Ursula Huws. Werner B. Korte and Simon Robinson for Empirica. P. 1.

(177) Ibid.

(178) Goldsborough, Reid. Management. Commercial law, Bulletin; Jan/ Feb. 2000, Vol. 15, Issue 1, p. 34.

(١٧٩) د. صلاح محمد عبد الباقي، قضايا إدارية معاصرة، ص ٧.

(١٨٠) أ.د: نبيل الحسيني النجار: الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ١٥.

والتخطيط يعني به مجموعة من العمليات أو الطرق التي تحدد الأهداف علاوة على كيفية إنجازها، كما أوضح هامبتون وآخرين<sup>(١٨١)</sup>.

Planning is process of Determining Goals and How They are to Achieved.

وما يقال عن إدارة منشأة تقليدية يقال عن الإدارة عن بعد، فالمدير يستطيع أن يتجول ويرتحل بين موظفيه عن كذب وهو قابع في مكانه من خلال الشبكة.

### ازدياد استخدامات التكنولوجيا نتيجة ازدياد استخدامنا للتكنولوجيا:

كلما زاد استخدامنا للتكنولوجيا كلما زاد إيجاد الاستخدامات لها، والذي يسميه البعض قانون الألفة Law of Familiarity ومن ذلك العمل عن بعد<sup>(١٨٢)</sup>.

### استراتيجية التغيير المختلط:

تبدو فكرة التغيير المخطط سطحياً وكأنها فكرة منطقية، وبأنها المهمة الأكثر تناسباً للمديرين، والتي لا تسبب أية مشكلة، ويجب أن نتعرف على الفروض الاجتماعية والنفسية التي تعرفنا ما الذي يخطط بعناية بواسطة من، وبأي طريق سيتم تنفيذه.

إن إجراء تحليل محدد للموضوع سيكون أمراً مناسباً، وبالتأكيد.. فإن الاختلافات في تحليل التغيير ستعتمد على عدد كبير من العناصر، والاختلافات بين قطاعات الأعمال، نظراً للاختلافات الحادثة بين الدول، ومع هذا فإنه يجب ألا يصرف النظر عن فكرة التغيير المخطط قدرته أكاديمياً فهو يستمد قوته الهائلة من الممارسة العملية.

ويكشف هذا الكتاب عن بعض الضغوط الناشئة عن هذا التنافس الظاهري<sup>(١٨٣)</sup>.

إن النظرية السائدة في الاستخدام في المنظمات الإنجليزية والأمريكية هي القيام بتغيير مخطط من خلال مديرين يتم تدريبهم على أساليب معينة، لإكسابهم مهارات خاصة، وهذا على الرغم من تزايد قيمة الدليل العملي، الذي يوضح أن تحليل التغيير يفضل فهمه على ضوء بيئته، وكذلك العمليات السياسية في المنظمة.

ومن التغيير المخطط التحول إلى العمل عن بعد وتدريبهم على العمل عن بعد<sup>(١٨٤)</sup>.

(١٨١) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(182) De Sage Pete. The law of familiarity. ABA Banking Journal. Mar 2003, Vol. 95 Issue 3, p. 8, 1/1 p.

(183) David S. Wilson. Strategy of Change.

دافيد ويلسون: استراتيجية التغيير – مفاهيم ومناظرات في إدارة التغيير، ترجمة: تحية عمارة، مراجعة: شفيق رزق الله، الناشر: دار الفخر للنشر والتوزيع، ص ٣٠.

## العمل عن بعد والتنظيم والهيكل التنظيمي:

تعدد التعاريف التي قيل بها لتعريف التنظيم. فيرى "كونتز" أن التنظيم يعني بهيكل مخطط ومألوف من الأدوار والمراكز. وقد لجأ الإداريون نظراً لصعوبة استخدام تعريف للتنظيم، وعرفوا الهيكل التنظيمي، وشكل المسئوليات، أو عمل مجموعات الأفراد بداخلها.

## الباب الأول

### العمل عن بعد في القانون المدني

#### الفصل الأول

#### تعريف عقد العمل عن بعد وتطوره

##### مقدمة:

قبل تعريف عقد العمل عن بعد، لا بد لنا أن نعرف أولاً عقد العمل التقليدي، والعقد الإلكتروني، والاتصال. ثم نعرض بعد ذلك لتعريف العمل عن بعد، لأن العمل عن بعد هو مزيج من عقد العمل والعقد الإلكتروني.

#### المبحث الأول

#### تعريف عقد العمل عن بعد

##### تعريف عقد العمل الفردي:

عرفت المادة ٣١ من قانون العمل المصري الموحد الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م عقد العمل الفردي بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر".

وفي الأردن تم تعريف عقد العمل بأنه عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يؤدي عملاً معيناً للطرف الثاني تحت إمرته وتوجيهه لقاء أجر يلتزم به الطرف الثاني (م ١/٨٠٥ مدني أردني)<sup>(١٨٥)</sup>.

(١٨٤) د. محمد علي صعلوك: المرجع السابق، ص ٢٨.

(١٨٥) د. عبد الواحد كرم: قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٣٨.

وفي القانون المدني المصري عرف المشرع عقد العمل في المادة ٦٧٤ بأنه "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

ويستقيم هذا التعريف مع تعريف المشرع للعامل في قانون العمل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه بأجر.

كما عرف المشرع في قانون العمل صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، وإن كان القانون المدني يطلق على صاحب العمل "رب العمل" أما في قانون العمل فيطلق على رب العمل "صاحب العمل"، ويفضل البعض من الفقه استخدام لفظ صاحب العمل توحيداً للمصطلحات، إذ أنه هو المصطلح الذي استعمله المشرع في قانون التأمين الاجتماعي<sup>(١٨٦)</sup>.

### معنى الاتصال:

تعددت التعاريف التي قيل بها للاتصال، ويمكن تمييز معان ثلاث: الاتصال المباشر، الاتصال التقني، والاتصال الاجتماعي، فالاتصال والتواصل بالغريزة يعني التبادل مع الآخر...

فعمل الاتصال البسيط يختصر في الواقع تاريخ وثقافة مجتمع، كما أنه مجموعة التقنيات التي خرقت خلال قرن شوك الاتصال المباشر التقليدية لتستبدله بحكم الاتصال عن بعد، والاتصال أصبح أيضاً حاجة اجتماعية للدول النامية<sup>(١٨٧)</sup>.

وبعد أن عرضنا لتعريف عقد العمل الفردي، نعرض الآن لتعريف العقد الإلكتروني.

### تعريف العقد الإلكتروني:

"اتفاق يتلاقى فيه الإيجاب بالقبول على شبكة دولية مقترحة للاتصال عن بعد، وذلك بوسيلة مسموعة أو مرئية بفضل التفاعل بين الموجب والقابل"<sup>(١٨٨)</sup>.

(١٨٦) أ.د/ عصام أنور سليم: قانون العمل، ٢٠٠٠م، ط٢، الناشر: منشأة المعارف بالإسكندرية، ص ٣٠٠، ٣٠١. وقد أشار إلى أ.د/ حسام الأهواني، ص ١١٣. ومن جانبنا فإننا نفضل مصطلح صاحب العمل توحيداً للمصطلحات.

(١٨٧) د/ مي العبد الله سنو: الاتصال في عصر العولمة، الدور والتحديات الجديدة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ٢٠٠١م، ص ٣٤، ص ٣٥.

(١٨٨) د/ عبدالله الخشروم: عقود التجارة الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت وفقاً لأحكام الشريعة الأردنية. وقد أشار إلى د/ نهى الزيني: التعاقد عبر شبكة الإنترنت، المؤتمر العلمي الأول، حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية.

ونرى أن هذا التعريف قد جانبه الصواب، لأن العقد لا يمكن تعريفه على أنه اتفاق فقد دون بيان أن يكون العقد بقصد إحداث أثر قانوني.

وهناك نماذج للعقود الإلكترونية: عن طريق الإنترنت هي:

- النموذج الأمريكي المعد بواسطة نقابة المحامين American Bar Association.
- النموذج البريطاني Edia.
- النموذج المعد من قبل المجلس الكندي لتبادل المعطيات القانونية المعروف باسم Edicc<sup>(١٨٩)</sup>.

### العمل في المنزل أو (عن بعد) Telecommuting:

#### المعنى اللغوي:

يطلق هذا المصطلح ويراد به لغة: "اتصال من بعيد دون الذهاب لموقع العمل، ويطلق عليه الذهاب لموقع العمل إلكترونياً Electric Commuting، ويعني العلم في المنزل دون الذهاب يومياً إلى مكتب الشركة الذي يكون في مكان آخر، والاتصال به من خلال حاسوب شخصي مجهز بمعدات أو مبرمجات اتصالات"<sup>(١٩٠)</sup>.

#### تعريف العمل عن بعد:

مصطلح العمل عن بعد هو ترجمة للكلمة الإنجليزية Telework، وهي كلمة مكونة من مقطعين: الأول Tele وهي كلمة يونانية تعني "عن بعد"، والمقطع الثاني هو Work أي العمل، وعند اقترانهما يصبح المعنى "العمل عن بعد".

وينتشر مصطلح العمل عن بعد بهذا المعنى في أوروبا، في حين يعبر عن النفس المعنى بتعبير "الاتصال عن بعد" أو Telecommunication في الولايات المتحدة الأمريكية<sup>(١٩١)</sup>.

(١٨٩) المرجع السابق، ص ٢٧٦.

(190) Encyclopedia of Computer Terms, English- Arabic Dr. Alam E. Hammad. American Global Publishing, U.S.A., p. 1092.

د. علم الهدى حماد: موسوعة مصطلحات الحاسوب، ص ١٠٧٨.

(١٩١) د. طارق أحمد نوير: التقرير الخاص بالعمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بالقاهرة، جميع الحقوق محفوظة لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، ديسمبر ٢٠٠٣م، ص ٧.



ولقد تعددت التعاريف التي قبل بها للعمل عن بعد، فقد عرف البعض العمل عن بعد بشكل عام بأنه "نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل...." (١٩٢).

Telecommuting is generally defined as, "Moving the work to the workers instead of moving the workers to the work".

ويعرف العمل عن بعد بشكل عام Generally بأنه "استخدام تكنولوجيا الاتصال عن بعد لأداء العمل في البيت... بدلاً من الانتقال إلى مقر عمل تقليدي في الوقت التقليدي".

Telecommuting is generally defined as, "Using telecommunication technology to work at home.... Instead of commuting to a conventional workplace at the conventional time".

ونظراً لأداء العمل عن بعد يتحدى الأفكار التقليدية التي تتعلق بطريقة هيكلية العمل، فإنه يطرح أسئلة فريدة في مجال التوظيف (١٩٣).

وعرف البعض العلم عن بعد بقوله: "أن العمل عن بعد هو نمط من العمل يقوم فيه الموظفون بأداء كل أو جزء كبير من أدوارهم من قاعدة منفصلة عضوياً عن موقع صاحب عملهم- بيتهم في العادة- ويستخدمون تكنولوجيا المعلومات كأداة أساسية لديهم في العمل والاتصال. وبكلمات المؤلف (١٩٤):

"Teleworking is a mode of work in which employees perform all or a significant part of their roles from a base physically separated from the location of their employer- usually their home- and use information technology as their main tool for operation and communication.

وفي تعريف آخر للعمل عن بعد يعرف بأنه "هو ممارسة العمل من البيت أو في موقع متنقل قريب من البيت، حيث يستخدم الموظفون الكمبيوتر وتكنولوجيا الاتصال عن بعد مكان الانتقال العضوي على مقر عمل مركزي" (١٩٥).

(192) Jennifer C. Dombrow: Electronic Communication and the law, help or hindrance to telecommuting? Federal communication law journal, may 1998, 50. 3. ABI/ Inform Global, p. 686.

(193) Swink, Dawn, R.: Op. cit., p. 857.

(194) Yehuda Baruch & Ian Smith: Op. Cit., p. 62.

وكما يعرفه المؤلف بأنه:

Telecommuting is the practice of working at home or at a satellite site near the home, where employees use computer and telecommunication technology in lieu of physically traveling to a central workplace.

ويرى البعض أنه يمكن تعريف العمل عن بعد بشكل خاص بأنه "عمل دوري خارج المكتب الرئيسي لمدة يوم أو أكثر في الأسبوع إما في البيت أو في المركز للعمل عن بعد"<sup>(١٩٦)</sup>.

"Periodic work outside of the central office one or more days per week either at home or in a telework center".

وعرف البعض العمل عن بعد Tele-commuting، بأنه يقصد به الأفراد الذين يعملون في مواقع بعيدة من وقت لآخر ويتصلون بالمكتب عن طريق التليفون والفاكس أو المودم"<sup>(١٩٧)</sup>.

Staff working from off-site location from time to time and communicating with office via phone, fax or modem.

### العمل بعيداً عن الموقع: Working off-site

هو العمل بعيداً عن الموقع في بعض المناسبات للتعامل مع ظروف خاصة"<sup>(١٩٨)</sup>.

"Working off-site on occasion to deal with special circumstance".

ويرى البعض فيما يتعلق بتعريف العمل عن بعد بأنه لا يوجد تعريف وحيد للعمل عن بعد، وغالباً ما يعرف العمل عن بعد بأنه:

"استخدام الكمبيوتر وتكنولوجيا الاتصالات لنقل العمل إلى العالم كبديل للانتقال العضوي للعامل إلى مكان العمل".

(195) Hess, C. Fredrick. Going home. Westchester Country Business, 3/11/1996. Vol. 35 Issue 11, p. 18.

مقال بعنوان: العودة إلى المنزل.

(196) Jennifer, C. & Dombrow: Op. cit., P. 688.

(197) ToBi A, BriMsek, Cas and David, R. Bender, PH, D.: Making room for virtual office. Association Management. Dec. 1995; 47. 12. ABP/ Inform Global, p. 9. 71.

مقال بعنوان: إفساح المجال للمكتب الافتراضي.

(198) Ibid.

The use of computer and communications technology to transport work to the worker as a substitute for physical transportation of the worker to the location of the worker<sup>(199)</sup>.

وعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات فإن تعريفات العمل عن بعد تشترك في المكونين الأساسيين لهذا الوصف، الأول: أن العمل عن بعد يشمل العمل الذي يؤديه الفرد للشركة خارج الزمان والمكان المألوفة في الشركات normal organizational confines of space and time، لمدة أو جزء على الأقل من أسبوع العمل for at least some portion on work week.

الثاني أن هذا الانفصال المكاني والزمني يصبح ممكناً بواسطة الكمبيوتر، البريد الإلكتروني، الفاكس، شبكة الإنترنت، التليفون، وتكنولوجيا الاتصال عن بعد ذات الصلة Related telecommunication technology ويعتبر العاملون عن بعد يشكلون مجموعة فرعية Subset of the border population من مجتمع أوسع من العاملين في البيت Home worker، تشمل أصحاب الأعمال الحرة Self employed والذين لا يعتمد سوق عملهم في البيت على تكنولوجيا المعلومات. وأن جزء العاملين عن بعد من قوة العمل التي تعمل من البيت تتكون في الأساس من العاملين المكتبيين من المهنيين والأفراد الكتابيين على السواء Professionals and clerical staff.

ويعرف فرانسيس كينسمان العمل عن بعد أو الاتصال عن بعد بالعمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب، سواء كانت طبيعة العمل دوام كلي أو جزئي، أو في أيام معينة، والاتصال عادة ما يكون إلكترونياً، بدلاً من الانتقال إليه شخصياً<sup>(200)</sup>.

وقد تم تعريف العمل في المنزل بأنه إنتاج سلع أو تقديم خدمات من أجل صاحب عمل ما أو مقاول ما بموجب ترتيب ينفذ بمقتضاه العمل المطلوب في مكان يختاره العمل بنفسه، وكثيراً ما يكون هذا المكان هو منزل العامل ذاته. وعادة ما يتم تنفيذ العمل دون إشراف مباشر من صاحب العمل أو من

(199) Margrette, H. Olson: Organizational Barriers to Professional Telework, In Honework, note 12 at 215- 16.

مشار إليه في:

Michelle, A. Travis, E.: Quality in the virtual workplace.... B.A. 1991. Cornell University, JD 1994. Stanford law school, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Vol. 242, p. 290.

(200) مركز التمييز للمنظمات غير الحكومية. NGOCE. Org، تصنيف ورقم الوثيقة: مهارات تدريبية عدد ٢٦،

٢٨ نوفمبر ٢٠٠٢م، ص ١.

المقاول، ولا يدخل في تعريف العمل في المنزل إنتاج سلع للاستهلاك الشخصي او العائلي وحسب، كما لا يغطي العمل الذي ينفذ في المنزل بناء على معاملة تجارية مباشرة بين المنتج والمستهلك النهائي.

وثمة معيار هام في تعريف العمل في المنزل، وهو مكان العمل الذي يقع خارج المبنى الذي يتخذه صاحب العمل مقراً لعمله، ويمكن أن ينفذ العمل المنزلي أيضاً في مواقع العمل أو ورش مجاورة، أو داخل مبان أخرى يعمل معاً فيها بعض العمال المنزليين ولكنها لا تنتمي إلى صاحب العمل<sup>(٢٠١)</sup>.

وقد عرفت اتفاقية العمل في المنزل مفهوم "العمل في المنزل" بأنه يعني: عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل:

- ١- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب المنزل.
- ٢- مقابل أجر.
- ٣- ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة.

ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية، ومن الاستقلال لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.

ولا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة.

وتعني عبارة "صاحب العمل" كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط سواء كان التشريع الوطني ينص أو لا ينص على وجود وسطاء عمالاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته<sup>(٢٠٢)</sup>.

### تعريف العمل عن بعد تعريفاً شاملاً:

"من المتفق عليه عموماً أن هناك ضرورة لتعريف العمل في المنزل والعمالين في منازلهم باعتبارهم مستخدمين أو ذوي وضع خاص، ولكن لم يكن هناك اتفاق واضح في الآراء على استخدام

(٢٠١) مؤتمر العمل الدولي - الدورة ٨٢ - ١٩٩٥م، التقرير الخامس (١) العمل في المنزل، البند الخامس من جدول الأعمال، ص ٦.

(٢٠٢) راجع: مؤتمر العمل الدولي - الاتفاقية ١٧٧ - اتفاقية بشأن العمل في المنزل، ٨/٢٢-١، ٩٦، ص ١.

أوسع تعريف ممكن يشمل جميع العمال بصرف النظر عن مكان عملهم. مقابل التعريف الضيق أو التعريف الذي يقسم العمال في منازلهم إلى فئات فرعية، وركز خبراء آخرون على ضرورة مراعاة المرونة والصعوبات التي تظهر عند تعريف هذا النوع من العمل بدقة قانونية صارمة نظراً لكثرة الاختلافات بين النظم القانونية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، واختلاف النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومستويات التطور. واقترح آخرون تحديد فئات أو فئات فرعية مختلفة من العاملين في منازلهم على أساس درجة اعتمادهم على صاحب العمل مثلاً. ومن شأن ذلك أن يساعد على تحديد من هم في مركز تفاوضي يسمح لهم بضمان الحصول على الحد الأدنى للأجور وغيرها من الإعانات، وغيرهم ممن في أشد الحاجة إلى الحماية. واقترح واحد من الخبراء وضع قائمة مراجعة للشروط والمعايير اللازمة لتعريف "العامل في المنزل" حتى يمكن توفير الحماية له، ورأي آخرون أن مشكلة وضع تعريف دقيق يمكن التغلب عليها بافتراض أن العامل في المنزل هو مستخدم ما لم يثبت العكس<sup>(٢٠٣)</sup>.

### عدم وجود تعريف جامع مانع للعمل عن بعد: There is not even an agreed term

لا يوجد still not in place حتى الآن تعريفاً جامعاً مانعاً شاملاً للعمل عن بعد، ولا يوجد لفظ مجمع عليه agreed term، فالعمل عن بعد Tele-working، والعمل من مسافة بعيدة working a distance، والعمل البعيد Remote work، وأخيراً العمل الافتراضي Virtual work هي ألفاظ تستخدم لتغطية سياسات policies وممارسات Practices. وقد ركزت بعض التعريفات القديمة على الناس الذين يعملون في المنزل في مجال التصنيع وأعمال الخدمات ذات المستوى المنخفض low level service jobs.

ويميز آخرون بين نوعين من العاملين في المنازل، النوع الأول معظمه من النساء والأقليات العرقية Ethnic minorities يعملون في وظائف منخفضة الأجر ومنخفضة المستوى low-paid، والنوع الآخر يضم المهنيين professional والمديرين managers الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات (IT) Information Technology (٢٠٤)(٢٠٥).

(٢٠٣) التقرير الخامس - مؤتمر العمل الدولي - الدورة ٨٢ / ١٩٩٥م- العمل في المنزل، ص ٦١.

(204) IT = Information technology = تكنولوجيا المعلومات.

(205) Yehuda Baruch and Ian Smith: Op. Cit., p. 62.

## المكتب الافتراضي: The virtual office

"لقد فتحت مقدرو تلقائية المكتب على ربط الناس إلكترونياً في كيفية تأدية عمل المكتب، كما أنها جعلت من غير الضروري تأدية عمل المكتب في المكتب، وبدلاً من ذلك، يمكن تأدية مثل هذا العمل في أي مكان يوجد فيه العامل المنتسب للمكتب. وأطلق اسم المكتب الافتراضي Virtual office على هذه المقدرة، وهو مصطلح يقترح أن عمل المكتب يمكن أن يؤدي في أي موقع جغرافي افتراضي طالما أن هذا الموقع الجغرافي مرتبط بموقع واحد أو أكثر من مواقع المنشأة الثابتة عن طريق مقدرة اتصالات إلكترونية"<sup>(٢٠٦)</sup>.

### معايير التعريف بالعمل في المنزل:

"وإن كان وضع معايير لتعريف العامل في المنزل سهلاً نسبياً، فإن التمييز بين العمل في المنزل وما يمارس من أشكال النشاط الاقتصادي الأخرى أو التفرقة بين بعض العمال المنزليين وغيرهم من فئات العمال أمر أصعب كثيراً. ويصير الالتباس شديداً في الحالات التي يعطي فيها عمال منزليون عملاً إلى عمال منزليين آخرين فيجمعون بذلك بين دور المتعاقدين من الباطن أو المنظمين، بينما يستمرون هم أنفسهم في العمل في المنزل، وكذلك في حالة أفراد الأسرة الذين يساعدون العمال المنزليين دون مقابل ولكن دون أن تكون لهم أية علاقة بصاحب العمل، والعمال المنزليين الذين يعملون من أجل تعاونية للمنتجين هم أنفسهم من أعضائها، والعمال المنزليين الذين نظموا أنفسهم في جمعية بغرض تحسين قوتهم التفاوضية واستبعاد الوطاء"<sup>(٢٠٧)</sup>.

"وثمة معيار هام في تعريف ال عمل في المنزل، وهو مكان العمل الذي يقع خارج المبنى الذي يتخذه صاحب العمل مقراً له، ويمكن أن ينفذ العمل المنزلي أيضاً في مواقع عمل أو ورش مجاورة، أو داخل مبان أخرى يعمل فيها بعض العمال المنزليين، ولكنها لا تنتمي إلى صاحب (أصحاب) العمل.

غير أن ملكية الآلات والمواد اللازمة لا يعد من المعايير الهامة نظراً لوجود ممارسات عديدة مختلفة في هذا الشأن. ففي بعض الحالات، يفتتي العمال المنزليون أدوات عملهم، في حين توجد حالات أخرى يوفر فيها صاحب العمل هذه الأدوات على سبيل الإعارة أو على أساس الشراء بالتقسيط، وعادة ما يتلقى العمال المنزليون المواد الأولية من صاحب العمل، ولكن قد يشترونها أحياناً من السوق، أو كذلك من صاحب العمل أو المقاول من الباطن، ثم يبيعهونه بدورهم المنتجات التامة الصنع أو شبه المصنعة.

(٢٠٦) رايموند مكليود: تعريب أ.د/ سرور على إبراهيم سرور، مراجعة د/ محمد يحيي عبد الرحمن، تقديم د/ عبدالله سليمان العزاز، نظم المعلومات الإدارية، السعودية.

(٢٠٧) التقرير الخامس- مؤتمر العمل الدولي - الدورة ٨٢ / ١٩٩٥م - العمل في المنزل، ص ٦.

وأهم المعايير التي تميز بين العمل في المنزل والأنواع الأخرى من النشاط الاقتصادي الذي يمارس في المنازل هو وجود علاقة من الاستخدام بأجر بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو المقاول من الباطن أو الوكيل أو الوسيط، وقد تقوم هذه العلاقة من خلال عقد كتابي أو شفوي، أو من خلال اتفاق صريح أو ضمني. وثمة ممارسات مختلفة قد ينص عليها بالتحديد في التشريعات الوطنية.

ومن الصعب في كثير من الحالات أن يميز بوضوح بين العمال المنزليين والعمال المستقلين (أي من يعملون لحسابهم الخاص). فالعديدون ممن يعملون في المنزل يمكن اعتبارهم في عداد العاملين لحسابهم الخاص، بل قد يعتبرون أنفسهم ضمن هؤلاء، وإن كانوا يعتبرون أساساً في حكم العاملين بأجر<sup>(٢٠٨)</sup>.

### عدم وضوح نطاق العمل عن بعد:

والنطاق الفعلي Actual scope للعمل عن بعد ليس واضحاً not clear، من جانب بسبب عدم وجود تعريف واضح Clear definition (انظر بعد) مع تقديرات مختلفة Various estimations مقدارها ٢-١٠ في المائة من قوة العمل Work force في العالم الصناعي Industrial world معنيون بهذا الأمر (IDS: ١٩٩٦: ٦١٦، كوفر تروب Quortup، ١٩٩٨م: ٢٩)، وكان الرقم الأمريكي في عام ١٩٩٧م هو ١١ مليون، وهو ثلاثة أضعاف الرقم Triple the number في عام ١٩٩٠م (ماكيون، ١٩٩٨م؛ سكوت Scott وتيمرمان Timmerman، ١٩٩٩م).

ووجد هيوز Huws (١٩٩٦م) أن ١٢ في المائة من أصحاب الأعمال في المملكة المتحدة كانوا يستخدمون بعض العمال الذين يعملون في منازلهم، مع ٥.٨ في المائة يستخدمون عمالاً عن بعد Tele-workers. وفي أستراليا Australia وصل الرقم إلى ٤ في المائة (مكتب الإحصاء الاسترالي، ٢٠٠٠م)، بينما بين الدليل من أوروبا أن أقل من ١ في المائة من أصحاب الأعمال كانوا يستخدمون العمل عن بعد، مع اختلافات قوية بين الدول حتى داخل أوروبا<sup>(٢٠٩)</sup>.

(٢٠٨) تقرير مقدم إلى المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، ١٩٩٣م، قرار بشأن التصنيف الدولي للوضع في العمالة، ص ص ٦٥-٧٣.

Revision of the international classification of status in employment, report IV; and ILO: Revision Labour Statistics, Geneva, 1992.

مشار إليه في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢، ١٩٩٥م، ص ٦.

(209) Yehuda Baruch and Ian Smith: The legal aspects of teleworking-Human Resource Management Journal. Vol. 12, No. 3, 2002, pages 61- 75. (p. 61).

## المقصود بالتبعية:

ورغم ضرورة وجود علاقة التبعية لنشوء علاقة عمل، إلا أن ثمة اتجاه تشريعي جديد يتجه نحو الابتعاد عن المفهوم التقليدي للتبعية، لأنه لم يعد يصلح لتغطي فئات أخرى كالعمال خارج المنزل.

"وثمة مثال يوضح هذا التطور، وهو التفسير المبهم الذي أعطته محكمة النقض في بلجيكا لمفهوم التبعية، ووفقاً لهذه المحكمة فإن "الشخص الذي يتعهد بالعمل تحت سلطة شخص آخر لا يتخلى كلياً عن حريته، ولكن احتفاظه بدرجة من الحرية في ممارسته لمهنته أو حرفته لا يستبعد وجود صلة تبعية". ودفع هذا القرار البعض إلى الاعتقاد بأن "النتيجة المنطقية لهذا الإجراء القضائي ستكون بالتأكيد شمول العمل في المنزل في عقود الاستخدام"<sup>(٢١٠)</sup>، ولكن المعلقين القانونيين في بلجيكا لم يوافقوا بالإجماع على هذا التفسير الواسع.

ونظرت المحاكم الهندية<sup>(٢١١)</sup> في حجج شديدة الشبه، حيث رعت الإجراءات التي اتخذت في محكمة الاستئناف الإنجليزية بشأن العلاقة بين السيد والخدام (أو صاحب العمل والمستخدم). وبوجه خاص، يتضح من الحكم الذي قضت به المحكمة العليا في الهند عام ١٩٨٥م<sup>(٢١٢)</sup>، ومفاده أن قانون صندوق ادخار المستخدمين ينطبق على العاملين في منازلهم في صناعة لفائف التبغ (البيدي)، أن هذه أصحاب الأعمال يجدون أن الموظفين الذين يعملون عن بعد ليسوا أكثر سعادة فقط، ولكنهم أيضاً أكثر كفاءة وإنتاجية<sup>(٢١٣)</sup>.

(٢١٠) انظر في هذا الصدد:

S. Peles: "The legal aspects of home-based telework in Belgium", in Labour and Society (Geneva, International Institute for Labour Studies), Jan. 1986, p. 88.

(٢١١) انظر في هذا الصدد:

P. Majmuder: "Legal status of home workers: Theoretical contours", in B.B. Patel (ed.): Problems of home-based workers in India (New Delhi, Oxford and IBH publishing Co., 1989), pp. 293- 302.

(٢١٢) انظر في هذا الصدد:

R.K.A. Subrahmanya: "A legislative framework for home workers".

نفس المرجع ص ص ٢٢١-٢٢٢.

ومشار إلى هذه المراجع في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، ١٩٩٥م، ص ٣٩.

(213) Jane Easter Bahls- House Rules Legal: Before you let your people work at home, find out what you're liable for and cover your bases. Management, p. 1.

مقال بعنوان: القواعد المنزلية: الجانب القانوني: قبل أن تدع أفرادك يعملون في البيت، اعرف مسؤوليتك، وغطى كل قواعدك.



واليوم، ومع تكاثر التكنولوجيا في مكان العمل، فإن العمل عن بعد يعتبر واحداً من أسرع السياسات نمواً، ويلقي التشجيع من عدد كبير من أصحاب الأعمال. وفي عام ٢٠٠٠ قدرت وزارة العمل أنه كان هناك ما بين ١٣ مليون و ١٩ مليون من العاملين عن بعد كل أو بعض الوقت. وتقدم دراسة عام ٢٠٠٠ قدرت المسحية عن العمل عن بعد أيضاً أن عدد العاملين عن بعد في الولايات المتحدة زاد بمقدار ٢.٨ مليون منذ عام ١٩٩٩م مما أوصل العدد الإجمالي حالياً إلى ٢٣.٦ مليوناً موظفاً يعملون عن بعد، وتتنبأ مجموعة جارتر بأن أكثر من ١٣١ مليون عامل حول العالم سوف يشاركون في بعض أشكال العمل عن بعد بحلول عام ٢٠٠٣م.

وقد يبدو للوهلة الأولى At first blush أن العمل عن بعد كواسطة سعيدة Happy medium بين الموظفين وأصحاب الأعمال. ولكن المحامين العاملين في هذا المجال Area attorneys يحذرون أصحاب الأعمال لكي يدرسوا تلك الاتفاقيات بعناية فائقة قبل إرسال أول موظف لديهم للعمل من البيت .Before sending their first employee home

إن فكرة إرسال العمال إلى البيت ليست جديدة far from new رغم أنها حظيت باهتمام محدد بفضل العصر الإلكتروني Electronic age، وقد جاءت بعض أول المعارك القانونية التي تحيط بالعمل المنزلي من سوء الاستعمالات abuse من جانب أعضاء صناعة الملابس الجاهزة Garment industry في حقبة الثلاثينيات من القرن العشرين، الذين صنفوا أعداداً كبيرة من الموظفين كمقاولين مستقلين Independent contractors، وسمحوا لهم بالعمل في بيوتهم، وكانوا يدفعون لهم على أساس القطعة<sup>(٢١٤)</sup>.

"والعاملون في المنزل يشكلون فئة من العمال شديدة التضرر بسبب عدم كفاية حمايتهم القانونية وعزلتهم وضعف موقفهم التفاوضي وهم غالباً ما يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور، ويعملون ساعات طويلة جداً، ولا يتمتعون بأي نوع من ضمان الاستخدام، ويعجزون عن تأمين أن تراعي الالتزامات التي تنص عليها عقود عملهم.

ومعظم العمال المنزليين من النساء اللاتي عجزن عن الانضمام إلى صفوف العمالة النظامية بسبب مسؤولياتهن العائلية أو افتقارهن إلى المهارات المطلوبة. ويوفر العمل في المنزل للأشخاص الذين يضطرون إلى هذا النوع من العمل فرصة لأن يكونوا نشيطين اقتصادياً.

(214) Blake Laura: Working at home raises touchy legal questions- Grand Rapids Business Journal. 8/28/95. Vd. 13 Issue 35, p. 8. 3/5p. 16w. (United States)

وفي الأقاليم التي ترتفع فيها معدلات البطالة أو البطالة الجزئية، غالباً ما يمثل العمل في المنزل الوسيلة الوحيدة لكسب الرزق<sup>(٢١٥)</sup>.

وفي فرنسا، فإن عناصر تعريف العمل عن بعد تركز على المادة ٧٢١ من قانون العمل، فيعتبر عاملاً في المنزل كل من<sup>(٢١٦)</sup>:

- أنجز Execute بمفرده seul أو مع زوجه congoint أو أطفاله ses enfants ما كلف به أو.....

- بواسطة مكافأة جزافية Moyennant une remuneration forfaitaire.

- لحساب واحد أو أكثر من المؤسسات الصناعية industriels والتجارية commerciaus والحرفية artisanaux أو الزراعية agricole.

- هذا العمل يكون مخولاً مباشرة أو بواسطة الوسطاء.

- ويجب البحث في المقابل عن التبعية القانونية subordination juridique أو العامل يؤدي مهمته rache تحت الملاحظة الحالة والمباشرة surveillane immediate أو المعتادة habituelle لصاحب العمل أو معطيه donneur d'ouvrage.

(٢١٥) مؤتمر العمل الدولي: الدورة ٨٢-١٩٩٥، العمل في المنزل، التقرير الخامس (١)، المقدمة، ص ١.

(216) Bernard Teyssie: Droit du travail. Relations individuelles de travail. Deuxieme edition, pp. 328- 329.

## الفصل الثاني

### مميزات وعيوب العمل عن بعد من الناحية

### القانونية والاجتماعية والاقتصادية

#### مقدمة:

بعد بدء ظهور العمل عن بعد بصوره المختلفه، حاول الفقهاء والاقتصاديون تقييم العمل عن بعد، وذلك بالكشف عن عيوب ومزايا العمل عن بعد، للبحث عما إذا كان نفعه أكثر من ضرره، وكأي شيء جديد، يكون له أنصار من مؤيديه ولهم من الحجج ما يستندون إليه، ورأى آخر يهاجم ويعارض، وله أيضاً حججه، وقد يكون لهم بعض الحجج المنطقية.

وفي النهاية فإن الواقع والمصلحة قد يفرض نفسه على أرض الواقع. وسوف نعرض لحجج الفريقين، على أننا ومن البداية نود الإشارة إلى أن المعارضين للعمل عن بعد لم يستطيعوا إيقاف العمل عن بعد، لأنه سرعان ما انتشر في الولايات المتحدة الأمريكية وفي بعض الدول الأوربية، كما تسري النار في الحطب، وتبقى للمعارضة فائدتها في محاولة إصلاح الضرر والإقلال من عيوب العمل عن بعد.

وسوف نعرض لمزايا العمل عن بعد أولاً في مبحث أول، ثم تعرض لمثالب وعيوب العمل عن بعد في مبحث ثان.

## المبحث الأول

### مميزات العمل عن بعد

تتعدد مميزات العمل عن بعد التي قيل بها، وقد أدلى في هذا الصدد العديد من الذين بأشروا العمل عن بعد، فقد عددوا ماهية ومميزات العمل عن بعد وثماره التي حصدها من وراء مباشرة العمل عن بعد، بحيث أعرب البعض - كما سوف نرى - عن عدم تصوره للعمل التقليدي بعد أن ذاق مميزات العمل عن بعد.

وتتعدد مميزات العمل عن بعد، فمنها ما يعود على العامل، ومنها ما يعود على صاحب العمل، ومنها ما يعود على الدولة والمجتمع.

## مميزات العمل عن بعد بالنسبة للعمال:

"من مزايا العمل في المنزل التي عادة ما يجري ذكرها الاستقلال الذي يمنحه هذا النوع من العمل للعامل، فالعمال يستطيعون أن يعملوا في منازلهم في الأوقات التي تناسبهم، وبالإيقاع الذي يحددهم، وهم كذلك أحرار من القواعد والقيود التي لا بد أن تفرض على العامل الفرد الذي يعمل مع آخرين تحت سقف واحد، وهم أحرار مما يمكن أن تسببه مراقبة العمل من مضايقات.

وبالنسبة لأغلب العاملين عن بعد، وبصفة خاصة لمن ينتموا منهم إلى الفئات المهنية يكمن الجانب الأكبر من المكسب الحقيقي في المرونة والاستقلال الحقيقيين بالمقارنة مع الشعور بهذه المرونة وبهذا الاستقلال عند الكثيرين من العمال اليدويين المنزليين.

كذلك يسهم العمل في المنزل في التحسين الإجمالي لنوعية الحياة العملية، إذ يؤدي إلى تفادي التوتر الناشئ عن عملية الانتقال إلى مقر العمل<sup>(٢١٧)</sup>.

ومن مميزات العمل عن بعد بالنسبة للعامل:

- يعطي فرصة لمن يرغب في العمل من الرغبة في التحكم في أوقات العمل وطريقة توزيعه نتيجة تحملهم مسؤوليات متعددة لرغبة في الاستفادة المثلى من طاقاتهم وأوقات فراغهم<sup>(٢١٨)</sup>.
- توفير مشقة الذهاب إلى مكان العمل أو الوصول في زمان محدد<sup>(٢١٩)</sup>.
- تغيير التوزيع الجغرافي للعمل، إذ بدأ العمل ينتقل عبر الحدود الوطنية، لأن المهام التي كانت تنفذ محلياً أصبحت تؤدي في مكان آخر، تؤدي من مكان بعيد في دولة أخرى. فعلى سبيل المثال تحلل البيانات المتعلقة بزبائن المصارف البريطانية في الصين. وتشير بعض التقارير إلى أن الحرس الذين يشرفون على آلات التصوير للمراقبة في المصارف في جنيف إنما يراقبون شاشات هذه الآلات وهم موجودون في شمال أفريقيا<sup>(٢٢٠)</sup>.

(٢١٧) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، العمل في المنزل، البند الخامس من جدول الأعمال، ص ٢٣.

(٢١٨) ريشما يعقوب: العمل من المنزل.

<http://himag.com/articles art 7>. CFN? Topic Id = 7 = & Id = 160. 07/09/2004/ p. 1.

(٢١٩) المرجع السابق، نفس الموضوع.

(٢٢٠) عالم العمل عن بعد- العدد ٣٨- حزيران/ يونيو ٢٠٠١، الطريق السريع باتجاه العمل عن بعد.

- زيادة درجة الاستقلالية وتجنب العوامل غير المحفزة للعمل (العلاقة المباشرة بين الرئيس والمرؤوس)<sup>(٢٢١)</sup>.

"ولقد أشار خبير آخر إلى أن العمل في المنزل يمكن في بعض الحالات أن يرفع الإنتاجية بسبب ارتفاع حماس العاملين المعنيين ورضاهم عن عملهم، كما أنه يوفر وقت الانتقال، وفي تكاليف الوجبات والملابس، وربما يعتبر البعض أن حظر هذا النوع من العمل بمثابة تدخل في الحرية الشخصية.

وأشار بعض الخبراء إلى أن من بين المزايا بالنسبة للعمال إمكانية الجمع بين العمل والمسئوليات العائلية، وخاصة بالنسبة للمرأة، كما أن هذا النوع من العمل وسيلة لدوام الاتصال مع صاحب عمل أو مع مهنة في فترة قد يفضل العامل أثناءها البقاء في المنزل، أو يضطر لذلك. ولكن آخرين أبرزوا عدم وجود اختبار حقيقي أمام كثير من النساء بسبب القيود القائمة أمام العمالة النظامية وبسبب مشاكل الجمع بين العمل والمسئوليات العائلية، وكان من رأيهم أن الميزة الوحيدة التي يحصل عليها العامل في المنزل هي في زراعة محصولين، اثنين، مثل نسج السجاد في المنزل الذي تقوم به النساء فإنه يشكل ثلث دخل الأسرة"<sup>(٢٢٢)</sup>.

### مميزات العمل عن بعد في تقليل الإنفاق:

إن الاتفاق expenditures على مساحات المكاتب وانتظار السيارات في مواقع وسط المدينة المكلفة يمكن تخفيضها. فقد قدر آلن باردردج، كبير المديرين في شركة نورثن تليكوم Northern Telecom في ريتشاردسون، تكساس، أن التوفيرات Saving التي يمكن تحقيقها من عدم استيعاب الموظف فراغ بمساحة ٨ × ٨ بوصات، من حيث نفقات الإيجار rent، والتشغيل operation السنوية فقط بمبلغ ٢٠٠٠ دولار لكل شخص في العام. وهناك أفراد كثيرون ينادون بالعمل عن بعد. وهناك بديل

<http://www.ilo.org/public/Arabic/region/arpro/infoservices/wow/wow2000-01/>

issue38/article..24/8/2004,p. 1-2.

(٢٢١) د/ طارق أحمد نويرة: العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلس الوزراء، مركز المعلومات واتخاذ القرار، ص ١١.

(٢٢٢) انظر في هذا الصدد:

L. Beneria and M. Roldan: the crosswise of class and gender in industrial homework subcontracting and household dynamics in Mexico City (Chicago, University of Chicago Press, 1987), p. 61.

مشار إليه في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، العمل في المنزل، الدورة ٨٢-١٩٩٥م، ص ٢٣.

alternative للبيت، وهو المكتب المتنقل suburban satellite office والذي يمكن الناس أيضاً من enable many people to avoid the تلافى الانتقال البعيد والعودة منه في موقع في قلب المدينة long commute into city location<sup>(223)</sup>.

وتعزيز مرونة الشركة enhanced company resilience في مواجهة المصاريف الخارجية external disruptions التي تحدث بسبب إضراب عمال المواصلات transportations strikes، الطقس القاسي sever weather، والكوارث الطبيعية natural disasters، أو الأعمال الإرهابية terrorist actions. إذ يكون في مقدور العاملين عند بعد تلبية مطالب المستهلكين consumer demands بسرعة وقت إغلاق المكتب. ويقول جودينز Godinez في أعقاب الهجوم الإرهابي على مركز التجارة العالمي World Trade Center أن عدداً كبيراً من العمال يمكن أن يعملوا عن بعد حيث إن الشركات بدأت تهتم بشكل أقل بالمكاتب المركزية ونظم المعلومات Information systems<sup>(224)</sup>.

ومن مميزات العمل عن بعد أيضاً تخفيض التكاليف العقارية reduced real estate cost والتخلص من الوقت الذي يضيع في الانتقال إلى العمل والعودة منه بالنسبة للموظفين، وزيادة الإنتاجية increased productivity، والعمل عن بعد يبدو كموقف رابح لكل من أصحاب الأعمال والموظفين على السواء A win-win situation<sup>(225)</sup>.

---

(223) Hess, C. Fredrick: Going home, Westchester Country Business Journal, 3/11/96, Vol. 1, 35 Issue. II, P. 18s.

(224) Juline, E. Mills; Chilian Wong. Ellison William Werner & Joan M. Clay: Op. cit., p. 51.

(225) Banham, Russ: Op. cit., p. 58s.

## المبحث الثاني عيوب العمل عن بعد

بطبيعة الحال، فإن أداء العمل عن بعد له عيوبه أيضاً بالنسبة لصاحب العمل وللموظف على حد سواء، ويجب تحليل نفقات التشغيل ونفقات البدء التي لا تتكرر إلى عواملها عند أي حساب للتوفيرات في مكان الشركة، وبالإضافة إلى تكلفة المعدات *cost of equipment*، وبرامج الكمبيوتر *software*، الأثاث *furniture*، وخطوط التليفونات، ويتعين على الشركات أن تفكر في النفقات التي تدخل في التخطيط والتدريب لإعداد العمال ومديريهم *planning and training to prepare workers and their managers for participation* (٢٢٦).

ومن عيوب العمل عن بعد التي قيل بها أيضاً غياب زملاء العمل الذين يمكن أن يقدموا المساعدة عند الحاجة ويسدوا لك النصيحة، فإن تعطلت الطابعة فعلى العامل عن بعد أن يفعلها بمفرده. كما تشير "خان" إحدى العاملات عن بعد إلى أن الناس لا يبدون احتراماً كافياً للوقت الذي يعملون فيه من منازلهم مقارنة مع ما يبدونه من احترام لأوقات موظفي وعمال المكاتب. وعلى حد تعبيرها، يتصل بك الناس هاتفياً راغبين في الدردشة معك أثناء ساعات عملك، وأحياناً يطلبون منك أن تقوم لهم ببعض الأعمال، كأن تقوم بتوصيلهم بالسيارة إلى المطار (٢٢٧).

### ومن عيوب العمل عن بعد بالنسبة للعامل أيضاً:

أنه قد يؤدي العمل عن بعد إلى عزلة العمال، وتدني صفوف الاستخدام وإلى "سباق نحو الهاوية" (٢٢٨)، وهذه العزلة قد تسبب له اضطرابات نفسية نتيجة عدم وجود زملاء معه يتجاذب معهم أطراف الحديث ويبث إليهم شكواه ويسمع منهم.

وقد يجد الموظف صعوبة في إتمام مقطوعيات العمل، حيث يعوزه الوصول إلى المعدات الضرورية (مثل ما كينة تصوير *photocopier*، وآلة فاكس *Fax machine*) (٢٢٩).

### ومن عيوب العمل عن بعد بالنسبة للموظفين:

فإن الموظفين الذين يؤدون العمل عن بعد يناضلون دائماً ضد إحساسات العزلة *isolation*، والقلق المتعلق بالإنصاف، ومجموعة جديدة من التوترات التي تصاحب خلط العمل بالأسرة *work with family* والحياة المنزلية.

(226) Herman Miller: Op. Cit., p. 5.

(٢٢٧) ريشما يعقوب: العمل من المنزل.

2004 The Magazine group: 07/09/2004.

(٢٢٨) راجع مقال الطريق السريع باتجاه العمل عن بعد، عالم العمل، العدد ٣٨، المرجع السابق، ص ٢.

(229) Jennifer C. Dombrow: Op. Cit., p. 693.

وفي دراسة ميدانية field study عن القائمين عن بعد من بيوتهم، وجد باحثو هيرمان ميلر الناس يناضلون لإعادة رسم الحدود بين العمل والبيت، وبدون الزخارف التقليدية traditional trapping، أو لمحات نظام المكتب، فإن هؤلاء العمال البعيدين عن موقع العمل يجدون أنفسهم في حيرة. لقد زودتهم شركاتهم بالمعدات التي يحتاجونها للعمل في البيت، ولكن نادراً ما يتوافر لديهم مكان كاف لوضعها adequate place، ويعملون على طاوولات بديلة في حجرات مصممة وغالباً لا تزال تستخدم في وظائف أخرى other functions، والوجود الدائم للعمل والقلق بخصوص مفاهيم الزملاء القدامى في المكتب يدفعهم في الغالب إلى العمل أكثر من ساعات العمل المعتادة دون الاستفادة من فرصة أداء مهام لا ترتبط بالعمل خلال يوم العمل to perform non work related tasks during the work day<sup>(230)</sup>.

### عيوب العمل عن بعد بالنسبة للمجتمع:

#### Disadvantages of Telecommuting for Society

ومن عيوب العمل عن بعد بالنسبة للمجتمع، فقد المحتمل للوظائف والإيراد The potential .loss of jobs and revenue

فعلى سبيل المثال فإن الطلب على سائقي الحافلات Bus drivers ومحصلي المكوس (رسوم استخدام الطرق) Toll collectors يمكن أن يقل، حيث إن عدد الموظفين الذين ينتقلون إلى العمل يقل، وبالمثل فإن مشروعات أعمال معينة مثل محلات التنظيف الجاف (التنظيف البخار) Dry cleaning، أو المطاعم Restaurants، يمكن أن يخسر العمل مع العملاء التقليديين الذين ينتقلون إلى أعمالهم<sup>(231)</sup>.

وهناك أيضاً عيوباً يواجهها المجتمع من جراء العمل عن بعد، فنقص عدد الناس الذين ينتقلون إلى العمل يعني نقص الطلب less demand على المواصلات العامة public transportation، مما يقلل الطلب على سائقي الحافلات ومحصلي الأجور وغيرهم كما ذكرنا من قبل. وقد تخلق الطفرة التكنولوجية انقساماً رقمياً أكبر في قوة العمل، فالأشخاص الذين ليس لديهم التعليم التكنولوجي يمكن أن يواجهوا فرص توظيف أقل. وقد يحتاج النشاط التجاري إلى إعادة هيكلة أيضاً. وقد تنقرض مقاهي تناول الغذاء الموجودة على النواصي corner lunch cafes، والمصارف banks، ومحلات الملابس clothing stores، ومحلات التنظيف الجاف للملابس الواقعة في قلب الأحياء التجارية business districts لقلّة الطلب على خدماتهم<sup>(232)</sup>.

(230) Herman Miller: Op. Cit., p. 6.

(231) Jennifer C. Dombrow: Op. cit., p. 693.

(232) Swink, Down R.: Op. cit., p. 859.



**عيوب العمل عن بعد بالنسبة لصاحب العمل:**

يقل العمل عن بعد من مرونة flexibility الشركة في مواقف الطوارئ Emergency situations، إذ يخلق العلم عن بعد مشكلات بخصوص التعطل الميكانيكي لآلات off-site mechanic breakdown<sup>(٢٣٣)</sup>.

كانوا يعملون في المنزل في عام ١٩٨٧م، وأن هذا العدد كان يمثل في ذلك الوقت نسبة ١٠.٥ في المائة من السكان النشطين اقتصادياً في ذلك المدينة<sup>(٢٣٤)</sup>.

ومن المؤسف أن قلة ضئيلة جداً من البلدان هي التي حاولت تقدير عدد العمال المنزليين من خلال عمليات مسح القوى العاملة النظامية أو من خلال تعددات السكان. وقد أمكن لها ذلك: إما باعتبارها "العمال المنزليين بمثابة فئة من العمال، وإما بأن جمعت بين خصائص "المستخدمين"، ومعلومات تفيد بأن هؤلاء يعملون "في المنزل"، واستخلصتها من سؤال يتعلق بالذهاب إلى العمل.

ومن بين ٧٠ بلداً وأراضي تلقي المكتب معلومات بشأنها<sup>(٢٣٥)</sup> أدرج ستة بلدان فقط (ألمانيا وإيطاليا والجزائر والمغرب وهونج كونج واليابان) فيما أجرته من عمليات مسح للقوى العاملة النظامية إمكانية تحديد هذه المجموعة من العمل (أو مجموعة تدانيتها إلى حد معقول).

وتفيد المعلومات المتلقاة مع ذلك بأن جميع بلدان أوروبا الغربية فضلاً عن الاتحاد الروسي وأوكرانيا تعترم إدراج أسئلة تتعلق بالعمل في المنزل في عمليات مسح القوى العاملة مستقبلاً.

وبعض البلدان، مثل أستراليا<sup>(٢٣٦)</sup> والمملكة المتحدة<sup>(٢٣٧)</sup> قامت بنشر بيانات عن العمل المنزلي أو العمل في المنزل بالإضافة إلى عمليات المسح التي تجربها بانتظام على أساس مخصص، أو أجرت دراسات استقصائية خاصة في هذا الشأن<sup>(٢٣٨)</sup>.

(233) Jennifer C. Dombrow: Op. cit., p. 692.

(٢٣٤) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي- العمل في المنزل- الدورة ٨٢/١٩٩٥م، ص ص ١٠، ١١.

(٢٣٥) مكتب العمل الدولي:

Statistical sources and methods, Vol. 3: Economically active population, employment, unemployment and hours of work (household surveys) (Geneva, 1990).

(٢٣٦) انظر في هذا الصدد:

W. McLennan: Persons employed at home, Australia, April 1989 (Canberra, Australian Bureau at Statistics, 1989).

(٢٣٧) انظر في هذا الصدد:

C. Hakim: "Home working in Britain: Key findings from the national survey of home-based workers", in Employment Gazette (London, HMSO), Feb. 1987.

(٢٣٨) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي – العمل في المنزل – الدورة ٨٢/١٩٩٥م، ص ٧.

## الفصل الثالث

### إبرام عقد العمل الإلكتروني

#### المبحث الأول

#### التفاوض الإلكتروني والتراضي الإلكتروني

#### التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد وأهميته:

تبدو عملية التفاوض negotiation في مجال العقود بصفة عامة مسألة مهمة جداً، وفي مجال العقود الإلكترونية بصفة خاصة أكثر أهمية، لأن هذه العقود تبرم عن بعد مما يثير القلق والغموض وعدم اليقين لجوانب العملية القانونية (كشخصية المتعاقد، طبيعة المحل، سبل التنفيذ،...)، كما أن العقود الإلكترونية تتضمن الكثير من الجوانب الفنية الدقيقة التي تستدعي الدقة والتحري بما يكسب التفاوض مكانة حيوية. ويتم التفاوض من خلال عناصر تبدأ بتحديد الاحتياجات والمطالب، ثم وضع كراسة الشروط cahier des charges وهي دليل على جدية الرغبة في إبرام العقد (C.A. Paris, 7 Juillet 1981, No. 32, p. 16), وتلقي العروض المختلفة، ويجب عند التفاوض الالتزام بالنصح Conseil والتحذير Mise en grade والالتزام بالمحافظة على الأسرار obligation de confidentialite، ولاسيما التطبيقات القائمة على المعرفة savoir fair، أو know how، وأسرار الأعمال<sup>(٢٣٩)</sup>.

#### ما يجب أتباعه لمن يرغب في العمل عن بعد:

قدم البعض<sup>(٢٤٠)</sup> نصائح advices لمن يرغب في العلم عن بعد منها:

(٢٣٩) أ.د/ محمد حسين منصور: المسؤولية العقيدة الإلكترونية، الخطأ في العقد الإلكتروني، المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية، دبي، الإمارات العربية، ٢٦ - ٢٨ أبريل ٢٠٠٣م، من ص ٢٤٥ حتى ٢٥٢.

(240) Jamache and Myers.

مشار إليهما في:

Lynn, Jacquelyn: Would telecommuting work in your office? Commercial law, Bulletin; Nov/Dec 96, Vol. 11, Issue 6, P. 8, 3 p.

مقال بعنوان: هل ينجح العمل عن بعد في مكتبك.

- ١- عليك القيام بتركيب خط تليفون في البيت install a telephone line يستخدم في أغراض العمل فقط، فإن هذا يتيح المتابعة الدقيقة للتكاليف ويقلل احتمال الإزعاج بالمكالمات الشخصية .Personal calls
- ٢- عليك بإنشاء مكان عمل كفاء ومحدد defined مزود بأثاث مناسب ومريح (مثل الكمبيوتر، الطابعة، المودم modem، والفاكس fax)، ويجب أن يوفر مكان العمل خصوصية كافية sufficient privacy، بحيث لا تتعرض للإزعاج من جانب أفراد العائلة أو الأنشطة المنزلية household activities.
- ٣- عليك أن تنشئ حدوداً مع أسرتك، إنهم يحتاجون إلى أن يعاملوا وقت العامل عن بعد بنفس الاحترام الذي يمكن أن يمنحوه لوقت العمل في المكتب.
- ٤- تغطية تأمينية للمعدات والإصابة الشخصية التي يمكن أن يتعرض لها الموظفون وأطراف ثالثة عندما يعمل الموظف من بيته while the employee is working from home.

### دور الوسيط:

تنص المادة ٨ من اتفاقية العمل في المنزل على أنه "حيثما يجوز استخدام الوسيط في إطار العمل في المنزل، تحدد القوانين واللوائح أو أحكام المحاكم، بما يتماشى مع الممارسة الوطنية ومسئوليات كل من أصحاب العمل والوسيط<sup>(٢٤١)</sup>."

"وأشار المجلس الأوربي أنه قد تأكد أن أصحاب العمل يتواطؤون في كثير من الأحيان من الوسيط لكي يستفيدوا من هؤلاء كواجهة تعفيهم من التزاماتهم التعاقدية نحو العمال. ولما كان الوسيط هو الذي يتعامل مباشرة مع العامل في المنزل ويتعاقد معه، فإنه يتعذر على العامل في المنزل في كثير من الأحيان أن يعرف من هو صاحب عمله الحقيقي (إذا لم يوضح ذلك في العقد)، ويمكن اللجوء إلى هذا الأسلوب كوسيلة لتخلص أصحاب العمل الأساسيين من التزاماتهم.

وحتى في الحالات التي يمنع فيها القانون الوسيط، كما في إيطاليا، يمكن العثور على طرائق لتفادي هذا الحظر باللجوء مثلاً إلى نظام "تسلسلي" يضم سلسلة من المتعاقدين في الباطن الذين يعطون في نهاية الأمر جزءاً من العمل للعاملين في منازلهم. وهناك أيضاً نظام التعاونيات المزيفة التي يفرضها المتعاقد من الباطن على العاملين في منازلهم الذين يتعين عليهم بالتالي أن يتفاوضوا عن طريق

(٢٤١) المادة ٨ من اتفاقية العمل في المنزل ١٧٧ لسنة ١٩٩٦م.

الوسطاء، وبهذه الطريقة يتجنب المتعاقد من الباطن أي علاقة مباشرة مع العاملين في منازلهم كأفراد، ولا تقع عليه أي التزامات قانونية تجاههم.

ويعامل الوسطاء في بضعة بلدان مثل أكوادور على أساس أنهم يتمتعون بوضع صاحب العمل الرئيسي، وبهذه الصفة تقع عليهم مسئولية الالتزام بالقانون من حيث شروط وأحكام عمل العمال في المنزل. وفي فرنسا ينص قانون العمل صراحة على أن صاحب العمل مسئول عن الالتزام به حتى في حالة اللجوء إلى وسطاء، ولكن مسئولية صاحب العمل قد يصعب إثباتها عملياً. وفي أستراليا (ولاية فيكتوريا) فإن أحد المشاكل الكبرى التي تواجه العمال في المنزل في قطاع صناعة الملابس الذي يستخدم الوسطاء هو تحديد صاحب عملهم الرئيسي أو النهائي عندما يريدون المطالبة بالإعانات بموجب قانون التعويض عن الحوادث في ولاية فيكتوريا، ويضع هذا القانون المسئولية القانونية عن دفع التعويضات للعمال على صاحب العمل الأصلي وليس على الوسيط<sup>(٢٤٢)</sup>.

### السماز التخلي أو صانع السوق في عقد العمل عن بعد: Virtual Middleman

قد يواجه صاحب العمل أو العامل مشكلة في الحصول على العمل، وهنا يوجد السماز التخلي virtual middleman أو صانع السوق market maker اللذان لهما القدرة الفائقة على جمع كلا من المشترين والبائعين أو الموردين supplies والباحثين عن عمل.

وقد ظهر جيل جديد من المحاور hubs الإلكترونية التي تستطيع توجيه صفقات العمل بذكاء على الويب من عمل إلى آخر يوضح بشكل صريح أن الشروط المعروضة ليست إيجاباً بالمعنى الصحيح باستخدام عبارات مثل "دون أي التزام"، وأن يورد عبارة "بعد أن يرد منا التأكيد"<sup>(٢٤٣)</sup>.

### صور الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل (العقود عامة):

قد يتم العرض على المواقع التجارية على الإنترنت، وهذا إيجاب عاماً لأشخاص غير محددين، وقد يكون الإيجاب خاصاً مع أشخاص محددين، كما يحدث مع عروض التعاقد التي تتم عن طريق البريد الإلكتروني (إيجاب محدد لشخص محدد أو عدة أشخاص)، وبرنامج "إني أبحث عنك ICQ وهذه الحروف هي اختصار خاص لجملة "I seek you".

(٢٤٢) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢ / ١٩٩٥م، العمل في المنزل، البند الخامس من جدول الأعمال، ص ٢٣ وص ٤٤.

(٢٤٣) د. عبدالله الخشروم: المرجع السابق، ص ٢٩٢، ٢٩٣.

ورغم ما يترتب على التفرقة بين الإيجاب العام (الذي يلزم الموجب تجاه القابل الأول) وبين الإيجاب الخاص غير المحدد (والذي يلزم في الاتجاه الخاص المحدد بأن يلزم الموجب تجاه كل من وجه إليهم)، فإن محكمة النقض الفرنسية قررت في حكم لها أن:

"الإيجاب العام يلزم الموجب تجاه أول من يقبله بالشروط الواردة فيه كما لو كان موجهاً إلى شخص محدد".

(نقض فرنسي ٢٨، ٣ يونيو ١٩٩٨ من المجموعة المدنية ٣، رقم ٥٠٧ ص ٣٨٩) (٢٤٤).

وبعد أن عرضنا للإيجاب الإلكتروني في عقد العمل، نعرض الآن للقبول الإلكتروني.

### القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد:

يتم القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد بالضغط على الأيقونة المخصصة لإعلان الموافقة والقبول بالحاسب الآلي، وعن طريق هاتف الإنترنت، وغرفة المحادثة، والبريد الإلكتروني، أو بأي طريقة لا تدع شكاً في التعبير عن الإرادة (٢٤٥).

### العاملون المتنقلون بمجرد مكالمة تليفونية بعيدة:

### Virtual workers are only a phone call away

إن التقنية telephony قد أصبحت دافعاً قوياً powerful في رواج المكتب التقريبي virtual office، فالأقمار الصناعية satellite ونظم التليفونات ذات التقنية العالية high-tech telephony مثل خطوط تليفون ISPN تتيح للشركة نقل المعلومات من موقع لآخر بسرعة البرق at light speed. وترتبط الشركات بقوة عملها وتعقد اجتماعات افتراضية باستخدام أدوات مثل قاعة الفيديو، وتحقق الشركات غطاء استراتيجياً في السوق بتزويد العاملين بأدوات قوية للوصول إلى المعلومات powerful tools to access information (٢٤٦).

### اتفاق العمل عن بعد (عقد العمل عن بعد وبنوده): Telecommuting Agreement

(٢٤٤) أ.د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: إبرام العقد الإلكتروني في ضوء أحكام القانون الإماراتي والقانون المقارن، المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية، السابق، ص ٤٠.

(245) Lesson Timothy: Legal aspects of voice telephony on the internet

[http://www.twobirds.com/library/internet/commsty.htm?Voice on the internet. Is it legal, in House lawyer 1996](http://www.twobirds.com/library/internet/commsty.htm?Voice%20on%20the%20internet.%20Is%20it%20legal,%20in%20House%20lawyer%201996) <http://www.twobirds.com/library/internet/voice.html>.

مشار إليه في أ.د/ إبراهيم الدسوقي: المرجع السابق، ص ٤٦.

(246) Greengard, Samuel: Op. cit., p. 68.

عقد العمل عن بعد عقد كأى عقد، مسمى أو غير مسمى لابد من أن تتوفر له عناصر العقد، الرضا والمحل والسبب، ويجب عند صياغة عقد العمل عن بعد أن تتوفر علاوة على ما هو ضروري في كل عقد من بيانات خاصة بالأطراف ومحل العقد وتحديده وتعيينه تعييناً نافياً للجهالة، والأجرة، فهناك مجموعة من البنود والنصوص الواجب مراعاتها عند إبرام العقد وهي كثيرة، وعلى أصحاب العمل أو العمال الاختيار من هذه البنود بما يتلاءم وظروف كل عقد.

ويتعين على أصحاب الأعمال تبني شكلاً من أشكال اتفاق العمل عن بعد - كما يرى البعض - ويجب أن يشمل الاتفاق The agreement should include (٢٤٧):

١- تحديد منطقة معينة من بيت الموظف كمكان عمل.

A designation of a particular area of the employee's home as the workspace.

٢- تعيين ساعات معينة كساعات عمل. Designation certain hours as work.

٣- نص يبيح لصاحب العمل التفتيش على المباني بإخطار معقول، أو على إصابة فور وقوعها، وعلى حين أن مثل ذلك الاتفاق لا يعفي صاحب العمل من المسؤولية، فإنه يمكن أن يخلق دليلاً على الالتزام يساعد في التحقيق.

A provision that allows the employer to inspect the premises with reasonable notice or, with an injury, immediately after it is sustained, while such as agreement will not relive an employer from liability. It can create evidence of compliance that will help in an investigation.

### اتفاقات العمل:

- الموظف مطالب بعقد أي اجتماعات مع العملاء أو اجتماعات العمل في مكتب العمل الرسمي وليس في البيت.

The employee is required to hold any client or business meetings at the official work office, not at home.

- يوفر صاحب العمل معدات معينة وأي تحديث ضروري للمعدات.

The employer with provide itemized pieces of equipment and any necessary upgrades.

- سوف يكون الموظف مسئولاً عن ضمان معدات الاتصال عن بعد التي يوفرها صاحب العمل، وسوف يكون مسئولاً عن أي تلفيات تحدث للمعدات ناتجة عن التقاعس عن حمايتها<sup>(٢٤٨)</sup>.
- سوف يكون الموظف مسئولاً عن حماية السجلات والملفات والمراسلات وغير ذلك من الأوراق والمواد الخاصة بالعمل<sup>(٢٤٩)</sup>.

## المبحث الثاني

### كتابة وصياغة وتوثيق عقد العمل عن بعد إلكترونياً

يرى البعض أن على الأطراف عند صياغة عقد العمل عن بعد مراعاة الأمور الآتية:

- ساعات العمل working hours.
- قضايا الأجر Payment issues.
- السجلات الواجب إعدادها Records.
- استحقاق الإجازات Holiday entitlement.
- قضايا المرض (الإجازة المرضية) Sickness issues.
- الإنجاز الشخصي للعمل Personal complain of the work، وهل يجوز الاستعانة بالأسرة أو بالآخرين.
- القوة القاهرة Force Maguire.
- ملكية الأجهزة الإلكترونية Ownership of electronic machinery.
- المسؤولية ضد التأمين Liability insurance من يدفع حصصها؟
- مشاركة صاحب العمل في نفقات الصيانة (وفواتير الكهرباء والماء والتليفون...) employer participation in payments of the office-related maintenance

(248) The employee will be responsible for securing the telecommunications equipment provided by the employer and will be responsible for any damages to the equipment resulting from failure to secure it.

(249) Joane Cole: Op. cit., p. 1.

- السرية confidentiality.
- قضايا تأديبية لسوء الاستعمال والاستخدام Disciplinary issues.
- قيود ما بعد الانتهاء.... وقيد نص يحظر المنافسة post termination restrictions.
- قضايا الصحة والأمان Health and safety issues.
- التمييز غير المباشر في ضوء تطوير المهنة Indirect discrimination in term of career advancement<sup>(٢٥٠)</sup>.

### التوقيع على اتفاق يحدد الوقت الذي يجوز للموظف العمل فيه:

وأبسط طريقة simplest way تجنب الوقت الإضافي غير المطلوب unwanted تتمثل في قصر العمل عن بعد على الوظائف المستثناة Exempt positions، وهذا القصر سوف يحقق الكثير بخصوص توافي الزعم بعمل وقت إضافي لم يدفع أجره unpaid. وفي المقابل، فإن أصحاب الأعمال يمكن أن يفكروا في جعل الموظفين الذين يعملون من المنازل يوقعون على اتفاق يحدد الوقت الذي يجوز للموظف العمل فيه<sup>(٢٥١)</sup>، ويضع إجراء للموافقة مسبقاً على عمل وقت إضافي For overtime advance approval<sup>(٢٥٢)</sup>.

### عقد العمل عن بعد ومشمولاته:

أصحاب الأعمال مطالبون بإتباع شكل من أشكال اتفاق أداء العمل عن بعد، أو سياسة خاصة بذلك، ويجب أن يشمل ذلك الاتفاق عدة نصوص أساسية، تشمل:

١- شرط يحدد مساحة معينة من بيت الموظف كمقر عمل له<sup>(٢٥٣)</sup>.

٢- شرط يحدد ساعات معينة كساعات عمل<sup>(٢٥٤)</sup>.

(250) Yehuda Baruch and Ian Smith: Op, Cit., P. 75 (conclusions).

(251) Employees sign an agreement that specifies the time the employee may work.

(252) Paul Nicolai: Op. cit., p. 20.

(253) A provision designating a particular area of the employee's home as his or her workspace.

(254) A provision designating certain hours as work hours.



٣- شرط يتيح لصاحب العمل حق التفتيش على سكن الموظف بناء على إخطار معقول<sup>(٢٥٥)</sup>، أو في حالة الإصابة، بعد حدوث الإصابة مباشرة<sup>(٢٥٦)</sup>.

### بعض الشروط الواجب إدراجها في عقد العمل عن بعد لنقص التشريعات:

وثمة أداة استخدام بشكل عام هي اتفاق العمل عن بعد بين الشركة والعامل، يحدد بعض الأمور الخاصة مثل الساعات التي يجب عملها، رعاية المعدات care of equipment، واستخدام المؤن supplies، وبعض الشركات some firms وتضيف نصاً مؤداه أن بيوت العاملين يجب أن تتم زيارتها بشكل دوري من جانب أحد المشرفين في الشركة<sup>(٢٥٧)</sup> للتأكد من إتباع ممارسات العمل الأمن That safe work practices are being followed<sup>(٢٥٨)</sup>.

### وجوب توقيع العامل على سياسة العمل عن بعد:

في ولاية دالاس Dallas، يجب على أصحاب الأعمال صياغة Draft سياسات لمواجهة مشكلات المسؤولية عن العدد المتزايد من العاملين عن بعد كما قال الخبراء.

ويجب أن يوقع العامل على السياسة<sup>(٢٥٩)</sup> قبل بدء العمل في المنزل ويجب أن تركز السياسة على تقليل المسؤولية عن الشركة، وعلى وجه الخصوص المسؤولية المتعلقة بتعويض العمال compensation liability<sup>(٢٦٠)</sup>.

### عقد العلم عن بعد يجب أن يتضمن شروط تتعلق بترتيب العمل عن بعد:

(255) A provision that permits the employer to inspect the employee's premises upon reasonable notice or in the case of any injury immediately after such injury was sustained.

(256) James J. Rooney: Op. cit., p. 7.

(257) The workers homes be visited periodically by a company supervisor to ensure that safe work.

(258) The legal aspects of telecommuting.

Nations Business; Aug. 1994, 82, 8. ABI/ Inform Glob., p. 12.

(259) The policy should be signed by the worker before beginning work at home.

(260) Prince, Mivhael: Employers urged to have policies on telecommuting. Business insurance, 04/19/99. Vol. 33, Issue 16, p. 6, 215 p. 1.

يوصي عدد كبير من المستشارين بأن يطور أصحاب الأعمال سياسة للعمل عن بعد، بحيث يمكن أن تشمل اتفاقاً بين صاحب العمل والموظف حول الشروط الخاصة بترتيب العمل عن بعد.

"يجب أن يحدد اتفاق العمل عن بعد الواجبات، ووظائف العمل، عدد مرات قدوم الموظفين للمكتب الرئيسي، خصوصاً عدد مرات قياس أداؤهم، وكيف يحصلون على تكاليف جديدة، وكيف سيتفاعلون مع المشرفين، وأي شيء آخر يتعلق بأداء العمل". كما قال مستر أون روسكوبف Aon's Mr. Roskopf.

وقال مستر زاكانتني من شركة آرثر أندرسن أنه عندما كان مدير مخاطر، طالبت شركته ببعض مطالب ملابس أساسية "عدم ارتداء بيجامات ولكن يمكن ارتداء الشباشب المصنوعة من جلد الأرانب" Bunny slippers<sup>(261)</sup>.

### عقود العمل عن بعد يجب أن تكون مكتوبة:

"عندما تكون عقود العمل في المنزل التي تحدد شروط وأحكام الاستخدام إلزامية، ينبغي عادة أن تكون مكتوبة كما هو الحال في كثير من بلدان أمريكا اللاتينية وبولندا، ولكن في بلدان أخرى (الاتحاد السوفيتي، إثيوبيا، بوليفيا، غينيا الاستوائية، كوريا، كولومبيا) يعترف أيضاً بالعقود الشفهية أو تعتبر موجودة تحت بعض الشروط. ويتعين على صاحب العمل بموجب لوائح العمل في المنزل السويسرية (١٩٨٢م) أن يبلغ العامل في المنزل كتابة بالشروط العامة للاستخدام المستتدة إلى لوائح العمل أو الاتفاقات الجماعية. ويجب أن ترسل تعليمات تنفيذ العمل في شكل نشرة أو دفتر للعمل.

(261) Judy Greenwoud: Op. Cit., p. 2.

وقد أشار المؤلف إلى:

Many consultant recommend that employers develop a telecommuting policy, which could include an agreement between employer and employee as to the conditions of the telecommuting arrangement.

"The telecommuting agreement should specify duties, job functions, how often they should come to the office, specifically how often their performance should be measured, how they will pick up new assignments, how they interact with their supervisors, and anything else related to job performance", Said Aon's Mr. Roskopf.

Mr. Zaccanti of Author Anderson said that when he was a risk manager, his firm even called for some basic dress requirement. "No pajamas, but the bunny slippers were in," he quipped.

وأدخل التشريع في عدد من البلدان ما يسمى "عقود العمل في المنزل" ولكنه لا يوضح ما إذا كانت عقود الاستخدام العادية قد كُفيت مع العمل في المنزل، أو أنها عقود من نوع جديد ترضى وضعية خاصة للعاملين في منازلهم. ففي إسبانيا مثلاً يشير ميثاق العمال بالتحديد إلى "عقود العمل في المنزل". وعالجت المحاكم الإسبانية هذه المسألة في الحالات التي توقف فيها تلقي العاملين في منازلهم للعمل من صاحب عملهم بدون أن يفصلوا رسمياً. ولم تعتبر عقود العمل في المنزل بمثابة عقود استخدام، مستندة في استنتاجاتها إلى طبيعة علاقة الاستخدام. وبعبارة أخرى، قيمت المحاكم هذه العلاقة لتحديد ما إذا كانت تشتمل على عناصر عقد الاستخدام النظامي (التبعية وانتظام العمل وما إلى ذلك)، ويلاحظ بالتالي أن إدراج عقود العمل في المنزل في القانون لم يقترن في كثير من الأحيان بتوضيح طبيعة علاقة الاستخدام. ولكن القانون السويسري فصل في هذه المسألة: بنص قانون الالتزامات على أن عقود العمل في المنزل تخضع للقواعد المنطبقة على عقود الاستخدام<sup>(٢٦٢)</sup>.

وفي رأينا أن الكتابة مهمة، ويجب على المشرعين تطلب عملية الكتابة في عقد العمل عن بعد، لتكون الكتابة حماية للعامل ليتمكن من إثبات حقه، والكتابة تكون للإثبات وليس ركناً<sup>(٢٦٣)</sup>.

### شهادة توثيق الإلكتروني:

هي شهادة تصدرها جهات التوثيق من قبل الجهات المسؤولة في الدولة لتشهد بأن التوقيع الإلكتروني هو توقيع صحيح. ويجب التحقق من المعلومات عن طريق المفاتيح العام لمن صدرت عنه الشهادة الإلكترونية، ويجب أن تستجيب لمقتضيات السلامة والوثوق بها. (راجع المادة ١٧ من قانون المبادلات والتجارة التونسي).

وقد أوجبت المادة ١٧ من قانون المبادلات والتجارة الإلكترونية الإماراتي على مصدر الشهادة (مزود خدمات التصديق) بأن يوفر وسائل يكون من المعقول الوصول إليها، وتمكن الطرف الذي يعتمد على خدماته من التأكد من هوية مزود خدمات التصديق ومن كل البيانات.

(٢٦٢) المؤتمر الخامس لتقرير العمل الدولي، الدورة ٨٢ / ١٩٩٥م، العمل في المنزل، ص ٤١، ٤٢.

(٢٦٣) ومن المعلوم أن عقد العمل التقليدي عقد رضائي بحيث يتم بإيجاب وقبول من طرفيه وأن يتم بتوافق الإرادتين عن كافة شروطه وأركانه. (راجع حكم محكمة القاهرة الابتدائية - جلسة ١٠/١٠/١٩٦٢ - الدائرة ٣/ القضية ١٨٢٥م سنة ١٩٦١م الموسوعة ٢، ص ٦٣)، وهي ما قضت به أيضاً محكمة الاستئناف العليا الكويتية - جلسة ١٣/٣/١٩٧٣م - الدائرة التجارية الأولى - القضية رقم ٦٢٣ سنة ١٩٧٢م (الموسوعة القضائية لأحكام المحاكم الكويتية. للأستاذ/ أحمد سعيد عبد الخالق ج ١٣، فقضت بأن عقد العمل ليس من العقود الشكلية ولا يشترط لانعقاده شكل خاص، ويخضع في إثباته للقواعد العامة في الإثبات، سواء كان هذا العقد شفهيّاً أو كتابياً. مشار إلى هذه الأحكام في المستشار أنور العمروسي: المرجع السابق، ص ٢١١.

وتتعدد شهادات التوثيق، فإلى جانب شهادة التوثيق الرقمي هناك:

- شهادة Digital time stamp التي توثق تاريخ ووقت إصدار التوقيع الرقمي، حيث يقوم صاحب الرسالة بعد التوقيع بإرسال الرسالة لجهة التوثيق لتسجيل التاريخ.
- شهادة الإذن Authorizing certificate وتقدم معلومات إضافية عن صاحبها ومؤهلاته والتراخيص.
- شهادة البيان Attesting certificate تقيد بيان صحة واقعة معيني أو حدث ما ووقت وقوعه<sup>(٢٦٤)</sup>.

### كيف تبدأ العمل عن بعد؟

#### How do you begin (successful telecommuting program)

يرى البعض<sup>(٢٦٥)</sup> أن هناك ست خطوات six steps لبدء العمل عن بعد وهي:

- ١- اختر الوظيفة Select the job
- ٢- اختر الناس Select the people
- ٣- درب المدير Train the manager
- ٤- درب العاملين عن بعد Train the telecommuters
- ٥- اربط العامل عن بعد بالمكتب Link the telecommuter to the office
- ٦- أخيراً، اعتني بالتفاصيل الفنية (أو التقنية) Finally, take care of technical details

(٢٦٤) أ.د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: المرجع السابق، ص ٨٦ وما بعدها.

(٢٦٥)

### المبحث الثالث

#### القوانين التي تحكم العمل عن بعد والتحكم الإلكتروني

##### القوانين واللوائح التي تحكم العمل عن بعد:

"درست تشريعات أكثر من ١٥٠ دولة عضو في منظمة العمل الدولية لتحديد أحكامها المنطقية على العاملين في منازلهم، وتوجد في ١٨ بلداً من هذه البلدان (الاتحاد الروسي، الأرجنتين، ألمانيا، أوجواي، إيطاليا، البرتغال، بولندا، بيرو، سان مارينو، سويسرا، كوريا، المغرب، النرويج، النمسا، الهند، هنجريا، هولندا، اليابان) تشريعات خاصة بالعمل في المنزل. ويخصص في ٢٢ بلداً منها على الأقل (إثيوبيا، إسبانيا، أفغانستان، اكوادور، باراجواي، بنما، بوليفيا، الجمهورية التشيكية، الجمهورية الدومنيكية، السلفادور، سلوفاكية، شيلي، جواتيمالا، فرنسا، الفلبين، فنزويلا، كوستاريكا، كولومبيا، المكسيك، نيكاراغوا، هايتي، هندوراس) جزء من قانون العمل لتنظيم العمل في المنزل إلى حد ما. وفي هاتين المجموعتين من البلدان، يستكمل أحياناً التشريع المتعلق بالعمل في المنزل أو تستكمل أجزاء قانون العمل الخاصة به بأحكام ترد في تشريع العمل العام.

وفي بعض البلدان، ومنها مثلاً الدانمارك والسويد ومالطة، ترد بعض أو كل الأحكام المنطبقة على العمل في المنزل في تشريع العمل العام، ولكن العاملين في منازلهم قد يستثنون على وجه التحديد من بعض الأحكام، ومنها الأحكام المتعلقة بساعات العمل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر والسلامة والصحة. وفي شيلي يستثنى العمال من الأحكام التي تحدد ساعات العمل إذا كانوا يعملون بدون إشراف.

وفي مجموعة أخرى من البلدان، شمل العاملون في منازلهم فين طاق قوانين العمل الوطنية، إما باعتبارهم عمالاً نظاميين (كما في أستراليا - نيو ساوث ويلز، وكندا - كيبك - فرنسا)، أو باعتبار علاقة استخدامهم بمثابة عقد استخدام (البرازيل - فنلندا - كولومبيا - هايتي).

وقد وضعت تشريعات العمل في المنزل في كثير من البلدان الصناعية منذ العقود الأولى من هذا القرن (منذ ١٩١٨ في النرويج ومنذ ١٩٣٣ في هولندا) مع أو بدون محاولات لتعديلها وتحديثها لكي تتفق مع الظروف الحدية. وتوجد مع ذلك قوانين للعمل في المنزل حديثة العهد نسبياً في الاتحاد الروسي وسويسرا وهنغاريا. وقد اعتمدت هذه كلها في عام ١٩٨١<sup>(٢٦٦)</sup>.

### كيفية اختيار قانون العقد:

تعترف التشريعات بحق الاختيار الصريح *Choix express*، ويتم ذلك بإدراج شرط في العقد يحدد فيه الأطراف القانون الواجب التطبيق على عقدهم ويسمى شرط الاختصاص التشريعي، ويشدد الفقهاء على ضرورة هذا الشرط وإلا سيجد رجل المشروعات نفسه في ضباب أو في مجهول. وفي العقود الإلكترونية *Contrat électroniques* يقرر البعض أنه يجب أن يتفق الطرفان على القانون المطبق على صفحة الشاشة المستقبلية.

وقد يتفق الأفراد ضمناً *tacites* على قانون معين ويستخلص ذلك من نية الأطراف كأن يختاروا محكمة معينة فيستشف من ذلك أن من يختار القاضي يختار قانونه *qui eligit judicem eligit*. ويرى البعض ضرورة القانون الموضوعي للعقود الدولية الإلكترونية، لعدم ملاءمة قواعد القانون الدولي الخاص للمعاملات الإلكترونية كقاعدة الإسناد وبموجب قاعدة التنازع<sup>(٢٦٧)</sup>.

### مبدأ قانون الإرادة والعقود الدولية الإلكترونية وعقد العمل:

تجمع النظم القانونية على أن العقود الدولية تحكمها قانون إرادة الأطراف أي القانون الذي يتفق عليه الأطراف صراحة أو ضمناً وهو قانون الإرادة *lex voluntates*، ومن التشريعات التي أخذت بذلك قانون المعاملات الإماراتي ١٩٨٥م المادة ١/١٩، م ١/١٩ مصري، القانون الإسباني ١٩٧٤ المادة (٥/١٠)، والقانون النمساوي ١٩٧٩ (١/٣٥)، والألماني لعام ١٩٨٦ (٢/٢٧)، والسويسري ١٩٨٧م (المادة ١/١١٦)، القانون الإنجليزي والكندي والاسترالي والأمريكي والتركي ١٩٨٢ (م ٢٤)، والتونسي

(٢٦٦) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي - الدورة ٨١/١٩٩٥م، العمل من المنزل، ص ٣٥.

(٢٦٧) أ.د/ أحمد عبد الكريم سلامة: المرجع السابق، ص ٢٤، ٢٥، و ص ٣٥.

١٩٩٩ (م ٦٢)، والمجري ١٩٧٩ (م ٢٤). وبسري قانون الإرادة على العقود الدولية الإلكترونية المبرمجة عبر الإنترنت *control internationaux conclusus via internet* أيًا كان نوعها<sup>(٢٦٨)</sup>. وعقد العمل عن بعد قد يكون عقداً دولياً، إذ قد يكون العامل في دولة أخرى، فتطبق عليه القواعد السابقة.

### مكان إبرام عقد العمل الإلكتروني:

أقر المشرع الإماراتي بمقر عمل منشئ الرسالة ومستلمها - المرسل إليه، وافترضت الفقرة (٥) من المادة (٧) من القانون رقم لسنة ٢٠٠٢ في شأن المعاملات والتجارة الإلكترونية مكان إرسال الرسالة الإلكترونية هو المكان الذي يقع فيه مقر عمل المنشئ، وأن مكان استلامها هو المكان الذي يقع فيه مقر عمل المرسل إليه، وذلك ما لم يتفق المرسل منشئ الرسالة والمرسل إليه على خلاف ذلك. إذ ينعقد العقد في المكان الذي يقع فيه مقر عمل الموجب، بصرف النظر عن المكان الذي يوجد فيه نظام المعلومات الذي تلقي الرسالة.

وفي حالة تعدد مقر العمل، حددت الفقرة (١/٥) من المادة ١٧ ذلك، وحددت أنه يعتد بأحد المقرين الآتيين<sup>(٢٦٩)</sup>:

(أ) مقر العمل الأوثق بالمعامل المعنية بالرسالة الإلكترونية.

(ب) مقر العمل الرئيسي إذا لم توجد هذه المعاملة.

### مقر العمل عن بعد:

تعرض مقر العمل *work place* في السنوات الأخيرة لتغيرات، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تعرض مقر العمل لتغييرات كثيرة بسبب التقدم غير العادي *extraordinary advance* الذي تحقق في السنوات الأخيرة في مجال الاتصالات *Telecommunication*، وفي التقنيات الأخرى *Other technology* حيث ان البريد الإلكتروني *E. mail* والإنترنت *Internet* أصبحت عناصر رئيسية في الحياة اليومية.

واعترف كل من أصحاب الأعمال *Employers* والموظفين *employees* بمزايا *benefits* العمل من داخل البيوت بمساعدة توصيلات التليفون بالكمبيوتر، وهو ترتيب يشار إليه بلفظ "أداء العمل عن بعد" *Telecommuting or alternatively*، أو المكتب الافتراضي "Virtual office"<sup>(٢٧٠)</sup>.

(٢٦٨) أ.د/ أحمد عبد الكريم سلامة: حماية المستهلك في العقود الدولية الإلكترونية وفق مناهج القانون الدولي الخاص، المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية، دبي ٢٠٠٣م، السابق، ص ٢١.

(٢٦٩) أ.د/ إبراهيم الدسوقي: المرجع السابق، ص ٧٢.

(270) James J. Ronney: Op, cit., p. 1.

وهناك أيضاً ما يطلق عليه الوساطة والتوفيق بواسطة الإنترنت mediation online. والوساطة mediation- conciliation هي إحدى الوسائل لحل المنازعات، ومن خلالها يوافق أطراف النزاع على العمل مع وسيط (شخص محايد) للوصول إلى حل مرضى للنزاع، مع إعطاء السلطة الكاملة للأطراف لحل النزاع دون أية قرارات يفرضها الوسيط أو غيره<sup>(٢٧١)</sup>.

---

(٢٧١) د./ سامح محمد عبد الحكم محمود: التحكيم الإلكتروني، الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية، المرجع السابق، ص ٣٢٠، ٣٢١. وقد أشار إلى مركز تحكيم ووساطة square trade.



## الباب الثاني

### نحو نظرية عامة للعمل عن بعد

#### الفصل الأول

#### تكييف العمل عن بعد وموقف الشريعة الإسلامية وتدريب العاملين

#### المبحث الأول

#### تكييف العمل عن بعد وموقف الإسلام منه

#### التكييف القانوني للعمل عن بعد: حق أم ميزة: Right or privilege

بعد ذبوع العمل عن بعد في العديد من الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية وعدد غير قليل من دول العالم، ثار التساؤل عن العمل عن بعد ومدى تكييفه على أنه حق أم ميزة؟

أجاب البعض على هذا التساؤل بأن الفلسفة الإسلامية The fundamental philosophy الكامنة وراء هذا المفهوم behind this concept في أنه ميزة privilege وليس حقاً not a right.

وفي رأينا أن العمل عن بعد لا يختلف عن العمل التقليدي، فكل إنسان له الحق في العمل وله حرية العمل، فهذا أمر مكفول له بنص الدستور في غالبية التشريعات، لأن العمل عن بعد وهو فرع من فروع العمل التقليدي وهو عقد عمل، ولكنه تم بوسيلة إلكترونية، وتم الاتفاق فيه على نقل مقر العمل إلى البيت أو إلى مكان آخر خارج مقر العمل الرئيسي<sup>(272)</sup>.

#### هدف العمل عن بعد: The goal of Telecommuting

ويتمثل هدف العمل عن بعد في نقل مقر العمل إلى الموقع الأكثر ملاءمة للعامل to the most convenient location for the worker، ويمكن أن يحدث العمل عن بعد متحداً مع عدد من المفاهيم والمواقف، مثل الفندقية hoteling، المكتب المتنقل satellite office، نوع الفريق team role، المكتب الافتراضي virtual office، والمكتب المنزلي home office.

(272) ToBi A. Brimsek, CAE, and David, R. Bender, Ph. D. Making room for the virtual office. Association Management, Dec. 1995, 47, 12, ABI/ Inform Global. P. 72.

ويفرض قانون الهواء النظيف clean air الي صدر عام ١٩٩٠م على المشروعات التي توظف أكثر من ١٠٠ فرد في موقع واحد أن تقلل وقت انتقال موظفيها إلى العمل بنسبة ٢٥ في المائة. ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تجميع السيارات car pooling، حوافز وسائل النقل العام public transportation incentives، أسابيع العمل المكثفة condensed work weeks، أو الطريقة الأكثر عملية وقليلة التكاليف - العمل عن بعد. وكانت الشركات التي ينطبق عليها ذلك الشرط مطالبة بتقديم اقتراحات تخفيض في نوفمبر ١٩٩٤م، وكان من المقدر أن يتم اعتماد الاقتراحات واللوائح رسمياً عام ١٩٩٦م ١٩٩٦ proposals and regulations will adapted formally in 1966<sup>(٢٧٣)</sup>.

## العمل في الإسلام والعمل الإلكتروني

### مقدمة:

لا يوجد تشريع سماوي ولا وضعي رغب في العمل وكرمه وشرفه وجعله في درجة عالية ومرتبة سامية مثلما فعل الإسلام، فلقد جعل الإسلام العامل أفضل من العابد الذي لا يعمل، وقد علمنا النبي صلى الله عليه وسلم ذلك حين ذكر له بعض أصحابه أن امرأة عابدة تنفق عليها أختها، فذكر أن العاملة أعبد من أختها العابدة.

وحق العمل ليس مقررراً للرجال فحسب، وإن كان الأصل أن الرجل هو المكلف بالإنفاق، وهو صاحب القوامة، وفي هذا تفضيل للمرأة، لأن الشقاء اختص به الرجل، إذ يقولوا لحق سبحانه وتعالى "ولا يخرجنكم من الجنة... فنتشقى" فجعل سبحانه وتعالى الكد والتعب منذ الأزل منوط بالرج، إذ خص آدم بالشقاء دون حواء، فانتقل من صيغة المثني إلى الأفراد حين تحدث عن الشقاء.

وجعل الإسلام من حق المرأة العلم، فالنساء لهن مثل الذي عليهن، بل أنه كما يرى الشيخ كمال الدين من فقهاء الحنفية أنه ليس للزوج أن يمنع زوجته من الخروج إذا كانت تحترف عملاً من الأعمال التي جعلت من فروض الكفاية وإن كان قد نصح ألا تخرج متبرجة بزينة<sup>(٢٧٤)</sup>.

(273) Hess C. Frederick; Op. cit., p. 18.

وقد أشار المؤلف إلى أن القانون يطالب حالياً إحدى عشر ولاية بالإذعان لهذا القانون، وهذه الولايات ذات نسبة تلوث عالية وهي: كاليفورنيا California، كونكتكوت Connecticut، ديلاور Delaware، إلينوي Illinois، انديانا Indiana، ماريلاند Maryland، نيوجيرسي New Jersey، نيويورك New York، بنسلفانيا Pennsylvania، تكساس Taxes، ويسكونسن Wisconsin.

(٢٧٤) عبد الحميد محمد إبراهيم، ومحمد عبد الحميد محمد: حقوق المرأة من الإسلام والديانات الأخرى، الناشر: دار النشر الكويتية، ط١، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م. هامش ص ٥٧.

وفي رأينا أن المرأة عليها في حال خروجها للعمل ليس فقط عدم التبرج بزينة، وإنما تلتزم بكل الضوابط الشرعية، كعدم الخلوة الشرعية والاختلاط و...، وغير ذلك من الضوابط الشرعية التي تصون المرأة ولا تقيدها، وترفعها ولا تخفضها، لتكون تلك الجوهرة المصونة، فلا يكفي تستر جسدها بحجابها وتعري لسانها، أو تهمل بيتها وزوجها.. لتغضب ربها.

### العمل في الإسلام والعمل عن بعد:

لا يوجد قانون من القوانين ولا تشريع من التشريعات، رغب في العمل وحث عليه ووضع ضمانات وحقوق للعامل كما فعل الإسلام، والآيات واضحات لا تحتاج إلى بيان، وكيف تحتاج إليه وهي البيان. وفي القرآن الكريم أمرنا الحق سبحانه وتعالى بالعمل، إذ يقول الحق سبحانه وتعالى "وقل اعلموا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"، "ولا تنس نصيبك من الدنيا". فالحق سبحانه وتعالى يأمرنا بالعمل لآخرتنا التي إليها ميعادنا، والعمل لدنيانا التي فيها معاشنا، وقد جعل الله لنا الليل لباساً والنهار معاشاً، وهناك الكثير من الآيات التي تحث عن العمل والتمتع خيريات الدنيا وزينتها بالعمل مع الضوابط الشرعية.

وما أكثر الأحاديث الشريفة الدالة على وجوب العمل وشرفه، فكما علمنا الرسول الكريم في نص الحديث أن من الذنوب ذنباً لا يكفرها صوم ولا صلاة وإنما يكفرها السعي على المعاش، وحين علم الرسول بامرأة تتفق عليها أختها قال قولته الشهيرة معلماً للبشرية أن العمل عبادة، وأنه قد يكون في الأجر زيادة على العبادة متى كان السعي على المعاش وليس ترفاً. بل كشف الرسول الكريم لنا أن الله يحب العالم الذي يكسب من عرق يده وأن يد العامل وإن أصابها ما أصابها من كد العلم فهي يد يحبها الله ورسوله، فالإسلام لا يعرف البطالة لأن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم "من أمسى كالألم من عمل يده أمسى مغفوراً له"، وغير ذلك الكثير من الأحاديث.

وما أجمل ما سطره الفاروق عمر بن الخطاب، خليفة خليفة رسول الله حين يقول "إني لأكره أن أرى الرجل فارغاً سهلاً لا هو في عمل دين ولا في عمل دنيا: ويقول "إني لأرى الرجل فيعجبني فأقول أله حرفة؟ فإن قالوا: لا، سقط من عيني، ويقول أيضاً "ألا لا يقعدن أحدكم عن طلب الرزق ويوقل اللهم ارزقني وقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة". وقد سئل الأحنف ما المرءة؟ فقال: العفة والحرفة<sup>(٢٧٥)</sup>.

(٢٧٥) د/ أحمد ماهر البقري: العمل في الإسلام، ٩٨٦ م، الناشر: مؤسسة شباب الجامعة، ص ٥٢.

وتقول السيدة فاطمة الزهراء "مر بي رسول الله صلى الله عليه وسلم وأنا مضطجة متصبحة - أي وقت الصباح - فحركني برجله ثم قال: يا بنية قومي أشهدي رزق ربك ولا تكوني من الغافلين، فإن الله يقسم أرزاق الناس ما بين طلوع الفجر إلى طلوع الشمس"<sup>(٢٧٦)</sup>.

### موقف الشريعة الإسلامية من العمل الإلكتروني:

نرى بداية أن الشريعة الإسلامية التي جعلت طلب العلم فريضة جعلت هناك إلزاماً على كل مسلم ومسلمة بالعلم، وأمرنا الرسول معلماً ومرشداً لنا "من ظن أن للعلم غاية فقد ظلمه" وتلا رسول الله صلى الله عليه وسلم قوله تعالى "وما أوتيتم من العلم إلا قليلاً"، فالرسول يدعو الإنسان إلا عدم الوقوف عند حد معين في طلب العلم، فليست الدكتوراه ولا الأستاذية ولا أرفع الدرجات العلمية نهاية للعلم، فأمام الإنسان الفرصة للمزيد، وكلما تعلم باباً من العلم كان خير من أن يصلي ألف ركعة، كما يقول النبي صلى الله عليه وسلم. وفضل العالم على العابد كفضل القمر على سائر الكواكب كما يقول النبي صلى الله عليه وسلم.

فأي عظمة هذه، أي تقدم هذا الذي يجعل العلم أفضل من العبادة، وصدق الله العظيم إذ يقول "إنما يخشى الله من عباده العلماء" فلم يقل العليم الخبير إنما يخشى الله من عباده العباد، ولا الأتقياء الزهاد، لأن العلم يعني المعرفة لعظمة الخلق، وبالتالي لما فوق العظمة، وخالقها تجلت قدرته وعظمت حكمته، الحق سبحانه، ومن عرف عرف من العبادة وطلب الزيادة في العلم والعبادة.

من كل ما سبق يتضح لنا أن كل تقدم أتى به العقل الذي خلقه الله وكرمه، إذ يقول النبي صلى الله عليه وسلم "ما اكتسب رجل مثل فضل عقل يهديه إلى هدى أو يرده عن ردي. وكما يقول النبي صلى الله عليه وسلم في معنى الحديث أنه ما كمل إيمان عبد ولا استقام إذا أكمل عقله، ثم تلا صلى الله عليه وسلم قوله تعالى عن أصحاب السعير "لو كنا نسمع أو نعقل ما كنا في أصحاب السعير".

فإن العمل الإلكتروني ولا غيره من الوسائل الإلكترونية لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، إلا إذا كان هناك مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية كالاغتداء على الخصوصية أو السرقة أو الظلم، أو أكل مال الغير بالباطل، أو استغلال حاجة الشخص في العمل.

بل إننا لا نغالي إذا قلنا أن العمل عن بعد أو العلم الإلكتروني يسمح بتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية بعدم الخلوة الشرعية، وعدم النظر إلى المحرمات، ويسمح بعدم اختلاط الرجال مع النساء، بأن يعملن في بيوتهن ويقرن في بيوتهن مع قدرتهن على العمل، وأيضاً في العمل عن بعد تيسير، والإسلام يدعو إلى التيسير لا إلى العسر.

وعلاوة على ذلك فإن أصول الإدارة العامة الإلكترونية - بصفة عامة - كما يرى البعض في الشريعة الإسلامية<sup>(٢٧٧)</sup>، إنما تستند إلى آيات القرآن الكريم العديدة التي تتحدث عن التيسير ورفع الحرج، إذ يقول الحق سبحانه وتعالى "يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر"<sup>(٢٧٨)</sup>. ويقول النبي صلى الله عليه وسلم "لن يغلب عسر يسرين"<sup>(٢٧٩)</sup>، وزاد ابن مسعود قائلاً "والذي نفسي بيده لو كان العسر في حجر لطلبه اليسر حتى يدخل عليه، ولن يغلب عسر يسرين"<sup>(٢٨٠)</sup>.

ويقول الحق سبحانه وتعالى "إن مع العسر يسراً إن مع العسر يسراً"، وتأمنا الشريعة الإسلامية بالسماحة، فيقول النبي صلى الله عليه وسلم: رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع وإذا اشترى وإذا اقتضى".

وفي رأينا أن العمل عن بعد يمنع اختلاط المرأة في العمل مع الرجال، وهذا ما يتفق مع أحكام الشريعة، بل ويسمح للمرأة أن ترعى أبناءها، وهذا ما يفرضه الإسلام.

وإجمالاً ودون الخوض في التفاصيل، فالعمل عن بعد أكثر اتفاقاً مع أحكام الشريعة الإسلامية من العمل التقليدي.

## المبحث الثاني

### تدريب العاملين عن بعد

#### الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية أهم الموارد التي تملكها أي منظمة، إذ تعتبر بحق العنصر الأساسي لنجاح أي منظمة، ومن ثم فإن محاولة المدير لفهم السلوك الإنسان من أولى المهام التي يجب أن يركز عليها المديرين في عملهم، فلنجاح أي منظمة أو مؤسسة يجب أن يركز صاحب العمل أو المدير على توافر ثلاث أبعاد لازمة لنجاح السلوك الإداري<sup>(٢٨١)</sup>.

#### (١) البعد الفني: ويتعلق بكيفية أداء وتنفيذ العمل بطريقة صحيحة وفعالة.

(٢٧٧) د/ داود عبد الرزاق الباز: الإدارة العامة (الحكومة) الإلكترونية وأثرها على النظام القانوني للمرفق العام وأعمال موظفيه، ٢٠٠٤م، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ٣٢٧.

(٢٧٨) سورة البقرة، الآية ١٨٥.

(٢٧٩) أخرجه الإمام مالك في لموطأ، في باب الترغيب في الجهاد.

(٢٨٠) القرطبي الجامع لأحكام القرآن، ج ٢٠، ص ١٠٧. وقد أشار إلى الآيات والأحاديث السابقة (٢)، (٣).

(٢٨١) د/ راوية حسين: السلوك في المنظمات، ١٩٩٠م، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ٥.

(٢) **البعد المفاهيمي:** ويتعلق بمعرفة المدير أو صاحب العمل بالجوانب النظرية والمفاهيمية للعملية الإدارية.

(٣) **البعد الإنساني:** ويتعلق بعملية فهم المديرين بكيفية التعامل مع الأفراد داخل المنظمة وتحفيز الأفراد للعمل بطريقة تحقق مصلحة المنظمة أو المؤسسة والفرد.

ولكن هذه الموارد البشرية تحتاج لتخطيط جيد، لتحقيق تخطيط الجودة لتنمية الموارد البشرية.

### تخطيط الجودة لتنمية الموارد البشرية:

في كثير من المنظمات قام أخصائيو تنمية الموارد البشرية بنجاح بتعليم مفاهيم الجودة لكل من المديرين والموظفين من أجل مساعدة تنظيماتهم على أن تصبح أكثر إنتاجية وتنافسية، ومع ذلك كان هناك اهتمام قليل بتطبيق نفس تلك المفاهيم على إدارة تنمية الموارد البشرية ذاتها، ويمكن تشبيه أساليب التقييم الحالية في تنمية الموارد البشرية بالأساليب القديمة للتحكم في الجودة في الصناعة، فهذه الأساليب تركز بشكل ضيق على عيوب المنتج بدلاً من تركيزها على إدراك مفهوم أوسع للجودة مثل متابعة المنتج لمتطلبات المستفيدين<sup>(٢٨٢)</sup>.

ومن أجل تعليم مفاهيم الجودة لكل من الموظفين والمديرين، فإن ذلك لا يتحقق إلا بتدريب العمل عن بعد بكل ما يلزم لأداء العمل على النحو الأكمل ولتحقيق الجودة.

فما هو التدريب؟ وما هي أساليبه وأهدافه؟

يشهد الواقع أن التدريب يعاني في عالمنا العربي من جملة من المحددات تحول دون وصوله إلى المستوى المنشود، وتؤدي إضعاف الثقة بنتائجه ومدى انعكاسها على الأداء المؤسسي. كما أن الشواهد الكثيرة وعبر أوقات متعددة كشف عن ارتفاع تكاليف التدريب غير المبررة أحياناً، وحيث بدأ الاتجاه يتناقص نحو الاستثمارية (برودوينو سيزوم، ١٩٩٧)، بحيث أصبح العديد من المديرين والخبراء والمدرسين

(٢٨٢) نانسي ديسكون: تقويم الأداء وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية (ترجمة سامي على القرش، راجع الترجمة د/محمد بن عبدالله الغيث)، الإدارة العامة للبحوث، السعودية، معهد الإدارة العامة، ص ٢٣. والكتاب ترجمة لكتاب:

Nancy M. Dixon: Evaluation a tool for improving HRD quality, University Association Inc. 851, 7 production Avenu, San Diego, California, 92121. In association with American Society for Training and Development.

يدركون جيداً بأن إنجاز أهداف مؤسساتهم يتطلب إحداث تغييرات تنظيمية وتكنولوجية، ودعم الكفاءة والفعالية، وتحقيق دوافع أكثر من التدريب (لاشين، ٢٠٠٠م) (٢٨٣).

### تعريف التدريب:

يعرف التدريب لغة بأنه يأتي من كلمة (درب)، والدربه عادة وجرأة على الحرب وكل أمر ... ويقال دربه الشدائد أي قوى ومرن عليها، ويقال درب على الشيء أي مرن وحذق، ودرب البعير أي علمه السير على الدروب (٢٨٤).

ولقد تعددت التعاريف التي قيل بها لمحاولة وضع تعريف جامع مانع للتدريب، ونورد بعضاً من هذه التعريفات (٢٨٥):

فقد عرف البعض التدريب بأنه "كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة، أو تغيير وجهات النظر، أو المعتقدات التي لدى الأفراد تغييراً من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على نتائج عملهم".

### أهداف التدريب:

وللتدريب أهداف عديدة منها (٢٨٦):

- (أ) أهداف إجرائية Operational objectives، تقاس من المخرجات التنظيمية كزيادة الإنتاج.
- (ب) أهداف متعلقة بإنجاز العمل Performance objectives تتعلق بتحقيق كفاءة عالية من العمل.
- (ج) أهداف تعليمية Instructional objectives في نهاية البرنامج أو الدورة يقاس بما تم تحقيقه من هذه الأهداف.
- (د) أهداف الاستجابة (رد الفعل) Reaction objectives تتمثل في مدى الاستجابة والتفاعل مع البرنامج التدريبي وتلعب التغذية الراجعة Feed back أهمية في تحسين مكونات البرامج والتدريب.

(٢٨٣) د/ عقلة محمد المبيضين، وأسامة محمد حرارات: التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، المقدمة.

(٢٨٤) د/ محمد أحمد فتح الباب: نحو أساليب عملية فعالة لتدريب شرطي ناجح، مؤتمر استراتيجية التدريب الشرطي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي - الواقع والتحديات، ص ١٥١.

(٢٨٥) المرجع السابق، ص ١٥١.

وقد أشار إلى أ.د/ عاطف عبيد: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، ١٩٧١م، ص ٣٩١.

(٢٨٦) سيد عبد الحميد مرشي: علم النفس والكفاية الإنتاجية، مكتبة وهبة، ط ٢، ١٩٨١م، مشار إليه في أ.د/ رأفت عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، ط ١، ٢٠٠١م، ص ص ٩٢، ٩٣.

(هـ) أهداف تتعلق بالنمو والارتقاء الشخصي Personal growth، ويجب تنمية المهارات وتحقيق الذات وكيفية الأداء بفعالية، وإدارة الوقت والقدرة على اتخاذ القرار، وضبط الانفعال، وأهداف النمو الشخصي هي حجر الزاوية في موضع التدريب.  
**تعدد أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:**

تتعدد أساليب وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، وقد حاول البعض حصرها لتصل إلى ستين (٦٠) أداة تقريباً. ومن أهم هذه الأساليب الأكثر ذيوياً: مسح الأحداث الحرجة critical Incident surveys، مسح مناخ المنظمة Climate surveys، والمناقشات الجماعية Group discussion، ومقابلة الموظفين Employee Interviews، والاستبيانات الموجهة للموظفين Questionnaires، والمسح الخارجي Outside surveys، وتقييم الأداء Performance appraise، وأسلوب الاعتماد على الوثائق والسجلات الخاصة بالأداء Performance documents and records، وتقييم المنتج product evaluation... وكلها أدوات تخدم أغراض التحليل الإداري<sup>(٢٨٧)</sup>.

وتتعدد الأساليب التدريبية المستخدمة، ويمكن استخدام أساليب التدريب التقليدية عن طريق الإنترنت.

والأساليب التقليدية تتمثل في المحاضرات والندوات والمناقشات ودراسة الحالة (ويقصد بالحالة عدة وقائع أو أحداث تشابكت وامتزجت لفترة طويلة نسبياً ويدخل في تكوينها عوامل مختلفة وأسباب متعددة فصارت أكثر تعقيداً في طبيعتها وفي تكوينها وفي حلها)، وأسلوب حل الأدوار (بتمثيل بعض الحوادث والأدوار الواقعية الهامة) وأسلوب المباريات الإدارية (وهي مستعارة من المناورات العسكرية)، وأسلوب تدريب الحساسية (أي الاندماج في الموافق بالاجتماع في حجرة للمتدربين يناقشون قضايا مع تدوين انطباعاتهم عن سائر المتدربين بما يتطلب فهماً لعلم النفس والاستماع لوجهات نظر الغير واحترام آرائهم، وهذا أسلوب حديث النشأة نسبياً يرجع إلى عام ١٩٤٧م حيث كانت أول تجربة في أحد المصانع بالولايات المتحدة الأمريكية<sup>(٢٨٨)</sup>).

### التدريب المهني للعاملين عن بعد:

"وفيما يتعلق بالتدريب لوحظ أنه لما كان هؤلاء العمال مستقرين في منازلهم فمن الصعب عليهم أن يشاركوا في برامج تدريبية خارج المنزل، وكثير من الأقليات العرقية والعمال المهاجرين يفتقر إلى المهارات.... وبالنسبة للعمال المسرحين أو المستغني عنهم فقد تكون القضية هي إعادة التدريب من أجل

(٢٨٧) د/ عقلة محمد المبيضين، وأسامة محمد حرارات: التدريب الإداري الموجه بالأداء، المرجع السابق، ص ٥٤.

(٢٨٨) د/ محمد أحمد فتح الباب: المرجع السابق، ص ١٧٠ وما بعدها.



الحصول على مهارات قابلة للاستخدام. ويمكن أيضاً الاستفادة من العمل في المنزل كاستراتيجية لخلق فرص عمل لهؤلاء العمال<sup>(٢٨٩)</sup>.

### وجوب تدريب العاملين عن بعد (العاملين في المنزل):

ويمكن مطالبة الموظفين بالحصول على بعض التدريب والإعداد قبل العلم عن بعد، ومن بينها مشاهدة أشرطة فيديو، والعمل بقائمة فحص أو استخدام برنامج كمبيوتر تفاعلي<sup>(٢٩٠)</sup>.

Employees may also be asked to undergo some training and preparation before telecommuting, including viewing video tapes, working with a checklist or using an interactive computer program.

### تدريب العاملين بجرعات إضافية:

قد يحتاج العاملون عن بعد إلى تحسين المهارات، فعلى سبيل المثال: مهارات استخدام لوحة المفاتيح، استخدام برامج الحاسب، وكيفية كتابة التقارير، والاتصالات، وتدبير الوقت<sup>(٢٩١)</sup>.

### التدريب عن بعد في عقد العمل عن بعد:

حتى يتم الارتقاء بالعمل بصفة عامة، والعمل عن بعد، فيجب أن يتم التدريب عن بعد، لما يوفره من تقليل تكلفة التدريب.

ويعتبر التدريب عن بعد باستخدام الحاسب الآلي له من المميزات ما يجعله يفرض نفسه على سائر أنواع التدريب التقليدي، ومن هذه المميزات أنه يقلل تكاليف التدريب، إذ أنه:

- يقلل تكاليف تنقلات ومعيشة المشاركين.
- يختصر زمن التدريب.
- دقة أكبر في الوقت.
- زيادة نسبة المتدربين وتقليل عدد المدربين.
- تقليل تلف الأجهزة والمعدات، فعندما يستخدم الكمبيوتر نقل تكلفتها كثيراً عما لو كان يستخدم أجهزة عالية الثمن، والمثال التقليدي على ذلك هو جهاز المحاكاة في ميدان الرماية (السميلاتور) والذي ينمي مهارات الرماة بدلاً من التدريب على أهداف عالية الثمن<sup>(٢٩٢)</sup>.

(٢٨٩) التقرير الخامس - مؤتمر العمل الدولي - الدورة ٨٢ / ١٩٩٥م - العمل في المنزل، ص ٩٧.

(290) Judy Greenwald: Op. cit., p. 2.

(٢٩١) العمل عن بعد، مركز التمييز للمنظمات غير الحكومية، تصنيف ورقم الوثيقة: مهارات تدريبية (٢٦) ٢٨ نوفمبر ٢٠٠٢م، ص ٤.

وفي التدريب عن بعد باستخدام الشبكات، يجب التأكد من توافر العناصر التالية:

وجود فجوة بين المعارف والمهارات، وأهم أنواع المهارات، والتعرف على ما يمكن تدريبه منها على الشبكات، المهارات المعرفية Cognitive skill، المهارات النفس حركية Psychomotor skills، المهارات المتعلقة بالاتجاهات Attitudes skills، مهارات استخدام الكمبيوتر، القدرة على تصميم وتقديم مثل هذا النوع من التدريب<sup>(٢٩٣)</sup>.

ويتنوع التدريب بصفة عامة إلى التدريب التخصصي التعريف (تحضيري قبل بداية العمل) والتدريب التخصصي الإعدادي (حديث العهد بالعمل لمعرفة أساليب العمل)، والتدريب التخصصي الإشرافي للوظائف الإشرافية، والتدريب التخصصي العلاجي للتعرف على مشاكل العمل، والتدريب التخصصي الإنعاشي (أثناء الخدمة لإتقان العمل)، والتدريب التخصصي التجديدي (أثناء الخدمة لاكتساب مهارات جديدة للقيام بأعباء وظيفية أرفع مما هو قائم)<sup>(٢٩٤)</sup>.

**مزايا التدريب باستخدام الشبكات: المزايا المتاحة للمنشأة<sup>(٢٩٥)</sup>:**

- تقليل المصروفات وسفر وانتقال المتدربين.
- استخدام الأجهزة المتوفرة بالمنشأة.
- تخفيض تكلفة المواد المطبوعة والأقراص المضغوطة اللازمة للبرامج التقليدية.
- التحكم في مراجعة وتحديد المعلومات.
- استخدام الموارد الحالية.

(٢٩٢) د/ نصيف محمد حسين: المتغيرات الدولية وحمية تطوير أساليب وأدوات التدريب كمدخل لاستراتيجية تدريبية شرطية خليجية عربية، ص ٤١، ص ٤٢.

البحث الحائز على المرتبة الأولى في مؤتمر استراتيجية التدريب الشرطي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الواقع والتحديات، ٥-٧ ربيع الثاني ١٤٢٥ هـ الموافق ٢٤-٢٦ مايو ٢٠٠٤ م.

(٢٩٣) د/ نصيف محمد حسين: المرجع السابق، ص ٤٣.

(٢٩٤) د/ مصطفى محمد موسى: تقويم التدريب التخصصي لطلبة معهد الشرطة، مؤتمر استراتيجية التدريب الشرطي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية- الواقع والتحديات، ٥-٧ ربيع الثاني ١٤٢٥ هـ الموافق ٢٤-٢٦ مايو ٢٠٠٤ م، ص ٧٤، ص ٧٥.

(٢٩٥) د/ عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد، الجزء الخامس، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة، Web-based Training، مركز الخدمات المهنية للإدارة، بمبك.

## أهمية التدريب المستمر: Continuous Training

في حالات كثيرة تكون زيادة مستويات المهارات والتدريب مطلوبة لفوة العمل labor force في مقر العمل الافتراضي virtual workplace، وفي حالة الأعمال التتابعية تصبح أهمية التدريب المستمر وكذا المهارات بالغة الأهمية في المحافظة على الصلاحية التوظيفية ونوعية حياة العمل. وفي الوقت الحالي، تعتقد ستينبرج Stenberg وكولمان Colman (١٩٩٤م) بضرورة الاهتمام بعدة مجالات من ضعف قوة العلم من حيث المهارات الأساسية او المهارات التمكينية مثل التعليم والمهارات الرياضية الوظيفية والعضلية المرتبطة بالوظيفة، والمهارات الفنية الخاصة بالمهنة، والمهارات التكاملية التي تنطوي على استعمال المعلومات المعقدة والمتنوعة، التفاعلات الاجتماعية والتعاون، وبشكل متزايد يجب إضافة تعليم الكمبيوتر إلى فئة المهارات التمكينية Enabling skills<sup>(٢٩٦)</sup>.

### مسئولية صاحب العمل بسبب إهماله تدريب موظفيه:

أقرت المحاكم الأمريكية في بعض الظروف إمكان مقاضاة صاحب العمل بسبب إهماله تدريب موظفيه عندما يؤدي إهماله هذا إلى إلحاق أذى بالغير، ويمكن أيضاً أن يعتبر صاحب العمل مسؤولاً في حالة احتفاظه بموظف أبدى ميلاً للعنف<sup>(٢٩٧)</sup>.

وقد نصت المادة ٤ من اتفاقية العمل في المنزل بوجوب تعزيز المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمل بأجر في مسائل عديدة منها الحق في الحصول على التدريب.

### التدريب في الشريعة الإسلامية:

لقد كانت الشريعة الإسلامية سبقة في تطلب التدريب في منظومة متناغمة ومتدرجة بين التعليم والتدريب بين الدنيا والدين بين المعاملات والعبادات.

ومن عظمة الشريعة الإسلامية أنها أوجبت غرس عملية التدريب عند الطفل الصغير قبل أن يبلغ أشده حتى لا يصطدم بها عند كبره، وتكون عملية طارئة، ففي الشريعة الإسلامية ما يوجب على الأب أن يأمر ابنه بالصلاة عند بلوغه سن سبع سنوات ويضبه عليها عند عشر سنوات، وما ذلك إلا لتدريب

(296) Donaldson and Weiss: Op, cit, p. 36.

مقال في كتاب:

Magid Ignaria and Margaret Tom: Op. cit., p. 36.

(٢٩٧) دنكان تشابل وفتوريو دي ماتينو: العنف في مكان العمل، مكتب العمل الدولي، ص ٨٩.

الطفل على الصلاة لأن الطفل في هذه المرحلة العمرية غير مكلف أصلاً بالصلاة. وعلينا أن نتعلم الدرس من الشريعة الإسلامية بضرورة إعداد وتدريب الطفل. وفي هذا سبق للشريعة الإسلامية - كعادتها - حيث تعرف النظم الإدارية تفرقة بين التعليم والتدريب، وتجعل التدريب في الغالب في مرحلة ما بعد التعليم وأثناء الوظيفة أو قبل الوظيفة للإعداد. فالتدريب والتعليم في الصغر كالنقش على الحجر سواء بسواء، والشريعة الإسلامية زاخرة بأمثلة كثيرة على عملية التدريب.

والشريعة الإسلامية تتطلب الجودة والإتقان في العمل منذ ما يزيد على الألف عام، وهو ما تدعو إليه المؤتمرات العالمية الآن، وحتى نصل إلى الجودة في الإنتاج وفي العمل فلا بد من عملية تدريب شاق ومتطور.

وقد فرضت الشريعة الإسلامية وجوب الالتزام بالقواعد الخاصة بالإتقان والجودة بنصوص آمرة لا يجوز مخالفتها، نذكر منها:

- قول النبي صلى الله عليه وسلم في معنى الحديث: "أن الله كتب الإحسان في كل شيء"، وهذا يعني أن الشريعة توجب التحسين الدائم في كل شيء سواء في اقتصاد أو سياسة، أو زراعة، أو في الإدارة.
  - كما يقول النبي صلى الله عليه وسلم في معنى الحديث "أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".
- وغير ذلك الكثير من النصوص التي تدعو إلى تطلب الخبرة والإتقان والإحسان، بل أن الاستشارة لابد أن يتوجه بها الإنسان عاملاً أو موظفاً إلى كل خبير، وكل ذلك لن يتحقق إلا بالتدريب الشاق.