

فصلی نو در روابط کار : تجارت الکترونیک، کار از راه دور

دکتر سعیدرضا ابدی*

چکیده

عرضه و تقاضای کار به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه عموماً دو مقوله نامتناسب‌اند و این کشورها به‌صورت جدی با مسأله بیکاری و پیامدهای اجتماعی آن مواجه‌اند. در این راستا استفاده از فرصت‌های جدید پیش‌رو در روابط کار می‌تواند بخشی از این بار سنگین بکاهد. با رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات، شکل‌گیری روابط کار در بسترهایی جدید محقق شده و عرضه‌کنندگان کار و متقاضیان در ورای کسب و کار الکترونیکی خود (تجارت الکترونیک) همچنین از طریق تمهید شرایط استفاده از خدمات نیروی کار در خارج از فضای کارگاه (کار از راه دور) عصری جدید را در مناسبات کار تجربه می‌کنند. این حوزه قطعاً باید از سوی دولت‌ها مورد توجه قرار گرفته و همگام با تجارب کشورهای توسعه‌یافته به حمایت از نیروهای کار در این شرایط پرداخت.

کلید واژگان

روابط کار، تجارت الکترونیک، کار از راه دور، قانون کار، حمایت نیروی کار.

*استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.

مقدمه

بر اساس آخرین اطلاعات مربوط به طرح آمارگیری از نیروی کار مرکز آمار ایران^۱ در سال ۱۳۸۸ جمعیت فعال اقتصادی کشور ۲۳/۸ میلیون نفر برآورد گردیده که در مقایسه با سال گذشته ۴/۱ افزایش نشان می‌دهد. افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از جمله دلایل افزایش جمعیت فعال می‌باشد. از آنجا که سهم بالایی از جمعیت در محدوده سنی ۱۵-۲۵ سال قرار دارند^۲، می‌توان افزایش جمعیت فعال را در سال‌های آتی انتظار داشت. از کل جمعیت فعال در کشور ۸۱/۵ درصد را مردان تشکیل می‌دهند و در سال ۸۸ نرخ مشارکت نیروی کار به ۳۸/۹ درصد رسیده که نسبت به سال گذشته ۲/۴ درصد افزایش داشته است. مقایسه تقاضا و عرضه نیروی کار در سال‌های اخیر نشان می‌دهد با وجود افزایش فرصت‌های شغلی، میزان فرصت‌های شغلی ایجاد شده پاسخگوی نیازهای بازار کار نبوده و تقاضا برای نیروی کار به میزان عرضه رشد نکرده است. این امر منجر به رشد قابل توجه نرخ بیکاری در میان جوانان، زنان و افراد تحصیل کرده شده است؛ ضمناً در سال ۱۳۸۸ نرخ بیکاری کشور از سوی مرکز آمار ایران حدود ۱۱/۹ درصد اعلام شده که نسبت به سال ۱۳۸۷، ۱/۵ واحد درصد افزایش نشان می‌دهد.

این آمارها همگی حاکی است که برنامه‌ریزی‌های معمول تأمین شرایط اشتغال در کشور هنوز فاصله زیادی با تقاضای موجود داشته و توجه به شیوه‌های نوین ایجاد فرصت شغلی به خصوص از طریق سیستم ارتباطات و تکنولوژی اطلاعات خود فرصتی مؤثر برای جبران این عقب‌ماندگی است. تصویب قانون تجارت الکترونیک در ۸۲/۱۰/۲۴ و اخیراً

۱. نقل از «خلاصه تحولات اقتصادی کشور ۱۳۸۸»، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تاریخ انتشار مهرماه ۱۳۸۹.

۲. بر اساس ماده ۷۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران سن قانونی شروع به کار ۱۵ سال تمام می‌باشد.

تصویب آیین‌نامه (تصمیم‌نامه) «دورکاری» کارمندان دولت در تاریخ ۸۹/۳/۳۰ از سوی دولت اقدامات مهمی است که توجه جدی به این ظرفیت را در ایجاد شرایط کار در بستری جدید نشان داده و هر چند آیین‌نامه اخیر در حوزه کارکنان دولت جاری است لیکن ظرفیت‌های موجود در قانون تجارت الکترونیک و الگوبرداری حوزه‌های تحت شمول قانون کار از آیین‌نامه «دورکاری» دولت توجه جدی‌تری را به حمایت از نیروی کار در عرصه‌های جدید می‌طلبد.

۱. تجارت الکترونیک بستر روابط جدید کار

۱.۱. مفهوم تجارت الکترونیک^۳

این اصطلاح تعاریف گوناگونی دارد که به چهار مورد آن ذیلاً اشاره می‌شود:

۱. تجارت الکترونیک عبارت است از خرید و فروش کالاها و خدمات از طریق رایانه‌ای و اینترنت به نحوی که سفارش کالا و خدمات از طریق اینترنت یا شبکه‌های رایانه‌ای بوده و پرداخت وجوه و تحویل نهایی کالا و خدمات می‌تواند به صورت بر خط^۴ برون خط^۵ صورت گیرد.^۶

۲. تجارت الکترونیک به معنای انجام هر گونه امور تجاری و بازرگانی به صورت وصل خط (on line) و از طریق شبکه جهانی اینترنت. این امور می‌تواند شامل عمده فروشی و

3. E-commerce.

4. on- line.

5. off- line.

۶. عباس، معارنژاد و سیدحسین، پاریاب؛ «وضعیت تجارت الکترونیکی در ایران» نشریه مجلس و پژوهش، شماره ۵۵، ۱۳۸۶.

خرده فروشی در کالاهای فیزیکی و غیرفیزیکی، ارائه سرویس‌های مختلف به مشتریان و دیگر موارد تجاری باشد.

۳. تجارت الکترونیک نامی عمومی برای گستره‌ای از نرم‌افزارها و سیستم‌ها که خدماتی نظیر جستجوی اطلاعاتی، مدیریت تبادلات، بررسی وضعیت اعتبار، اعطای اعتبار، پرداخت به صورت بر خط (*on line*)، گزارش‌گیری و مدیریت حساب‌ها را در اینترنت به عهده می‌گیرند. این سیستم‌ها زیربنای اساسی فعالیت‌های مبتنی بر اینترنت را فراهم می‌آورند.

۴. تجارت الکترونیک عبارت از مبادله تجاری بدون استفاده از کاغذ است که در آن نوآوری‌هایی مانند مبادله الکترونیکی داده‌ها، پست الکترونیک، تابلو اعلانات الکترونیک، انتقال الکترونیک وجه و سایر فناوری‌های مبتنی بر شبکه به کار برده می‌شود. تجارت الکترونیک نه تنها عملیاتی را که در انجام معاملات به طور دستی و با استفاده از کاغذ صورت می‌گیرد به حالت خودکار در می‌آورد، بلکه سازمان‌ها را یاری می‌کند که به یک محیط کاملاً الکترونیک قدم بگذارند و شیوه‌های کاری خود را تغییر دهند.^۷

این پدیده از ضروریات تجارت در قرن ۲۱ به حساب آمده لذا برای استفاده از آن، لازم است عوامل محیطی مستقیم و غیرمستقیم به عنوان زیر بنا در امر توسعه صادرات، مورد بررسی و مطالعه و بازنگری قرار گیرند. همچنین تجار و سایر دست‌اندرکاران در امر تجارت باید این امر حیاتی را شناخته و درک کنند. از مزایای قابل توجه تجارت الکترونیک می‌توان به این موارد اشاره کرد:

الف) کاهش هزینه‌های توزیع و فروش.

۷. نقل از: www.iritn.com

ب) حذف واسطه‌ها

ج) امکان تماس مستقیم خریدار و فروشنده که نهایتاً منجر به حذف برخی هزینه‌ها چون تلفن، نامه و ... خواهد شد.

د) امکان سفارش کالا از طریق اینترنت

ه) امکان ایجاد شرایط جستجو و خرید به لحاظ دسترسی به وب (web).

برخی، مزایای فوق را در چهار واژه: ارزان‌تر، بیشتر، سریع‌تر و بهتر خلاصه کرده و یا آن را با عبارت "حضور در بازار به شکل" همه جا، همه کس، همه وقت" بیان می‌کنند.

بروکس و واهاج^۸ با استفاده از مدل اقتصادسنجی چندگانه منطقه‌ای^۹ به بررسی تأثیر کلان اقتصادی تجارت الکترونیک در برخی از کشورهای توسعه‌یافته از جمله آمریکا، ژاپن، آلمان، انگلیس و فرانسه پرداخته و نشان می‌دهند که تجارت الکترونیکی، تولید ناخالص داخلی را ده درصد افزایش خواهد داد که بیش از نیمی از این افزایش در ده سال بعدی پدیدار می‌شود.^{۱۰}

انواع تجارت الکترونیکی

۱. تجارت بین بنگاه‌ها^{۱۱}: در این نوع تجارت الکترونیکی مبادله کالاها، خدمات و اطلاعات بین شرکت‌ها و بازرگانان با یکدیگر به روش الکترونیکی انجام می‌شود.

8. Brookes and wahhaj, 2000.

9. Multi- region Econometric Model (Multimod).

۱۰. نقل از: عباس، معمارنژاد و ...؛ پیشین، ص ۲۱.

11. Business to Business.

۲. تجارت بین بنگاه و مصرف کننده^{۱۲}: در این نوع بنگاه‌ها به‌طور مستقیم کالاها، خدمات و اطلاعات خود را به روش الکترونیکی به مصرف کنندگان عرضه می‌کنند و مصرف کنندگان نیز می‌توانند با برقراری ارتباط، کالاها و خدمات مورد نظر خود را انتخاب و خریداری کنند.

۳. تجارت بین بنگاه‌ها و دولت^{۱۳}: در این نوع مبادله کالا، خدمات و اطلاعات بین بنگاه‌ها و دولت به روش الکترونیکی انجام می‌گیرد. برای مثال می‌توان به مشارکت بنگاه‌ها در مناقصه‌ها و مزایده‌های دولتی، خرید کالا و خدمات توسط دولت از بنگاه‌ها، پرداخت عوارض و مالیات از سوی بنگاه‌ها، انجام امور گمرکی بنگاه‌ها به روش الکترونیکی و ... اشاره کرد.

مبادله بین دولت و بنگاه‌ها (برای تبادل اطلاعات و ارائه راهنمایی‌ها)، مبادله بین مصرف کنندگان و دولت (برای پرداخت مالیات و عوارض و اخذ خدمات دولتی) مبادله بین مصرف کنندگان با یکدیگر (برای شرکت در حراجی‌های شخصی) از دیگر موارد تجارت الکترونیکی محسوب می‌شوند.^{۱۴}

استفاده از فناوری‌های الکترونیکی در انجام امور بازرگانی سابقه‌ای نسبتاً طولانی دارد. در واقع نیاز به تجارت الکترونیکی از تقاضاهای بخش خصوصی و عمومی برای استفاده از تکنولوژی اطلاعات به منظور کسب رضایت مشتری و هماهنگی مؤثر درون سازمانی نشأت گرفته است. می‌توان گفت این نوع تجارت از حدود سال ۱۹۶۵ آغاز شده که مصرف کنندگان پول توانستند پول خود را از طریق ماشین‌های خودپرداز (ATM) دریافت

12 . Business to consumer.

13 . Business to government.

۱۴. عباس، معمارنژاد و ...؛ پیشین، ص ص ۱۵ و ۱۶ .

کرده و خریدهای خود را با کارت‌های اعتباری انجام دهند. پیش از توسعه تکنولوژی‌های مبتنی بر اینترنت در سال‌های آغازین دهه ۹۰ شرکت‌های بزرگ دست به ایجاد شبکه‌های کامپیوتری با ارتباطات مشخص، محدود و استاندارد شده برای مبادله اطلاعات تجاری میان یکدیگر زدند. این روش مبادله الکترونیکی داده‌ها (EDI) نامیده شد.^{۱۵} در آن سال‌ها لفظ تجارت الکترونیکی مترادف با مبادله الکترونیکی داده‌ها بود. ایجاد و توسعه اینترنت و شبکه جهان‌گستر باعث خلق فرصت‌های زیادی برای توسعه و پیشرفت زیرساخت‌ها و کاربردهای تجارت الکترونیک گردید.

شرکت اوراکل ۱۰۵ هزار پرسنل در سراسر جهان دارد (سال ۲۰۱۰) و با بیش از ۲۶ میلیارد دلار درآمد بعد از مایکروسافت و آی‌بی‌ام مقام سوم را بین شرکت‌های کامپیوتری به خود اختصاص داده است. این شرکت بین‌المللی در بیش از ۱۴۰ کشور جهان فعالیت می‌کند. چنین سازمان عظیم و گسترده‌ای احتیاج به یک سیستم پویا و قوی برای پاسخگویی به نیازهای مربوط به نیروی کار مناسب و مستعد دارد. با توجه به وسعت فعالیت اوراکل در آمریکا، اروپا، خاورمیانه و آسیا نحوه تعیین میزان حقوق و دستمزد در این شرکت بر اساس قوانین حاکم بر هر کشور یا منطقه متغیر است به همین منظور کمیته‌ای به‌عنوان کمیته حقوق و دستمزد ایجاد شده است که کلیه امور مربوط به چگونگی حقوق و دستمزد، خسارت‌های احتمالی وارده به پرسنل و همچنین امور مربوط به بازنشستگی، به‌عنوان شرح وظایف این کمیته تعریف شده و بر اساس آن حقوق و دستمزد پرسنل تعریف می‌شود. مزایای خدمات درمانی و دارویی، سلامت رفتاری، سلامت چشم، بهداشت دهان و دندان، سلامت کودکان، بیمه عمر، تخفیف استفاده از محصولات

15 . Electronic Exchange of data.

امتیازهایی است که شرکت برای کارکنان خود قائل است. سیستم پاداش متناسب و قوی همین طور سهم کردن کارکنان در سهام شرکت جاری است. در این شرکت سیستم انضباطی و اخلاقی خاصی جاری است و از کارکنان در بدو استخدام خواسته می شود که آیین نامه مربوطه را به دقت مطالعه و در دسترس داشته باشند.^{۱۶}

تحقیقات جدید در استرالیا نشان می دهد به طور معمول هر دو استرالیایی روزانه یک ساعت از وقت خود را صرف وبگردی و خرید محصولات تولید شده کسب و کارهای کوچک در وب می کند. کریس جیپ من رئیس مؤسسه تحقیقات (ACMA) در استرالیا می گوید بررسی ها نشان می دهند که اقتصاد استرالیا (و به طور طبیعی اقتصاد جهان) در حال دیجیتالی شدن است.^{۱۷}

صاحب نظران معتقدند جهش تکنولوژی اطلاعات دو دوره بیست ساله را پشت سر گذاشته و اکنون وارده دوره سوم شده است.

دوره ۱۹۵۵-۱۹۷۵: موسوم به عصر پردازش الکترونیکی داده (EDP)^{۱۸}

دوره ۱۹۷۵-۱۹۹۴: موسوم به عصر سیستم های اطلاعاتی مدیریت (MIS)^{۱۹}

دوره ۱۹۹۵-۲۰۱۴: موسوم به عصر اینترنت (INTERNET)

بنابراین هر دوره بیست ساله امکانات تجارت الکترونیکی را متناسب با توانایی های تکنولوژی اطلاعاتی آن عصر فراهم آورده است در حالی که ماشین های خودپرداز و کارت های اعتباری در عصر بیست ساله نخست به جریان افتادند ، در عصر دوم امکان

۱۶. نقل از « تازه های خبری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، شماره ۱۹، جهان اقتصادی، مورخ ۸۹/۸/۲۸

۱۷. نقل از منبع پیشین، شماره ۱۸، (smart company)، مورخ ۸۹/۸/۲۱

18 . Electronic data processing.

19 . Management Information system.

استفاده از مبادله الکترونیکی داده‌ها (EDI)، سیستم بانکی بین‌المللی و انتقال وجه الکترونیکی (EFT)^{۲۲} فراهم شد. اما توسعه اینترنت و کاربردهای تجاری آن، باعث تحول اساسی در این روند شده است به گونه‌ای که در روند تکاملی تجارت الکترونیک می‌توان میان تجارت الکترونیک سنتی و نوع اینترنتی آن تمایز محسوسی قائل شد.^{۲۱}

وانگ^{۲۲} در بررسی که در سال ۲۰۰۸ بر ۱۰۷ بنگاه از قبل تعیین شده در چین و تایوان انجام داد به روشنی تأثیر محیط‌های تجارت الکترونیک دانش بنیان را از لحاظ مدیریتی بر مسأله خلاقیت و نوآوری اثبات نمود.^{۲۳}

کوری^{۲۴} و ویلسون^{۲۵} در مقاله خود پیرامون کسب و کار الکترونیکی و تجارت الکترونیک به نقش تکنولوژی ارتباطات در گسترش کارکرد سازمان‌ها اشاره کرده و از آن به‌عنوان یک پدیده جدید یاد کرده‌اند. آنها معتقدند با تجاری سازی اینترنت از دهه ۱۹۹۰ کسب و کار الکترونیکی در حوزه روابط بین تجار، دولت‌ها و مصرف‌کنندگان جهت‌گیری‌های گوناگونی داشته است و ماهیت جهانی شبکه اجتماعی بین‌المللی، ترکیبی از محصولات در حال تحول و اقتصادها، فرهنگ‌ها و ارزش‌های قانونی متفاوتی است که مجموعه جغرافیایی پیچیده‌ای را برای هر یک از اجزاء کسب و کار الکترونیکی فراهم

20 . Electronic funds transfer.

۲۱. شبکه فناوری اطلاعات ایران، تجارت الکترونیک (بخش اول) ۱۳۸۴/۵/۱۴.

22 . Wang.

23 . Jue- Fan wang. " E- commerce communities as knowledge bases for firms." Science direct, Electronic commerce Research and applications, volume 9, July-August 2010.

24 . Corey.

25 . Wilson.

آورده است.^{۲۶}

صاحب نظران معتقدند زیرساخت ها و ابزارهای مورد نیاز برای ایجاد و توسعه تجارت الکترونیکی شامل:

(الف) زیرساخت های فنی، مخابراتی و ارتباطی برای افزایش ضریب نفوذ تلفن ثابت، ماهواره ای، همراه و توسعه اینترنت.

(ب) سرمایه انسانی مورد نیاز و محیط مناسب تحقیق و توسعه^{۲۷} تحول در نهادهای اقتصادی، مالی و اداری مربوط به امر تجارت با هدف الکترونیکی کردن امور همچون بانکداری الکترونیکی، بیمه الکترونیکی، گمرک الکترونیکی، حمل و نقل و پست الکترونیکی و ...

(ج) زیرساخت های حقوقی و قانونی مورد نیاز شامل تدوین و تصویب قوانین مربوطه به ضابطه مندی محیط اجرایی تجارت الکترونیک (قانون تجارت الکترونیکی، قانون امضای الکترونیکی، قانون آزادی حق استفاده از اطلاعات دولتی، قانون کیفری مربوط به جرائم اینترنتی، قانون مالکیت معنوی، قانون تجارت، قانون حمایت از داده های مشخص در شبکه های کامپیوتری و اینترنت و ...)

(د) عوامل فرهنگی و اجتماعی در به کارگیری تجارت الکترونیکی شامل تحول در نگرش مدیریتی امور از سنتی به مدرن و از عدم شفافیت به شفافیت و ... می باشد.^{۲۸}

به هر تقدیر امروزه تجارت الکترونیک در تمام سطوح مختلف تجارت از جمله رقابت

26. K.E Corey & M.I. Wilson. "E- Business and E-Commerce," International Encyclopedia of human Geography July 2009.

27. Research and development.

۲۸. نگاه کنید به: عباس، معمارنژاد و ...؛ پیشین، ص ۲۴ به بعد.

(*competition*)، بازاریابی (*marketing*) توزیع (*distribution*)، خدمات و سرویس‌دهی (*services*) و فروش (*sales*) تأثیرگذار شده است.

۲. ۱. قانون تجارت الکترونیک و مناسبات کار در ایران

در ایران استفاده عمومی از اینترنت بیشتر اختصاص به دانشگاه‌ها آن هم برای انجام امور تحقیقاتی داشته و سایر کاربران عمدتاً نیازهایی چون تلفن از راه دور یا گشت و گذارهای تفریحی را با آن تجربه می‌کنند. رتبه‌بندی که جامعه اروپا در سال ۲۰۰۰ در زمینه تجارت الکترونیک در ۶۰ کشور دنیا انجام داد نشان می‌دهد جایگاه کشور ما رتبه ۵۸ از میان ۴۰ کشور مربوطه می‌باشد. دلایل این عقب‌ماندگی را می‌توان عمدتاً فقدان بسترها و تجهیزات شبکه‌ای و ارتباطی لازم برای دسترسی سریع اینترنت^{۲۹}، فقدان نظام بانکداری الکترونیکی نوین در سیستم بانکی کشور، عدم وجود کارت‌های اعتباری بین‌المللی و سایر کارت‌های مشابه، عدم پشتیبانی بسیاری از شرکت‌های تجاری فعال در زمینه تجارت الکترونیک از کشور ما، پایین بودن سطح آگاهی و توجه مردم به الکترونیک و فناوری اطلاعات در کشور و نهایتاً ضعف در قوانین مدرن و کارآمد در زمینه تجارت الکترونیک دانست.

در این ارتباط و از منظر حقوقی توجه به مقررات مربوط به تجارت الکترونیکی در ایران لازم است. این قانون که در قالب طرحی از سوی نمایندگان مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۸۲/۱۰/۱۷ به تصویب مجلس و در ۸۲/۱۰/۲۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده

۲۹. از جمعیت ۶۸ میلیون و ۴۵۸ هزار نفری ایران، تنها ۴ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر به اینترنت دسترسی دارند. که در نهایت این دسترسی ۷ درصد تخمین زده می‌شود. نقل از: www.Iranfact.org، (آمار سال ۱۳۸۶)

به عنوان اولین قانون تجارت الکترونیکی در کشور ما و مشتمل بر ۸۱ ماده می باشد. ماده (۱) به تعیین قلمرو شمول قانون پرداخته و با عباراتی نامتجانس و بعضاً غیر بین اشعار داشته: "این قانون مجموعه اصول و قواعدی است که برای مبادله آسان و ایمن اطلاعات در واسطه های الکترونیکی و با استفاده از سیستم های ارتباطی جدید به کار می رود." و از همه مهم تر در ماده ۲ آن که به تعاریف خاص الکترونیکی پرداخته و بالغ بر بیست واژه لاتین را با معادل های فارسی و توضیحات عمومی آنها ذکر کرده، به مهم ترین مسأله که تعریف اصطلاح "تجارت الکترونیک" می باشد اصلاً نپرداخته و چون نمی توان اهمیت ذکر این تعریف را از دیدگاه قانون گذار مغفول دانست در تعبیری خوشبینانه باید گفت احتمالاً قانون گذار از میان تعاریف گوناگونی که برای این اصطلاح وجود دارد به اجماع نرسیده، لذا از اشاره به تعریف خودداری نموده است.

به هر حال چون ما در بخش اول این مبحث به ذکر برخی تعاریف تجارت الکترونیک پرداختیم فارغ از این موضوع بوده و بیشتر به دنبال موضوع اصلی خود که مسائل و مناسبات مربوط به روابط کار در بستر شرایط جدید الکترونیکی و مبادلات الکترونیکی می باشد می پردازیم. تا از اینجا پلی به مبحث بعدی که مسأله کار از راه دور می باشد زده باشیم. از نگاه نگارنده توجه به موارد ذیل از قانون تجارت الکترونیکی مؤید ظرفیت حقوقی لازم در این قانون برای انعقاد قرارداد کار و به تبع آن انجام خدمات برای دیگری در برابر دریافت مابه ازایی که آن هم از طریق سیستم الکترونیکی قابل پرداخت است، می باشد.

بدیهی است که این قانون در مقام تنظیم روابط کارگر و کارفرمایی نیست فلذا مؤلفه های اساسی قانونی در این موضوع جای در قوانین کار و سایر ضوابط مربوطه دارد و در این راستا قانون کار است که می بایست عرصه جدید روابط کار را مورد نگرش قراردادده و نظامات خاص آن را در جهت انجام وظیفه حمایتی که به عهده دارد، تنظیم

نماید. اما با اشاره مجدد به نکته گفته شده قبلی به نظر می‌رسد انجام کار یا ارائه خدمات برای دیگری (کارتابع) با اشارات قانونی ذیل در فضای *cyber* ممکن و متصور می‌باشد:

۱. بند (ص) از ماده ۲: در مبحث تعاریف این قانون موضوع عقد از راه دور (*Distance contract*) با این تعریف "ایجاب و قبول راجع به کالاها و خدمات بین تأمین‌کننده و مصرف‌کننده با استفاده از وسائل ارتباط از راه دور" که اصل امکان ایجاد رابطه حقوقی رسمی و قانونی حتی در موضوع ارائه خدمات را به رسمیت شناخته و طبعاً قرارداد کار نیز زیرمجموعه‌ای از این عنوان تلقی خواهد شد.
۲. ماده ۷: که به موضوع امضاء الکترونیکی پرداخته و اشاره نموده: "هرگاه قانون وجود امضاء را لازم بداند امضای الکترونیکی مکفی است."
۳. ماده ۳۰: درخصوص توجه به آثار حقوقی دریافت تصدیق و زمان و مکان ارسال داده پیام^{۳۰} و نیز حاکمیت قواعد عمومی بر محتوی "داده پیام" می‌باشد و در بحث ما پیشنهاد استخدام که نهایتاً با تبادل سایر اطلاعات می‌تواند منجر به قبول و ایجاد رابطه حقوقی گردد، تحت این حکم قرار می‌گیرد.
۴. ماده ۳۳: درخصوص لزوم در اختیارگذاری اطلاعات مؤثر در تصمیم‌گیری برای طرف‌های دیگر از جمله مشخصات و ویژگی‌های کاربردی کالا یا خدمات، هویت، نام و آدرس تأمین‌کننده^{۳۱}، کلیه هزینه‌هایی که برای خرید کالا یا خدمات بر عهده

۳۰. براساس بند الف از ماده ۲ همین قانون داده پیام (*Date message*) هر نمادی از واقعه، اطلاعات یا مفهوم است که با وسایل الکترونیکی نوری و یا فناوری‌های جدید اطلاعات تولید، ارسال، دریافت، ذخیره یا پردازش می‌شود.

۳۱. براساس بند ۴ از ماده ۲ همین قانون، تأمین‌کننده (*Supplier*) عبارت از شخصی است که بنا به اهلیت تجاری، صنفی یا حرفه‌ای فعالیت می‌کند.

- مشتری خواهد بود. مدت زمانی که پیشنهاد ارائه شده معتبر می‌باشد و مهم‌تر شرایط و فرآیند عقد از جمله ترتیب و نحوه پرداخت، تحویل و یا اجرا فسخ و
۵. ماده ۳۴: درخصوص ضرورت ارسال اطلاعات خاص از جمله آدرس محل تجاری یا کاری تأمین‌کننده برای شکایت احتمالی، شرایط و فراگرد فسخ معامله و به ویژه شرایط فسخ در قراردادهای انجام خدمات.
۶. ماده ۳۷: درخصوص فرصت یا حق انصراف از قبول بدون تحمل جریمه که براساس حکم این ماده "در هر معامله از راه دور مصرف‌کننده باید حداقل هفت روز کاری وقت برای انصراف (حق انصراف) از قبول خود بدون تحمل جریمه و یا ارائه دلیل داشته باشد"
۷. ماده ۳۸: درخصوص شروع اعمال حق انصراف که وفق بند الف این ماده در صورت فروش کالا، از تاریخ تسلیم کالا به مصرف‌کننده و در صورت فروش خدمات، این زمان از روز انعقاد خواهد بود. و نیز این نکته که حق انصراف مصرف‌کننده در مواردی که شرایط خاصی بر نوع کالا و خدمات حاکم است، اجرا نخواهد شد.
۸. ماده ۳۹: درخصوص سلب امکان انجام تعهد از سوی تأمین‌کننده کالا یا ایفاء‌کننده خدمات که مقرر گردیده "در صورتی که تأمین‌کننده درحین معامله به دلیل عدم موجودی کالا و یا عدم امکان اجرای خدمات، نتواند تعهدات خود را انجام دهد باید مبلغ دریافتی را فوراً به مخاطب برگرداند مگر در بیع کلی و تعهداتی که برای همیشه وفای به تعهد غیرممکن نباشد و مخاطب آماده صبر کردن تا امکان تحویل کالا و یا ایفاء تعهد باشد." در صورتی که معلوم شود تأمین‌کننده از ابتدا عدم امکان ایفاء تعهد خود را می‌دانسته، علاوه بر لزوم استرداد مبلغ دریافتی، به حداکثر مجازات مقرر در این قانون نیز محکوم خواهد شد."

۹. ماده ۴۷: درخصوص امکان حاکم دانستن قوانین متعدد بر معاملات از راه دور به این شرح که این ماده مقرر می‌دارد: "در معاملات از راه دور آن بخش از موضوع معامله که به روشی غیر از وسائل ارتباط از راه دور انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهد بود." و این به معنای آن خواهد بود که قوانین دیگر بر این بخش از معاملات جاری خواهند گردید.

۲. کار از راه دور^{۳۲}

همانگونه که در بند پیشین اشاره شد ادغام فناوری اطلاعات (IT) به همراه ارتباطات، مجموعه جدید به نام فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات (ICT) را پدید آورده که در تمامی عرصه‌های زندگی نموده‌ها و اشکال جدید روابط و مناسبات مردم را رقم زده است. مثلاً به کارگیری این فناوری درعالم تجارت موجب پیدایش پدیده تجارت الکترونیک گردیده، در عرصه پزشکی شرایط طبابت و جراحی‌های از راه دور را فراهم آورده، در عرصه تعلیم و تربیت سیستم‌های آموزش مجازی و یادگیری مبتنی بر شبکه وب و در حوزه امور عمومی جامعه به ویژه خدمات دولت‌ها، پدیده دولت الکترونیکی را پدید آورده است. به کارگیری فناوری در حوزه روابط کار نیز پدیده کار از راه دور یا **Teleworking** را به دنبال آورده که ذیلاً توضیحات بیشتری پیرامون این پدیده می‌دهیم. فراموش نشود که انگیزه ما از پرداختن به این پدیده جلب توجه مخاطبان به عرصه‌های جدید روابط کار است که استانداردها و حمایت‌های خاص خارجی و داخلی خود را می‌طلبند و به تعبیری کار شایسته^{۳۳} این عرصه‌های نوین مناسبات کار را نیز باید مورد عنایت قرار داده و

32. (Teleworking), Telecommute.

33. Decent work.

نسخه‌های تجویزی خاص خود را بر آنها ارائه دهد.

۲.۱. تعریف

هرچند در ابتدای پیدایش این اصطلاح عده‌ای مفهوم آن را با موضوع فرصت یافتن کار از داخل خانه به کار می‌بردند اما این مفهوم در ظرف زمان گسترش یافته و با تحول مفهوم سنتی "محل کار" تعاریف امروزمین برای کار از راه دور یافته شده است. برخی قائلند^{۳۴} کار از راه دور یعنی کار را به سمت "کارگر" حرکت دادن. پیش از این تمام تلاش شرکت‌ها و مؤسسات این بود که "کارگر" را به سمت "کار" حرکت دهند و اکنون با توجه به امکانات و تسهیلاتی که فناوری نوین ارتباطات و اطلاع‌رسانی در اختیار بشر قرار داده است می‌توان از میزان حضور فیزیکی کارکنان در محل کار کاست و بر میزان بهره‌وری آنان افزود.

به هر حال در تعریف کار از راه دور هر چند متخصصین دیدگاه‌های گوناگونی ارائه داده‌اند اما وجه اشتراک نظرات ایشان این است که در تعریف این اصطلاح دو عنصر ۱- فاصله مکانی از محل کار سنتی و ۲- به کارگیری فناوری‌های ارتباطی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) تعریف زیر را برای کار از راه دور ارائه نموده است:

"کاری که در محلی دورتر از اداره مرکزی انجام می‌شود و به این ترتیب، کارگر یا کارمند را از ارتباط شخصی با همکارانش جدا می‌سازد. فناوری نوین نیز از طریق

۳۴. تابان، خواجه نصیری؛ کار از راه دور، <http://paradise.net>.

تسهیلات ارتباطی، موجب این جدایی می‌شود.^{۳۵}

اتحادیه اروپا نیز تعریف زیر را درباره کار از راه دور ارائه داده است:
 " کار انجام شده توسط یک فرد (کارمند ، خوداشتغال ، کارگرخانگی) که عمدتاً بخش مهمی از کار در نقطه یا نقاطی غیر از محل کارستی ، برای کارفرما و یا مشتری از طریق فناوری مهم و پیشرفته ارتباطات مخابراتی به عنوان مشخصه اصلی و ویژه کار صورت می‌گیرد.^{۳۶}

کنگره شکل کارگری انگلستان نیز تعریف مختصری را برای کار از راه دور ارائه داده است :

" کار از فاصله مکانی دور که از طریق فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی تسهیل و آسان شده باشد.^{۳۷}

و در آیین‌نامه دورکاری اخیر دولت آمده : دورکاری: انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص^{۳۸}.

۲.۲. تاریخچه

عموماً وضع این اصطلاح را به فردی بنام *Jack Nilles* آمریکایی نسبت می‌دهند و

۳۵. نقل از دی مارتینو، ویتوریو؛ کار از راه دور، ترجمه مزگان مصطفی لو، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ،

۱۳۸۲، ص ۸

۳۶. همان.

۳۷. همان.

۳۸. بند الف ماده (۱) آیین‌نامه دورکاری مصوب ۸۹/۳/۳۰ دولت جمهوری اسلامی ایران.

معتقدند این اصطلاح در ۱۹۷۳ توسط او ارائه شده با این عبارت که "هر شکلی از جایگزینی فناوری در اطلاعات برای سفری مرتبط با کار با این تفاوت که کارکنان از راه دور عموماً برخلاف افرادی که شغلشان مبتنی بر کار درخانه است، کارکنان برخی از سازمان‌ها می‌باشند." بعدها قواعد این شیوه کار در سطح ایالت کالیفرنیا و متعاقباً در سایر ایالات تدوین و منتشر گردیده است. طبق آخرین آمار ارائه شده تا پایان سال ۲۰۰۴ در سراسر ایالات متحده آمریکا نزدیک ۴۴ میلیون نفر و پیش‌بینی گردیده تا سال ۲۰۰۸ قریب ۵۱ میلیون نفر به کار از راه دور اشتغال دارند. این آمار حاکی است در حال حاضر بیش از ۱۹٪ از آمریکایی‌ها یا به عبارتی بیش از ۲۶ میلیون نفر حداقل ماهی یکبار هم که شده کارهای‌شان را در منزل انجام داده‌اند.^{۳۹} شرکت‌های آمریکایی به‌صورت روزافزون اجازه می‌دهند تا کارمندان‌شان به‌صورت نیمه‌وقت در خانه کار کنند تا به این ترتیب نزدیک خانواده‌شان باشند و این موضوع باعث شده تا کارمندان احساس رضایت بیشتری نسبت به کار و زندگی‌شان داشته باشند. آنان کارها و وظایف محوله را بهتر و کامل‌تر انجام می‌دهند زیرا، می‌توانند زمان کار را تا پایان دادن کار موردنظر، تمدید کنند.

البته کار از راه دور موضوعی نیست که مختص این زمان و سال‌های اخیر باشد. از ابتدای شروع پیشرفت‌های سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، رسانه‌های گروهی و افراد می‌توانستند به این شیوه فعالیت خود را به انجام رسانند. در دهه ۵۰ نیز یک روزنامه نگار می‌توانست با استفاده از تلفن، گزارش خبری خود را به دفتر روزنامه مخابره کند و یک ساعت بعد خبر چاپ مطلبش را از طریق تلگراف دریافت کند. بهر تقدیر به موازات پیشرفت فناوری در شیوه و روش زندگی افراد تغییراتی حاصل شده و بشر همواره راه‌هایی

39. www.instat.com.

برای تطبیق خود با شرایط جدید زندگی جستجو کرده است.

۲.۳. مزایا و معایب

ابتدا به نتایج برخی تحقیقات در این زمینه اشاره کرده و متعاقباً مواردی چند از مزایای "کار از راه دور" را برمی‌شماریم:

تحقیقی در نظریه کار از راه دور، در سال ۱۹۹۵ و در میان مردم عادی نشان داد که ۳۹ درصد مردم معتقد بودند که اگر تمام یا بخشی از کار خود را از طریق کامپیوتر و در خانه‌هایشان انجام می‌دادند، بسیار مطلوب‌تر بود و ۵۶ درصد نیز بر این باور بودند که کارفرمایان باید به کارمندان خود اجازه دهند آنان تمام و یا بخشی از ساعات خود را از راه دور به کار بپردازند و ۳۴ درصد از افراد شاغل ترجیح می‌دادند که از راه دور کار کنند. در همان سال نیز نتیجه یک تحقیق در فنلاند بر این باور بود که بیش از نیمی از کارفرمایان فنلاندی علاقمند بودند تا کار از راه دور را در شکل یک قرارداد ثانوی و یا کار سیار طرح کنند و بیش از ۷۰ درصد علاقمند به کار از راه دور متناوب بودند.

نتیجه یک تحقیق در کانادا در سال ۱۹۹۸ حمایت بی‌شائبه‌ای را از کار از راه دور نشان داد؛ ۴۱ درصد از کارمندان کانادایی اظهار می‌کردند که کار از راه دور کاری "بسیار جذاب" بوده درحالی که ۱۴ درصد آن را فقط "جذاب" می‌دانستند.^{۴۰}

در این میان برخی نظریات مردد نسبت به موضوع نیز قابل توجه است. مثلاً تشکلهای کارگری در ابتدا در مورد اعمال سیستم کار از راه دور مردد بوده و از ابتدا در مورد شرایط ضعیف کار حاکم بر کارهای خانگی سنتی ابراز نگرانی کرده‌اند. آنها در صدد

۴۰. ویتوریو، دی مارتینو؛ پیشین، ص ۳۵.

بودند از گسترش کاری این چینی به مراکزی که با عنوان مراکز استثمارگری الکترونیکی شناخته می‌شدند جلوگیری کنند. شکل خدمات عمومی کانادا (PSAC)^{۴۱} در ۱۹۹۴ اعلام نموده کار از راه دور شیوه‌ای است با دستمزد کم و سرمایه اندک و بستری است برای کارفرما جهت اجرای برنامه سود زیاد برای کارفرما و درآمد کمتر برای کارگر که در این سیستم کمترین توجه به تأمین نیازهای کارکنان و انعطاف‌پذیری و اوقات فراغت بیشتر شده است.^{۴۲}

در مورد رضایت‌مندی نیز باید گفت طبیعی است این رضایت‌مندی ناشی از جنبه‌های حسن و مطلوب کار از راه دور می‌باشد که برخی به نیروی کار برگشته، برخی شامل کارفرمایان و برخی نیز در نهایت به منافع جامعه ارجاع پیدا می‌کند. برخی از این موارد عبارتند از:

(الف) ارتقاء "روحیه کار" این نحوه کار برای کارمندان احساس استقلال و غرور خاصی را به دنبال داشته و چون می‌توانند علاوه بر بالا بردن ساعات کار اوقات بیشتری را هم با خانواده خود سپری کنند (به‌خصوص کارمندان خانگی) از روحیه عمومی بالاتری برخوردار می‌گردند.

(ب) افزایش بهره‌وری اختصاص ساعات بیشتر و طولانی‌تر برای انجام کار از نتایج کار از راه دور بوده که منجر به افزایش بهره‌وری خواهد گردید.

(ج) کاهش هزینه در کارگاه مؤسسات و سازمان‌هایی که اجازه می‌دهند کارکنان‌شان به‌نحو "کار از راه دور" وظایف‌شان را انجام دهند، از توسعه فضاهای کاری از طریق خرید یا اجاره یا ساخت ساختمان‌های متعدد بی‌نیاز شده و به‌این ترتیب هزینه‌های

41 . The public service Alliance of Canada.

۴۲. ویتوریو، دی مارتینو؛ پیشین، ص ۳۶ و ۳۷.

کارگاه کاهش می‌یابد.

(د) کاهش غیبت از آنجا که کار از راه دور به ویژه در شرایطی که در منازل به انجام رسد، این امکان را فراهم می‌آورد که حتی افرادی که در شرایط بیکاری بوده‌اند بتوانند وظایف خود را به انجام رسانند، آن هم با تنظیم وقت خود در طول شبانه روز، لذا این مزیت متصور است که این نحوه کار میزان عدم حضور در کار را کاهش دهد و آمارها نیز مؤید این واقعیت بوده است. همین طور شرایط نامساعد جوی و آب و هوایی (برف و باران و ...) که می‌تواند در موارد بسیاری مانع رفت و آمد یا حضور به موقع کارکنان در محیط کار گردد، در این روش نقش کمتری به عنوان مانع ایجاد می‌کند.

(ه) ارتقاء مدیریت کار چون کار از راه دور شیوه‌ای "نتیجه محور" به جای شیوه سنتی "زمان محور" در انجام کار است، لذا مدیران اینگونه کارکنان نیز مجبور می‌شوند روش‌های نوین اداره نیروی کار را به کار گرفته و به ویژه اهداف اجرایی مشخصی را برای کارکنان خود ارائه کنند و بجای کنترل دقیق مراحل اجرا به نتایجی که نیروی کار تحصیل می‌کند بپردازند.

(و) کاهش رفت و آمد طبیعتاً کار از راه دور و به خصوص کار در خانه می‌تواند موجب تقلیل ساعات رفت و آمد در خیابان‌ها آن هم در ساعات پرتراфик گردیده و حتی منجر به کاهش آلودگی هوا و پاکی محیط‌زیست گردد.

(ز) اشتغال معلولین معلولان و به طور کلی ناتوانان جسمی یا روحی که نمی‌توانند به راحتی در محیط‌های رسمی کار حضور یابند می‌توانند با شیوه کار از راه دور روحیه و شادابی خود را حفظ نموده و از فرصت‌های شغلی جدید بهره‌مند گردند.^{۴۳}

۴۳. امروزه یکی از دغدغه‌های سازمان بین‌المللی کار مسأله "کارشایسته برای ناتوانان" است. افراد دارای معلولیت به دلیل شرایط خاصی که دارند همواره در معرض محرومیت و نقض حقوق قرار دارند. برابری

معایب کار از راه دور شامل حال طرفین رابطه کار و نیز جامعه می‌گردد از جمله نکات منفی برای نیروی کار، مواردی چون منزوی شدن ایشان و به تبع آن محدودیت در زندگی اجتماعی، اختلاط ساعات کار و زمان استراحت و فراغت و به‌طور کلی کاهش زمان فراغت، افزایش عوارض ارگونومیکی^{۴۴} که در بسیاری موارد بیماری‌های ناشی از پشت‌میزنشینی خواهد بود و محیط کار نامناسب و کاهش تأمین شغلی را می‌توان نام برد. برای جامعه نیز این شیوه اشتغال معایبی چون کاهش مشاغل خدماتی، افزایش پراکندگی اجتماعی، دشواری در گسترش سطح حمایت از مشاغل، ضعف نظام بازرسی و کنترل کارگاه‌ها و نهایتاً افزایش هزینه‌های مربوط به ساختار فناوری در جامعه را نام برد. زیرا، به هرتقدیر زیرساخت‌های مربوط به انتقال داده‌ها و فناوری‌های رایانه‌ای امری است که بر عهده دولت بوده و بالطبع هزینه آن را جامعه می‌پردازد.

البته کار فرمایان نیز از برخی معایب کار از راه دور بی‌نصیب نخواهند ماند. برای نمونه

←

فرصت‌ها و مناسب‌سازی محیط اجتماعی برای معلولان، همچنین ایجاد شرایط مشارکت کامل در جامعه مسائل مهمی هستند که در ارتباط با این گروه باید مورد توجه قرار گیرند. برای توضیح بیشتر نگاه کنید به: O'Reilly, Arthur, "The right to decent work of persons with disabilities" ILO, First Pub. 2003

یکی از مهم‌ترین مصادیق این موضوع در کشور ما نیز مسأله "اشتغال جانبازان" است. کار شایسته برای جانبازان خود تحقیقات وسیع و مستقلی را می‌طلبد که باید در سرلوحه امور محققین و دست‌اندرکاران اجرایی قرار گیرد. کار از راه دور نیز از شیوه‌های کارا و مؤثری است که با شرایط اشتغال این قشر عزیز سازگاری بیشتری دارد.

۴۴. (Ergonomics) علم ارگونومی (Ergo) به معنای قانون و (Nomos) به معنای کار در واقع علم تطابق انسان با کار است. ارگونومی تلاش دارد تا با طراحی و تغییر مناسب کار و ملرومات آن بیشترین بهره‌وری را براساس فیزیولوژی انسان به دست آورد. نقل از: هرمز، حسن زاده؛ ارگونومی برای سلامت انسان :

<http://www.Sharghnews paper.com>

آنها می‌بایست تحول اساسی در نظام مدیریتی سنتی خود ایجاد کرده و ابزار و تمهیدات مناسب و جدیدی را برای این شکل کار تدارک ببینند. امر کنترل و بازرسی (نظارت) برای آنها نسبت به شرایط کار در کارگاه ضعیف‌تر شده و هزینه‌های آموزش حرفه‌ای کارکنان نیز بر سایر هزینه‌های ایشان افزوده خواهد شد.

به طور کلی می‌توان گفت بارزترین فایده کار از راه دور انعطاف‌پذیری در کار است. انعطاف‌پذیری کار (مربوط به جابه‌جایی و مهارت‌ها) فنون و انعطاف‌پذیری سازمانی کار از راه دور کاملاً با نیاز سازمان‌های جدید به زمان، مهارت، اشتغال و نظریه‌های انعطاف‌پذیر در محل کار مطابقت می‌کند. اگر در بنگاه‌های جدید انعطاف‌پذیری پیش شرط اساس موفقیت و موفقیت به معنای رشد فرصت‌های شغلی جدید باشد بنابراین از بین بردن سخت‌گیری‌ها و قیود سنتی در محل کار می‌تواند به ایجاد اشتغال کمک کند.

در تحقیقی که پرز^{۴۵} و همکارانش در سال ۲۰۰۵ روی تفاوت‌های میان منابع بنگاه‌ها با پذیرش کار از راه دور انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در مقایسه بین بنگاه پذیرنده کار از راه دور و بنگاهی که آن را نپذیرفته این تفاوت‌ها مشهود است.

بنگاه‌های پذیرنده کار از راه دور از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات به مراتب بیشتر استفاده می‌کنند. بر حوزه تحقیقی و توسعه سرمایه‌گذاری بیشتری دارند. کارکنان سطح آگاهی بالاتری دارند و از لحاظ جغرافیایی بازار به مراتب وسیع‌تری دارند. کارکنان دسترسی بالایی به اینترنت و ارتباطات الکترونیکی داشته، و در استفاده از این ابزارها تواناترند و در تصمیم‌سازی‌های بنگاه‌ها خود بیشتر شراکت دارند.^{۴۶} البته گراف^{۴۷} و

45. Perez.

46. Munuela Perez Perez, Angel Martinez and ete : The differences of firm resources and the adoption of teleworking" Technovation Journal, volume 23, December 2005.

ریتولد^{۴۸} در بررسی که یک سال بعد در هلند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های فردی کارکنان از جمله سن و تحصیلات به انتخاب کار در خانه یا کار در بیرون به مراتب تأثیر بیشتری از دسترسی به امکانات ارتباطی *ICT* دارد.^{۴۹}

توجه به این نکته نیز ضروری است که در سال ۱۹۹۶ سازمان بین‌المللی کار مقاوله نامه ۱۷۷ و توصیه‌نامه ۱۸۴ مربوط به کار در خانه را به تصویب رسانید. این اسناد هر چند به‌طور صریح به مسأله کار از راه دور اشاره ندارند اما در عین حال تعریفی از کارکردن در خانه ارائه می‌دهند که موقعیت‌هایی از جمله کار در خانه و از راه دور را شامل می‌شود. البته از دیدگاهی هم بحث از "کار از راه دور" در چارچوب مقاوله‌نامه فوق ناکافی است زیرا، ممکن است این دو دارای وجوه مشترکی باشند اما تمایز آشکار آنها هم این است که کار از راه دور، کارکنان را به‌صورت الکترونیکی با کارفرمایان خود مرتبط می‌سازد در حالی که در خانه الزاماً اینگونه نیست.

۴. ۲. حمایت از نیروی کار در "کار از راه دور"

"کار از راه دور" زمانی می‌تواند راه خود را با موفقیت پیماید که بسترهای قانونی و حمایت‌های حقوقی لازم را همراه داشته باشد. اساسی‌ترین قوانین درباره کار اشاره به حقوق بنیادین کار داشته و آنچه امروزه به‌عنوان حقوق بنیادین کار پابندی عمیقی را برای کارفرمایان و دست‌اندرکاران به‌وجود آورده و حاصل زحمات و تلاش‌های چند قرن

47. Graaff.

48. Rietveld.

49. Thomas de Graaf riet & Rietveld, "Substitution between working at home and out of home" The role of ICT and commuting costs, " Science direct, Transportation research, volume 41, February 2007.

کارگران، طبقات مختلف اجتماعی و دولت مردان می‌باشد حقوق اساسی کار شامل مسائل مربوط به آزادی کار، منع تبعیض، منع استثمار و بهره‌کشی، فرصت‌های برابر، ساعات کار معین، منع کار کودکان و آزادی تشکل ... می‌باشد. از آنجا که کار از راه دور حوزه و شکل جدیدی از مناسبات کار بوده طبعاً قانون‌گذاری و اتخاذ تدابیر حمایتی برای کارگران در این خصوص چندان ریشه نگرفته، اما کارگاه‌هایی که امروزه شرایط کار از راه دور را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند با تأسی از برخی حقوق توافقی در قراردادهای مربوط به مذاکره جمعی با کارفرمایان موارد ذیل را به عنوان نمونه‌هایی از حقوق نیروی کار از راه دور مورد پذیرش قرار داده‌اند.^{۵۰}

۱. ۴. ۲. حق انتخاب داوطلبانه کار از راه دور

ماهیت داوطلبانه بودن کار از راه دور به عنوان یک پیش شرط برای آغاز کار در معرفی و ارائه این شیوه در نظر گرفته می‌شود. از دیدگاه قانونی مبانی که به کارفرما اجازه دهد با نظر خود و به طور یکسویه کار از راه دور را به نیروی کار تحمیل کند جای تأمل داشته و اصولاً تغییر کار به شیوه دیگر نیازمند توافق او است. در این ارتباط می‌توان از کلیت مفهوم اشاره شده در ماده ۲۶ قانون کار کشورمان نیز یاد کرد که هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار باشد را به نحو مطلق در اختیار کارفرما

۵۰. نگاه کنید به:

Ferreira, Jose Manuel Martins and etc, "Integrated Access and control in a tele-working environment", university of porto, 1997

قرار نداده است.^{۵۱} بنابراین به جا است اگر بگوییم در نظام حقوقی ما کارگر می تواند از مزیت آزادی انتخاب در کیفیت انجام شغل به صورت از راه دور یا غیر آن برخوردار باشد.

۲. ۴. ۲. حق بازگشت

این اصل نیز از موارد مهم دیگری است که مورد تأکید تشکلهای بوده و در اکثر توافقنامه های رسمی کار از راه دور مورد قبول کارفرمایان واقع می شود. "حق بازگشت" به معنای حق شخص برای رها کردن کار از راه دور و برگشت به محل کار قبلی است. این امتیاز در شرایطی قابل اعمال است که کارگاهی برای بهره گیری از مدل کار از راه دور بخشی از کارکنان خود را در خارج از محل کارگاه به کار گمارده و به عبارتی نسبت به تبدیل وضعیت کاری آنان البته با جلب موافقت ایشان اقدام نموده باشد. حال اگر نیروی کار تمایل به برگشت به شرایط قبلی کار را داشته باشد کارفرما متعهد به قبول است. البته این حق بنوعی نشأت گرفته از همان حق انتخاب داوطلبانه کار از راه دور می باشد. باید توجه داشت شرایط ضمن قرارداد کار می تواند نتیجه را به نفع کارفرما رقم زند، البته نوعاً در مواردی که نیروی کار ابتدائاً و به هنگام استخدام مشروط به شکل کار از راه دور جذب شده باشد. در نظام حقوقی ما نیز به حکم ماده ۱۰ قانون کار یکی از نکاتی که ضمن قرارداد کار باید معین شود، "محل انجام کار" است بنابراین استنتاج فوق متکی به این بند از ماده ۱۰ قابل توجیه به نظر می رسد.^{۵۲}

۵۱. ماده ۲۶: هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف رأی هیئت حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

۵۲. ماده ۱۰: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

۳. ۴. ۲. بهداشت و ایمنی کار

در مقایسه با عصر صنعتی، محل کار شبکه‌ای، محیط پاکیزه‌ای به نظر می‌رسد و طبعاً کارگرانی که خدمات خود را در شکل ICT ارائه می‌کنند نسبت به دیگر کارگرانی که در محیط‌های تولیدی به صورت فیزیکی مشغول کارند در معرض خطر کمتری قرار دارند. اما در عین حال استفاده از ابزارهای ICT در مورد کارکنانی که از راه دور و خارج از محیط اداره مرکزی بدون دسترسی به امکانات و تجهیزات و شرایط بهداشت و ایمنی موجود در آنجا به کار مشغولند خالی از نگرانی نیست. ILO نیز در گزارش‌های متعددی عنوان نموده در اغلب استانداردهای ملی هیچگونه اشاره‌ای به اجرای استانداردها در زمینه ایمنی و بهداشت نیروی کار از راه دور نشده است.

مسائلی چون کیفیت هوای محیط کار (منازل) از جهت تجهیز به سیستم تهویه و تهویه طبیعی همچنین خطرات آتش‌سوزی و مسأله مجهز بودن به سیستم‌های اطفاء حریق و ایمنی سیم‌کشی‌های منازل برای دستگاه‌های چاپگر و سایر ماشین‌های اداری و رایانه و نیز مسأله نور و موضوع خسارت‌های مربوط به درمان صدمات ناشی از کار و مسئولیت کارفرمایان در اینخصوص جای بحث دارد. جالب توجه آنکه قانون کار کشور ما در اقدامی حمایتی

←

الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال داشته باشد.

ب) حقوق یا مزد مینا و لواحق آن.

ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د) محل انجام کار.

ه) تاریخ انعقاد قرارداد.

و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

ح) شرایط و نحوه فسخ قرارداد.

ضمن ماده ۴ خود علاوه بر خود کارگاه به معنای محل اصلی انجام تعهد نیروی کار تأسیسات جانبی کارگاه همچون نهارخوری، نمازخانه، تعاونی و حتی وسایل ایاب وذهاب را جزء کارگاه شناخته و طبعاً شیوه‌های حمایتی خود را به‌ویژه در مورد صدمات وارد به نیروی کار در این اماکن نیز تسری داده است.^{۵۳} اما نسبت به موضوع کار از راه دور و اینکه آیا می‌توان به این اعتبار منزل نیروی کار را نیز جزء عناوین فوق برشمرد یا خیر ساکت بوده، هرچند منطق حاکم بر اماکن فوق به این مورد نیز قابل تسری می‌باشد، اما به نظر می‌رسد این امر از مسائلی است که نیاز به تصریح داشته و جای قانون‌گذاری در این موضوع باز است.

علاوه بر عناوین فوق که به نظر می‌رسد به‌طور خاص پیرامون کار از راه دور لازم‌الرعايه است طبعاً سایر حقوق بنیادین کار نیز در این شکل انجام فعالیت لازم‌الاتباع می‌باشد، همچون عدم تبعیض (کارکنان از راه دور به دلیل شرایط ویژه نمی‌بایست مورد هیچگونه تبعیضی قرار گیرند)، رعایت حداکثر ساعات کار (هرچند ساعات کار این افراد از انعطاف خاصی برخوردار بوده، اما تابع حداکثر مجاز قانونی و امتیازات مربوط به کار اضافی می‌باشند) حق تشکل و مذاکره جمعی (که از کارآمدترین ابزارهای استیفاء حقوق این دسته از کارکنان در شرایط امروزی است) و

در خاتمه این مبحث باید اشاره کرد "کار از راه دور" به جهت نقشی که در توسعه

۵۳. کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضاء کار متعلق به کارگاه‌اند از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، فرائت خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب وذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشد.

اشتغال وحتى مفهوم اشتغال مولد ایفاء می‌کند در ارتقاء مفهوم کارشایسته مؤثر و قابل توجه می‌باشد. این منطق پذیرفته شده است که این قبیل کارکنان کمک مؤثری به بازسازی محل کار و شیوه‌های بهتر و مؤثرتر انجام کار می‌نمایند. حقیقت برتر در این موضوع اجازه انتخاب داوطلبانه کار از راه دور از جانب کارکنان می‌باشد. شاید این امر به دلیل آن است که این شیوه در بسیاری از بنگاه‌ها هنوز در مرحله آزمایشی است و اگر بنا باشد کارکنان با اجبار به این کار تن بدهند احتمال موفقیت کار بسیار کاهش می‌یابد. علاوه بر این کارفرمایان نیز به این نکته واقفند که آنچه این روش را به سیستمی بهره‌ور و مؤثرتر تبدیل کرده، صرفاً کاهش سلسله مراتب و صرفه‌جویی در هزینه‌ها نیست بلکه افزایش انگیزه، رضایت از کار و تأثیر بر وجدان کاری کارکنان نیز از عوامل مهم محسوب می‌گردد البته باز با این فرض که این شیوه کار به کارکنان تحمیل نشده باشد. جالب توجه آنکه تشکلهای کارگری نیز اعتقاد بر این دارند که داوطلبانه بودن کار از راه دور به عنوان یک پیش شرط برای معرفی و ارائه این شیوه می‌باشد.

نتیجه گیری

در شرایطی که آمار بی‌کاری در کشور از مرز ۳ میلیون نفر عبور کرده و سالانه بالغ بر ۷۰۰ هزار نفر به جمعیت متقاضی کار در کشور افزوده می‌شوند استفاده از هرگونه فرصت کارآفرینی تجویزی عقلی و ضروری است.

قانون تجارت الکترونیکی ایران ظرفیت‌های حقوقی لازم برای شکل‌گیری قرارداد کار را داشته و طبعاً این رابطه باید تحت نظامات قانونی و به‌ویژه از منظر حقوق کار حمایت‌های ویژه‌ای از برای نیروهای کار قرار گیرد. این مهم باید در کنار توسعه امکانات سخت‌افزاری و زیربنایی چون توسعه شبکه‌های کامپیوتری، پهنای باند، اتوماسیون، و ... مورد توجه قرار گیرد.

کار از راه دور یا به تعبیر آیین‌نامه اخیر دولت دورکاری که در شرایطی با تجارت الکترونیک همپوشانی می‌تواند داشته باشد نیز حوزه نوینی است که با شناساندن مزایا و کاربردهای آن به‌خصوص برای مدیران و کارفرمایان و اعمال مشوق‌ها و تخفیف‌های مالیاتی برای بنگاه‌های وارد شده در این عرصه، همچنین معرفی جهانی مزایای نسبی نیروی کار ایرانی می‌تواند تسهیل‌کننده حرکت به سوی جامعه اطلاعاتی و نهایتاً اقتصاد مبتنی بر دانش باشد.

تصویب اسناد قانونی چون سند ملی توسعه بخش فناوری اطلاعات کشور (۱۳۸۵)، و سند راهبردی نظام جامع فناوری اطلاعات جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۶) از سوی دولت نوید بخش توجهی جدی به این مهم می‌تواند باشد.

منابع

الف) فارسی

۱. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب (۱۳۶۹).
۲. قانون تجارت الکترونیک جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۲).
۳. آیین نامه دورکاری مصوب دولت جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۹).
۴. دی مارتینو، ویتوریو؛ "کار از راه دور" ترجمه مژگان مصطفی لو، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، (۱۳۸۲).
۵. معمارنژاد، عباس و پاریاب، سیدحسین؛ "وضعیت تجارت الکترونیکی در ایران" نشریه مجلس و پژوهش، شماره ۵۵، (۱۳۸۶).
۶. گزارش بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران "خلاصه تحولات اقتصادی کشور ۱۳۸۸" تاریخ انتشار مهرماه ۱۳۸۹.
۷. "تازه های خبری" نشریه الکترونیکی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، شماره های ۱۸ و ۱۹، مورخ ۸۹/۸/۲۱ و ۸۹/۸/۲۸.
۸. شبکه فناوری اطلاعات ایران، تجارت الکترونیک، بخش اول، (۱۳۸۴).

ب) لاتین

9. Jue- Fan wang. " E- commerce communities as knowledge bases for firms." Science direct, Electronic commerce Research and applications, volume 9, July-August 2010.
10. K.E Coreg & M.I. Wilson. "E- Business and E-Commerce," International Encyclopedia of human Geography July 2009.
11. O 'Reilly, Arthur, " The right to decent work of persons with disabilities." ILO, first

pub. 2003.

12. Munuela Perez Perez, Angel Martinez and etc : The differences of firm resources and the adoption of teleworking". Technovation Journal, volume 23, December 2005.
13. Thomas de Graaf & riet Rietveld, "Substitution between working at home and out of home" The role of ICT and commuting costs, " Science direct, Transportation research, volume 41, February 2007.
14. Ferreira, Jose Manuel Martins and etc,"Integrated Access and control in a tele-working environment",university of porto, 1997.

ج) سایت‌ها

15. www.Iranfact.org
16. <http://paradise.net>
17. www.Instant.com
18. www.shargh news paper.com