



تطور نظام العمل عن بعد

في دولة قطر

عبدالله محمد السليطي

طالب بسلك الدكتوراه بجامعة محمد الخامس

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي

المغرب

Abstract

Remote work -E WORKING or what is called the future revolution in the labor market has become one of the aspects of the modern economy. The importance of the trend towards remote work is increasing in both developed and developing countries in light of the increasing crisis of youth employment, especially among the educated. The International Labor Organization report indicated that employment rates and job opportunities are high in countries that use advanced communications and information technologies. This necessitates the adoption of remote work policies by companies, governments and individuals.

ملخص

أصبح العمل عن بعد -E WORKING أو ما يسمى بالثورة المستقبلية في سوق العمل أحد أوجه الاقتصاد الحديث. حيث تتزايد أهمية التوجه نحو العمل عن بعد على السواء في الدول المتقدمة والنامية في ظل تزايد أزمة عمالة الشباب وخصوصاً في فئة المتعلمين منهم. فلقد أشار تقرير منظمة العمل الدولية إلى أن معدلات التوظيف وفرص العمل تعد عالية في البلدان التي تستخدم تقنيات الاتصالات والمعلومات المتطورة. الأمر الذي يستلزم ضرورة تبني الشركات والحكومات والأفراد السياسات العمل عن بعد.



تعد ظاهرة العمل من الظواهر الحتمية الضرورية التي عرفها الإنسان ومارسها في البدء لسد حاجاته الغذائية دون غيرها؛ ومجتمعات القطف والقصن والصيد تشهد بذلك انثروبولوجياً وحتى تاريخياً، ولم يعد بذلك يقتصر العمل بأنواعه على إنسان دون آخر، قدمت لنا الحضارات القديمة نماذج تعكس مكانة الفرد في السلم الاجتماعي للحاكم والفيلسوف غير الجندي والفلاح والحداد الذي يكسح، وقد أخبرنا القرآن الكريم على أن الإنسان مطالب بحفظ كرامته من خلال عمل يستزق به ولم يستثنى حتى رسله من أنبياءه¹.

يعتبر العمل من الحقوق والحريات الاجتماعية والاقتصادية، فهو حق لكل مواطن أن يمارس عملاً، يتفق مع قدراته واستعداداته، ويقع على الدولة واجب تهيئة فرص العمل للمواطنين كافة، فهو أداة الكسب بالنسبة للمواطن كما أنه عنصر من عناصر النمو الاقتصادي والتقدم الحضاري كل دولة ولكل مواطن بل لكل إنسان الحرية في اختيار العمل الذي يناسبه دون الزامه بعمل معين، وهذا هو الأصل العام الذي قرره المواثيق الدولية ونصت عليه دساتير الدول المختلفة، ورغم ذلك، فإنه ثمة قيود ترد على حرية العمل في نطاق الوظيفة العامة استوجبتها مبررات معينة أو ضوابط يجب الحفاظ عليها وعدم التجاوز عنها لذلك تحرص التشريعات الانتخابية في أغلب دول العالم المعاصر على حرمان بعض العاملين بالدولة من حق الترشيح العضوية البرلمان، مالم يقدموا استقالاتهم كأحد الضوابط القانونية².

ولا شك أن الاقتصاد الحديث يشهد مجموعة من التحولات خصوصاً في ظل المعرفة التي تمثل جوهره. فلقد أثرت الثورة التكنولوجية والمعلوماتية تأثيراً راديكالياً على منظومة العمل وملاحظها، فبعد أن كان العمل يعتمد على التصنيع القائم على الياقات الزرقاء والأيدي العاملة أصبح يعتمد على الجهد الذهني والفكري. فلقد أشار أنتوني جيدنز إلى التغيرات التي تميز تلك التحولات فلقد بدأ المجتمع الصناعي القديم بالاندثار فاسحاً المجال أمام مجتمع المخاطرة أو ما يطلق عليه منظورا ما بعد الحدائة مصطلح عالم الفوضى حيث تغيب أنماط الحياة المستقرة. وهذه التغيرات شملت منظومة العمل من حيث مفهومه، معناه، ثقافته، ملاحظه، ظروفه، مهارات العامل ومكانته. فمثلاً تفككت أنماط العمل بظهور أشكال جديدة كالعمل الجزئي، واختفاء الاعمال الحرفية القديمة، ونمط العمل عن بعد المنظومة الحديثة للعمل؛ ذلك الأخير الذي يعد حلاً لمجموعة كبيرة ومتنوعة من المشاكل التي تواجه الأفراد، المؤسسات، والمجتمعات.

ففي ظل التوجه العالمي نحو تبني الاقتصاد القائم على المعرفة، أصبح العمل عن بعد -E WORKING أو ما يسمى بالثورة المستقبلية في سوق العمل أحد أوجه هذا الاقتصاد. حيث تتزايد أهمية التوجه نحو العمل عن بعد على السواء في الدول المتقدمة والنامية في ظل تزايد أزمة عمالة الشباب وخصوصاً في فئة المتعلمين منهم. فلقد أشار تقرير منظمة العمل الدولية إلى أن معدلات التوظيف وفرص العمل تعد عالية في البلدان التي تستخدم تقنيات الاتصالات والمعلومات المتطورة. الأمر الذي يستلزم ضرورة تبني الشركات والحكومات والأفراد السياسات العمل عن بعد³.

لقد تبث أن مكاتب العمل التقليدية لم تعد مكاناً مناسباً لإنجاز العمل من وجهة نظر كثير من خبراء الإدارة فهناك كثير من أسباب التشييت وإضاعة الوقت والتعطيل والمقاطعة في المكتب، أهمها المديرون والاجتماعات كما أن الانتقال اليومي من وإلى مكان العمل، يزداد إرهاقا وتكلفة مادية وصحية يوماً بعد يوم. فقد أثبتت البحوث أن التنقل الروتيني اليومي من وإلى العمل، وإن كان لمسافات صغيرة، يزيد من فرص الإصابة بالتهمة والتوتر والاكتئاب، وآلام الظهر والرقبة، وارتفاع ضغط الدم والأزمات القلبية. وهو ما يؤثر سلباً على حياتك العملية والشخصية⁴.

وفي هذا الصدد، فمنذ تولي سمو الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني حكم دولة قطر، ومن بعده سمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني؛ حاولوا انتهاج سياسة حكيمة تقوم على أساس الحوكمة والعقلانية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث توظف دولة قطر ثروتها الضخمة من النفط والغاز في قطاعات أخرى من الاقتصاد، لتوسيع القاعدة الاقتصادية وتطوير قطاع خاص يتميز بأسسه المتينة من خلال عضويتها الكاملة والناشطة في منظمة التجارة العالمية و إصدار أنظمة مخففة بشأن ممارسة الأعمال فيها مما أتاح الفرصة لوجود الوظائف والعمل عن بعد خصوصاً في ظل جائحة كورونا.



ولمعالجة هذا الموضوع نقترح الإشكالية التالية:

كيف يساهم العمل عن بعد في تحقيق التنمية؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية سوف نعتمد الخطة التالية:

المحور الأول: الإطار العام للعمل المرن والعمل عن بعد

المحور الثاني: العمل عن بعد في دولة قطر



المحور الأول: الإطار العام للعمل المرن والعمل عن بعد

لا شك أن العمل عن بعد قد أتاح فرصاً عديدة للشباب من أجل الاندماج التام في منظومة حياة العمل، كما أنه خفف الضغط على الإدارات التقليدية التي لم تعد في استطاعتها توفير المكان وتحديد الزمان، فالعمل عن بعد يشكل حقيقة نقطة فارقة في نظام التوظيف من خلال الفرص التي يتيحها والرهانات التي يفتحها.

أولاً: ماهية العمل عن بعد

ظهر مصطلح العمل عن بعد منذ سبعينيات القرن العشرين، أي منذ بدايات العصر الرقمي، وقد استخدم للإشارة إلى العمل من مسافات بعيدة عن المكتب أو مقر العمل والتواصل مع العاملين عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الحاسب الشخصي.

ولقد اختلفت الأدبيات حول مسميات العمل عن بعد من ناحية وتعريفاته من ناحية أخرى، فالبعض يسميه العمل عن بعد Teleworking أو العمل من خلال شبكات الاتصال Networking أو العمل من مسافات بعيدة، في حين يعرفه البعض الآخر على أنه العمل من المنزل أو العمل المرن Flexible Working، كل هذه المصطلحات تشير إلى مفهوم العمل عن بعد كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرار تأدية الأعمال بشكل دائم أو جزئي من خلال استخدام الأنظمة الذكية.

ويُعرف العمل عن بعد على أنه أحد أنماط العمل التي تُتيح للموظفين أداء مهامهم الوظيفية بعيداً عن الإطار التقليدي للعمل، حيث يمكن للموظفين العمل من أي مكان يتوفر فيه إنترنت. وتشمل تقنيات العمل عن بعد البريد الإلكتروني، والمحادثات الفورية، والمكالمات الصوتية والمرئية، والتطبيقات والأدوات التعاونية عبر الإنترنت مثل منصات العمل الجماعي وأنظمة إدارة المشاريع.

ويشير مفهوم العمل عن بعد في الآونة الأخيرة إلى توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وخاصة في حالات الطوارئ وانتشار الأوبئة، وضمان استمرارية تقديم الخدمات الحكومية وخدمات الاتصالات وسائر الخدمات والأعمال في ظل هذه الظروف الطارئ. حيث في ظل انتشار فيروس "كورونا" أعلنت الكثير من الشركات الكبرى، مثل أبل ومايكروسوفت وغوغل وبعض الشركات المحلية كشركات الاتصالات، تبني نظام العمل عن بعد للحفاظ على صحة موظفيها، وتضمن استمرارية وتيرة العمل بالشكل المناسب في محاولة لتحقيق الأهداف وتقليل النفقات والحد من خسائر الإغلاق⁵.

يتأسس مفهوم نظام العمل عن بعد على منح الموظف أو المستخدم إمكانية تأدية واجباته الوظيفية سواء بشكل جزئي أو بشكل كامل، من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة، وهو بذلك يعتبر أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرفق العام من خلال تأدية العمل والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية، ويمكن اعتماده من طرف الإدارة في الحالات التي تتطلب تأدية العمل وإنجاز المهام من خارج مقر العمل عوضاً عن التواجد كلياً أو جزئياً في مقرات العمل، دون أن يعتبر ذلك نوعاً من أنواع الإجازات⁶.

كما يعتبر مصطلح العمل عن بعد ترجمة للكلمة الإنجليزية Tele work وتتكون تلك الكلمة من مقطعين المقطع الأول Tele وهي كلمة يونانية الأصل وتعني عن بعد، والمقطع الثاني Work ويعني «العمل» وباندماجهما يصبح المعنى "العمل عن بعد"، وعادةً ما يتم استخدام ذلك المصطلح لتحديد نوعية العمل.

وكذلك يطلق مصطلح Telecommuting ويُراد به لغة: «اتصال من بعيد» وذلك دون الذهاب لموقع العمل أو الذهاب لموقع العمل الإلكتروني، وهو مصطلح شمولي يطلق على كافة أنواع ممارسة المهام التي يقوم بها الفرد عن بعد ومن ثم فمصطلح Telecommuting يعني العمل من المنزل والاتصال به من خلال كمبيوتر شخصي مجهز بوسائل الاتصال. ويستخدم



مصطلح telework للتعبير عن العمل عن بعد في أوروبا، بينما يستخدم مصطلح telecommuting للتعبير عنه في الولايات المتحدة الأمريكية.

وذهب البعض إلى إعتبار العمل عن بعد بأنه نقل العمل إلى العامل بدلا من نقل هذا الأخير إلى مكان العمل⁷.

وقد أثبتت التجربة نجاح هذا النظام من ناحية زيادة الإنتاج والإخلاص في العمل، إذ لم يصبح من الضروري على العاملين الصراع اليومي مع حركة المرور كل صباح، ووصولهم لعملهم منهكين، بما في ذلك من تداعيات نفسية وصحية. فأصبحت فترة أداء العمل مرنة غير مرتبطة بساعات دوام محددة، وكانت المرأة هي الأكثر استفادة من ذلك النظام، إذ أتاح لها الجمع بين القيام بواجباتها المنزلية والعائلية، ورعاية أسرتها دون تضارب مع واجبات عملها، ودون ضغوط نفسية وعصبية.

ثانياً: دوافع العمل عن بعد

لقد فرضت العولمة علينا تحديات عديدة منها تحدي العمل عن بعد، وغيرها من التحديات المرتبطة به، يتعين علينا التعرف عليها أولاً، ثم مجابته بالطرق العلمية وبأساليب العصر. وتتطلب المجابهة الصحيحة لهذه التحديات مقدرة خاصة على استيعاب التوجهات الجديدة للاقتصاد العالمي، وتشخيصاً دقيقاً للقضايا الاستراتيجية الخاصة بمجتمعنا، وعلاجها بما يواكب المستجدات. لقد تسببت ثورة المعلومات في تضاعف المعرفة الإنسانية وتراكمها بسرعة رهيبية، وخصوصاً المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأدت العولمة إلى إسقاط حواجز المسافات والزمن، وفتح كل منافذ تدفق المعلومات والمعرفة بكل أشكالها، من خلال شبكة تواصل تحتية وفوقية سلكية ولا سلكية، ربطت كل البشر في دائرة واحدة مغلقة أتاحت لهم التفاعل والتداول وضبط الإيقاع، وأصبح التقدم التكنولوجي هو الحلقة الحاسمة لتحقيق التقدم الاقتصادي.

وهناك قلق متزايد من اتساع هذه الفجوات بين الدول المتقدمة والنامية من جهة وبين شرائح المجتمع من جهة أخرى. فالدول مرتفعة الدخل التي يبلغ عدد سكانها نحو 855 مليون نسمة فقط أي نحو 14% من سكان العالم تمتلك 90% من السوق العالمية المنتجة والمستخدمة لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. أما بقية الدول متوسطة ومنخفضة الدخل والتي يقدر عدد سكانها بحوالي 5500 مليون نسمة، أي نحو 86% من سكان العالم فإنها تستحوذ على 10% فقط من تلك السوق.

ومن هنا أطلق مؤخراً على هذه الفجوة تعبير الفجوة الرقمية. ومعنى ذلك أن الدول التي تستفيد بتكنولوجيا المعلومات هي الدول المتقدمة، أما الدول النامية فيزداد تمهيش معظمها في الاقتصاد الإقليمي والعالمي، مما يترتب عليه آثار اقتصادية واجتماعية وخيمة. وحتى في داخل الدول نفسها فسوف تتسع الفجوات بين من يملكون القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، ومن لا يستطيعون ذلك بسبب ظروفهم التعليمية أو قدرتهم المالية.

وتبدل محاولات لتضييق هذه الفجوة أو الهوة الرقمية بين الدول المتقدمة والدول النامية من خلال بعض برامج الأمم المتحدة والبنك الدولي والمجموعة الأوروبية، إلا أن معظم هذه المحاولات عشوائية وغير مدركة أبعاد مشكلة الهوة الرقمية وتداعياتها فهي مشكلة أكبر من أن تحل بامتلاك كل مواطن لجهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت.

فهناك معوقات أمام الدول النامية أهمها عدم توافر البنية الأساسية اللازمة للدخول إلى عصر المعلومات. وارتفاع أسعار خدمات الاتصالات والمعلومات، وتفشي الأمية بصورة عامة، والأمية الرقمية بصورة خاصة. ويأتي قبل ذلك كله قدرة الدول على الحصول على المعلومات واستيعابها والاستفادة منها.

وقد كانت قدرة الشبكات والاتصالات والأشخاص على الصمود منذ ظهور هذه الجائحة استثنائية بالفعل. شهد العالم تسارع رقمنة العديد من الشركات والخدمات، بما في ذلك أنظمة العمل عن بعد ومؤتمرات الفيديو في مكان العمل وخارجه والحصول على الرعاية الصحية والتعليم



والسبلع والخدمات الأساسية عن طريق نظم الاتصالات والنظم المعلوماتية فقد أثبتت أزمة فيروس كورونا غير المسبوقة الدور الحيوي الذي تؤديه التكنولوجيا الرقمية، فقد وفرت إمكانية التعليم والعمل عن بعد وتقديم حلول الرعاية الصحية إلى وضع قريب جداً من الحياة الطبيعية في هذه الأوقات المضطربة. كما ساعدت المؤتمرات الفيديوية وشبكات التواصل الاجتماعي على البقاء على اتصال بعائلتنا وأصدقائنا⁸.

كما أن جائحة كورونا دفعت بالعديد من الإدارات والمؤسسات العامة والشركات الخاصة إلى تبني العمل عن بعد، فالاعتماد بشكل كبير على الاتصال الإلكتروني المنتظم لتعزيز التعاون والثقة والشفافية أصبح أمراً واقعاً.

لقد أدت جائحة كوفيد إلى زيادة تفاعل أصحاب العمل مع العمال بشكل كبير، وتظهر الأبحاث الحديثة أن حوالي تسعة من أصحاب العمل من كل عشرة حوالي 88% زادوا من التواصل بشأن نصائح الصحة والسلامة في حين قدم 84% المشورة بشأن العمل من المنزل.

ولأهمية هذا العامل، ونظراً للأخطار الحقيقية للعزلة الاجتماعية المرتبطة بالعمل عن بعد بدوام كامل، ينبغي بذل كل جهد لمساعدة العاملين عن بعد على البقاء على اتصال مع المشرفين والزلاء والمؤسسة، وتزود عادة المؤسسات المدراء بأدوات وإجراءات تمكنهم ببساطة من التحقق لمعرفة أداء الزلاء. ويمكن لنقاط الاتصال تلك أن تحدث اختلافاً كبيراً للعمال الذين يعانون من العزلة أو القلق من الوضع، ولكن من المهم تحقيق التوازن الفعال وتضمن التفاعلات الاجتماعية خلال ساعات العمل العادية، حتى لا يتم جعل الخط الفاصل بين وقت العمل والوقت الخاص غير واضح.

كما أن مدى استجابة وتجاوز المؤسسة للجائحة بشكل كبير يعتمد على ثقافتها التنظيمية وقيمتها. وعلى كيفية إدارة التحول المفاجئ المعقد إلى العمل عن بعد، وكيفية قيادة هذه التجربة بالنسبة للعمال، وعن عملية التوسط فيها من خلال عدة عوامل، مثل الثقافة ومهارات القيادة والشفافية ومستوى الثقة داخل المؤسسة.

حيث سارعت العديد من المؤسسات في الاستجابة للأزمة في وقت مبكر، وقدم بعضها فترة اختبار بشأن العمل عن بعد لعمالها، ولم يعد الكثير منهم إلى أماكن عملهم منذ ذلك الحين. ولقد استفاد أصحاب العمل الذين سارعوا في التواصل بشكل واضح وصريح مع عمالهم بشأن العمليات والأخطار المحتملة للجائحة، فضلاً عن دعم الموظفين لديهم في كل جانب من جوانب العمل عن بعد، من قوى عاملة شديدة التحفيز ومستوى متزايد من الثقة وأثر إيجابي على الثقافة التنظيمية على المدى الطويل.

يحتاج العمال إلى الشعور بأنهم ذوو صلاحيات لاتخاذ القرارات دون الخوف من التداعيات السلبية، كما يحتاجون أيضاً إلى طمأننتهم بأن ارتكاب الأخطاء هو جزء من عمليتي التعلم والتطوير وإذا شعر العمال بالثقة، فإنهم أن يقوموا بإشراك الكثير من الزلاء الآخرين دون داع في حل المشكلات أو اتخاذ القرارات، الأمر الذي سيترجم إلى كفاءات زمنية للفريق بأكمله. ومن أسرع الطرق لبناء الثقة أن تكون محدداً للغاية بشأن ما هو متوقع من العمال، حيث يطلب من المشرفون المباشرين بيان هذه التوقعات بوضوح شديد، وإشراك العمال بشكل مثالي في مناقشة الأهداف والغايات، إلا في حالات خاصة عندما تكون هناك حاجة أقل إلى الإدارة التفصيلية، حيث تصبح قضايا الأداء واضحة جداً⁹.



المحور الثاني: العمل عن بعد في دولة قطر

أولاً: الأساس القانوني

بدأ الاهتمام مبكراً في دولة قطر بالعمل باعتباره حقاً أساسياً من حقوق الإنسان ، بدءاً بإجراء أول انتخابات لاختيار أعضاء المجلس البلدي المركزي في قطر عن طريق الاقتراع المباشر بتاريخ 8 مارس/آذار 1999، كما عرفت في السنوات الأخيرة تطورا ملحوظاً في أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر وذلك على كافة المستويات من الناحية التشريعية والمؤسسية، حيث تبنت قطر دستورا دخل حيز التنفيذ سنة 2004 مكرسا في متنه العديد من المقتضيات التي تهتم بقضايا حقوق الإنسان وعلى رأسها الحق في العمل، حيث تنص المادة 26 على أن الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وهي جميعها حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية، ينظمها القانون¹⁰.

وفي إطار تعزيز وتقوية البنية التشريعية لحقوق الإنسان، صادقت دولة قطر على العديد من الاتفاقيات المعنية بحقوق الإنسان على المستوى الدولي والإقليمي خصوصا تلك التي تعنى بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تتضمن الحق في العمل، وانضمت إلى بعض المنظمات الدولية.. ووفقاً للمادة 6 من الدستور فإن الدولة تحترم المواثيق والعهود الدولية، وتعمل على تنفيذ كافة الاتفاقيات والمواثيق والعهود الدولية التي تكون طرفاً فيها.. إضافة إلى أن المادة 68 من الدستور أضفت على المعاهدة أو الاتفاقية قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية¹¹.

ومن بين أهم المواد التي نص عليها الدستور القطري، ويجب الحرص على تنظيمها، هو تأكيد على أن "المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة"¹². وتزيد المادة 35 تأكيداً على هذا المسار باعتبار أن "الناس متساوون أمام القانون. لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".

وفي هذا الصدد كذلك، عملت رؤية قطر 2030¹³ على تعزيز وحماية حقوق الإنسان حيث تمثل خيارا استراتيجيا للدولة إذ تشكل العمود الفقري لسياسة الإصلاح الشامل التي تنتهجها الدولة، حيث تأتي التنمية البشرية وحماية حقوق الإنسان وتعزيزها في صدارة أولويات خطط التنمية في دولة قطر، وقد انطوت رؤية قطر 2030 على محاور هامة تمس القضايا الرئيسية لحقوق الإنسان في مجالات العمل والتعليم والصحة والبيئة وحقوق العمالة الوافدة، وتمكين المرأة وحقوق الطفل.

لقد تضمنت رؤية قطر الوطنية 2030 نظاماً للرعاية والحماية الاجتماعية لجميع المواطنين على رأسها منظومة العمل. كذلك فإن التطور الاجتماعي يعني فرص علم وعمل متساوية لجميع المواطنين، بصرف النظر عن خلفيتهم وجنسهم. ويتمثل التقدم الاجتماعي أيضاً في مجتمع متسامح وعادل يتبنى القيم الإسلامية المتمثلة في السلام والعدالة والتضامن الاجتماعي، من خلال بناء نظام فاعل للحماية الاجتماعية لجميع المجتمع، يرفع حقوقهم المدنية ويضمن مشاركتهم الفعالة في تطوير المجتمع ويؤمن لهم دخلاً كافياً للمحافظة على الكرامة والصحة، دون أن تستثني الرؤية تعزيز قدرات المرأة وتمكينها من المشاركة الاقتصادية والسياسية، وخاصة تلك المتعلقة بصناعة القرار¹⁴.

وقد أقرت الحكومة القطرية، بدء تطبيق الدوام المرن ونظام العمل عن بعد حيث وافق مجلس الوزراء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي على نظام العمل عن بعد، والدوام المرن، حيث أن تطبيق نظام العمل عن بعد يأتي في إطار تحقيق ركيزتي التنمية البشرية والاجتماعية لرؤية قطر الوطنية 2030. وبالتالي فإن هذا النظام يمثل خطوة إيجابية نحو تحقيق استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة 2024 - 2030، ويعزز من الاستفادة في بيئات العمل بالقطاع الحكومي، حيث سيتيح للموظفين التوفيق بين أعمالهم وأسرهم، ويعمل على تمكين الفئات الأولى بالرعاية مثل الأمهات العاملات والأشخاص ذوي الإعاقة؛ فاعتماد أنظمة مرنة تناسب احتياجات الكفاءات في القطاع الحكومي بما لا يخل بمتطلبات العمل، وذلك في إطار رؤية قطر الوطنية 2030 التي تركز على التنمية البشرية والاجتماعية، واستراتيجية التنمية الوطنية الثالثة 2024 - 2030.



كما حدد الإرشادات الصادرة عن الحكومة القطرية¹⁵ بأن نظام العمل عن بعد يهدف إلى قيام الجهات الحكومية بتدريب موظفيها على القيام بمهام أعمالهم من خارج مقر العمل لمواجهة أية ظروف طارئة قد تستدعي ذلك، مع ضمان جاهزيتهم لأداء كافة المهام الوظيفية المنوطة بهم، وذلك لضمان استمرارية الخدمات والأعمال المنوطة بجهة العمل.

كما يتوجب على الوحدات الإدارية إعداد خطة سنوية كل عام بالتنسيق مع الوحدة الإدارية المختصة بالموارد البشرية بالجهة الحكومية، تتضمن توزيع الموظفين المكلفين بالعمل عن بعد، وتحديد التواريخ المحددة لفترة تكليف كل منهم، لضمان عدم التأثير السلبي على الخدمات التي تقدمها الجهات الحكومية خلال فترات التكليف بالعمل عن بعد. كما يتعين على الجهات الحكومية عند تنفيذ نظام العمل عن بعد مراعاة ما يلي:

يجوز لرئيس الجهة الحكومية، بناء على اقتراح مدير الوحدة الإدارية السماح لبعض الموظفين بالعمل عن بعد بما لا يتجاوز نسبة 30% من إجمالي عدد الموظفين بالوحدة الإدارية القطريين وغير القطريين)، وذلك لمدة أسبوع واحد في السنة، لتدريب كافة موظفي الجهات الحكومية لمواجهة الظروف الطارئة التي قد تستدعي عمل موظفيها عن بعد.

ويمكن لكل وحدة إدارية تقسيم موظفيها إلى مجموعات تعمل كل منها بنظام العمل عن بعد (لمدة أسبوع واحد في السنة)، بحيث يتم تكليف مجموعة بالعمل عن بعد لمدة أسبوع، ثم يتم تكليف مجموعة أخرى خلال الأسبوع أو الشهر التالي بالعمل عن بعد لمدة أسبوع أيضاً، ثم تكليف المجموعة الثالثة، ولا يجوز أن يزيد إجمالي الموظفين المكلفين بالعمل عن بعد في ذات الوقت عن 30% من إجمالي عدد الموظفين بكل وحدة إدارية. وفي جميع الأحوال لا يجوز تكليف الموظف بالعمل عن بعد أكثر من أسبوع واحد في السنة، باستثناء الموظفين القطريين المشاركين إليهن بالبند التالي.

يجوز تكليف الموظفين القطريين الأمهات ممن لديهن أطفال دون الثانية عشرة بالعمل عن بعد لمدة شهر في السنة وذلك لدعم الأسرة القطرية وتمكين الأمهات من قضاء فترة أطول مع الأبناء، ويجوز بصفة استثنائية تقسيم تلك المدة بحد أقصى ثلاث مرات في السنة، وبما لا يقل عن عشرة أيام في المرة الواحدة، وذلك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد إجمالي الموظفين المكلفين بالعمل عن بعد عن 30% من إجمالي عدد الموظفين بكل وحدة إدارية.

ضرورة التنبيه على الموظفين المكلفين بالعمل عن بعد بأن فترة العمل عن بعد هي فترة عمل، وليست إجازة، ويتم تكليف الموظف خلالها بالقيام بكافة المهام الوظيفية.

ثانياً: تأثير جائحة كورونا على العمل عن بعد

وعملت جائحة كورونا على تسريع وتيرة العمل عن بعد واستخدام الوسائط الإلكترونية في الإدارات والمؤسسات العامة، وفي هذا الصدد أصدرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر، توجيهات إرشادية تخص تنظيم العمل "عن بعد" للعاملين والإدارة، وذلك بناء على قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ 18 مارس 2020 والذي تقرر فيه خفض إجمالي عدد العاملين في القطاع العام والخاص في مكان العمل إلى 20 بالمائة فيما يعمل الـ 80 بالمائة المتبقون "عن بعد" مع وجود بعض الاستثناءات للمنشآت الحيوية. كما ينبغي أن تستمر ظروف العمل عن بعد كما كانت عليه في السابق، وينبغي ألا يتغير أجر العامل ومستحقته، بما في ذلك توفير الغذاء والسكن أو دفع البدلات، نتيجة للعمل عن بعد.

وفي هذا الإطار شجعت الدولة المسؤولين على المشاركة في برامج تعليمية عبر الإنترنت حول كيفية الاستخدام والوصول إلى شبكة الشركة الداخلية، والوصول إلى رسائل البريد الإلكتروني عن بعد، بالإضافة إلى توفير البروتوكولات الأمنية وتشغيلها والتعامل مع الملفات الحساسة عن بعد¹⁶.



وختاماً، يمكن أن يكون العمل عن بعد مدخلاً أساسياً للتعويض عن العمل التقليدي في زمن الأوبئة والجوائح، كما أنه يمكن الاستفادة مما يتيح العمل عن بعد للمساهمة في حل بعض المشاكل التي ينتجها العمل التقليدي، مثل الاكتظاظ الذي تعرفه أغلب الإدارات والمؤسسات العامة والشركات وغيرها، كما يمكن عن طريقه تفادي النقص الموجود في الأطر والكوادر، كما أنه يتيح إمكانية الاستفادة من الدول المتقدمة وما تتيحه من فرص وتطبيقات لإغناء المعرفة المحلية والانفتاح على تجارب أخرى دون تكلفة باهظة الثمن، وبتنتائج جيدة.

الهوامش:

- 1 الاحمد قرو، قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد والمجتمع، مجلة سيسيولوجيا، مجلد واحد، عدد 2، 2017، ص50
- 2 علي مجيد الظاهري العكيلي، حرية العمل بين الإطلاق والتقييد، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2019، ص7
- 3 نشوي توفيق أحمد ثابت، العمل عن بُعد ومنظومة العمل: مالحا لتغير..... رؤية اجتماعية، مجلة الدراسات الأدبية والإنسانية، العدد 27، يونيو 2022، ص787
- 4 دافيد هاينماير هانسون، العمل عن بعد لا حاجة إلى المكتب!، دار سهلة، 2023، ص5
- 5 فاطمة مطر، العمل عن بعد، العوامل المؤثرة فيه، وأثره على أداء الشركات، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، 2021، ص1
- 6 دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، قطاع إصلاح الإدارة، المغرب، أبريل 2020، ص4
- 7 خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، المنهل، 2014، ص89
- 8 فاطمة مطر، مرجع سابق، ص33
- 9 فاطمة مطر، مرجع سابق، ص37
- 10 إصدار الدستور الدائم لدولة قطر، الجريدة الرسمية: العدد: 6 نسخة الجريدة الرسمية تاريخ النشر: 2005/06/08 الموافق 1426/05/01 هجري، الصفحة من: 7
- 11 نفس المرجع السابق
- 12 المادة 34 من الدستور القطري، مرجع سابق.
- 13 رؤية قطر الوطنية 2030، تم اعتمادها بموجب القرار الأميري رقم (44) لسنة 2008.
- 14 <https://www.psa.gov.qa/ar/qnv1/pages/default.aspx>
- 15 تعميم رقم (8) لسنة 2024 بشأن الارشادات اللازمة لتنفيذ نظام العمل المرن والعمل عن بعد بالجهات الحكومية، ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي.
- 16 <https://www.mubasher.info/news>