



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

أكاديمية الدراسات القضائية تطرح للنقاش موضوعاً بعنوان: نحو قانون لتعزيز العمل عن بعد



د. سامي الطوخي
أكاديمية أبوظبي القضائية

استمرارا لتوجهات قيادة الدائرة لتحقيق المزيد من التميز والريادة في أداء الأعمال، وتحقيقا لرؤية الدولة بأن تكون حكومتها من أفضل خمس حكومات في العالم بحلول عام 2030. فقد يكون من المناسب أن تدرج أكاديمية الدراسات القضائية والتدريب المتخصص بدائرة القضاء حوارا علميا حول ضرورة تعزيز مفهوم "العمل عن بعد"، وذلك بهدف إلقاء المزيد من الضوء على أهمية ومدى ملاءمة وضع تشريع خاص لتنظيم آليات تطبيق هذا المفهوم من جوانبه المختلفة وفي إطار الأبعاد القانونية والإدارية والاقتصادية والأمنية ذات الصلة.

1. ما هو العمل عن بعد؟

يمكن تعريف "العمل عن بعد": "بأنه استخدام للأدوات التكنولوجية المتاحة لتعزيز المرونة التنظيمية التي بموجبها يمكن للموظفين أداء واجبات ومسؤوليات وظائفهم وممارسة اختصاصاتهم وصلاحياتهم من خلال مواقع أخرى للعمل، غير تلك الأماكن التقليدية التي تعتمد على الوجود الجسدي أو المادي للموظف داخل المبنى الحكومي".



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

كما يمكن تعريفه أيضا بأنه استخدام المرونة التنظيمية في أماكن العمل عن بعد ، أي إعادة ترتيب الأعمال بما يسمح للموظف بأداء العمل المنوط به، خلال أي وقت، في موقع العمل البديل المعتمد (على سبيل المثال: المنزل، المكتب الخاص،....)، وعلى ألا يشمل ذلك أي جزء من العمل المنجز أثناء القيام بمهام رسمية؛ كالسفر أو العمل التي تقتضى طبيعته التنقل، كوظائف الرقابة والتفتيش والضبطية القضائية..الخ".

2. أهمية وفوائد "العمل عن بعد":

لا شك في أن لتعزيز "العمل عن بعد"، أهمية كبرى وفوائد متعددة للحكومات والأفراد على حد سواء، بل وأيضا في بناء شبكة مصالح دولية لأغراض التبادل المعلوماتي والتنمية وغيرها. "فالعمل عن بعد"، يحقق العديد من الفوائد في كافة المجالات الإدارية والاقتصادية، بما في ذلك تلك التي تنطوي على أبعاد تتعلق بالأمن القومي للدولة وكذا حالات الطوارئ. ومن ذلك أيضا، تحقيق الاستفادة القصوى من الاتجاهات الحديثة لنظم العمل المرن، وتوفير قدر أكبر من المرونة التنظيمية للوزارات والدوائر والهيئات الحكومية، بما يمكنها من الاستغلال الأمثل لكافة مواردها البشرية، باعتبارها المحرك الأساسي للأداء التنموي في المنظمات الحكومية.

كما يحقق "العمل عن بعد" أهدافا رئيسية عدة، منها:

– تحسين استمرارية عمليات الوزارات ، والدوائر ، والهيئات الحكومية ، بما في ذلك أعمال الهيئات القضائية " والمعاونة.



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

- تعزيز فعالية الإدارة. "فالعامل عن بعد" يستهدف تخفيضات في تكاليف الإدارة المتعلقة بدوران الموظفين والغياب، والحد من تكاليف العقارات والأثر البيئي وتكاليف الطاقة لنقل الموظفين. والازدحام المروري... الخ.
- تعزيز العمل والحياة الأسرية والأبعاد الاجتماعية. فاستخدام "العامل عن بعد" يسمح للموظفين بتحسين إدارة العمل دون الإخلال بالالتزامات العائلية، والإبقاء على قوة عاملة أكثر مرونة وقادرة على تلبية أهداف بطريقة أفضل للجهة.
- تعزيز العمل واستدامته في حالات الإخلال بالأمن القومي وحالات الطوارئ الأخرى. "فالعامل عن بعد"، يستخدم كاستراتيجية للحفاظ على الحكومة التنفيذية خلال الطقس العاصف أو غيرها من حالات الطوارئ.

3. أبعاد الاستدامة التنموية "للعامل عن بعد":

الإبعاد الإدارية والتنظيمية "للعامل عن بعد": لا شك في أن من أهم الاتجاهات الحديثة في مجال العمل الإداري، الاعتماد على مجموعة من النظم غير التقليدية في أداء الأعمال، ومنها:

- الإدارة بالأهداف والمحاسبة عن النتائج.
- رشاقة التنظيم الحكومي المعتمد على هياكل قليلة المستويات الإدارية، والتي تعمل في منظومة شبكية بالاعتماد على فرق العمل وتوجيه السواد الأعظم من قوة العمل إلى العمل الصناعي والإنتاجي والبحثي المرتبط بهم.
- بناء الذاكرة المؤسسية للأجهزة الحكومية، حيث كل الأعمال مدونة ومسجلة، سواء كانت إنجازات أو مشكلات بما يساعد على المشاركة والإبداع والابتكار في صناعة القرارات، ويمكن القادة من إتخاذ القرارات الرشيدة.



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

الأبعاد الاقتصادية "للعمل عن بعد": فالعمل عن بعد يهتم بتكاليف الأعمال وعوائدها، وهو ما يحقق وفرا في تكاليف الإدارة يتعلق بالأمور التالية:

- دوران الموظفين والغياب.
- الحد من تكاليف العقارات.
- الاستغلال الأمثل للبنية التحتية التكنولوجية.
- الأثر البيئي وتكاليف الطاقة لنقل الموظفين.
- تكاليف الازدحام المروري ...الخ.

البعد الاجتماعي وتشغيل المعرضين لخطر الاستبعاد. "فالعمل عن بعد" يحقق التوازن بين متطلبات واجبات وعبء العمل والاستقرار الأسري، خاصة بالنسبة لعمل السيدات وتمكينهن من "العمل عن بعد" في "المنزل"، وتحقيق رعاية مثلى لأسرتها وأطفالها في ذات الوقت. بما يمكن الدولة من الانطلاق نحو الحداثة دون التفريط في التقاليد التراثية الأصيلة لشعبنا العربية.

ومن ناحية أخرى، يمكن "العمل عن بعد" من تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة، دون أعباء مالية متزايدة في اصطحابهم ذهابا وإيابا إلى مقر العمل الذي قد يبعد كثيرا عن أماكن إقامتهم. كما يمكن السجناء من العمل عن بعد أثناء قضائهم فترة العقوبة، فضلا عن العمل بذات الأعمال بعد الخروج من المؤسسة العقابية والإصلاحية، بما يضمن إعادة تأهيلهم ودمجهم في المجتمع مرة أخرى، كمواطنين منتجين صالحين.

بعد الأمن القومي: "العمل عن بعد" يعزز استمرارية أداء الجهاز الحكومي للأعمال والخدمات في حال تعرض الدولة لمخاطر عدم الاستقرار المرتبط بالأمن القومي أو جرائم الإرهاب أو الأزمات أو حالات الطوارئ الأخرى؛ كالعواصف أو الزلازل...الخ.



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

4. الإطار القانوني لتعزيز "العمل عن بعد": إطلالة على الحالة الأمريكية:

يعد قانون "العمل عن بعد"، في الدول التي سنته، أحد فروع القانون العام الإداري الذي يستهدف تحقيق الاستدامة التنموية في العديد من الأبعاد المرتبطة به، فضلا عن أنه أضحى أحد أهم معايير التميز في الأداء المؤسسي للمنظمات بشكل عام، ومنها بالطبع الهيئات القضائية والمعاونة. والبيئة القانونية للعمل عن بعد تشكل الإطار العام لشرعية الأداء بهذه الطريقة. وإذا أرادت الدولة دخول هذا السباق التطويري، فقد يكون من المناسب وضع إطار قانوني منظم يلزم المخاطبين بأحكامه ويسألهم عن النتائج ويتدرج في التطبيق.

وقد حدث ذلك في العديد من البلدان المتقدمة، ومنها الولايات المتحدة الأمريكية، حيث وقع الرئيس اوباما في 9 ديسمبر 2010، على قانون تعزيز "العمل عن بعد" لعام 2010، حيث كان هذا القانون معلما بارزا في تاريخ العمل الحكومي على المستوى الفيدرالي، وفي رفع قدرة "الحكومة الاتحادية" على تحقيق قدر أكبر من المرونة في إدارة القوة العاملة، من خلال استخدام نظام "العمل عن بعد" الذي أتاح للجهات الحكومية أداة قيمة لتحقيق أهداف مهامها وساعد العاملين على تعزيز فعالية العمل والحياة الخاصة والأسرية، وتوظيف العاملين في الأماكن النائية وذوى الاحتياجات الخاصة، فضلا عن تحقيق الأهداف والفوائد والأبعاد الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والأمنية، السابق الإشارة إليها سابقا.

كما حدد القانون الأدوار والمسؤوليات المنوطة بمكتب إدارة شؤون الموظفين وإدارة الخدمات العامة، ومكتب الإدارة والميزانية، ووزارة الأمن الداخلي، والمحفوظات الوطنية وإدارة السجلات، وآخرين، بتوفير التوجيه العام للوزارات "التنفيذية الاتحادية"، ومساعدتها في تنفيذ البرامج المتعلقة بتعزيز "العمل عن بعد" بأكثر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية.



وقد وضع القانون العديد من المتطلبات اللازمة لتنفيذه، ومنها:

- إلزام الجهات الحكومية بإدراج "العمل عن بعد" ضمن بخططها الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية.
- التأكد من أن كل جهة قد وفرت أساسيات "العمل عن بعد"، مثل: اختبار المعدات والتكنولوجيا، والدعم التقني، تأهيل وارتياح الموظفين الخاضعين لبرنامج "العمل عن بعد" لأساليب التكنولوجيا والاتصالات المستخدمة وإجادة التعامل معها، تأهيل وارتياح مديري مجموعات العمل عن بعد.
- رصد عوائد الاستخدام والاستثمار في مجال "العمل عن بعد".
- عقد المؤتمرات عن بعد، (النظام المعروف بالفيديو كونفرانس) وبالفيديو، وغيرها من التكنولوجيات التي تمكن من الاتصال متعدد القنوات.
- اعتماد النظم اللاورقية في التعاملات الحكومية.
- استمرار "العمل عن البعد" عند إيقاف أو إغلاق بعض المكاتب الحكومية أمام الجمهور، نتيجة حالات الطوارئ المختلفة مثل العواصف الثلجية، وإغلاق الطرق على نطاق واسع، والمظاهرات أو أحداث أخرى من أفعال الطبيعة وحالات الطوارئ التكنولوجية وغيرها.
- كما حدد القانون مسؤوليات المدير عن برامج "العمل عن بعد" وصلاحيته لوضع البرنامج موضع التنفيذ وصلاحياته تجاه موظفيه الخ.
- وضع نظم مراقبة وتقييم أداء العمل للموظف غير الموجود جسديا، ويمكن للمدراء قياس ما ينتج الموظف عن طريق فحص المنتج أو نتائج جهود الموظف. ومن المفيد أيضا استخدام الجداول الزمنية للمشروع، وتحديد المعالم الرئيسية، والتقارير الدورية للأداء ، واستعراض مقارن لعمل الفريق الذي يعمل عن بعد. كما يجب أن تكون معايير الأداء للموظفين ببرنامج "العمل عن بعد"، هي ذاتها تلك المعايير للموظفين بالمقر الرئيسي. وينبغي وضع توقعات واضحة للأداء ومناقشتها مع الموظفين قبل بدأ العمل عن بعد.



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT

تواصل

السنة الرابعة - عدد 45 - مارس 2013

شهرية تصدر من قطاع الاتصال والملاقات العامة بدائرة القضاء - أبوظبي

- وقد تقرر أنه، وفي موعد لا يتجاوز 180 يوماً من تاريخ صدور القانون الخاص بكل كل جهة حكومية، يجب على هذه الجهة أن تبادر إلى ما يلي:
 - ✓ وضع سياسة لتفويض الموظفين المؤهلين "للعمل عن بعد".
 - ✓ تحديد مدى تأهيل جميع العاملين في الجهة الحكومية للمشاركة في "العمل عن بعد"، وإخطار العاملين المؤهلين في حالة استحقاقهم.
 - ✓ إبرام اتفاق مكتوب بين الموظف والمدير لضمان استمرارية فاعلية أداء الموظف والإدارة.
 - ✓ توفير التدريب المناسب على نظام "العمل عن بعد".... الخ.

5. توصيات في خصوص تعزيز "العمل عن بعد" بدائرة القضاء :

لأن دولة الإمارات عامة، ودائرة القضاء خاصة، لديها البنية التحتية القوية لتعزيز "العمل عن بعد"، فقد يكون من المناسب إجراء حوار علمي حول الموضوع بهدف إلقاء الضوء حول مدى تحقيق تطبيقه لأهداف الدائرة وزيادة تميزها الريادي والأهمية والفوائد والأبعاد الممكن تحقيقها من الأخذ بهذا النظام. وربما تكون الخطوة الأولى في هذا الاتجاه، قيام أكاديمية الدراسات القضائية والتدريب المتخصص بتنظيم حلقة نقاش موسعة، يشارك فيها المهتمون من أعضاء السلطة القضائية والأساتذة الأكاديميين لدراسة الموضوع المطروح من جوانبه المختلفة ورفع تقرير بشأنه إلى قيادة الدائرة. .