



إشكاليات تنظيم عقد العمل المرن

أ.د. عماد حسن سلمان

الباحثة شهد محمد عبيد

كلية القانون - جامعة ذي قار

emadalnaser1977@gmail.com

L.shahad.mohammad.968@gmail.com

المقدمة:

التعريف بموضوع البحث :

أدت التحولات الاقتصادية التي حصلت في الآونة الأخيرة من تطورات التكنولوجيا أثرها في تطوير وسائل الاتصال وإلى تغيير الجانب الاجتماعي ، والذي بدوره أدى إلى استحداث شكل جديد من عقود العمل من عقد عمل عادي إلى عقود خاصة ومنها عقد العمل عن بعد، الذي يعد أحد أشكال عقود العمل المرنة، ويقصد به وجود علاقة تعاقدية بين صاحب عمل وعامل وعلى خلاف العلاقات التقليدية كون هذا العامل يقوم أو ينفذ عمله خارج إطار مكان العمل المعتاد، وتقوم وسائل الاتصال الحديثة بمهمة الاتصال والرقابة بين كل من طرفي علاقة العمل. إلا أن ظهور هذا النوع من العمل قد واكبه العديد من التحديات التي تلحق بالعمال والتي من أبرزها الخصوصية والمخاطر المهنية، الأمر الذي يستوجب وضع إطار تشريعي لحماية هؤلاء العمال، فضلاً عن توفير الحماية اللازمة في ظل هذا النمط الجديد من العمل اسوة بباقي العاملين. ولأن اللجوء إلى هذا النمط الجديد من العمل بات من الحتميات التي أسفرت عنها التطورات العالمية وعولمة الاقتصاد، فإنه من اللازم الوقوف عند استقبال مشرعنا العراقي لهذا النمط الجديد للعقود، كآلية لتحقيق المرونة في علاقات العمل وفي الوقت نفسه لتدخله لتنظيمه، بهدف الوصول إلى تحقيق المعادلة التوفيقية بين مصلحة صاحب المشروع وحماية مصالح العامل، بما يعكس إيجاباً على المصلحة العامة.

أهمية البحث :

تتجلى أهمية البحث في أن الثورة المعلوماتية أقلت بظلالها على بيئة العمل، فأحدثت بذلك تغييراً جذرياً في مفاهيم العمل التقليدية، مما شكل تهديداً لحقوق العمال وسلامتهم، لذا لم يعد التنظيم التقليدي لعقد العمل يتلاءم مع معطيات هذا العصر؛ فعصر المعلوماتية أحدث تغييراً في مفهومي الزمان والمكان في عقد العمل، إذ أصبح تنفيذ عقد العمل يتجاوز صيغة المكان التقليدية، فيمكن للعامل أن ينجز عمله خارج حدود مكان العمل المعتاد، وبعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، كما أن التطور الحاصل في أجهزة الاتصالات وسهولتها غير مفهوم الزمن المعروف في عقد العمل التقليدي، الأمر الذي ترتب عليه الحاجة إلى وقفة لإعادة وصف هذه المستجدات وتكييفها، لذلك كان لا بد من تسليط الضوء على هذا النمط من العمل، والبحث عن معالجات قانونية تتلاءم مع طبيعتها.

إشكالية البحث :

يعد عقد العمل عن بعد من أهم إفرازات الثورة المعلوماتية، فهو عقد ما زال يكتنفه الغموض على الصعيد القانوني والفني، لذا يعتبر إرساء نظام قانوني واضح المعالم لإزالة الغموض الذي يعترى مفهوم هذا العقد، ويحدد نطاق الحماية المقررة للخصوصية المعلوماتية والمهنية في هذا الإطار، من أهم المشاكل التي تعترى هذا النمط من العمل، لذلك تتجلى إشكالية الدراسة في بيان مدى خصوصية عقد العمل عن بعد؟ ومدى الحماية القانونية المقررة للعامل عن بعد؟



فرضية البحث :

تكمن فرضية البحث في دعوة مشرعي العراق إلى وضع تنظيم تشريعي يتناسب مع طبيعة هذا النمط من العمل، نظراً لكون العمل المرن يحقق مصلحة لكل من العمال واصحاب العمل على حد سواء، وبالتالي لا بد من وجود تشريع يحدد حقوق والتزامات أطراف العلاقة العمالية.

منهجية البحث :

اعتمد الباحث المنهج التحليلي المقارن، إذ يقوم على استعراض النصوص القانونية المقترحة لتنظيم العمل المرن وتحليلها تحليلاً علمياً منهجياً وافياً ومقارنتها مع أحكام عقد العمل التقليدي والقوانين المقارنة محل الدراسة.

هيكلية البحث :

يتناول البحث موضوع "إشكاليات تنظيم عقد العمل المرن"، في ثلاثة مباحث عرض الأول منه لدراسة حماية الحياة الخاصة للعامل عن بعد، وذلك في مطلبين، تطرق الأول إلى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الحياة الخاصة للعامل، وبحث الثاني حماية خصوصية العامل من رقابة صاحب العمل، وعالجنا في المبحث الثاني الدور الرقابي للتفتيش على مكان العمل، وعرضنا في المبحث الثالث، أثر العمل عن بعد على حياة العامل المهنية، وذلك في مطلبين، خصص المطلب الأول لدراسة حماية العامل من حوادث العمل، في حين خصص المطلب الثاني لدراسة حماية العامل من الأمراض المهنية.

المبحث الأول

حماية الحياة الخاصة للعامل عن بعد

Protecting the worker's private life

تتسم علاقات العمل بفقدان العامل لقدر محدد من حريته في خضوعه المهني لصاحب العمل، وحدود هذا الخضوع هو وقت العمل، إذ يجب أن لا تتعداها كي لا تمس بالحياة الخاصة للعامل، لذا سنتناول دراسة ذلك من خلال مطلبين: نعالج في الأول منه، تأثير تكنولوجيا المعلومات على الحياة الخاصة للعامل، في حين سنعالج في المطلب الآخر حماية خصوصية العامل من رقابة صاحب العمل.

المطلب الأول

تأثير تكنولوجيا المعلومات على الحياة الخاصة للعامل

the impact of information technology on the worker's private life

إن تأثير وسائل التكنولوجيا الحديثة وشبكات الاتصال على الحياة الخاصة ليس بالأمر السهل، إذ يختلف مفهوم الحياة الخاصة من مجتمع لآخر حسب ثقافة هذا المجتمع وعاداته وتقاليده والأسس التي تحكمه. إذ كان مفهوم الخصوصية في السابق مفهوماً مادياً يقتصر على كل ما يخفيه الشخص عن الآخرين من خلال حاجز مادي، أما الآن فقد أصبح مفهوم الخصوصية مفهوماً مرناً وله جوانب مختلفة في ضوء سيطرة التكنولوجيا الحديثة على المجتمع و تأثيره الكبير عليه⁽¹⁾. وإن الحق في احترام الخصوصية وحرمة الحياة الخاصة من الحقوق المنصوص عليها في مختلف الدساتير والتشريعات والمواثيق الدولية، وحيث أن الفرد يتمتع بالعديد من الحقوق المدنية اللازمة لممارسة نشاطه بحرية في حدود القانون، فمنها ما هو مالي ومنها ما هو ملتصق في الشخصية بحكم أنها تستمد جوهرها من شخصية الفرد، وبالتالي فإن الحق في احترام حرمة الحياة الخاصة والحفاظ عليها هو أحد أنواع الحقوق الشخصية⁽²⁾، ووفقاً لهذا الحق يتمتع الفرد بالحرية الكاملة المتعلقة بكيفية عيش حياته دون المساس بحرية الآخرين وحقوقهم، وبالتالي يحق لأي فرد الحفاظ على سرية معلوماته وبياناته الشخصية وكل ما يتعلق بحياته الخاصة⁽³⁾. وقد درج الفقه عند بحثه عن تعريف للحياة الخاصة⁽⁴⁾ وتحديد نطاقها على ابراز مختلف التعريفات التي تتباين تبعاً لزاوية الرؤيا والمسائل محل الدراسة⁽⁵⁾ فقد عرفها جانب من الفقه بأنه:



" حَقَّ الشخص في المجال الخاص لحياته بحيث يستطيع أن يعيش بمنأى عن الآخرين، أي أنه الحق في احترام الخصوصية الطبيعية للفرد والحق في أن يعيش بهدوء"⁽⁶⁾. أما الفقه الأمريكي فقد عرف هذا الحق بأنه: " الحق في الخلوة فمن حَقَّ الشخص أن يستلزم من الغير أن يتركوه وشأنه دون أن يعكر عليه احد خلوته"⁽⁷⁾. ولعل من أشهر التعريفات للحق في الحياة الخاصة، هو التعريف الذي وضعه معهد القانون الأمريكي "American Law Institute" وهو تعريف لهذا الحق من زاوية المساس به بأنه: " كل شخص ينتهك بصورة جدية وبدون وجه حق، حق شخص آخر في أن لا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وأن لا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور يعد مسؤولاً أمام المعتدى عليه"، ولما كان لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة، وأن هذا المبدأ لا يثير خلافاً بين أولئك الذين يسعون لتدعيمه، وأن هناك اتفاق عالمي التوجه بشأن هذا الحق الأساسي، فإنه يمكن تعريفه بأنه "حق احترام سرية وخصوصية الأشخاص من أي تدخل مادي أو معنوي، وهو حق عميق الجذور من الوجهة التاريخية"⁽⁸⁾. ويتحدد نطاق الحق في الحياة الخاصة فيما يتعلق بالحياة المهنية للعامل وفقاً لعاملين رئيسيين متنازعين وهما: المصلحة الفردية للعامل في قدسية الحياة الخاصة وسرية أنشطته، والعامل الثاني هو مصلحة صاحب العمل أثناء ممارسة السلطة الرقابية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، ولا شك أن الحياة المهنية تنطوي على مواقف تؤثر على حياة العامل الخاصة أمام حق صاحب العمل في مراقبة نشاط عماله وتنفيذهم للعمل، ولا سيما من خلال استخدامه لوسائل التكنولوجيا الحديثة، التي غالباً ما تتخذ شكلاً غير مرئي. ووفقاً لمفهوم علاقة التبعية القانونية بقالبها الحديث الذي يحكم علاقة العمل عن بعد من خلال ممارسة صاحب العمل لصلاحيات التحكم والإشراف عن بعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة⁽⁹⁾ فضلاً عن حرية العامل عن بعد في تحديد ساعات عمله مما يؤدي إلى خلط الحياة الخاصة مع الحياة العملية، وبناءً على ذلك يزيد هذا من احتمالية تعريض معلومات العامل الخاصة لخطر الاعتداء، كلما زادت عملية المراقبة الإلكترونية زادت إمكانية الاعتداء على هذه المعلومات. كما أن آلية تخزين وحفظ ونقل المعلومات والبيانات الخاصة بين العامل وصاحب العمل عن بعد في بعض الأحيان يجعله عرضة للانتهاك والتجسس، إضافة إلى إمكانية الحصول عليها بوسائل غير مشروعة. لذلك ظهرت حاجة ملحة تدعي إلى وجود قواعد وقائية لكل ما يتعلق بالعامل عن بعد وقواعد عقابية رادعة لكل من يتعدى على خصوصيته، وعلى الرغم من عدم وجود أحكام تشريعية خاصة بالعاملين عن بعد، إلا أن هناك العديد من التشريعات التي تميل إلى تبني قواعد قانونية تتعلق بحماية البيانات الشخصية وأهمها قانون الخصوصية الأمريكي لعام (1974) "the US Privacy Act" وقانون خصوصية الاتصالات الإلكترونية لعام 1986 "Electronic Communications Privacy Act (ECPA)" اللذين يحظران التجسس أو التعرض للاتصالات الإلكترونية الخاصة، إذ يعتبر الوصول للبريد الإلكتروني لأي شخص جريمة انتهاك للخصوصية⁽¹⁰⁾. ومن المواثيق الدولية التي ركزت على حماية الخصوصية، إذ تنص المادة (12) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 على ما يلي: "لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته. ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات"⁽¹¹⁾. وعليه فإن حماية البيانات الشخصية حظيت باهتمام واسع على المستوى الوطني والدولي والاجتماعي، فالحق في الحفاظ على البيانات الشخصية هو الجزء الأكبر من الحق في الحفاظ على الخصوصية، الذي كفلته الدساتير والعهد والمواثيق الدولية لجميع أفراد المجتمع، والذي يعتبر العامل انساناً طبيعياً له الحق في التمتع بكل ما كفله له الدستور والقانون. كما أكدت المادة (6) من توجيه الاتحاد الأوروبي⁽¹²⁾ على حق العامل في الحماية على خصوصية بياناته إذ أنها منعت صاحب العمل من معالجة البيانات الشخصية للعامل أو الاحتفاظ بها أو جمعها، وقيدت معرفة هذه البيانات على شرط الضرورة لعلاقة العمل، أو أن تكون معرفتها



مشروعة، وإلا فإن أي عملية متعلقة بها مرهونة بموافقة العامل، وايضاً اشترطت المادة السابقة أن تكون الموافقة محددة لغرض معين وفي حالة اختلاف الغرض عما تم اعتماده يتطلب الأمر موافقة جديدة، ويترتب على ذلك أن الحصول على أية معلومات تتعلق بالبيانات الشخصية مرهوناً بغاية معينة، لذلك لا يحق للجهة المسيطرة على هذه البيانات معالجتها أو حفظها أو جمعها دون وجود غاية لهذه العمليات، بالإضافة إلى موافقة مالك البيانات على ما يتم إجراؤه من عمليات على هذه البيانات.

وعلى الرغم من الاهتمام الواسع بالحقوق في الحفاظ على خصوصية البيانات الشخصية وحمايتها، إلا أن العامل عن بُعد لم يتلق الحماية الكاملة لمعلوماته وبياناته، إذ تتطلب طبيعة العمل عن بُعد استخدام العامل لوسائل وشبكات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في كل ما يتعلق بجوانب علاقة العمل عن بعد، فضلاً عن آلية التعاقد وأداء العمل واستقبال أوامر وتوجيهات صاحب العمل ومراقبة صاحب العمل للعامل، كل هذا يفترض أن يتم من خلال فضاء إلكتروني واسع.

المطلب الثاني

حماية خصوصية العامل من رقابة صاحب العمل

protecting the worker's privacy from user control

يثير العمل عن بُعد مسألة الحدود الفاصلة بين سلطة صاحب العمل وسيطرته وإشرافه على العامل من جانب وبين الحرية الفردية للعامل واحترامها من جانب آخر، كون مسكن العامل ومكان العمل صار محلاً واحداً، فضلاً عن ذلك فإن العامل قد يستخدم الأجهزة الإلكترونية ذاتها لإتمام العمل، ويتجسد حق العامل في الخصوصية باحترام حياته الخاصة وخصوصية الاتصالات الإلكترونية وحماية البيانات الشخصية. ولما كانت قدسية المسكن من القيم الدستورية التي يكرسها ويحميها الدستور كواحدة من الحقوق المقدسة للفرد⁽¹³⁾ من جانب ومن جانب آخر فإنها قد تنطوي على مخاطر تعرض لحياة العامل الاسرية (التي تعد من أهم مظاهر حياة العامل الشخصية). لذا فإن التزام صاحب العمل تجاه العامل قد نشأ بعد التأكد من عدم التعرض لحياة العامل الخاصة بأي شكل من الأشكال، وبما أن العمل عن بعد يتسم بمرور من حيث ساعات العمل فمن الضروري الحد من سلطة صاحب العمل في مراقبة الوقت الذي يقضيه العامل في الوفاء بالتزاماته فله أن يبدأ ليلاً إذا ما قدر أن ذلك يوفر له مناخاً أفضل لأداء عمله، وليس لصاحب العمل أن يعكس صفو حياة العامل من خلال المراقبة عن بعد على مدار الساعة، لأن فإن هذا من شأنه أن يشكل غزواً للحياة الخاصة للعامل ويحد من ممارسة هذه المظاهر.

ومن أهم الصعوبات التي تواجه العامل في إطار حياته الخاصة في ظل صور وأشكال المراقبة الإلكترونية، التي أسهمت في اختراق وتهديد حرمة هذه الحياة تلك المتمثلة في مسألة تمييز الأوقات الشخصية والأوقات المهنية، ولا سيما في إطار عقد العمل عن بعد الذي يتمتع فيه العامل بقدر من الاستقلالية والحرية في تحديد مكان وزمان العمل، الأمر الذي يتطلب تحديد مداه في مضمون العقد عند التعاقد. وقد عرفت المادة السادسة من اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة 1930 أوقات العمل بأنها: " الأوقات التي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل، بحيث ينفذ العمل وفق توجيهات صاحب العمل دون أن تكون له سلطة التفرغ للاهتمامات الشخصية"⁽¹⁴⁾. ولعدم وجود قواعد خاصة تحول دون المساس بالحياة الخاصة للعامل عن بعد في تنفيذ العمل من قبل صاحب العمل، فأنتنا نكون امام تطبيق التنظيم الخاص بحماية العاملين بصفة عامة على العاملين عن بعد على الرغم من خصوصية عملهم، ولا سيما في حالة أداء عملهم في أماكن سكنهم على الرغم من احتمال ظهور مشاكل عملية، فمن الضروري تعديل القواعد المعمول بها لضمان حمايتهم، فضلاً عن ذلك قد تشكل ممارسات أصحاب العمل لضمان التزام العمال عن بعد بساعات العمل مثلاً على ذلك، إذ قد تشكل المكالمات الهاتفية المتكررة أو الرسائل التي يجب الرد عليها من ساعة إلى أخرى انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل وتسبب اضطراباً مستمراً



لأسرته، العمل الذي يفترض أن يكون مكاناً للراحة والطمأنينة، لذا فإن موافقة العامل عن بعد على العمل في منزله، تكشف أنه قد تنازل عن جزء من حريته امتثالاً لمقتضيات التبعية والطاعة، ووفقاً لذلك يستند هذا التنازل إلى سبب وجيه لتنفيذ العقد يَمكِّن العامل عن بعد من رفض أي امتداد أو اختراق للاعتمادات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالحياة الخاصة أو الأسرية، لذلك فإن التبعية هنا ستقتصر على إطار مهني ولا تمتد إلى الاطارات الفردية⁽¹⁵⁾. ومن أشكال التداخل بين الحياة المهنية والخاصة للعمال هو استخدام أصحاب العمل لأجهزة التكنولوجيا الحديثة⁽¹⁶⁾، مثال ذلك استخدام كاميرات الفيديو وكاميرات المراقبة والهواتف المحمولة. وقد يثار هنا تساؤلٌ ماذا لو كان التدخل في الحياة الخاصة للعمال البعيدين هو لغرض حماية حياة صاحب العمل المهنية؟ كما لو كان التدخل للحد من الإضرار بمصالحه، فهل يعتبر هذا تدخلاً مشروعاً؟ نعتقد أن حماية مصالح العمل من الضرر والآثار السلبية وامتداد الآثار السلبية إلى غير الحياة المهنية للعامل بما في ذلك حياته الخاصة تتيح القول بذلك ويعد مثلاً على ذلك، الزام العامل باستخدام وسائل حماية للوقاية من الحرائق في منزله، لحماية أجهزة العامل ومعداته من الحرائق والتلف، لذلك نرى انه امتداد مشروع ولا ضير فيه⁽¹⁷⁾. الجدير بالإشارة إليه أن إشكاليات الرقابة الإلكترونية لا تثار إذا كان العامل عن بعد يستخدم الأجهزة المعلوماتية في الوفاء بالتزاماته المرتبطة بأجهزة معلوماتية مركزية موجودة في مقر المشروع الذي يعمل لحسابه، فقد أصبح بإمكان صاحب العمل مراقبة العامل والإشراف على ساعات العمل الفعلية وفترات الراحة وانقطاعات الاتصال المركزي، وهنا أصبح بإمكان صاحب العمل مراقبة العامل من دون الحاجة لأجراء اتصالات متكررة، وبفضل هذه التقنية أصبح من الممكن مراقبة المراحل المختلفة لإنجاز العامل عن بعد للمهام الموكلة إليه ومدى التكوّن في العمل، أو الانخراط والسرعة والتركيز على تنفيذها، ولا تعد هذه الطريقة خرقاً لحياة العامل الشخصية طالما أن صاحب العمل له السلطة في الإشراف على عمل العامل حتى وأن كان العامل يؤدي عمله عن بعد، طالما أنه يقوم بذلك فهو ملتزم بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد وما تفرضه قواعد القانون والتعليمات الواردة من قواعد بضرورة إعلام العمال عن بعد وممثلهم مسبقاً بوسيلة المراقبة التي ستستخدم⁽¹⁸⁾. وفي ظل غياب الرقابة المادية المباشرة في علاقة العمل عن بُعد فإن احتمال استخدام للأدوات والأجهزة المخصصة للعمل بخلاف ما تم تحديده له، أو لخدمة الأغراض الشخصية للعامل، ومع ذلك قد يثار تساؤلٌ أيضاً في مدى احقية صاحب العمل عن بعد في اشتراط منع العامل من استخدام هذه الأدوات والأجهزة والتأكد من عدم استخدامها من خلال مراقبة العامل مع الحفاظ على خصوصية العامل واحترام حياته الخاصة. وللإجابة على هذا التساؤل اختلفت آراء الفقهاء في هذا الصدد، حيث ذهب بعضهم إلى عدم احقية صاحب العمل بفرض شرط منع الاستخدام غير المهني للحاسوب⁽¹⁹⁾. في حين ذهب جانب آخر من الفقه إلى احقية صاحب العمل بالحفاظ على حقه في منع الاستخدام غير المهني للوسائل المخصصة لخدمة مؤسسة العمل إذ إن اقرار القواعد المتعلقة بحماية مصلحة صاحب العمل تلزم العامل بالحفاظ على كل ما هو مرتبط بالعمل، وبالتالي تعطي صاحب العمل الحق في إلزام العامل بعدم الاستخدام غير المهني لأدوات العمل⁽²⁰⁾. وتبعاً لرابطة التبعية القانونية التي تمنح صاحب العمل عن بعد الحق في ممارسة السيطرة والإشراف على العامل للتأكد من حسن سير العمل والتأكد من عدم وقوع مخالفات، مما يجعل صاحب العمل عن بعد يلجأ إلى الوسائل التقنية لمراقبة كل ما يتعلق به العمل عن بعد. ومع ذلك فإن هذه الأساليب لها آثارٌ سلبية تتمثل في انتهاك الخصوصية أحياناً على سبيل المثال، قد يقوم صاحب العمل بمراقبة البريد الإلكتروني للعامل⁽²¹⁾ أو مراقبة المواقع التي يقوم العامل بتسجيل الدخول إليها من أجل التأكد من مدى التزام العامل بالاستخدام المشروع لوسائل العمل عن بعد، وبالتالي قد يثار تساؤلٌ حول مدى تحكم صاحب العمل عن بعد في البريد الإلكتروني للعامل ومدى حدود هذا التحكم؟ إن الإشكالية المتعلقة بمدى مراقبة البريد الإلكتروني ليست وليدة اللحظة وليست غريبة على الفكر



القانوني، فجد أنه تم رفعها أمام القضاء الفرنسي في قضية NIKON⁽²²⁾ (والذي اعتبر أن البريد الإلكتروني يشكل رسالة بالمعنى القانوني المتعارف عليه في القانون المنظم لسرية المراسلات، واعتبر هذا القرار أن قيام صاحب العمل بقراءة الرسائل الشخصية أو تلك الصادرة أو الموجهة للعامل من خلال الوسائل الإعلامية الموضوعة في خدمته في العمل أو الاطلاع عليها يشكل تعدياً على حرمة الأساسية حتى في الحالة التي يمنع فيها صاحب العمل العامل من الاستخدام الشخصي لأجهزة العمل)، وبالتالي حدد هذا القرار مدى التحكم عن بعد من قبل صاحب العمل في البريد الإلكتروني الخاص في العمل وفقاً للقواعد القانونية التي تهدف إلى حماية سرية المراسلات، بحيث يحظر على صاحب العمل الاطلاع على رسائل العامل الخاصة. والجدير بالإشارة إليه أن البريد الإلكتروني المعني والمقصود بالحماية القانونية، هو الذي يتسم بالخصوصية ويأخذ طابعاً شخصياً. أما البريد الذي لا يتسم بهذه السمة، كالبريد المهني المخصص للعمل، فإنه يحق لصاحب العمل الاطلاع عليه في أي وقت يشاء.

ومع ذلك فإن عدم احقية صاحب العمل بالاطلاع على رسائل العامل عن بعد هو مبدأ توجد عليه استثناءات، لذلك يستطيع لصاحب العمل في حالة وجود خطر يهدد العامل أن يخرج عن هذا المبدأ، وبالتالي يجب عليه الموازنة بين حق الخصوصية مع ضرورة الحفاظ على الأمن ودرء المخاطر⁽²³⁾، شريطة أن لا تتم المغالاة في استخدام هذا الاستثناء، بحيث تكون هذه الرقابة مرهونة بتناسبها مع غايتها وهدفها الذي تفرضه طبيعة العمل.

المبحث الثاني

الدور الرقابي للتفتيش على مكان العمل

The supervisory role of workplace inspection

يمكننا تعريف جهاز التفتيش بأنه (الجهاز الإداري المخول قانوناً بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وذلك بهدف فحص شروط وظروف العمل والوقاية الصحية في أماكن العمل، واتخاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة لتصحيح الأوضاع والحفاظ على استقرار العمل). أما فيما يخص مفتش العمل فهو شخص عام له سلطة القيام بزيارات لأماكن العمل المتعلقة بمهامهم ومجالات اختصاصهم من أجل مراقبة تنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية، وبهذه الصفة يمكنه الدخول في أي وقت من النهار أو الليل إلى مكان العمل الخاضع للتفتيش⁽²⁴⁾.

لذا أن دور مفتش العمل، هو مراقبة تنفيذ تشريعات العمل والتعليمات الخاضعة لأحكامه، وينص القانون على نوع الرقابة التي يمارسها مفتش العمل على أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وذلك لتنظيم ومراقبة التنفيذ السليم للأحكام القانونية. هذا فيما يتعلق بدور مفتشي العمل بشكل عام، أما فيما يخص علاقة العمل في المنزل، فيما أنه لا يوجد نص خاص يتعلق بصلاحيات مفتشية العمل، لكون أن هذه العلاقة (علاقة العمل في المنزل) علاقة خاصة، ومن هنا تطرح إشكالية حدود قيام صاحب العمل ومفتش العمل للقيام بمهامهم في إطار عقد العمل عن بعد؟ إذ تعد مسألة الرقابة عن طريق تفتيش منزل العامل عن بعد من أكثر الأمور مساساً بحق العامل في احترام حياته الخاصة ومن أجل تحقيق توازن بين سلطة صاحب العمل ومن ناحية أخرى حقوق مفتشي العمل في ممارسة هذه السلطات وبين الحقوق الشخصية للعاملين عن بعد، لذا يقتضي أن تكون هنا حالة ضرورة من أجل قيام مفتشي العمل بأداء المهام الوظيفية، ولا سيما التأكد من التزام العامل عن بعد بالقواعد والتعليمات المعدة له، فضلاً عن ذلك التأكد من سلامة بيئة العمل وخلوها من الأمراض والمخاطر المهنية مع اخطار العامل والحصول على اذنه مسبقاً⁽²⁵⁾. لذا يجب على الإدارة التي يقع على عاتقها تفتيش منزل العامل عن بعد ولضمان تنفيذ الاحكام القانونية الحصول على الأذن بأجراء التفتيش، وهذا ما اكدته الاتفاقيات الدولية حيث أكدت أن مسكن العامل يجمع بين مكان اداء العمل والسكنى، مما يؤدي إلى فرض قيود تمنع مفتشي العمل من تنفيذ مهامهم من ثم يلزم



حصول هؤلاء على أذن العامل للتفتيش لتفقد بيئة العمل، والتأكد من مدى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة في بيئة العمل⁽²⁶⁾. نستشف مما تقدم أن العامل في المنزل يتمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها العامل التقليدي ويتم مراقبته بنفس الطريقة التي يراقب فيها العامل العادي، وهذا ما نصت عليه المادة (129 / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على أنه (أولاً - تخول لجان التفتيش المهام الآتية: 1 - الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش) وباستقراء النص المتقدم نستنتج أن العامل في المنزل محمي بموجب الأحكام القانونية والتنظيمية. والسؤال الذي يثار هنا هو: هل يمكن لمفتش العمل الدخول إلى منزل العامل (كونه المنزل هو مكان عمل العامل) في أي وقت من الليل أو النهار؟ وفي محاولة الاجابة على هذا التساؤل يمكن القول أن مفتش العمل ملزم بموجب القانون بالقيام بعمله وأن عدم تنفيذه يعد مخالفة لأحكام هذا القانون ، وأن كل شخص (عامل) يرفض استقبال مفتش العمل في منزله (لأن هذا المكان هو مكان العمل) يكون مخالفاً للقانون، لذلك فإن سبب وجود هذه الخلافات والقصور في هذا المجال جاء من أن هذا النوع من العمل (العمل في المنزل) هو نمط عمل جديد وغير معروف، ومشكلة المجتمع في قبول لفكرة استقبال شخص أجنبي في منزلهم (مكان عملهم) أدى إلى وجود هذه الثغرات والخلافات القانونية.

المبحث الثالث

تأثير العمل عن بعد على الحياة المهنية للعامل

The effect of remote work dimensions on the worker's professional life

نظراً لأن العامل يؤدي عمله في ظل ظروف غير آمنة ، وبالتالي فإن من الممكن أن تتعرض حياته وحياته من حوله للخطر، مما يثار تساؤلٌ عن مدى التزام صاحب العمل عند تعرض العامل عن بعد لمثل هذه المخاطر، وهذا ما سنحاول معرفته من خلال مطلبين : يكون الأول لدراسة حماية العامل من حوادث العمل، فيما سنبين في المطلب الثاني، حماية العامل من الأمراض المهنية.

المطلب الأول

حماية العامل من حوادث العمل⁽²⁷⁾

protection of the worker from work accidents

أضحى التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين عن بعد التزاماً جوهرياً يفرضه القانون على عاتقه ، وأن سبيله للوفاء بهذا الالتزام يتحقق من خلال تأمين بيئة العمل والتفتيش عليها ، وفي هذا الصدد ألزم قانون الصحة والسلامة المهني الأمريكي "American Occupational Health and Safety Act" صاحب العمل بضرورة حماية بيئة العمل عن بعد من المخاطر والأمراض المهنية ، فضلاً عن تزويد العاملين بتعليمات الصحة والسلامة الواجبة الاتباع والاجراءات الوقائية لمنع وقوع أضرار بالعاملين عن بعد، ولتحقيق ذلك أكد القضاء الأمريكي على مسؤولية صاحب العمل ودوره المهم في تأمين بيئة عمل مناسبة بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل واضراره والتأكد من أن العمال يعملون في مواقع وظروف عمل آمنة وخالية من المخاطر، فضلاً عن التأكد من مدى التزام العاملين لقواعد الصحة والسلامة من خلال التفتيش والرقابة عليه⁽²⁸⁾. علاوة على ذلك يلتزم صاحب العمل بإخضاع العاملين في منازلهم للفحص الطبي للتأكد من خلوهم من الامراض الشائعة ، إذ أن الجانب الصحي للعامل عن بعد يتطلب من صاحب العمل إخضاع كل متقدم للعمل لإجراء الفحص الطبي⁽²⁹⁾. لذا لم تعد حماية صحة العمال من مخاطر المهنة مقتصرةً على حدود المؤسسة فقط ، فالأشكال الجديدة للعمل تحتم على المؤسسات بالالتزام بحماية العاملين ايضاً خارج حدودها كما هو الشأن بالنسبة للعمل عن بعد. إذ أن لمسألة الصحة والسلامة المهنية في إطار عقد العمل عن بعد أهمية خاصة، ذلك أن العامل عن بعد يقوم بتنفيذ العمل في ظل ظروف غير ملائمة قد تؤثر سلبيًا عليه وعلى المحيطين به، مما يؤدي إلى احتمالية



تعرضه لبعض المخاطر والاضرار الناتجة عن العمل⁽³⁰⁾ لذا يقع على عاتق صاحب العمل التزام بتوفير كافة المتطلبات والاحتياطات المطلوبة لحماية العامل من المخاطر المهنية. ومع ذلك فإن التزامات صاحب العمل بتقديم هذه الضمانات في إطار " عقد العمل عن بعد " قد تصطدم بالعديد من العقبات ؛ لأن "عقد العمل عن بعد" ينفذ خارج مكان العمل المعتاد، إذ تتعدد وتتفرق أماكن تواجد العاملين الذين يعلمون لصالح صاحب عمل واحد، مما يبرز صعوبة وصول الجهات الإشرافية إلى هذه الأماكن، ولاسيما عندما ينفذ العمل من أماكن متفرقة، بالتالي كيف يتم ضمان حماية العمال في سياق عقود العمل البعيدة، بعد أن أكدت تقارير رسمية في بعض البلدان وقوع حوادث معينة كالاحترق بسبب تماس كهربائي، لذلك يجب أن ينفذ تفتيش أماكن العمل عن بعد من قبل مختصين للتأكد من مدى التزام العاملين بمعايير الصحة والسلامة خارج مواقع العمل المعتادة⁽³¹⁾. ووفقا لذلك يتطلب قانون إدارة الصحة والسلامة المهني (OSHA) في الولايات المتحدة الأمريكية إلزام أصحاب العمل بتوفير مكاتب منزلية آمنة وصحية وتحديد مسؤوليتهم عن الإضاءة غير الصحية والتهوية غير الكافية في المكاتب المنزلية، فضلاً عن مسؤوليتهم عن تقديم خدمات الإسعاف الأولية والمعدات اللازمة في العمل عن بعد. وفي هذا الصدد قضت إحدى المحاكم الأمريكية بإلزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة واتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لمنع وقوع الحوادث بين العاملين عن بعد⁽³²⁾. الجدير بالذكر أن التزام صاحب العمل في إنكثرا يمتد إلى ضمان صلاحية المباني بالطريقة التي يسمح بها لأداء العمل عن بعد فيها ، وذلك بالذهاب إلى المباني وتفتيشها للتأكد من أمنها ومدى ملاءمتها لممارسة العمل عن بعد داخلها⁽³³⁾. وفي ذات السياق نص قانون العمل العراقي النافذ على أنه يلتزم صاحب العمل بتوفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل ، حيث نص على مسؤولية صاحب العمل في توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال، ونرى ان ايراده لفظ (المشاريع) بشكل عام يجعله شاملاً ايضاً @منزل العامل عن بعد اذا اتخذ مكان عمل بديلاً⁽³⁴⁾.

وايضاً ألزم مشرعنا العراقي بموجب المادة 41 من قانون العمل بتوفير بيئة عمل ملائمة من خلال اتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، للمحافظة على سلامة العاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة⁽³⁵⁾. كما تشترط المادة السابعة من اتفاقية العمل في المنزل الدولية لعام 1996 على انه " تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في العمل على العمل في المنزل مع مراعاة سماته الخاصة وتحدد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض الأعمال والمواد الضارة أو الخطرة على الصحة أثناء أداء العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالصحة والسلامة " ⁽³⁶⁾. لذا اصبح التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة للعامل عن بعد التزاماً أساسياً يفرضه عليه القانون ويمكن لصاحب العمل الوفاء بهذا الالتزام بطرق عدة، منها تأمين بيئة العمل والتفتيش عليها وتوفير اطباء العمل والسعي لمنع وقوع إصابات أو أمراض للعاملين عن بعد ، فضلاً عن تزويد العاملين بتعليمات الصحة والسلامة المهنية والاجراءات الوقائية لذلك ، ونشير هنا إلى أنه في عام 2000 أصدرت إدارة الصحة والسلامة المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية توجيهاً يقضي بأن المكاتب المنزلية للعاملين عن بعد لن تعفى من التفتيش للتأكد من مدى توافر شروط الصحة والسلامة في مواقع العمل البعيدة ، وعلى الرغم من أن التوجيه قد تم سحبه، إلا أن OSHA أعلنت أنه في معظم الحالات لن تفقد الوزارة حقها في إجراء التفتيش عندما تتلقى شكوى من عامل يعمل في المنزل، وبالتالي فإن إدارة الصحة والسلامة المهنية (OSHA) تشمل العاملين عن بعد. ولكن فإنه من الناحية العملية فإن التنفيذ الفعال للمراقبة يكاد أن يكون مستحيلاً - في بعض الأحيان - وذلك لصعوبة تطبيق الأحكام التي تتطلبها عمليات التفتيش، التي تغطي جميع جوانب مكان العمل بما في ذلك توفير ظروف عمل آمنة ومريحة في



المنزل ومعايير عمل واقعية، وبالتالي فإن توفير مستويات كافية من الحماية والأمن الصحي للعمال في المنزل قد يكون معرضاً للخطر بسبب الصعوبات والعقبات في تنفيذ التفتيش⁽³⁷⁾. إذ يثار في هذا الجانب مسألة الحدود الفاصلة بين ممارسة السلطة المتعاقدة لسلطة الرقابة والإشراف على عمالها وضرورة احترام الحرية الشخصية وخصوصية العامل⁽³⁸⁾. فإذا كان من السهل إلزام العمال المتواجدين في مكان العمل باتخاذ تدابير وقائية، فالأمر لا يبدو سهلاً فيما إذا كان العامل يعمل عن بعد ومن ثم يصعب على صاحب العمل أو مفتش العمل ممارسة العمل ممارسة واجباته في السيطرة والإشراف على مكان العمل، فإذا كان ممارسة مفتش العمل لعمله في مراقبة مدى الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة تتم بحرية ومن دون سابق انذار إلى أي مؤسسة خاضعة للإشراف قانوناً. قد لا يكون هذا الحال عند تنفيذ العمل داخل المنزل احتراماً لحرمة المسكن، ومن الضروري من ناحية الحصول على إذن مسبق من المالك ومن ناحية أخرى ما الحل عندما يرفض صاحب المنزل دخول المفتش إلى منزله؟ وماذا لو أصر صاحب العمل في حال وقوع حادث في العمل على أنه غير مسؤول عن إبعاد العامل ورفض إعطاء موافقته على التفتيش.

كذلك قد تثار تساؤلات أخرى فيما يتعلق بتطبيق الأحكام التي تحمي العامل من الحوادث المهنية وتعويضه عنها وفيما يتعلق بمدى مسؤولية صاحب العمل عن حوادث العمل عن بعد، ويعد هذا من أهم المشكلات حساسية لعقود العمل عن بعد، إذ كيف يمكن اعتبار صاحب العمل مسؤولاً عن إصابة العامل عن بعد عندما يكون بعيداً عن السيطرة المباشرة على ظروف العمل؟ وبما أن وقت العمل ومكانه غير محددين في عقد العمل عن بعد فمن الصعب تحديد إصابة العامل في العمل عن بعد أي حادث عمل أم لا بسبب الطبيعة الخاصة لمكان العمل ووقته، إذ ليس من السهل تحديد متى يكون العامل أثناء أو خارج ساعات العمل، وهل من المناسب قياس (المنزل) الذي يؤدي العامل عمله فيه على مكان (الوظيفة المعتادة)؟ هل يمكن القياس منطقياً وقانونياً أو حتى مقارنة وفاة عامل إثر حريق في مصنع، ووفاة عامل إثر حريق في منزله؟ وكيف يمكن تمييز الحوادث التي تقع في المنزل في سياق النشاط المهني، أم أنها مرتبطة بالحوادث المنزلية الخاصة؟ بمعنى آخر لو وقع حريق في منزل، فكيف يمكن أن نجزم بأن إصابة العامل فيه هي إصابة في مكان العمل أم هي إصابة حدثت له كفرد من أفراد الأسرة.

لذلك اقترح البعض حلاً لهذه الإشكالات وتبسيط الأمور من خلال توفير مساحة عمل محددة في المنزل لتنفيذ العمل عن بعد، وبالمثل فإن التحديد الدقيق لوقت العمل يوفر دليلاً على الطابع المهني في حال إصابة العامل خلال اوقات العمل المحددة، بيد أن التثبيت الجامد لأوقات العمل قد لا يبدو واقعياً في مثل هذه العقود ويتعلق هذا التساؤل أيضاً بصعوبة إثبات حوادث العمل، إذ يُلاحظ أنه في العقود التقليدية يجتمع العديد من العمال في مكان العمل، مما يسهل إثبات وقوع حوادث العمل، إلا أن الأمر يختلف في عقد العمل عن بعد؛ ذلك أن العامل غالباً ما يكون منفرداً ومعزولاً، فكيف تتسنى التفرقة بين الحادث الذي وقع في منزل العامل أثناء عمله وحادث آخر يقع في المنزل أيضاً ولكنه مرتبط بأداء العامل لإحدى شؤونه المنزلية؟ فلو أن العامل توفي نتيجة تماس كهربائي في منزله فمن الصعب إثبات أن وفاته حدثت أثناء تنفيذ العمل أو بسببه، ومع ذلك يمكن للعامل في حال إصابته أو يمكن لذويه أن يقدموا الدليل على الطابع المهني للحادث في حال حدوث إصابته وهو منهمك بالاتصال مع شبكة الشركة عبر جهاز الحاسوب، ويمكن الاستعانة أيضاً بالخبرة الطبية وشهادات من كان معه في المنزل وما سجلته كاميرات المراقبة، ويبدو أن الاعتراف بصحة المراقبة الإلكترونية سواء تم ذلك باستخدام كاميرات المراقبة أو مراقبة البيانات أمر تقتضيه متطلبات وشروط الوظيفة ويقره القضاء، شريطة أن يتم ذلك بمعرفة العامل⁽³⁹⁾. ومن وجهة نظرنا نرى إنه لا يوجد مانع يحول دون تطبيق ضوابط إصابة العمل التي نص عليها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 المعدل على العامل عن بعد، طالما أننا انتهينا إلى أنه يتمتع بصفة العامل، التي تخول له تطبيق قانون العمل عليه وطالما أنه يخضع لأحكام



قانون العمل، فلا بد إن يخضع ايضاً لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، الذي يلزم أصحاب العمل بالتأمين على عمالهم. ويجوز أن يحدد عقد العمل وسائل الإثبات التي من شأنها أن تكون مقبولة من قبل صاحب العمل وفي جميع الأحوال يخضع تقييم الأدلة لحكم القاضي، وتدعو هذه الحالات إلى تضمين نصوص قانون العمل المقترض تشريعها لتنظيم هذا النوع من العمل حلولاً تتلاءم مع التكنولوجيا الحديثة، بحيث ينص القانون على قرينة قانونية تفترض بان أي حادث يتعرض له العامل عن بعد يعد حادث عمل ما لم يثبت صاحب العمل خلاف ذلك ، هذا للتأكد من أن العامل عن بعد يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل في مكان العمل التقليدي. علاوة على ذلك يلتزم صاحب العمل بإجراء فحوصات طبية للعمال في المنزل للتأكد من خلوهم من الأمراض الشائعة، إذ تتطلب الجوانب الصحية والوقائية للعاملين عن بعد من أصحاب العمل إجراء فحوصات طبية لكل متقدم للعمل.

المطلب الثاني

حماية العامل من الامراض المهنية⁽⁴⁰⁾

protection of the worker from work accidents

قد يؤدي استخدام العامل للأجهزة الالكترونية بشكل متزايد إلى ارتفاع نسبة الإصابة بمجموعة من الأمراض المهنية، فضلاً عن ظهور أمراض جديدة غير مذكورة في لائحة الأمراض المهنية المحددة قانوناً، ذلك أن العمل لساعات طويلة أمام شاشات الحاسوب قد يخلق اضطرابات صحية تمس السمع والبصر وغيرها من الاضطرابات التي تؤثر سلباً على صحة العامل. وفقاً لذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير ظروف صحية للعامل عن بعد، إذ وضعت الكثير من التشريعات مجموعة من التدابير الوقائية بقصد الحفاظ على صحة العامل، منها استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد صحة العمال، العمل على تحسين وصيانة الأجهزة المعدة لحماية العمال من مخاطر المهنة. ونظراً لخصوصية عقد العمل عن بعد بات من اللازم توفير كافة التدابير الوقائية التي تتلاءم وطبيعة هذا النمط الجديد من العمل للوقاية من الأمراض المهنية التي قد تصيب العامل، وهذا ما سنبينه على النحو الآتي.

أولاً: التزام صاحب العمل بتوفير الظروف الصحية للعامل عن بعد: وضعت مختلف التشريعات جملة من الإجراءات والتدابير قصد حفظ صحة العامل منها : استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد سير العمل والعمل على حسن صيانة استخدام الأجهزة المعدة لوقاية العمال من المخاطر المهنية، وضمان الحفاظ على البيئة داخل المؤسسة ومحيطها. وفي إطار ذلك نجد أن الاتفاق الاوربي في المادة (8) منه يلزم صاحب العمل بحماية صحة وسلامة العاملين عن بعد، فضلاً عن التدابير السابقة فإن الجانب الصحي والوقائي يتطلب من صاحب العمل إخضاع كل مرشح للعمل لفحص طبي، ونذكر ايضاً على سبيل المثال المادة (2-411) من قانون العمل الفرنسي بنصها على إن تقوم مؤسسات العمل بمراقبة بصر العامل قبل تعيينه للأشغال أمام الشاشة المعلوماتية ، مع القيام بفحوص اخرى بصورة دورية على نفقة صاحب العمل ، وايضاً نص على ذلك الفصل التاسع من التوجيه الأوروبي المتعلق بضوابط الصحة والسلامة المتعلقة بالعمل بالأجهزة البصرية⁽⁴¹⁾. ومن وجهة نظرنا نرى عدم اغفال الأثر السلبي لهذا النوع من العمل على الصحة النفسية للعامل، على اعتبار أن انفصاله عن بيئته المهنية، قد يؤدي إلى الاخلال بالعمل، نتيجة العزلة المفروضة عليه أثر هذا العمل.

ثانياً: صعوبة إثبات المرض المهني في عقد العمل عن بعد⁽⁴²⁾ : تندرج قواعد اسناد المسؤولية في أمراض المهنة ضمن قواعد المسؤولية الموضوعية ، إذ لا يكلف المشرع العامل المصاب بمرض مهني بعبء إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل الذي يؤديه ، وإنما أورد مجموعة من الأمراض المهنية، يكفي أن يصاب العامل بإحداها للاستفادة هو أو ذويه في حالة وفاته من مختلف التعويضات المنصوص عليها في القانون .

الخاتمة:

من خلال عرض موضوع " إشكاليات تنظيم عقد العمل المرن " يمكننا استخلاص مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات :

أولاً : الاستنتاجات.

1. يُمارس صاحب العمل في عقد العمل المرن السلطات ذاتها التي يمارسها في عقد العمل التقليدي من حيث السلطة التنظيمية والإدارية والسلطة التأديبية، وإزاء انعدام التنظيم القانوني لتلك السلطات في تشريعنا العراقي، نرى أنه لا ضير من الارتكاز على التنظيم القانوني الخاص بعقد العمل التقليدي على عقد العمل المرن وان كان هناك صعوبة ، لكون محل العمل قد يختلط مع محل سكني العامل، فلا يستطيع صاحب العمل أن يمارس سلطته إلا بوجود العامل في وقت ومكان العمل، خوفاً من التدخل في حياته الخاصة، الأمر الذي يعد إحدى أهم ضمانات الحرية الفردية.

2. تسري أحكام عقد العمل التقليدي فيما يتعلق بحقوق والتزامات العامل وصاحب العمل مع الأخذ بالاعتبار خصوصية هذا العقد، إذ تتعلق تلك الخصوصية بالحماية الواجب توافرها من مخاطر المهنة جسدياً وصحياً، وكيفية توفير تلك الحماية، ومدى امكانية توفير الرقابة من الجهات المختصة عن محل العمل، إذ توصلنا إلى أن التطبيق المرن لقواعد الحماية ووسائلها، يمكن أن يوفر حماية جديّة للعاملين في عقد العمل المرن، بما يتلاءم وطبيعة العقد المبرم.

3. الرقابة الالكترونية التي يمارسها صاحب العمل، ومفتش العمل في مجال العمل عن بعد يمكن أن تصطدم بالحق في الخصوصية، ولذا ينبغي التمييز والفصل بين الحياة المهنية، والحياة الشخصية.

ثانياً : المقترحات.

1. ندعو مشرعنا العراقي للمصادقة على بنود اتفاقية العمل الدولية (رقم 177 لسنة 1996) بشأن (العمل في المنزل) ولا سيما إذا علمنا توافق بنود هذه الاتفاقية مع نصوص قانون العمل العراقي.

2. ضرورة تعديل قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971، لكي يتضمن نصوصاً من شأنها توفير الحماية للعامل في عقد العمل المرن من حيث إصابات العمل والأمراض المهنية، ولاسيما العاملين بصورة العمل عن بُعد.

3. تضمين القوانين المطبقة لإلية العمل عن بُعد قرينة قانونية من شأنها تخفيف عبء الاثبات على العامل، بحيث تقتض بان كل علاقة عمل عن بُعد تعد علاقة عمل، ويخضع فيه العامل لأحكام العمل التقليدي ما لم يثبت العكس من قبل صاحب العمل، وذلك بأن يثبت الأخير أن العامل يعمل لحسابه الخاص وأنه لا يخضع لأدارته وأشرافه، فضلاً عن اضافة نص قانوني يقضي بان كل إصابة تلحق بالعامل عن بعد هي اصابة عمل، ما لم يثبت صاحب العمل خلاف ذلك.

4. نوصي مشرعنا العراقي بضرورة تعديل النصوص المنظمة لعنصر تبعية العامل لصاحب العمل، بحيث يتخلى عن اشتراطه الجمع ما بين الإشراف والإدارة لغايات وجود هذه التبعية، والالتجاء إلى تبني مفهوم جديد ومخفف للتبعية ليحل محل التبعية القانونية بصورتها التقليدية، بحيث تكون رقابة صاحب العمل على أداء العامل غير مباشرة، وذلك من خلال وسائل الاتصال الحديثة.

الهوامش

(1) إذا كانت الحياة الخاصة موضوع اهتمام منذ القدم، فإن هذا الاهتمام قد تزايد في المجتمعات الحديثة بعد التطور التكنولوجي التي اجتاحت مختلف ميادين الحياة وانتشار استعمالها في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على الحياة الخاصة للأفراد. لذا فإن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية واجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية، ولا شك أن العامل كأحد طرفي هذه العلاقة أكثر عرضة لمخاطر التكنولوجيا الحديثة أكثر من غيره، بحكم عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، إذ يخضع في أدائه للعمل المنوط به لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل تطبيقاً لرابطة التبعية التي تعتبر العنصر المميز لعقد العمل عن غيره من العقود.

(2) ينظر لطفاً : محمد المعداوي ، المدخل للعلوم القانونية نظرية الحق" ، منشورات برنامج مهارات التسويق والبيع كلية الحقوق جامعة بنها، مصر، 2012 ، ص12.

(3) ينظر لطفاً : أيوب بولين، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009 ، ص39.

(4) تباين الفقهاء في تحديد مفهوم الحياة الخاصة فمنهم من عرفها تعريفاً إيجابياً على أنها حقا في الخلوة، أي أنها عبارة في الوحدة والألفة والتخفي والتحفظ، إذ يرى هذا الاتجاه أن الحياة الخاصة تثير الارتباط بمكان معين أو بمكان خاص، وأن الخصوصية تقترب من السر لكنها لا ترادفه، فالسر يفترض الكتمان التام، أما الخصوصية فقد تتوافر بالرغم من عدم وجود سرية. في حين يرى يعرف الإتجاه الثاني من الفقهاء الحياة الخاصة تعريفاً سلبياً من خلال مفهوم الحياة العامة، على أنها كل ما ليس له علاقة بالحياة العامة أو هي كل ما لا يعتبر من الحياة العامة، وقد نجم عن اعتماد هذا الاتجاه على أسلوب النقيض في التعريف إلى إضفاء صعوبة على تعريف الحق في الحياة الخاصة، وهو البحث عن معيار يفصل بين الحياة الخاصة والحياة العامة. حول هذا المعنى ينظر لطفاً:

GREBONVAL Alice, La protection de la vie privée du salarié, Ecole doctorale, Université de Lille II, Année 2002,P13.

(5) لا يزال وضع تعريف دقيق وواضح للحق في الحياة الخاصة امرًا عسيرًا وصعبًا ، نظرًا لمرونة هذه الفكرة من جهة واختلافها وفق التقاليد والثقافات والقيم الدينية السائدة والنظام السياسي في كل مجتمع من جهة أخرى .

حول هذا المعنى ينظر لطفاً: محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، القاهرة، دار النهضة العربية، دون طبعة، 2005، ص 115.

(6) ينظر لطفاً : شاكر جميل ساجت، الحق في الخصوصية كحق من حقوق الإنسان، بحث مقدم إلى مركز النماء لحقوق الإنسان، العراق، ص3.

- (7) ينظر لطفاً : شاكر جميل ساجت، المصدر نفسه، ص3.
- (8) ينظر لطفاً : فاطمة مرنيذ، حرمة الحق في الخصوصية في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، مجلة القانون الاجتماعي، مج 3 العدد 1، 2013، ص 181-191.
- (9) إن تبعية العامل لصاحب العمل أخذت وجهاً جديداً يتناسب والأشكال الحديثة للمؤسسة، تنصب على ضرورة مراقبة العامل أثناء تأديته لمهامه، غير أن سلطة صاحب العمل في مراقبة العمال أضحت تأخذ شكلاً غير مرتي مع ظهور وسائل التكنولوجيا الحديثة وقدرتها على التقاط الصورة والصوت، مما يزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعمال، حيث أفرزت التكنولوجيا الحديثة من الأجهزة ما يمكن من خلالها مراقبة ومتابعة العامل للعمل المنوط به بشكل قد يؤدي إلى تجاوز الأعراض المقصودة منها أصلاً لتشكّل خطراً يهدد حرمة الحياة الخاصة لهؤلاء العمال.
- (10) مشار إليه لدى عبد الصبور مصري، التنظيم القانوني لتجارة الإلكترونيّة، مكتبة القانون والاقتصاد السعودية، ط1، ٢٠١٢ ص 322-323.
- (11) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المنشور بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة.
- (12) توجيه الاتحاد الأوروبي، نقلاً عن الموقع الإلكتروني : تاريخ الزيارة (<https://gdpr-5/1/2023>) /info.eu (
- (13) نصت المادة (17) من الدستور العراقي لسنة 2005 على انه (اولاً: لكل فرد الحق في الخصوصية الشخصية بما لا يتنافى مع حقوق الآخرين والآداب العامة. ثانياً: حرمة المساكن مصنونة ولا يجوز دخولها أو تفتيشها أو التعرض لها الا بقرار قضائي ، ووفقاً للقانون).
- (14) P. Kayser: La Protection De La Vié Privée Par Le Droit: Protection Du Secret De La Vie Privée, 1995, P76.
- (15) نجلاء توفيق وآخرون، التكييف القانوني للعمل عن بعد " دراسة مقارنة "، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية مج ١٨، العدد ١، ٢٠١٨، 212.
- (16) لقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى اختلاف أساليب المراقبة الحديثة عن تلك التقليدية، والتي كانت تعتمد أساساً على العنصر البشري في مراقبة ومتابعة أداء العامل للعمل المنوط به وأضحت الرقابة الحديثة تتميز بالاستمرارية والشمول لكل تحركات العامل حفاظاً على السلامة والأمن داخل المؤسسة، ولتأمين ممتلكاتها من السرقات والحفاظ على سرية المعلومات، ولكن في نفس الوقت، يمكن لهذه الوسائل أن تشكل خطراً على الحياة الخاصة للعامل إذا ما تم استعمالها لغير ما أعدت له. على سبيل مثال: البطاقات الإلكترونية، وكاميرات المراقبة.

مشار إليه لدى : سعاد بنور، حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق/ جامعة وهران، 2017، ص165 وما بعدها.

(17) نصت المادة (42/ ثانيًا /) من قانون العمل العراقي على أنه (يلتزم العامل بما يأتي : ب. الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوع في عهده ، وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات أو سندات أو اوراق تخص العمل ، د. إتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية).

(18) ينظر : د. اشرف محمد اسماعيل اثر المراقبة الالكترونية على حق العامل في الخصوصية (دراسة مقارنة)، مركز الدراسات العربية، ط 2019، ص 62.

(19) **Rapport bouchet :Paul-Heuri Antonnatte :NTIC et vie personnelle au travail,Revue droit social, N1,Janvier 2002.p 38.**

(20) **Mole, Ariane: Mails personnels et responsabilités: quelles frontières, Revue droit social, N 14 avril, 2009 2009-p.87.**

(21) يمثل البريد الإلكتروني أهم وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال الأعمال، وقد عرف جانب من الفقه البريد الإلكتروني على أنه طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات، فيما عرفه جانب آخر على أنه تلك المستندات التي يتم ارسالها أو استلامها بواسطة نظام اتصالات بريد الكتروني وقد تتضمن مرفقات به.

حول هذا المعنى ينظر لطفًا: سعاد بنور، المصدر السابق، ص 173 وما بعدها.

(22) مشار إليه لدى مصطفى المنصوري، العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، جامعة القاضي عياض ،مراكش، 2011 ص 75.

(23) ينظر لطفًا : د. منى الأشقر وآخرون ، البيانات الشخصية والقوانين العربية : الهم الأمني وحقوق الافراد ، ط1 ، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية ، جامعة الدول العربية ، مصر ، ص 93.

(24) نصت المادة 129 من قانون العمل العراقي على أنه (اولا - تخول لجان التفتيش المهام الاتية : ا - الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش. ب - اجراء اي فحص او استفسار تعده ضروريا للتأكد من عدم وجود مخالفة لأحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي:

1. التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلا على انفراد او بحضور شهود حول اي امور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون. 2. الاطلاع على اي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجبا بمقتضى احكام القوانين و التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق. 3. التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون ج - اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله

بذلك. د- الطلب من صاحب العمل خطيا التنفيذ العاجل فيما يأتي : 1. احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الالية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال. 2. اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال. ثانيا - اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالا بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا او اخلاء مكان العمل. ثالثا - اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين. رابعا - على لجنة التفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم).

(25) See: Jean-Emmanuel Eay; La Legitime Censure Des Tele-Travaux Forces, Droit Social, N12, Decembre 2001, P530-533.

(26) على سبيل المثال تلزم المادة 1-611 L من قانون العمل الفرنسي على عاتق مفتشي العمل مراقبة مدى تطبيق أحكام قانون العمل ، ومدى توافق ظروف العمل مع ما تتضمنه من احكام ، وبالتالي يتحتم على مفتش العمل ، زيارة مواقع العمل، والتأكد من مدى توافر الظروف الملائمة للعمل ، لا سيما فيما يتعلق بإجراءات الصحة والسلامة المهنية ، وإذا ما تكشف له مخالفة لقواعد الصحة والسلامة المهنية ، فإنه يتطلب من صاحب العمل في هذه الحالة وقف استخدام العامل ، وتطبيقاً لذلك تم وقف عمل بعض العاملات عن بعد في مجال صناعة الحلوى والملابس ، لتعرضها لمخاطر التسمم البنزولي، جراء استخدام بعض المواد المتعلقة بهذه الصناعة. في هذا المعنى ينظر:

Richard Johnstone And Other; Satutory Ohs Workplace Arrangements Tor The Modern Lator Market, The . Fr. Journal Of Industrial Relations. Vol. 47, No 1.March 2005.P103.

(27) نظم قانون التعاقد والضمان الاجتماعي لسنة 1979 المعدل حقوق العامل الذي يتعرض لإصابة عمل فعراف إصابة العمل في المادة (الأولى/أ) على أنه (الإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه. وتحدد الامراض المهنية، والاعطال العضوية، ونسبة العجز الذي تخلفه كل منها، بجدول ملحقة بهذا القانون، تصدر بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة، بعد استطلاع راي وزارة الصحة. كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجدول المذكورة.)

(28) Daid R . Wade: The Expanding Workplace Telecommuting And Legal Liability Osha ,Ada, Workers Comensation , Labor Law Journal , 1999 , P 257.

(29) على سبيل المثال يلزم المشرع الفرنسي صاحب العمل بأجراء فحص لبصر العامل قبل تعيينه للعمل أمام الشاشة المعلوماتية ، مع القيام بفحوص طبية على نفقة صاحب العمل ، وهو ما ورد بصريح نص المادة L411-2 ، والفصل التاسع من التوجيه الأوربي الخاص بقواعد الصحة والسلامة المتعلقة بالعمل المرتبط بالمعدات البصرية.

في هذا المعنى ينظر : محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسات علوم الشريعة والقانون، مج ٦ ، العدد 2019، ص 257.

(30) على سبيل المثال تلزم المادة 281 من قانون العمل الفرنسي صاحب العمل بضرورة توفير بيئة آمنة وصحية وخالية من المخاطر وتوفير وسائل الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة، قصد الحفاظ على سلامة العمال، كما أكدت المادة 282 من القانون ذاته على ضرورة اتخاذ الاجراءات الوقائية في أماكن العمل لضمان سلامة العمال من المخاطر التي تهددهم ، بسبب بيئة أو ظروف العمل . في هذا المعنى ينظر لطفاً :

Oliver De Tlssot : Antomatte : Internet Et Contrat De Travail , Revue Droit , N2 , Fevrier, 2000 , P 155 .

(31) أن اتفاق الإطار الأوربي في- المادة الثامنة – منه يلزم صاحب العمل بحماية صحة العاملين عن بعد وضمان سلامتهم ، فضلاً عن اطلاعهم بسياسة المؤسسة فيما يتعلق بالمجال الصحي والسلامة في مكان العمل ، خاصة الإجراءات المتعلقة بشاشات العرض المرئية والتأكيد على أن أوضاع العاملين عن بعد تختلف تبعاً لطبيعة عملهم وحالتهم .

(32) ينظر لطفاً : محمد عبد الحفيظ المناصير، المصدر السابق، ص256.

³³ RALPH TIERNAN, B.A.: Tort in Nutshell, London, Sweet and Maxwell, 1996, p56.

(34) ينظر لطفاً: المادة (١١٦) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
(35) نصت المادة (41 / ثانياً) من قانون العمل العراقي ، على أنه (يلتزم صاحب العمل بما يأتي : د – توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في أثناء العمل) ، كما نصت المادة (118) من القانون ذاته على أنه (أولاً : على صاحب العمل القيام بما يأتي : أ. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال أثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم . ب. توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على أن لا يقتطع أي مبلغ من أجور العامل بدل توفيرها . ج. توفير الإسعافات الطبية الأولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي أماكن مخصصة ومعروفة.

(36) اتفاقية العمل في المنزل، المصدر السابق، ص3.

(37) ينظر نجلاء توفيق ، المصدر السابق ، ص213.

(36) إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى استعمال أجهزة المراقبة الإلكترونية لرقابة نشاط العامل من ناحية وللمحافظة على مصالح مؤسسته ولضمان السير الحسن لها وخلق الإنسجام داخل أماكن العمل، ولمنع السرقات أو المخالفات من ناحية أخرى (39) ينظر: نجلاء توفيق، المصدر السابق، ص 213.

(*) بحسب احصائيات منظمة العمل الدولية يفقد حوالي ٢,٧٨ مليون شخص حياتهم سنوياً بسبب حوادث وإصابات العمل. إذ يتعرض العاملون لحوالي ٢٧٠ مليون حادث عمل و ١٦٠ مليون حالة إصابة بأمراض مرتبطة بالعمل سنوياً. وتبين فيها أن ٨٨٪ من الحوادث تقع بسبب الإنسان بشكل مباشر أو غير مباشر، و ١٠٪ منها بسبب أعطال فنية (الإنسان بشكل غير مباشر)، و ٢٪ منها خارجة عن إمكانية الإنسان.

ينظر لطفاً: الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. <https://www.lla.or>

(38) عرفت المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 المعدل المرض بأنه: "الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل. ويحدد بالخبرة الطبية". وعرفت كذلك المرض المهني بأنه: "العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة".

(41) ينظر لطفاً: محمد خيرى هاشم، العمل عن بعد في القانون المدني، القاهرة، دار النهضة العربية، 2004، ص 149.

(40) يختلف المرض المهني عن حادث العمل: فالمرض المهني يأخذ غالباً فترة طويلة في ظهوره فحينما تضعف مناعة الجسم ولا يقوى على مقاومة المرض يظهر، بينما حادث العمل يقع في لحظة ولا يستغرق أي وقت. ومن السهل إثبات أن الحادث يتعلق بالعمل بينما الأمر ليس سهلاً في إثبات أن المرض ناتج عن المهنة دون سبب آخر.

المصادر والمراجع
أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية.
الكتب العلمية.

1. اشرف محمد اسماعيل اثر المراقبة الإلكترونية على حق العامل في الخصوصية (دراسة مقارنة)، مركز الدراسات العربية، الطبعة الأولى ٢٠١٩.
2. أيوب بولين، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
3. عبد الصبور مصري، التنظيم القانوني لتجارة الإلكترونية، مكتبة القانون والاقتصاد السعودية، ط1، ٢٠١٢ ص 322.

4. محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، القاهرة، دار النهضة العربية، دون طبعة، 2005، ص 115.
 5. محمد المعداوي، المدخل للعلوم القانونية نظرية الحق"، منشورات برنامج مهارات التسويق والبيع كلية الحقوق جامعة بنها، مصر، 2012.
 6. مصطفى المنصوري، العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، جامعة القاضي عياض، مراكش، 2011، ص 75.
 7. منى الأشقر وآخرون، البيانات الشخصية والقوانين العربية: الهمّ الأمني وحقوق الافراد، ط1، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، جامعة الدول العربية، مصر.
- الأبحاث والدراسات العلمية**
1. شاكر جميل ساجت، الحق في الخصوصية كحق من حقوق الإنسان، بحث مقدم إلى مركز النماء لحقوق الإنسان، العراق، 2016.
 2. فاطمة مرنيز، حرمة الحق في الخصوصية في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، مجلة القانون الاجتماعي، مج 3، العدد 1، 2013.
 3. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسات علوم الشريعة والقانون، مج 46، العدد 2019.
 4. نجلاء توفيق وآخرون، التكيف القانوني للعمل عن بعد " دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية مج 18، العدد 1، 2018.
- التوصيات والاتفاقيات الدولية**
1. التوصية الدولية المرقمة (184) لسنة 1996 بشأن العمل في المنزل الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.
 2. اتفاقية العمل الدولية (الخاصة بالعمل في المنزل) رقم 177 لسنة 1996 (غير مصادق عليها).
- الدراسات**
1. دستور العراق لسنة 2005 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4012) بتاريخ (28/12/2005).
- القوانين**
1. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (2232) بتاريخ (25/3/1973).
 2. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015) المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4386) بتاريخ (9/11/2015).

(Sources and references) المراجع والمراجع باللغات الاجنبية

1. Daid R . Wade: The Expanding Workplace Telecommuting And Legal Liability Osha ,Ada, Workers Comensation , Labor Law Journal , 1999 .
2. Jean-Emmanuel Eay; La Legitime Censure Des Tele-Travaux Forces, Droit Social, N12, Decembre 2001.
3. Brend B. Thompson: Telecommuting Plusespitfa M.Lee Smith Publishers Llc.1999.
4. Daid R. Wade: The Expanding Workplace Telecommuting And Legal Liability Osha .Ada, Workers Comensation. Labor Law Journal, 1999.
5. Gemma Dale, Flexible Working: How To Implement Flexibility In The Workplace To Improve Employee And Business Performance, 2020.
6. Sarah H. Norgate Et Al, Flexible Work, Flexible Work: Designing Our Healthier Future Lives, Routledge, 2020.
7. Simona-Andreea Apostu et Al, Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees- Implications for Sustainable Human. Resource Management, 2020.
8. Ioannis Kanlis. Possibilities and Limitations of Flexible work Arrangements in the Military, MBA Professional Report. Naval Postgraduate school Monterey, California, 2016.
9. GREBONVAL Alice, La protection de la vie privée du salarie, Ecole doctorale, Université de Lille II, Année 2001-2002.
10. Mole, Ariane: Mails personnels et responsabilités: quelles frontières, Revue droit social, N 14 avril, 2009 2009.
11. Oliver De Tlssot : Antomatte : Internet Et Contrat De Travail , Revue Droit , N2 , Fevrier, 2000.
12. P. Kayser: La Protection De La Vié Privée Par Le Droit: Protection Du Secret De La Vie Privée, 1995.
13. RALPH TIERNAN, B.A.: Tort in Nutshell, London, Sweet and Maxwell, 1996.
14. Rapport bouchet :Paul-Heuri Antonnatte :NTIC et vie personnelle au travail,Revue droit social, N1,Janvier 2002.
15. Richard Johnstone And Other; Satutory Ohs Workplace Arrangements Tor The Modern Lator Market, The . Fr. Journal Of Industrial Relations. Vol. 47, No 1.March 2005.
16. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond,Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20.

Problems of regulating the Flexible work contract

Shahad Muhammad Obaid

Dr.. Imad Hassan Salman

College of Law - Dhi Qar University

l.shahad.mohammad.968@gmail.com

emadalnaser1977@gmail.com

Abstract:

The economic transformations that have taken place in recent times have led to technological developments, their impact on the development of means of communication and a change in the social aspect, which in turn led to the development of a new form of employment contracts from a regular employment contract to special contracts, including the remote work contract, which is one of the forms of employment contracts. Flexible, which means the existence of a contractual relationship between an employer and a worker, unlike traditional relationships in that this worker performs or carries out his work outside the framework of the usual workplace, and modern means of communication carry out the task of communication and control between both parties to the work relationship. However, the emergence of this type of work has been accompanied by many challenges affecting workers, the most prominent of which are privacy and occupational risks, which requires developing a legislative framework to protect these workers, as well as providing the necessary protection in light of this new type of work, just like other workers. Because resorting to this new type of work has become one of the inevitabilities resulting from global developments and the globalization of the economy, it is necessary to consider the reception by our Iraqi legislator of this new type of contracts, as a mechanism for achieving flexibility in work relations, and at the same time for his intervention to regulate it, with the aim of reaching the achievement of the compromise equation. Between the interest of the project owner and the protection of the worker's interests, which reflects positively on the public interest.