

## العمل عن بعد وفقاً لقانون العمل الأردني

الدكتور عمر العرايشي

يعدّ العمل عن بعد أحد إفرازات تلك الثورة المعلوماتية والتي تعنى باستخدام أجهزة الاتصالات للقيام بالأعمال الوظيفية بدون الحضور إلى موقع العمل التقليدي، وعلى الرغم من عدم تعريف قانون العمل الأردني (للعمل عن بعد) إلا أن نظام العمل المرن لسنة 2017 عرّفها بأنه (يتم انجاز العمل عن بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل)، وهذا ما عرفته أيضاً اتفاقية العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996 بأنه (كل عمل يؤديه شخص في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل ومقابل أجر، ويؤدي إلى إنتاج الأعمال وفقاً لمواصفات صاحب العمل).

وللعمل عن بعد العديد من الصور، منها العمل في المنزل من خلال استخدام وسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ العمل المتفق عليه في منزله ولحساب صاحب العمل، وكذلك العمل المرن والذي يتم تنفيذ العمل من خلال ساعات مرنة يتفق عليها العامل وصاحب العمل، وأيضاً من خلال مراكز الاتصال عن بعد التي تتيح استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لتقديم خدمات المستهلكين، وأخيراً العمل في الميداني المتنقل دون الحاجة إلى التواجد في موقع صاحب العمل حيث ينجز العامل مهامه المكلف بها للعمل في المنطقة المحدد له.

ويتمتع العمل عن بعد بالعديد من المزايا التي تشجع أصحاب العمل والعمال للأخذ بها، ومنها توفير الوقت والمال للانتقال من وإلى مكان العمل التقليدي، وتوفير فرص عمل أكثر في المناطق الريفية، كما وتتمثل الدوافع للعمل عن بعد لتحسين من ظروف العمل والطرق التي يمكن للعمال التوفيق بين العمل وحياته الشخصية، وكذلك تحسين الإنتاجية والأداء، وتكتسب المرونة في مكان العمل أهمية متنامية بالنسبة للشركات التي تسعى لجذب المواهب والحفاظ عليها وتمييزها، فخيارات العمل مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد، كما وأن هذا النمط يساعد في تحقيق التوازن بالوظائف بين المناطق الجغرافية المختلفة.

وعلى الرغم من عدم النص صراحة بقانون العمل على العمل عن بعد، فإن القواعد القانونية العامة الواردة في قانون العمل قادرة على توفير الحماية القانونية للعمال العاملين عن بعد نظراً لانطباق مفهوم (العامل) على العاملين في هذا النمط، وبالتالي فإن القواعد القانونية التي تتعلق

بحماية الأجر والحد الأدنى للأجور، وساعات العمل اليومية والأسبوعية، والعطلة الأسبوعية، والإجازات بجميع أنواعها، والإشتراك بالضمان الإجتماعي، وتوفير معايير السلامة والصحة المهنية. وبالنتيجة، على الرغم من الحاجة إلى تعديل قانون العمل لتوفير الحماية القانونية لهذا النمط الجديد من العقود إلا أنه في هذا الوقت يمكن اللجوء إلى القواعد القانونية في قانون العمل لكي تنطبق على عقد العمل عن بعد.