مستشارك
النقــابي

العمل عن بُعد في قانون العمل المصـري 14 لسنة 2025

نمط جديد علي أرضية قديمة

الباحث العمالي حسن البربـري

العمل عن بُعد في قانون العمل المصرى ١٤ لسنة ٢٠٢٥

..... نمط جديد علي أرضية قديمة

الملخص التنفيذي

أدخل قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لأول مرة مصطلح "العمل عن بُعد" كأحد أشكال علاقات العمل. ورغم أن هذه الخطوة تعكس إدراكًا متأخرًا للتحولات الرقمية التي يشهدها سوق العمل عالميًا، إلا أن القانون لم يقدم تعريفًا دقيقًا لهذا النمط ولم يضع الضمانات الكافية لتطبيقه على أرض الواقع. تأتي هذه الورقة لتسد الفجوة، من خلال تحليل النصوص القانونية، استعراض القدرات المؤسسية والبنية التحتية، ومناقشة التحديات التي تواجه العمالة عن بُعد، ثم تقديم مقترح عملي لتفعيل التجربة وضمان استدامتها.

تهدف الورقة أيضًا إلى إبراز الأبعاد النقابية لهذا التحول، وتوضيح كيف يمكن أن يؤثر على التمثيل النقابي في مصر

المقدمة

شهد العالم منذ العقدين الأخيرين توسعًا ملحوظًا في أنماط العمل غير التقليدية، وعلى رأسها العمل عن بُعد والعمل عبر المنصات الرقمية. وقد دفعت جائحة كورونا الحكومات إلى إعادة النظر في تشريعاتها لاحتواء هذه الأنماط الجديدة. في مصر، جاء قانون العمل الجديد لعام ٢٠٢٥ ليعترف بهذا الشكل من العمل، لكن بدون إطار واضح للتنفيذ.

تهدف هذه الورقة إلى تقديم قراءة تحليلية للقانون، وتحديد الثغرات، واقتراح سياسات عملية قابلة للتطبيق، مع إبراز دور البنية التحتية والتحديات النقابية.

وقد تمت الاستعانة في المقارنة بتجربتي **إسبانيا** و**الأرجنتين** في هذا التقرير لاعتبارات موضوعية الأولى تمثل نموذجًا لدولة متقدمة وضعت تشريعًا شاملًا للعمل عن بُعد منذ عام ٢٠٢٠، بينما الثانية تمثل نموذجًا لدولة نامية استطاعت صياغة قانون عملي يوازن بين المرونة وضمان الحقوق. الجمع بين التجربتين يوضح الفجوة بين النصوص المصرية والتجارب الدولية

الفصل الأول: الإطار القانوني للعمل عن بُعد في مصر

أولًا: تنظيم العمل عن بُعد في القانون المصري

اعتمد قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لأول مرة تعريفًا صريحًا لأنماط العمل الجديدة، وعلى رأسها "العمل عن بُعد". حيث نصت **المادة (96)** على أن "العمل عن بعد، هو أداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية". كما شملت المواد من (٩٧) إلى (١٠٠) تنظيمًا عامًا لهذه الأنماط، حيث تقرر:

- أن تسري عليها نفس الحقوق والالتزامات المقررة في العمل التقليدي (مادة ٩٧).
- السماح للعامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل أو لحسابه الخاص (مادة ٩٨).
- ضرورة وجود عقد عمل مكتوب ورقيًا أو إلكترونيًا مع جواز إثبات العلاقة بكافة طرق الإثبات (مادة ٩٩).
- تكليف الوزير المختص بإصدار اللوائح والقرارات المنظمة لهذه الأنماط خلال ستة أشهر من صدور القانون (مادة ١٠٠).

ثانيًا: الثغرات في التعريف والتنظيم المصري

ورغم أهمية هذا الاعتراف التشريعي، إلا أن التعريف الوارد في المادة (٩٦) يبقى عامًا ووصفيًا أكثر من كونه إطارًا قانونيًا متكاملًا. فهو لم يحدد مثلًا من يتحمل تكاليف الإنترنت والأجهزة، ولا كيفية احتساب ساعات العمل أو تنظيم الحق في "الانفصال الرقمي"، ولم يوضح حدود سلطة صاحب العمل في الرقابة الإلكترونية، أو كيفية التعامل مع التعدد الوظيفي من منظور التأمينات والضرائب. كما أن اعتماد تنفيذ هذه النصوص على صدور اللائحة التنفيذية يجعلها أقرب إلى إعلان نوايا منها إلى قواعد نافذة.

ثالثًا: السياق الدولي

على المستوى الدولي، ناقش المؤتمر السنوي ١١٣ لمنظمة العمل الدولية (جنيف – يونيو ٢٠٢٥) ملف العمل عبر المنصات والعمل عن بُعد كإحدى القضايا الرئيسية. وقد انتهى المؤتمر إلى قرار بفتح مسار تفاوضي لإعداد معايير دولية جديدة، قد تتخذ شكل اتفاقية ملزمة أو توصية دولية، من المتوقع أن تُعتمد خلال دورات لاحقة للمؤتمر. وتركز هذه المعايير المرتقبة على أربعة محاور أساسية: الحماية الاجتماعية لعمال المنصات، ضمان الأجور العادلة، الاعتراف بحق التنظيم النقابي، وضمان الشفافية في إدارة البيانات والخوارزميات. ويعني ذلك أن مصر أمام فرصة استباقية لصياغة لائحة تنفيذية وتشريعات مرنة تتوافق مع الاتجاه الدولي قبل أن تُصبح هذه المعايير إلزامية.

رابعًا: تجارب دولية مقارنة

لفهم الفجوة في التشريع المصري، من المهم النظر إلى بعض النماذج الدولية التي وضعت أطرًا أكثر تفصيلًا:

- في **إسبانيا**، أصدر المشرّع قانون ٢٠٢١/١٠ الذي نص على إلزام وجود عقد مكتوب مفصل، تعويض التكاليف، وضمان "الحق في الانفصال الرقمي"، بالإضافة إلى إمكانية الرجوع للعمل الحضوري.
- في **الأرجنتين**، نص قانون ٢٧,٥٥٥ على مساواة العمال عن بُعد مع نظرائهم الحضوريين، واعتراف كامل بالعقود الإلكترونية، وتعويض التكاليف، وضمان حرية التنظيم النقابي، ووضع قواعد لسلامة العمل في المنازل.

جدول (١): مقارنة بين تعريف وتنظيم العمل عن بُعد في مصر وبعض الدول الأخرى

البند	مصر – قانون العمل ٢٠٢٥/١٤	إسبانيا – قانون ٢٠٢١/١٠	الأرجنتين – قانون ٢٧,٥٥٥	الفجوة المصرية
التعريف	أداء العمل خارج المقر التقليدي باستخدام الوسائل التكنولوجية (مادة ٩٦).	تعريف مفصل يشمل شروط الأداء والانتظام خارج المقر.	تعريف يساوي العامل عن بُعد بالعامل الحضوري ويقر العلاقة التعاقدية الرقمية.	التعريف المصري وصفي وقاصر.
العقد	عقد مكتوب ورقي أو إلكتروني (مادة ٩٩).	اتفاق مكتوب إلزامي مع نماذج رسمية.	عقد مكتوب مفصل بالمهام وساعات العمل.	غياب نماذج استرشادية وضعف حجية التوقيع الإلكتروني.
التكاليف	لم يحدد من يتحمل التكاليف.	صاحب العمل يتحمل جميع التكاليف.	صاحب العمل يعوض العامل عن كافة المصروفات.	العامل معرض لتحمل التكاليف بنفسه.
ساعات العمل	لا ضوابط واضحة.	اعتراف بالحق في الانفصال الرقمي.	تحديد ساعات عمل وفصل بين الحياة الشخصية والعملية.	غياب نصوص تنظم وقت العمل أو الانفصال الرقمي.
الرقابة	غير محددة.	مسموحة بشروط تحترم الخصوصية.	ملزمة باحترام الحياة الخاصة.	غموض كامل حول الرقابة وحماية الخصوصية.
الحقوق النقابية	مساواة شكلية (مادة ٩٧).	حماية صريحة للنقابات.	ضمان كامل للتنظيم النقابي.	غياب ضمانات عملية للتنفيذ.

سادسًا: استنتاج

يكشف هذا التحليل أن القانون المصري اكتفى بالاعتراف الشكلي بالعمل عن بُعد دون وضع آليات عملية للتنفيذ أو حماية العمال، بخلاف ما هو قائم في بعض الدول. ومن ثم تبقى الأولوية لإصدار لائحة تنفيذية مفصلة تستلهم من التجارب الدولية، وتضمن ترجمة الاعتراف القانوني إلى واقع عملي قابل للتطبيق.

الفصل الثاني: البنية التحتية وضعف الإمكانيات المؤسسية لتطبيق العمل عن بُعد في مصر

أولًا: واقع البنية التحتية

رغم إدخال العمل عن بُعد في قانون العمل الجديد، إلا أن البنية التحتية في مصر ما زالت غير مهيأة لتبني هذا النمط على نطاق واسع. قد تناولت دراسة "العمل عن بعد وأثره على إنتاجية العامل " هذه القضية بشكل مفصل، حيث أوضحت أن غياب شبكة إنترنت قوية وموثوقة يضعف من إمكانية أداء المهام المطلوبة في قطاعات تعتمد على التواصل اللحظي أو معالجة البيانات، كما أن مشكلة انقطاع الكهرباء المتكرر في عدد من المحافظات تؤدي إلى خسائر مباشرة لأصحاب الأعمال والعاملين على السواء. خلصت الدراسة إلى أن البنية التحتية في صورتها الحالية لا يمكن أن تدعم تطبيقًا واسعًا للعمل عن بُعد، إلا إذا تزامن ذلك مع خطة استثمارية حكومية لتحسين خدمات الكهرباء والاتصالات.

- **الإنترنت :**متوسط سرعة الإنترنت الثابت في مصر عام ٢٠٢٤ بلغ نحو 77.89 ميجابت في الثانية.، مقارنة بمتوسط أداء عالمي يزيد عن ٩٠ ميجابت/ثانية حسب موقع . في المقابل، تبلغ السرعة في إسبانيا أكثر من ٢٤١ ميجابت/ثانية، وفي الأرجنتين نحو ٩٧ ميجابت/ثانية حسب موقع SPEEDTEST. إضافة لذلك، تعاني الشبكة المصرية من انقطاعات متكررة خاصة في المحافظات، مما يجعل استدامة العمل عن بُعد أمرًا صعبًا.

- **الكهرباء :**ما زالت بعض المناطق تعاني من انقطاعات متكررة للتيار الكهربائي، خصوصًا في الصعيد والدلتا. بينما حققت إسبانيا والأرجنتين نسب استقرار كهربائي تقارب ٩٩,٩٪ وفقًا للتقارير الدولية. هذا يعني أن المصري الذي يعمل عن بُعد مهدد بالتوقف عن العمل بسبب انقطاع الكهرباء، بعكس نظرائه في تلك الدول.

- **الأمن السيبراني :**لا توجد حتى الآن استراتيجية وطنية شاملة للأمن السيبراني في مجال العمل عن بُعد، رغم وجود محاولات تشريعية متفرقة. أما في إسبانيا، فهناك استراتيجية وطنية لحماية البيانات مرتبطة مباشرة بالعمل الرقمي، بينما أقرت الأرجنتين لوائح خاصة بحماية البيانات

ثانيًا: القدرات المؤسسية لوزارة العمل المصرية

على مستوى القدرات المؤسسية، فالوضع لا يقل تعقيدًا. وزارة العمل لم تتمكن حتى الآن من تسجيل العمالة غير المنتظمة بشكل كامل، وهو ما يثير تساؤلات حول قدرتها على إدماج ومتابعة فئة جديدة كالعاملين عن بُعد.

وقد رصدت دراسة "العمل عن بعد و منظومة العمل – ملامح التغير....رؤية اجتماعية" هذا الجانب بدقة، حيث أوضحت أن الأجهزة الحكومية – وبالأخص وزارة العمل – تفتقر إلى قاعدة بيانات متكاملة عن العاملين في الأنماط غير التقليدية، وأن غياب التنسيق بين وزارة العمل ووزارة الاتصالات يضاعف المشكلة. اعتبرت الدراسة أن غياب رؤية وطنية موحدة للعمل عن بُعد يهدد التجربة بالفشل، إذ لا توجد جهة محددة تتحمل المسؤولية الكاملة عن إدارة هذا الملف، كما أن البنية المؤسسية الحالية غير مهيأة لرقمنه منظومة التفتيش أو متابعة التزامات أصحاب الأعمال. و من هنا نجد ان ضعف القدرة المؤسسية يتمثل في :-

- **مكاتب التفتيش :**يبلغ عدد مكاتب العمل في مصر حوالي ٢٤٣ مكتب فقط، يعمل بها ما يقارب ٤١٦ مفتش لتغطية سوق عمل يضم أكثر من ٣٠ مليون عامل و ثلاثة ملايين منشأة . في المقابل، أنشأت إسبانيا وحدة متخصصة لمتابعة العمل عن بُعد ضمن وزارة العمل، مدعومة بآليات رقمية لتلقي الشكاوى والتفتيش الإلكتروني. أما الأرجنتين فخصصت هيئة لمتابعة تنفيذ قانون ٢٧,٥٥٥، مع خطوط ساخنة لتلقي شكاوى العمال.
- **سجل العمالة :**لم تتمكن الوزارة حتى الآن من حصر العمالة غير المنتظمة، والتي تتراوح بين ١١ و١٢ مليون عامل. وهذا يطرح تساؤلات حول مدى قدرتها على استيعاب شريحة جديدة من العمال عن بُعد. بينما في إسبانيا والأرجنتين، تُدار قواعد بيانات العمال بشكل مميكن ومترابط مع أنظمة التأمينات الاجتماعية.

جدول (٢): مقارنة بين البنية التحتية والقدرات المؤسسية للعمل عن بُعد في مصر وإسبانيا والأرجنتين

البند	مصر	إسبانيا	الأرجنتين	الفجوة المصرية
سرعة الإنترنت	77.89 ميجابت/ث	٢٤١ميجابت/ث	٩٧ ميجابت/ث	ضعف واضح في الكفاءة والاعتمادية.
انقطاع الكهرباء	متكرر في الأقاليم	استقرار ٩٩,٩%	استقرار ٩٩,٩%	تهديد مباشر لاستدامة العمل.
الأمن السيبراني	غياب استراتيجية وطنية متكاملة	استراتيجية وطنية مرتبطة بالعمل الرقمي	لوائح خاصة ضمن قانون ٢٧,٥٥٥	غياب حماية قانونية وعملياتية.
مكاتب التفتيش	300مكتب، ٢٠٠٠ مفتش	وحدات متخصصة للعمل عن بُعد	هيئة خاصة لمتابعة القانون	ضعف شديد في القدرات الرقابية.
قواعد البيانات	عجز عن حصر العمالة غير المنتظمة	إدارة مميكنة للعمال والتأمينات	نظام مترابط مع التأمينات	فجوة مؤسسية كبيرة.

خامسًا: استنتاج

توضح هذه المقارنة أن التحدي الأكبر أمام تطبيق العمل عن بُعد في مصر ليس مجرد النص القانوني، بل البيئة التحتية والمؤسسية التي تظل متأخرة عن نظيراتها في دول مثل إسبانيا والأرجنتين. فإذا كان القانون المصري قد خطا خطوة إلى الأمام بالاعتراف بالعمل عن بُعد، فإن ضعف الإمكانيات المادية والتنظيمية قد يحوّل هذا الاعتراف إلى نص غير قابل للتنفيذ على أرض الواقع.

الفصل الثالث: التمثيل النقابي والحقوق الجماعية في العمل عن بُعد

أولًا: قصور الإطار النقابي الحالي

ينص قانون التنظيمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ على شروط تقليدية لتأسيس النقابات، ترتبط بمكان العمل وعدد العمال المنتظمين داخل المنشأة. هذه الشروط لا تتلاءم مع طبيعة العمل عن بُعد، حيث يعمل الأفراد من أماكن متفرقة، دون مقرات مشتركة أو تجمعات ثابتة. وبالتالي يُحرم هؤلاء العمال فعليًا من تكوين نقابات خاصة بهم، رغم أن المادة (٩٧) من قانون العمل الجديد نصت على مساواتهم في الحقوق النقابية.

إحدى الإشكاليات الكبرى التي رصدتها **دراسة "العمل عن بعد و منظومة العمل – ملامح التغير...رؤية اجتماعية "**هي هشاشة العلاقة التعاقدية للعاملين عن بُعد، وغياب أي تمثيل نقابي لهم. وهو ما يعني أن الطبيعة اللامكانية لهذا النمط من العمل تصطدم مباشرةً بالاشتراطات التقليدية المنصوص عليها في قانون التنظيمات النقابية، مثل وجود مقر عمل محدد أو حد أدنى من العمال في منشأة واحدة ما يعني أن استمرار هذه الاشتراطات دون تعديل سيجعل العاملين عن بُعد خارج المظلة النقابية بشكل كامل.

في المقابل، **أكدت دراسة "اثر العمل عن بعد علي إنتاجية العامل "** أن غياب الحماية النقابية سيؤدي إلى تعميق هشاشة هذه الفئة من العمالة، لأنهم يفتقدون القدرة على التفاوض الجماعي، كما يفتقرون إلى قنوات رسمية لحل النزاعات العمالية. وأوضحت الدراسة أن النقابات المصرية – في صورتها الحالية – غير مجهزة للتعامل مع أنماط العمل الجديدة، مما يضعف من فرص حماية حقوق هذه الفئة، خاصة في القطاعات الإعلامية والخدمية التي شهدت بالفعل توسعًا في العمل عن بُعد.

هذا الوضع يبرز التناقض بين النصوص القانونية التي تؤكد على شمول حقوق العمالة الجديدة وبين الواقع العملي الذي يُقصيهم من التمثيل. وبالمقارنة مع التجارب الدولية – مثل إسبانيا والأرجنتين – يتضح أن هذه الدول قامت بدمج العاملين عن بُعد في النقابات والاتفاقات الجماعية، بينما يظل الواقع المصري متأخرًا ويعاني من فراغ تنظيمي واضح.

ثانيًا: إشكالية الانتخابات النقابية والمستندات المطلوبة

يشترط قانون النقابات أن يكون للعامل ملف وظيفي مثبت في مقر العمل، مع توافر مستندات رسمية لعضويته في النقابة. هذا الأمر يصعب تطبيقه على العاملين عن بُعد، سواء كانوا موزعين في محافظات مختلفة أو يعملون عبر المنصات الرقمية دون وجود علاقة مكانية واضحة مع صاحب العمل. كما أن آلية الانتخابات التقليدية، التي تفترض تجمعًا ماديًا في مقر العمل، غير قابلة للتطبيق مع هذه الفئة.

ثالثًا: سيناريوهات التكيف

يمكن التفكير في عدة سيناريوهات لتجاوز هذه الفجوة:

- **تعديل تشريعي :**تعديل قانون التنظيمات النقابية بحيث يسمح بتأسيس نقابات قطاعية أو مهنية للعاملين عن بُعد، بصرف النظر عن أماكن العمل المادية.
- **حلول تقنية :**اعتماد التصويت الإلكتروني في الانتخابات النقابية للعاملين عن بُعد، بما يضمن الشفافية وسهولة المشاركة.
- **النقابات العامة :**فتح الباب أمام النقابات العامة القائمة لاستيعاب هؤلاء العمال في لجان خاصة، على غرار لجان العمالة غير المنتظمة.

رابعًا: حالة الصحفيين الإلكترونيين

تُعد أزمة الصحفيين الذين يعملون في المواقع الإلكترونية مثالًا حيًا على إشكالية التمثيل النقابي. إذ لا تعترف نقابة الصحفيين المصرية إلا بالصحفيين العاملين في الصحف الورقية، بينما يُستبعد الصحفيون الإلكترونيون رغم أنهم يُمارسون عملًا صحفيًا كاملًا، وغالبًا عن بُعد. هذا الوضع يطرح سيناريو مستقبلي يتمثل في إمكانية سعيهم لتأسيس نقابات مستقلة تحت مظلة "العمل عن بُعد"، وهو ما سيصطدم مباشرة بالإطار القانوني للنقابة الحالي.

خامسًا: عمال المنصات (أوبر – التوصيل – الفريلانسرز)

يمثل سائقو أوبر وكباتن التطبيقات وعمال توصيل الطلبات، إضافة إلى المستقلين العاملين عبر المنصات الرقمية، فئة بارزة ضمن "العمل عن بُعد". هؤلاء العمال يعملون بشكل غير منتظم، دون عقود واضحة، ولا يتمتعون بأي حماية نقابية. بينما في دول مثل إسبانيا والأرجنتين، جرت محاولات لدمج عمال المنصات في النقابات القائمة أو تأسيس اتحادات خاصة بهم. غياب هذا التمثيل في مصر يتركهم عرضة للاستغلال، ويُبرز الحاجة لتدخل تشريعي يعترف بهم كجزء من الحركة النقابية

جدول (٣): مقارنة بين الوضع النقابي للعاملين عن بُعد في مصر وإسبانيا والأرجنتين

البند	مصر	إسبانيا	الأرجنتين	الفجوة المصرية
حق التمثيل النقابي	مكفول نظريًا (مادة ٩٧) لكن مقيد بشروط قانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧	نقابات قطاعية للعاملين عن بُعد وعمال المنصات	اتحادات مهنية مستقلة للعاملين الرقميين	غياب مرونة التكيف مع أنماط جديدة
الانتخابات	تتطلب تجمعًا ماديًا وحضورًا فعليًا	إتاحة التصويت الإلكتروني	نظم انتخابية مختلطة (حضوري/إلكتروني)	غياب آليات واقعية لمشاركة العمال

البند	مصر	إسبانيا	الأرجنتين	الفجوة المصرية
الصحفيون الإلكترونيون	مستبعدون من نقابة الصحفيين	ممثلون في نقابات الإعلام الرقمي	ممثلون في اتحادات مهنية حديثة	إقصاء واضح يفاقم التهميش
عمال المنصات	غير معترف بهم	مدرجون ضمن النقابات العمالية	اتحادات خاصة بهم مع حماية قانونية	غياب كامل للتمثيل

سابعًا: استنتاج

يتضح أن النص القانوني المصري منح العمال عن بُعد حقًا نظريًا في التمثيل النقابي، لكنه لم يوفر آليات عملية لتطبيق هذا الحق. بل إن التشريعات القائمة تُغلق الباب أمامهم، كما يظهر بوضوح في حالة الصحفيين الإلكترونيين وعمال المنصات. وبالتالي، فإن التحدي الأكبر يكمن في ضرورة تعديل الإطار النقابي ليتوافق مع الواقع الجديد، سواء عبر إنشاء نقابات قطاعية للعاملين عن بُعد، أو عبر إدماجهم في النقابات القائمة باستخدام أدوات تقنية مثل التصويت الإلكتروني.

التوصيات

أولًا: على المستوى التشريعي

١. **تعديل قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥** لإعادة تعريف العمل عن بُعد بشكل أكثر دقة، بحيث يشمل: مكان الأداء، ساعات العمل، التكاليف، وحق العامل في الانفصال الرقمي.

٢. **إصدار اللائحة التنفيذية دون تأخير**، مع تضمينها نماذج استرشادية لعقود العمل عن بُعد، وتحديد مسؤوليات صاحب العمل عن الأجهزة والتكاليف.

٣. **تعديل قانون التنظيمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧** بما يسمح بإنشاء نقابات قطاعية أو مهنية للعاملين عن بُعد، واعتماد آليات انتخاب إلكترونية.

٤. **تعديل قانون نقابة الصحفيين** أو إصدار قانون موازٍ يعترف بالصحفيين الإلكترونيين، باعتبارهم جزءًا من بيئة العمل الرقمي الجديدة.

ثانيًا: على المستوى المؤسسي

١. **تعزيز قدرات وزارة العمل** من خلال:

- زيادة عدد مفتشي العمل،
- إدخال آليات التفتيش الإلكتروني،

- إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين عن بُعد مرتبطة بالتأمينات الاجتماعية.

٢. **إطلاق استراتيجية وطنية للأمن السيبراني** تخص حماية بيانات العاملين عن بُعد، بالتنسيق مع وزارة الاتصالات.

٣. **تطوير البنية التحتية الرقمية** عبر:

- رفع متوسط سرعة الإنترنت،
- تحسين استقرار الكهرباء في المحافظات،
- توفير باقات إنترنت بأسعار مناسبة للعاملين عن بُعد.

ثالثًا: على المستوى الاجتماعي والنقابي

١. **تمكين النقابات القائمة** من إنشاء لجان فرعية للعاملين عن بُعد وعمال المنصات (أوبر، التوصيل، الفريلانسرز).

٢. **إطلاق برامج تدريب وتوعية** للعاملين وأصحاب الأعمال حول حقوق وواجبات العمل عن بُعد، بما في ذلك كيفية الفصل بين الحياة المهنية والشخصية.

٣. **تشجيع الحوار الاجتماعي الثلاثي** (الحكومة – أصحاب الأعمال – النقابات) لمناقشة تحديات العمل عن بُعد وصياغة سياسات توافقية.

رابعًا: على المستوى الدولي

١. **الاستفادة من التجارب الدولية**، خصوصًا إسبانيا والأرجنتين، في ما يتعلق بالحق في الانفصال الرقمي، وضمان تحمل صاحب العمل تكاليف العمل.

٢. **الانخراط في النقاشات الجارية داخل منظمة العمل الدولية** حول العمل عن بُعد والعمل عبر المنصات، بما يضمن إدماج التوصيات الدولية في السياسات الوطنية.

الاستنتاج العام

إن إدخال العمل عن بُعد في قانون العمل الجديد يمثل خطوة متقدمة شكليًا، لكنه قد يظل بلا أثر إذا لم تتم معالجة أوجه القصور التشريعي، وضعف البنية التحتية، ومحدودية القدرات المؤسسية، وغياب التمثيل النقابي الملائم. إن النجاح مرهون بقدرة الدولة على تبني سياسات متكاملة تشريعية ومؤسسية ونقابية، تواكب التحولات العالمية وتضع العمال المصريين في قلب الاقتصاد الرقمي الجديد.

المراجع و المصادر

١. قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.
٢. قانون التنظيمات النقابية ٢٠١٧ وتعديلاته.
٣. "العمل عن بعد وأثره علي إنتاجية العامل " – دراسة أكاديمية- د/حسام قرني احمد – مجلة كلية السياسة و الاقتصاد- المجلد الخامس عشر- العدد الرابع – ابريل ٢٠٢٢
٤. "العمل عن بعد و منظومة العمل : ملامح التغير ...رؤية اجتماعية " – دراسة أكاديمية- د/ نشوي توفيق احمد ثابت – مدرس علم الاجتماع – كلية الآداب – جامعة عين شمس – مجلة كلية السياسة و الاقتصاد -العدد ٢٧ -يونيو ٢٠٢٢
٥. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء – بيانات العمالة.
٦. البنك الدولي – تقارير عن التحول الرقمي والعمل غير التقليدي.
٧. تقارير منظمة العمل الدولية (مؤتمر العمل الدولي ١١٣ – جنيف، ٢٠٢٥).
٨. SPEEDTEST . Speedtest Glopal Index
٩. اليوم السابع – تصريح وزير العمل محمد جبران – عدد مكاتب التفتيش والمفتشين- ٥ نوفمبر ٢٠٢٤

الملاحق

ملحق (١) مسودة لائحة تنفيذية لتنظيم العمل عن بُعد مقترحة

مقترح قرار/لائحة تنفيذية استنادًا إلى قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

المادة (١) — التعريف
في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بـ:
أ. "العمل عن بُعد": أداء العامل لواجباته المهنية كليًا أو جزئيًا خارج مقر صاحب العمل باستخدام وسائل تقنية واتصالات، ويشمل ذلك العمل من المنزل، مراكز العمل المشتركة، أو عبر منصات رقمية، سواء كان العامل مرتبطًا بعقد عمل تقليدي أم بعقد مع منصة/طرف ثالث يُثبت وجود علاقة عمل أو علاقة اقتصادية منتظمة.

المادة (٢) — نطاق التطبيق
تسري أحكام هذه اللائحة على: العاملين بكافة عقود العمل (ثابتة أو محددة المدة) والعاملين عن طريق منصات رقمية عندما تؤكد الوثائق وجود علاقة عمل وفق معايير التبعية والامتياز. لا يمنع تطبيق أحكام خاصة في لوائح قطاعية أو اتفاقات جماعية تحسّن حقوق العامل.

المادة (٣) — عقد العمل والاتفاق المكتوب

١. يجب أن يبرم عقد العمل أو ملحقًا مكتوبًا يحدد صراحة أنه "عمل عن بُعد" ويتضمن على الأقل: وصفًا للمهام، مكان/أماكن الأداء، ساعات العمل المتفق عليها وآلية

تسجيلها، وسيلة التواصل والمراجعة، بدل التشغيل أو آلية تعويض التكاليف، واشتراطات حماية البيانات.

٢. يُعتد بالعقود الإلكترونية الموقعة بالتوقيع الإلكتروني المعتمد وفقًا للقانون.

المادة (٤) — التجهيز والتعويض

١. يلتزم صاحب العمل بتوفير الأدوات الأساسية اللازمة لأداء العمل عن بُعد (برامج مرخصة، وصول آمن للخوادم أو سحابة الشركة).

٢. يتحمل صاحب العمل إما تكلفة توفير الجهاز/البرمجيات أو صرف بدل تشغيل شهري لتغطية الإنترنت والكهرباء والصيانة، وفقًا لسياسة يُصدرها الوزير تحدد الحد الأدنى لمبالغ البدل أو آلية حسابه تبعاً لطبيعة العمل.

٣. يمكن الاتفاق بين الطرفين على آليات أخرى (قروض داخلية، نظام استصناع/تأجير أجهزة) مع توضيحها بالعقد.

المادة (٥) — ساعات العمل وإثباتها

١. تخضع ساعات العامل عن بُعد لأحكام ساعات العمل في القانون، ويجب تحديد ساعات العمل الأسبوعية واليومية في العقد أو الاتفاق.

٢. يجوز لصاحب العمل استخدام نظم إلكترونية لإثبات الساعات (تسجيل دخول/خروج آمن، نظام تتبع قائم على إنجاز المهام، تقارير دورية) شريطة ألا تنتهك خصوصية العامل.

٣. يُكفل للعامل "الحق في الانفصال الرقمي": لا يجوز إلزام العامل بالرد على مراسلات العمل أو تنفيذ مهام بعد نهاية ساعات العمل النظامية إلا في حالة طوارئ يحددها العقد أو معيار مهني متفق عليه، ومع تعويض مناسب إن تطلب الأمر.

المادة (٦) — الصحة والسلامة المهنية

١. يلتزم صاحب العمل بتقديم إرشادات مكتوبة للعامل بخصوص بيئة العمل الآمنة في المنزل، وإجراء تقييم مخاطر افتراضي عند الاقتضاء (استمارة إفصاح للعامل عن حالة مكان العمل المنزلي).

٢. تظل المسؤولية عن التعويضات والحوادث المهنية المترتبة على أداء العمل خاضعة لأحكام قانون التأمينات والعمال.

المادة (٧) — حماية البيانات والأمن السيبراني

١. تلتزم المنشأة بوضع سياسة مكتوبة لحماية البيانات تتضمن: معايير للوصول الآمن، تشفير الاتصالات عند الحاجة، آلية للإبلاغ عن خروقات، وتدريبات دورية للعاملين.

٢. لا يجوز للعامل استخدام بيانات العمل على أجهزة شخصية إلا وفق بروتوكول أمني متفق عليه.

المادة (٨) — التفتيش والامتثال

١. يخول هذا القرار مفتشي العمل بالتحقق إلكترونيًا من وجود عقود العمل عن بُعد وسجلات البدلات وساعات العمل، مع تمكين المنصة المركزية للوزارة من استقبال قوائم من أصحاب العمل بشكل دوري.

٢. تضع الوزارة نموذج قائمة فحص رقمي للتفتيش عن بعد يركز على الالتزام بالعقود، صرف البدلات، حماية البيانات، وإثبات الساعات.

المادة (٩) — التمثيل النقابي وحق التنظيم

١. تُعترف للعاملين عن بُعد بكافة الحقوق النقابية المنصوص عليها في قانون التنظيمات النقابية، ويجب على الوزارة تيسير آليات تسجيل العضوية إلكترونيًا.

٢. يمكن للعاملين عن بُعد تشكيل لجان فرعية رقمية داخل النقابات القائمة أو تشكيل نقابات/لجان قطاعية للعاملين عبر منصات رقمية وفق شروط تُحدّدها الوزارة (تخفيف الحد الأدنى للأعداد وإثبات الانتماء المهني بدل المقر المادي).

٣. تُنظَّم الانتخابات والانتساب عبر منصات إلكترونية آمنة وفق مواصفات فنية تحددها الوزارة وتخضع لمراقبتها.

المادة (١٠) — آليات فض النزاعات

١. تُسري آلية فض المنازعات العمالية المعتادة على منازعات العمل عن بُعد، ويجوز إنشاء آلية وساطة إلكترونية لتسوية الخلافات ضمن مهلة زمنية محددة.

٢. تشجع الوزارة على اعتماد آليات تسوية ودية مع النقابات قبل اللجوء للقضاء.

المادة (١١) — مرحلة تجريبية(Pilot)

١. تُعتمد هذه اللائحة مبدئيًا لتطبيق تجريبي لمدة ستة أشهر في قطاعات محددة تحددها الوزارة (مثل تكنولوجيا المعلومات، خدمات العملاء، الإعلام الرقمي).

٢. عقب انقضاء مدة التجربة تُقدّم الوزارة تقريرًا إلى مجلس الوزراء يتضمن مؤشرات الأداء، الاختناقات، ومقترحات التعديل.

المادة (١٢) — أحكام انتقالية وإنفاذ

١. تُلزم المنشآت بتقديم قوائم العاملين عن بُعد خلال ٦٠ يومًا من تاريخ العمل بهذه اللائحة.

٢. تُعدُّ مخالفة أحكام هذه اللائحة إساءة تطبيق لأحكام العمل ويُطبق عليها الجزاءات المقررة قانونًا مع إمكانية إلزام صاحب العمل بتعويضات للعامل.

ملاحق مقترحة للائحة تُرفق عند تقديم المسودة

١. نموذج عقد عمل عن بُعد (نموذج ملحق بالعقد الأصلي).

٢. استمارة إفصاح مكان العمل المنزلي (نموذج تقييم مخاطر).

٣. سياسة حماية بيانات معيارية مختصرة ونموذج اتفاقية استخدام جهاز العمل.

٤. دليل مصغر لمفتشي العمل — قائمة فحص رقمية للتحقق من امتثال عقود العمل عن بُعد.

٥. مواصفات فنية لمنصة الانتساب/التصويت الإلكتروني (معايير أمان وتوثيق الهوية).

جغرافيًا. أقترح اعتمادها كقرار وزاري تجريبي (Pilot) لستة أشهر في قطاعات محددة مع تقييم فني قبل التعميم.