

مستقبل عقود العمل في الشركات التجارية بعد جائحة كوفيد 19 المستجد

The Future of Commercial Corporations' Employment Contracts after COVID-19

الافتتاحات ياسر^{1*}، زين الدين صلاح²

¹ جامعة الغرير (قطر)، yassir@qu.edu.qa

² جامعة قطر (قطر)، salah.zaineddin@qu.edu.qa

تاريخ النشر: 2021/04/18

تاريخ القبول: 2021/04/16

تاريخ الاستلام: 2021/02/06

الملخص:

كان لفيروس كوفيد 19 المستجد تأثيراً كبيراً على جميع جوانب المجتمع تقريباً. وعلى الرغم من أن البشرية قد عانت من الأوبئة سابقاً، إلا أن كوفيد-19 سبب في آثارٍ غير مسبوقه على اقتصادات العالم. لذا سارعت الشركات إلى تغيير أنظمة عملها للتكيف مع آثار الوباء، فغيرت نظام العمل للكثير من العمال إلى العمل عبر الإنترنت، ونتيجة لذلك سرحت الشركات العديد من العمال الذين لا مكان لهم في نظام العمل الجديد. حيث فرض هذا النظام الكثير من المستجدات على بيئة العمل، فمن جهة، وسَّع من دائرة المنافسة بين العمَّال، ومن جهة ثانية، أفرز بسرعة لافتة، بعض التحديات على الشركات التجارية، كتحدّي المحافظة على أسرار الشركة وعلى أسرار العمل فيها، لتراجع أو ضعف أو فقد قدرة إدارة الشركة على مراقبة عمَّالها، سواء من خلال الاشراف المباشر اثناء وجودهم في مقر الشركة، أو من خلال الاستعانة بوسائل تقنية مناسبة، كالمراقبة من خلال كاميرات مرتبطة بجهاز الحاسوب المستخدم.

الكلمات المفتاحية: الأمن السيبراني، المنافسة غير المشروعة، أخطاء العامل عن بعد، الدائرة المغلقة للعمل، الأرشيف الإلكتروني، عقد العمل الموازي.

Abstract

COVID-19 has made a significant impact on almost all aspects of society. Although humanity has experienced pandemics previously, COVID-19 has caused unprecedented effects on world economies.

Corporations have scrambled to change their working systems to adapt to the effects of the pandemic. Many have transitioned to operating online and have laid off several workers. Prevalent actions such as these lead to a reevaluation of workers and consumer rights. Workers are typically under contract and online working systems have the potential to lower the quality of a product. Another important consideration is the

* المؤلف المرسل

protection of sensitive and private information of corporations. As workers conduct their tasks from home, outside the security of company buildings, corporate secrets could be vulnerable to unauthorized release. There are also important considerations for monitoring workers as they work from home to ensure their contractual commitments are fulfilled.

Key Words: Cyber security, unfair competition, Online employee mistakes, working inside a close circle, electronic archive, parallel employment contract.

مقدمة

لعل أهم اختراع عرفته البشرية هو اختراع الكتابة ومن ثم تبعته الأرقام، وغير ذلك من الاختراعات المهمة، كالطاقة الكهربائية والشبكة العنكبوتية، التي بنيت على اختراعات سابقة متعددة في العلوم والصناعة والآداب¹، الأمر الذي مكن وسهل للشبكة العنكبوتية أن تصبح وسيلة مهمة في التواصل بين الناس في جميع أصقاع الأرض، مما أهلها الى التقريب بين الناس والتعارف بين الغرباء، ومتجاوزة - الى حد بعيد - اختلاف الألسن بين المتواصلين عبرها من خلال برامج ترجمة فورية تمتاز بدقة عالية. الأمر الذي كان له أثر ملموس على نمو سوق العمل بصورة لافتة؛ من خلال توفير فرص عمل ووظائف جديدة للعديد من الأشخاص في بلدانهم أو خارجها، استناداً على عامل العرض والطلب الذي ظل مؤثراً بقوة على سوق العمل، اذ أصبح بمقدور الشركات التجارية أن تقوم بتوظيف عمال أو مستخدمين من جنسيات وثقافات مختلفة، ويبدو أن نظام ساعات العمل عن بُعد قد أصبح مرغوباً فيه لدى كثير من الشركات التجارية لمرونته في ضبط مصلحة الشركة بما يتوافق مع نظام وسياسة العمل فيها. ولذا نرى أن الشركات التجارية قد أصبحت تُقبل على الاطلاع بجدية على نظام العمل عن بُعد من أجل معرفة ما له من إيجابيات وسلبيات، ومن ثم استثماره الاستثمار الأمثل، بما يعود عليها بالنفع من تقليل عدد العمال فيها والمستخدمين لديها، وتحقيق انجاز اقتصادي مجز.

وليس من شك، أن جائحة كوفيد 19 قد سرّعت من قبول نظام العمل عن بعد في القطاعين العام والخاص على السواء، بعد أن أجبرتهم على غلق الأبواب أمام العمال والمستخدمين لديهما، وكذلك أمام الجمهور، ولو كان ذلك بصورة متفاوتة، وباستثناءات قليلة وضرورية لا بد منها، وذلك في معرض التدابير الصحية لمنع انتشار الجائحة². فقد لجأت الكثير من الشركات التجارية نحو نظام العمل عن بُعد، بديلاً لا مفر منه في ظروف استثنائية، ولكنه -على ما يبدو- سوف يصبح عاجلاً أو آجلاً ضرورياً كنظام العمل في قادم الأيام، مما له من أثر في تحريك عجلة الاقتصاد في الدولة. ومن نافلة القول إن هذه الجائحة قد أحدثت أزمة صحية على المستوى العالمي بصورة مبالغته، ولم تعط أي قطاع من القطاعات فرصة التهيؤ لها أو حتى التأقلم معها. وبخاصة القطاع القانوني، الذي ظهر أن منظومته القانونية - بحالتها القائمة - غير مكتملة أو غير قادرة على استيعاب الضوابط الجديدة في نظام العمل عن بعد، وبخاصة تحقيق

¹ علي أحمد مدكور، محتوى منهج العلوم الشرعية في الجامعات، بحث مقدم لمؤتمر علوم الشريعة في الجامعات، جمعية الدراسات والبحوث الاسلامية والمعهد العالمي للفكر الإسلامي، الجزء الاول، عمان، 1995، ص: 382-383.

² حمد بن صالح النابت، جزاء عدم الالتزام بالتدابير الصحية وضرره في الشريعة والقانون، جريدة الراية، الأربعاء 1 ابريل 2020، عدد 13843، ص 5.

الموازنة العادلة أو المناسبة بين حقوق والتزامات طرفي العمل (العامل ورب العمل). الأمر الذي يظهر معه أهمية دور ادارة الشركة التجارية في تفعيل نشاطها عن بعد، والذي ليس فيه ضرورة للوجود الحسي (المادي) لعدد من العمّال أو المستخدمين في مقر الشركة، وانما يكفي وجودهم المعنوي، أي أنه يمكن للعامل أو المستخدم - من خلال العمل عن بُعد- أن يؤدي واجباته أو التزاماته المهنية من مقره الشخصي وبكفاءة تامة، وبخاصة إذا وفرت له إدارة الشركة ما يلزم من الأدوات واللوازم التقنية والتدريب المناسب والمتابعة الفاعلة لأدائه. وغير خاف أن ذلك يُشكل تحديات قانونية وتقنية على أطراف علاقة العمل، لا بد لهم من مواجهتها.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث الى إلقاء الضوء على كيفية إدارة نشاط الشركة عن بعد، وكيفية تقسيم العمل بالصورة التي تضمن حقوق العامل وحقوق الشركة من أجل السعي الى اقتراح الحلول المناسبة من خلال تحديد الإيجابيات والسلبيات، التي تنتج عن نظام العمل عن بُعد، وبيان مدى أثر ذلك على الاختلال في عنصر التبعية وأثره على الثقة في العلاقة بين الشركات التجارية وبين عمالها، في ضوء تخلي العديد من الشركات عن عدد من العمّال لديها مما يُدلل على ان الشركات رجحت عنصر المصلحة على عنصر الثقة.

مشكلة البحث

من اليسير أن تتحقق الرقابة على العامل الذي يؤدي عمله في مقر الشركة من خلال مديره المباشر، ولكن يصعب ذلك في حالة العمل عن بعد، مما يثار معه التساؤل عن كيفية تحقيق الرقابة على العامل الذي يؤدي عمله عن بعد، وعن الطريقة المناسبة التي تضمن للشركة أن العامل سوف يؤدي عمله بنفس المستوى كما لو كان في مقر الشركة؟ وعن الآلية التي تُطمئن الشركة بأن العامل سوف يحافظ على الأسرار التي يطلع عليها؟

نتناول في بحثنا هذا، دراسة هذه المشاكل ونحوها، من أجل بيان الطرق المناسبة لمعالجتها ما استطعنا الى ذلك سبيلا.

خطة البحث

تتكلم في هذا البحث، عن كيفية ضمان الأداء الإيجابي للعامل عند العمل عن بعد، وكيفية الموازنة بين حقوق والتزامات العمّال والشركة على حدٍ سواء من خلال عقد العمل عن بُعد. بصورة توائم بين أطرافه بعدالة، وتحفظ الأمن الوظيفي والأمن المعلوماتي في مواجهة آثار الازمة العالمية التي عصفت بالكرة الارضية. وعليه سنحاول في هذا البحث الكلام عن ذلك، من خلال مبحثين:

المبحث الأول: حقوق والتزامات العامل في عقد العمل عن بُعد

المطلب الأول: العمل عن بعد وآثاره على حياة العامل المهنية

المطلب الثاني: العمل عن بعد وآثاره على معايير ابرام العقد

المطلب الثالث: العمل عن بعد وآثاره على حقوق والتزامات العامل

المبحث الثاني: حقوق والتزامات الشركات التجارية في عقد العمل عن بُعد

المطلب الأول: تهيئة مقر العمل بما يناسب العمل عن بعد

المطلب الثاني: هيئة مقر الشركة لإدارة نظام العمل عن بعد

الخاتمة

المبحث الأول

حقوق والتزامات العامل في عقد العمل عن بُعد

تأتي الثورة التقنية الحديثة باختراعات جديدة¹، يوماً بعد يوم، لدرجة فاقت خيال البشر، ووضعت أمام الانسان وسائل متعددة، وفرضت عليه التعامل معها طوعاً أو كرهاً. اذ أصبح استخدام هذه الوسائل مهماً جداً في حياة الانسان في كل مكان. وتظهر أهمية هذه الوسائل بصورة كبيرة لدى الشركات التجارية من أجل القيام بنشاطها بيسر وسهولة الى أبعد مدى، من خلال الشبكة العنكبوتية وتطورها المستمر. الأمر الذي يفرض على الشركات التجارية عند اختيارها العمّال للتعاقد معهم، أن تأخذ بالحسبان ليس فقط مؤهلهم الوظيفي وخبراتهم بل وقدراتهم وكفاءتهم على التعامل مع الشبكة العنكبوتية، وكذلك التأكد والتحري عن وجود عنصر الثقة والأمانة لدى العمّال لديها أو من ينضموا اليها، من أجل أن تخلق لديهم الشعور القوي بالأمن الوظيفي. ذلك إن أهم آثار جائحة كوفيد 19، أنه سبب في حصول أزمة اقتصادية عالمية، ما زال من الصعب تحديد أبعادها وآثارها لأنها لا زالت مستمرة، لم تنته بعد، لكن ما تبين بحق، أنها فرضت نظام العمل عن بعد وما أحدثه من تغيير في مفهوم علاقة العمل عن بُعد، ومدى تأثير ذلك على مشاعر الولاء لدى العمّال في الشركة.

المطلب الأول

العمل عن بعد وآثاره على حياة العامل المهنية²

لا تنحصر آثار علاقة العمل بالمسمى الوظيفي فحسب، وإنما تنعكس - بالضرورة - في جزءٍ منها على حياة العامل نفسه، الشخصية والعائلية، ذلك أن تأثير احدهما على الاخرى أمرٌ بديهي، فالرفاهية في حياته الشخصية والعائلية مرتبطة بمقدار ما يقبضه من مرتب في عمله وبمقدار ما يسمح له من التمتع بحياته الأسرية. فبيئة العمل ونظام وأسلوب

¹ صلاح زين الدين، الفكرية في القوانين القطرية، من منشورات وزارة الصناعة التجارة، الدوحة، 2020، ص 13.

² بدأ الاهتمام بجودة الحياة المهنية في النصف الثاني من القرن العشرين، بعد دراسات كثيرة على مستوى الشركات الكبيرة التي يعمل فيها آلاف العمّال، رغبة في تحسين جودة الانتاج، وأتى تأثير ذلك بسبب قوانين العمل من ناحية ووجود النقابات العمالية التي بدأت تُظهر خطورة أن تصبح حياة العامل الشخصية تبعاً لحياته المهنية بسبب ساعات العمل الطويلة وقلة الاجور والتعب النفسي والصحي، ولأسباب كثيرة منها عدم تقييم اداء العامل وحرمانه من الترقيات والخوافز، فكلها أسباب جعلت الكثير ينظر للعمل في مؤسسة عامه او شركة براتب شهري أشبه بالرقيق في القرون الوسطى، وربما خير من جسده هذا المفهوم ما كتبه الأديب محمد محمود العقاد رحمه الله وهو يستقيل من عمله:

"ومن السوابق التي أعتبط بها أنني كنت فيما أرجح أول موظف مصري استقال من وظيفة حكومية. بمحض اختياره، يوم كانت الاستقالة من الوظيفة والانتحار في طبقة واحدة من الغرابة وخطل الرأي عند الأكثرين. وليس في الوظيفة الحكومية لذاها معاية على أحد، بل هي واجب يؤديه من يستطيع، ولكنها إذا كانت باب المستقبل الوحيد أمام الشاب المتعلم فهذه هي المعاية على المجتمع بأسره". انظر: مقال بقلم احمد تيمور ، تاريخ عباس العقاد، بتاريخ 24 سبتمبر 2014، على الموقع الرسمي لأرشيف مصر.

الإدارة وتطبيق معايير الجودة والسلامة داخل الشركة تأتي ضمن مفهوم واحد شامل وهو مفهوم الحياة المهنية. والأمر مرتبط بجودة الحياة المهنية من ناحية والموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية من ناحية أخرى¹.

الفرع الاول: جودة الحياة المهنية

يقصد بجودة الحياة المهنية، ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي في عمله، الذي يصل الى أفضل درجاته في حالة المشاركة الفعلية بين العُمَّال والمستويات الإدارية. بمختلف درجاتها. وأهم معيار لتحقيق جودة عالية للحياة المهنية، هو معيار القدرة على الأداء فلا يفرق بين عامل وآخر الا وفقاً لقدرات ومهارات وخبرات كل عامل بل والسعي نحو مساعدة أصحاب المهارات الأقل أيضاً في الرقي بمستواهم المهني وذلك من خلال التدريب والتكليف بمهام حقيقية بصورة مستمرة².

والعبرة ليس بإيجاد العامل ذي المهارات العالية فحسب، بل وكيفية الأبقاء على هذه المهارات واستمرارها من خلال تفعيل قدراتهم التي لا تتحقق الا بالرضا الوظيفي، فعندما يشعر العامل أن الشركة تحاول استنزافه بتكاليف وأعباء تخل بحياته الاجتماعية، فإن مهاراته لن تبقى على وتيره واحدة، ولا يتوقع أن تكون متصاعدة، بل العكس ستفتر هذه المهارات شيئاً فشيئاً، بل وسيتبع أسلوب المراوغة عندما يشعر العامل بعدم العدل في توزيع المهام مع غيره من العُمَّال معه. فعلى الشركة أن تتعد عن أسلوب القسوة مع العامل والتضييق عليه، بل عليها أن تعطيه بعض المزايا والحوافز لتشجيعه على بذل أعلى جهد لديه وتحصل على أفضل خبرة عنده³. ذلك أن تهيئة الوسائل والأدوات والمكتب المناسب للعمل، له أثر على نفسية العامل، كما أن تفعيل نظام الوقاية الصحية والسلامة المهنية تشعر العامل أن الشركة تولي لحياته أهمية ولا تعده مجرد وسيلة أو أداة لها مدة صلاحية وتنتهي. فتقييم الأداء مرهون بالظروف البيئية المحيطة بالعامل، ولذا عندما تُهيأ هذه الظروف ستمكن الشركة من أن تقيّم أداء العُمَّال وفق ضوابط حقيقية⁴. فجانب المنافسة مهم بين العُمَّال عندما يكونون في ظروف عمل مناسبة ولديهم شعور بالأمان الوظيفي دون تهديد بالطرد والفصل، فلن يشعر العامل بالظلم عند مكافأة زميل له لأنه قدم للشركة ما لم يقدمه هو، فالمفترض أن يكون تقييم الماهر حافزاً للآخرين للاجتهد.

فجودة الحياة المهنية، تعد وسيلة لاحتفاظ الشركة بالعامل الكفاء والاستغناء عن من دون ذلك، حيث تأتي المنافسة بين العُمَّال لمصلحة الشركة، ولا يمكن أن تكون هناك مكافأة للعامل الماهر تُشعره بجودة الحياة المهنية مثل منحه الحق في صنع القرار داخل الشركة، فهذه الفرصة التي تُمنح للعامل ويتنافس مع غيره للوصول إليها بالجد والمثابرة، تمنحه جانباً نفسياً

¹ انظر مقال: محمد طيفوري، الوظيفة، حدود الفصل بين الاستبعاد والإمتاع، جريدة الاقتصادية تاريخ 9 اغسطس 2018.

https://www.aleqt.com/2018/08/09/article_1434691.html

² محمد عبد الله رشدي: استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009، ص41؛ زينب صالح، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2017، ص: 17.

³ انظر مقال حول استطلاع آراء الشباب القطري وأهم أسباب عزوفهم عن العمل في القطاع الخاص: الأمان الوظيفي والترقيات والتقاعد أهم أسباب إقبال الشباب على العمل بالقطاع الحكومي، جريدة العرب، الثلاثاء 14 أكتوبر 2014.

<https://m.alarab.qa>

⁴ جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربي للنشر، مصر، 2008، ص 7.

وهو الشعور بالطمأنينة في وجود من يقيّم أداءه كما تمنحه بلا شك طاقة إيجابية في استمرارية العطاء¹. والسؤال الأهم هو أن الحديث عن الحياة الوظيفية عند العمل عن بعد، لا يخلو من تحديات كون أن الحياة المهنية والحياة الخاصة متداخلة، لأن العامل يؤديهما من مكان واحد، لذا يلزم أن توضع معايير تقييم جديدة للعمل عن بعد، فلا يمكن معرفة العامل الحيوي الذي لا يفتر طوال ساعات العمل عن غيره، فإن كان ذلك يُرى بالعين المجردة في مقر الشركة، فمن اللازم أن تجد الشركة معايير تقييم مختلفة للعُمال عن بعد، فعلى سبيل المثال، يمكن تقييم حيوية وجدية العُمال عن بعد من خلال رؤية الأسرع في الاستجابة لمتطلبات الشركة، فالعامل الذي يكتب تقاريره عن عمله بشكل يومي ومنظم يعد أكثر حيوية من العامل الذي يقدم تقاريره بشكل عشوائي أو بشكل متأخر عن موعدها².

الفرع الثاني: الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية

الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة المهنية من القضايا المهمة للعامل، مما يقتضي إيجاد استراتيجية مناسبة تعالج هذه المسألة. فالموازنة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، تُعنى بالتوفيق الأمثل بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات خارج العمل، ويعتبر الوصول الى هذه الموازنة أفضل وصف يمكن اطلاقه على الفصل بين الحياة الخاص والحياة المهنية. ومن مقتضيات ذلك حرص العامل على التقيد أو اتباع إجراءات محددة وسياسات معينة بهدف تحقيق جميع التزاماته الشخصية والتزاماته المهنية ومنع التداخل بينهما³. ومن أهم العوامل التي تؤثر على الموازنة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية هي:

أولاً: العوامل التنظيمية: وقت العمل، والساعات المحددة له، وطريقة الأداء، وهيكلية العمل ووقت الانتهاء من العمل ونظام الاجازات والرواتب والحوافز كلها عوامل تؤثر بشكل مباشر على الحياة الخاصة، فعلى سبيل المثال، فإن الراتب الجيد يمنح العامل فرصة لسكن أفضل وفرصة لتعليم أبنائه بصورة أفضل مما يشعره بالأمان والحرص على عمله⁴.

ثانياً: العوامل الشخصية: تؤثر العوامل الشخصية على العامل، كالجنس (ذكراً أو انثى) والعُمر والصحة والقدرة على تحمل ضغط العمل والاستمرار فيه، ويمكن أن تحدد الموازنة من خلال معايير معينة، ومن قبيل ذلك، رضا العامل بعقد العمل والبيئة المحيطة به من زملاء ومدى قدرته على الانسجام معهم وتقدير انجازاتهم وشعوره بالانتماء لهم والالتزام بأهداف الشركة والتحكم من قبل العامل بحسن الأداء وإدارة الوقت وتقسيمه للواجبات⁵. والحديث عن هذه المعايير والحد الفاصل بينهما أمرٌ في غاية التعقيد عندما يكون العمل عن بعد، فالتداخل مفروض، فالعامل الذي يتوقف لمدة معينة عن العمل، خلال النهار، ليقوم بأعمال شخصية أو اسرية ثم يعاود عمله المهني، هل يلزم بتعويض ذلك العمل بوقت إضافي؟ وهل يكون ذلك مجدداً؟ فلو فرضت الشركة على العمال التواجد في وقت محدد، في ساعات النهار، فمن المفترض

¹ نهاد عبد الرحمن الشنطي، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الاقصى، غزة، فلسطين، 2016، ص: 16 وما بعدها.

² خميس محمد النعيمي، الرئيس التنفيذي للموارد البشرية، فودافون قطر، تجربة العمل عن بعد مع انتشار فيروس كورونا.

<https://www.vodafone.qa/ar>

³ خالد جمال ابو سلطان، سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال مقدمة لكلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين 2015، ص: 16-17.

⁴ نهاد عبد الرحمن الشنطي، مرجع سابق، ص: 26-33.

⁵ خالد جمال ابو سلطان، مرجع سابق، ص: 20-21.

أن يكون هذا الوقت مخصصاً للعمل، وبذلك يلزم التواجد أمام جهاز الحاسوب وكأنه يعمل في مقر الشركة، فالعمل عن بعد يتبعه الرقابة الالكترونية عن بعد، وبالتأكيد تبقى الرقابة الذاتية أمراً مهماً يتناسب و اخلاقيات المهنة¹.

المطلب الثاني: العمل عن بعد وآثاره على معايير ابرام العقد

إن اختلاف نظام العمل العادي (التقليدي) عن نظام العمل عن بعد (التقني). انعكس سلباً على العمال، إذ كانوا أكثر من تضرروا من جائحة كوفيد 19، فقد تحطت نسبة الذين تم تسريحهم من العمل كل التوقعات.

الفرع الأول: الاستغناء عن العامل نتيجة الجائحة

تُفيد الاحصائيات أن جائحة كوفيد 19، قد تسببت في خسارة ملايين الأشخاص لوظائفهم²، كما أنها الحققت الضرر والأذى بالعديد من القطاعات الاقتصادية المهمة التي تصب في الميزانيات العامة للعديد من الدول، كقطاع النقل والمواصلات والسياحة والتي يعمل فيها ملايين العُمَّال والمستخدمين والموظفين ودون أن تتمكن الحكومات من إنقاذها³. ناهيك عن تأثيرها السلبي الشديد على القطاع الصحي، الذي أصبح خط الدفاع الأول في مقاومتها، والتكاليف الباهظة التي تصرف في كبح جماحها المستمر، وما اقتضته من اتخاذ إجراءات وقائية ضرورية أسهمت في تقليل العدوى بها، كالبقاء في المنزل والحجر الصحي والتباعد، وقد نتج عن ذلك الشعور بالعزلة، وعادات ضارة بالصحة، كقلة الحركة والاضطراب في ساعات العمل، والاستخدام السلبي لوسائل التواصل الاجتماعي التي تنقل الاخبار الكاذبة والإشاعات الضارة أكثر مما تحمله من معلومات نافعة أو صادقة⁴. وقد سبب كل ذلك اضطراباً في كفاءة الأداء لدى العامل أو

¹ بالضرورة إن تعزيز الرقابة الذاتية، يعد أمراً مهماً جداً في العمل عن بعد، فمصدرها الانسان نفسه حيث يراقب سلوكه وأعماله ويؤدي واجباته ومسؤولياته دون حاجة الى مراقبة ومتابعة الآخرين وتضع الشركات الرقابة الذاتية، ضمن أولوياتها المتوافقة مع الحوكمة الرشيدة، لأنها تدرك أن العمل مهما اكتملت عناصره والنجاح مهما توفرت أسبابه فهي عوامل غير كافية بدون الرقابة الذاتية، والأمر مرتبط بجودة الأداء من حيث اتقانه وتقييمه وتطويرة وليس بساعات الحضور والانصراف، وهذا بالضرورة مرتبط بعوامل عديدة منها الوازع الديني والأخلاقي للعامل والبيئة التي نشأ فيها، ثم تأتي عوامل اخرى تعزز الرقابة الذاتية مثل التقييم الدوري لأداء العامل والحوافز والمكافآت. انظر في ذلك اسماعيل نجم الدين زنكنة، الرقابة الذاتية على اعمال الإدارة، المحلة العلمية لجامعة جيهان - السلبيانية المجلد (1) العدد (4)، كردستان، العراق، ديسمبر 2017، ص: 59-61.

² في دراسة لمنظمة العمل الدولية، توقعت بأن تؤدي جائحة، كوفيد 19 الناجم عن فيروس كورونا المستجد إلى إلغاء 6.7 بالمئة من إجمالي ساعات العمل في العالم في النصف الثاني من عام 2020، أي ما يعادل 195 مليون وظيفة بدوام كامل، وأكدت الدراسة على أن ازمة كوفيد 19 أسوء ازمة عالمية منذ الحرب العالمية الثانية، وأكدت على ضرورة تبني سياسات واسعة النطاق ومتكاملة، تركز على أربع ركائز وهي: دعم الشركات التجارية والوظائف والدخل؛ وتحفيز الاقتصاد وفرص العمل؛ وحماية العمال في مكان العمل؛ واعتماد الحوار الاجتماعي بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل لإيجاد الحلول المناسبة للخروج باقل الخسائر من هذه الأزمة.

انظر تقرير: منظمة العمل الدولية: كوفيد 19 يسبب خسائر مدمرة في ساعات العمل والوظائف، 7 أبريل، 2020

<https://www.ilo.org/>

³ صبري صيدم، الأغنياء الفقراء، شركات وجدت طريقها نحو تصاعد الأرباح في زمن كورونا، الراية الثلاثاء، 3 نوفمبر، 2020.

<https://www.raya.com>

⁴ تُبين دراسات عديدة إجريت خلال جائحة كوفيد 19، أن الكثير من الناس يشاركون المعلومات على مواقع التواصل الاجتماعي قبل التفكير في مدى صحتها، لاسيما عندما ترفق تلك المعلومات بصور توضيحية، ففي دراسة قام بها غوردون بينيكوك، كبير الباحثين في سيكولوجية المعلومات الزائفة بجامعة ريچينا في كندا، طلب فيها من المشاركين تمييز الأخبار الزائفة من الصحيحة حول فيروس كورونا المستجد، وقد أسفرت عن الخداع نحو 25 في المائة من المرات، المشاركين بالأخبار الزائفة. في حين ينشر 35 في المائة منهم هذه الأخبار الملققة. وفي استطلاع آخر للرأي، أجرته مجلة "إيكونوميست"

المستخدم الذي أصبح شعوره بانعدام الأمن الوظيفي يطغى على شعوره بانعدام الأمن الصحي، مما يجعله يقبل القيام بأعمال إضافية للإيجاء لمروسيه أنه ما زال فاعلاً، وأن وجوده مهماً للشركة، ويخفي خوفه من لحظة تخلي الشركة عن خدماته، مما يؤثر سلباً على ثقته بالشركة، ومن ثم يصبح همه لتجنب التسريح إظهار تفانيه في العمل، حتى لو قام بنشاطات غير مفيدة للشركة، ولكنه يحاول دوماً أن يضفي عليها أهمية ليوحي لمروسيه أنه ذو فائدة. وقد يتسرع بعض مدراء الأقسام في الشركات في الاستغناء عن أعداد من العمّال بشكل غير مدروس، وأغلب من يتضرر من العمّال في الشركة هم الذين يمارسون أعمالاً يغلب عليها طابع العمل الجماعي مثل العمّال في قسم الموارد البشرية، والمعلوماتية والصيانة، حيث يتم الاستغناء عن عدد منهم، وتكليف من بقي بالقيام بكل الأعمال مما يضعف التزامهم، وبالضرورة فإن الانعكاسات السلبية عن ذلك سرعان ما تظهر في جودة الأداء وقد كان الأكثر تضرراً من جراء جائحة كوفيد 19 هم عمال المياومة¹، وقد لجأت عدة شركات لتغيير نظام العمل من راتب شهري الى أجر يدفع بعدد ساعات العمل، وكان الغرض من تقليل الرواتب هو معالجة حالة الشلل الكلي أو الجزئي للشركة في محاولة لتقليل الخسائر بعد أن كان نظام المياومة يستخدم في السابق من أجل مضاعفة الارباح².

الفرع الثاني: السماح للعامل في ممارسة نشاطه عن بعد

توفر أجهزة الحاسوب والشبكة الالكترونية الخاصة بالشركة تصنيفاً دقيقاً لجميع ما يتعلق ببيانات ومعلومات ونشاطات وأعمال وأسرار الشركة، ومن قبيل كمالية الشركة من رأس المال والأسهم والسندات والأرباح والخسائر والعقود التجارية وعقود العمل ونحو ذلك³. كما يجري التصنيف والتبويب والمعالجة والحفظ لجميع البيانات التي تعود للشركة ومن ثم إخراج أي بيانات بشكل الكتروني عند الحاجة إليها، بمعنى أن، ما كان يدون ورقياً ويحفظ في أرشيف

بالتعاون مع شركة "يوغوف" لأبحاث الأسواق كشف أن 13 في المائة من الأمريكيين جزموا بأن أزمة كوفيد19 أكذوبة، ويعتقد 49 في المائة منهم أن الفيروس من صنع البشر. وكل ذلك بسبب الصورة النمطية التي تسيطر على الكثير من الناس حيث يسهل تغيير أفكارهم من خلال الاعلام الموجه زائفاً كان أم غير زائف.

David Robson, Why smart people believe coronavirus myths, BBC., 7th April 2020.

<https://www.bbc.com/>.

¹ في ظل الازمة الحاصلة للشركات بسبب جائحة كوفيد19، لجأت بعض الشركات الى تغيير نظام العمل لبعض العمال من نظام الدوام براتب كامل الى نظام المياومة، وقد يتم ذلك بموافقة العامل أو بدون موافقته، ولا يخلو ذلك من إكراه معنوي، لأنه مهدد بفسخ عقد العمل بحجة الظرف الطارئ، وقد حدث ذلك خلال الازمة المالية التي حصلت في 2008، وقد اعتبرت وزارة العمل في الامارات العربية المتحدة في حينها، أن تحويل نظام العمل من الدوام الكامل إلى نظام المياومة، بغير موافقة العمال، إخلالاً صريحاً وواضحاً بعقد العمل المبرم بين الطرفين، مما يُبرر للوزارة نقل كفالة العامل إلى أي منشأة أخرى من دون الحصول على موافقة صاحب العمل، مع إلزام صاحب العمل برد جميع المستحقات المالية للعمال. علاء فرغلي، شركات تجبر عمالها على نظام «المياومة»، منشور على موقع الامارات اليوم، 23 يوليو 2010.

<https://www.emaratalyoum.com/>

² هبة يوسف سعادة و سوزان رسمي عبد، حوافز المدراء وإدارة الأرباح- دراسة ميدانية-، العدد 2، المجلد التاسع عشر، من المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، 2017، ص: 62 وما بعدها.

³ مايو مقال: أبو بكر الحسن - تقوى عفيفي، العمل عن بعد الحل الأمثل لتوفير فرص عمل للشباب، الشرق في 17 مايو 2017.

<https://al-sharq.com>

مغلق في مقر الشركة أصبح يدون في أرشيف الكتروني يتم تخزينه وحفظه في اماكن تسمى "مراكز البيانات"، ويمكن الوصول الى أي معلومات وأسرار محفوظة بهذه المراكز بشكل أسهل عما كان عليه الحال قبل استخدام الحواسيب¹. أما محتويات الأرشيف التقليدي أو المعلومات الورقية، فإنه يصعب الوصول إليها من قبل العمال والأشخاص من خارج الشركة خلال ساعات العمل لوجود احتياطات مناسبة كالحراسة الأمنية خلال أوقات الدوام أو بعد انتهائه، الا إذا تم كسر قفل مادي أو التواطؤ مع حارس أو عامل، وحتى لو حصل ذلك فإن آثار فعل الاعتداء سوف يتم كشفها بسهولة أكبر. أما البيانات والمعلومات الخاصة بالشركة والمحفوظة بوسائل الكترونية، فإن طرق الوصول إليها يكون أكثر سهولة، ولا يحتاج أكثر من البوح بكلمة سر معينة، سواء عن نية حسنة أو عن قصد سيء، مما قد يسبب ضرراً جسيماً على الشركة خصوصاً إن تم التلاعب بهذه البيانات أو تعديلها أو إخفائها أو نسخها دون المساس بها². فقد كانت الشركة، الى وقت قريب، عند بحثها عن أشخاص للتعاقد معهم من أجل العمل لديها، تركز اهتمامها على مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم. لكن الأمر تغير في الوقت الحاضر، إذ أصبح من اللازم التركيز على أمورٍ أخرى إضافية أيضاً، لا تقل أهمية عن المزايا المذكورة، كأمانة العامل ودرجة صدقه في الولاء للشركة في عمله عن بعد، ذلك أن عدم حضور العامل الى مقر الشركة لا يخلق لديه الشعور أو الإحساس الدافع، بأنه جزء من الشركة، وأن من يعمل معهم هم أسرته الثانية، مما يُضعف لديه روح التفاني في عمله، وربما تكون هذه البداية لاستبدال البشر بالروبوتات الذكية التي لا تأثير يذكر لها على المشاعر الإيجابية والسلبية على بيئة العمل³.

الفرع الثالث: غياب التبعية الفنية المباشرة

لقد أصبح لدى العامل الذي يعمل عن بعد، حرية أوسع في التعامل مع الشركة، التي يلزمها البحث عن العامل الفني بكل الصفات المذكورة آنفاً، مع وجوب منحه الأمان الوظيفي، لأن الحد الأدنى من معلومات الشركة وأسرارها التي تدخل في مجال واجباته الوظيفية يشترك مع الشركة في الاطلاع عليها عن بعد وبلا رقيب⁴. ويتحقق الأمن الوظيفي من

¹ ياسر عبد الحميد الافتتاحات، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي اثناء العمل، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد السابع، الاصدار 24/ الجزء 1، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية/ كركوك / العراق، 2018، ص: 203-205.

² ادى التطوير الرقمي للوثائق التقليدية، لتتحول الى الوثائق الإلكترونية، الى أهمية قسم الأرشيف في الشركة لأنه يمكن الوصول الى الوثائق والبيانات بصورة سريعة وآمنة، وترتبط عملية تكوين "أرشيف جيد" بإدارة جيدة للوثائق من قبل الشركة. وقد ازدادت أهمية ذلك في ظل التطور الإلكتروني وخاصة حمايتها من السرقة. انظر: ANDREW McDONALD وآخرون، ترجمة عبدالكريم مجاجة، الوثائق الإلكترونية: مرشد الأرشيفين، المجلس الدولي للأرشيف، أربيل 2005، ص: 16.

<https://www.na.ae/ar/Images>

³ لقاء المُعامل مع زملائهم في مقر الشركة في أوقات الاستراحة، ومشاركة بعضهم البعض الأفراح والأحزان، قد يكون له تأثير كبير على بيئة العمل، ويمكن توظيفه إيجابياً في زيادة عطائهم بما يخلق لديهم شعور الولاء للشركة، وربما ينقص ذلك في حالة العمل عن بعد، لأن العامل يعمل بعيداً عن زملائه.

⁴ وقد يُثار التساؤل بشأن مدى توفر الفرصة للعامل على كشف اسرار الشركة لمنافسيها من الشركات النظيرة. والاجابة إن ذلك صحيح، ولكن الأمر قد أصبح أكثر سهولة في العمل عن بُعد، فنقل المعلومات في سابق الأيام ليس دقيقاً بكل الأحوال، أما اليوم فنقل المعلومات متاح بالصوت والصورة، لأن العمل عن بُعد يُسهل طريق المنافسين في الاستماع لاجتماعات إدارة الشركة والاطلاع على المعلومات والبيانات التي تُثار فيها، فهناك فرصة لمن يرغب في لعب دور حصان طروادة. بمعنى أن نظام العمل عن بُعد قد يتسلل منه اشخاصاً غرباء على اجتماعات الشركة الافتراضية. انظر: فادي

خلال توظيف جانب المشاعر لدى العامل وتنمية الشعور لديه بالولاء للشركة، ولذلك يلزم إضافة معايير ومتطلبات جديدة للتوظيف، أو بالأحرى تكيف هذه المعايير مع العمل عن بعد ومن قبيل ذلك:

أولاً: معيار الشخص المؤهل: ينبغي اختيار الشخص الذي تتوفر لديه أهلية العمل، أي أن يكون العامل مناسباً للعمل، من حيث توفر الرغبة والاستعداد النفسي، وكذلك من حيث المؤهلات العلمية والفنية والمهنية، ويتم الكشف عن ذلك من خلال قرائن كثيرة كالشهادات والخبرة المتنوعة واختبار مدى قدرته على توظيف هذه المؤهلات في العمل الجديد، ويلزم أن يقوم قسم الموارد البشرية بدور جوهري في حسن الاختيار عندما يعلن عن وظيفة جديدة، إذ ينبغي أن يصل الإعلان لأكبر عدد من الأشخاص، فكلما زاد عدد الراغبين في العمل المعلن عنه، يستطيع قسم التوظيف اختيار الشخص الأكثر تأهيلاً لها¹.

ثانياً: معيار النضج المهني: يعكس هذا المعيار مدى قدرة العامل على أداء عمل معين حُدد له أو طلب منه الاجتهاد فيه وكلما ارتفع مستوى نضج العامل المهني، ازدادت قدرته على أداء العمل، وهذا أمر يكتسبه من خلال استمرارية عمله، فترتفع تدريجياً مستويات مهاراته في أداء المهام المرتبطة بهذا العمل، وبالتالي تقل حاجته للتوجيهات المباشرة وللتفصيلات وللرقابة المباشرة من جانب المدير المباشر. ويتم التأكد من تحقق النضج المهني من خلال قرائن كثيرة كمدة العمل في النشاط الذي يراد ممارسة العمل فيه ويرتبط ذلك بالنضج النفسي لدى العامل وذلك مرهون بالرغبة في تنفيذ ما كُلف به. لذا ليس من الحكمة تكليفه بأعمال ليست ضمن بنود عقد العمل أو لا تدخل في نطاق اختصاصه، ولو اضطر مدير الشركة على سبيل المثال الى تكليفه في ذلك يلزم أن يقدم له مكافأة مادية أو معنوية مناسبة لان ذلك يعد تعديل لعقد العمل من طرف واحد وهو الشركة².

ثالثاً: معيار الأمانة المهنية: يتم فحص ذلك من خلال سنوات العمل في الشركة، فاستمرار العامل في عمله سوف يكشف الجوانب الايجابية الكامنة في شخصيته لتوظيفها في مصلحة الشركة، وذلك من خلال خلق شعور صادق لديه بأن الشركة تُثمن وتقدر عمله، وأنها تتمسك به ولا تتخلى عنه، مع حقه في الاستقالة القانونية إذا اراد هو ذلك ووافقت الشركة عليها، فهذا الجانب النفسي يجعل كثيراً من العُمال لا يفكرون مطلقاً بتغيير بيئة العمل حتى لو كان العمل الجديد براتب أعلى ما دام أنهم ضمنوا الأمن الوظيفي المتمثل في الشعور بالرضى عن العمل والرغبة في الاستمرار فيه³. فهذه الفئة

الشعراي، جريمة إفشاء السر المهني، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (04) العدد (3) 2018، سوريا، ص: 482 وما بعدها.

¹ مسلم علاوي السعد، الاتجاهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة، الطبعة الاولى، دار البازوري العلمية، 2017.

² حولة حمار، القيادة وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العمال، رسالة ماجستير في علم الاجتماع مقدمة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، في جامعة العربي بن مهدي، 2017، ص: 20 وما بعدها.

³ وهنا يلزم إعادة قراءة مفهوم المنافسة التجارية والوقوف على الحد الفاصل بين ما يعد مشروعاً وما هو ليس كذلك، فاستخدام الطرق أو الوسائل أو الممارسات المشروعة لا تعطي الحق في إقامة دعوى المنافسة غير المشروعة، أياً كان الضرر الناتج من جراء ذلك، والسبب في ذلك خلوها من صورة الخطأ. وهذا الحديث إن صدق على حالات العمل في الأوضاع العادية، ربما لا يصدق على العمل عن بعد، لأن نظام العمل عن بعد، قد تعجز فيه الشركة على إلزام العامل في اجراء الاجتماعات في غرفة مغلقة والمحافظة على سريتها، إذ قد يقوم العامل عن بُعد بالعمل أمام الغير، كبعض أفراد أسرته أو أشخاص آخرين يشاركونه السكن أو المجلس مما يُمكنهم من معرفة اسرار العمل ويتم انتفاعهم من تلك الاسرار أو نقلها لشركات منافسة بغفوية، وذلك ما يُصعب المقاضاة في هذه الحالات، لوجود حسن النية وانتفاء سوء القصد. أي عدم اكتمال اركان المسؤولية العقدية أو

من العمال نادراً ما تفكر بالتغيير خصوصاً في سوق العمل الذي تكثر فيه المنافسة. والفائدة التي ستحققها الشركة عندما تسمح لهؤلاء العمال في العمل عن بعد، أما لن تلاقي صعوبة في المحافظة على كفاءتهم بنفس الدرجة التي كانوا عليها عندما كانوا يعملون في مقر الشركة¹. خصوصاً عندما يكون التزام العامل في العمل عن بعد التزام ببذل عناية، لأن إثبات عدم بذل العامل للعناية المطلوبة يعد أمراً في غاية التعقيد². وعلى العكس من ذلك، عندما يكون التزام العامل في العمل عن بعد التزام بتحقيق نتيجة، فعندها يكون تقييم الأداء من خلال كمية الإنتاج.

المطلب الثالث : العمل عن بعد وآثاره على حقوق والتزامات العامل

تعرض العمال الى انعكاسات سلبية من آثار جائحة كوفيد 19، وقد بينت ذلك العديد من الدراسات الاقتصادية والتقارير³ التي اكتظ بها الإعلام، وبخاصة في الصحف الالكترونية⁴، لذلك يلزم أن تهتم الشركات بإنهاء ولاء العمال لديها.

الفرع الأول: كسب ثقة العامل

التقصيرية. انظر صلاح زين الدين، محمد عبد العزيز الخليفي، المنافسة غير المشروعة في القانون القطري، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد الرابع، السنة الرابعة، العدد 16، ديسمبر 2016. ص: 144-150 وانظر من نفس المؤلف حول مفهوم المنافسة بالطرق المشروعة ص: 153.
¹ مصطفى المصري، عقود العمل الفردية و Covid-19، التآرجح بين التنفيذ والاستحالة، منشور على الموقع الرسمي: تاريخ الزيارة 2020/06/12.

<http://arabunionjudges.org/?p=62https://www.mahkama.net/?p=1949172>

² يلاحظ أنه من الصعوبة بمكان، أن تحكم النصوص القانونية في قوانين العمل الحالية أداء العامل عن بعد لأنها شرعت في الأساس للعمل الذي ينجز في مقر الشركات، فعلى سبيل المثال: التزام العامل بأداء عمله - بحسب بنود عقد العمل - بحسن نية على أن يبذل عناية الشخص المعتاد، لكن كيف يمكن لمديره في الشركة تقييمه عن بعد، فمثلاً أن يتحدث العامل مع عملاء الشركة بإسهاب ويولي بعضهم أولوية على حساب بعضهم الآخر، فكيف سيتم تقييم أداء العامل لو قدمت شكوى ضده من أحد عملاء الشركة وهل تكفي مجرد شكوى للقول أن هذا العامل مقصر، وكيف سيتمكن مديره في الشركة من تقييم أداءه عن بعد؟ فلا يمكن بأي حال طلب تسجيل المكالمات التي يجريها لصالح الشركة لأن ذلك يلزم على الأقل أن يتم بعد موافقة العميل الذي تكلم وفي ذلك صعوبة، فهل يكون معيار التقييم بالمقارنة مع غيره من العمال في نفس العمل؟ ولتأخذ مثال آخر على عدم إمكانية أن تحكم نصوص قانون العمل أداء العامل عن بعد، فمثلاً لو حصل حادث أثناء أداء العمل عن بعد كأن يخرج العامل لغرض شراء بعض ما يلزمه في عمله من أدوات واجهزة فيتعرض لحادث يصيبه بضرر فهل يعد ذلك حادث عمل إن أثبت انه لم يخرج الا لغرض شراء ما يلزم لتنفيذ التزاماته المهنية، فهنا يمكننا التساؤل على من سيكون عبء الإثبات؟ على رب العمل أم العامل، فهذه المستجدات أصبحت مرافقه للعمل عن بعد في حين أن العامل لم يكن ملزماً بالقيام بها عندما كان الأداء في مقر الشركة. للمزيد حول أداء العامل في مقر الشركة ومقارنتها بنفس العمل على أن يؤدي عن بعد انظر: توجيهات جديدة من التنمية الإدارية في قطر لتنظيم العمل عن بعد، وزارة التنمية الإدارية والعمل القطرية، بتاريخ 22 أبريل 2020، منشور على الموقع الرسمي مجلة مباشر.

<https://www.mubasher.info/news>

³ محمد الخضراوي، الآثار القانونية لفايروس كورونا المستجد على الالتزامات التعاقدية، 17 مارس 2020

<http://arabunionjudges.org/?p=6272>

⁴ سلسلة "دراسات خاصة" الصادرة عن "المستقبل"، مركز المستقبل للأبحاث والدراسات المتقدمة، الثلاثاء، 28 أبريل، 2020.

<https://futureuae.com/>

لعل عقود العمل من أبرز العقود التي تأثرت بجائحة كوفيد 19¹. ذلك لأن غالب الشركات الخاصة سرعت من إيقاف بعض العمال لديها بسبب الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كوفيد 19، مما خلق شعوراً عاماً لدى العمال، لا سيما في شركات القطاع الخاص، إذ يساورهم الشعور بأن الاستغناء عنهم، ليس الا مسألة وقت. ويبدو إن اضطراب الشركات للسماح لعمالها في العمل عن بُعد، لم يحقق لها فائدة موازية للفائدة التي تحصل عليها من أداء عملهم من خلال مواقعهم في داخل مقر الشركة، وتحت رقابة مسؤولهم المباشر. الأمر الذي يقتضي أن تسعى جاهدة الى تنمية الشعور بولائهم للشركة، من خلال الحديث معهم وإخبارهم بشفافية، بالجوانب الإيجابية والجوانب السلبية لنظام العمل عن بُعد، فالشركة التي تدعي أنها تواجه أزمة أو صعوبات أو تحديات بسبب الجائحة²، ينبغي أن تقدم ما يبرهن على صحة ذلك³، فلا يجوز للشركة أن تدعي أو تفتعل ذلك بحجة الجائحة، وتقوم بإنهاء عقود بعض العمال، ومن ثم قد تجد نفسها بحاجة الى توظيف أشخاصاً آخرين، قد يكونوا اقل كفاءة من العمال الذين أنهت عقودهم.

الفرع الثاني: الاهتمام بمصلحة العامل

ان شعور بعض العمال بالخوف أو القلق بأن الشركة تهتم بمصالحها وتهمل مصالحهم رغم ما يقومون به من عمل أو خدمات، يؤدي الى إحباطهم وتوقع قرب انتهاء عقودهم حتى لو لم يكونوا هم سبباً في ذلك. فالعمل عن بعد يؤدي الى انخفاض الكلفة التشغيلية في مقر الشركة، مما يسهم في توفير مبالغ مالية كانت ضرورية لسير العمل فيها، وينبغي أن تستخدم هذه المبالغ لمصلحة سير المرفق بمفهومه الواسع، لا اعتباره ربحاً للشركة، لأن العامل الذي يعمل عن بعد سوف يضطر للبقاء في البيت ويستخدم خدمات المنزل عند ممارسة العمل عن بُعد عوضاً عن الخدمات التي كان يستخدمها في مقر الشركة، فضلاً عن فقدانه الخصوصية احياناً لصغر المساحة السكنية للعامل في غالب الأحيان، وينبغي على أصحاب الشركات والمسؤولين فيها أخذ ذلك بالحسبان، وعدم خلق نظرة سلبية عن العمال و«فوييا» تفترض إهمالهم للعمل نتيجة عدم المراقبة المكتيية المستمرة، فالشركة يمكنها ان تتجنب ذلك، عندما تسارع في خلق بيئة عمل مواكبة للمستجدات والمتغيرات المستمرة على الصعيد الدولي، اذ من خلال حسن التنظيم وانخفاض التكاليف، تستطيع الشركة أن تضع آلية عمل تحقق إنجاز 80% تقريباً من نتائج العمل المكتبي الاعتيادي في فترة الجائحة، بما يُعظم الفوائد مقابل

¹ أنس الطورة، دراسة تحليلية نقدية لبعض مشاريع القوانين: قانون العمل أبرز التشريعات في الكويت المتأثرة بجائحة فيروس كورونا

<https://www.aljarida.com/articles/1589033956573630500/>

² وهذا - في الغالب - ما قد تلجأ اليه الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطر، بسبب نقص الخبرة لدى الشركاء أو قلة رأسمال الشركة، اللذين يعدان عاملاً أساسياً في إشهار إفلاس الشركة، وقد يسرع الشركاء ذلك تهرباً من دفع الديون بأنواعها، وبالتأكيد ستكون جائحة كورونا عاملاً مساعداً لهم على اشهار الافلاس، رغم أن تأثير جائحة كورونا ثانوي والوضع الاقتصادي لمثل هذه الشركات سيء قبل الجائحة. انظر مقال: محمد أبو حجر، هل تلجأ الشركات للتصفية هرباً من ديونها؟!، الوطن بتاريخ 3 أكتوبر 2016.

[/ https://www.al-watan.com](https://www.al-watan.com)

³ عبير أبو شمالة، عقود والتزامات قابلة للفسخ والتحليل منها، شرط «القوة القاهرة». هل ينطبق على فيروس كورونا؟، منشور على الموقع الرسمي،

الخليج الاقتصادي، بتاريخ 2020/03/30

<http://www.alkhaleej.ae/economics>

الحسائر المتوقعة من توقف أنشطة الحياة المعتادة أو تحقيق الكم المطلوب من العمل مع تقليل هدر الموارد وترشيد كلفة التشغيل في الأوقات الاعتيادية¹. ذلك أنه يمكن تسيير الاعمال بيسر وسهولة عبر التقنية² فالعمل غير المكتبي يمنح الموظف مرونة كبيرة من خلال اختيار وقت بدء العمل ويتم تقييم الاداء بنسبة ما انجز لا بعدد الساعات التي قضاهها أمام الحاسوب، فعامل الثقة بين الشركة والعامل يخلق شعوراً إيجابياً لدى العامل بأنه محل ثقة مرؤوسيه مما يدفعه الى الاجتهاد للإبقاء على هذه الصورة. مما يعني أن إشعار العامل أنه واحد من فريق العمل في الشركة يعود بثماره عاجلاً أو آجلاً على الشركة، وينبغي المحافظة على إتمام هذا الشعور بصورة صادقة، مما يتحقق معه رضا العامل، وقد حدد فريريدك هيرزبرج صاحب نظرية العُمال³، مصدر رضا العُمال، داخل الشركة بالاستناد الى معيارين اثنين هما: الأول معيار العامل الوقائي والثاني معيار العامل التحفيزي، ويمكن إعمال ذلك في حالة نظام العمل عن بُعد، فالعامل الوقائي يتمثل في خلق ظروف للعمل عن بعد بصورة مختلفة عن العمل في مقر الشركة، من خلال توفير أدوات العمل المناسبة وإيجاد وسائل الأمان المتمثلة بالراتب المناسب ورسم سياسة حوكمة رشيدة للشركة وخلق أمن وظيفي ونمط الاشراف المدروس. والعامل التحفيزي يتمثل في منح العامل الثقة في بقاء أدائه فاعلاً عن بُعد، ويتم تقييم العامل من خلال تقديم تقرير عن جهاز الحاسوب الذي يستخدمه العامل وكيفية ترتيبه للملفات فيه وسرعة الاستجابة للتعديلات المطلوبة، ويتم احتساب ذلك لمصلحة العامل وإعطائه نقاط أو حوافر تخلق لديه روح الثقة بالنفس⁴، وأن الشركة تُثمن عمله، وتعزز روح المنافسة لديه مع زملائه لينصب ذلك كله في مصلحة الشركة⁵. وهذا هو عين ما قصدنا في حديثنا السابق عن جودة الحياة المهنية، ومع ذلك كله، يحق للشركة مراقبة عمل العامل عن بعد، لغرض تقييم عمله ومعرفة مدى حرصه على المحافظة على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالشركة، وهذا ما سنبحثه في المبحث التالي.

المبحث الثاني

حقوق والتزامات الشركات التجارية في عقد العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا

¹ مقال: سامح الليثي، الحاجة أم الاختراع.. «العمل عن بعد» مستقبل سوق الوظائف في الإمارات، 9 مارس 2020. منشور على الموقع الرسمي للرؤية:

<https://www.alroeya.com/>

² سعود الحارثي، كورونا كشفت دور التقنية في تسيير الأعمال:

<https://lusailnews.net/page-not-found.html>

³ روان العتوم، نظرية هرزبرغ في الدافعية، منشور على الموقع الرسمي لمجلة عربي، فبراير 23، 2020.

<https://e3arabi.com/>

⁴ حول خطورة العامل غير الكفاء الذي يحاول تخريب مشاريع الغير أو الاستيلاء عليها وما ينتج عنه من آثار سلبية انظر مقال: محمد أحمد التاروتي، ثقافة الاستيلاء، جبهة الإخبارية، صحيفة محلية سعودية، 2 نوفمبر 2017.

<https://juhaina.in/>

⁵ فاطمة عوض الكنيري، الرضا الوظيفي كمؤشر لفعالية نظام حكومة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات البرلمانية في دولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير مقدمة لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2018، ص: 34 وما بعدها.

تعد جائحة كوفيد 19 المستجد، تحدٍ للعنصر البشري لن يغادرنا الا وقد تغير سلوك الأشخاص تاركاً آثاراً ستبقى مدة طويلة ملازمة لحياتهم على المستوى الاجتماعي والمهني، فقد فرض نظاماً جديداً في التباعد الاجتماعي والعمل عن بعد مما جعل الشركات ملزمة بإعادة هيكلة عملها، فربما لم تعد بحاجة الى مساحات واسعة، بعد أن فعل نظام العمل عن بعد، فالتحدي الحقيقي للشركات يتمثل في سرعة استقراء الواقع، فإن وجدت أنها قادرة على تحقيق أهدافها من خلال العمل عن بعد لكل أو بعض موظفيها فعليها أن تقوم بأمرين متوازيين: يتمثل الأول في هئية ظروف العمل عن بعد للعامل بما يحفظ أمنها المعلوماتي والأمر الثاني إعادة دراسة كيفية شغل مساحات الشركة العقارية، بحيث تستثمرها بصورة فاعله، فلا حاجة لمساحات ومكاتب بدون عمال يشغلونها.

المطلب الأول أداء العمل عن بعد من مكان مناسب

وجد مطوري العقار¹ أنفسهم أمام تحدٍ مختلف فرض نفسه على مستوى العرض والطلب، فدورهم أكبر في التكيف مع جائحة فيروس كورونا. فقلة الإقبال على العقارات كان امراً طبيعياً في ظل استمرار الجائحة، فمن فقد وظيفته أو أغلقت شركته، لا يفكر في الشراء في الوقت الحاضر لانخفاض العائد المالي لديه، فضلا عن الحاجة الى إعادة قراءة حال السوق العقاري مجدداً، فضعف الإقبال عن العقارات سوف يتحول سريعاً نحو أنواع من العقارات، وقد أشارت تقارير في القطاع العقاري القطري الى أن الأمر ما زال مبكراً لحصول تغييرات في طبيعة مقرات الشركة². ويلاحظ وجود اختلاف في هذا الأمر بين العامل المهني، وبين الشركة، فتوجه العامل نحو البحث عن عقار مزدوج التأهيل يصلح للسكن وللعمل في آن واحد. بمعنى تخصيص سكن (شخصي ومهني)، يناسب بيئة العمل الجديدة بعيداً عن مقر الشركة، أما توجهه الشركة فنحو البحث عن العقارات ذات المساحات الأقل أو مكاتب العمل الصغيرة المناسبة لشخص واحد لغرض تحقيق التباعد الاجتماعي وكل ذلك ضمن هدف جوهري وهو تقليل الكلفة الاقتصادية، والأمر مرتبط باعتماد نظام العمل عن بعد بشكل أساسي.

الفرع الأول: دور العامل في هئية السكن مزدوج التأهيل

¹ المطور العقاري والذي يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً مهمته وضع فكرة المشروع، ودراسات الجدوى من المشروع مع تحديد نوعه أكان مشروع سكني أم تجاري... الخ، ثم تحديد مصادر التمويل من قروض ورأسمال وبيع قبل الانجاز، وتحديد المهندسين الاستشاريين والمقاولين، ودراسة التسويق واستراتيجية المبيعات ليسهم في الخروج بمشروع ذي وجهة حضارية ويختلف دوره كلياً عن المقاول والاستشاري. انظر: ولاء الدين محمد ابراهيم، التطوير العقاري دراسة مقارنة، حقوق الطبع محفوظة لدائرة القضاء، ابو ظبي، الطبعة الأولى 2014، ص: 51-53.

² فقد أشار تقرير لشركة الأصبخ للمشاريع العقارية في قطر، الى أن جائحة فيروس كورونا أثرت إلى حد ما على هذا النوع من العقارات خلال الربع الثاني من 2020، والسبب هو التوقف المفاجئ للأعمال والأنشطة، والتحول للعمل عن بعد، ويشير التقرير إلى أنه وبالرغم من وجود فائض بالمساحات المكتبية، فإن الطلب على المساحات الصغيرة في استقرار وخاصة في مراكز الأعمال. وقد يفسر ذلك أن الشركات ما زالت تأمل في العودة لنظام العمل المكتبي، فلم تتسرع في تغيير مقرات الشركة. مقال حول القطاع العقاري القطري يتعايش مع جائحة كورونا، العربي الجديد، الدوحة، 16 مايو 2020.

العمل عن بعد يفرض حالة من الانتقال من حالة السكن الشخصي المنفصل تماماً عن العمل الى السكن مزدوج التأهيل، بمعنى ارتباطه بمقر العمل مع اختلاف حالة الارتباط تبعاً لطبيعة العمل الذي يقوم به العامل.

أولاً: الفصل شبه التام بين الحياة الشخصية والحياة المهنية

تعتبر مشكلة السكن العمالي من أهم التحديات التي تواجهها الشركات التجارية، حيث تتدخل قوانين العمل لإلزام رب العمل بوجود تهئية السكن العمالي المناسب للعامل، واعتبرت التكديس العمالي في سكن جماعي أمراً مخالفاً للضوابط القانونية، ولم يعتد حتى ببند عقد العمل التي تضع شرطاً مخالفاً لما نص عليه قانون العمل، ومنها إلزام العمال بقبول السكن العمالي ولو لم تتوافر فيه مظاهر السكن اللائق اجتماعياً وصحياً والتي لها انعكاسات سلبية على العامل والمجتمع¹. وهذه الانعكاسات في الوقت التي تكون فيها سلبية على العامل بشكل عام فإنها تكون إيجابية لصالح الشركة التي تحقق مكاسب مالية على حساب العامل، بتقليل تكاليف التوظيف². وهنا يمكننا الجزم أن العامل قد يعاني ضمن حياته الشخصية بسبب سوء السكن والعيش مع اشخاص من ثقافات ومشارب مختلفة، لكن معاناته تلك تبقى أو يلزم أن تبقى خارج مقر العمل، فمجرد دخوله مقر العمل يلزم أن يؤدي ما فرض عليه دون التطرق من قريب أو بعيد لحياته الشخصية³. بمعنى أن حياته الشخصية التي تصبح بسبب عقد العمل مضطربة، كونه قد قبل السكن في سكن جماعي أو في منطقة غير مؤهلة، أتت لتنفيذ عقد العمل أي أن تصبح الحياة الشخصية تابعة لحياته المهنية، وقد تمتد هذه المعاناة لسنين عديدة بعدد سنوات عمله في الشركة.

ورغم الإجراءات الاحترازية والسعي من قبل الجهات المختصة لتطبيق دليل معايير مناسب، يجمي العمال من الأوبئة، إلا أنه ما زالت هناك شركات تحاول التهرب من التزاماتها تلك، فضلاً عن الجانب النفسي السيئ الذي قد يؤثر سلباً على العامل، الذي هو في نهاية المطاف سوف يبذل كل ما يمكنه لتغليب حياته المهنية على حياته الشخصية، حفاظاً على عمله في الشركة. لكن هذا كله حال التزام العامل في أدائه لعمله في مقر الشركة. بموجب عقد العمل الذي وقعه معها.

¹ وتعد مشكلة السكن العمالي ظاهرة تعكس قصوراً من قبل الشركات التي تحاول التهرب من التزاماتها لغرض تخفيف التكاليف على حساب العامل، الذي قد يقبل العمل ضمن شروط غير مناسبة ومنها قبوله سكناً غير لائق في مناطق مكتظة بالعمال أو أماكن غير آمنة.

² ولا يخفى أن ارتفاع سعر الشقق والغرف، يدفع العمال لقبول السكن الجماعي، مما يظهر حالات، تعكس مدى إهمال الشركة للجانب الإنساني على حساب الربح، رغم أن ذلك قد يعرضها للمسائلة القانونية حال إخلالها بأي بند من بنود العقد التجاري المبرم خاصة في الغرف السكنية، والاستمرار بتأجير أكثر من شخص في الغرفة الواحدة للاستفادة من أكبر مبلغ ممكن من المال. "التكديس العمالي" ظاهرة سلبية تهدد الأمن المجتمعي، مقال منشور على الموقع الرسمي للصحيفة الاقتصادية، 2013/6/3.

<http://www.alkhaleej.ae/alkhaleej/page/cf5f7326-66b2-4f88-9989-c7800e4e8d29>

³ ظاهرة تجمع العمال في مكان محدد شائع لا سيما أن انعكاساتها السلبية تكون على المجتمع المدني، ولكن لا انعكاسات سلبية تذكر على الشركة التي حققت عائداً مالياً بتوفير سكن كلفه للعمال ولو أتى ذلك على حساب معاناة العمال ومعاناة أهل المنطقة من مزاحمتهم في أماكن سياراتهم وتجمعات العمال في ساحات المنطقة بصورة عشوائية فقد تسبب بانخفاض اسعار العقارات في تلك المنطقة، لعدم الشعور بالراحة والأمان على العوائل القاطنة بالقرب من السكن العمالي.

ثانياً: التداخل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية

العمل عن بعد، سوف يفرض على الشركات التجارية تحدياً جديداً، يتمثل في إعادة النظر في هئية السكن المناسب للعامل الفني على الأقل حفاظاً على جودة العمل من ناحية وعلى أسرار الشركة من ناحية أخرى. فليس من العدالة محاسبة العامل الذي لا يستطيع القيام بمهامه عن بعد اذا لم تهئ له الشركة الوسائل المناسبة الكافية لأداء العمل المطلوب منه، ومنها توفير سكن مناسب لأن الشركة تعاقدت مع العامل في الأساس على أداء عمله في مقر الشركة دون تقصير من جانبه، ولذلك يستحق كامل الأجر كما تنص على ذلك المادة 44 من قانون العمل القطري¹. كما أن اكتظاظ العمال في حالة العمل عن بعد قد يؤدي الى اطلاع العمال على المعلومات التي تتعلق بالشركة، وهذا بحد ذاته قد يسبب ضرراً للشركة غير مقصود مما قد يحول دون محاسبة العامل عندما تُكشف بعض الأسرار دون تقصير أو اهمال من العامل، اذ يصعب أن ينسب للعامل خطأ يبرر للشركة فصله من العمل بسبب ذلك، لأنها تعلم أن العامل متواجد مع أشخاص آخرين، وفي الأقل قد يصعب على الشركة أن تثبت وجود خطأ من قبل العامل، لمحاسبته أو فصله من عمله²، لذا يجب على الشركات الاهتمام بسكن العمال الفنيين وإلزامهم بالسكن المناسب للعمل عن بعد بصورة تحقق أعلى درجات المحافظة على أسرار الشركة، ويلاحظ أن جائحة كوفيد 19 قد أثرت على السوق العقاري في معظم الدول، إذ شهد هذا الأخير بعض الركود والتراجع في نسبة البيع والإيجار، مما يتعين على مطوري العقارات تغيير سياساتهم لمواجهة الواقع الجديد، والذي أثر سلبي على قاعدة العرض والطلب، فجعل المعروض من العقارات أكثر من المطلوب، لذا ينبغي أخذ واقع سوق العمل في الحسبان كونه يشهد تغييراً في نوع العقارات المطلوبة، فقد يكون من الصواب في هذه المرحلة تسهيل حصول العمال الفنيين على امتلاك عقارات بأقساط طويلة الأجل، (البيع بالتقسيط). مع تهئية أماكن للترفيه في نفس المشروع العقاري أو بالقرب منه، كون أن العامل سيقضي غالب الوقت في هذا السكن، مما يؤدي الى ارتفاع استهلاكه للكهرباء والمياه والاتصالات..... الخ، لأنه سوف يقضي معظم وقته في مسكنه³. ولذا يتوقع اهتمام أكثر في توفير أماكن ترفيهية، كالحدايق وصلات الألعاب للأطفال والكبار، لقضاء بعض الوقت فيها.

¹ والتي تنص على "التزام صاحب العمل بتمكين العامل من اداء العمل وتوفير جميع المستلزمات اللازمة لذلك فحضور العامل لمقر العمل وكان مستعداً للعمل ولم يتمكن من العمل لسبب لا دخل له فيها، اعتبر انه قد ادى العمل فعلاً واستحق المزايا المترتبة على ذلك". ويمكن تطبيق حكم هذه المادة على نظام العمل عن بعد، في حالة إذا لم تهئ الشركة للعامل المكان والوسائل للقيام بعمله عن بعد.

² ففي هذه الحالة يصعب على الشركة التمسك بحكم الفقرة 5 من المادة 61 من قانون العمل، إذا قامت بفصل العامل بدون اذار بسبب كشفه أسرار الشركة، لصعوبة القول بخطأ العامل أو صعوبة إثبات ذلك.

³ يرى مسؤولون القطاع العقاري، أن أزمة كورونا وتغير آليات العمل، ستحدث تغييراً في شكل الطلب على العقارات الإدارية لكنها لن تلغيه أو تقلل من حجمه، فالتغيير سيرتبط برأيهم بمساحة الوحدات وتصميمها ونوع الوحدات المطلوبة. فالعمل من المنزل سيظل مستمرا لبعض الوقت لكنه لن يكون لكل المهام، لأن هناك أعمالاً ترتبط بالمكاتب الإدارية، وهذا ما سيؤدي الى إستمرار الحاجة للمقرات والوحدات الإدارية. انظر مقال: شيماء حفطي، العمل من المنزل.. كيف يتأثر سوق العقارات الإدارية بإجراءات مواجهة كورونا؟، مصراوي، إقتصاد بتاريخ 28 مايو 2020.

الفرع الثاني: دور الشركة في تهيئة مقر مزدوج الرقابة

ينبغي على المؤسسات والشركات التجارية التي فرض عليها الواقع الجديد في ظل جائحة فيروس كورونا أن تسمح لعدد ممن يعمل لديها أن يعملوا عن بعد من خلال المنزل.

أولاً: تغيير مقر الشركة بما يتناسب والتباعد الاجتماعي

على الشركات إجراء تعديل في مقر الشركة، يتناسب مع نظام العمل من خلال الحصول على عقار مقسم لغرف صغيرة لتحقيق التباعد بين الموظفين أو تأجير الوحدات السكنية الصغيرة بصورة متفرقة ليعمل فيها موظف أو أكثر بالتناوب بدلاً من تجمع الموظفين في مقر المؤسسة أو الشركة، حفاظاً على صحة وسلامة العمال. فالتغيرات الناجمة عن فيروس كورونا على مستوى الاستثمار العقاري، يدفع مطوري العقارات الى استقراء الواقع الجديد على اعتبار أنه قد تحول من استثناء الى أصل، بمعنى أن كوفيد 19، قد تركت آثاراً قد لا يمكن العودة الى ما قبلها، فالتباعد الاجتماعي والعمل عن بعد أصبح واقعاً، مما يقتضي أن يتم إعادة تنظيم العقارات التجارية، كمقرات الشركات والمحلات التجارية والمكاتب، لتكون غرفاً مستقلة عن بعضها أو مساحات متباعدة على أن تكون متكاملة، ويؤدي ذلك الى تقليل الاماكن المشتركة بين الاشخاص كالحمامات والمطاعم في مقر الشركة، وكل ذلك يلزم أن يتغير البناء القديم ويبني العقار الجديد بما يتكيف وواقع ما بعد الجائحة والاستعداد لوباء جديد قد يأتي في أية لحظة، بمعنى أن يكون هناك خطة بديلة لكل شركة ومؤسسة، للاستفادة من التباعد الاجتماعي والعمل عن بعد، في حال استمرار جائحة كوفيد 19 لمدة طويلة أو ظهور وباء جديد، وكل ذلك متوافق مع قرار وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر¹.

ثانياً: توقع تغيير جذري في طبيعة الاستثمار العقاري

على مدى سنين عديدة تسارعت الاستثمارات العقارية ونمت بصورة كبيرة لا سيما بعد أن وجد فيها الكثير من المستثمرين، سبيلاً لتحقيق عائد ربح ثابت وينسب تصل الى 10 في المائة، كما في دبي وبصورة مستقرة، مع قلة المخاطر قياساً على المخاطر الأكبر في مجالات أخرى مثل التجارة في الاوراق المالية وغيرها. لكن هذا الأمر تغير سريعاً، والضرر شمل كلاً من المطور العقاري والمستثمر على السواء، فالأول بدأ يلاقي صعوبة في إنجاز مشروعه في الوقت المحدد مع الانغلاق شبه التام للمنافذ الحدودية ومنع النقل بأنواعه، السفن والطائرات، وتوقف كثير من الشركات عن توريد البضاعة الانشائية، وبالتأكيد فان كل يوم يتأخر فيه المطور العقاري، معناه زيادة الالتزامات المالية، وتأخر في تسليم المشروع واستلام مشروع جديد. وبالمقابل فإن المستثمرين العقاريين وبسبب الجائحة التي جعلت السوق العقاري مذبذباً،

¹ انظر قرار وزارة التنمية الإدارية الذي أصدرت فيه توجيهات للشركات الخاصة بشأن إجراءات وقاية العمال من فيروس كورونا/2020/2/4 حيث أعطت الأولوية لحماية العمال.

والذي في الأصل كان العرض أكبر من الطلب ، فاضطرهم لتخفيض عائد الايجار، مع ملاحظة بقاء بدل الخدمات المقدمة والتي يلتزم بها هؤلاء ثابتة لم تتغير¹.

وفي ظل جائحة كوفيد 19 لا يتوقع أن يبقى الاستثمار العقاري على نفس المنوال الذي عهد اليه قبل هذه الجائحة، فالمساحات العقارية الكبيرة مثل الأسواق والمطاعم والمكاتب الكبيرة ومكاتب الشركات كانت الأكثر تضرراً حيث شهدت انغلاق شبه تام مقابل الابقاء على دفع بدل الايجار، والسؤال المثار هل فرضت جائحة كوفيد 19 تغييراً في مفهوم الاستثمار العقاري بصورة استثنائية أم انها غيرت الامر ليصبح واقعاً جديداً ولا عودة لما كان عليه الاستثمار قبل الجائحة؟ بالضرورة يلزمنا الحديث عن طبيعة عمل الشركة، فشركات التسويق العقاري وتسويق البضاعة يمكن أن تتعاقد مع عمالها على أداء بعض من عملهم المهني عن بعد، وعلى العكس من ذلك الشركات التي تقدم خدمات ترفيهية مثل المطاعم والسياحة وصلات الالعاب، فمثل هذه تحتاج لتواجد العمال فيها، لذا فإن تأثير جائحة فيروس كورونا على نشاطها قد يكون على المدى البعيد، في حالة حصول تطور تقني واستخدام الاجهزة والروبوتات بدل العامل البشري، ومعنى ذلك قلة فرص العمل في مثل هذا النوع من الأعمال هي الحالة الظاهرة، وليس تغيير طبيعة الاداء، من العمل في مقر الشركة الى العمل عن بعد².

المطلب الثاني هئية مقر الشركة لإدارة نظام العمل عن بعد

يوجد لكل شركة أرشيف تحفظ فيه كل بياناتها ومستنداتها من تاريخ نشأتها حتى انقضائها وتحصر إدارتها على تنظيمه وحمايته، وقد تحول هذا الأرشيف كاملاً من الأرشيف الورقي الى الأرشيف الإلكتروني، مما يعني ان المخاطر التي قد يتعرض لها هذا الأخير، كالقرصنة أو السطو عليه تختلف عما يتعرض لها الأول، كالسرقة المادية لبعض الملفات، فقد يقع الاعتداء على محتوى الأرشيف الإلكتروني من بيانات ومعلومات ومستندات بالتزوير أو نحوه، دون أن يعلم بذلك أحد³. كما أن حفظ هذه المعلومات الإلكترونية، ليس واجباً على الشركة وحدها، وانما تدخل فيه أيضاً جهات

¹ مقال بقلم ملحم الزبيدي، 7 محاور تسهم في رسم مستقبله القطاع العقاري يبدأ صياغة ملامح ما بعد «كوفيد — 19»، منشور على الموقع الرسمي الخليج، تاريخ النشر: 2020/06/21.

<http://www.alkhaleej.ae/economics/page/ad73c1c1-4569-4eca-8e43-4d93a7e22204>

² من التوقع تطوير مقرات الشركة بما يتناسب والموظف الجديد وهو الروبوتات التي كانت تتولى وظائف مملّة وخطيرة، بيد أن جائحة فيروس كورونا، بالتأكيد ستنتقل التوجه العام لأهمية استخدام الروبوتات، وقد ظهرت فائدته عندما استخدم لحماية الإنسان من العدوى أو حتى تسليته وقت الحجر الصحي. وصناعة الروبوتات قد تتحول إلى منحى آخر ليكون رفيقاً للإنسان بدلا من أن يحل مكانه. فهذه الجائحة قد تكون بداية علاقة أخرى جديدة ملؤها الصداقة وليس الشك بين الإنسان والروبوت. انظر: مقال بعنوان: هل يصبح الاعتماد على الروبوت ضرورة بعد كورونا؟ Made for minds تاريخ الزيارة 06.05.2020

<https://p.dw.com/p/3bMRa>

³ ANDREW McDONALD وآخرون ترجمة عبدالكريم بجاجة ، مرجع سابق، ص: 54 وما بعدها.

متخصصة بتوفير الأمن الإلكتروني (الأمن السيبراني) تحت رقابة الدولة¹، ويجب على الشركة المحافظة الآمنة على ما تحصل عليه من المعلومات الفيزيائية. وبالتالي تكون مسؤولة عن توفير الحماية القوية لأرشيفها الإلكتروني عند تطبيقها نظام العمل عن بعد من خلال طرق فنية، أبرزها الآتي:

الفرع الأول: إنشاء دائرة مغلقة بين أجهزة الحاسوب المستخدمة من قبل العمال

يجب العناية الشديدة بأمن معلومات الشركة والمحافظة عليها من التخريب والتغيير والعبث بها، ويقتضي ذلك توفير وسائل حماية حقيقية وقوية، وقد يسبب عمل العامل بعيداً عن مقر الشركة الى اضعاف هذه الحماية، مما يستلزم خلق برنامج داخلي ضمن جهاز مهني تابع للشركة، وقد يكون ضرورياً تعديل بنود عقد العمل في وجوب امتناع العامل عن استخدام جهاز الشركة للمسائل الشخصية، وعدم مسؤولية الشركة عن ضياع الملفات الشخصية، كما يجب على العامل الحرص الشديد على سلامة الملفات التي بحوزته للشركة، وعدم اطلاق الغير عليها. ولذلك نرى أنه يجب أن يتضمن عقد العمل عن بُعد بنوداً جديدة ذات طابع تقني، وتحديد العقوبة على مخالفتها، فمثلاً قد تمنع الشركة جميع العمال من استخدام تطبيقات معينة وبرامج غير موثوق بها كونها قد تؤدي الى خرق برنامج الشركة الإلكتروني، وتصنف مخالفة العامل لمثل هذه البنود من الاخطاء الجسيمة التي قد تسمح للشركة بفصله دون أن يعد ذلك فضلاً تعسفاً²، فيلزم التنبه لطبيعة العمل عن بُعد، اذ يغلب عليها صورتان أساسيتان:

الصورة الأولى: أن يقوم العامل بالعمل في ساعات اليوم بصورة مرنة، ويكتفي المدير بفتح الملفات على موقع العمل أو أن يرسلها له العامل، ليتمكن بعدها من تقييم اداء العامل، وفي هذه الصورة يكون التزام العامل بالتزام بنتيجة، فلديه عدد من الملفات يلزم تنظيمها أو ملؤها، وهذا النوع من العمل يكون في اوضح صورته عندما تكون مهمة الموظف التسويق لمنتج معين، إذ يمكن أن يُقيم نشاطه، بعدد العقود المبرمة، أي أن نشاط العامل في هذه الحالة يكون فردياً، تتمثل بقدرته على استقطاب العملاء الجدد.

¹ يقصد بالأمن السيبراني، مجموعة من الوسائل التقنية والتنظيمية والإدارية التي تستخدم لمنع الأشخاص، غير المصرح لهم، من سوء الاستغلال واستعادة المعلومات الإلكترونية وكل ذلك يهدف لضمان استمرارية عمل نظم المعلومات وتعزيز حماية سرية وخصوصية البيانات الشخصية واتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المواطنين والمستهلكين من المخاطر في الفضاء السيبراني. ويشكل سلاح استراتيجي بيد الحكومات والإفراد، لا سيما أن الحرب السيبرانية، أصبحت جزءاً لا يتجزأ من التكتيكات الحديثة للحروب والهجمات بين الدول. كما أنه يتضمن مجموعة من الإجراءات التي يلزم اتخاذها في الدفاع ضد هجمات قرصنة الكمبيوتر وعواقبها، ويتضمن تنفيذ التدابير المضادة للقرصنة. انظر: مقال فارس قره، الأمن السيبراني، الموسوعة السياسية. <https://political-encyclopedia.org/>

² ظلت مسألة كشف أسرار الشركة مصدر قلق للشركاء مما جعلهم أحياناً يقبلون التعاقد مع اشخاص أقل كفاءة من غيرهم ولكن يُمكن الاطمئنان إليهم، وحينما ظهرت الشبكة العنكبوتية زاد قلق الشركات من الشرك الصامت الا وهو البريد الإلكتروني الشخصي للعامل والذي يقوم بفتحه من خلال اجهزة الشركة. للمزيد انظر: ياسر عبد الحميد الافتتاحات، مرجع سابق، ص: 198-199.

والصورة الثانية: يكون نشاط العامل تفاعلياً، بمعنى وجوب حضور اجتماعات وعقد لقاءات عن بعد، وهذا يتطلب حضوره في أوقات محدده في ساعات النهار، ويكون التزام الموظف عند ادائه لعمله التزام ببذل عناية، لكن أياً كانت الصور فإن التزام الموظف يكون بنتيجة وهو المحافظة على أسرار الشركة.

الفرع الثاني: الرقابة على أجهزة حاسوب العمال الذين يعملون عن بعد

ومن أجل ضمان تقييد العامل بنود عقد العمل عن بُعد، يلزم السماح لموظفي المعلومات في مقر الشركة أن يصلوا الى جهاز الحاسوب الذي يعمل عليه العامل متى رغبوا في ذلك، مع وجوب علم العامل ان جهاز الحاسوب هو جهاز مهني مخصص لخدمة الشركة، وأن مراقبته أمر طبيعي ولو بدون علمه المسبق، دون أن يعد ذلك خرقاً لخصوصية العمال، لان جهاز الحاسوب وما يحتوي من ملفات وبيانات، هي ملك خالص للشركة، ويقع على عاتقها واجب توفير الحماية التقنية لهذه الملفات والبيانات، وأن تبذل قصارى جهدها لتحقيق ذلك، اذ أن ضعف أنظمة الحماية من خلال عدم تأمين الشبكة والأجهزة وعدم كفاءة العامل في استخدامها قد يسبب خرقاً للموقع الإلكتروني للشركة، لذلك يلزم تأهيل العامل من خلال دورات متابعة، لان أي خرق يحصل لجهاز العامل لا يكون سبباً مشروعاً لفصله من العمل، الا إذا سبق تنبيهه للقيام بإجراءات محددة، كوضع كلمة سر قوية ومتينة ومعقدة وتشفير البيانات، وكل ذلك يحتاج لتأهيل العامل من جهة، واختيار الشركة لمشرفين أكفاء في قسم المعلوماتية تتوافق مع المعايير المحددة لسياستها¹. فالهاجس الذي سيقتى مسيطراً على الشركات من نظام العمل عن بعد يتمثل بالمخاطرة على أسرار ومعلومات الشركة (رب العمل)، والتي لا ترغب بأن يطلع عليها غير العمال. ذلك أن جداول الاجتماعات المغلقة للشركة قد أصبحت تدار عن بُعد، وقد تصل الى مسامع الغير، مما يسمح للشركات المنافسة من الاطلاع على أسرار ومعلومات الشركة، وبخاصة الأسرار والمعلومات ذات القيمة التنافسية، كالتحليل الدقيق لمشاريع الشركة وبرامجها المستقبلية وأسرار المنتجات وتراكيبها وجميع البيانات الالكترونية.

واخيراً، فإن أهم تحدي يواجهه المشرع القطري، هو مراقبة نظام العمل عن بعد، لأجل وضع أسسه بصورة تستجيب للواقع الجديد، مع الاخذ في الحسبان أن لكل نوع من الشركات تحديات حسب نوعها وطبيعتها، ففي شركات الاشخاص قد ينحصر فيها نظام العمل عن بعد لمحدودية العمال فيها على عكس الحال في شركات الأموال التي تُعد أكثر تأهيلاً لنظام العمل عن بعد. فيلزم أن يكون التعاقد عن بعد مع عمال في أوطانهم ضمن ضوابط قانونية تعيد تكييف المفاهيم القانونية، مثل مفهوم حوادث العمل عن بعد ومفهوم الاجازة المرضية والسنوية ومفهوم المرض المهني والأخطاء الجسيمة التي تعطي الحق لرب العمل في فصل العامل.....الخ. ولذا فإن طرح فكرة التعاقد مع ايدي عاملة في أوطانها ما زالت في أطوارها الاولى ولا تصلح الا في الأعمال التي لا تتطلب سرية في البيانات الشخصية. ولذا أنجع طريقة تتمثل في إنشاء فرع للشركة

¹ انظر: وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دبي، الطبعة

في الدولة التي يتم التعاقد مع مواطنيها وإيجاد فريق عمل فيها يقوم بالتواصل مع العمال وتوجيههم بما يتوافق مع سياسية الشركة الأم التي يكون مقرها في قطر.

الخاتمة

في خاتمة بحثنا، ندرج أهم النتائج التي توصلنا إليها نتبعها بالتوصيات المقترحة.

أولاً: النتائج:

1- لم تمض مدة على ظهور جائحة كوفيد 19 حتى تماوت كبريات الشركات تبعاً، في مختلف الأنشطة بصورة لم يكن لأحد أن يتوقعها. في الوقت الذي كانت حكومات الدول تحاول التدخل لدعم القطاع الصحي لإغاثة المصابين دون الالتفات لغيرها، مع فرض إغلاقات شاملة ونفقات تعويضية بسبب توقف الأعمال، مما سبب بالهيايات الاقتصادية، فأصبحت جائحة كوفيد 19 فاصلاً زمنياً، أهدرت شركات لتتألق غيرها في وقت شهد تغييراً حتى في طريقة ممارسة نشاط الشركات، فلقد برز نظام العمل عن بعد، ليصبح الأصل بعد أن كان مجرد فكرة لا تجد لها قبولاً لدى الكثير من أصحاب الشركات، فالعلاقة العقدية بين الشركة والعمال بدأت تتغير، وأسس العمل عن بعد مختلفة تماماً عن العمل في مقر الشركة. فلنجاح أداء العامل لعمله عن بعد، يقتضي أن يُهيأ له رب العمل بيئة افتراضية مناسبة للقيام بعمله، ولا يمكن بأي حال أن يترك أمر تنظيم سير العمل عن بعد للعلاقة العقدية بين الشركة والعامل، بل تبرز تحديات يلزم من المشرع القطري مواجهتها ونسجل بعض النتائج نتبعها بتوصيات خلصنا إليها.

2- العمل عن بعد لا يعني حرية العامل في استخدام جهاز الحاسوب التابع للشركة بلا قيود، بل يلزم ان يكون ذلك في ظل حلقة مغلقة وبرامج وتطبيقات محددة من قبل الشركة وتمكنها من مراقبة العامل عن بعد بالقدر الكافي لحفظ حقوقها.

3- تنعكس كفاءة موظف/ عامل/ فني، البرمجيات في الشركة بصورة إيجابية في تدارك الأخطاء التي يرتكبها العامل قبل ان تؤدي الى الضرر بمعلومات وبيانات الشركة، مع ضرورة تنبيه العامل الى أن مراقبة الاجهزة الالكترونية التي بحوزته والتابعة للشركة، إنما هو لغرض حماية الشركة، وليس لمراقبته أو التدخل في خصوصياته التي يلزم القانون حمايتها.

4- يمتد حق مراقبة رب العمل لجهاز الحاسوب الذي في عهدة العامل، الى منع العامل من استخدام جهاز آخر، ومخالفة ذلك قد يعد خطأً جسيماً موجباً للمسؤولية القانونية للعامل، وعليه يلزم على العامل ألا يسمح لأي شخص باستخدام الجهاز المهني، وإلا اعتبر الأمر مشابه لمن يُدخل شخصاً غريباً لمقر الشركة ويسمح له بالعبث ببياناتها ومعلوماتها ومستنداتها.

التوصيات:

1- نوصي بإعادة تنظيم العلاقة العقدية بين رب العمل وبين العامل بصورة تمكنهما من مواجهة الأزمات المحلية والعالمية، ووجوب التمييز بين عقد العمل الكلاسيكي وعقد العمل عن بعد، لوجود الفروق بينهما من عدة جوانب، منها على سبيل المثال اختلاف التبعية الفنية المباشرة واختلاف نظام الساعات المطلوبة من العامل واختلاف الاجر.

2- نرى من الضرورة بمكان، أن يتصدى المشرع القطري للمستجدات الواقعية والقانونية، بشأن تنظيم عقد العمل عن بعد، في ضوء تحقيق المصلحة العامة، ذلك أن الشركات قد تلجأ الى التعاقد مع أيدي عاملة في أوطانها بأجور منخفضة، وذلك مخوف بمخاطر لا يمكننا إخفائها كحفظ حقوق العامل عن بعد، وضمان حقوقه كأقرانه من العمال الذين يعملون في مقر الشركة، كما أن الشركات قد تعزف عن التعاقد مع المواطنين القطريين والمقيمين فيها، لأن أجورهم مرتفعة بالمقارنة مع غيرهم في أوطانهم.

3- نوصي المشرع القطري بوضع باب في قانون العمل القطري، يتعلق بنظام العمل عن بعد، يحدد الحد الأقصى لعدد العمال المسموح بتوظيفهم من قبل الشركة الواحدة والذين سوف يُمارسون أعمالهم عن بعد ، والتي يجب أن تعتمد على نسب معينة وفقاً لنشاط الشركة، لأنه من غير المتصور أن يكون جميع العمال في الشركة يؤدون عملهم عن بعد.

4- نوصي بوجوب إلزام الشركات، بضرورة إيجاد نظام جديد محدد، يأخذ واقع العمل عن بعد بكافة أبعاده الإيجابية والسلبية، ويسهم في استقراره على المستوى الداخلي والخارجي، من خلال خلق فريق في كل شركة يقوم بمراقبة الأوضاع الراهنة والمستقبلية لأجل إيجاد حلول بديلة عند الاقتضاء.

5- نوصي بضرورة بناء فريق عمل مدرب على درجة كبيرة من الكفاءة، يسعى الى الموازنة بين الأمن الوظيفي للعاملين في الشركات التجارية وبين الأمن المعلوماتي لهذه الشركات.

6- نوصي بضرورة تعديل عقود العمل بما يضمن وجود بنود تحكم العمل عن بعد، ومن قبيل ذلك:

أ) حق رب العمل في الرقابة على جهاز حاسوب العامل المهني وملكيته لمحتوياته الفكرية وجميع البيانات التي يلزم حفظها في ملفات رسمية.

ب) مراقبة رب العمل للعامل عن بعد، خلال ساعات العمل المحددة، واعتبار مكان العمل عن بعد، جزءاً من مقر الشركة بالقدر المرتبط بممارسة العمل.

ت) تواجد العامل في مكان العمل عن بعد، خلال عدد ساعات العمل المحددة والتفرغ خلالها للقيام بالعمل الموكول له في البيئة الافتراضية وكأنه في مقر الشركة، مع المرونة في تحديد وقت مناسب لذلك، (ليلاً أو نهاراً) ومع جواز تعديل ذلك، بحسب طبيعة العمل.

ث) حق رب العمل بالعلم بمكان تواجد العامل، بالقدر اللازم الذي يحفظ عدم تعرض الأجهزة الالكترونية التي يستخدمها العامل في تنفيذ عمله لمصلحة الشركة، للقرصنة من قبل الغرباء، ودون التدخل في حياة العامل الخاصة.

ملحق:

من أجل تطبيق بعض أفكار هذا البحث، نقترح إيمودجاً لعقد عمل عن بعد.

عقد عمل دائرة مغلقة

- حرر هذا العقد في يوم الأحد المصادف 2021/01/03 بين كل من:

الطرف الأول (الشركة):

الطرف الثاني (العامل):

أقر الطرفان بأهليتهما القانونية كلاً بحسب قانون جنسيته المذكورة في العقد، واتفقا على الشروط الآتية:

يقوم الطرف الثاني (العامل) بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة
وتقدم دورات عن منتجات الشركة من خلال نظام العمل عن بعد وأي عمل
يُكلف به من قبل الطرف الأول بما يلائم عمله وفي حدود مدينة الإدارية، وبوقت كامل، لمدة
غير محددة. على أن تكون جميع الالتزامات والحقوق بين الأطراف متوافقة مع قانون العمل رقم (14) لسنة 2004
القطري.

أولاً: التزامات وحقوق الطرف الثاني (العامل):

(أ) التزامات الطرف الثاني (العامل):

- 1- يلتزم الطرف الثاني (العامل) بموجب هذا العقد بالعمل عن بعد لدى الطرف الأول (الشركة) بوظيفة و/أو مهنة
- 2- تكون الأشهر الثلاثة الأولى فترة اختبار تحت التجربة، إذا ثبت خلالها عدم كفاءة الطرف الثاني، فإن العقد ينقضي وينفسخ من تاريخ إعلان الطرف الأول للطرف الثاني دون حاجة الى إنذار مسبق وبدون مكافئة أو تعويض، ولا يحق للطرف الثاني الاعتراض على قرار الطرف الأول بهذا الخصوص.
- 3- على الطرف الثاني العمل خلال ساعات محددة في النهار تبدأ من الساعة بتوقيت الدوحة، وعليه التواجد أمام الحاسوب المهني خلال هذه المدة من النهار خلال خمسة أيام في الأسبوع .
- 4- على الطرف الثاني الرد على جميع الرسائل الالكترونية في البريد المهني حصرياً والذي يخص له من قبل الجهة الفنية في الشركة.
- 5- يحق للشركة أن تخصص تطبيقات الكترونية محددة للتواصل مع الطرف الثاني، على أن يلتزم الطرف الثاني بعدم استعمال أي تطبيق الكتروني آخر الا إذا وافق عليه الطرف الثاني ويلتزم بعدم استخدام جهاز حاسوب غير الذي خصص له من قبل الطرف الثاني.
- 6- على الطرف الثاني ألا يسمح لأي شخص بالإطلاع على جهاز الحاسوب المهني والبريد المهني، ويحق للجهة الفنية في الشركة (الطرف الأول) من الدخول الى جهاز الحاسوب في أي وقت تشاء دون اعتراض الطرف الثاني، ويعد كل ما هو موجود في الحاسوب المهني ملك للشركة، ولا يمكن للطرف الثاني الاحتجاج بخرق الخصوصية.

- 7-** يلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على الأجهزة والأدوات وكافة الملفات الالكترونية والورقية، ولا يسمح لأي شخص في الاطلاع عليها، على ان يقوم بردها للطرف الأول بالطريقة التي تحدد لاحقاً من قبل الطرف الأول.
- 8-** يلتزم الطرف الثاني بتحديد مكان العمل على أن يكون هو المقر الرئيسي له سواء في البيت أو أي مقر آخر ويمكن للطرف الأول أن يطلب منه نصب كامرة مراقبة في مقر العمل، وله الحق بموجب المادة 61 من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 القطري. فصله من العمل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات المنصوص عليها في هذه المادة. ومنها إخلال العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل أو بموجب القانون، رغم توجيه إنذار كتابي إليه
- 9-** يلتزم الطرف الثاني بالحضور الى مقر الشركة في قطر إن طلب منه ذلك لمدة تحددها الشركة بحسب مصلحة العمل أو الى أي مكان يتم فيه عقد اجتماع على أن تتحمل الشركة كافة مصاريف الرحلة والاقامة، ولا يحق للطرف الثاني الرفض الا لعذر مشروع تقبله الشركة.
- 10-** لا يعذر الطرف الثاني من التزامه تجاه الشركة عن انقطاع الشبكة العنكبوتية، الا في حالة حدوث قوة القاهرة أو حصول ظرف طارئ عام لا يد له فيه على ان تفسر القوة القاهرة والظرف الطارئ وفقاً للقانون المدني القطري.
- 11-** يلتزم الطرف الثاني في حالة حصول انقطاع بالشبكة العنكبوتية بالقيام بالتواصل مع المدير المباشر في الشركة بأي وسيلة أخرى لحل المشكلة، وعليه الالتزام بالأوامر والتعليمات التي تصل له من قبل مديره المباشر لحلها بأسرع وقت.
- (ب) حقوق الطرف الثاني (العامل):**
- 1-** يتمتع الطرف الثاني براتب شهري يحول له على حسابة البنكي، كاملاً بتاريخ يحدد في نهاية كل شهر على أن يقدم التحويل الى يوم دوام رسمي إن صادف نهاية الشهر عطلة رسمية في بلد الاقامة، بالصورة التي تضمن وصول الراتب قبل نهاية الشهر.
- 2-** يحسب استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة أو للتعويض عن العجز أو الوفاة أو لأجره أثناء الإجازة العادية أو المرضية على أساس مرتبه الأساسي مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة إن وجدت في تاريخ الاستحقاق. وبموجب نظام الأجر في المواد (65-72) من قانون العمل القطري.
- 3-** تحدد ساعات العمل بثمان ساعات خلال أيام الأسبوع وفي حالة العمل الاضافي وفي نهاية الأسبوع فيعمل بما تنص عليه المواد الخاصة بتنظيم وقت العمل والإجازات (73-85) من قانون العمل القطري، على أن يراعى حق العامل في الاجازات الرسمية في بلد الاقامة وايام الاعياد الخاصة به. وبالمقابل يمكن أن يكلف بالعمل في الأيام التي تكون فيها الشركة في عطلة رسمية بحسب مقر عملها في قطر.
- 4-** يتمتع الطرف الثاني بحق في إجازة مرضية بحسب ما ورد في قانون العمل القطري على أن يثبت حالته المرضية من خلال مستشفى حكومي أو أي مؤسسة صحية يلزمه الطرف الأول بمراجعتها في مقر إقامته.

- 5- يحدد الطرف الأول نوع التأمين الصحي الذي يتمتع به العامل على أن يكون ملائماً للأوضاع الصحية والمالية في مقر إقامته، كما تكفل الشركة ضماناً صحياً للطرف الثاني عند استدعائه الى مقر الشركة أو الى أي مكان تحدده لعقد اجتماع أو نشاط للشركة.
- 6- يتمتع العامل بالحقوق المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل في المواد (108-115). من قانون العمل القطري، على أن يراعى في تحديد مفهوم المرض المهني ما له علاقة بالعمل عن بعد.
- 7- لا يتمتع العامل في هذا العقد بكافة بدلات غلاء المعيشة والنقل وأية مكافآت أو بدلات يخصصها الطرف الأول لاحقاً للعاملين في مقر الشركة.
- 8- يلتزم الطرف الثاني إن رغب بمقاصة الطرف الأول بتوكيل محامٍ على حسابه الشخصي في قطر لمتابعة شكواه ضد الطرف الأول في اللجان المشتركة والمنازعات والإجراءات، وكما محدد في قانون العمل القطري، على أن تتحمل الشركة كافة المصاريف التي أنفقتها الطرف الثاني إن ثبت للعامل الحق في شكواه.
- 9- لا يتحمل الطرف الأول المسؤولية عن الضرائب التي تفرض على المرتب المحول للحساب البنكي للطرف الثاني في بلد الإقامة، ولا يحق للطرف الثاني الزام الشركة بتحويل الحساب بطرق أخرى الا إذا وافق الطرف الأول بحسب المصلحة العليا للطرف الأول وبما يتوافق مع سياستها الداخلية.
- 10- لا يجوز للعامل العمل عند رب عمل آخر بالصورة التي تؤدي الى الأضرار بنشاطه المهني كما محدد في بنود هذا العقد.

ثانياً: أحكام عامة

- 1- يكون قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، والقوانين المعدلة له، هو القانون الواجب التطبيق على بنود هذا العقد.
- 2- ويكون القضاء القطري، هو المختص في أي منازعات متعلقة بنود هذا العقد.

قائمة المراجع

1- الكتب القانونية:

- جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربي للنشر، مصر، 2008 ، ص 7.
- صلاح زين الدين، الفكرية في القوانين القطرية، من منشورات وزارة الصناعة التجارة، الدوحة، 2020.
- مسلم علاوي السعد، الاتجاهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية، 2017.
- ولاء الدين محمد ابراهيم، التطوير العقاري دراسة مقارنة، حقوق الطبع محفوظة لدائرة القضاء، ابو ظبي ، الطبعة الأولى 2014.

2- البحوث الدورية في مجالات محكمة

- أسماعيل نجم الدين زنكنة، الرقابة الذاتية على اعمال الإدارة، المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية المجلد. (1) العدد (4)، ديسمبر 2017، كردستان، العراق.
- صلاح زين الدين ومحمد عبد العزيز الخلفي، المنافسة غير المشروعة في القانون القطري، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد الرابع، السنة الرابعة، العدد 16، ديسمبر 2016.
- علي أحمد مذكور، محتوى منهج العلوم الشرعية في الجامعات، بحث مقدم لمؤتمر علوم الشريعة في الجامعات، جمعية الدراسات والبحوث الاسلامية والمعهد العالمي للفكر الاسلامي، الجزء الاول، عمان، 1995.
- فادي الشعراي، جريمة إفشاء السر المهني، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (04) العدد (3)، 2018.
- هبة يوسف سعادة وسوزان رسمي عبد، حوافر المدراء وإدارة الأرباح - دراسة ميدانية-، العدد 2، المجلد التاسع عشر، من المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، 2017.
- ياسر عبد الحميد الإفتيحات، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي اثناء العمل، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد السابع، الاصدار 24/ الجزء 1، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، كركوك، العراق، 2018.

3- الرسائل الجامعية

- خالد جمال ابو سلطان، سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العُمَّال في المنظمات غير الحكومية في قطاع، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال مقدمة لكلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين 2015.
- خولة خمّار، القيادة وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العمال، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، لكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، في جامعة العربي بن مهيدي، 2017.
- زينب صالح، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2017.
- عماد منصور احمد حلاوة، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال" مقدمة لكلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين 2015.
- فاطمة عوض الكثيري، الرضا الوظيفي كمؤشر لفعالية نظام حكومة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات البرلمانية في دولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير مقدمة لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2018.

- محمد عبد الله رشدي: استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009.
- نهاد عبد الرحمن الشنطي، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2016.

4- الوثائق الالكترونية

- وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دبي، الطبعة الثانية سبتمبر 2017.
<https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf>
- منظمة العمل الدولية: كوفيد 19 يسبب خسائر مدمرة في ساعات العمل والوظائف، 7 أبريل، 2020
<https://www.ilo.org/>
- ANDREW McDONALD وآخرون، ترجمة عبدالكريم بجاجة ، الوثائق الإلكترونية : مرشد الأرشيفين، المجلس الدولي للأرشيف، أبريل 2005.
<https://www.na.ae/ar/Images>

5- المقالات في الصحف الالكترونية

- أبو بكر الحسن - تقوى عفيفي، العمل عن بعد الحل الأمثل لتوفير فرص عمل للشباب، الشرق في 17 مايو 2017.
<https://al-sharq.com>
- احمد تيمور ، تاريخ عباس العقاد، بتاريخ 24 سبتمبر 2014، على الموقع الرسمي لأرشيف مصر.
<http://archivegypt.com/>
- مقال حول القطاع العقاري القطري يتعايش مع جائحة كورونا، العربي الجديد، الدوحة، 16 مايو 2020.
<https://www.alaraby.co.uk>
- "التكدس العمالي" ظاهرة سلبية تهدد الأمن المجتمعي، مقال منشور على الموقع الرسمي للصحيفة الاقتصادية، 2013/6/3.
<http://www.alkhaleej.ae/alkhaleej/page/cf5f7326-66b2-4f88-9989-c7800e4e8d29>
- الأمان الوظيفي والترقيات والتقاعد أهم أسباب إقبال الشباب على العمل بالقطاع الحكومي، جريدة العرب ، الثلاثاء 14 أكتوبر 2014.
<https://m.alarab.qa>
- اهتمام واسع بسلسلة "دراسات خاصة" الصادرة عن "المستقبل"، مركز المستقبل للأبحاث والدراسات المتقدمة، الثلاثاء، 28 أبريل، 2020
<https://futureuae.com>
- أنس الطورة، دراسة تحليلية نقدية لبعض مشاريع القوانين: قانون العمل أبرز التشريعات في الكويت المتأثرة بجائحة فيروس كورونا

<https://www.aljarida.com/articles/1589033956573630500/>

- توجيهات جديدة من التنمية الإدارية في قطر لتنظيم العمل عن بعد، وزارة التنمية الإدارية والعمل القطرية، بتاريخ 22 أبريل 2020، منشور على الموقع الرسمي لمجلة مباشر.

<https://www.mubasher.info/news>

- حمد بن صالح النائب، جزاء عدم الالتزام بالتدابير الصحية وضرره في الشريعة والقانون، جريدة الراية، الأربعاء 1 أبريل 2020، عدد 13843، ص 5.

<https://www.raya.com>

- روان العتوم، نظرية هرزبرغ في الدافعية، فبراير 23، 2020. منشور على الموقع الرسمي لمجلة عربي.

<https://e3arabi.com/>

- سامح الليثي، الحاجة أم الاختراع.. «العمل عن بعد» مستقبل سوق الوظائف في الإمارات، 9 مارس 2020. منشور على الموقع الرسمي للرؤية:

<https://www.alroeya.com>

- شيماء حفطي، العمل من المنزل.. كيف يتأثر سوق العقارات الإدارية بإجراءات مواجهة كورونا؟، مصراوي، إقتصاد بتاريخ 28 مايو 2020.

<https://www.masrawy.com/>

- عبير أبو شمالة، عقود والتزامات قابلة للفسخ والتحلل منها، شرط «القوة القاهرة».. هل ينطبق على فيروس كورونا؟، 2020/03/30، منشور على الموقع الرسمي. الخليج الاقتصادي.

<http://www.alkhaleej.ae/economics>

- صبري صيدم، الأغنياء الفقراء شركات وجدت طريقها نحو تصاعد الأرباح في زمن كورونا، الراية الثلاثاء، 3 نوفمبر، 2020.

<https://www.raya.com/>

- علاء فرغلي، شركات تجر عمالها على نظام «المياومة»، منشور على الموقع الامارات اليوم، 23 يوليو 2010.

<https://www.emaratalyom.com>

- فارس قرعة، الأمن السيبراني، الموسوعة السياسية.

<https://political-encyclopedia.org>

- مصطفى المصري، عقود العمل الفردية و Covid-19 التآرجح بين التنفيذ والاستحالة، منشور على الموقع الرسمي لمحكمة: تاريخ الزيارة 2020/06/12.

<https://www.mahkama.net/?p=19491>

- ملحم الزبيدي، 7 محاور تسهم في رسم مستقبله القطاع العقاري يبدأ صياغة ملامح ما بعد «كوفيد — 19»، منشور على الموقع الرسمي للخليج، تاريخ النشر: 2020/06/21.

<http://www.alkhaleej.ae/economics/page/ad73c1c1-4569-4eca-8e43-4d93a7e22204>

- محمد أبو حجر، هل تلجأ الشركات للتصفية هرباً من ديونها؟!، الوطن بتاريخ 3 أكتوبر 2016.
<https://www.al-watan.com>
- محمد أحمد التاروتي، ثقافة الاستيلاء، جبهة الإخبارية، صحيفة محلية سعودية ، 2 نوفمبر 2017.
<https://juhaina.in/>
- محمد طيفوري، الوظيفة، حدود الفصل بين الاستبعاد والإمتاع، جريدة الاقتصادية بتاريخ 9 أغسطس 2018.
https://www.aleqt.com/2018/08/09/article_1434691.html
- محمد الخضراوي، الآثار القانونية لفايروس كورونا المستجد على الالتزامات التعاقدية، 17 مارس 2020
<http://arabunionjudges.org/?p=6272>
- هل يصبح الاعتماد على الروبوت ضرورة بعد كورونا؟، Made for minds، 06.05.2020
<https://p.dw.com/p/3bMRa>
-David Robson, Why smart people believe coronavirus myths, BBC., 7th April 2020. <https://www.bbc.com/>