



AL-NAHRAIN UNIVERSITY
COLLEGE OF LAW



ISSN:3006- 0605

DOI:10.58255

مجلة النهرين للعلوم القانونية

العدد: خاص المجلد: ٢٦ تموز ٢٠٢٤

Received:6/1/2024

Accepted: 3/6/2024

Published: 1/7/2024



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Towards a law regulating remote work in Iraq

Dr. Muhammad Abdel Rahman Ibrahim

Abstract

In this research, we search for the role that can be achieved by regulating remote work by the legislator in light of the technological and cognitive development that the world is witnessing due to the impact of globalization on a large sector of workers in the public sector and the private sector, which is offset by a major crisis facing the labor market from the unemployment crisis and the provision of job opportunities. For a large sector of society members who aspire to achieve their ambitions to earn a living, with the presence of large offers to employ workers, whether inside or outside the country, which emulate people who match the criteria for accepting work in terms of economic, social, or health motives, including women, people with disabilities, and special needs, in addition to women with disabilities. Other matters related to the balance between work and family life, and in light of these presented data, there must be a legal regulation that regulates remote work, even if it violates the legal rules of the labor law in terms of legal dependency or the inability of the labor inspector to conduct an inspection, in addition to preserving the right to privacy at work, With the possibility of moving from the lack of regulation of remote work to the regularity of organized work, to which at least the Social Security Law applies.

Keywords: remote work, legal dependency, technological and cognitive development, work flexibility, worker, employer.

نحو قانون ينظم العمل عن بعد في العراق

د. محمد عبد الرحمن ابراهيم

استاذ قانون العمل والضمان الاجتماعي المساعد
كلية الحقوق/جامعة سامراء

الخلاصة

نبحث في هذه البحث عن الدور الذي يمكن ان يحققه تنظيم العمل عن بعد من قبل المشرع في ظل التطور التكنولوجي والمعرفي الذي يشهده العالم من وقع العولمة على قطاع كبير من العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص يقابله ازمة كبيرة تواجه سوق العمل من ازمة البطالة وتوفير فرص العمل لقطاع كبير من افراد المجتمع الطامح الى تحقيق طموحاته لتحصيل لقمة العيش مع وجود عروض كبيرة لتشغيل الايدي العاملة سواء بداخل البلد او خارجها والتي تحاكي الاشخاص الذي تطابق معايير قبولهم الاعمال من حيث الدوافع الاقتصادية او الاجتماعية او الصحية ومنهم النساء وذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة، بالإضافة الى المعوقات الاخرى المتعلقة بالموازنة بين العمل والحياة العائلية، وفي ضوء تلك المعطيات المعروضة لابد من تنظيم قانوني ينظم العمل عن بعد وان كان يخالف القواعد القانونية لقانون العمل من حيث التبعية القانونية او عدم امكانية قام مفتش العمل من التفتيش، بالإضافة الى الحفاظ على حق الخصوصية في العمل، مع امكانية الخروج من عدم تنظيم العمل عن بعد الى نظامية العمل المنظم والذي تنطبق عليه على الاقل قانون الضمان الاجتماعي. الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، التبعية القانونية، التطور التكنولوجي والمعرفي، مرونة العمل، العامل، صاحب العمل.

المقدمة

ان ما نجده في عالم اليوم من تسارع الاحداث والتطور الهائل في جميع الاصعدة والتي القت بضلالها على سوق العمل، والتي كان من المفترض ان تتظافر كافة الجهود من اجل الارتقاء بالقطاعات المختلفة التي تدعم شريحة كبيرة من شرائح المجتمع التي تكون لها الباع الكبير في دعم الاقتصاد القومي في البلد سواء في القطاع العام والخاص، الا ان ما افرزته التطور التكنلومعلوماتي على الساحة وعلى المجتمع من فرض اجندات التطور الالكتروني لقطاع كبير من المجتمع والتي حتمت علينا ان نواكب التطور الرقمي والمعرفي من خلال ما فرضه الواقع الافتراضي من الدخول في فلكه والذي يجسد ذلك الواقع المادي لصيغة العمل عن بعد والتي تحتاج الى تنظيم قانوني ينظم الاعمال التي يقوم بها كل من العمال واصحاب العمل والخروج من دائرة الاقتصاد غير النظامي الى نظامية العمل المنظم تحت اشراف ورقابة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبغرض الإحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لا بد من التطرق إلى ما يأتي :-

أولاً :- أهمية البحث :- تتجلى أهمية الدراسة بكونها الدراسة التي تهتم بتسليط الجهد البحثي على واقع افتراضي معاصر لجمهور كبير من الموظفين والعمال والذين يكونون بأمر الحاجة الى تنظيم يفرض الحماية القانونية للعاملين في اطار العمل عن بعد وفي بعض الاحيان قد يتجه الى النطاق الدولي ليكون في موازنة بين سيادة الدولة من خلال الاشراف والرقابة وتنازع القوانين على النطاق الدولي وبين حق العمل وحق الخصوصية م.

ثانياً :- مشكلة البحث :- تتجسد مشكلة بعدم وجود تنظيم قانوني ينظم العمل عن بعد في العراق على الرغم من وجود واقع مادي يفرض نفس الا انه الواقع الملموس في الوقت الحاضر يحتاج الى تشريعات تواكب العصر من خلال وضع تنظيم قانوني يعالج مسألة العمل المرن الذي تعالجه اغلب الدول بالنظر للمزايا الكبيرة التي تعالج بها قضايا المجتمع المعاصرة.

ثالثاً :- فرضية البحث :- يفترض الباحث امكانية قيام المشرع بوضع قوانين او أنظمة او تعليمات تعالج مسألة النظام القانوني للعمل عن بعد من خلال مراعاة خصوصية هذه النظام من العمل من خلال وضع المركز القانوني المبين لحقوق والتزامات الاطراف الداخلة في هذا النظام.

رابعاً :- منهجية البحث :- سنعتمد في بحثنا المنهج التحليلي الوصفي للآراء الفقهية المطروحة والقرارات المنظمة لنظام العمل عن بعد لنتمكن من وضع اطار منظم ينفع المشرع العراقي للاسترشاد به .

خامساً :- هيكلية البحث :- وفي سبيل ذلك سنقسم هذا البحث الى خمس مطالب من خلال بين تعريف لمفهوم العمل عن بعد مروراً بخصائص هذا التعريف ومن ثم الطبيعة القانونية في فرعين، وفي المطالب الرابع بيان انواع العمل عن بعد وفي المطالب الخامس نبيّن الحد الفاصل المميز بين المعايير الايجابية والسلبية التي تبين مدى امكانية الاخذ به، ثم نختم بأهم الاستنتاجات والتوصيات ومن الله التوفيق.

المبحث الأول

مفهوم العمل عن بعد

يعد العمل عن بعد من المفاهيم الحديثة للتطور الإلكتروني في الوقت الحاضر والذي يحتاج الى رؤية قانونية تجسد خصوصية هذه الاعمال التي يقوم بها كل من العمل واصحاب العمل في القطاع الخاص او الاعمال التي يقوم بها الموظفين والادارة في القطاع العام للدولة ، ولغرض توضيح المفهوم العام كان ولا بد ان نتكلم عن التعريف ومن ثم خصائصه مروراً بالطبيعة القانونية لهذا المفهوم وفق المطالب الآتية:

المطلب الأول

تعريف العمل عن بعد

ان من الحلول المطروحة في الوقت الحاضر هو الاتجاه للعمل عن بعد بواسطة الوسائل التقنية المتقدمة والتي تشكل في القريب العاجل من الوسائل الناجعة التي تتبناها الدول لدعم التطبيقات الالكترونية فيما يتعلق بالتعاملات الالكترونية الحكومية والتجارة الالكترونية والتي اصبحت متاحة في الوقت الحاضر من حيث توفير الادوات اللازمة للتعامل والاجراءات القانونية التي ستعود بالنفع على مفهوم التكامل في التعاملات الالكترونية مما يدعم الحكومة الالكترونية؛ وهنا يكون للعمل عن بعد كأحد صور للتعاملات الإلكترونية ، والتي انبرى لها المشرعون من ايجاد تعريف للعمل عن بعد. فعلى مستوى التشريعي نجد ان المشرع للدول محل المقارنة قام بتنظيم العمل عن بعد من خلال إصدار تشريع فرعي ينظم ذلك ، من خلال تعريف العمل عن بعد بموجب الفقرة الاولى وعرفه بأنه: (اداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد وذلك باستخدام اي من وسائل الاتصال الحديثة).^١

وعرف الآخر للدول محل المقارنة العمل عن بعد (بأنه العمل الذي يتم تأديته بعيداً عن المكتب بشكل دائم او جزئي او حسب الطلب ويكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله الكترونياً).^٢ اما بالنسبة الى منظمة العمل الدولية فقد عرفته (بأنه نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال وتقوم الوسائل التكنولوجية الحديثة للاتصال بتعويض هذه العزلة من خلال تسهيل عملية الاتصال بينهم).^٣ فمن خلال ما أوردها من تعاريف للعمل عن بعد يأتي دورنا لوضع تعريف خاص له: بأنه العمل المرن الماجور الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل بأحد الوسائل الالكترونية او غير الالكترونية خارج مقر العمل الرسمي تحت اشراف ورقابة إلكترونية من صاحب العمل.

المطلب الثاني

خصائص العمل عن بعد

من خلال ما سقناه من تعاريف في المطلب الأول يظهر جلياً أن العمل عن بعد يتميز بخصائص معينة تميزه عن الاعمال التقليدية العادية، ويمكن إيجازها وفقاً لما يأتي

اولاً: مرونة العمل عن بعد: تبين أن العمل عن بعد يتخطى حواجز المكان والزمان مما يجعله أكثر مرونة وتماشياً مع متطلبات العصر الحالي حيث تتجسد هذه المرونة في أنماط العمل المستحدثة فمن خلال الاستجابة لتحديات المنافسين ورفع الإنتاجية وعدم انقطاع العمل لأسباب ظواهر طبيعية او قوة قاهرة مما يؤدي الى تعطيل نظم النقل العام وغيرها هذا بالنسبة لأصحاب العمل، أما بالنسبة للعاملين

^١ - د. عبد الله الحريري: كيف الحال " رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والاصلاح الهيكلي والمسؤولية الاجتماعية، ط١، منشورات ضفاف، بيروت ، لبنان، ٢٠١٤، ص٣٨٧.

^٢ - قرار وزاري سعودي ذي الرقم (٧٩٢) في ٢٢/٢/١٤٣٦هـ.

^٣ - الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية : دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة ، دولة الامارات العربية المتحدة ، ٢٠٢٠ ، ص٤.

^٤ - نقلاً عن د. حمدي احمد سعد : العمل عن بعد (ذاتيته – تنفيذه) ، دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠١٠ ، ص١٣.

فتمثل المرونة بإمكانية ترتيب ساعات عمل مرنة لملائمة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وإمكانية تشغيل الأشخاص الذين يسكنون بعيداً عن مقر العمل والاستقلالية تكون أكبر حيث سيكون هنالك مجال أكبر لاعتماد العامل على نفسه في اتخاذ بعض القرارات وكذلك عند الاضطرار للعمل مع أناس قد لا يرتاح لهم وحرية أكبر في ارتداء ملابس مريحة، مما يحقق في النهاية توفير في الوقت وضغوط عمل أقل^١.

ثانياً: استخدام الوسائل التكنولوجية: وهنا لا نكون أمام عمل عن بعد الا اذا كان هنالك استخدام للوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل متخطياً بذلك حدود الزمان والمكان، ومن هنا يكون العامل خارج مكان العمل المخصص له، ليعمل لصالح صاحب العمل ومنها العمل من المنزل، او العمال الذين يعملون بصورة عرضية او اثناء السفر مستعينين بتكنولوجيا الاتصال والمعلوماتية^٢.

ثالثاً: العمل خارج مكان العمل: فبعد ان كان العمل عن بعد ينحصر في نطاق نقل تلك الملفات او الرسائل بين الموظف أو العامل وبين مقر شركته التي يعمل بها اصبح اليوم غير ملزم بالحضور اليومي ويمكن مراقبته اثناء عمله بالصورة والصوت وهو في أي مكان اذ تغلبت الوسائل التكنولوجية على المرئية التي كانت موجودة سابقاً، وهذا ما جعل للعمل عن بعد مرونة عالية تمكن شخصين في مكانين مختلفين يعملون معا دون التقيد بالزمان والمكان^٣، فمنها ما يكون ممارسة العمل في البيت أو في موقع متنقل قريب من البيت، حيث يستخدم الكمبيوتر الشخصي للعمل وتكنولوجيا الاتصال عن بعد مكان الانتقال العضوي إلى مقر عمل مركزي^٤.

وبذلك يتبين ان والخصائص المميزة العمل عن بعد والذي يتوسم بالمرونة التي تبتغيها الصيغ المستحدثة لقانون العمل والتي تواكب بها التطور المعرفي والتكنولوجي والتي تقرب في زمان ومكان العمل وكذلك انفصال وبعد العامل عن مقر العمل مما يحقق الرقابة عن طريق الرقابة الإلكترونية.

المطلب الثالث

الطبيعة القانونية للعمل عن بعد

أن صورة العمل عن بعد اسلوب ينظم العمل وينظم المهام التي تؤدي في أماكن العمل البديلة لأماكن العمل التقليدية، هو لا يندرج تحت طائفة العقود المسماة، لأن المشرع لم يخصه بتنظيم معين. وعليه سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول، اختلاط العمل بعقد المقولة، وفي الفرع الثاني اعتباره من العقود الواردة على العمل.

الفرع الاول

اختلاط العمل بعقد المقولة

يرى اصحاب هذا الاتجاه اختلاط صورة العمل عن بعد مع عقد المقولة. لقد عرف المشرع العراقي عقد المقولة في المادة ٨٦٤ من القانون المدني بأنها: (عقد به يتعهد أحد الطرفين إن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر)، ومع انه يشترك مع صورة العمل عن بعد من حيث توفر شرط الرضائية ولا يشترط في انعقاده شكل معيناً، الا انه يختلف عن صورة العمل عن بعد في التبعية التي يتميز بها، فالعامل لا يعمل مستقلاً عن صاحب العمل في جميع الاحوال في معيار الرقابة والاشراف غير المباشر عن طريق التقنيات الحديثة، اما المقاول فلا يخضع لتعليمات وتوجيهات صاحب العمل بل يعمل مستقلاً عنه، فضلاً عن المسؤولية الناجمة عن الاعمال الضارة

^١ - مايك جري واخرون: دليل العمل عن بعد ترجمة عمر عبد الرحمن، العيسى مركز بحوث معهد الإدارة العامة، السعودية، ٢٠٠١، ص ٤٣.

^٢ - تقرير العمل في أي وقت وزمان: الصادر عن منظمة العمل العربية والمنشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنت وفق الرابط: <https://www.ilo.org> تاريخ الزيارة ٢٤/٢/٢٠٢٤.

^٣ - د. توركان احمد خليل و ايهان احمد خليل: العمل عن بعد بين تحديات الواقع وتطلعات المستقبل، عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الثاني لنقابة الاكاديمين العراقيين، كلية التربية الاساسية جامعة صلاح الدين اربيل، منشور في مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، ٢٠٢٠، ص ١٨.

^٤ - مجدي فؤاد عبد القادر: العمل المنزلي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٥٨.

التي يحدثها العامل ويحملها صاحب كثير من الاحوال في صورة العمل عن بعد ؛ على عكس صاحب العمل فقد يخضع العمل في عقد المقاول لا يتحمل أية مسؤولية وتقع المسؤولية على المقاول نفسه ، لذلك لا يمكن عد صورة العمل عن بعد عقد مقولة.

الفرع الثاني

اعتباره من العقود الواردة على العمل

يذهب اصحاب هذا الاتجاه والذي نميل اليه الى ان صورة العمل عن بعد هو من العقود الواردة على العمل ؛ فالعامل يزاول عملاً لحساب صاحب العمل نظير أجر يتلقاه من هذا الأخير، وأن حادثة هذا النمط من العمل على الساحة القانونية جعلته يندرج ضمن العقود الواردة على العمل، ولكنه يتسم ببعض السمات التي تميزه عن غيره من عقود العمل التقليدية، مما يترتب على ذلك انتفاء رابطة التبعية بمفهومها القانوني، إلا أن صفة البعد التي تحول دون التواصل المباشر بين أطراف العقد لا تمنع صاحب العمل من وضع الآلية التي ينفذ من خلالها العامل مهام عمله عبر الشبكة الدولية للاتصالات، ومن ثم يتوجب اللجوء إلى التبعية بمفهومها

الواسع، وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى اعتناق معيار التبعية القانونية لتحديد الطبيعة القانونية لصورة العمل عن بعد، متجاهلاً بذلك سمة البعد التي يتميز بها هذا العقد، بينما ذهب اتجاه آخر إلى القول بأن التقدم التكنولوجي أدى إلى تحول في مفهوم التبعية التقليدية وظهور بعض المخاطر التي قد يتعرض لها العامل بالنسبة لحريته الشخصية من خلال الرقابة التي سمحت بها التقنية الحديثة في أوقات العمل وخارجه بالإضافة إلى خطورتها على حياته الخاصة عندما يؤدي العمل من المنزل ، فضلاً عن صعوبة التفرقة بين العامل التابع والعامل المستقل^١.

مما يتطلب في النهاية تبني تبعية قانونية تتواءم وطبيعة العمل عن بعد الذي يعد السمة المميزة لهذا النمط من العمل الذي يؤدي فيه العامل عمله بعيداً عن صاحب العمل الذي يمارس سلطتي الرقابة والإشراف حتى لا تختلط الحياة المهنية للعامل عن بعد بحياته الشخصية ، ووفقاً لهذا الاتجاه يعتبر العمل عن بعد متمتعاً بعلاقة التبعية التي توجد خلال تنفيذ العمل عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة. وبذلك نذهب الى ان الطبيعة القانونية للعمل عن بعد وحسب الراي الغالب للفقه هو الاقرب الى عقد العمل التقليدي، الا انه يتميز بتبعية قانونية خاصة (رقابة الاشراف والتوجيه والرقابة) والتي تعطيه بعض الاستقلالية في التطبيق والتي لا تكون الا من خلال اصدار تشريع خاص ينظم العمل عن بعد

المطلب الرابع

أنواع العمل عن بعد

يتنوع العمل عن بعد بعدة صور، فيقوم العامل بكل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي، وهذا قد يتضمن العمل من المنزل أو من مركز اتصال عن بعد أو من مكتب العميل، أو عن طريق تجواله، وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض محتمل في النفقات على أساس

^١ - د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: احكام عقد العمل عن بعد " دراسة مقارنة/ مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٤، ص ٩٥ وما بعدها.

^٢ - علا فاروق عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢، ص ٤٨ وما بعدها.

^٣ - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بعد، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة عين شمس، مصر، ٢٠١١، ص ٧٦-٧٨.

^٤ - د. ممدوح محمد مبروك التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٢. د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ١٨.

المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان للعمل^١، لذا سنورد أنواع العمل عن بعد من خلال تقسيمنا له على ثلاث فروع وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول

العمل عن بعد من المنزل

يشمل نطاق العمل عن بعد في المنازل مجاًلاً واسعاً من الخيارات، بدأ من المدير التنفيذي إلى المدير الفني، ومن العمل بشكل كامل إلى العمل بدوام مؤقت أو جزئي، ومن العمل في المنزل كل الوقت تقريباً إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل والأيام الأخرى في موقع العمل التقليدي^٢. وقد بدأ العمل من المنزل تنتسج أفاقه وفرصه ليشمل أعمالاً ومهناً كان يصعب أدائها من المنزل، فقد أنشأ الانترنت وشبكة الاتصالات عالماً من الأعمال والمهن وفرص العمل من المنزل جعلت هذه الظاهرة واحدة من أهم التحولات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية التي تؤثر في طبيعة الأعمال والموارد وإدارتها، بل وفي شبكة العلاقات الاجتماعية وأنماط الحياة والثقافة وبديهيًا، فإن العمل من المنزل كان هو القاعدة الأصلية في التاريخ الاجتماعي والاقتصادي البشري، إذ كان معظم الناس يعملون من وفي منازلهم أو قريباً منها، مثل أعمال النجارة والحدادة والصيانة والحرف المختلفة من النسيج والصناعات الخفيفة، وقد بدأت صناعة الساعات السويسرية الشهيرة في المنازل وكانت المصانع والمؤسسات اليابانية والصينية وما زالت تعد ترتيبات وعقوداً لإعداد وتصنيع كثير من اللوازم والمنتجات والأسر والقرى في الريف والضواحي المحيطة بالمصانع والمدن. ولكن المعلوماتية قدمت عالماً جديداً من العمل من المنزل لأهداف تجاوز الجغرافيا والمسافات البعيدة فيمكن إنجاز مجموعة من الأعمال، مثل: التصميم والترجمة والتحرير، والاستشارات والبرمجة، والتسويق، والوساطات التجارية والتعليم عن بعد^٣.

إن العمل في المنزل من أهم أنواع العمل عن بعد وأكثرها شيوعاً في كثير من الأعمال الحرة التي يستطيع العمال تأدية عملهم في المنزل متى كان ذلك ممكناً، ليتجنب العمال نفقات الانتقال إلى مكان العمل كذلك اعطاء فرصة للأشخاص الذين لا تتناسب ظروفهم الاقتصادية والصحية والاجتماعية، مما يتطلب تخصيص أوقات للعمل لا تتداخل مع الأنشطة الشخصية والعائلية، والمرأة العاملة هي التي تستفيد كثير من هذا النظام بحيث تستطيع الجمع بين مسؤولياتها المنزلية والعائلية ورعاية أسرتها دون تضارب من خلال تخفيف الفجوة الأسرية سواء في حضانة الأطفال وتربية أو القيام بالواجبات المنزلية دون أن يقلل من دور المرأة الريادي في تطور المجتمع^٤. وبذلك يتبين أن العمل من المنزل والعمل عن بعد يكون بعيد كل البعد عن التبعية القانونية (معيار الرقابة والإشراف والتوجيه) من قبل صاحب العمل، لوجود عمل للحساب الخاص وبذلك يكون مستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل مما يشمل فقط بأحكام قانون الضمان الاجتماعي باعتباره من الأعمال غير النظامية.

^١ - د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار : التكييف القانوني للعمل عن بعد. الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد ١٨، ع ١، ٢٠١٨، جامعة عمان العربية، ص ٢٠٥.

^٢ - د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى قزمار : المصدر السابق، ص ٢٠٤.

^٣ - ملاك محمود برجوي: عقد العمل عن بعد عبر استخدام التقنيات الجديدة لمعلومات والاتصالات، بحث الدبلوم العالي مقدم إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٧، ص ٢٠١.

^٤ - د. حمدي أحمد سعد : مصدر سابق، ص ١٨.

^٥ - د. عبد الله الحريري: مصدر سابق، ص ٣٨٧.

الفرع الثاني

العمل عن بعد المتجول

وهنا يؤدي العمل في أماكن متفرقة من خلال قيام العامل بالتنقل المستمر بواسطة الأدوات الإلكترونية ليكون متواصلاً العامل مع أصحاب العمل ومع العملاء، فيكون إنجاز هذا العمل من لدن العامل في السيارة أو الطائرة أو أثناء رحلة، وفي هذا النوع من الأعمال عن بعد يكون الدور الرقابي الذي يمارسه صاحب العمل ضعيفاً جداً، لكنه على تواصل دائم مع المقر وصاحب العمل عن طريق البريد الإلكتروني ونحوه، ومثال على هذا النوع ما يقوم به رجال البيع ومديرو التسويق كذلك يشمل الأعمال التي يمارسها الأشخاص بالتنقل من مكان إلى آخر، وبإمكانهم البقاء على الاتصال الدائم بفضل الوسائل التكنولوجية الحديثة ومعهم المعلومات المخزنة على الفلاش أو الأقراص^١. لذا يتطلب هذا النوع من العمل عن بعد أن يتزود العامل عن بعد بحواسيب يدوية مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة وكذا هواتف متنقلة وجهاز فاكس إلى غير ذلك من الأجهزة التي ترفق بالحاسوب اللازمة لإنجاز العمل المكلف به.

الفرع الثاني

العمل عن بعد من المقر

يتجسد العمل من خلال مجموعة من المراكز الإلكترونية والتي تنتشر في المناطق الريفية والمزودة بمجموعة من أجهزة الاتصالات الحديثة في مركز الاتصال في تشييد مراكز للعمل مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة من قبل الإدارات أو أصحاب العمل إذ يشتغل الأجراء عن بعد في هذه المراكز بعيداً عن مقرات العمل فمن خلالها يتمكن العامل من الاستخدام الفوري لتكنولوجيا المعلومات، ويتم أحداث هذه المقرات قرب مقرات سكن العمال ويسمى مركز القرب أو مركز الأحياء وذلك لتفادي التنقلات اليومية للعمال، وما يواكب ذلك من ارتفاع تكاليف التنقل وضياع أوقات العمل مع ضغوط أقل ومرونة في العمل^٢.

كما يلعب العمل عن بعد في نجاح الشركات والمؤسسات ذات الطابع الدولي حيث يكون المقر الرئيسي في دولة ما وفروعها الرئيسية في دولة أخرى، ويكون الية العمل من خلال شبكات التواصل الاجتماعي المنشورة في أرجاء العالم مما يحقق تقديم الأعمال بأقل التكاليف حيث تطبق عولمة الأسواق في كافة المجالات الاقتصادية والمعلوماتية والطبية^٣.

وبذلك نقترح على المشرع العراقي أو وزارة العمل الشؤون الاجتماعية من تنظيم مسألة العمل عن بعد على النطاق الدولي من خلال التنسيق بين وزارة الاتصالات والمعلومات مع وزارة العمل وخاصة دائرة التشغيل والتدريب المهني من أجل المحافظة على نظامية العمل ومحاربة العمل غير المنظم.

المطلب الخامس

المعايير اللازمة لتبني نمط العمل عن بعد

إن العمل عن بعد كأسلوب جديد لأداء الأعمال بصفة عامة يقتضي التعرض للمعايير الإيجابية التي تميزه عن صور العمل الأخرى سواء كانت تلك المعايير خاصة بالعمال أو صاحب العمل أو المشروع أو المجتمع وهو ما سنتطرق إليه في الفروع التالية :-

^١ - د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ٢٣.

^٢ - علي رزق نجم: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٨، ص ٢٩.

^٣ - د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: احكام عقد العمل عن بعد، مصدر سابق، ص ١٠٥.

^٤ - مايك جري واخرون: مصدر سابق، ص ٤٣.

^٥ - د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ٢١-٢٢.

الفرع الاول

المعايير الايجابية للعمل عن بعد

أولاً : المعايير المميزة بالنسبة للعامل، وهذه المعايير تتمثل بالفقرات التالية :-

١- **الاقتصاد في الوقت والمال** : يؤدي العمل عن بعد إلى محافظة العامل على وقته وماله فهو لا يضيع وقته في التنقل اليومي من مكان اقامته إلى مقر عمله، وهو ما يسمح للعامل باستغلال هذا الوقت لصالح العمل، ومن جهة أخرى فالعمل عن بعد يحافظ على أموال العامل فلا يقوم بإنفاقه على اجور الذهاب والإياب للعمل ومكان العمل والملابس وغيرها من متطلبات العمل^١.

٢- **التوفيق بين أداء العامل لواجباته والمتطلبات الاسرية** : إن قيام العامل بأداء عمله في منزله أو في مكان آخر قريب من منزله يحقق للعامل التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية لما يقدمه من فرصة التحكم في أوقات العمل بمرونة أكثر، فبإمكان العامل تأدية مهام عمله في الوقت الذي لا تكون لديه التزامات شخصية أو عائلية وبالشكل الذي لا يحرمه من علاقاته الاجتماعية^٢.

٣- **العمل عن بعد يعطي فرصة للإبداع والتواصل مع زملاء العمل بكل سهولة** : يؤدي العمل عن بعد إلى منح العمال فرصة للأبداع في مجال عملهم نظراً للحرية الواسعة والوقت الكافي الذي يتمتعون به في أداء أعمالهم، كما ويؤدي العمل عن بعد إلى سهولة تواصل العامل مع زملائه أو رؤسائه في العمل فلا يكون اللقاء بهم كثيراً الذي يؤدي إلى ضياع الوقت إنما فقط في الأمور الضرورية بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق مصلحة العمل، كما يؤدي العمل عن بعد إلى استخدام الأجهزة التكنولوجية من قبل المجتمع وزيادة مهارتهم فيها^٣.

ثانياً : المعايير المميزة بالنسبة لصاحب العمل والمشروع وهذه المعايير هي :-

١- **زيادة الانتاجية والوقت** : يحقق العمل عن بعد زيادة في الانتاج إذ إن استخدام التكنولوجيا المتطورة في تنفيذ العمل يؤدي إلى تطور كبير في الانتاجية مما ينعكس ايجاباً على صاحب العمل، كما إن العامل يقدر الوقت جيداً فيعمل على حسن الاستفادة منه فلا يهدره في المحادثات بين زملائه أو تصدير الأوراق وكذلك فإن الانتقال إلى مقر العمل قد يستغرق وقتاً طويلاً، فهذه العقبات كلها يعالجها العمل عن بعد ويؤدي إلى حسن سير العمل وزيادة انتاجيته^٤.

٢- **تقليل الأعباء والغياب عن العمل** : يساهم العمل عن بعد في تخفيف أعباء العمل التي تقع على عاتق صاحب العمل والتي أهمها تجهيز مكان للعمل وتأهيله مما يوفر على صاحب العمل الوقت والمال، كذلك يقلل التزام حول مقر العمل من قبل المستفيدين مما يؤثر على حسن سير العمل، فضلاً عن إن العمل عن بعد يؤدي إلى تخفيض غياب العامل عن عمله كونه يتمتع بحرية واسعة في تنظيم يومه وتحديد أوقات عمله بحسب أوقات فراغه وحالته الصحية^٥.

٣- **حرية صاحب العمل في اختيار العمال** :- إذ يتيح العمل عن بعد لصاحب العمل الحرية الواسعة في اختيار العمال ذوي الخبرة من بين المتقدمين وذلك لدخول فئات المجتمع في التنافس على العمل من دون اقتصار التنافس على فئة معينة بما يتيح امكانية صاحب العمل على اختيار الأفضل منهم ومنحهم المكافآت والمخصصات والحوافز كمقابل للخدمات المتميزة، كما إن زيادة عدد المرشحين سيؤدي إلى فسح المجال أمام صاحب العمل لطلب أي واحد منهم في أي وقت في حال تعرض أحد

^١ - د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ٣٥.

^٢ - محمد عبد الحفيظ المناصير : النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن) بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد (٤٦) ، العدد (١) ، ٢٠١٩ ، ص ٢٥١ .

^٣ - د. نجلاء توفيق تحسين فليح ، نادية محمد مصطفى: مصدر سابق، ص ٢٠٦.

^٤ - د. أمال بن أجدال : اشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العلاقات خلال جائحة كوفيد ١٩ ، بحث منشور في مجلة دفاثر ، جامعة الجزائر ، المجلد (٣٦) ، العدد (٣) ٢٠٢٠ ، ص ٥١٢ .

^٥ - علا فاروق عزام: مصدر سابق، ص ٤٨.

عماله إلى ما يعوقه عن العمل وهو ما يؤدي إلى محو الأثر السلبي المتمثل في التوقف عن العمل لفترة قد تطول لحين توفر البديل^١.

ثالثاً :- المعايير المميزة بالنسبة للمجتمع :- وتتمثل هذه المعايير بالآتي :-

- ١- **معالجة مشكلة البطالة :** إن التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات وانعكاس ذلك على مجال العمل أدى إلى استحداث الكثير من الوظائف وفرص العمل في العالم ، بل إن الاعلان عن وجود فرص عمل سيؤدي إلى تحفيز العمال إلى تحسين مهاراتهم الانتاجية واتجاههم إلى التخصص بأعمال ذات مردود وفير فضلاً عن توفير فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة وفتح سوق عمل لهم يخرجهم من العزلة التي يعيشون فيها وبذلك ردد المجتمع بأيدي عاملة كانت ضعيفة ومهملة^٢.
- ٢- **المحافظة على البيئة من التلوث :** يسهم العمل عن بعد في حل مشكلات التلوث البيئي عن طريق التخفيف من الازدحامات المرورية مما يحسن جودة الحياة ونقاءها، فضلاً عن التقليل من الضجيج والضوضاء والحد من استهلاك الطاقة^٣.

الفرع الثاني

المعايير السلبية للعمل عن بعد

نجد في مقابل المعايير الايجابية للعمل عن بعد فإن له عدة معايير سلبية تنعكس آثارها على كل من العامل وصاحب العمل والمجتمع ففي كل نظام جديد يظهر في لا بد له من مساوئ تظهر عند تطبيقه لذلك سنقوم باستعراض تلك المعايير وآثارها الأطراف العلاقة العامل وصاحب العمل وكذلك بالنسبة للمجتمع وحسب الآتي :-

أولاً :- المعايير السلبية بالنسبة للعامل :- وهذه المعايير هي :-

- ١- **الشعور بالعزلة :** يؤخذ على العمل عن بعد إنه يؤدي إلى شعور العامل بالعزلة كونه يؤدي العمل بعيداً عن زملائه ولا يطلع على قرارات ولوائح توضع دائماً في لوحة الاعلانات ولا تصل إليه الامور المتعلقة بعمله لعدم ذهابه إلى مقر عمله، ولا يتشارك مع زملائه في كافة مناسباتهم مما يؤدي إلى زيادة الشعور بالوحدة والعزلة^٤.
- ٢- **سهولة ترك العمل والتنقل بين الوظائف :-** إن العمل عن بعد يدفع العامل دائماً إلى البحث عن عمل جديد وخاصة إذا كانت الغاية التعاقد عن بعد لغرض الحصول على مورد رزق مؤقت ومن ثم يندفع وراء تطلعاته فيقوم بالاستمرار بالتنقل بين الوظائف فلا يبقى على عمل محدد^٥.
- ٣- **تعسف الإدارة وصعوبة تطبيق نظام الضمان الاجتماعي :** يرى البعض إن صاحب العمل قد يتعسف في معاملة العامل عن بعد ويقوم بتكليفه بأعمال كثيرة مما يجعل العامل مضطراً لقبول تلك الأعمال لحاجته للعمل، فضلاً عن إن العمل عن بعد يؤدي إلى صعوبة تطبيق نظام الضمان الاجتماعي لصعوبة تحديد العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وصعوبة تحديد اصابة العامل وكونها تدخل ضمن اصابات العمل أم لا إذا ما حدثت تلك الاصابة في المنزل، كذلك صعوبة وضع ضوابط معينة لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل مثل تحديد ساعات العمل والاجازة وغيرها من الحقوق الأخرى^٦.

ثانياً : المعايير السلبية بالنسبة لصاحب العمل والمشروع :- وتتمثل بالآتي :-

- ١- **صعوبة مراقبة العمال والتسرب عن العمل :** إن وجود العمال في مكان بعيد عن مقر العمل سيؤدي إلى صعوبة الرقابة و الاشراف عليهم بصورة مباشرة من قبل صاحب العمل، فعلى الرغم

^١ - د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ٣٠.

^٢ - د. محمد عبد الرحمن ابراهيم: الحماية الاجتماعية المفقودة للعاملين في الاقتصاد غير النظامي، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض ٢٠١٨، ص ١١٥.

^٣ - د. نجلاء توفيق تحسين فليح ، نادبة محمد مصطفى: مصدر سابق، ص ٢٠٦.

^٤ - د. حمدي احمد سعد : مصدر سابق، ص ٣٨.

^٥ - علا فاروق عزام: مصدر سابق، ص ٥٠.

^٦ - د. حمدي احمد سعد : المصدر السابق، ص ٤٢.

من وجود الأجهزة الحديثة للمراقبة إلا إنها لا تعوض عن الرقابة المادية المباشرة هذا الأمر قد يعطي للعامل امكانية التقاعس عن أداء الأعمال المكلف بها و تهربه عن العمل من فترة وأخرى^١.

٢ - انخفاض روح الجماعة والولاء للمؤسسة :- ينتقد العمل عن بعد بسبب كونه يؤدي إلى غياب روح الجماعة لأن العامل اغلب وقته يعمل وحيداً ولا يلتقي بصاحب العمل ولا زملائه العمال ولا يحيط علماً بالتعليمات والقرارات الصادرة من ادارة المشروع او صاحب العمل ، كما إنه يؤدي إلى انخفاض درجة ولائه للمؤسسة وضعف اخلاصه لها مما يدفعه إلى الانتقاص من ساعات العمل وتفضيل أعماله الشخصية الواجبات المكلف بها^٢.

٣- العمل عن بعد يتطلب نفقات باهظة :- إن العمل عن بعد يحتاج إلى نفقات وتكاليف عالية من خلال تأسيس بنى تحتية وتكنولوجية ابتداءً من التدريب والاتصالات وكذلك وسائل المراقبة الإلكترونية وهي كلها نفقات تؤثر على نجاح المشروع وتقلل من حجم وارداته^٣.

ثالثاً : المعايير السلبية بالنسبة للمجتمع :- وهذه المعايير هي :-

١ - زيادة عزلة ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء : إذا كان العمل عن بعد يساعد ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء في الحصول على فرصة عمل مناسبة كما سبقت الإشارة، إلا إن ذلك الأمر سيؤدي إلى زيادة انعزال هؤلاء الأفراد عن المجتمع وتجنبهم المشاركة في قضاياهم وعدم امكانية الانخراط في أفرادهم مما يؤدي إلى زيادة الفجوة بينهم وبين المجتمع^٤.

٢ - التأثير السلبي على الاقتصاد والمحال التجارية : إن أداء العمال لأعمالهم في المنازل أو بالقرب منها سيؤدي إلى قلة تواجدهم في وسط المدن حيث توجد البضائع والسلع والمطاعم مما يؤثر على حجم الاستهلاك لتلك البضائع والسلع الأمر الذي يؤثر سلباً على المحال التجارية والاقتصاد^٥.

يتبين بعد استعراض المعايير الايجابية والسلبية للعمل عن بعد نجد إن مزاياه ترجح وتغلب على عيوبه التي هي في غالبيتها افتراضات نظرية لم تدعم بدراسات علمية ولا احصائيات ميدانية بل على العكس نجد إن للعمل عن بعد نتائج ايجابية كبيرة بما فيها زيادة رضا العمال وانخفاض ضغوط العمل وتحسين أداء العمل.

^١ - محمد عبد الحفيظ المناصير :مصدر سابق،ص٢٥٢.

^٢ - حمدي أحمد سعد ، مصدر سابق، ص ٣٢-٣٤

^٣ - د. أمال بن أجدال :مصدر سابق،ص٥٩٣.

^٤ - د. نجلاء توفيق تحسين فليح ، نادية محمد مصطفى: مصدر سابق،ص٢٠٧.

^٥ - حمدي أحمد سعد ، مصدر سابق، ص ٥٠.

الخاتمة

بعد ان وفقنا الله سبحانه وتعالى في كتابة هذا البحث فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات نوردتها على النحو التالي:-

أولاً:- الاستنتاجات :- هناك مجموعة من الاستنتاجات نوردتها على الشكل الآتي :-

١- يفهم العمل عن بعد بانه العمل المرن الماجور الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل بأحد الوسائل الالكترونية او غير الالكترونية خارج مقر العمل الرسمي تحت اشراف ورقابة إلكترونية من صاحب العمل.

٢- اداء العمل خارج المشاريع والمنشأة لصاحب العمل سواء اكان اداء العمل بشكل كلي او جزئي او مؤقت بواسطة الوسائل والتكنولوجيا والتي تقرب في زمان ومكان العمل وكذلك انفصال وبعد العامل عن مقر العمل مما يحقق الرقابة عن طريق الرقابة الإلكترونية.

٣- ان الطبيعة القانونية للعمل عن بعد وحسب الراي الغالب للفقهاء هو الاقرب الى عقد العمل التقليدي، الا انه يتميز بتبعية قانونية خاصة (رقابة الاشراف والتوجيه والرقابة) والتي تعطيه بعض الاستقلالية في التطبيق .

٤- إن مزايا العمل عن بعد ترجح وتغلب على عيوبه التي هي في غالبيتها افتراضات نظرية لم تدعم بدراسات علمية ولا احصائيات ميدانية بل على العكس نجد إن للعمل عن بعد نتائج ايجابية كبيرة بما فيها زيادة رضا العمال وانخفاض ضغوط العمل وتحسين أداء العمل.

٥- تعد التبعية القانونية في اطار العمل عن بعد احد الانعكاسات الحقيقة للتغيرات التي طرأت على مفاهيم التقليدية المتعارف عليها في قانون العمل فتغير هذا الاخير من حيث الشكل والمضمون وطرق التنفيذ.

٦- يتم تنفيذ العمل عن بعد من خلال الاماكن البعيد عن مركز العمل مثل المنازل او اثناء التجول فضلا عن الاماكن المجهزة بالقرب من المنازل، لكن مايميز هؤلاء ارتباطهم تبعياً لمركز العمل الاساسية.

ثانياً :- التوصيات :- هناك مجموعة من التوصيات ننمى الاخذ بها وهي على النحو الآتي :-

١- نتمنى من المشرع العراقي ضرورة تنظيم العمل عن بعد اما انه يكون من خلال اصدار تشريع خاص ينظم ذلك او تعليمات تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وذلك لمواكبة اخر المستجدات في البيئة الرقمية.

٢- نتمنى من المشرع العراقي او وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من تنظيم مسألة العمل عن بعد على النطاق الدولي من خلال التنسيق بين وزارة الاتصالات والمعلومات مع وزارة العمل وخاصة دائرة التشغيل والتدريب المهني من اجل المحافظة على نظامية العمل ومحاربة العمل غير المنظم.

٣- تنظيم نصوص قانونية تحمي حق الخصوصية في العمل لقطاع كبير من العمال العاملين في نطاق العمل عن بعد المستخدمين لوسائل الرقابة الالكترونية من قبل اصحاب العمل.

٤- اجراء ندوات وحلقات نقاشية ومنشورات دورية تعنى ببيان مفهوم العمل عن بعد وجوانبه القانونية وذلك لتبصير الطبقة العمالية من تقدير مزاياه وخطره التي تعتريه.

٥- شمول العاملين في نطاق العمل عن بعد بأحكام قانون الضمان الاجتماعي على اعتبارهم من الفئات العاملة في القطاع غير النظامي.

المصادر

أ. الكتب:

- ١ - د. حمدي احمد سعد : العمل عن بعد (ذاتيته – تنفيذه) ، دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠١٠ .
- ٢ - د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: احكام عقد العمل عن بعد " دراسة مقارنة " مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٤هـ.
- ٣ - د. عبد الله الحريري: كيف الحال " رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والاصلاح الهيكلي والمسؤولية الاجتماعية، ط١، منشورات ضفاف، بيروت ، لبنان، ٢٠١٤.
- ٤ - . مايك جري واخرون: دليل العمل عن بعد ترجمة عمر عبد الرحمن ، العيسى مركز بحوث معهد الإدارة العامة، السعودية، ٢٠٠١.
- ٥ - د. مجدي فؤاد عبد القادر: العمل المنزلي، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣.
- ٦ - محمد عبد الرحمن ابراهيم: الحماية الاجتماعية المفقودة للعاملين في الاقتصاد غير النظامي، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض ٢٠١٨.
- ٧ - د. ممدوح محمد مبروك التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة ، ٢٠٠٩.

ب. الرسائل والاطاريح الجامعية:

- ١ - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بعد، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة عين شمس، مصر، ٢٠١١ .
- ٢ - علا فاروق عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢.

ج. البحوث والدوريات:

- ١ - د. أمال بن أجدال : اشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العلاقات خلال جائحة كوفيد ١٩ ، بحث منشور في مجلة دفاتر ، جامعة الجزائر ، المجلد (٣٦) ، العدد (٣) ٢٠٢٠.
- ٢ - الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية : دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة ، دولة الامارات العربية المتحدة ، ٢٠٢٠ .
- ٣ - د. توركمان احمد خليل و ايهان احمد خليل: العمل عن بعد بين تحديات الواقع وتطلعات المستقبل، عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الثاني لنقابة الاكاديميين العراقيين، كلية التربية الاساسية جامعة صلاح الدين اربيل ، منشور في مجلة كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية، ٢٠٢٠ .
- ٤ - علي رزق نجم: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٨.
- ٥ - محمد عبد الحفيظ المناصير : النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن) بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد (٤٦) ، العدد (١) ، ٢٠١٩ .
- ٦ - ملاك محمود برجايوي: عقد العمل عن بعد عبر استخدام التقنيات الجديدة لمعلومات والاتصالات، بحث الدبلوم العالي مقدم الى كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٧ .
- ٧ - د. نجلاء توفيق نجيب فسيح، د نادية محمد مصطفى قزمار : التكيف القانوني للعمل عن بعد. الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد ١٨ ، ع ١ ، جامعة عمان العربية، ٢٠١٨.

د. المصادر الالكترونية:

- ١- تقرير العمل في أي وقت وزمان: الصادر عن منظمة العمل العربية والمنشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنت وفق الرابط: <https://www.ilo.org> تاريخ الزيارة ٢٤/٢/٢٠٢٤..

هـ . القوانين:

- ١ - القانون المدني العراقي ذي الرقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
- ٢ - قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ.