

توقيت العمل عن بعد - دراسة الواقع والآفاق في التشريع الجزائري-

*The time of teleworking**- A study of the reality and prospects in the Algerian legislation-*

بخدة مهدي

استاذ التعليم العالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: 2023/06/24

تاريخ القبول: 2023/06/17

تاريخ الاستلام: 2023/05/16

الملخص: أثبتت التجارب السابقة الحاجة الماسة لنظام عمل حديث اقتضته التحولات الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة يتماشى مع مستجدات سوق العمل من جهة، ويحافظ على استمرارية انتاج العمل في ظروف استثنائية من جهة أخرى.

غير أن وقت العمل في العمل عن بعد بات يشكل تحديا للتشريعات، حيث يظل محورا جوهريا في علاقات العمل، طالما أن العامل يستهلك من حياته مدة يقدم فيها عمله ويبذل جهدا لفائدة المستخدم؛ كما تتخلله الكثير من المسائل المرتبطة بالمدة القانونية والراحة والعطل، وتداخل الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية عند تبعيته للمستخدم وما يرتبط بها من إشراف ورقابة وتأديب، ورقابة مفتش العمل وتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية أثناء العمل.

الكلمات المفتاحية: وقت العمل، التبعية، العمل عن بعد، العطل والراحات.

Abstract: Previous experiences have proven the urgent need for a modern work system necessitated by modern social and technological transformations that is in line with the developments of the labor market on the one hand, and maintains the continuity of of work production in exceptional circumstances on the other hand.

However, working time has become a challenge to legislation. On the one hand, it remains an essential focus in labor relations, as long as the worker consumes from his life a period of time in which he presents his work and exerts his efforts for the benefit of the employer; on the other hand, his performance of his work outside the usual place of work at the time of work permeates many issues related to the legal period, rest and holidays, and the interference of the worker's private life with his professional life when subordinate to the employee and the

related supervision, control and discipline, the control of the labor inspector and the provision of rules of occupational safety and health during work.

Keywords: working time; dependency; teleworking; holidays and rest.

بعدة مهدي mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

1. مقدمة:

أصبح العمل عن بعد يحتل مكانة هامة في المجتمعات المهنية بعد التطور التكنولوجي الحاصل ونظام عمل حديث يساعد في استمرارية العملية الانتاجية فرضته عوامل كثيرة منذ عقود في الكثير من دول العالم التي سايرته وشرعت له أحكاما خاصة، وتجسدت أهمية هذا النمط من العمل ودوره في استقرار سوق العمل خلال جائحة كوفيد19، وما نتج عنها من إغلاق المؤسسات الاقتصادية حفاظا على صحة العمال والإبقاء على ممارسة نشاطاتهم عن بعد باستغلال التكنولوجيا الرقمية.

إن تواجد العامل بمكان عمله داخل المؤسسة هو الأصل في إبرام علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة ويدخل ضمن نظام العمل التقليدي المعهود في مختلف تشريعات العام بغض النظر عن التوجهات الايديولوجية للدول، وعلى هذا الأساس تتدخل الدولة بوضع قواعد تنظم علاقات العمل وأحكامها وفق النظام الحضورى للعامل، حيث يلتزم هذا الأخير بممارسة نشاطه بمكان العمل المخصص لذلك تحت تبعية المستخدم وفي ظل مراقبته وإشرافه وتأديبه وفق إطار زمني محدد يجعل من وقت العمل والجهد المبذول خلالها حقا للهيئة المستخدمة تولد نتيجة علاقة العمل.

فإذا كان نظام العمل التقليدي قابل للتطبيق وفق قواعد قانون علاقات العمل والقوانين المرتبطة به والنصوص التنظيمية المطبقة له التي عالجت مسألة وقت العمل من حيث المدة القانونية وما يتبع ذلك من الراحة والعطل والغيابات وبالأخذ بعين الاعتبار أن تلك المدة عتبة قابلة للزيادة والنقصان في حالات حددها التشريع، وتبقى مسألة تحديد المدة الاتفاقية على عاتق الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة، حيث يتعين على العامل أن يتواجد أثناء وقت العمل بمكان عمله وفق مدتها المحددة.

فإن أداء العامل لعمله وفق نظام العمل عن بعد أي من غير مكان عمله المعتاد في وقت العمل لا يلقي نفس الدرجة من التنظيم لأن المشرع الجزائري لم ينظم ذلك وبالأخص فيما يتعلق بالمدة القانونية أو الاتفاقية للعمل وتنظيم الراحة والعطل والغيابات وتحقيق الجدوى منها، وتداخل الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية عند تبعيته للمستخدم في أوقات العمل وما يرتبط بها من إشراف ورقابة وتأديب، ورقابة مفتش العمل ومدى تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية أثناء العمل.

- إشكالية الدراسة: ماهي المعالجة التشريعية التي يمكن أن تنظم توقيت العمل في ظل نظام العمل عن بعد ؟

- أهداف الدراسة: إن الهدف من طرح هذا الموضوع هو تبيان المسائل العالقة لدى المشرع الجزائري في مسألة تنظيم العمل عن بعد في إطاره الزمني، بمعنى إظهار الفوارق التشريعية المختلفة بين نظام توقيت العمل وفق ما أقره تشريع العمل الجزائري في العمل التقليدي، وبين العمل عن بعد الذي يقتضي قواعد تشريعية خاصة تنظم مسألة وقت العمل،

- أهمية الدراسة: تكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة قفي ظل فرض نظام العمل عن بعد لوجوده داخل المجتمعات المهنية وحاجة الملحة اليه لاسيما في ظل الجائحة واقتضاء بعض النشاطات لهذا النظام مثل تسويق عن بعد والمنصات الالكترونية والتطبيقات وغير ذلك، وهو ما يطرح مسألة تنظيم وقت هذه النشاطات بإلحاح.

- المنهج المتبع: سنتبع المنهج التحليلي المقارن الذي يكشف لنا القواعد التشريعية والتنظيمية الجزائرية المتعلقة بتوقيت العمل في ظل نظام العمل التقليدي والاختلالات الواردة في تطبيقها في ظل نظام العمل عن بعد معتمدين في ذلك على شرح تلك القواعد وإسقاطها على واقع نظام العمل عن بعد، ووضع الاستنتاجات والتعليق على ذلك مستأنسين بالأسس التي يقوم عليها نظام العمل عن بعد.

- العناصر الأساسية للدراسة:

المبحث الأول: المدة القانونية او الاتفاقية للعمل والفراغ في نظام العمل عن بعد

المطلب الأول: التباين والتداخل بين وقت العمل والراحات

المطلب الثاني: الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل

المبحث الثاني: مستلزمات التبعية وقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد

المطلب الأول: مستلزمات التبعية

المطلب الثاني: مدى الالتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة

2. المدة القانونية أو الاتفاقية للعمل والفراغ في نظام العمل عن بعد

يعتبر نظام توقيت العمل مسألة جوهرية في علاقات العمل لاسيما وأنه يتعلق بحياة العامل حين يلجأ هذا الأخير إلى إعطائه للمستخدم وبذل الجهد فيه مقابل حصوله على الأجر، مع التزامه بعدم استغلال وقت العمل للقيام بأي تصرفات لحسابه الخاص بما في ذلك تناول الأكل والتدخين وإجراء المكالمات والتعلم وحتى العبادات الدينية، بدافع أن الوقت ليس ملكا له بل هو ملك للهيئة المستخدمة.

ولهذا الغرض تسبب توقيت العمل منذ حقبة طويلة في مشاكل جد معقدة بين العمال الذين يطالبون بتوقيت عمل أقل وبين أرباب العمل الذين يسعون للحصول على منتج أكثر في أطول مدة زمنية ممكنة، الأمر الذي فرض تدخل الدولة لضبط مسألة توقيت العمل عن طريق قواعد تشريعية وتنظيمية، تجلّى ذلك في وضعها عتبة لذلك في ظل ظروف العمل العادية، تسمى المدة القانونية مع إمكانية الخروج عن ذلك بالنزول عن تلك المدة أو رفعها في الظروف غير العادية.

زيادة على ذلك ألزمت القواعد التشريعية والتنظيمية الهيئات المستخدمة بضرورة حصول العمال على الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والعطل المرضية وعطل أخرى بمختلف أوصافها من أجل استرجاع العامل لقواته واستجماع نشاطاته.

غير أن هذه القواعد لا يمكن تطبيقها في العمل عن بعد في جوانب كثيرة ترتبط أساسا بمسألة الانضباط والاستعداد للعمل وترك العامل عمله لبعض الوقت اضطرارا، والجدوى القائمة

من استفادة العامل من الراحة والعطل وتداخل الحياة الخاصة للعامل بالحياة المهنية لاسيما وأنه يعمل بمنزله في الغالب.¹

1.2 التباين والتداخل بين وقت العمل والراحات

أقر التشريع الجزائري² توقيتا محددا للعمل وقدره بالأسبوع الذي يشمل 7 ايام مجالا لحساب عدد ساعات العمل في غالبية التشريعات المقارنة، وفي البعض منها نجد إلى جانب المدة الأسبوعية، تحديد الحد الأقصى للعمل اليومي.

تنص المادة 02 ف1 من الأمر 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية».

يبين هذا النص أن المدة على أساس عدد ساعات العمل المقررة قانونا خلال الأسبوع بحيث تمثل الساعة وحدة زمنية لقياس الوقت المستغرق لإنجاز العمل.

فضلا عن ذلك، فإن النص السابق يحدد المدة القانونية الأسبوعية بأربعين 40 ساعة في الظروف العادية وهو ما يعادل 173 ساعة و33دقيقة في الشهر.³

¹ يتميز العمل عن بعد عن العمل في المنزل المنظم بواسطة المرسوم التنفيذي 474/97 كون الأول ينتظم بقانون العمل ويتوجب فيه أن يستعين العامل في عمله على وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال وأن ينفذه خارج مكان العمل سواء تم في المنزل أو بمكان آخر، وعليه يتأسس العمل عن بعد على ركائز تضم تنفيذ علاقة عمل بين غائبين، استعمال وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال؛ بينما لا ينتظم العمل في المنزل بقانون العمل ولا ينعقد بعقد عمل ويتأسس على قيام العامل بعمل يدوي أو فكري في منزله فقط دون استعمال الوسائل التكنولوجية. المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقة العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

² الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.

³ المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 المؤرخة في 28 ابريل 2021.

إضافة إلى ذلك، نلاحظ أن مدة 40 ساعة تمثل الحد الذي أقرته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل التي جاء فيها: «على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية أن تعلن موافقتها على مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع وتطبقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة¹».

ومن جهة أخرى يحدد القانون الحد الأدنى من أيام العمل إذ تنص المادة 22 ف2 من أمر 03/97 على أن: «توزع المدة القانونية على خمسة (5) أيام عمل على الأقل».

استثناء يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تخفض هذه المدة القانونية أو ترفعها في حالة النشاطات التي تتسم بالخطورة والصعبة على العمال وفي حالة النشاطات المتميزة بفترات توقف².

ونشير هنا إلى أن تحديد المدة القانونية وفق الأسبوع و تعيين عدد الأيام التي يمكن أن توزع عليها تلك المدة مع تحديد المدة اليومية القصوى، يظهر بوضوح حرص المشرع على توفير يوم للراحة الأسبوعية، لأن توزيع مدة 40 ساعة على 5 أيام على الأقل مع تحديد أكبر فترة زمنية فعلية خلال اليوم الواحد (12 ساعة) كحد أقصى يوفر على الأقل يوما يخلد فيه العامل إلى الراحة، ولن يتحقق ذلك إلا باحترام المديتين القصوين اليومية والأسبوعية فلا يجوز الاكتفاء بتطبيق أحدهما دون الآخر.³

¹ المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان 1935 والتي بدأ تطبيقها في 23 جوان 1957، منشورات منظمة العمل الدولية 1991. الجزائر لم توقع على هذه الاتفاقية.

² انظر: المادة 4 من الأمر 03/97 السابق الذكر.

³ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992 ص 147.

كما أن تحديد ساعات العمل اليومي عن طريق الاتفاق او من طرف المستخدم من شأنه ان يمنح للعامل راحة يومية فضلا عن الاستراحة المحددة ب ساعة واحدة في حالة العمل ضمن نظام الدوام المستمر¹.

انطلاقا مما سبق في ظل العمل التقليدي فإن العمل عن بعد لا يمكن أن يطرح أي إشكال فيما يخص تحديد المدة القانونية الأسبوعية أو الحد الأقصى اليومي باعتبار لكل منهما حجم ساعي يؤديه العامل سواء قام بعمل تقليدي أو بعمل عن بعد، عدا تغيير المدة القانونية الاسبوعية وبالأخص رفع تلك المدة طالما أن العمل عن بعد يتسم في الكثير من الأحيان بفترات توقف عن النشاط، إذ يتحتم في الغالب على الاتفاقيات و/ أو الاتفاقات الجماعية التدخل لتحديد مدة عمل أسبوعية تفوق 40 ساعة في الأسبوع، حيث يصبح الاستثناء في هذه الحالة هو المعهود في العمل عن بعد.

أيا كان التعامل مع المدة القانونية سواء بالإبقاء عليها أو رفعها فإن المثار يتمثل في بعض التطبيقات العملية التي تعنى بالانضباط في بداية العمل والاستعداد له والتهيؤ للخروج منه وآليات مراقبة ذلك، إذ يتم ضبط توقيت العامل والتوقيع على الحضور والخروج الكترونيا وعموما فرض الرقابة على تواجد العامل بمحل عمله عن بعد بطريقة الكترونية أي بكيفية التحاضر أو التواجد عن بعد، ضف إلى ذلك أن فترة الاستعداد للعمل يمكن أن تكون فترة زمنية خاصة بشؤون العامل وليس بالعمل أي ليست مدة قانونية ولا مدة فعلية خاصة حال تأخر العامل عن التواجد بمحل عمله لأن الجدية التي نعهد بها بمؤسسة العمل نتيجة الانضباط الذي يفرضه المسؤول المباشر على مجموعة العمال داخل مكان العمل في ظل الظروف التي يستأنف فيها العمال نشاطاتهم بصفة جماعية والمعنويات التي يستشعرونها ليست متوفرة في العمل عن بعد.

¹ المادة 6 من الأمر 03/97 السابق الذكر.

تبعاً لفترة العمل التي يمكنها العامل بمحل عمله في ظل نظام العمل عن بعد فقد أحاطته القواعد التشريعية والتنظيمية بحقه في الراحة بمختلف أوصافها وأغراضها كونه يعتبر عاملاً بالمفهوم القانوني ويتمتع بجميع حقوق العمال بغض النظر عن نظام عمله.

تطبيقاً لهذا الحق اعترف الدستور¹ وتشريع العمل الجزائري² بحق العامل في الراحة.

مهما كان نظام العمل فإن العامل يستفيد من الاستراحة التي تتخلل ساعات الدوام المستمر ويتمتع بالراحة اليومية بعد انتهاء دوامه اليومي كما له الحق في الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطلة السنوية والعطل الخاصة.

لا شك أن العامل عن بعد يبقى خارج مؤسسة العمل سواء كان منزله أو مكان استراحته أو مكتب أو مقهى انترنت أو مجمع عمالي شرط أن يوافق المستخدم على مكان العمل عن بعد³، وغالباً

¹ انظر: المادة 66 ف 4 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

² انظر: المادة 35 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، العدد: 76 المؤرخة في 28 ديسمبر 2017، العدد 49 المؤرخة في 20 يوليو 2022.

³ بن رجدال آمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنموذج حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، les cahiers du cread ، الصادر عن مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التطوير، المجلد 36 العدد 03 سنة 2020، ص 589-590.

ما يكون العامل حينها في منزله الذي هو أيضا مكان تمتعه براحته اليومية، والاسبوعية، وأيام الاعياد، وحتى العطلة السنوية كلها أو جزء منها، والعطل الخاصة، بما يؤدي الى تداخل بين أوقات العمل وأوقات الراحة لأن المكان الذي يجمعهما واحد وبالتالي يطرح إشكال الجدوى من الراحة أمام تداخل العمل مع الحضور العائلي الذي استهدفه المشرع عند إقراره للراحة الاسبوعية خاصة إذا كانت هي ذاتها عطلة نهاية الاسبوع، وعند إقراره لأيام الاعياد وكذا العطل الخاصة والعطلة السنوية. ذلك أن أن الراحة الاسبوعية تشكل فترة لازمة للانقطاع عن العمل ليوم محدد للاشتراك مع المجتمع وكذا العائلة والاستفادة منها لاعتبارات صحية وترفيهية وفي حالة تزامنها مع عطلة نهاية الأسبوع فإن العمال يستجمعون فيها قواهم وأنشطتهم ويقضون أوقاتا مع العائلة، كما يؤدون فيها واجبات دينية واجتماعية ومنزلية مختلفة؛ وهي بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث ترسم مصيرا مشتركا للأفراد ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في ذلك اليوم وحسب وإنما لتشاركتهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية¹.

أما يوم العيد فيشكل ساعات يقضيها العمال وغيرهم في أجواء مليئة بالأفراح والتهاني تضمن سيرورة المظاهر الاجتماعية وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية. والوطنية والمهنية التي تبنى على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى مجالات الحياة، فهي بهذا الشكل تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال والموظفون تمكنهم من الاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة².

إن الاعتبارات التي قصدها المشرع من وراء استحقاق العامل للراحة لا يمكن التمتع بها دون تواجد العامل بالمنزل الذي هو محل عمله في ظل نظام العمل عن بعد، وبالتالي يتعين على المشرع

¹ بعدة مهدي، الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018 ص 101.

² بعدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017، ص 54.

حينها إذا أراد تأطير الراحة قانونيا أن يمنع التداخل بين وقت العمل ووقت الراحة بصورة دقيقة ويضع ضوابط أكثر ايجابية تسمح للعامل عن بعد بالاستفادة من راحاته بالقدر الذي يستفيد منه في العمل التقليدي.

2.2 الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل

تتجلى مظاهر الحياة الخاصة للعامل عن بعد وتوضح بصورة أكثر عندما يؤدي عمله خارج مكان عمله المعتاد ولاسيما اذا كان مكان العمل هو منزل العامل، ففي هذه الحالة نكون أمام وضعيتين مختلفتين تتجاذبان العامل أولهما: العمل المكلف به والذي يجب أن يخضع للتبعية التي تسمح للمستخدم بفرض رقابته وتنظيمه وإدارته للعمل، وكذا تأديبه للعامل حال ما ارتكب خطأ، والثاني يتعلق بحرمة المسكن التي تستوجب التوقف عندها ليس بسبب خصوصية الاحوال العائلية وأفرادها فحسب بل أيضا بسبب الوضعية الشخصية والنفسية للعامل.

انطلاقا من ذلك تتداخل الحياة المهنية التي تفرض على العامل عن بعد أن يكون تابعا للمستخدم والحياة الشخصية للعامل وعائلته مما يستوجب الفصل بينهما عن طريق وضع إطار دقيق لرقابة المستخدم على العامل، حيث يحق له مراقبته خلال وقت العمل فقط وفي إطار مهني محض، ولا يجوز له مراقبته خارج أوقات العمل، كما يمنع على وجه الاطلاق ان يكون العامل في وضعية اتصال بعد نهاية العمل بسبب حقه في عدم الاتصال خارج أوقات العمل – droit de la déconnexion- وإلا شكّل ذلك تدخلا في حياته الخاصة ومساً بخصوصيات العامل.

انطلاقا من حماية العامل لحياته الخاصة يتوجب عليه عند تشغيله لأجهزة الاعلام الآلي والوسائل التكنولوجية وتطبيقاتها ان يكون حريصا على إبعاد كل ما له علاقة بالحياة العائلية والشخصية قبل بدء التشغيل، وأن تنصب تصرفاته فقط عند بداية العمل على ما هو مرتبط به دون ان يخلط بين أعماله العائلية أو الشخصية وعمله المهني ولا بين وسائله أو وسائل عائلته ووسائل مهنته؛ وكذلك الحال عند انتهاء وقت العمل، إذ عليه قطع الاتصال نهائيا مع رب العمل للتفرغ لأغراضه وحياته الشخصية والاستفادة من راحته اليومية.

ذلك أن القول باحترام الحياة الخاصة للعامل عن بعد لا يعني بتاتا السماح له بتصرفات شخصية تصدر منه أثناء وقت العمل كأن يرتدي لباس المنزل أو يستأنس بهواياته أو يتناول القهوة أو التدخين أو اللعب مع أولاده أو القيام بنشاط يهدف لتحقيق أغراض شخصية وما شابه ذلك، إذ ليس من حقه ذلك بل عليه أن يكون مستعدا للعمل كما لو كان عملا تقليديا، فيتعين عليه حينها أن يقوم بتحضير الوسائل التقنية والوسائط المستعملة في تكنولوجيا الاعلام والاتصال كالهواتف الذكية واللوحات الالكترونية وأجهزة الاعلام الآلي سواء كانت محمولة أو مكتبية وأنظمة الحماية والبرمجيات والتطبيقات التي تمكن من عقد الاجتماعات والتحدث والتواصل والرؤية عن بعد وتوصيل تلك الأجهزة بشبكة الانترنت وتوفير كل الأدوات المرتبطة بهذه الأجهزة أو تلك التي يتطلبها العمل عن بعد، وأن يقوم بالاعتناء بها وتنظيفها وترتيبها كأن يقوم بها في وضعية آمنة وأن يضعها بعيدة عن مواضع التلف، وأن لا يتركها مربوطة بالتيار الكهربائي أو بالانترنت بعد انتهاء العمل، وأن يوفر لها الطاقة اللازمة للتشغيل وأن لا يشغلها غيره، وأن لا يستغل تلك الأدوات والأجهزة لمصلحته الشخصية وغير ذلك من الواجبات تُجاه معدات العمل لأنها ملكا للهيئة المستخدمة.

ذلك يخص الوسائل والأدوات الالكترونية وبعض الأدوات المكتبية المساعدة في أعمال الادارة والمحاسبة والخدمات كالنقل والتعليم والصحة والتوصيل والشحن والتجارة وأعمال الادارة والنشاطات التي تتطلب تعاملًا مباشرًا مع الجمهور لأنها أعمال يمكن أن تمارس عن بعد، بينما الأعمال التي لا يمكن ممارستها إلا داخل المؤسسة كالأعمال الانتاجية المادية وغيرها فلا يمكن أن تمارس عن بعد¹.

يعد توفير تلك الأدوات والوسائل التزاما يفرضه التشريع على المستخدم الذي يجب عليه أن يوفر أدوات ووسائل وأجهزة العمل عن بعد وربطها بشبكة الانترنت ذات التدفق العالي والمنظم والجيد، وبمعنى آخر تجهيز العمل بكافة مُعداته، ومن جهة أخرى يتوجب على العامل المحافظة على تلك الوسائل والاعتناء بها وإلا عد خطأ جسيما منه يستحق عليه عقوبة التسريح إذا تسبب عمدا في

¹ سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل -المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 07 العدد 01 سنة 2020 ص1838.

أضرار مادية أصابت تلك الوسائل والادوات التي لها علاقة بالعمل¹، أما اذا كان التسبب في الاتلاف بطريق السهو أو النسيان أو سوء تقدير، فإن معاقبة العامل تتم وفق ما يقره النظام الداخلي للمؤسسة²، وفي حالة تلف لتلك الادوات أو الوسائل تحت طائلة القوة القاهرة فلا يتحمل العامل أية مسؤولية.

من المعلوم أن واجبات العامل عن بعد سواء تلك التي تسبق العمل والتي تدخل في الاستعداد والتحضير له، أو تلك التي تتأتى عند نهاية العمل باعتبارها أعمالا تؤدي لغرض حماية وسائل وأدوات العمل عن بعد لا تدخل في الحياة الخاصة للعامل وليست وقت راحة أيضا، بل هي جزء من حياته المهنية باعتبارها جزء من وقت العمل الذي يمنحه للمستخدم لقاء أجر.

3. مستلزمات التبعية وقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد

تشكل التبعية القانونية أهم عنصر لعقد العمل وتميزه عن غيره من العقود التي تشبهه إضافة إلى عنصر العمل وعنصر الأجر.

والتي تعني في مدلولها أن يقوم العامل بما في ذلك العامل عن بعد بعمله تبعا لتوجيهات ورقابة المستخدم وتحت إشرافه وإدارته، إذ تستلزم تبعية العامل للهيئة المستخدمة أساسا الحضور المكاني المزدوج للتابع وللمتبوع أثناء تنفيذ العامل لعمله حتى يتسنى لنا القول أننا أمام عمل تابع يصلح تنظيمه ضمن قواعد قانون العمل، وهو ما يطرح اشكالية تلك التبعية في ظل العمل عن بعد الذي يسمح للعامل بأداء عمله بعيدا عن رب العمل.

¹ انظر: المادة 73 ف5 من القانون 11/90 السابق الذكر.

² انظر: المادة 77 من القانون 11/90 السابق الذكر.

من جهة أخرى تلزم الهيئة المستخدمة بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية للعامل في وقت العمل وأثناء تنفيذه لعمله وفق ما تفرضه الموائيق الدولية¹ والقواعد الدستورية² والتشريعية³ والتنظيمية⁴.

¹ انظر: -المادة 7 ف ب من الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

-المادة 34 ف2 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الانسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1993، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

- الاتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 56 المؤرخة في 17 أوت 2005.

² المادة 66 ف3 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

³ -المادة 05 ب5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

⁴ -المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 23 يناير 1991.

- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.

1.3 مستلزمات التبعية:

لقد سبق القول أن التبعية القانونية تقتضي تواجد العامل والمستخدم على حد سواء بمكان العمل حتى يقوم العامل بتنفيذ عمله التابع، بينما لا يمكنه ذلك في العمل عن بعد مما يوقعنا في إشكالية تطبيق عنصر التبعية.

الواضح أن طبيعة العمل عن بعد تقتضي تنفيذ العمل بين غائبين تحُدُّ مسافة معتبرة بين العامل التابع والمسؤول المباشر المتبوع، بحيث يتسنى لهذا الأخير مراقبة قيام العامل بعمله بطريقة مرئية ومتصلة إلكترونياً، وبالتالي يظل الحضور الشخصي في تنفيذ العمل هو الغائب في علاقة العمل.

تأسيساً على ما سبق، فإن عقد العمل في ظل نظام العمل عن بعد يبنى على التبعية عن بعد التي تقتضي أن يمارس المستخدم سلطاته في إدارة العمل وتنظيمه والرقابة عليه عن بعد بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية¹ التي تسمح له بتوجيه أوامره وتنظيم العمل، والرؤية المناسبة لكل ما يقوم به العامل أثناء وقت العمل وبالمكان المخصص لذلك، والاطلاع على محتويات المهام المنوطة به، وتحديث البرمجيات وتأطير النشاطات والتفاعل مع مستجدات سوق العمل.

بما يفيد أن تبعية العامل عن بعد تتغير إلى تبعية الواقع الذي يفرضه هذا النمط من العمل بخلاف ما كان عليه الحال في السابق في ظل العمل التقليدي.

ذلك أن التبعية بمفهومها التقليدي لا يصلح تطبيقها في غياب الجمع بين العامل التابع والمسؤول المتبوع بحيث أن غياب الاتصال الطبيعي يرهن تطبيق ذلك، إذ لا يمكن لشخص أن يقوم بعملية الرقابة على شخص يغيب عن ناظره، كما لا يستطيع أن يقوم بتنظيم المطلوب منه تنفيذه ولا إدارة ذلك، ولا يمكنه الاطلاع على ما يقوم به.

نتيجة لذلك فإن تبعية العامل للمستخدم بمفهومها التقليدي في العمل عن بعد لا يمكن تطبيقها، بدافع أن رب العمل لا يمكنه أثناء وقت العمل وعند تواجد العامل بمحل عمله أن يمارس

¹ سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل -المفهوم والخصوصية، المرجع السابق ص 1842.

صلاحيات ادارته وتنظيمه ورقابته للعامل، ولا يمكنه إحصاء معدل الانتاج الخدماتي، كما لا يمكنه التأكد من استمرارية العمل من عدمها؛ وفي كل الأحوال يظل بعيدا عن واقع العمل، وكل ما سبق يشكل مستلزمات التبعية في علاقة العمل يقع حصرا من سلطات وصلاحيات المستخدم.

وإثر هذا الانعدام، يتم تعويض التواصل الحضوري ذلك بالاتصال الالكتروني الذي يسمح للمستخدم بفرض الرقابة على العامل بواسطة تقنية الفيديو وعبر شبكة الانترنت وباستعمال تطبيقات الكترونية يمكنه إحصاء معدل الانتاج والاطلاع على محيط مكان العمل والتحدث معه هاتفيا أو كتابة مما يسمح له حينها بتوجيه أوامره وتعليماته وتنظيم العمل، كما يمكنه ربط العامل بغيره من العمال وكل ذلك باستعمال الوسائل والتطبيقات الالكترونية التي تجعل العامل في وضعية متصلة على الدوام برب العمل.

من ناحية أخرى يمكن لرب العمل بواسطة وسائل الاتصال الحديثة أن يفرض رقابته على العامل وأن يُثبت كل إخلال بواجباته الأساسية، فإذا ما رأى منه صدور أي خطأ يستطيع تأديبه وفق ما تنص عليه قواعد النظام الداخلي للمؤسسة في مجال الانضباط، بما في ذلك معاقبة العامل حين ارتكابه لخطأ جسيم وتطبيق الاجراءات التأديبية التي تنص عليها المادة 2-73 من حضور العامل واستماع المستخدم له الذي يكون بالحضور والتحدث عن بعد، وامكانية اصطحاب العامل لعامل آخر أثناء التأديب ليكون شاهدا على واقعة العقاب، وأن يبلغ العامل المعاقب بقرار العقوبة مكتوبا. إن عملية الرقابة وإن كانت من صلاحيات المستخدم إذا تعلق الأمر برقابة العمل والعامل، فإنها أيضا من مهام مفتش العمل إذا تعلق بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، حيث يصعب على مفتش العمل القيام بها بحرية تامة أثناء وقت العمل وحتى خارج أوقات العمل والقيام بالرقابة الفجائية، لاسيما إذا كان محل العمل عن بعد هو منزل العامل الذي يحوي عائلته بالإضافة الى كونه محل عمل، فلا يمكن بأي حال من الأحوال التعدي على حرمة المسكن المحفوظة دستوريا¹ حتى ولو ارتبط ذلك بالرقابة القانونية لمحل العمل إلا إذا رضي العامل بذلك على أن يتم تقييد عمل المفتش في هذه الحالة.

¹ المادة 48 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

2.3 مدى الالتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة

نصت المادة 66 من الدستور الجزائري في فقرتها الثالثة على أن حق العامل في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل يضمنه القانون، كما نصت المادة 5 من قانون علاقات العمل في بندها الخامس على حق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

نلاحظ أن النص الدستوري اعتمد على ثلاثة عناصر يعتبرها أركاناً لقواعد السلامة والصحة المهنية لا يمكن تحقيق سلامة العمال ووقايتهم من أخطار العمل وحماية صحتهم إلا بها وهي: الأمن، النظافة والحماية؛ بينما اعتمد التشريع العمالي على الوقاية الصحية، الأمن وطب العمل¹ وحتم على العامل مراعاة التدابير المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والخضوع للرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يجريها المستخدم وكذا المساهمة في تحسين الوقاية الصحية والأمن من خلال المشاركة في التكوين في هذا المجال،² ويعتبر إخلال العامل بقواعد السلامة والصحة المهنية التي يضعها المستخدم طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به إخلالاً موجباً للمسؤولية التأديبية بالإضافة إلى كونه إخلالاً بالالتزام جوهرى³ بشرط أن يتم تجريم هذا الخطأ تأديبياً ضمن النظام الداخلي للمؤسسة.⁴

سواء أكان النص دستورياً أو تشريعياً فإن حق العامل في السلامة والصحة تعني في مجملها توفير وسائل الحماية الصحية التي تقي العامل من أي تهديد لصحته، لا سيما وأنه معرض أكثر من غيره بسبب كثرة الساعات التي يقضيها في العمل، وتعامله مع ما يوجد بداخلها من مواد ومنتجات

¹ بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية الصادرة عن مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 07 العدد 01 سنة 2022 ص 138.

² المادة 07 ف4، 5 و6 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

³ همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 332.

⁴ المادة 43 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

وآلات وتجهيزات، وما قد يتولد عنها من مخاطر يمكن أن تلحق ضرراً به، كما يجب عليه توفير فحوصات طبية أولية عند التحاق العمال بالعمل وأخرى دورية وفق قواعد طب العمل¹.

تعتبر علاقة العمل القائمة بين العامل الأجير والمستخدم ملزمة للجانبين مما يدفع بالتزام المستخدم بتوفير حق العامل في مسائل الحماية من الأخطار وتوفير مستلزمات الصحة والأمن والنظافة وطب العمل حيث يقع عليه عبء توفيرها للعمال بمكان العمل.

إذا كان من الواجب على المستخدم توفير مستلزمات السلامة والصحة المهنية بمكان العمل في ظل العمل التقليدي، فإنه في ظل العمل عن بعد تلقى مسألة توفير ذلك صعوبة كبيرة، لأننا لسنا بموقع العمل المعتاد، بل بمكان خارج المؤسسة العمل، فإما أن يكون منزل العامل أو مقهى أو مكان استراحة عمومي أو مجمع عمالي وغير ذلك.

فإذا كنا بمجمع عمالي تابع للمؤسسة فإن توفير ذلك يقع على المستخدم² بما في ذلك اشتراط الجوانب الهندسية لمكان العمل التي يجب أن تستجيب لعناصر الوقاية وتوفر جو صحي نظيف وأمن من خلال تصميم مكان المجمع العمالي على نحو يضمن التكعيب والتهوية والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى وتصريف الفضلات؛ ويجب أن يكون مكان المجمع وكل الهياكل والتجهيزات التابعة له نظيفة باستمرار؛ ويضمن عموماً أمن العمال أثناء عملهم وتنقلهم وعند تشغيلهم للآلات والأجهزة والوسائل التقنية في العمل عن بعد، ويجنبهم الازدحام، ويضمن المرور الآمن لهؤلاء العمال في المجمع العمالي وحمايتهم من أخطار الحرائق وإجلاءهم حين وقوعها؛ وكل ذلك تطبيقاً لنصوص القانون³.

ولا يقتصر الأمر على ذلك، بل على المستخدم أن يضمن توفير ضرورات الحياة للعامل داخله، وكيفيات التعامل مع أجهزة وأدوات العمل عن بعد سواء ما تعلق منها بضمان نظافة المجمع

¹ بغدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق، نفس الصفحة.

² بغدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق ص 139.

³ المواد 3—11 من القانون 07/88 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السابق الذكر.

ومحيطه، أو توفير عناصر الراحة لحواسه ووظائفه الحيوية(السمع، البصر، التنفس، التغذية، الإطراح) بواسطة وضع مقاييس تحدد المستويات الدنيا والقصى من الضجيج¹ والاضاءة² والتهوية³ ووضع المرافق الصحية الضرورية تحت تصرف العامل⁴ لغرض حماية بيئة العمل.⁵

غير أن الملاحظ في مجال الاضاءة والضجيج في العمل التقليدي يشير إلى أن مستوياتهما وفق ما تحدده المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم التنفيذي 184/93 الذي ينظم إثارة الضجيج تظل غير ملائمة في العمل عن بعد لأننا أمام دوام واستمرارية العامل في استعمال أجهزة الحاسوب والنظر والتدقيق والتحديث المتواصل طوال أوقات العمل، كما أنه قد يستعمل أجهزة وأدوات داخل أذنيه من أجل التحدث والانصات؛ ولأن النظر والسمع الطبيعيين ليسا كالنظر والسمع الآليين، الأمر الذي يؤثر سلبا على

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05/91 التي وضعت مقياس لتهوية مكان العمل بحيث اشترطت أن تكون نوافذ مكان العمل المطلة على الخارج لا تقل مساحتها عن 1/6 مساحة أرضية المؤسسة.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 التي حددت مستويات الإضاءة لحماية البصر لدى العمال بحيث يتعين أن يكون مستوى الإضاءة في طرق المرور الداخلي 40 لوكس، وفي الأدراج والمستودعات 60 لوكس، وفي أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية 120 لوكس، وفي الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم 200 لوكس.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 184/93 ينظم إثارة الضجيج التي حددت المستوى الأقصى للضجيج في المناطق السكنية والطرق والأماكن العامة بما فيها أماكن العمل والأماكن الخاصة بـ 70 دسيبل في النهار الذي هو بين السادسة صباحا والعاشر ليلا، وبـ 45 دسيبل في الليل الذي هو بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا. المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.

⁴ المادة 18 و 21 من المرسوم التنفيذي 05/91 اللتان نصتا على الترتيب بوجوب تخصيص المستخدم لمراحض واحد على الأقل لكل 15 عاملا، وتخصيص محل ملائم لتناول وجبة الغذاء داخل مكان العمل إذا كان عدد العمال الذين يتناولون الغذاء بمكان العمل لا يقل عددهم عن 25 عاملا.

⁵ بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق ص 141.

حاسة الرؤية والسمع لدى العامل عن بعد دافعا بالمشرع إلى تغيير المستويات المسموح بها للعمال في مجال الاضواء والضجيج.

في حين أن العمل عن بعد بمكان خاص سواء كانت مقهى انترنت أو مقهى عادي أو منزل أو مكان استراحة عمومي لا تطرح فيه مسألة توفير قواعد السلامة والصحة المهنية على النحو والحجم الذي ذكرنا بسبب الملكية الخاصة والغاية من المكان الذي ينفذ فيه العمل عن بعد، وبالتالي يخضع في تصميمه وتجهيز أدواته ووسائله وحمايته للغرض المُعد له والعمل عن بعد فيه يكون خارج عن تلك الاغراض ويمثل استغلالا له وليس غرضاً أُعدَّ له.

يمكن أن نشير إلى أنه على المستخدم توفير وسائل السلامة للعامل عن بعد في هذه الحالات عندما يتعلق الأمر بالرؤية والضجيج كما مر في العمل عن بعد داخل المجمع العمالي، وعليه فإن على المشرع الجزائري في هذه الحالة أن يخصص توفير سلامة النظر والسمع لدى العامل عن بعد بنصوص وقياسات خاصة لتحميه من التأثيرات السلبية لأجهزة الاعلام الآلي و أدواتها والوسائل التقنية المستعملة في العمل.

بينما لا يطلب من المستخدم توفير وسائل الراحة والتهوية والنظافة والأمن والمرافق الصحية وآليات مكافحة الحرائق وغيرها فهي تابعة للمنزل تنتظم لوظيفته وتخصص لأغراضه وليس للعمل عن بعد.

4. خاتمة:

عند تناولنا لهذا الموضوع كان من اللازم التعامل مع مجموعة من العوامل التي تدخل ضمن وقت العمل بحيث يمكن تطبيقها في العمل التقليدي ويصعب تطبيقها في العمل عن بعد كنتيجة حتمية لعدم وجود أي تأطير قانوني للعمل عن بعد من طرف المشرع الجزائري، وهو ما يؤخذ عليه بشدة بالرغم من جائحة كوفيد 19 التي منعت الكثير من العمال من التواجد بأماكن عملهم وفرضت وجودها على واقع العمل في كل دول العالم التي سارعت منذ مدة إلى وضع تشريعات تنظم العمل عن بعد بما في ذلك بعض الدول العربية.

ولذلك حاولنا ايجاد القواسم المشتركة بين العمل التقليدي والعمل عن بعد ضمن الخطة المعتمدة معتمدين على المنهج التحليلي المقارن بين نمطي العمل من جهة وتطبيقات النمطين من جهة أخرى لدى الاخذ بتلك العوامل، وكنتيجة لهذا البحث شخصنا بعض العيوب والنقائص في التشريع الجزائري واتبعناها بطرح اقتراحات في الكثير من مسائل وقت العمل:

- غياب أي تعامل من المشرع الجزائري مع نمط العمل عن بعد بالرغم من أهميته الاقتصادية والاجتماعية والصحية، وأن الألوان للمشرع أن ينهض بوضع قواعد تشريعية تخص العمل عن بعد تأسيسا بالكثير من التشريعات، لا سيما وأن الدولة تراهن حاليا على الرقمنة في كل القطاعات من جهة، ومن جهة أخرى فإن الفترة الوبائية الأخيرة ساهمت في ازدياد الحاجة الى العمل عن بعد، ودفعت ببعض المؤسسات الاقتصادية إلى تطبيقه مما أوقعها في إشكالات تشريعية لغياب نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد، كما قامت المؤسسات والادارات العمومية وبالأخص التعليمية والصحية منها بتنظيم العمل عن بعد كخدمة وليس كعمل.

- توقيت العمل القانوني المحدد ب 40 ساعة كعتبة يمكن رفعه في غالبية الاعمال عن بعد بالنظر لتوقف النشاط لفترات، ويكون ذلك الرفع بواسطة الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية.

- تقليل الجدوى من الراحة في العمل عن بعد نظرا لكون العامل يظل في منزله أو بمكان آخر غير مكان العمل، مما يساعد العامل في التمتع براحته وأعياده وعطله على نحو أكثر من العمل التقليدي مما يدفع المشرع إلى تغيير امتياز الراحة (الأجر) حال تشغيله للعامل يوم راحته الأسبوعية أو في يوم عيد.

- ظهور الحق في الاستراحة ضمن نظام الدوام المستمر على صورته العملية نظرا للاستفادة الكبيرة للعامل عن بعد منه تمكنه من الخروج والتخلص من المكوث والسكون من أمام أجهزة الاعلام الآلي من جهة، ومن جهة ثانية يمنح لحواسه جزء من الراحة.

- يقع على العامل عن بعد التحضير والاستعداد للقيام بالعمل الذي يعتبر وقت عمل فعلي، كما عليه الاعتناء والمحافظة على وسائل العمل وأدواته وأجهزته التي يوفرها له المستخدم لاسيما

تنظيفها وترتيبها وتفكيكها ووضعها في وضعية آمنة وصالحة للتشغيل مرة أخرى عند نهاية العمل والتي هي أيضا ضمن وقت العمل الفعلي.

- يجب على العامل القيام بعمله بعيدا عن الأعمال الشخصية بما في ذلك العمل عن بعد بالمنزل، لأن وقت العمل ملكا لرب العمل وليس للعامل، كما يجب عليه عدم استعمال تلك الأجهزة لأغراضه الشخصية أو التصرف فيها دون موافقة المستخدم وخاصة أثناء قيامه بالعمل.

- عند بداية العمل أي التوقيت الذي يضعه المستخدم كمؤشر لبداية العمل ويرسم العامل حضوره بصورة الكترونية عن بعد تبدأ معها الحياة المهنية وتنتهي عندها الحياة الشخصية بالرغم من تواجد العامل بمكان غير مكان العمل المعتاد لأن مكان العمل عن بعد مهما كانت طبيعته خصص في وقت العمل لقيام العامل بعمله وليس لغرض آخر.

- يمارس المستخدم سلطاته الادارية والتنظيمية والرقابية والتأديبية كنتيجة حتمية لتبعية الواقع التي يفرضها العمل عن بعد بحيث يتم الاشراف على العمل وتوجيهه وإدارته وتنظيمه ورقابته بواسطة أجهزة وأدوات تقنية وتطبيقات وتوصيلات بشبكة الانترنت.

- لا يمكن أن نطبق قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد لأنها تتعلق بمكان العمل المعتاد الذي أعد خصيصا لعرض العمل، بينما العمل عن بعد في المنزل أو بمكان خاص أو عام لم يخصص للعمل فلا يقع على المستخدم أي التزام يتعلق بسلامة العامل وبصحته باستثناء ما تعلق بتوفيره لأدوات وأجهزة تقي العامل من تعرض بصره أو سمعه لتأثيرات سلبية، وعندها يكون لزاما على المشرع الجزائري عدم الاعتماد بقواعد السلامة والصحة المهنية المعروفة، ويجب عليه تأطير العمل عن بعد بالزام المستخدم بتوفير أجهزة خاصة بحماية العامل وتوفير الصحة اللازمة باعتماد مستويات ملائمة للإضاءة والضجيج.

5. قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

1. الكتب

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003.

2. المقالات:

- بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية الصادرة عن مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 07 العدد 01 سنة 2022.
- بخدة مهدي، الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018.
- بخدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017.
- بن رجدال آمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، les cahiers du cread ، الصادر عن مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من اجل التطوير، المجلد 36 العدد 03 سنة 2020،
- سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل -المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 07 العدد 01 سنة 2020.

ثانيا : النصوص القانونية

1.النصوص الدولية

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الانسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1993، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

- الاتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 56 المؤرخة في 17 أوت 2005.

- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان 1935 والتي بدأ تطبيقها في 23 جوان 1957، منشورات منظمة العمل الدولية 1991.

2. النصوص الوطنية

ا. النصوص الدستورية

- دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب. النصوص التشريعية

-الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015، العدد: 76 المؤرخة في 28 ديسمبر 2017، العدد 49 المؤرخة في 20 يوليو 2022.

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

ج. النصوص التنظيمية

- المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 المؤرخة في 28 ابريل 2021.
- المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقة العمل التي تعني العمال في المنازل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.
- المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 23 يناير 1991.