

الأنماط الجديدة للعمل

ودورها في تعزيز القدرات التنافسية للمرأة في البلدان العربية

يشكل عمل المرأة واحداً من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين الاجتماعيين، بالإضافة إلى كونه واحداً من الموضوعات التي باتت تهتم كل امرأة سواء أكانت في مجال العمل أو خارجه. وتزداد دعوة المفكرين والسياسيين والمصلحين الاجتماعيين إلى ضرورة مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية والإنتاجية المختلفة لما يترتب على ذلك من نتائج إيجابية تمس واقع الأسرة بالدرجة الأولى، وواقع المجتمع والمؤسسات الإنتاجية فيه بصورة عامة.

وقد اختلفت شرائح المجتمع في نظرتها لعمل المرأة فالبعض يرى أن اندفاع المرأة للعمل يأتي استجابة لحاجة اقتصادية ضمن الأسرة، وهو يسهم في تحسين المستوى المعيشي للأسرة (قيمة اقتصادية)، بينما يرى آخرون أن دخول المرأة مجال العمل المنتج يأتي لتعزيز مكانتها الاجتماعية بين أقرانها، وفي البيئة المحيطة بها (قيمة اجتماعية)، وهناك من يرى أن مشاركة المرأة العمل تأتي نتيجة ما تحمله هذه المشاركة من قيمة جمالية بالنسبة إليها، بصرف النظر عما يترتب عليه من آثار إيجابية أو سلبية (قيمة جمالية).

وتشكل معضلة البطالة وارتفاع مستوياتها إبطاء للمرأة في ظل المنافسة الشديدة مع الرجال على فرص العمل المحدودة التي قد يوفرها سوق العمل مما يؤدي إلى إجماعها في كثير من الحالات عن دخول سوق العمل أو الإنسحاب منه، في الوقت الذي لم تحقق طفرات الانتعاش الاقتصادي التي شهدتها عدد من الدول العربية في زيادة فرص العمل للإناث نتيجة عدم وضع البرامج الجادة اللازمة لاستهداف تشغيل النساء، لا بل أدت هذه الطفرات الاقتصادية إلى ذهاب العدد الأكبر من فرص العمل إلى العمالة الأجنبية رخيصة الأجر الأمر الذي ضاعف الصعوبات التي تواجهها المرأة في محاولاتها دخول سوق العمل.

وتشكل قضية ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة معضلة أكبر من مشكلة البطالة بين النساء، حيث تعتبر شريحة النساء المحبطات اللواتي لا يبحثن عن عمل في العالم العربي هي الشريحة الأكبر بالمقارنة مع شريحة الرجال المحبطين الذين لا يبحثون عن عمل، أو بالمقارنة مع شريحة النساء المتعطلات عن العمل، وعليه فلا يمكن استقراء واقع النساء في سوق العمل من خلال أرقام البطالة وحدها التي قد تكون مضللة في كثير من الأحيان إذا لم تقرر بمعدلات المشاركة الاقتصادية.

تتوجه الإناث في الدول العربية للعمل في مهن وقطاعات تقليدية اعتبرها المجتمع على مدى السنوات الماضية أعمالاً ملائمة للمرأة كالعمل في الزراعة أو التعليم أو بعض المهن الصحية والخدمات الاجتماعية وسكرتاريا المكاتب وبعض الخدمات الإدارية المساندة، الأمر الذي يشير إلى توجه المرأة والمجتمع إلى المهن والأعمال الثانوية وقليلة النمو والإنتاجية، وما يشكله ذلك من إعاقة تقدم المرأة في العمل والتدريب والترقي الوظيفي والوصول إلى المراتب الوظيفية القيادية.

وعلى الرغم من أن معظم التشريعات العربية عالجت العديد من القضايا المتعلقة بعمل المرأة مثل اجازة الامومة وساعة الارضاع للطفل، وتهيئة مكان مناسب لأطفال العاملات وعدم فصل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس أو أثناء اجازة الامومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، والتعامل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء، إلا أن ذلك لم يكن كافياً لتحسين فرص زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية وأبرز مظاهر ذلك التجاوزات على هذه الحقوق على أرض الواقع، وعدم وجود نصوص صريحة في قانون العمل تنص على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث وثغرات مجحفة بحق المرأة في بعض القوانين الحالية وعدم وجود تشريعات تنظم العمل من المنزل والعمل المرن والدوام الجزئي.

الثقافة المجتمعية

ينطوي إقدام الفرد على ممارسة أي شكل من أشكال السلوك الإنساني على معنى اجتماعي يحدد الفرد من خلاله قيمة السلوك الذي يرغب به، ويفاضل على أساسه بين أنماط الفعل الممكنة، وأشكال السلوك المتعددة، وفي هذا السياق تأخذ مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، ودخولها مجال العمل المنتج معان ودلالات اجتماعية تختلف بين الأفراد باختلاف خصائصهم واتجاهات القيم الاجتماعية والمادية والجمالية بينهم.

وهناك من يرى في مجتمعاتنا العربية أنّ الإشكالية في نظرنا لوضع المرأة تتلخص في أننا نعتبر المرأة التي تعمل خارج البيت هي المنتجة والمشاركة بينما ينظر إلى ربة البيت بأنها غير منتجة، وأنها عبء كبير على زوجها، وفي الواقع أن الأخيرة أيضاً منتجة وأنها تعمل داخل بيتها من أجل أسرتها كما إنّ الموظفة تقوم بالعمل من أجل أسرتها، فكلاهما يناضل في عطائه للأسرة، كما إنّ النظرة المؤسسية للمرأة هي أنّها موظفة تقوم بنفس عبء العمل الذي يقوم به الآخرون من الرجال، وبهذه النظرة ظلمنا المرأة أولاً والأسرة ثانياً، لأننا لم نراعِ الأسرة التي ننادي دائماً بأنها اللبنة الأولى للمجتمع، لكننا لم نعمل للحفاظ عليها من خلال مساعدة المرأة لتجنب الضغوطات العملية التي قد تؤثر على أسرتها، فلا تشريع يمنحها دوام أقل من الرجل من أجل التفرغ لشؤون بيتها، ولا تشريع يكفل لها حرية العمل بنصف دوام ونصف أجر لو اقتضت الحاجة.

ولذلك فهم يرون أن علينا أن نتساءل ما الذي ربحه المجتمع من خروج المرأة إلى العمل؟ وأن المكاسب المادية لا يمكن أن تفوق الخسائر النفسية والمعنوية للأسرة والأطفال، فاليوم يتزايد اعتماد الأسر على عاملات المنزل، ويزداد حرمان الأطفال من الرضاعة الطبيعية، ومعها يزداد قلق المرأة وشعورها بالضغط وتعدد الأدوار، والاكتئاب والشعور بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها، وهذا ما يجعلها فريسة التوتر المستمر

الذي يؤثر على أدائها على مختلف الأصعدة، وبالتالي يؤثر على استقرارها العاطفي والأسري.

وما زالت تنتشر بقوة مجموعة كبيرة من الآراء والقيم والأفكار التي تحول دون مساهمة المرأة مساهمة فعالة، وتجعل مكانة المرأة ونجاحها مرتبطين بما تؤديه من وظائف حيوية في إطار أسرتها، وفي إطار سعيها لتنشئة أبنائها تنشئة سليمة، إلى جانب مجموعة من الآراء التي تدعو إلى عمل المرأة لما تنطوي عليه من دلالة ثقافية وحضارية بصرف النظر عن الظروف المحيطة بها، مما يجعل لعمل المرأة في كثير من الأحيان آثار سلبية في بنية الأسرة وتنشئة الأطفال.

وتعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل انعكاساً لعدد من العوامل ذات العلاقة كالعادات والتقاليد، وهيكل سوق العمل وطبيعة الأعمال التي يوفرها، والتشريعات الناظمة لسوق العمل، والنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي السائد في معظم الدول العربية، والنظرة المحافظة إلى المرأة ودورها في المجتمع، وهي جميعها عوامل تحد من فرص دخول المرأة إلى سوق العمل واستقرارها فيه، رغم ارتفاع معدلات التعليم بين الإناث، والمشاركة في العمل، وإنخفاض معدلات الخصوبة في بعض الدول، وتأخر سن الزواج بشكل نسبي، وقد أبرزت الدراسات الخاصة بمشاركة المرأة في القطاع غير المنظم أن العادات الاجتماعية والتقاليد العائلية كانت وراء عدم الموافقة على عمل المرأة، حيث ترى نسبة لا بأس بها من الرجال وكذلك النساء أن عمل المرأة لا يتوافق أو يتماشى مع عادات المجتمع وتقاليد الأسرة.

ولا تنفصل القيمة الاجتماعية لعمل المرأة عن بنية الثقافة السائدة، فلكل سلوك يمارسه الفرد، بما في ذلك إقدام المرأة على العمل، ولكل فعل يقوم به، معنى محقق في ذات الفاعل من جهة، وفي بنية الثقافة التي ينتمي إليها من جهة أخرى، فمظاهر الاستياء والغضب والفرح والتفاؤل ليست إلا أنماط من السلوك تحمل في ذاتها معانٍ مفهومة بالنسبة إلى الآخرين، وليست إلا وسائل تعبير يريد الفاعل من خلالها إيصال معناها إلى غيره من الأفراد الذين يدركون دلالاتها ويعرفون المعاني التي

تحملها، وهذا ما يقصده الاجتماعيون بمفهوم النظام، ومتى شعر الفرد بأن السلوك الذي يمارسه أو يرغب في ممارسته لا يحمل بالنسبة إلى الآخر ذات المعنى المطلوب فإن تغيير السلوك يصبح أمراً لا مفر منه، وإذا لم يكن على معرفة بالسلوك المناسب لهذا المعنى وقع المرء في اضطراب لفقده القدرة على إيصال المعنى إلى الآخر، ولغياب قدرته على فهم لغة التفاعل الاجتماعي، الأمر الذي يقلل من شدة ارتباطه بالمنظومة الاجتماعية، وبالنظام الاجتماعي الشامل.

المسؤوليات العائلية

أكدت الدراسات أنّ الدافع الأول لخروج المرأة للعمل هو اقتصادي بهدف زيادة موارد الأسرة الاقتصادية، فكثير من الأسر اليوم لا تستغني عن عمل المرأة، وكشفت دراسات أنّ عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى ولكنه يساعد على رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، سيما في ظل الارتفاع المستمر في أسعار السلع والخدمات والتي لا يمكن مواجهتها بصدر دخل واحد هو دخل الزوج، ولذا يعتبر المستوى المعيشي للأسر التي تعمل فيها الزوجة غالباً أفضل من الأسرة التي لا تعمل فيها، والأمر لا يتعلق فقط بتوفير أساسيات الحياة، ولكن الدراسات وجدت أنّ مشاركة المرأة للدخل يؤدي إلى تحسن الوضع الغذائي والصحي للأطفال، حيث تميل النساء إلى التركيز على هذه النواحي مقارنة بتركيز الرجال الاهتمام أكثر بالسعر على حساب الجودة، وبالتالي فإنّ عمل المرأة يساعدها على توفير بيئة أفضل لنمو أطفالها، ولكنه من ناحية أخرى يحرمهم من وجودها معهم لفترات طويلة سيما وإن كانوا أطفالاً صغاراً يحتاجون إلى العطف والمحبة والرعاية، وهذا ما يوقع المرأة في معاناة دائماً بين واجب الأمومة على نحو أفضل وبين واجبات العمل، لذا يظل لديها شعور دائم بالتقصير وصعوبة التوفيق بين الاثنين، ونتيجة لذلك تميل بعض النساء إلى إيهام من حولهن بأنهن قادرات على التوفيق بين كل هذه المسؤوليات وبالذات مسؤولياتهن تجاه أطفالهن، ولكن في قرارة نفسها تدرك أنها غير قادرة ولكن تتظاهر بذلك حتى لا يلومها أحد في كلا الاتجاهين.

ان احراز التوازن الأمتل بين العمل والحياة الشخصية ليس ترفا بل بات يشكل الهدف الأساسي للمهنيين في العالم، رجال ونساء على حد سواء. وأظهرت دراسة حديثة حول اندفاع الموظفين في مكان عملهم في المنطقة العربية ان ٩١% من المهنيين في المنطقة يعتبرون التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا حيويا يؤثر بشكل مباشر على مستوى اندفاعهم في مكان العمل.

اضافة الى ذلك، قال ٣٧% من المهنيين ان أرباب أعمالهم يؤمنون لهم الدعم "الجيد" أو "الكامل" ليتمكنوا من تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الخاصة. والمرأة العاملة ليست باستثناء للقاعدة، فيبقى تحقيق التوازن المثالي بين العمل والحياة الشخصية من أهم التحديات التي تواجهها اذ انها أولا مسؤولة عن رفاهية عائلتها ورعاية أطفالها. وفي حين انها قطعت أشواطاً في التوصل الى معاملة تكون أكثر مرونة في مكان العمل من حيث ساعات العمل وانشاء وحدات لرعاية الأطفال في مكان العمل وترتيبات لتقاسم العمل، انها لا تزال تواجه ضغوط اجتماعية للامتثال بمعايير تدعوها الى ان تكون أما "مثالية" وموظفة "مثالية" وذلك بصورة يومية.

وينطبق الأمر على الآثار المتوقعة في وضع الأطفال، فإذا توفرت الشروط الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة فإن ذلك يترك آثاراً إيجابية في الوضع الاجتماعي للأطفال خاصة مع تحسن مستوى المعيشة، وتحسن مستوى الخدمات التي تقدم لهم، أما في حال عدم توفر مثل هذه الظروف فمن الطبيعي أن تظهر الآثار السلبية المتعددة، فإذا ذهبت الأم لممارسة عملها وغادر الزوج المسكن للغرض نفسه وترك الأطفال لدى الجد يوماً، ولدى الجدة يوماً آخر، وعند الزوج تارة، وعند أهل الزوجة تارة أخرى، فمن المتوقع أن تكون النتائج السلبية لعمل المرأة أكبر من المردود الاقتصادي المتوقع من عملها، وأكبر من المردود الاجتماعي الذي يمكن يعود عليها بتحسين مكانتها الاجتماعية بين أقرانها وزميلاتها وصديقاتها.

وتدعو هذه الاعتبارات المختلفة إلى النظر لعمل المرأة بمعيار الحكمة، لا بمعيار القيمة، الأمر الذي يعني أن عمل المرأة لا بد أن يكون قراراً أسرياً بالاتفاق والتعاون والتنسيق بين الزوجين، ولا يجوز أن يكون قراراً فردياً يأتي بدافع القيمة الاجتماعية لهذا العمل، فحماية الأسرة، وصيانتها، والعمل على تنشئة الأطفال تنشئة أخلاقية وسامية أكثر قدسية من عمل المرأة في غير موقعه، فإذا جاء عمل المرأة منسجماً مع طموحات الزوجين وبالاتفاق بينهما جاءت النتائج المتوقعة منه إيجابية وكبيرة، أما إقحام المرأة في ممارسة عمل إنتاجي لا يتوافق مع الشروط الاجتماعية للأسرة، ويمكن أن يهدد بنيتها والعلاقات الاجتماعية بين الزوجين، فإن من شأنه أن يكون عاملاً من عوامل الهدم الاجتماعي أكثر من كونه عاملاً من عوامل التطور.

وترتب المسؤوليات والالتزامات العائلية التي تقع على كاهل المرأة وإنشغالها بتربية الأطفال ورعاية الأسرة تحجماً لجدوى دخولها سوق العمل من الناحية الاقتصادية من وجهة نظر المجتمع، الأمر الذي يحد من فرصها في المشاركة الاقتصادية الفعالة والإستقرار في العمل والترقي فيه، حيث يسود الإعتقاد بين أفراد المجتمعات العربية بأن عمل المرأة يؤثر سلباً على قدرتها على العناية بالأطفال، ناهيك عن ان أصحاب العمل يتهربون من تشغيل المتزوجات، وفي حال حصولهن على وظيفة فهن يواجهن خطر الإستغناء عن خدماتهن أو دفعهن للإستقالة قبل الحمل أو الإنجاب.

الأجور

إن فجوة الأجر بين المرأة والرجل وإنخفاض أجور المرأة تحول دون تحفيزها لدخول سوق العمل، حيث تشير الدراسات الخاصة بالمقارنة بين المرأة والرجل في العمل إلى أن النساء في معظم دول العالم يحصلن في الغالب على أجر أقل من الرجال بنسب تختلف بين دولة وأخرى وتزيد هذه النسب في الدول الأقل تطوراً، حيث تظهر الفجوة بشكل واضح في القطاع الخاص أكثر مما تظهر في القطاع العام.

تحدي المواصلات العامة

تشكل صعوبة المواصلات وعدم توفر وسائل وشروط النقل العام اللائق عائقاً حقيقياً أمام الباحثين عن عمل ذكورا وإناثاً، وتحدياً تواجهه الإناث بشكل خاص للاستقرار في العمل، خاصة في ظل ارتفاع كلفة المواصلات وصعوبتها أو عدم توفرها خاصة في المناطق النائية، الأمر الذي يدفعهن إلى أن تفضيل ترك العمل أو العمل من خلال منازلهن، ولقلة الكلف التشغيلية للعمل من المنزل.

العمل عن بعد

هناك شبه إجماع لدى المتخصصين على عناصر تعريف العمل عن بُعد، وإن اختلفت صياغتهم للتعريف، فهو "العمل من مكانٍ مستقل عن المكاتب الرئيسية (المكان التقليدي لأداء العمل)، ويستخدم به وسائل الاتصال الإلكترونية للتمكن من الإبقاء على الاتصال مع صاحب العمل أو المركز الرئيسي للمنظمة".

تاريخ العمل عن بعد

في الوقت الذي يعتبر العمل عن بُعد ظاهرة العصر الإلكتروني في القرن العشرين، فإن العمل في المنزل قديم قدم البشرية نفسها، ففي بريطانيا وفي مستوطنات المهاجرين الأوائل في أمريكا في القرن السابع عشر الميلادي، كان معظم الناس يعملون من منازلهم أو على بُعد مئات الياردات فقط من المنزل.

ومن ذلك ما كان يتبع في سويسرا مثلاً من قيام العاملين بصنع الساعات (ومن هنا انطلقت شهرة سويسرا بصنع الساعات) في منازلهم، ويعود ذلك في الغالب إلى ظروف الطقس، بحيث يعمل الناس في الشتاء في منازلهم بدلاً من التنقل إلى مراكز المدن. وكذلك الحال في اليابان، حيث كان الدور التقليدي للمرأة اليابانية يستلزم منها التواجد في المنزل، مما دعا الكثير منهن إلى التعاقد مع المصانع لإنتاج قطع مصنعة أو نصف مصنعة تباع إلى التجار أو المصانع.

أما أسلوب العمل عن بُعد، فعلى الرغم من أن أغلب برامج التنقل الإلكتروني بدأت في كاليفورنيا، إلا أن أول ظهور له كان في ألاسكا. فبسبب الظروف الجوية القاسية وظروف التنقل الصعبة في ولاية ألاسكا، بدأ الناس بعمل اجتماعات عن طريق الهاتف، فهذه الاجتماعات عن بُعد تسمح للأفراد أن يشاهد بعضهم البعض عبر الشاشة ويتحدثون مع بعضهم.

وفي التسعينات أدت الخسائر الكبيرة التي نتجت عن الزلزال الذي هز منطقة لوس أنجلوس في يناير ١٩٩٤م وعطل نظام الاتصالات وشبكة الطرق إلى بدء الكثير من الشركات بالأخذ بأحد أنماط العمل عن بُعد كحل لهذه المشكلة.

وتشير أحدث التقديرات البريطانية إلى وجود مليون شخص من العاملين الإلكترونيين في المنازل، أي ما يعادل ٤ % من قوى العمل في بريطانيا وبذلك ارتفعت أعدادهم إلى الضعف خلال ستة أعوام بعد أن كانت قد بلغت نصف مليون عامل إلكتروني في عام ١٩٩١.

ومن غير المحتمل أن تزول المؤثرات التي شجعت العمل عن بُعد، فاختناقات المرور ستنزايد، والاحترام البيئي سيصبح مهماً أكثر فأكثر، وستسعى الشركات لجذب أحسن الموظفين، وتحسين خدمات العميل وتخفيض التكاليف. وبناء على هذه الحقائق، يتوقع انتشار العمل عن بُعد. وتتفاوت التنبؤات بصورة كبيرة حول أعداد العاملين عن بُعد، ويعتمد ذلك بصورة كبيرة على الطريقة التي يتم بها تعريف هذا الأسلوب من العمل. ولكن المتوقع أن يصل أعداد العاملين بحلول عام ٢٠١٠م إلى ٣٣ مليون في الولايات المتحدة وعشرة ملايين في المملكة المتحدة.

مع ذلك لن تكون هناك ثورة في عالم العمل عن بُعد، وأكبر الاحتمالات أن يحدث تطور كبير في أساليب العمل كنتيجة طويلة الأجل للثورة في تقنية المعلومات. وسوف يندمج أسلوب العمل عن بُعد في الاتجاه السائد لأسلوب العمل الطبيعي. أما التمييز الحالي بين العمل بالمنزل والعمل بالمراكز والعمل بالمكاتب سيصبح صعباً،

وسوف تظهر أساليب عمل أكثر مرونة واستقلالاً عن المكاتب، وسيصبح عرفاً مقبولاً أن يقضي الناس جزءاً من وقتهم يعملون خارج المكتب التقليدي.

ومن المحتمل أن يتجاوز عدد العاملين المؤقتين الذين كانوا يعملون بالمكاتب عدد العاملين عن بُعد بدوام كامل، والإجماع العام هو أن العمل بدوام جزئي من المنزل والعمل من المراكز سيصبحان الشكل المهيمن على أشكال العمل عن بُعد للعاملين في الشركات.

ومن هنا تبرز أهمية موضوع العمل عن بُعد كوسيلة لإيجاد فرص وظيفية للمرأة، حيث من المؤمل أن يوفر هذا الأسلوب فرص عمل لها دون تجاوز المحظورات والقيود الاجتماعية، وقد يحقق العمل عن بُعد فوائد للاستفادة من الطاقات النسائية المهذرة.

فوائد العمل عن بُعد للمرأة

تتلخص في سد احتياجاتها الشخصية وتوفير دخل مالي كاف لها، واستغلال أوقات الفراغ بما ينفع، والتوفيق بين اعباء العمل وواجباتها العائلية، وتقليل الوقت الضائع في استخدام المواصلات العامة.

مميزات العمل عن بعد

أولاً : لا يتطلب الكثير من المواد:

تتدنى احتمالية نجاح العمل عن بعد إذا كان العمل يتطلب العديد من المعدات أو مساحات تخزينية كبيرة، إذ أن غالبية العاملين عن بُعد يحتاجون فقط إلى جهاز حاسب وخط هاتفي أو أدوات صغيرة.

ثانياً : تحكم الموظف في وقت العمل:

الأعمال التي تتطلب سرعة في الإنجاز أو أوقات أو أزمنة للإنجاز لا تناسب العمل عن بُعد ، عدا أعمال إدخال البيانات.

ثالثاً : إنتاجية أو مخرجات قابلة للقياس:

في أغلب الأحوال، لا يعد العمل عن بُعد ممكناً دون أن تكون المخرجات قابلة للقياس، وهذا يعني في الغالب أن يكون الراتب أو المكافأة مرتبطة بالمخرجات، مثل أن يُدفع لمُدخلي البيانات على أساس عدد العمليات المدخلة، أو أن يدفع لمبرمج الحاسوب مكافأة مقطوعة حين ينتهي من إنجاز عمله، ولكن هناك العديد من الحالات الناجحة والتي يكون فيها الدفع مقابل الوقت الذي يمضيه الموظف في العمل، وفي هذه الحالة لا بد أن تتوفر طريقة العمل على أساس نتائج أو أهداف محددة بطريقة واضحة.

رابعاً: حاجة متدنية للاتصال الوظيفي:

لا يعد أسلوب العمل عن بعد بشكل عام مناسباً للعاملين الذين تتطلب أعمالهم الكثير من الاتصال مع رؤسائهم، كذلك الأعمال التي تتطلب اتصالات وجهاً لوجه.

سلبيات العمل عن بعد:

١- التغيير التنظيمي:

يحتاج أي تغيير في أسلوب العمل أو إجراءاته إلى تغييرات تواءمه في الجوانب الأخرى من النظام الإداري، وتتطلب هذه التغييرات في الهيكل أو الإجراءات تطبيق أحد استراتيجيات إدارة التغيير أو التطور التنظيمي. وفي بحث أجري على عدد من المديرين في أربع دول أوروبية، وجد أن معارضة المديرين لأسلوب العمل عن بُعد هي في الحقيقة مقاومة للتغيير خوفاً من الإخلال بالنظام والنموذج القائم.

٢- الثقافة التنظيمية:

تري "Olson" أن إحدى عوائق تبني العمل عن بُعد في الشركات الأمريكية هو الثقافة التنظيمية السائدة في الشركات الأمريكية، التي تشجع الانتماء والإخلاص والولاء والوفاء القوي من قبل الأفراد والعاملين للمنظمات التي يعملون بها. والعمل عن بُعد، الذي يباعد مكانياً بين العاملين ويقلل من التفاعل الثقافي والاجتماعي بين العاملين ومع المنظمة ككائن اجتماعي، يناقض هذا.

٣- الخوف والرغبة التقنية (الفوبيا التقنية):

يعاني الكثير من مشكلة الخوف (غير المبرر) من التقنيات الحديثة من حاسبات آلية أو أجهزة اتصال حديثة، وتتركز هذه المشكلة لدى المديرين والعاملين مع هذه التقنيات، والكبار في السن. ويمكن التعامل مع هذه المشكلة للعمل بعض المتمرسين والمختصين في التعامل مع هذه التقنيات. وقد يكون من المفيد كذلك إعطاؤهم بعض المراجع والكتب التي تشرح، بصورة مبسطة، هذه التقنيات وكيفية استخدامها.

٤- أمن وسرية المعلومات:

يبالغ كثير من صانعي السياسيات في المنظمات في الحرص على أمن وسرية المعلومات، بالإضافة إلى عدم ثقتهم في التقنيات الحديثة من حيث عطلها في المنظمة وهذا يُعد العائق الرئيسي لأسلوب العمل عن بُعد. وعلى الرغم من أن هناك وجهة في مثل هذا التخوف، إلا أن هناك الكثير من الإجراءات الوقائية والإجراءات الاحتياطية التي قد تقلل من حقيقة هذا الخطر. وقد يكون من المفيد هنا تقديم عرض من قبل أحد دور الاستشارات أو دور الخبرة المتخصصة في مثل هذا الحقل عن الإجراءات الممكن تطبيقها لحماية سرية المعلومات والحفاظ عليها من التخريب أو التخطيم (الفيروسات، الأعطال الفنية... الخ).

٥- سياسات التوظيف والاختيار:

قبل البدء بأسلوب العمل عن بُعد لا بد من أخذ الحذر، والاهتمام بعملية الاختيار للعاملين الذين سيعملون بهذا الأسلوب. فليس كل الموظفين قادرين على التكيف مع العمل بهذا الأسلوب، ولا بد من تطوير اختبارات وتحديد من يستطيع أن يعمل بهذا الأسلوب، من حيث مدى مناسبة شخصياتهم، وتوفير المهارات والخبرات المناسبة للعمل عن بُعد.

٦- تهيئة وتدريب المديرين:

المديرون الذين اعتادوا على الأسلوب التقليدي في الإدارة، والذين يعتمدون على اتصالات شخصية (وجهاً لوجه) وعلى الرقابة على أساس الحضور والانصراف، يجب أن يتبنوا أسلوباً مغايراً يعتمد على الرقابة والمتابعة على أساس الإنتاجية، وكذلك بالنسبة لمراجعة أنظمة التحفيز والدافعية. فلا بد للمدير أن يحدد بالضبط ما العمل الذي يتوقعه من الموظف عن بُعد، من حيث وقت الإنجاز (تقارير أسبوعية أو شهرية). بل قد يكون من المفيد أحياناً زيارة الموظف في مكتبه المنزلي.

٧- صعوبة إدارة العمل عن بُعد:

إدارة الموظفين عن بُعد، تعتبر صعوبة أساسية توجه المنظمات التي تبنت أسلوب العمل عن بُعد. ويتطلب لإدارة موظفين ليسوا متواجدين في نفس مكان العمل مهارات إدارية مختلفة عن المهارات التي تحتاجها الإدارة بالأسلوب التقليدي. ونقطة البداية هنا تكون في تغيير جوانب معينة في "ثقافة المنظمة" يلي ذلك تغيير في مواقف واتجاهات المديرين وكذلك تغيير في البناء التنظيمي (أو الهيكل التنظيمي)، هذه التغييرات ليست بالسهلة أبداً، وتتطلب الكثير من التعاون بين المديرين والموظفين والإدارة العليا، ويعتبر دعم الإدارة العليا شرطاً أساسياً للنجاح.

٨- التدرج في التطبيق:

حتى بعد هذا التحضيرات، ينصح دائماً بالتدرج في التطبيق بحيث يبدأ البرنامج بعدد صغير، مجموعة تجريبية ثم يتدرج مدروس يتوسع بالتطبيق إلى أن يصل إلى

أقصى درجة ممكنة لتحقيق الاستفادة المثلى من هذا الأسلوب. وقد أقدمت شركة (فوكسهول) لإنتاج السيارات عند عزمها على التطبيق اختيار يوم الجمعة (يوم عمل هناك) اليوم الذي يلزم فيه موظفو الشركة منازلهم والعمل منها (خاصة موظفي قسم المبيعات) تمهيداً لزيارة هذه الأيام في المستقبل.

ونادراً ما تؤسس الشركة وتقوم تماماً على العمل عن بُعد، ولكن عادة يتم إدخال أسلوب العمل عن بُعد على الشركات القائمة ذات القوة العاملة التقليدية. وفي مثل هذه الحالات يستحسن إدخال هذا الأسلوب ببرنامج استرشادي صغير حتى وإن كان التصور المستقبلي أن تعمل معظم الشركة أو كلها بأسلوب العمل عن بُعد. وقد يأتي يوم يصبح فيه العمل عن بُعد أمراً شائعاً لدرجة تكون فيها البرامج الاسترشادية غير ذات جدوى. فاليوم يُعد أسلوب العمل عن بُعد طفلاً (حتى وإن وُلد قبل ٢٠ - ٣٠ سنة). ولهذا لا بد أن تكون البداية ببرنامج صغير تجريبي واسترشادي، وعند نجاح التجربة يمكن إشراك نسبة أكبر من القوى العاملة.

بعض الأعمال المناسبة لأسلوب العمل عن بُعد:

١- الأعمال الفنية: ترجمة، عمليات محاسبية، محاسبة، تحليل مالي، تدقيق وتسجيل وغير ذلك، إحصاء، تجهيز بيانات ومعلومات، برمجة مشروعات، تشغيل الحاسب الآلي، بحوث ودراسات، تحليل بيانات ومعلومات، استخراج واستنباط الظواهر والمؤشرات.

٢- أعمال سكرتارية: نسخ على الآلة الكاتبة، أعمال الصادر والوارد بالحاسب الآلي، أعمال حفظ الملفات بالحاسب، طباعة...

٣- أعمال إدارية: دراسات واستشارات قانونية، أعمال التوثيق والمراجعة، حجوزات الطيران من المنزل (الخطوط السعودية مثلا) مأمير السنترال الهاتفي لوزارة البرق والبريد والهاتف من المنزل مثل الاستعلامات وتأمين الاتصالات الدولية، التسويق من المنزل.

٤- أعمال إعلامية: صحافة، صناعة الإعلام، تسويق إعلامي، إعلان ودعاية، مراقبة لغوية، صياغة الخبر، إعداد برامج للإذاعة والتلفاز، البحوث وتقييم البرامج، كاتبة وناقدة في الصحف، مراسلة لوكالة الأنباء.

٥- أعمال البحوث العلمية: إجراء البحوث والدراسات للمؤسسات الحكومية، والمرافق التعليمية ومراكز البحوث.

٦- أعمال هندسية وديكورية: الرسوم والتصاميم الهندسية وتصاميم الحدائق، وتصاميم الأزياء، الديكورات المنزلية، تصميم صفحات في الإنترنت.

التشغيل الذاتي

على الرغم من أن المشاريع الصغيرة والميكروية تساهم في خلق فرص عمل للمرأة، وتمكن ربوات البيوت من التوفيق بين إدارة أعمالها والتزاماتها الأسرية، إلا أن الاحصاءات تشير إلى تدني نسبة النساء العاملات كصاحبات عمل والعاملات لحسابهن الخاص، ويعزى ذلك إلى صعوبة الحصول على القروض، إضافة إلى أن صغر حجم القروض الممنوحة وضعف القدرة على اختيار المشاريع المجدية وضعف المهارات اللازمة لتطوير وتشغيل المشاريع بالإضافة إلى ضعف تقدير الذات وافقار الفكر الريادي للمرأة والعمل لخلق الفرص لنفسها، جميعها محددات لدخول المرأة مجال المشاريع الصغيرة والميكروية وزيادة مشاركتها الاقتصادية.

سياسات تشغيل المرأة

قد يعتبر البعض أن قضية عمل المرأة خارج البيت قد حسمت في كثير من المجتمعات، وأنّ طرحها بعد كل هذه السنوات لن يكون له معنى إلا استعادة أطروحات وصراعات قديمة رافضة أو مؤيدة لعمل المرأة، لكن في الواقع لا يزال للموضوع نتائجه وتحدياته التي لا يمكن إنكارها خاصة في المجتمعات العربية التي تمثل فيها الأسرة أساساً مهماً لتماسك المجتمع وقوته، وعندما يتعلق الأمر بعمل

المرأة فإننا مضطرون لمناقشة القضية من منظور اقتصادي يهتم للربح والخسارة، فمن ربح من خروج المرأة للعمل.. ومن الذي خسر؟.

يزداد تأثير مؤسسات العمل من تذبذب أنماط عمل المرأة حيث تظهر ثلاثة اتجاهات لوضع المرأة في مؤسسات العمل، هي:

- النمط التقليدي حيث تتوقف المرأة التي تعمل قبل الزواج إما عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول.
- النمط المتقطع الذي تتوقف فيه المرأة عن العمل عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول ثم تعود للعمل بعد فترة من إنجاب طفلها الأخير.
- النمط المزدوج فتستمر فيه المرأة في العمل طوال حياة الإنجاب، والنمط غير المستقر حيث تنتقل المرأة فيه في سوق العمل.

إنّ هذه الأنماط تستحق الدراسة في المجتمع حيث توجد مظاهر بالفعل لتعلق المرأة المتزوجة والتي لديها أطفال بأدوارها بالبيت إذا ما قورنت بأدوارها العملية.

كل هذا يدعونا إلى مراجعة وضع المرأة العاملة من أجل المجتمع أولاً وأخيراً، فلا معنى لكل هذا الكلام عن مكانة المرأة والاهتمام بها، إذا كانت ستستمر في هذا الصراع النفسي بين أدوارها العملية وأدوارها المنزلية، ولا أثر لكل هذه الاستراتيجيات والبرامج والخطط الموجهة للمرأة إذا لم يكن استقرار الأسرة ورخاؤها هو الغاية النهائية، ولذا يجب إلا ننظر إلى المرونة في التعامل مع المرأة الأم في مؤسسات العمل على أنه يؤثر على إنتاجية العمل، لأن تلك المرونة تعتبر استثماراً عظيماً من أجل الأسرة، هذا الاستثمار يساعد على تقدم المجتمع، ووضع أطفاله في الطريق القويم، ويجنب الدولة كثيراً من الإشكاليات الاجتماعية التي تحتاج إلى تخصيص مبالغ كبيرة في التغلب عليها، فارتباط المرأة بأسرتها يمكن أن يقلل من حالات جنوح الأحداث، ومن تعاطي المخدرات، ومن التأخر الدراسي، ومن الأمراض النفسية التي يمكن أن تتكون لدى بعض الفئات، ألا تمثل هذه

الإشكاليات وغيرها مظاهر تستحق الاهتمام من قبل المجتمع بأكمله بشكل عام، والمؤسسات الرسمية بشكل خاص؟ أم أنّ هذه ضريبة وعلى كل أسرة اختارت الأم فيها أن تعمل أن تدفعها.

أما فيما يتعلق بالآثار المتوقعة الناجمة عن عمل المرأة فتختلف اختلافاً كلياً بحسب الدلالات التي ينطوي عليها دخول المرأة ميدان العمل من جهة، وباختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعيشها الأسرة، فلا يمكن تقرير أن لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي آثار إيجابية دائماً، ولا تقرير أن لدخولها ميدان العمل آثاره السلبية دائماً، فالأمر متوقف على المعنى الاجتماعي الذي عليه العمل بالنسبة إلى المرأة أولاً وعلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة ثانياً.

ولاشك في أن دخول المرأة ميدان العمل الاقتصادي المنتج يترك آثار كبيرة وهامة في شخصيتها، ونمو خبراتها وتجاربها، فهو يمنحها تجربة تعيشها في الواقع، تتعرف من خلالها ظروف الحياة وملابساتها وجوانبها المختلفة، وتنمي قدرتها على كيفية اتخاذ القرار في المجالات المختلفة بما في ذلك جوانب الحياة المعيشية ضمن الأسرة، الأمر الذي يساعدها كثيراً في قدرة المرأة على معالجة المشكلات الاجتماعية الطارئة التي يمكن أن تجابه الأسرة في لحظة من اللحظات، ومن الطبيعي أن يترتب على ذلك مزيد من التماسك الاجتماعي ضمن الأسرة، ومزيد من التعاون بين الزوجين على اعتبار أن كلاهما مرتبط بالآخر ارتباطاً عضوياً كاملاً.

ومع ذلك فإن الآثار الناجمة عن نمو شخصية المرأة وقدرتها على الاستقلالية إثر مشاركتها في العملية الإنتاجية، تختلف ضمن الأسرة الواحدة باختلاف ظروف الأسرة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، فإذا كان عمل المرأة مشروعاً (من الناحية الثقافية) بين الزوجين على حد سواء، وقد تم بالتنسيق والتشاور بينهما، ومن خلال إقرار مبدأ التعاون فمن الطبيعي أن يترتب على عمل المرأة ونمو شخصيتها آثار إيجابية عديدة تتجلى في وحدة الأسرة وتماسكها وتحسن مستوى معيشتها.

أما في حال اختلاف القيم والمعايير والدلالات التي ينطوي عليها عمل المرأة في الطبيعي أن الآثار ستأتي مختلفة، فخرج المرأة إلى ميدان العمل، ونمو شخصيتها، وتحسن قدرتها على اتخاذ القرار في ظروف عدم التوافق بين الزوجين، وفي ظروف دخول المرأة مجال العمل بدون تنسيق بين الزوجين، فإن آثاراً سلبية عديدة لا بد أن تظهر، وقد يؤدي دخول المرأة مجال في ظروف الاختلاف إلى تعميق الاختلافات، وتعميق التناقض بين الزوجين، الأمر الذي قد ينتهي إلى نهايات غير مرضية.

في ضوء ما تقدم سيكون من المجدي التوجه في مجال السياسات الإقتصادية والتشريعية إلى عدد من البدائل التي تساعد على تذليل العقبات أمام المرأة، وبالتالي تحفيزها على المشاركة في سوق العمل مع التأكيد على أهمية تخصيص الموارد الكافية لذلك، وتبني سياسات مراعية للنوع الاجتماعي وتطبيقها ضمن الخطط الوطنية وخطط عمل الحكومات وإجراءاتها.

العمل المرن (العمل الجزئي والعمل من المنزل، ساعات الدوام المرن).

العمل من المنزل:

"عمل يؤدي شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، ويعمل في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، ومقابل أجر، ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة"

العامل لبعض الوقت:

شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين المماثلين طيلة الوقت.

نظام ساعات العمل المرن:

"نظام يسمح للأفراد بإختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للدوام".

تتيح أنماط العمل المرن درجة مرونة تتلائم مع ظروف المرأة وقيامها بدورها في رعاية الأسرة، وبالتالي يشجع على زيادة مساهمتها في سوق العمل، ومن الأعمال التي يمكن إنجازها في المنزل تصميم وإعداد البرمجيات، تصميم وتطوير مواقع الإنترنت، إعداد الرسوم الهندسية المعمارية، الأعمال المحاسبية والمالية، إدخال البيانات وتحليلها، الأعمال الإستشارية وإعداد الدراسات وغيره.

مميزات العمل المرن

يتميز نظام العمل المرن بالمرونة العالية من حيث وقت العمل او مكان العمل في المنزل، فمثلا العمل في المنزل وارساله عبر شبكات الاتصال الالكترونية يمكن المرأة من متابعة شؤون اسرتها العمل في نفس الوقت، كما يعالج مشكلة البطالة بين النساء، ويحفز شريحة النساء غير النشيطات اقتصادياً لدخول سوق العمل، ويساهم في حل مشكلة الازدحام المروري وانخفاض تلوث الهواء واستخدام الوقود، ويفتح مجالات عمل جديدة ويشجع على الابتكار، فقد يكون لعمل المرأة بدوام جزئي وساعات عمل مرنة، دور في مساعدة المرأة وتنميتها من دخول عالم الاعمال الحرة، وارتياح افاق بصورة اكثر فعالية مما سيزيد الحرك في مجال تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعود بالتالي بالفائدة على الاقتصاد الوطني ككل.

ومن جانب آخر فإنه يخفض من التكلفة على المرأة سواء تكلفة الانتقال وما يترتب عليها من ضياع للجهد والوقت او دور الحضانة للاطفال، كما يقلل التكلفة على صاحب العمل من حيث التوفير في المكاتب والكهرباء والمواصلات، ويقلل من احتمالات انسحاب المرأة من سوق العمل عند الزواج، ويزيد من الانتاجية ويقلل من الارهاق.

ايجابيات العمل المرن:

يحقق العمل المرن نتائج سريعة نسبياً، أي أن مردوده قصير الأجل ويساهم في تحقيق الإستدامة للعمل، ويمكن تقديمه كبديل إذا نظر إليه كجزء من المسؤولية الإجتماعية للشركات والقطاع الخاص، يدفع إلى زيادة إنتاجية المرأة العاملة، ويرفع عن كاهلها العديد من الأعباء، ويمثل حافزاً بالنسبة للنساء الأخريات، وخصوصاً النساء خارج قوة العمل، ويشجعهن على الإقدام على العمل، ويوفر فرص عمالة إضافية للمرأة، ويخفض من فترات الإنقطاع عن العمل.

أنماط المهن المعرفية:

في عصر المعلومات والمعرفة تنمو أنماط المهن المعرفية لتؤكد على وظائف ومهن أهملت سابقاً أو سوقت بشكل سيئ يمنع تبني البعد المعرفي والبعد العلمي لهذه المهن ومدى أهميتها كمهن قاعدية تتطلب خبرات وإتقان، ومن هذه المهن كمثال، مهنة السكرتارية والتوزيع وخدمات المطاعم والفنادق، وكذلك المهن الحرفية التي ما زالت تتمسك بنموذج الورشة دون البنية المتكاملة للورشة العصرية التي تعتمد مفهوم تطوير ونمذجة خدمة الورشة، فمهنة السكرتارية سوقت ضمن طبيعة المهنة التي تتعلق بالرد على الهاتف وضمن قالب المساعد العام أو الفتاة التي لا تمتلك مهارات الأرشفة والتوثيق والطباعة ولكن تمارس دوراً أنثوياً مشوهاً، ومهنة التسويق والبيع المباشر تعني للمجتمع البيع الرخيص بالترجي دون قيمة، والعاملون في الفنادق هم خدم دون النظر إلى قيمة الخدمة وأهمية أعمالهم في السياحة وفي نجاح الخدمات، والعلاقات العامة مهنة غير واضحة ولا توجد خبرات تناسبها، الكثير من المهن توضع في إطار محدود، ودون تحقيق نجاحات إبداعية تعطي قيمة للعاملين، و فقط المهن القيادية والعلمية كالأطباء والمهندسين نعطيها قيمة أكبر من نجاحها الاقتصادي في هذا الوقت.

من المهن والأعمال المعلوماتية، البرمجة وتحليل النظم وإدخال النصوص وبيع الحواسيب والبرمجيات والصيانة والدعم الفني والتصميم الهندسي بوساطة الحاسوب والتصميم الفني والإعلامي بوساطة برمجيات الجرافيك، وهناك مهن

تصميم الأفلام الكرتونية وتصميم الإعلانات التلفزيونية والاستعراضات، وهناك تركيب الشبكات وتصميم المواقع على الإنترنت، وهناك التحكم الإلكتروني، ومهن عدة تتعلق بخدمات المعلوماتية من مقاهي الإنترنت، إلى شركات الصيانة إلى محلي النظم وشركات الدراسات والحلول والاستراتيجيات المعلوماتية، إلى مكاتب إنزال البيانات وأمن البيانات إلى شركات تبني بنوك المعلومات وأرشيدها الإلكتروني، ومعظمها ارتباط بتقديم خدمات المعلومات، وهناك الحسابات الإنشائية والأدوات الطبية المؤتمتة، وغيرها طيف واسع من المهن والأعمال التي تتراوح بين الحداثة والارتباط بالاختصاصات والأعمال السابقة.

وتعالج المفاهيم المعلوماتية الحديثة اليوم موضوعات العمل الإلكتروني والعمل في المنازل من خلال الإنترنت، ومفاهيم التجارة الإلكترونية، والبيع والشراء من خلال متاجر إلكترونية، كما تعالج مفاهيم التعليم في الجامعات الافتراضية، ومفاهيم المصارف الإلكترونية ومتابعة البورصات وشراء الأسهم من خلال الإنترنت، كما تطرح المفاهيم المعلوماتية مفهوم الاقتصاد المعرفي وبيع الأعمال الفكرية وحماية الملكية الفكرية والأدبية، كما تطرح مفاهيم التواصل من خلال (المالتي الميديا) والمدن الافتراضية عبر الإنترنت.