

SOCIAL AND HUMANITARIAN OBSTACLES TO REMOTE WORK UNDER CONVENTION
NO. 177 OF 1996 AND COMPARATIVE LABOR LAWS

Sawsan Saad ABDUL-JABBAR ¹

Istanbul / Türkiye
p. 419-444

Received: 25/06/2022
Accepted: 22/07/2022
Published: 01/09/2022


This article has been
scanned by iThenticate No
plagiarism detected


Abstract:

Remote work has brought about a radical change in the traditional work environment because of its advantages that are not limited to the worker only, but extend to include the employer and society as a whole, in order to eliminate barriers and geographical distances between the worker and the employer, as well as to change the concept of the worker in his home from the traditional worker, which is what The independence of work from spatial ties, so the business moved from its spatial field to its human field, which directly affected the labor market and the performance of labor organizations.

However, remote work has collided with a number of social and humanitarian obstacles, including the social problem of occupational safety and health, especially since the implementation of the remote work contract takes place under conditions that may not be prepared for him or suitable for work, for the worker implements the remote work contract in his home, which may expose him to occupational diseases or work accidents and to injury as a result of stress or road accidents, and this constitutes an obstacle to the privacy of remote work, especially since the protection of remote workers is no longer limited to protecting their bodies in the face of industrial machines and machines as in the nineteenth century, with Technological advances in the media and communications have emerged as new work risks to workers, whether in their use of this technology through computers and what may cause them as a result of prolonged use and what exposes them to other new injuries while doing work or because of it. Women working remotely, compared to traditional work and its reflection on issues of discrimination and equality, on the one hand, on the other hand, telework was considered a cover for the work of children and those under the legal working age This led to a noticeable increase in child labor, and remote work constituted an excellent way of living for people with special needs, despite the intention of some employers to prejudice their wages and to discriminate between them and the traditional worker in several respects.

In our research, we adopted the descriptive analytical approach as a platform for launching, with a statement of the position of the Iraqi legislator in the effective Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 and the Iraqi Social Security Law No. 39 of 1971.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.19.25>

¹  Researcher, Iraqi University, Iraq, sawsan.alshammary@yahoo.com

We divided the research into two sections, dealing with the first topic: the social obstacles to remote work, and the second topic, the humanitarian obstacles to remote work were reviewed.

Key words: Work, The Worker, Social Obstacles, Human Obstacles, Traditional Work.

المعوقات الاجتماعية والإنسانية للعمل عن بعد في ظل اتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ وقوانين العمل المقارنة

سوسن سعد عبد الجبار الشمري^٢

الملخص:

أحدث العمل عن بعد تغييراً جذرياً في بيئة العمل التقليدية لما يمتاز به من أيجابيات لا تقتصر على العامل فقط بل أنها تمتد لتشمل صاحب العمل والمجتمع بأسره وذلك لتلاشي الحواجز والمسافات الجغرافية بين العامل وصاحب العمل وكذلك لتغيير مفهوم العامل في منزله عن العامل التقليدي، وهو ما أحدث استقلالية العمل عن الروابط المكانية فانقلت الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري وهو ما أثر وبشكل مباشر على سوق العمل وعلى أداء منظمات العمل .

إلا أن العمل عن بعد قد اصطدم بجملة من المعوقات الاجتماعية والإنسانية تمثلت الاجتماعية منها في مشكلة السلامة والصحة المهنية، خاصة وان تنفيذ عقد العمل عن بعد يتم في ظل ظروف قد تكون في أغلبها غير مهيئة له أو مناسبة للعمل، فالعامل ينفذ عقد العمل عن بعد في منزله وهو ما قد يعرضه للأمراض المهنية أو لحوادث العمل وللإصابة نتيجة الإجهاد أو حوادث الطريق، وهذا يشكل عائقاً أمام خصوصية العمل عن بعد خاصة و ان حماية العمال عن بعد لم تعد قاصرة على حماية أجسادهم في مواجهة الآلات الصناعية والمكينات كما في القرن التاسع عشر، فمع التقدم التكنولوجي في وسائل الإعلام والاتصالات ظهرت مخاطر عمل جديدة يتعرض لها العمال سواء في استخدامهم لهذه التقنية من خلال أجهزة الحاسوب الآلي وما قد يسببه لهم نتيجة الاستخدام المطول لها وما يعرضهم لإصابات جديدة أخرى أثناء القيام بالعمل أو بسببه، اما المعوقات الإنسانية فيأتي على رأسها ارتفاع نسبة تشغيل النساء في العمل عن بعد قياساً للعمل التقليدي وانعكاسه على قضايا التمييز والمساواة ، هذا من ناحية من ناحية آخر اعتبر العمل عن بعد ستار لعمل الأطفال ومن هم دون السن القانوني للعمل وهو ما أدى بالتالي إلى زيادة ملحوظة في عمالة الأطفال، وشكل العمل عن بعد وسيلة ممتزة للعيش لذوي الاحتياجات الخاصة بالرغم من تعمد بعض أصحاب العمل المساس بأجورهم والتمييز بينهم وبين العامل التقليدي من جوانب عدة.

اعتمدنا في بحثنا المنهج الوصفي التحليلي منبرا للانطلاق، مع بيان موقف المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وقانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ . وقد قسمنا البحث إلى مبحثين تناول المبحث الأول: المعوقات الاجتماعية للعمل عن بعد ، أما المبحث الثاني فقد تم استعراض المعوقات الإنسانية للعمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، العامل، المعوقات الاجتماعية، المعوقات الإنسانية، العمل التقليدي.

المقدمة:

لقد أفرزت وسائل التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصالات أنماطا جديدة من العمل كان أهمها (العمل عن بعد) والذي يطلق عليه كذلك بالعمل الإلكتروني والعمل في المنزل، ويقصد به بموجب المادة الأولى من اتفاقية العمل في المنزل الدولية رقم ١٧٧

^٢الباحثة، الجامعة العراقية، العراق، sawsan.alshammari@yahoo.com

لسنة ١٩٩٦ بانه (العمل الذي يؤديه الشخص في المنزل أو في أماكن مغايرة لأماكن عمل صاحب العمل نظير أجر يؤدي مقابل إنتاج أو خدمة طبقا للشروط والمواصفات التي يحددها صاحب العمل بغض النظر عن الجهة التي تقوم على تقديم سائر الآلات والمعدات والمواد المستخدمة ما لم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم)، ويعد الاتحاد الأوربي أول من تطرق إلى مفهوم العمل عن بعد وتنظيمه القانوني على مستوى الاتحاد اذ عرفه بانه (أسلوب التنظيم أو تنفيذ الشغل أو كليهما وذلك باستعمال وسائل لتكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في إطار عقد الشغل وفي إطار العمل ويمكن أيضا إنجاز العمل داخل الشغل وخارجه بشكل منتظم)، وعرفته منظمة العمل الدولية بانه (نظام عمل يؤدي فيه العامل بعيدا عن المكتب الرئيسي أو موقع الإنتاج حيث يكون العامل معزول عن الاتصال مع باقي العمال وتقوم وسائل التكنولوجيا الحديثة للاتصال بتعويض هذه العزلة عن طريق تسهيل عملية الاتصال بينهم)، ولما تقدم من تعاريف سقناها نستخلص بان العمل عن بعد ما هو إلا طريقة مرنة للعمل لتغطي مجالات واسعة من الأنشطة بعيدا عن صاحب العمل أو بعيدا عن مكان العمل التقليدي المعتاد وان المعيار الأساسي الذي يركز عليه نظام العمل هذا هو البعد المكاني أو ما يعرف بمعيار مكان العمل الذي اضحى في خضم التطور الرقمي مجالا خصبا لأداء العمل، لقد اضاف نمط العمل عن بعد مرونة أكبر لتنفيذ العقد اذ أصبح بإمكان العامل عن بعد ان يقدم العمل من منزله أو من أي مكان آخر يراه مناسباً وهو بهذا عد وسيلة هامة لادماج فئات تعاني من أوضاع صعبة في سوق العمل التقليدي مثل النساء وذوي الإعاقة البدنية إلا انه بات يشكل ستارا لعمالة الأطفال ومن هم دون السن القانوني للعمل كون خصوصية العمل عن بعد وما يتمتع به من بعد مكاني وضعف في الرقابة المادية المباشرة بالإضافة إلى استغلال مثل تلك الفئات من قبل أصحاب العمل نظير أجور أقل من أقرانهم مقابل ساعات عمل اطول وهو ما يشكل عقبة إنسانية تواجه نمط العمل عن بعد. إضافة إلى العقبة الاجتماعية اذ قد يصاب العامل عن بعد ببعض الأمراض المهنية أو قد يتعرض لحوادث العمل وقد تكون تلك الإصابات نتيجة الإجهاد والارهاق أو قد تنجم عن حوادث الطرق، خاصة وان التقدم التكنولوجي قد اظهر مخاطر جديدة يتعرض لها العمال عن بعد أثناء استخدامهم اجهزة الحاسوب وما يسببه لهم من أمراض وإصابات كضعف البصر، وهنا كان لا بد من بحث معيار التمييز بين ما يعد إصابة عمل وما لا يعد كذلك بالإضافة إلى مشاكل الضمان الاجتماعي لتلك الفئة العمالية ومدى شمولهم بقوانين الضمان الاجتماعي.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في دراسة أهم ما يواجه نمط العمل عن بعد من معوقات إنسانية واجتماعية واضفاء الحماية القانونية لفئات العمال الأكثر استفادة منه، بالإضافة إلى تسليط الضوء على تشغيل من هم دون السن القانوني للعمل وبيان معالجة ذلك ضمن نطاق اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ وقانون العمل العراقي.

مشكلة البحث:

تجسدت مشكلة البحث في ان العمل عن بعد قد ظهر نتيجة لثورة رقمية عارمة اجتاحت العالم بأسره وسيطرت عليه وكان نظام عمل بديل للتقليدي في ظل كوفيد ١٩، مما استتبعه تحول العديد من الشركات ومحال العمل والمؤسسات من نظام العمل التقليدي إلى نظام العمل عن بعد بالشكل الذي كشفت معه معوقات اجتماعية وإنسانية تمس العمال عن بعد وحقوقهم بشكل

مباشر، لذا كان لابد الاجابة على تساؤلات طرحت عن طبيعة تلك المعوقات وكيفية التغلب عليها في ظل اتفاقية العمل عن بعد رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ وقانوني العمل والضمان الاجتماعي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على العقبات التي تواجه العمل عن بعد وإيجاد الحلول القانونية والعملية لها في ضوء اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ وقانوني العمل والضمان الاجتماعي.

خطة البحث:

سنتناول الموضوع في مقدمة ومبحثين نعرض في الأول منه المعوقات الاجتماعية للعمل ونعرض في الثاني أهم المعوقات الإنسانية وسبل معالجتها وخاتمة تتضمن أهم الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول: المعوقات الاجتماعية للعمل عن بعد.

لما كان العمل عن بعد ينفذ خارج المشروع بالنظر لطبيعته الخاصة والتي تختلف عن العمل التقليدي من حيث البعد المكاني بين مقر العمل وبين محل العمل الجديد والذي غالبا ما يكون منزل العامل، الأمر الذي قد يعرض العامل لمشاكل صحية عدة وإصابات عمل كون منزله لم يعد كمشروع عمل بالشكل السليم ولا يتطابق اطلاقا ومهما بذل العامل عن بعد من جهد مع معايير السلامة المهنية الواجب توافرها في مشروع العمل مما قد يعرضه إلى مخاطر مهنية غير متوقعة وهو ما يستوجب البحث خاصة وانها غالبا ما تقع نتيجة أهمال أو سهو العامل أو أحد أفراد أسرته، ولكل ما تقدم فلقد قسمنا المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول منه التعريف بالسلامة والصحة المهنية واثار العمل عن بعد عليها والذي شطرناه إلى فرعين بحثنا في الأول ماهية السلامة والصحة المهنية فيما عرجنا في الفرع الثاني منه إلى اثار العمل عن بعد عليها، وفي المطلب الثاني فقد بحثنا نظام التأمين والضمان الاجتماعي للعمل عن بعد والتي قسمت فرعين الأول مفهوم نظام التأمين والضمان الاجتماعي والثاني أحكام الضمان الاجتماعي للعاملين عن بعد.

المطلب الأول: التعريف بالسلامة والصحة المهنية واثار العمل عن بعد عليهما.

تعد السلامة والصحة المهنية من الامور ذات الأهمية البالغة ليس للعامل عن بعد فقط بل لكافة العمال كونها جزءا لا يتجزء من منظومة السلامة العامة، ذلك لان توفير بيئة عمل صحية وامنة وعمال متدربين لمواجهة كافة مخاطر العمل سؤدي إلى الحد من إصابات العمل والأمراض المهنية وهو ما سيؤثر لاحقا إلى تقليل الأعباء الملقاة على كاهل صاحب العمل وخاصة ما يتعلق بتكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية الأمر الذي سيدفع إلى زيادة كفاءة العمال وتحسين وزيادة الإنتاج، لذا نجد ان اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ قد حرصت على تعزيز المساواة في المعاملة بوجه خاص فيما يتعلق بالحماية في مجال الصحة والسلامة المهنيين وبالحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي (اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧، ١٩٩٦) ادركا منها بما قد يتعرض له العامل عن بعد من حوادث أمراض مهنية خاصة وانهم يتخذون في الغالب من منازلهم مكانا لأداء العمل وقد يقومون بتنفيذ أعمالهم في ظل ظروف غير ملائمة وكل ذلك يزيد من احتمالية تعرضهم لمخاطر العمل والأمراض الناجمة عنه، ولا بد من التنويه ابتداء إلى ان الاتفاقية سابقة الذكر قد نصت على احقية العاملين من الاستفادة من انظمة الضمان الاجتماعي اسوة بأقرانهم من العمال وتنطبق في هذا الشأن قوانين الضمان الاجتماعي المطبقة في كل دولة على العمال، لذا وفي ظل غياب النص التشريعي المنظم لحماية العمال عن بعد فإن قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل الموجودين في الدولة هما المطبقان على تلك الفئة العمالية سواء كانوا عمالا في المنزل أم في مكاتب عمل بديلة أو غيرها.

الفرع الأول: ماهية السلامة والصحة المهنيين.

إن للسلامة والصحة المهنيين وجهين يتمحور الأول بكونه برنامج عمل يطبق في بيئة العمل الغاية منه الحفاظ على أماكن العمل (المشروع) وحمايتها من مخاطر العمل وحماية العمال من الأمراض المهنية نتيجة العمل ببيئة عمل غير صحية، اما الوجه الثاني فهو الزام صاحب العمل بتوفير اوجه الصحة والسلامة المهنيين في محل العمل حفاظا على العمال من الأمراض المهنية ومن إصابات العمل (علي ضياء عباس، ٢٠٢٠، صفحة ٧)، والمراد بالصحة المهنية هو تمتع العامل بجسد وعقل سليم وهو عكس المرض والاعتلال الذي يصيبه بمجرد انعدام الصحة الناجم عن ممارسة مهنة معينة ضمن بيئة عمل غير صحية ليضعه عذرا بجسده أو عقله وهو ما يؤثر على وضعه النفسي بشكل سلبي لذا فإن الزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة العامل المهنية انما هدفها الارتقاء بصحتهم داخل المشروع وذلك من خلال توفير سبل الوقاية لهم من مخاطر المهنة وأمراضها (مركز هردو، ٢٠١٧، صفحة ٨)، كما

عرفتها رابطة الصحة المهنية الدولية (علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل، أو تصدر عنه، والتي تضر بصحة ورفاهية العمال والتعرف على هذه المخاطر وتقييمها ومكافحتها) (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٣، صفحة ٧)، اما هدف الصحة المهنية فهو المحافظة على تحقيق اعلى درجات من الصحة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعمال في جميع المعهن والأعمال، اما السلامة المهنية فيراد بها براءة العامل من العاهات والأذى المهني الذي قد يصيبه أثناء العمل أو بسببه، وكلاهما ضمان للعامل ويلتزم صاحب العمل بتوفيره فإن لم يتحقق ذلك جاز للعامل فسخ عقد العمل الفردي، ومن الجدير بالذكر ان اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ قد نصت صراحة على ذلك بقولها (تعزز المساواة في المعاملة بوجه خاص فيما يتعلق بما يأتي:

ج- الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين.

ه- الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي) (اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧، ١٩٩٦)، فتكون الاتفاقية بذلك قد ألزمت صاحب العمل بالمساواة بين العامل التقليدي والعامل عن بعد من نواحي عدة كان من ضمنها السلامة والصحة المهنيين وكذلك الضمان الاجتماعي، فليس له ان يحتج بجرمان تلك الفئة العمالية من حقها بالتمتع بيئة عمل خالية من الأمراض المهنية وسلامتهم من إصابات العمل بحجة ان محل العمل هو المنزل وليس له حرمانهم من الضمان الاجتماعي بذريعة ان عملهم عم بعد. وتخرج معظم التشريعات إلى ضمان عمالها مما قد يصيبهم من جراء عملهم من أمراض مهنية وما يستتبعه من الزام صاحب العمل بتوفيره حماية لهم وتماشيا مع هدف المشرع وهو حماية الطبقة المستضعفة يلزم تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي على العاملين عن بعد اسوة بأقرانهم من العمال التقليديين لا بل نرى انهم أولى بالتطبيق من غيرهم حفاظا على صحتهم وسلامتهم واهم ما يواجهها ازاء ذلك هو شمولهم بالضمان الصحي المتجسد بالأمراض المهنية وإصابات العمل والذي يمثل أهم العوائق الاجتماعية التي تواجه العمل عن بعد وكما سنرى.

أولاً: مفهوم المرض المهني: يعد اعتلال الصحة من المشاكل التي يشترك بها الناس جميعا إلا ان منضورها يختلف بالنسبة للمرض المهني خاصة وان هذا الاعتلال قد جاء نتيجة ممارسته لعمل ما ولفترة طويلة وهو ما أثر بالتالي على صحته وما سيأثر لاحقا على كسب عيشه، لذا سنتطرق للموضوع من الواجهة الآتية:

١- التعريف بالمرض المهني: يعرف المرض بانه (الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزأولة عمله ويحدد بالخبرة الطبية ولا يكون ناشئا عن إصابة عمل) (قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩، ١٩٧١)، اما المرض المهني فعرفه المشرع بانه (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة) (قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩، ١٩٧١)، ويستنتج من التعاريف بانه ليس كل مرض يغطيه قانون الضمان الاجتماعي إلا اذا كان يمنع العامل من مزأولة عمله و يجب إلا يكون المرض ناتج عن إصابة عمل والا غطاه فرع إصابات العمل. (الويس، ٢٠٢٠، صفحة ١٨)

ويجب ان يكون ناتج عن ممارسة مهنة معينة ولقد تفاوتت القوانين في معالجتها لمسألة تحديد المرض المهني بحسب النظام الذي أخذت به فبعضها أخذ بنظام التغطية الشاملة والمقصود به اعتبار كل مرضا هو مرضا مهنيا اذا كان بسبب العمل أو الظروف المحيطة بادائه أو الأماكن التي يتم فيها فهو يغطي كافة الأمراض المهنية التي تسببها مختلف المعهن والأعمال، ويتطلب هذا النظام اثبات العلاقة السببية بين المرض وبين المهنة ويقع عبء الاثبات على المؤمن عليه، اما النظام الاخر فهو نظام الجدول حيث يتم تحديد الأمراض بموجب جدول يلحق بالقانون وتحدد الأمراض المهنية فيه على سبيل الحصر وهذا النظام يقيم قرينة قانونية قاطعة ان المرض مهني وقد يكون الجدول مغلق وقد يكون الجدول مفتوحا ويمكن إضافة أمراض مهنية جديدة إليه، اما النظام الثالث وهو ما

يعرف بالمختلط ويجمع بين النظامين السابقين وبمقتضاه يضع المشرع تعريفاً للمرض المهني وكذلك جدولاً بالأعراض المهنية فإذا كان المرض من الأمراض الواردة في الجدول يعفى المؤمن من عبء اثبات العلاقة السببية بين المرض والمهنة التي يعمل بها (برعي، ١٩٩١، صفحة ١٤٣). وحسبنا فعل المشرع العراقي عندما أخذ بالنظام المختلط حين نص على تحديد الأمراض المهنية بمبدأ أول ملحقة به تصدر بقرار وزير العمل بناءً على اقتراح مجلس إدارة الضمان بعد استطلاع رأي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجدول المذكور. (العابد و الياس، ٢٠٠٩، صفحة ١٣٣)

ويدق الأمر في نطاق العمل عن بعد حيث لا تنظيم قانوني له ويواجه بصعوبات عدة من حيث اثبات علاقة المرض بالعمل الذي يزاوله عن بعد ولكن أيضاً لعدم تعريف أو تنظيم للمرض المهني في هذا النمط في الفضاء القانوني لاسيما الفقه المقارن، ونرى من جانبنا انطباق تعريف المرض المهني بالنسبة للعامل التقليدي على العامل عن بعد لاتحادهما بالعلة وهي ان المرض يصيب العامل بسبب ممارسته لا عمل من أعمال مهنتهم بشرط ان لا يكون ناشئ عن إصابة عمل ويحدد ذلك من قبل لجنة طبية مختصة.

٢- شروط شمول العامل عن بعد بتعويض المرض المهني: لكي يستحق العامل الشمول بالضمان الصحي في حالة المرض

المهني لا بد من توافر جملة من الشروط قد تعد هي في ذاتها أهم العقبات التي تواجهه نوجزها بالآتي:

١- إصابة العامل باحد الأمراض التي يتضمنها الجدول الخاص الملحق بالقانون، أو اذا توصلت الخبرة الطبية إلى تقرير ان المهنة التي يمارسها العامل ينجم عنها المرض الذي أصيب به حتى ولو لم يكن وارداً في الجدول الملحق بالقانون. ونرى انه بإمكان العامل ان بعد ان يعرض عن المرض المهني اذا توصلت الخبرة الطبية إلى ان المهنة هي التي سببت المرض ولكن بشرط ان يكون العامل مضموناً أي مشمولاً بالضمان الاجتماعي.

ب- توافر العلاقة السببية بين المرض والمهنة ينبغي اثبات العلاقة بين طبيعة عمل العامل وبين المرض المهني أي ان طبيعة المواد التي تدخل في نطاق عمله هي التي أدت إلى حدوث المرض.

ج- ظهور اعراض المرض المهني خلال مدة خدمة العامل أو خلال سنة من انتهاء خدمته سواء اكان أثناء ظهور المرض بلاعمل أو كان يشتغل في مهنة أو صناعة لا ينشأ عنها المرض أو كان خارج نطاق الخدمة المضمونة، وقد اثار هذا الشرط جملة من التساؤلات في نمط العمل عن بعد فقد يزاول العامل عن بعد العمل لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الفترة الزمنية وقد يصاب بمرض متصل بمهنته كإصابته بتلف بعينه مثلاً أو في العمود الفقري فاي صاحب عمل يتحمل عبء نفقات العلاج والتعويض؟ وفي رايانا ان الأمر متروك لتقرير اللجنة الطبية المختصة فهي التي تحدد أي الأعمال اقرب للمرض المهني وكانت مسببة له وبالتالي يمكن تحديد صاحب العمل الملزم بعلاج العامل وحصول العامل على مزايا الضمان الصحي.

وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بهذا الخصوص إلى انه (يجب وقف العامل عن بعد في المنزل عن مزاولته عمله في هذا المكان لحساب صاحب عمل معين عند عدم تامين الأخير لبيئة العمل المنزلي أو عند عدم وجود لجنة طبية يعرض عليها العاملين عن بعد في المنزل للكشف عليهم وعند تعرض أحد العاملين في المنزل للإصابة بمرض معين يعرض الأمر على هذه اللجنة لبيان مدى اتصاله بالمهنة التي يؤديها) (صلاح، ٢٠١٢، صفحة ٥٠٢).

وعند توافر الشروط الثلاثة المتقدمة فإن مرض العامل يعد مرضاً مهنيًا ويلزم شموله بالضمان الاجتماعي اذا ما كان مضموناً وندعو المشرع العراقي إلى تدليل هذه العقبة وشمول كافة العمال المضمونين وغير المضمونين بالضمان الصحي وخاصة فيما يتعلق بالمرض المهني اسوة بإصابات العمل حيث نص قانون العمل على (تطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في

قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين) (قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧، ٢٠١٥، صفحة المادة (١٢٤)).

ثانياً: إصابة العمل

ترتب على انتشار الآلات في الصناعة والتطور التقني تعرض العمال إلى مخاطر، اما في نمط العمل عن بعد فبالإضافة إلى الإصابات المتوقعة في العمل التقليدي لوحظ وجود نوع جديد منها وهو ما يعرف بالإصابة الناتجة عن الإجهاد والارهاق من العمل عن بعد وهو ما سوف نتطرق إليه بعد تعريف إصابة العمل وبيان شروطها.

١- التعريف بإصابة العمل وعناصرها.

لم تعرف أغلب التشريعات الإصابة ولا سيما الفرنسي الذي ترك تعريفها للفقهاء والقضاء حيث عرفت محكمة التمييز الفرنسية إصابات العمل بانها (الفعل المفاجئ العنيف الناشئ عن سبب خارجي والذي يترتب عليه المساس بجسم الإنسان)، ونهجت ذات المنهج محكمة النقض المصرية التي عرفت بانها (الإصابة الناتجة عن طارئ وقع بغته بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه وطال جسم العامل المضمون وأحدث ضرراً به) (ابو عمرو، ٢٠١٠، صفحة ٢٩٠) ولم يعرف المشرع العراقي إصابة العمل بل ترك هو الآخر ذلك للفقهاء والقضاء، ويمكننا ان نستشف تعريفاً للإصابة بانها (ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغتة وعنيفة) (العابد والياس، ٢٠٠٩، صفحة ١١١)، ويتضح من هذا التعريف بان عناصر الإصابة هي:

١- عنصر الضرر الجسماني للإصابة: لكي تعد الإصابة إصابة عمل يتطلب ان يقع ضرر في جسم العامل أيا كان طبيعته أو مداه خطيراً أم بسيطاً مستديماً أم مؤقتاً، ظاهرياً أم مخفياً عضوياً أم نفسياً وبذلك يشمل الكسور الجروح الحروق الاضطرابات العصبية والنفسية فاذا لم يكن هناك اذى فلا نكون أمام إصابة عمل ولا تتطلب الإصابة ان يحصل احتكاك مع جسم الإنسان حيث يعتبر الاضطرابات النفسية وحوادث العمل ولو لم تؤدي إلى جروح وغيرها، ومن الجدير بالذكر ان ما يلحق بدمية الإنسان من ضرر كاحتراق ملابس العامل لا يعتبر إصابة عمل تستوجب التعويض، ونستفيد مما سبق ان سبب ضمان الإصابة وتعويض العامل هو الضرر الذي لحق جسم العامل أو نفسيته وبالتالي نقصان القدرة على الأداء وهو ما يؤثر سلباً على الكسب وحرمانه من الاجر (الويس، ٢٠٢٠، صفحة ٢٤).

ب- عنصر السبب الخارجي للإصابة: أي ان يرجع سبب الإصابة إلى سبب خارجي أي قوة خارجية بمعنى آخر سبب أجنبي عن التكوين الجسماني والعضوي للمضروب ولا يهم ان يكون الفعل إيجابياً أم سلبياً مادياً أو غير محسوس فقد يكون صداماً أو انهياراً أو انفجاراً وكذلك ممكن ان يكون نتيجة تندر وتوجيه عبارات قاسية مما سبب صدمة نفسية للعامل، فاذا كان السبب داخلياً كإصابة مرض يعانى منه العامل سابقاً وتسبب له بالحوادث فلا يعد ذلك من قبيل إصابات العمل.

ج- عنصر المباغتة: وهذا العنصر هو ما يميز إصابة العمل عن المرض المهني لذا يتطلب في السبب الخارجي أو الفعل الخارجي ان يأتي مباغتاً أي يأتي ويذهب سريعاً بحيث لا يكون هنالك فأصل زمني بين بدايته ونهايته كالكسر في العمود الفقري نتيجة رفع المواد الثقيلة أو الانفجار بالمواد الكيميائية نتيجة عمل تجارب خاصة باختراعات العمل أو العطب الذي يؤدي إلى تعرض العامل لصعقة كهربائية أو العمى نتيجة انبعاث ضوء قوي وشديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية، ولا يعتد بوقت ظهور أثر تلك الواقعة سواء كانت فور الإصابة أم بعدها بفترة ويحدد ذلك بتقرير من اللجنة الطبية.

د- عنصر العنف: اختلف الفقه بضرورة توافر هذا الشرط ما بين مؤيدله ومنكره، فذهب الأول لضرورة توافره فانه لا يكفي تحقق السبب الخارجي والصفة الفجائية بل يجب ان يقترن ذلك بصفة العنف كالسقوط أو الانفجار أو الاصطدام، وذهب الراي المنكر إلى ان وقوع حادث العمل يقترن كثيرا بالعنف إلا ان ذلك ليس ضروريا فالإصابة ممكن ان تتحقق بدون ضربة الشمس تصيب العامل نتيجة عمل العامل تحت وهج الشمس وكذلك إصابة العين نتيجة اضاءة شديدة وفاجئة فلم يحدث هنا أي عنف، ومن جانبنا نرى انه بالامكان الاستغناء عن هذا العنصر متى ما ثبت ان العامل أصيب نتيجة حادث العمل وان كان سبب الحادث لا يتصف بالعنف كلدغة افعى مثلا ولا ضير اذا ما توافر هذا العنصر متزامنا مع العناصر الأخرى لتشكيل حادث عمل ويبقى الفيصل في الأمر هو تقرير اللجنة الطبية المختصة التي تحدد ما اذا كان الضرر بسبب حادث العمل وبالتالي استحقاق العامل التعويض. ومما تجدر الإشارة إليه ان عنصر المباغته هو صفة تلحق الفعل المسبب للضرر وليس في الضرر ذاته ويعني ذلك انه يكفي ان يكون الفعل مباغتا حتى لو يظهر أثره الضار إلا بعد فترة قد تمتد لاسابيع أو شهور بمعنى آخر ان سقوط المضمون أثناء العمل أو سقوط الآلة عليه يستغرق لحظات اما ظهور الاثار الضارة لذلك الحادث قد يستغرق عدة أيام وهذا لا ينفي كون الواقعة مفاجئة وانما تمثل طارئ عمل (ابو السعود، ١٩٧٩، صفحة ٣٢).

٢- شروط إصابة العمل: يشترط في الحادث الذي تنشأ عنه الإصابة شرطين الأول ان يقع الحادث أثناء العمل والثاني ان يكون العمل هو سبب وقوعه، ونوضح ادناه كلا الشرطين:

١- **وقوع الحادث أثناء العمل:** أو الصفة المهنية للإصابة وتعد إصابة العمل واقعة أثناء العمل اذا حدثت في مكان العمل و زمانه، ويقصد بمكان العمل المجال الجغرافي للعمل الذي تظهر فيه بوضوح سلطة صاحب العمل وفي إطار العمل التقليدي فإن هذا الإطار الجغرافي يتمثل في المشروع أو محل العمل اما في العمل عن بعد فإن هذا الحيز الجغرافي يتمثل بمنزل العامل أو أي مكتب آخر بديل للمشروع، ومن المعروف ان التزام صاحب العمل بضمان سلامة المعامل المضمون يبدأ حين تبدأ سلطته وينتهي حين تنتهي سلطته والمقصود بذلك بمجرد دخول العامل إلى مكان العمل سواء كان المكان التقليدي أم المكان البديل أم منزل العامل فانه يكون فانه يصبح تحت سلطة صاحب العمل سواء كانت هذه السلطة تقليدية أم عن بعد وبالتالي فإن أي حادث يتعرض له العامل ويكون داخل محل العمل ويسبب له اذى جسماني أو ضرر نفسي فانه يكون حادث عمل وبالتالي يستحق عليه العامل التعويض القانوني اذا ما توافرت عناصره، ولكن ماذا اذا توجه العامل إلى مكان آخر أثناء العمل تلبية لاوامر وتوجيهات صاحب العمل لو لقضاء متطلبات المشروع وتعرض لحادث فهل يعد الحادث هذا حادث عمل أم لا؟ بصفة عامة فإن العامل يظل في مكان العمل حكما طالما كان تحت سلطة صاحب العمل ويمتثل لاوامره أيا كان مكان وزمان تواجده وبالتالي فإن الإصابة في مثل الفرض المتقدم تعد إصابة العمل تستلزم التعويض (الهلاي، ١٩٧٧، صفحة ٢٢)، اما في إطار العمل عن بعد فينبغي ان يكون صاحب العمل مسؤولا عن الإصابة التي تحدث للعامل عن بعد أثناء العمل حتى ولو كان هنالك انفصال بين موقع العمل ومكان حدوث الإصابة فبمقدور العامل اقامة دعوى على صاحب العمل عما إصابه أثناء تنفيذ العمل ويترك تقدير ذلك لقضاء العمل ليقرر عما اذا كان قد حدث أثناء العمل أم لا، ويستحق العاملون عن بعد التعويض اذا حدثت الإصابة أثناء العمل أو بمناسبةه أو أثناء تقديم خدمة ما لأصحاب العمل حتى وان لم يكونوا مضمونين أي مشمولين بقانون الضمان الاجتماعي بموجب أحكام المادة ١٢٤ / أولا من قانون العمل التي نصت على (تطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين) والزم ذات المادة صاحب العمل ان يدفع إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضا عن

التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وبنسبة ٥٠٪ خمسين من المئة من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة اذا سببت الإصابة للعامل عجزا جزئيا و ١٠٠٪ مائة من المئة من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة اذا نتج عن الإصابة عجز الي أو أدت إلى الوفاة. ولكن يبقى الأمر محل نزاع بين العامل عن بعد وصاحب العمل فيما اذا كانت الإصابة أثناء العمل أم لا خاصة وان طبيعة العمل عن بعد تسمح للعامل عن بعد بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت فالأمر سيدق في تحديد أي من أصحاب العمل هو المسؤول عن تعويض العامل، وعلى أية حال فاننا نرى ان القضاء خير فيصل في مثل هذه الحالة، اما زمان العمل فينبغي تحديد ساعات العمل الخاصة التي يعمل خلالها العامل في المنزل حتى يتم تقرير مسؤولية صاحب العمل ونجد ان مسألة تحديد الوقت تكاد تكون صعبة كذلك في حالة أداء أكثر من عمل في ذات الوقت ولأصحاب عمل متعددين لذا كان لا بد من وجود معالجة تشريعية للعمل عن بعد لتذليل كافة العقبات التي تجابه هذا النمط الجديد المتطور من العمل.

ب- الإصابة بسبب العمل: وهنا لا بد من توافر العلاقة السببية بين الإصابة والعمل المسند للعامل حتى يستحق التعويض ولقد تطلب المشرع الفرنسي ان يقع الحادث بسبب العمل أو بمناسبته كما توسع القضاء في تفسير عبارة (بمناسبة العمل) حيث تم الزام صاحب العمل بتعويض العامل المصاب أو المتوفي رغم ان الحادثة قد وقعت في غير اوقات العمل وفي غير مكان العمل (موسى، ٢٠١٩، صفحة ١٤٨)، وقد يتعرض العمال عن بعد لإصابات وهم في طريقهم إلى مقر صاحب العمل لاختد أو لتسليم العمل ثم يعودون لمنازلهم لاستئناف أعمالهم وقد يتعرضون للإصابة خلال سفرهم لاستلام البريد أو تسليمه مثلا وتعد تلك الإصابات من قبيل إصابات العمل، ولكن تثير عبارة أثناء العمل أو الأعمال التمهيديّة أو الطارئة بعض المشكلات القانونية فقد تحدث إصابات طارئة للعامل عن بعد أثناء عمله على الآلات الحاسبة خلال ساعات العمل الطويلة فهل يعد ذلك من قبيل إصابات العمل، وقد يصعب الأمر اذا حدثت إصابة للعامل في منطقة داخل منزله لا علاقة لها بمكان العمل المخصص ولكنها خلال ساعات العمل، ومثلما اسلفنا لا بد من وضع سياسية تشريعية متكاملة لمواجهة مثل تلك الفرضيات الخاصة بالعمل عن بعد خاصة وانه أصبح من الأعمال المهمة في وقتنا الراهن لا بل انه أصبح العمل البديل في ظل الظروف الطارئة مثلما حدث ويحدث في ظل جائحة كوفيد ١٩.

٣- الإصابة الناتجة عن الإجهاد والاعياء والارهاق من العمل عن بعد.

اعتبر الشرع المصري الإصابة الناتجة عن الإجهاد والارهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة (قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩، ١٩٧٥).

وبالنظر طبيعة نمط العمل عن بعد وطريقة أداء معظم الأعمال الذهنية وبعض الأعمال المادية فاننا يمكننا القول ان الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الارهاق تجد مجالا رحبا في نمط العمل عن بعد فالعامل الجالس أمام الحاسبة لعدة ساعات أكثر عرضة لمثل تلك الإصابات خاصة وان العامل عن بعد يزاول عمله بعيدا عن زملاءه والرفقاء والمشرفين ومنعزلا عنهم ولا يلتقي بهم الأقبلا وهو ما يؤدي إلى احتمالية إصابته بالاكنتاب والارهاق النفسي قبل الجسدي والإجهاد من العمل أكثر من ظيره من العمال التقليديين العاملين في مقر المشروع.

ولاعتبار الإصابة ناتجة عن العمل لا بد من ان يكون الإجهاد ناتجا عن بذل عمل اضافي ويفوق الجهود الاضائي المجهود العادي والزام العامل باتمام العمل خلال وقت محدد وان تكون الحالة ذات مظاهر مرضية حادة ويجب ان تقر الجهة المختصة بالعلاج

ان هنالك علاقة سببية بين العمل والإصابة. أي ان الجهد والارهاق كانت السبب في حدوث الإصابة (صلاح، ٢٠١٢، صفحة ٥١٤).

الفرع الثاني: أثر العمل عن بعد على السلامة والصحة المهنية.

لا تخلو ابسط الانشطة والأعمال من الأخطار على العمال خاصة اذا كان العامل يتخذ من منزله محلا للعمل فهنا تزداد احتمالية إصابته وجميع المحيطين به بحوادث العمل أو أمراض مهنية، فقد تكون هنالك مواد عمل قابلة للاشتعال وللانفجار وقد تكون مصدرا لانبعاث مواد سامة أو خانقة فضلا عن ما تنتجه من ابخرة سامة، ففي الفلبين بعض الإصابات في أيدي عمال الروطان نتيجة مناولة القضبان الحادة وكذلك لاستعمالهم الرمل مع قطع الاثاث بشكل مستمر ولفترة طويلة، وتعتبر الام الظهر وإجهاد الأيدي والجسد من أشكال الأمراض المهنية المنتشرة بين النساجين الذين يعتمدون على الانوال اليدوية (موسى، ٢٠١٩، صفحة ١٣٨).

ولا تسلم كذلك الأعمال الكتابية و الخدمية من ان تكون أحد أسباب إصابات العمال في منازلهم، فالافراط في استخدام اجهزة الحاسوب مثلا يؤدي إلى إصابتهم للإجهاد المتكرر، فالأعمال المكتبية واستخدام الحاسوب والانترنت والجلوس لساعات طويلة في المكاتب دون حركة يشكل خطورة على سلامة العامل وصحته فقد أشارت معظم الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا السياق إلى ان أكثر من ٨٠٪ من الذين يستخدمون جهاز الحاسوب لفترة طويلة يشكون من أمراض في الرقبة والظهر والعمود الفقري بالإضافة إلى أمراض ومشاكل في العين (الخياري). وقد أوصى مؤتمر العمل الدولي في إطار العمل المنزلي على وجوب تحديد أنواع العمل التي ينبغي اسنادها إلى العمال في المنزل لأسباب تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وكذلك الزمت توصية العمل في المنزل صاحب العمل أو الوسيط عند اعطاء عمل لعامل في المنزل لأول مرة تعريفه بشروط العمل والتي اكيد من ضمنها شروط السلامة والصحة المهنية والزمت ان يكون هذا التعريف تحريريا أو باية طريقة أخرى تتماشى مع القانون والممارسة الوطنية ولكن قد يثار هنا أشكال حول اللغة التي تستخدم في ذلك خاصة إلى كان العامل أجنبيا من بلدا آخر ولا يجيد لغة صاحب العمل فبأي اللغات تكتب تلك التوجيهات؟

من جهتنا نرى بإمكانية أن تكتب تلك المبادئ التوجيهية بلغة الجماعة المحلية ذات الصلة أو انها تترجم إلى لغة العامل الأجنبي وعلى أية حال فاننا غالبا ما نجد ان عقد العمل عن بعد المحرر بينهم هو من يضع حلا لمثل هذه الأشكالية بنصه على اللغة المستخدمة في ذلك، هذا ولم تكتفي التوصية بهذا القدر من الحفاظ على سلامة وصحة العامل عن بعد المهنية بل تخطته إلى الزام السلطة المختصة وتقصد بها وزارة العمل بوضع مبادئ توجيهية بشأن احتياطات السلامة والصحة المهنية الواجب مراعاتها من العمال في المنزل وأصحاب العمل ونشرها وتوزيعها عليهم، بالإضافة الزام تلك السلطة بالطلب من أصحاب العمل بان:

- إبلاغ العمال في المنزل باي مخاطر مرتبطة بالعمل المسند إليهم والاحتياطات الواجب اتخاذها وتدريبهم على كيفية مواجهة تلك المخاطر.

- تزويد العمال بالالات والاجهزة اللازمة للعمل في المنزل وتزويدهم بمعدات الامان والالتزام بصيانتها دوريا.

- تزويد العمال في المنزل مجانا باي معدات ضرورية للحماية الشخصية (مؤتمر العمل الدولي، ١٩٩٥).

ولكل ما تقدم نرى ضرورة النص على حماية هذه الفئة العمالية التي قد تكون مستضعفة إلى حد كبير ومهمشة والاهتمام

بوضع برامج سلامة وصحة مهنية عن بعد وتزويدهم بشكل مستمر ودوري بارشادات السلامة المهنية والزامهم باتباعها ومراقبتهم

للحيلولة دون مخالفتها عن طريق لجان التفتيش الدائمة بالإضافة لإرقابة صاحب العمل لهم عن بعد بوساطة الكاميرات التي يضعها في المكان المخصص للعمل في المنزل بعد إعلام العامل بذلك والحرص الشديد وعلى تقديم المشورة والمعونة الفنية عن بعد، ولا نخفي طوحنا في ان يمتد ضمان السلامة والصحة المهنية في نمط العمل عن بعد ليشمل أسرة العامل وبيئته بالنظر للخصوصية هذا النمط واختلافه عن العمل التقليدي.

المطلب الثاني: نظام الضمان الاجتماعي للعمل عن بعد.

لقد حرصت الاعلانات والمواثيق الدولية على التأكيد على الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان يجب ان يقرر لكل فرد في المجتمع وكان من ابرز تلك المواثيق الميثاق الاطلنطي ١٩٤١ الذي حرص على التأكيد على ضرورة التعاون بين جميع الدول خاصة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، وقد أكد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة عام ١٩٤٤ على حق كل فرد في الحياة المادية الكريمة وفي الامن الاقتصادي الذي يجب ان يكفله الضمان الاجتماعي، وفي السياق ذاته نصت المادة ٢٥ من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق كل شخص إلى الحصول على الحد الأدنى من مستوى المعيشة الذي يلزم لتأمين صحته ويضمن له هو وأسرته حياة كريمة خاصة من حيث الماكل والملبس والسكن والرعاية والخدمات الاجتماعية (ابو السعود، ١٩٧٩، صفحة ٤٨). ونستشف مما تقدم ان العمال عن بعد لهم الحق بالدخول تحت مظلة الضمان الاجتماعي إلا ان ذلك يجد ذاته يعد من أهم واصعب المعوقات التي تواجههم بالظر لتعدد انظمة الضمان الاجتماعي إضافة إلى اختلاف سياسات التغطية في تلك البلدان وكل ذلك رهين بمستويات التطور في تلك البلاد،

سوف نبحت الضمان الاجتماعي للعمال عن بعد من خلال فرعين يتناول الأول مفهوم نظام الضمان الاجتماعي وفي

الفرع الثاني أحكام الضمان الاجتماعي للعمال عن بعد.

الفرع الأول: مفهوم نظام الضمان الاجتماعي.

لا بد لنا ابتداء تعريف نظام الضمان الاجتماعي ثم نعرض على وسائل تمويله.

أولاً: التعريف بنظام الضمان الاجتماعي.

اختلف الفقه بصدد تحديد تعريف للضمان الاجتماعي فمنهم من ركز على هدف الضمان الاجتماعي أي الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه ومنهم من تعكز الوسائل والسياسات التي يتم بواسطتها مواجهة المخاطر الاجتماعية وسيلة لتعريفه، اما الاتجاه الاخر فقد توسط بين الاتجاهين السابقين بحيث جمع بينهما وعرف الضمان الاجتماعي بالنظر إلى أهدافه والى وسائله في الوقت ذاته وعرفه بأنه (مجموعة الوسائل المستخدمة لتحقيق وضمان الامن الاقتصادي لأفراد المجتمع) (حمدان، ٢٠٠٩، صفحة ٣٠٠). ومن المعلوم ان نظام الضمان الاجتماعي يتوقف نجاحه على وجود جهة قادرة على ادارته وعلى مصادر كافية لتمويله وتتخذ ادارة الضمان الاجتماعي صورتين تتمثل الأولى بان تتولى الحكومة ادارة التامينات الاجتماعية بواسطة مؤسسة عامة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة، اما الصورة الثانية فيقوم على ان تتولى المنظمات النقابية ادارة التامينات الاجتماعية وتعد هذه الادارة مستقلة عن الادارة الحكومية تبعاً لاستقلال النقابات ذاتها عنها، وفي العراق فإن نظام الضمان الاجتماعي يدار ادارة حكومية حيث يتولاها مرفق عام متمثلة بدائرة الضمان الاجتماعي وينشا عن هذه الدائرة صندوق ضمان وتقاعد العمال تكون له شخصية معنوية وذمة مالية واستقلال إداري.

ثانيا: وسائل التمويل.

يقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية المتمثلة بالاعانات النقدية والخدمات العينية التي تقدمها للمستفيدين من النظام وفي النفقات الإدارية لإدارة التأمينات الاجتماعية (العابد و الياس، ٢٠٠٩، صفحة ٥٧).

وتتعدد وسائل التمويل الاجتماعي إلى:

- ١- التمويل عن طريق الاشتراكات: أي ان يقوم المستفيدون من التأمينات الاجتماعية بتمويلها كليا أو بتحمل العبء الأكبر من التمويل وذلك بدفع مبالغ معينة محسوبة بطريقة الاحتمالات تعرف بالاشتراكات.
 - ٢- التمويل بواسطة الضرائب (مساهمة الميزانية العامة): وتتمثل بان تخصص الدولة جزءا من حصيلتها الضريبية العامة لتمويل التأمينات الاجتماعية فيتمكن جهاز التأمينات من ان يفي بالالتزامات القانونية تجاه المستفيدين.
 - ٣- التمويل بالضرائب الخاصة: وهي ضرائب مباشرة تفرض على دخول الأشخاص أو ضرائب غير مباشرة تفرض على المبيعات من السلع أو على اوجه أخرى تخصص عوائدها لتمويل التأمينات الاجتماعية لذا فانها لا تختلط مع إيرادات الموازنة العامة.
 - ٤- عوائد استثمار فائض الضمان الاجتماعي فيكون الاحتياطي لاموال الضمان الاجتماعي.
- وفي العراق فإن نظام الضمان الاجتماعي يقوم على الاشتراكات الاجبارية التي عرفها المشرع بانها (المبلغ الواجب دفعه إلى الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تدفعها المؤسسة للشخص المضمون) (قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩، ١٩٧١).

الفرع الثاني: أحكام الضمان الاجتماعي للعمال عن بعد.

يجابه العمال عن بعد مشاكل عدة فيما يخص الضمان الاجتماعي الذي يشكل معوق اجتماعي آخر يضاف إلى المعوقات السابقة، وذلك بسبب عدم توفير أي خدمة لهم بحجة انهم عمال منزليين ولا يتساوون مع العمال التقليديين وخاصة من حيث التأمينات الاجتماعية وتغطية العجز أو المرض، واذا ما تم شمولهم بمضلة الضمان الاجتماعي فإن ذلك الشمول يكون شمولاً جزئياً ومشروطاً بتسجيلهم لدى دائرة الضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات عنهم وهو ما يتهرب منه غالبية أصحاب العمل لا بل ان السبب في تشغيل العمال عن بعد قد يكون قلة تكاليفهم وأعباءهم من حيث عدم شمولهم بالتأمينات والضمان الاجتماعي وقبول لا بل خضوع العمال لذلك مجبرين لغرض كسب رزقهم ومصدر عيش عوائلهم.

وقد يزداد الأمر سوءاً إلى ما اضطر العمال للعمل من الباطن أو في العمل المنزلي المستتر حيث يكون العمال في تلك الحالات من اقل الفئات فهم في أمس الحاجة إلى الضمان الاجتماعي إلا انهم يحرمون منه بسبب طبيعة عملهم المستتر (موسى، ٢٠١٩، صفحة ١٥٩) وترتبط نظم الضمان الاجتماعي بالعمل في معظم الدول كما تستند إلى الاشتراكات الالزامية المسددة كما يتوقف مقدار معاش التقاعد والمدفوعات الدورية الأخرى في حالات البطالة أو العجز أو الوضع أو المرض أو حوادث العمل على مستوى دخل العامل وقد يتعرض العاملون في القطاع الخاص المتعدد الأنشطة للعديد من الأخطار وذلك مقارنة بالعمال في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام خاصة وان عبء تمويل تأمين إصابات العمل يختلف بالنسبة لهذه القطاعات بخلاف ما يواجهه العمال عن بعد (E. Bhatt, 1987, p. 32). وقد يتوقف استحقاق العمال للاعانات الاجتماعية على مقدار ما دفع عنهم من اشتراكات أو على انجاز حد أدنى من ساعات العمل في بعض الحالات مع تحقيق حد أدنى من الدخل ويكون شرط استمرارية العمل من أهم عقبات استحقاق العامل عن بعد لتلك الاعانات ذلك لان العمال في المنزل يتميزون بعدم الانتظام أو تفاوت حجمه احيانا ولعل

السبب في ذلك عدم وجود تشريع قانوني للعمل عن بعد وتنصل أصحاب العمل من مسؤوليتهم في مواجهة العمال وتحقيق الضمان والتأمينات الاجتماعية لهم هذا ما يدفعهم إلى عدم الانتظام في العمل احياناً والعمل لصالح أكثر من صاحب عمل (*٣).

(*٣) وقد اوصت لجنة الجماعات الاوربية بضرورة ان تنص التشريعات المختلفة بإمكانية تجميع مدد العمل التي يقضيها العامل في المنزل في خدمة اصحاب العمل المختلفين.

المبحث الثاني: المعوقات الإنسانية وسبل معالجتها.

أهم العقبات الإنسانية التي تواجه العمل عن بعد ان هذا النمط من العمل يسلك في الغالب من فئات هم في أمس الحاجة لهذا النظام من العمل بالنظر لطبيعتهم الخاصة أو لكثرة الأعباء العائلية الملقاة على عاتقهم مما يحول دون انتظامهم في أعمال أخرى خارج المنزل لارتباطهم مثلا بالرعاية والعناية بأطفالهم كما هو في النساء العاملات عن بعد أو بالنظر لما يعانيه من أوضاع جسمانية خاصة ينفردون بها عن دوتهم من العمال فيجسد العمل عن بعد النمط المثالي لهم لكسب رزقهم مثلما هو في فئات العمال المعاقين المؤهلين للعمل عن بعد، وقد يتخذ من العمل عن بعد ستارا لعمل من هم دون السن القانوني للعمل من الأطفال وهو ما يساعد على انتشار عمالة الأطفال لأسبابا نبحثها لاحقا، ان تشغيل الفئات اعلاه واستغلال وضعها الاقتصادي والجسماني والعمرى يعد معوقا إنسانيا خاصة فيما يتعلق بالمساواة أمام الأجور وساعات الأعمال لذلك سنقسم المبحث إلى مطلبين تنطرق في الأول منه إلى أثر العمل عن بعد على تشغيل النساء وفي الثاني إلى أثر العمل عن بعد على ذوي الإعاقة من العمال والأطفال.

المطلب الأول: أثر العمل عن بعد على تشغيل النساء.

حرصت منظمة العمل الدولية على تعميم معايير العمل الدولية دون تفرقة بسبب الجنس أو اللون وعمدت إلى محاربة كافة صورة التمييز الذي قد يتعرض له النساء العاملات ولكن بالشكل الذي يراعي اختلاف طبيعة تكوين العاملة عن العامل لظروفها الطبيعية الخاصة وظروفها الاجتماعية فهي بالرغم من قدرتها على تحمل الام ومتعب الزواج والحمل والولادة والتربية العائلية إلا انها لا تطبق ممارسة الأعمال الخطرة والضارة والرهقة لذلك وضعت التشريعات قيودا قانونية مختلفة تهدف لحمايتها تارة لطبيعتها وأخرى لظروفها الاجتماعية، ويعد العمل عن بعد الارض الخصبة التي تترعرع بها العاملة وتبدع بالنظر لتناسب هذا النمط من العمل مع ما قد تعانيه من ظروف تعيقها دون الانتظام باي عمل آخر تقليدي فالعمل عن بعد يوفر لها البقاء في المنزل ورعاية أسرته وأطفالها وتلبية احتياجاتهم وفي ذات الوقت هي تكسب رزقها دون تكبد عناء ومشقة العمل التقليدي، إلا ان ذلك لا يخلي مسؤولية صاحب العمل من التزاماته تجاهها.

الفرع الأول: مزايا العمل عن بعد للنساء العاملات.

يتيح العمل عن بعد للعاملات مرونة أكبر ومن نواحي عدة ندرجها ادناه:

أولا: امكانية التوفيق بين أداء العمل والمتطلبات الأسرية: كونه يتيح لها امكانية التحكم في اوقات أداء الواجبات الأسرية والعمل بمرونة أكبر وهذا ما يجنبهن الكثير من المشاكل الأسرية فهو يوفر لمن فرصة تربية الأطفال ورعاية الأسرة وتنفيذ مهام العمل المؤكدة إليهن مما يجنبهن المشاكل العائلية.

ثانيا: تقليل الغياب لما كانت العاملة: تؤدي عملها في المنزل فهي لا تضطر إلى أخذ إجازة مرضية أو اعتيادية في حالة مرضها أو سوء حالتها النفسية أو مرض أطفالها أو أحد أفراد أسرتها فالأمر هنا لا يتطلب منها سواء البقاء في المنزل ومحاوله إيجاد التوازن بين ما تعانيه وبين تنفيذ ما موكل إليها من أعمال ولا حاجة لها بأيام الاجازات، إلا ان ذلك لا يعني حرمانها من حقها القانوني بالتمتع بالاجازات المحددة قانونا بل يمكن لها ذلك إلا ان أغلبهن يفضلن العمل في المنزل على أخذ الإجازة خوفا منهن ان يقلل صاحب العمل أجورهن أو يقطعها، ولا بد من الإشارة هنا إلى ان هذا التفضيل لا يعد تنازل منهن عما حدده القانون من اجازات اعتيادية ومرضية وكذلك اجازات الحمل والولادة فلها التمتع بها متى توافرت أسبابها.

ثالثا: توفير الوقت يحافظ هذا النمط من العمل على وقت العاملة: فلا تضيعة في التنقل اليومي بين مكان اقامتها ومقر العمل أو الانتظار في المؤصلات وهو ما يزيد بالتالي من نشاط العاملة وقدرتها على الابداع وكذلك تقليل نفقات التنقل التي تتكبدها يوميا وهو ما يؤثر سلبا على الاجر الذي تتقاضاها خاصة ان كانت تقطن أماكن بعيدة عن محل العمل.

رابعا: المرونة الشخصية يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة درجة الاستقلالية في ممارسة العمل: فالعاملات عن بعد يتمتعن بالكثير من المرونة وادارة الوقت بالكيفية التي تلائم والتزامتهن سواء بأماكنية التحكم في الاهتمامات الشخصية أو فيما يتعلق بمهام العمل أو ساعات العمل فيمكنه أداء العمل ليلا او نهارا بالكيفية التي تراها مناسبة.

الفرع الثاني: عيوب العمل عن بعد للنساء العاملات.

وعلى الرغم مما يوفر العمل عن بعد للعاملات من مزايا قد تفوق احيانا العمل التقليدي إلا انه لا يخلو من مثالب تكاد تكون السبب في تفضيلهن العمل التقليدي عليه ويمكننا أيجازهم تلك العيوب بالاتي:

أولا: الشعور بالعزلة: قد يكون العمل هو السبب الوحيد لخروج العاملة من المنزل وتمتعها لوحدها بعض الوقت بعيدا عن التزامتها العائلية هروبا منها تارة وتاجيلا لها تارة أخرى فاذا ما اتخذت من العمل عن بعد وسيلة للرزق حد ذلكمن خروجها أو قلال منه مما يشعرها بالانعزال وعدم اتصالها بزملاتها ومشاركتها لهم افراحهم واحزانهم، ويتجسد هذا العيب بوضوح عندما تقضي جل وقتها في المنزل متنقلة بين التزامتها المهنية والتزاماتها الأسرية غير مكترثة لنفسها مما يزيد الضغوط عليها وشعورها بالاكنتاب، ولقد حاول البعض التقليل من هذا العيب متمسكين بحجة وجود وسائل تواصل اجتماعية يمكن لها معرفة ما يدور في المشروع وموأصلة زملائها في العمل، ويمكننا الرد على ذلك بالقول حقا ان بإمكانها التعكز على وسائل التواصل الاجتماعية والسوشل ميديا إلا ان ذلك لا يحمل ذات المتعة وقد يؤدي بشكل أو باخر إلى هدر وقتها وبالتالي عدم قدرتها على التوازن بين التزاماتها المهنية والعائلية، خاصة ان من الأعمال عن بعد ما قد يكون عملا ذهنيا أو حساسيا يحتاج إلى تركيز أكبر، وعلى أية حال فاننا نرى ان الأمر متروك لتقدير المرأة العاملة فهي التي ستحدد وقتها وامكانية الترفيه عن نفسها خلاله والمحافظة على صحتها النفسية بعيدا عن ضغوط العمل والأسرة.

ثانيا: صعوبة الفصل بين حياتها المهنية وحياتها الخاصة: قد تعاني العاملة عن بعد من عدم امكانية القدرة على التوازن بين الأعباء المهنية والأعباء الأسرية فلا تستطيع رسم الحدود الفأصلة بينهما فهي تارة تترك الأعباء العائلية على حساب المهنية وتارة تؤجل الأخرى، ولما كانت هي بالاساس مضطرة إلى العمل لكسب رزقها سيصعب عليها الاستعانة بمدبرة منزل لمساعدتها بالنظر لضعف حالتها المادية ومحدودية دخلها، إلا اننا نرى امكانية تغلبها على ذلك من خلال تحديد ساعات عملها اليومي كان تعمل خمس إلى سبع ساعات يوميا وسيساعدنا على ذلك لو انها خصصت ركن أو غرفة عمل خاصة بها في المنزل أي انها تقوم بالتحديد الزماني والمكاني لغرض استعادة التوازن بين ما موكل إليها من مهام.

ثالثا: صعوبة تطبيق نظام التمنيات الاجتماعية: ولعل هذه الصعوبة لا تشمل المرأة العاملة فحسب بل انها تشمل كافة العمال عن بعد سواء كانوا نساء أم رجال، فهو من أهم الصعوبات التي تعتري العمل عن بعد فقد يتهرب صاحب العمل من شمول العامل عن بعد بنظام التامينات الاجتماعية بذريعة ان طبيعة العمل تختلف عن العمل التقليدي، إلا اننا يمكننا الرد على ذلك ولكون مصلحة العامل هي المصلحة المستهدفة بالحماية وسواء كان العمل منظم بموجب القانون أم غير منظم فاننا نرى وجوب تطبيق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي عليهم خاصة تلك القاعد التي تتلائم والعمل عن بعد وخاصة فيما يخص إصابات العمل والزام

صاحب العمل بتنظيم سجلات خاصة بهم ودفع الاشتراكات القانونية عنهم شهريا ويجب ان يفتن العامل عن بعد إلى ذلك والحرص على أيراده في صلب العقد.

رابعا: انعدام المساواة في الاجر: بالرغم ان العاملة عن بعد تؤدي عملها لساعات طويلة احيانا إلا انها تحصل على أجور زهيد أو أقل بكثير مما يتقاضاه الرجل ولقد حرصت اتفاقية العمل عن بعد رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ على النص بضرورة المساواة بالأجور بين العامل التقليدي والعامل عن بعد وكذلك بين أجر المرأة العامل والرجل، إلا ان الواقع العملي قد أوضح خلاف ذلك فما زال التمييز بالأجور وعدم المساواة واضحا ولعل ذلك يرجع إلى ضعف أوضاع العاملين عن بعد الاقتصادية والاجتماعية عموما مما يدفعهم بقبول العمل بأجور أقل بكثير من أقرانهم في العمل التقليدي هذا من ناحية من ناحية أخرى ضعف الحماية التشريعية أو انعدامها وخاصة في الدولة النامية.

المطلب الثاني: أثر العمل عن بعد على تشغيل ذوي الإعاقة والأطفال.

نذكر في هذا المطلب أثر العمل عن بعد على كل من فئتين مهمتين الأولى تتمثل بالعمالة المعاقة والفئة الثانية الأطفال ومن هم دون السن القانوني للعمل حيث يتخذ من العمل عن بعد ستارا لعملهم وكما سنرى.

الفرع الأول: أثر العمل عن بعد على تشغيل العمال ذوي الإعاقة.

ابتداء لا بد لنا من التعريف بالعمال ذوي الإعاقة وكيفية معالجة القوانين لأوضاعهم من حيث توفير فرص التشغيل لهم ثم نرجع على أثر العمل عن بعد عليهم.

أولا: التعريف بالعمال ذوي الإعاقة: لقد حرص المشرع العراقي على توفير رعاية خاصة للمعاقين المؤهلين بايجاد فرص عمل إلا ان تسهيل تشغيل هذه الفئة من العمال يستوجب تغيير وجهات نظر أصحاب العمل لذا وضع قوانين الرعاية الاجتماعية وقوانين العمل في كافة البلدان حماية خاصة لهم لاسيما الذين يعانون من نقص في قدراتهم البدنية لضمان مساهمتهم في الحياة والعمل على ادماجهم في المجتمع بوصفهم اعضاء وعمال منتجين لا عبء اضافي على أفرادهم، لذا كان ذلك مظهرا من مظاهر التكافل الاجتماعي بي الفرد والدولة وهو ما يعزز امكانيات استخدام المعاقين في سوق العمل التي تقوم على مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعاقين وأقرانهم.

ويقصد بالمعاق (فرد يعاني من قصور جسمي أو عقلي تتبعه اثار اجتماعية أو نفسية تحول بينه وبين تعلم بعض الأعمال أو الانشطة الجسمية أو العقلية التي يؤديها الشخص العادي أو ادائها بدرجة معقولة من المهارة والنجاح) (سلمان، ٢٠١٨، صفحة ٢٤١)، وعرفت منظمة الصحة العالمية المعاق بانه كل شخص يعاني من قصور نتيجة الإصابة بمرض عضوي أو حسي أو عقلي يعجزه عن أداء واجباته الأساسية بمفرده أو مزاوله عمله أو الاستمرار فيه بالمعدل الطبيعي (سلمان، ٢٠١٨، صفحة ٢٤٢)، وعرفه قانون الرعاية الاجتماعية بانه (كل من نقصت أو انعدمت قدرته على العمل أو الحصول عليه أو الاستقرار فيه بسبب النقص أو اضطراب في قابليته العقلية أو النفسية أو البدنية) (١٢٦، ١٩٨٠، صفحة المادة (٤٣)). اما المشرع المصري فلقد حرص المشرع على تنظيم حق الأشخاص من ذوي الإعاقة في العمل بموجب القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، وعرفت المادة الثانية منه بان ذوي الإعاقة هو (كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي سواء كان بدنيا أو ذهنيا أو عقليا أو حسيا، اذا كان الخلل أو القصور مستقرا مما يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين) وطبقا للمادة الثالثة فإن القزم تكون له كافة الحقوق المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة منذ اكتشاف قزمتهم، والزم القانون بتنشاء سجل

لدى وزارة العمل لقيده أسماء طالبي العمل من ذوي الإعاقة وإنشاء سجل آخر لذوي الإعاقة الملحقين بالعمل، وطبقا للباب الرابع فقد كفل المشرع لذوي الإعاقة الحق في الإعداد المهني والتدريب والحق في العمل، ونصت المادة ٢٠ على التزام الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسي واعدادهم المهني. كما تلتزم بعدم لخصائهم لاي نوع من أنواع العمل الجبري أو القسري وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع العمال الآخرين والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج وتعزيز فرص عمل عادلة وحظرت أي تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق على اساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الاجر وملحقاته (الاهواني، ٢٠٢٠، صفحة ٣١٠).

ثانيا: أثر العمل عن بعد على العمال ذوي الإعاقة: قبل الولوج بأثر العمل عن بعد على العمال ذوي الإعاقة وكيف يسهل ويسر لهم الحصول على فرص عمل لا بد لنا ابتداء ان نستعرض موقف المشرع من تشغيلهم، فلقد شجع المشرع المصري في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ أصحاب العمل على تشغيل ذوي الإعاقة ولجا في سبيل ذلك إلى وسائل ثلاث:

الوسيلة الأولى: حصر من يرغب في العمل من ذوي الإعاقة: طبقا للمادة ٢١ من القانون المذكور تلتزم وزارة العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل لقيده الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل ومعاونتهم في الوصول إلى فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم طبقا للأولوية المقررة قانونا وتسجيل بياناتهم بقاعدة البيانات الخاصة لذلك بالتنسيق مع وزارة التضامن الاجتماعي والمجلس وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد واجراءات الحصر واجراءات وشروط القيد في السجل.

الوسيلة الثانية: الالتزام بتشغيل عدد من العاملين من ذوي الإعاقة: ألزمت المادة ٢٢ من القانون الموما إليه الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدمون ٢٠ عاملا فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وايا كانت طبيعة عملهم بتعيين بنسبة ٥٪ من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بالعمل وذلك من واقع التشغيل المشار إليه في المادة ٢١.

ويجب على من يعين شخصا من ذوي الإعاقة أخطار الجهة المختصة بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال الشهر الأول من تسليمه العمل.

الوسيلة الثالثة: تشجيع أصحاب العمل على تعيين نسبة من ذوي الإعاقة: نصت المادة ٢٣ من القانون الموما إليه على منح من يوظف شخصا ذا إعاقة بالعديد من الاعفاءات الضريبية طبقا للقانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥. ولقد خرج المشرع عن القواعد العامة في قانون العمل حين نص في المادة ٢٤ من القانون على بعض الأحكام الخاصة بتشغيل ذوي الإعاقة:

- تخفيض ساعات العمل بواقع ساعة يوميا مدفوعة الاجر.
- الزام جهة العمل بتوفير انظمة عمل مرنة للتشغيل بشأن ساعات العمل وأيام العمل والاجر المناسب بياح لذوي الإعاقة لاختيار من بينها وفقا لظروفهم.

ويستفاد من المقصود بانظمة عمل مرنة ان المرنة المطلوبة هنا تكون ن حيث ساعات العمل التي من الممكن ان تكون متحركة ومرنة وكذلك مكان العمل بحيث يتاح لهم العمل بالمنزل متى كان العمل لا يحتاج إلى التواجد في مكان العمل فالمرنة هنا مكانية وزمانية بما يخدم صالح ذوي الإعاقة وبما لا يؤثر على سير العمل.

وعرفت اللائحة التنفيذية للقانون العمل المرن بانه (كل جهد سواء كان ذهنيا أو جسمانيا يبذله العامل لقاء أجر بالتعاقد مع صاحب العمل كاحد أشكال عقد العمل المرنة المحددة) وجاء في المادة ٦٢ من اللائحة ان يوفر صاحب العمل انظمة عمل مرنة للتشغيل بشأن ساعات العمل وأيام العمل والاجر المناسب فيجوز الترخيص بالعمل بعض الوقت بناء على طلبه مقابل نسبة من الاجر وتحدد ساعات عمل مرنة بتوزيع ساعات العمل المحددة يوميا وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على إلا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل كما يجوز ان يعطي العامل فرصة أكبر متى بدا ومتى ينتهي من عمله مع الالتزام بعدد ساعات العمل المتفق عليها مع السلطة المختصة، ويجوز ان يقوم كذلك بانجاز عمله عن بعد ودون الحاجة لتواجده في مكان العمل مع أخطار الجهة الإدارية المختصة بمؤلاء العاملين (اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣، ٢٠١٨).

اما المشرع العراقي فقد الزمت المادة (٤٩) من قانون الرعاية الاجتماعية دوائر الدولة بتشغيل المعاقين فيها والزم المشرع بتشغيل المعاقين في الورش الحتمية والجمعيات التعاونية الإنتاجية بهدف دمجهم في المجتمع عن طريق العمل والاستفادة من هذه القوى الاضافية في الإنتاج. ونرى ان توجه المشرع العراقي بالزام دوائر الدولة بتشغيلهم توجه خجول للاسف لا يتناسب وأهمية هذه الفئة وضرورة تشغيلها وهو بخلاف مسلك المشرع المصري الذي رسم سياسة متكاملة الابعاد لتشغيلهم سواء في القطاع العام أو الخاص ولم يكتفي بذلك بل عمد إلى تشجيع أصحاب العمل على تشغيلهم من خلال مكافآت تجسدت بالاعفاءات الضريبية، ولا اجد تبريرا صراحة للزام المشرع لدوائر الدولة القطاعين الاشتراكي والمختلط بتشغيل ذوي الإعاقة دون القطاع الخاص، فاننا نرى ان مثل هذا التشغيل لا يحقق أهدافه لأسباب عدة لعل من أهمها ان قانون الرعاية الاجتماعية لم يحدد الكيفية التي يتم بها تعيينهم بخلاف المشرع المصري الذي حدد إليه تشغيلهم، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ما فائدة النص على الزامية التشغيل بدون جزاءات قانونية تفرض على مخالفين أحكامه ولعل العلة في ذلك نجدها في الجهة المازمة بالتعيين وهي دوائر الدولة فمن غير المتوقع ان تعاقب دوائر الدولة نفسها في حال عدم تنفيذها للقانون وانما يرجع في ذلك إلى معاقبة الموظف المخالف وفقا للنصوص العقابية الخاصة بهم وهو قانون انضباط موظفي الدولة، ونرى لو ان المشرع العراقي سلك مسلك المشرع المصري ذاته لكان أولى وأفضل في الزام المشاريع الخاصة والتي تشغل عدد من العمال بتشغيل عمال من ذوي الإعاقة بنسبة ٥٪ من عدد عمالها من المعاقين المسجلين لدى وزارة العمل، ونرى ان ذلك سيكون الحل الأمثل لايجاد فرص عمل لهم خاصة مع ما تعانيه الدلة حاليا من تضخم وظيفي.

ولكل ما تقدم نجد ان العمل عن بعد هو الأسلوب أو النمط الأمثل لعمل ذوي الإعاقة فهو يمنحهم حرية اختيار العمل الأكثر مناسب لوضعهم وظروفهم وقدراتهم خاصة مع عدم استطاعتهم الحركة والتنقل إلى مقر العمل الأصلي يوميا لذا فانه يحقق لهم فرصة عظيمة لاتفاقة مع ظروفهم، ووفقا لقانون المعاقين الأمريكي فإن صاحب العمل غير ملزم بتقديم برنامج العمل عن بعد للمعاقين ولكن في حالة طلبه من المعاق الذي لا يستطيع التنقل إلى مقر العمل الأصلي يكون ملزم بالموافقة عليه حينما تكون طبيعة الوظيفة تقبل ذلك وغني عن البيان في هذه الحالة الأخيرة يلتزم صاحب العمل بالمساواة في الحقوق بين العاملين عن بعد وغيرهم من العاملين في المناشات في حالة ممارسة نفس الوظائف (صلاح، ٢٠١٢، صفحة ٥٠).

لذا فالعمل عن بعد يسهل لذوي الإعاقة فرص عمل ملائمة عن طرق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة المعاقين جسديا بما تتضمنه هذه التكنولوجيا من تطور كبير في تحويل النصوص المكتوبة إلى اصوات سمعية للمكفوفين أو تحويل الاصوات السمعية إلى نصوص مكتوبة للصم والبكم (المعاقين سمعيا) ومن ثم امكانية حصولهم على فرص عمل تتناسب مع ظروفهم وقدراتهم

من خلال العمل عن بعد ومن دون المعاناة من المواصلات وصعوبة التنقل، وكذلك يمكنهم القيام بأعمالهم في الاوقات التي تناسبهم وبالطريقة التي تتلائم مع اعاقتهن، ومن ثم فإن العمل عن بعد يقضي على الفارق الكبير بين عدد العاملين من الأشخاص العاديين والمعاقين في كافة انحاء العالم وليس في الدول النامية أو المتقدمة فقط ووفقا لاحدى الاحصائيات التي أجريت في نهاية التسعينات من القرن الماضي ان عدد العاملين من الأشخاص العاديين في امريكا يبلغ (٨٢٪) من العاملين بينما يبلغ عدد العالين من المعاقين نسبة (٢٦٪) فقط (سعد، ٢٠١٠، صفحة ٤٤). كما تزداد أهمية العمل عن بعد للنساء اللاتي يعانين من إعاقة سواء كانت هذه الإعاقة بسيطة أم كبيرة فتشير بعض الاحصائيات في الاتحاد الأوروبي ان هنالك نسبة بطالة كبيرة للنساء المعاقات مقارنة بالرجال المعاقين، حيث تقول هذه الاحصائيات ان (٢٥٪) فقط من النساء المعاقات إعاقة كبيرة و (٤٠٪) من المعاقات إعاقة بسيطة هن اللاتي يعملن في مقابل (٣٦٪) من الرجال المعاقين إعاقة كبيرة و(٦٣٪) من الرجال المعاقين إعاقة بسيطة (سعد، ٢٠١٠، صفحة ٤٥).

الفرع الثاني: العمل عن بعد ستارا لعمل الأطفال.

الأطفال هم المستقبل لذا تدخل المشرع حمايتهم وتنظيم عملهم ويستخدم المشرع مصطلح الطفل لمن هم دون السن القانوني للعمل خاصة وان حياة الإنسان من حيث العمل تقسم إلى:

الطفولة: من الولادة إلى سن الخامسة عشر ويحرص المشرع على حمايتهم والحفاظ عليهم.

الحدث: من هم في سن الخامسة عشر والى سن الثامنة عشر وقد نظم قانون العمل والاتفاقيات الدولية عملهم وفقا لما يستلزم عمرهم من حماية ورعاية.

البالغ: من بلغ سن الثامنة عشر وهنا يعامل معاملة العامل البالغ الراشد المتمتع باهلية العمل الكاملة ويخضع لكافة أحكام قانون العمل وبنوده.

ولما تقدم سنبحث الموضوع من حيث:

أولاً: حظر تشغيل الأطفال: حرص المشرعون على صون الطفولة وحمايتها وتجنبها اضرار الاشتغال في السن المبكر فقد يؤدي تشغيل الأطفال إلى عرقلة نموهم والحاق الأمراض بهم وحرمانهم من رعاية ذويهم واكمال اعدادهم ليكونوا اوفر واقدر على الإنتاج لبناء المجتمع، وعرف الطفل بانه (اي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشر من العمر) (قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧، ٢٠١٥ ، صفحة المادة (١/حادي وعشرون))، ولقد حظر المشرع تشغيل الأطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن العمل وقد حدده المشرع بالخامسة عشر (قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧، ٢٠١٥ ، صفحة المادة (٧))، وتعد هذه القاعدة من النظام العام لا يجوز مخالفتها فهي تستهدف من جهة اتاحة الوقت لنمو جسم الطفل وحماية صحته ومن جهة أخرى اتاحة الفرصة للتعليم ونمو مدارك وملكات الطفل فالتعليم يتيح للطفل الفرصة للنمو الشامل المتكامل روحيا وجسديا لذا نجد ان المشرع المصري قد أولى تعلم الأطفال ومنع انخراطهم في سوق العمل قبل بلوغهم سن التعليم الأساسي أو الخامسة عشر من العمر أيهما أكبر (قانون العمل المصري رقم ١٢، ٢٠٠٣، صفحة المادة (٩٩)).

لذا فاذا ما ابرم عقد عمل مخالفا لسن العمل المحدد قانونا أي مخالفا لاهلية العامل وبلوغه الخامسة عشر كان العقد في مثل هذه الحالة باطلا بطلانا مطلق لمخالفته القانون ولعدم مشروعية المحل وهو تشغيل من هم دون السن القانوني فالخطر يتعلق بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة هذا وان من لم يبلغ الخامسة عشر لا تتوافر لديه اهلية الوجوب لابرام عقد العمل، ونج ان المشرع

العراقي قد نص على ان حرية لعمل مصونة ولا يجوز تقييدها أو انكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق والتي اشتملت جملة أمور كان أهمها القضاء الفعلي على عمالة الأطفال (قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧، ٢٠١٥، صفحة المادة (٦))، عاقب بالحبس مدة لاتزيد على ستة اشهر وبغرامة لاتزيد على مليون دينار أو باحدى هاتين العقوبتين كل من شغل طفل مخالفا بذلك القانون (قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧، ٢٠١٥، صفحة المادة (١١)).

ثانيا: العمل عن بعد وظاهرة عمل الأطفال: لقد حددت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل في المنزل الحد الأدنى لسن الاستخدام بالنسبة للعاملين عن بعد وضرورة المساواة في المعاملة خاصة فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل (اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧، ١٩٩٦).

ولكن هل ينبغي ان تنص التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي على وجوب ان تسري القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل على العمل في المنزل ان لم تكن تنطبق عليه بالفعل ولاسيما عندما يرجح ان هذا العمل ينطوي على الأضرار بصحة الطفل أو الحدث أو بسلامته ومعنوياته؟ (موسى، ٢٠١٩، صفحة ١١٩)

لقد سلكت غالبية الدول موقفاً إيجابياً من الأمر ونادت بحذف عبارة (ولا سيما عندما يرجح ان العمل ينطوي على الأضرار بصحة الطفل أو الحدث أو بسلامته ومعنوياته) وقد تم حذف تلك العبارة لمراعاة الشاغل الذي ابدى في عدة ردود لتفادي عدم التحفظ أو التضييق في نطاق التشريع الوطني بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل.

ويمكن ان يكون العمل عن بعد ستارا لعمل الأطفال وفي مختلف المجالات فهم قد يقومون بدون المساعدين لذويهم العمال أو يقومون ببعض الأعمال من بدايتها إلى نهايتها وبغض النض عن ماهية تلك الأعمال أو تأثيرها الضار على صحتهم أو سلوكهم ودون مراعاة للقواعد المقررة في الاتفاقيات الدولية، خاصة وان الأطفال يشكلون جزءاً رئيسياً من قوة العمل المنزلي خاصة ان العمال المنزليون غالباً ما يلجئون إلى طلب المساعدة من أفراد أسرهم المحيطين بهم وغالباً لا يتقاضون ثمة أجر مقابل العمل والمساعدة وكأنهم عمال من الباطن أو جنود مجهولة لذا نادى الفريق المناهض للعمل في المنزل إلى حظره لانه يساعد على انتشار تلك الظاهرة حتى لو لم يكن ذلك إلا لسويغات قليلة بعد عودتهم من المدارس ويعترف في المناطق الفقيرة من البلدان النامية خاصة ان عمل الأطفال يشكل جزءاً هاماً من قوة العمل في المنزل فكثيراً ما يقومون بدور المساعدين للعمال ولا يتقاضون ثمة أجر عن أعمالهم، لذا كانت العقبة الإنسانية الأخرى التي تجابه العمل عن بعد هو استغلال الأطفال ومنعهم حقهم بالتمتع بالطفولة والتعليم حتى وان كانوا لا يقومون بالعمل جله ويساهمون بالمساعدة فقط، لذلك كان تدخل الدولة باصدار التشريعات المناسبة التي تحظر عمل الأطفال في المنازل وان يتم تقرير الجزاءات الصارمة على مخالفيها من أصحاب العمل ان كانوا على علم ودراية بذلك من خلال الزيارات التفقدية والتفتيشية التي يقومون بها إلى مكاتب العمل في المنزل مع العمل على تفعيل دور الرقابة الإدارية المتمثلة بلجان التفتيش ومنحهم حق الدخول إلى المنزل للوقوف على الأعمال المخالفة لقانون العمل وتعليماته خاصة وان أغلب تشريعات العمل قد حددت الحد الأدنى لسن العمل ونصت على جزاءات مخالفته مما يسهل على لجان العمل عملهم بتقصي حقائق تشغيل الأطفال العمل على القضاء على تلك الظاهرة أو العمل على الحد منها.

الخاتمة

وبعد انتهاءنا من إنجاز هذه الدراسة عسى ان يكون البحث فيها وافيا وكافيا، بدى لنا من العرض السابق للمعوقات الاجتماعية والإنسانية لعقد العمل عن بعد وسبل معالجتها في كل من اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ ومقارنتها بقوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي المقارنة، وان كنا نعاني من فراغ تشريعي شبه كامل يسود الاجواء القانونية في معظم الدول فيما يخص العمل عن بعد وعدم مصادقتهم إلى يومنا هذا على اتفاقية العمل في المنزل مما اثار الغموض والابهام لمعالجة تلك العقبات ودفننا إلى المقارنة بين كل من عقد العمل عن بعد وعقد العمل التقليدي، وفي خلاصة البحث فقد توصلنا إلى جملة استنتاجات وتوصيات ندرجها تباعا.

الاستنتاجات:

١. لقد جسدت الانترنت ثورة حقيقية وعد من أهم التقنيات الحديثة المستخدمة كونه متاح للكافة ويعد العمل عن بعد أثرا من آثاره لا بل هو أهم آثاره مرتبط به ارتباطا وثيقا.
٢. يرجع السبب الرئيسي لتنامي العمل عن بعد إلى ما يتمتع به من ميزات وخصائص تميزه عن عقد العمل التقليدي وتمتد تلك الميزات لتشمل المجتمع بأسره ولا يقتصر أثرها على العامل فقط بالرغم من بعض العقبات التي قد تعترضه.
٣. هنالك جملة من العقبات الاجتماعية التي يمكن ان يصطدم بها عقد العمل عن بعد تتجسد بالأمراض المهنية وإصابات العمل.
٤. لم يتضمن قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي أي نص يعالج بنمط العمل عن بعد ما قد يجابهه من عقبات.
٥. يمثل العمل عن بعد فرصة عمل مهمة للغاية بالنسبة لبعض فئات العمال منهم النساء وذوي الإعاقة لما يوفر لهم من مزايا وامكانيات لتنفيذ العمل في المنزل دون تكبد عناء التنقل ومصاريفه.
٦. على الرغم من المزايا التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد إلا انه قد يكون سبب مباشر في انتشار عمالة الأطفال وعدم القدرة على الحد منها.

المقترحات:

١. يمثل نمط العمل عن بعد شكلا مقبولا ومفيدا وعمليا من أشكال العقود إلا انه قد يضمن بعض الانتهاكات لحقوق العاملين عن بعد لذا كان لازما على الحكومات ابتداء ومنظمات أصحاب العمل والمؤسسات المعنية ان تدلل كافة العقبات التي تجابهه من خلال سد الفراغ التشريعي والنص على ما يضمن حقوق العاملين عن بعد خاصة فيما يخص التأمينات والتقاعد الضمان الاجتماعي لما يتعرض له العاملون عن بعد من أمراض مهنية وإصابات عمل يصعب اثباتها احيانا بسبب العمل.
٢. العمل على تشريع نظام قانوني متكامل يضم بين جوانبه كافة جوانب عقد العمل عن بعد من ابرام للعقد وساعات عمل وحقوقا للعمل وخاصة النساء وذوي الإعاقة.
٣. تتامل من المشرع العراقي ان يحذو حذو المشرع المصري فيما يخص تشغيل العمال ذوي الإعاقة وتحديد نسبة في كل مشروع ومؤسسة لتشغيلهم فيها مقابل امتيازات ومكافآت يحصل عليها أصحاب العمل وان لا يجعل من تشغيلهم الزاميا فقط بالتعيين في دوائر الدولة دون الشركات الخاصة والقطاع الخاص.

٤ . تفعيل دور اللجان التفتيشية لغرض الحد من تشغيل الأطفال، وان كنا نرى ان في تشغيل الأطفال في نمط العمل عن بعد جائز اذا ما نظم بقانون يحدد فيه العمر وساعات العمل ونوع الأعمال التي من الممكن القيام بها خاصة ما يتعلق بمساعدة ذويهم في العمل عن بعد لقاء مد الضمان الاجتماعي لهم وشمولهم فيه.

المصادر:

- E. Bhatt. (1987). *"The invisibility of home - based work: The case of piece rate workers in India"* in *A.M.singhand A.Kelles - Vitanen(eds): Invisible hands: Women in home - based production*. (New Delhi, Sage Publications.
- اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧. المادة (٤/ ٢/ ج/٥). (1996).
- احمد حسن برعي. (1991). *الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣. (2018).
- حسام الدين كامل الاهواني. (2020). *شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)* المجلد الرابعة. (دار النهضة العربية.
- حسين عبد اللطيف حمدان. (2009). *الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليله شاملة*. بيروت: منشورات الحلبي.
- حمدي احمد سعد. (2010). *العمل عن بعد (ذاتيته -تنفيذه)*. دار الكتب القانونية.
- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى. (2019). *اثار عقد العمل الإلكتروني (دراسة مقارنة)* المجلد الأولى. (مصر: مركز الدراسات العربية.
- رمضان ابو السعود. (1979). *الوجيز في شرح قوانين التأمين الاجتماعي* المجلد الأولى.
- صبا نعمان رشيد الويسي. (2020). *المدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي*. مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية.
- عبد العزيز الهاللي. (1977). *تأمين إصابة العمل علما وعملا* المجلد الأولى. القاهرة.
- عدنان العابد، و يوسف الياس. (2009). *قانون الضمان الاجتماعي، قانون العمل*. بغداد: المكتبة القانونية.
- علا فاروق صلاح. (2012). *المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد*. مصر: جامعة حلوان.
- علي احمد الحيارى. بلا تاريخ. (معهد السلامة والصحة المهنية. <http://www.dahsha.com>. عمان، الاردن.
- علي ضياء عباس. (2020). *النظام القانوني لالتزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية للعامل - دراسة مقارنة*. اطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق، جامعة النهدين.
- عماد حسن سلمان. (2018). *شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧، ٢٠١٥*. مكتبة السنهوري.
- قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩. المادة (٥/هـ). (1975).
- قانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦. (1980).
- قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩. المادة (الأولى). (1971).
- قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧. (2015).
- قانون العمل المصري رقم ١٢. (2003).
- مركز هردو. (2017). *تقرير عن اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل - نحو بيئة امانة*. القاهرة: اصدار مركز هردو لدعم التعبير الرقمي.
- مصطفى احمد ابو عمرو. (2010). *الاسس العامة للضمان الاجتماعي - ماهيته، تنظيمه المالي والإداري، المخاطر التي يغطيها التقديرات، سبل حسم منازعاته*. منشورات الحلبي الحقوقية.

مكتب العمل الدولي. (2003). التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل، الدورة 91 .
مؤتمر العمل الدولي. (1995). الدورة 82، التوصية 184، التقرير الخامس .
<https://www.ilo.org.public/english/index.htm>.