The Jordanian National Commission for Women

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

نتائج استطلاع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

حول

أثر العمل عن بعد أثناء حظر التجول على الاتجاهات نحوه وعلى أعمال الرعاية والأعمال المنزلية داخل الأسرة

أيار 2020

شهد الأردن منذ انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) مجموعة من الاجراءات لاحتواء انتشار الفيروس، تراوحت ما بين فرض حظر التجول الكلي والجزئي، وقد استدعى ذلك التوجه إلى العمل عن بعد من المنازل للتكيف مع الوضع الراهن ولضمان استمرارية العمل والأنشطة الاقتصادية.

ولمعرفة أثر العمل عن بعد أثناء حظر التجول على الاتجاهات نحوه وعلى أعمال الرعاية والأعمال المنزلية داخل الأسرة والقدرة على تبني أساليب فعالة لتطبيقه، قامت اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة في الفترة ما بين 14-21 نيسان 2020 باستطلاع سريع ومبدئي، حيث شملت العينة 540 مستجيبا، شكلت فيها الإناث نسبة 85٪ (458)، والذكور 15٪ (82).

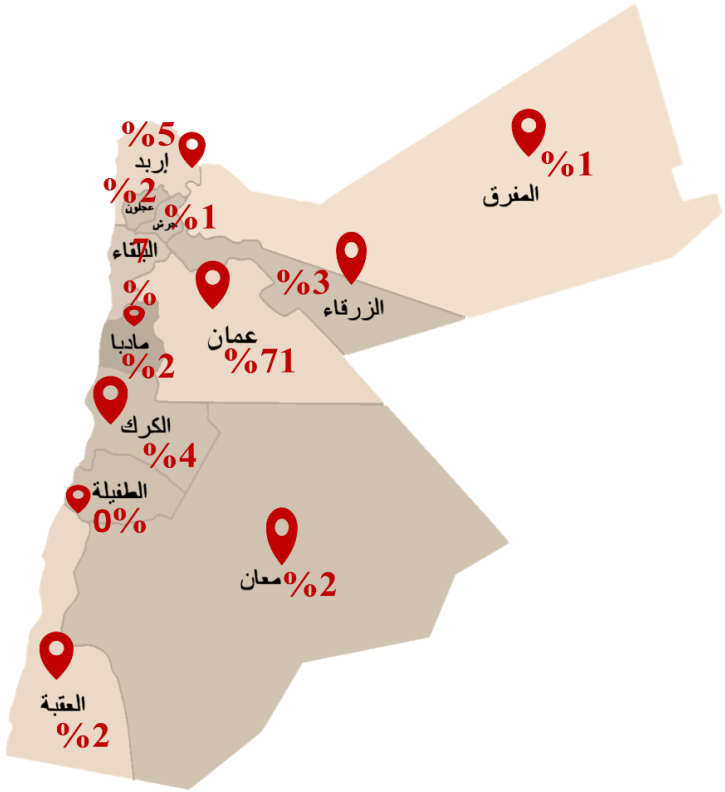
ومن النتائج الرئيسية لهذا الاستطلاع:

1. بحسب المستجيبين/ات فإن نسبة المشآت التي كانت تسمح بالعمل عن بعد قبل حظر التجول بشكل دائم 11% احيانا 41% ولا تسمح اطلاقا 48%، أما نسبة العاملين/ات الذين قاموا بالعمل عن بعد قبل حظر التجول 49.7% من المستجبين الإناث و48.7% من الذكور .وبالرغم من أن معظم المستجيبين/ات وبنسبة 62.4% كانوا يعملون عن بعد بقرار من الادارة العليا بينما 37.6% عملوا برغبتهم الشخصية، الا أن 79% من المنشآت ليس لديها الية معلومة للعاملين/ات لديها حول كيفية احتساب ساعات العمل عن بعد بحسب المستجبين/ات ، بينما كانت نسبة المنشآت التي لديها آلية معلومة للعاملين/ات لآلية الاحتساب فقط 21% . وبحسب القطاع،جاء الذين يعلمون بأن مؤسساتهم لديها الية احتساب لساعات العمل عن بعد 51.4% في القطاع الخاص 23.4% في المنظمات الدولية 16.8% في القطاع المجتمعي و 8.4% في القطاع الحكومي .**وهذه النتائج تستدعي المزيد من الاستعداد من قبل المنشآت والمؤسسات لضمان استمرارية عملها في كل الظروف، وتطوير وتفعيل آليات وتعليمات العمل عن بعد خاصة المتعلقة بآلية واضحة ومعلومة للعاملين/ات لديها حول كيفية احتساب ساعات العمل عن بعد، لضمان تهيأتهم للعمل عن بعد كوسيلة عمل معتادة يمكنها حتى أن تزيد من انتاجية العمل في العديد من المجالات والقطاعات في كل الظروف.**

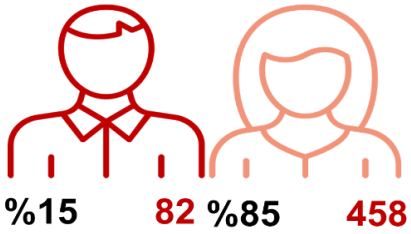
2. فقط 15.2% من المستجيبين/ات لم تتوفر لديهم الأدوات التقنية اللازمة لأداء الواجبات الوظيفية عن بعد، حيث تراوحت الاسباب لديهم ما بين ضعف البنية التحتية (الانترنت) بنسبة 40.2% وعدم امتلاكهم للادوات اللازمة 42.7% وعدم توفير منشآتهم لهذه الادوات 46.3%، بينما نسبة من كانت لديهم مهارات كافية للعمل عن بعد من حملة الدبلوم فأعلى من الإناث تصل الى 64.4% والثانوية فأقل 53.8% ومن حملة الدبلوم فأعلى من الذكور 74.3% والثانوية فأقل 37.5% . اما بالنسبة لمدى سماح طبيعة عمل المستجيبين/ات بإنجازها عن بعد، فإن من يمكنهم انجاز ما لا يقل عن 75% من مهامهم الوظيفية عن بعد كانت بنسبة 75.7% من العاملين/ات في المنظمات الدولية،

63.8% من العاملين/ات في القطاع الخاص،56% في القطاع المجتمعي و 42.1% في القطاع الحكومي عمليا انجز 28% من المستجبين/ات 75% من المهام الوظيفية التي يمكن القيام بها عن بعد خلال حظر التجول و 36% فقط انجز 100% من هذه المهام . **وهذا يستدعي من اصحاب العمل التأكد دائما بأن جميع العاملين/ات لديهم ممن تسمح طبيعة عملهم من العمل عن بعد، أن لديهم المهارات الكافية والادوات اللازمة لإنجاز كل ما يمكن انجازه من مهامهم الوظيفية عن بعد اذا ما تطلب الوضع ذلك.**

3. يفضل 50% من المستجيبين من الإناث ومن الذكور القيام بجزء من مهام العمل عن بعد من المنزل، الا أن 53.7% من الإناث المستجيبات و 31.2% من الذكور المستجيبين يشعرون بعبء كبير بسبب الجمع بين العمل عن بعد واعمال الرعاية الأسرية والأعمال المنزلية لعدم وجود مساعدة لهم من أحد .وبين الاستطلاع أن 34.1% من الإناث و 40% من الذكور يستطيعون القيام بعملهم بكفاءة لوجود مساعدة و 12.2% من الإناث و 28.8% من الذكور يستطيعون القيام بعملهم من المنزل بكفاءة لأنهم لا يقومون بأعمال رعاية وأعمال منزلية، ومن ناحية أخرى فإن نسبة 40.3% المستجيبين من الإناث و 37.5% من الذكور تتم مقاطعتهم اثناء العمل من المنزل من قبل اطفالهم ما دون الثامنة عشرة، ومن قبل الزوج/ة 24.7% من المستجيبين من الإناث و31.3% من الذكور .أما بالنسبة لمجمل عبء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية بالمقارنة ما بين فترة حظر التجول وما قبله فإن التغير في أعباء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية بالمجمل قد زاد لدى 71.8% من الإناث المستجيبات و 64.6% من الذكور المستجيبين بينما لم يتأثر لدى 23.8% من الإناث و35.4% من الذكور وانخفض لدى فقط 4.4% من الإناث. **وهذه النتائج قد تظهر صعوبة الجمع ما بين العمل من المنزل والقيام بأعمال الرعاية والأعمال المنزلية في الوقت ذاته خاصة مع ازدياد أعباء الرعاية والأعمال المنزلية والاضطرار للعمل من المنزل خلال حظر التجول، مما يتطلب تكامل سياسات تشجيع العمل عن بعد من المنزل مع سياسات تشجيع توزيع الادوار الايجابي والتشاركية في الأعباء الأسرية ما بين أفراد الأسرة، وذلك لتمكين من يعمل عن بعد من المنزل من أفراد الأسرة القيام بمهامه الوظيفية بكفاءة**

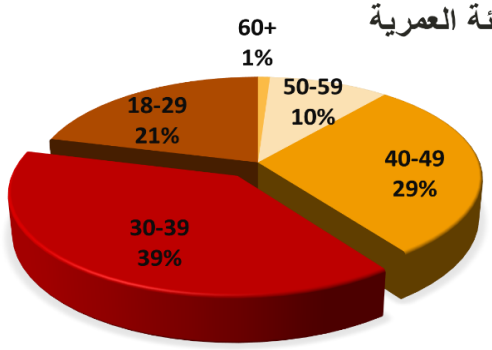


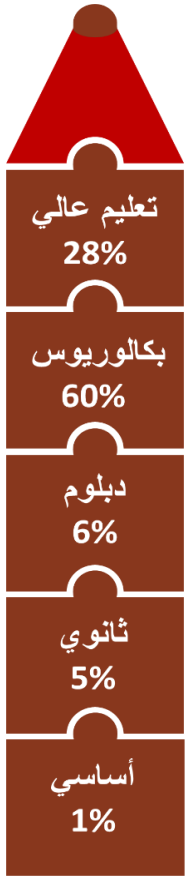
نسب المشاركة حسب المحافظات



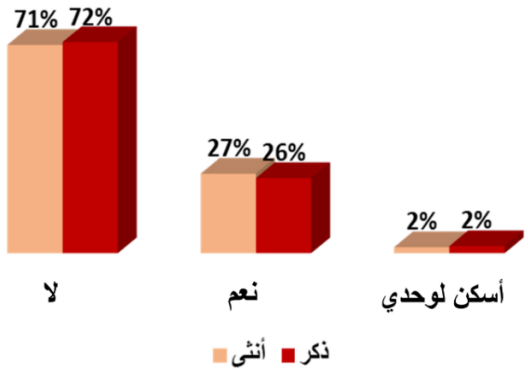
الجنسية

الفئة العمرية





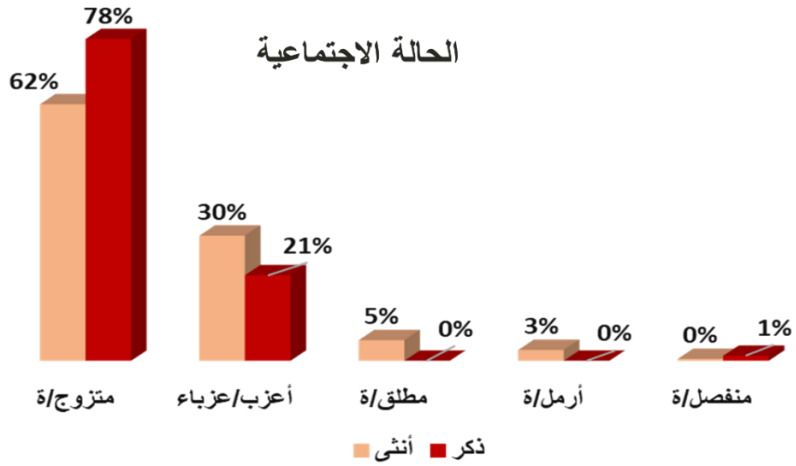
أفراد بحاجة لرعاية خاصة



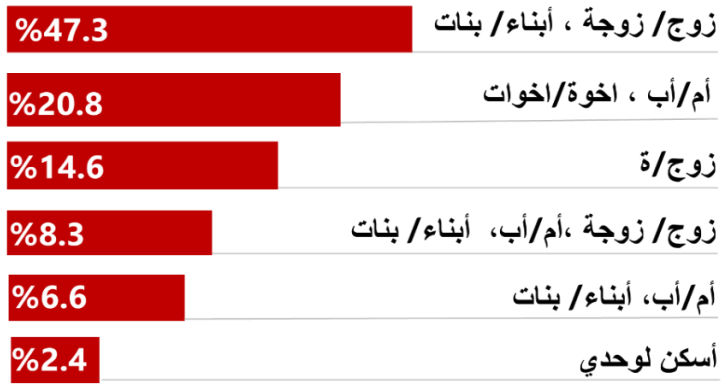
- %59 أطفال ما دون سن الثامنة عشر
- %9 ذو اعاقة
- %41 كبار سن
- %3 أخرى (أمراض مزمنة)

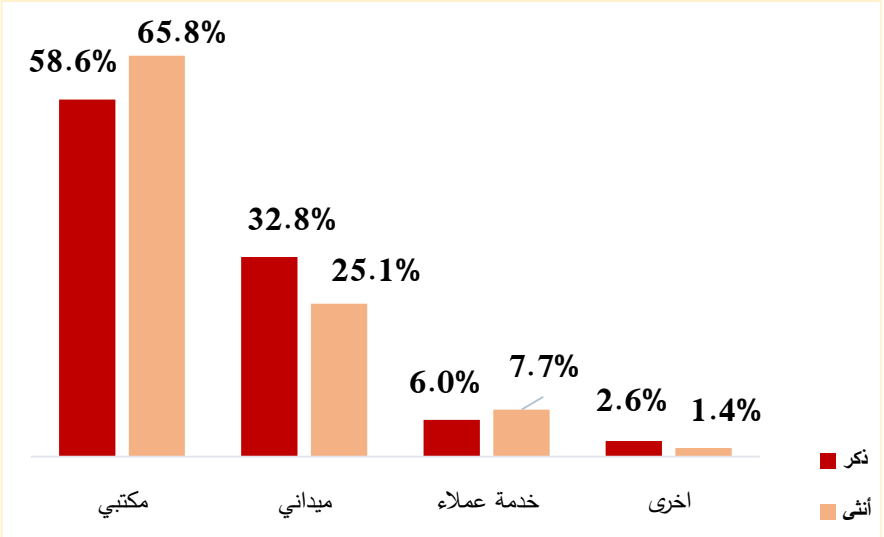
(سؤال متعدد الخيارات)

الحالة الاجتماعية

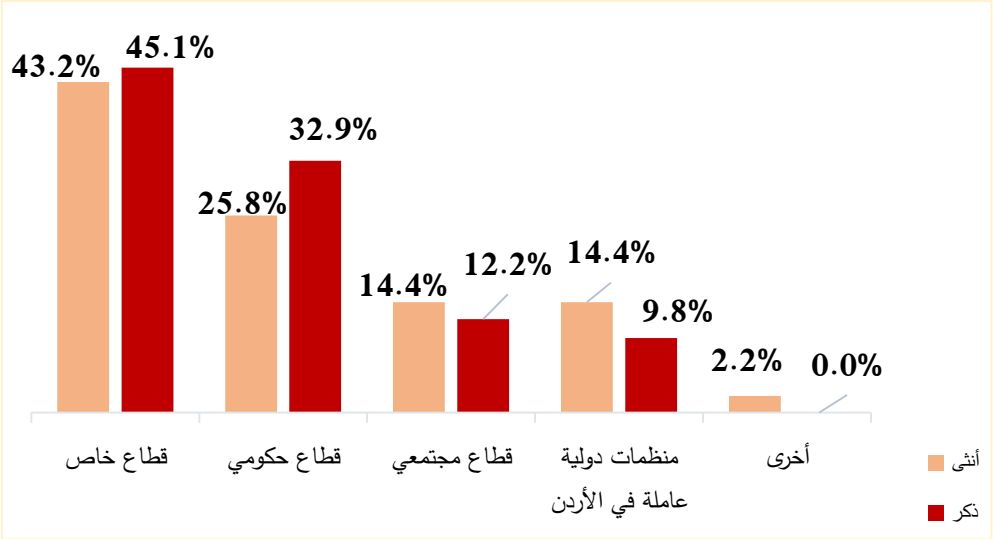


الأفراد المقيمين في نفس المنزل

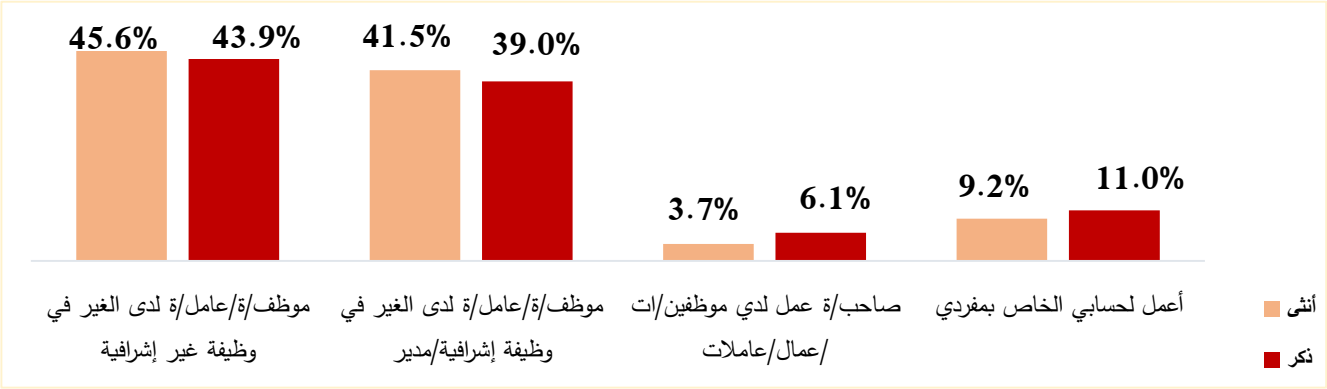




طبيعة العمل

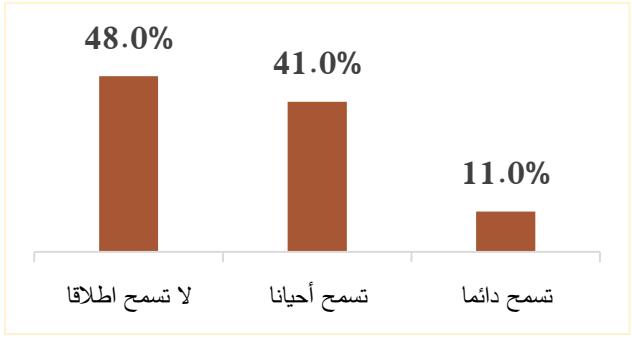


قطاع العمل

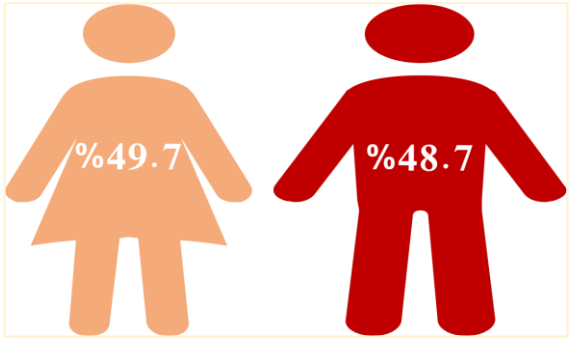


نوع العمل

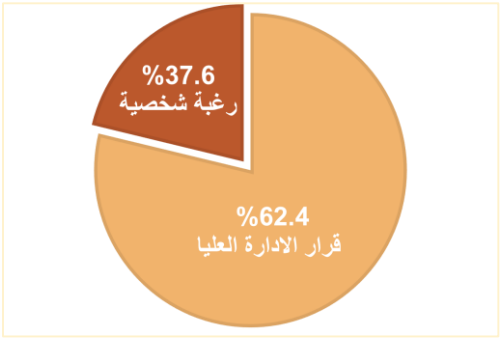
1. توفر الاستعداد والامكانية المؤسسية لتطبيق العمل عن بعد:



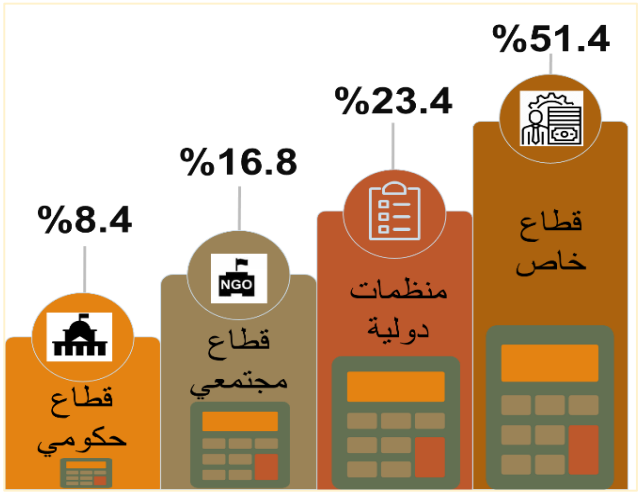
هل كانت تسمح المنشأة بالعمل عن بعد قبل حظر



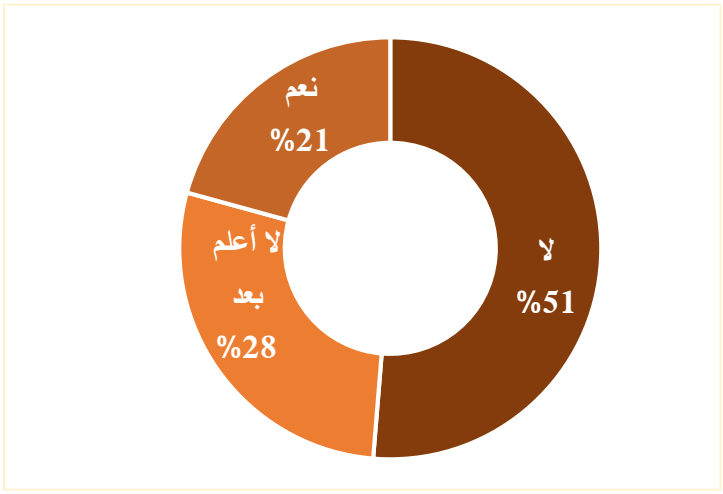
نسبة الذين كانوا يعملوا عن بعد قبل حظر التجول



سبب العمل عن بعد خلال حظر

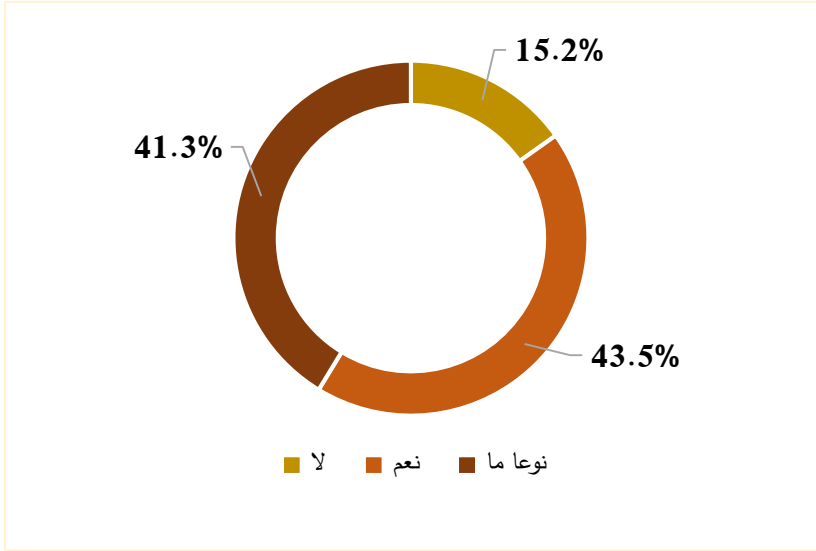


العلم بتوفر الية لاحتساب ساعات العمل عن بعد حسب القطاع

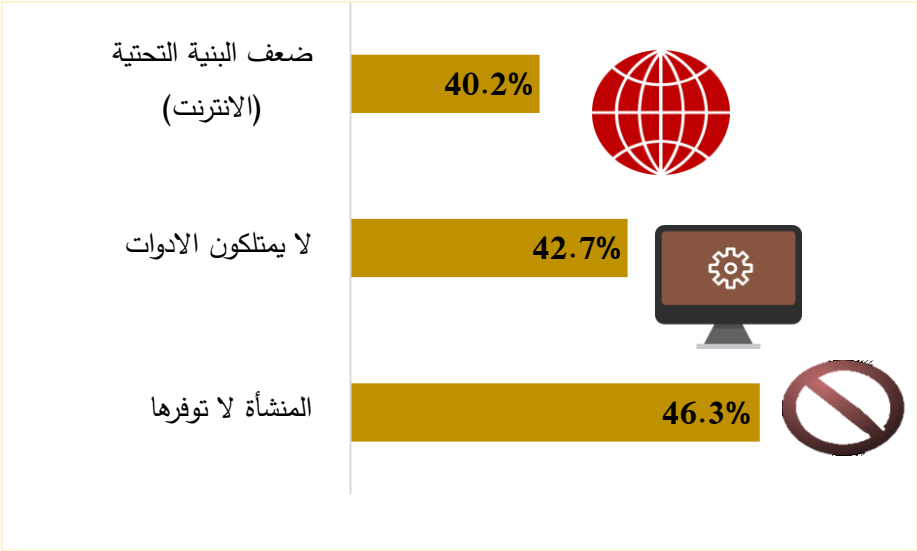


توفر الية معلومة لاحتساب ساعات العمل عن بعد

2. توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء الواجبات الوظيفية عن بعد:



مدى توفر الادوات

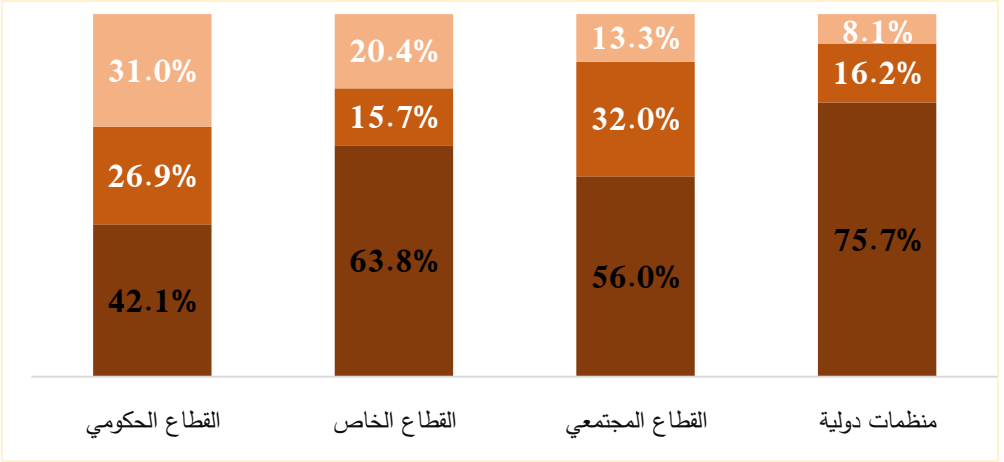


أسباب عدم توفر الادوات (سؤال متعدد الخيارات)

رغم أن العينة لم تكن تمثيلية بشكل كاف في كافة المحافظات:

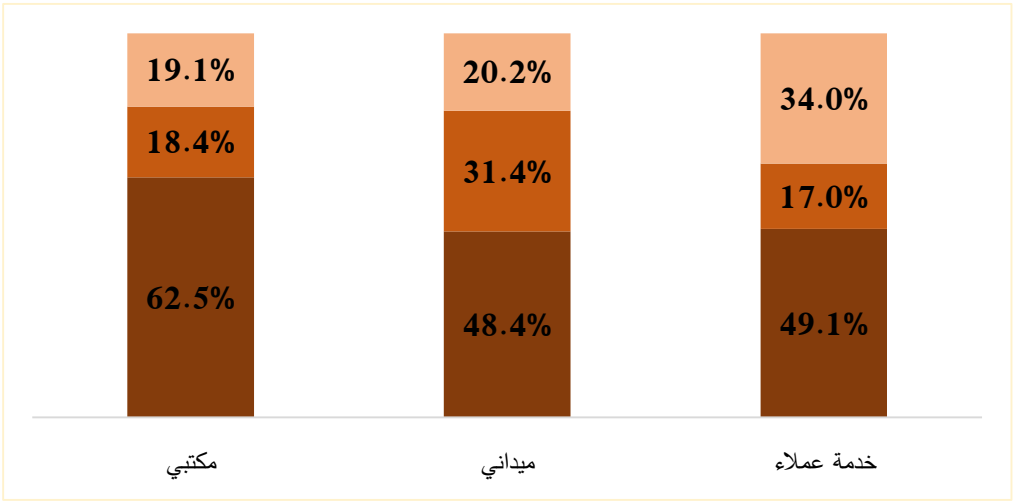
جاءت المفرق وعجلون والكرك أكثر المحافظات التي تعاني من ضعف البنية التحتيه (الانترنت) حسب المستجيبين/ات67% ، 44%، 24% على التوالي، بينما كانت عمان والزرقاء واربد الاقل معاناة من ضعف البنية التحتية (الانترنت) 3%، 7%، 7% على التوالي

3. المهام الوظيفية التي يمكن انجازها عن بعد وفقا لقطاع العمل:



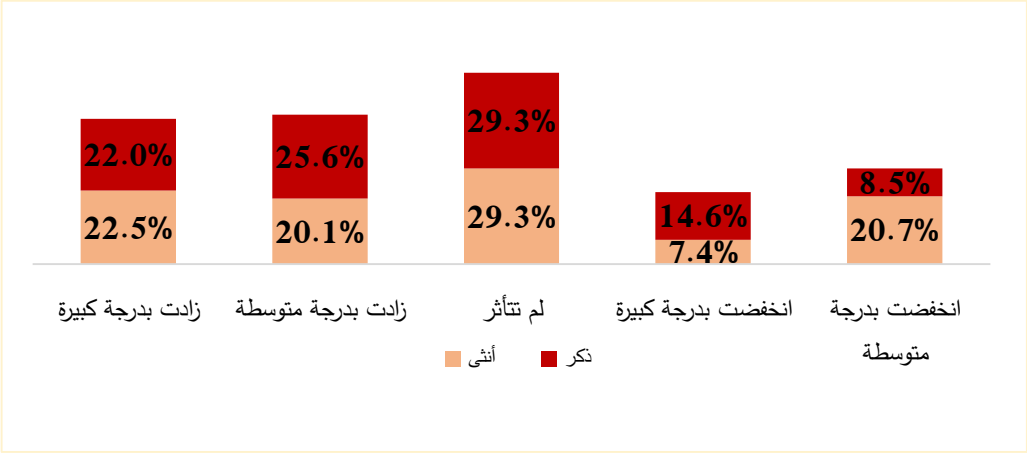
نسبة المهام الوظيفية التي يمكن القيام بها عن بعد بحسب القطاع

4. المهام الوظيفية التي يمكن انجازها عن بعد وفقا لطبيعة العمل:

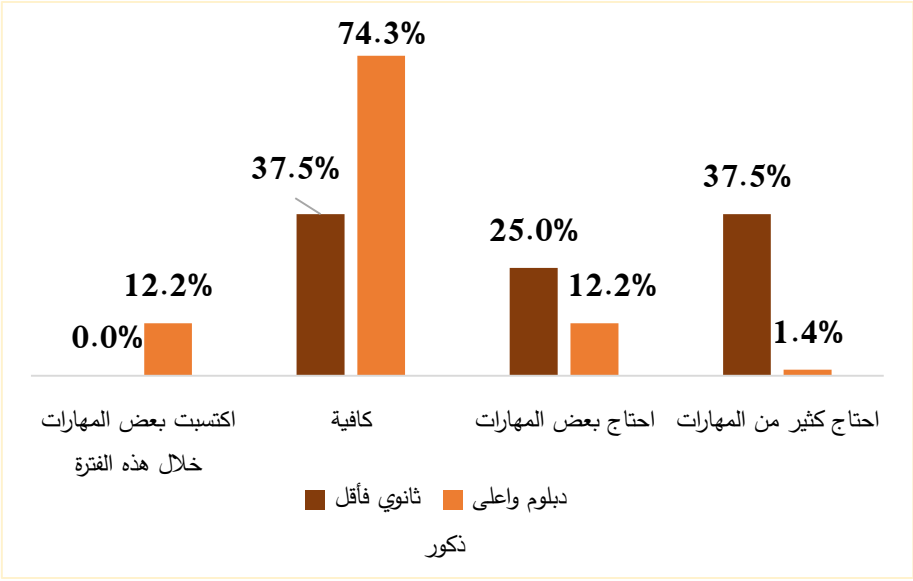


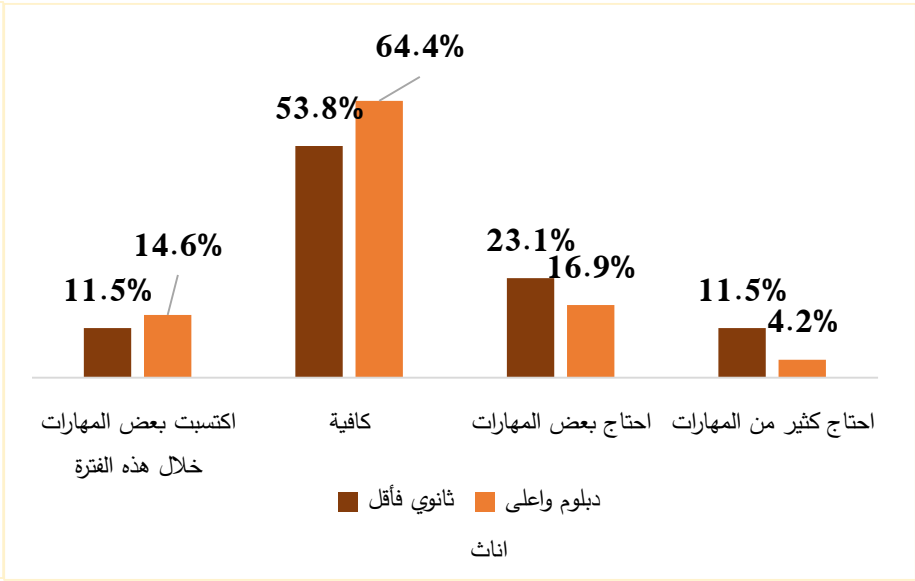
نسبة المهام الوظيفية التي يمكن القيام بها عن بعد بحسب طبيعة العمل

1. التغيير في القدرة على العمل عن بعد أثناء حظر التجول:



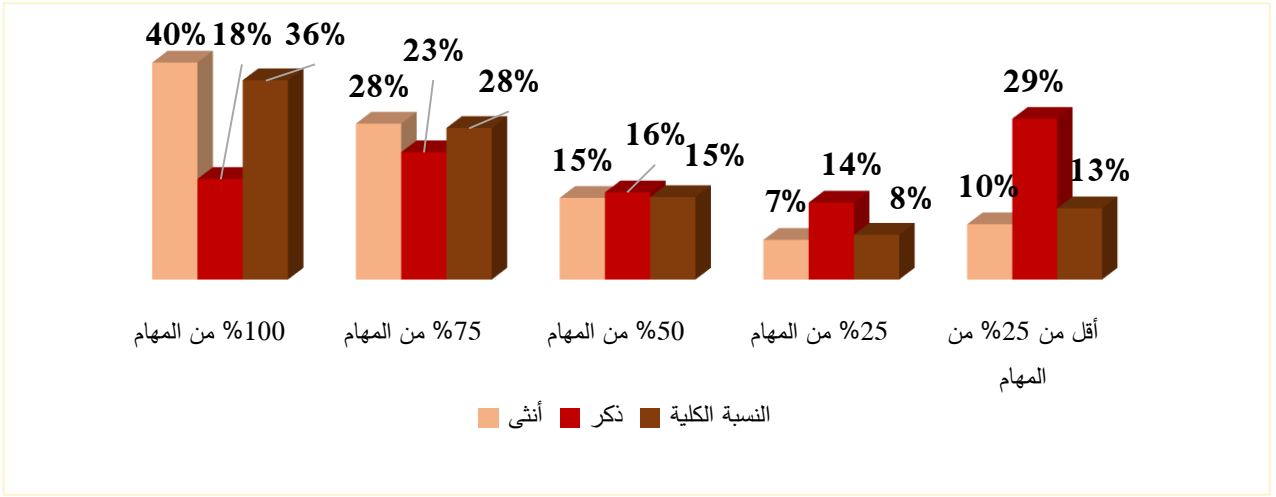
2. القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات:



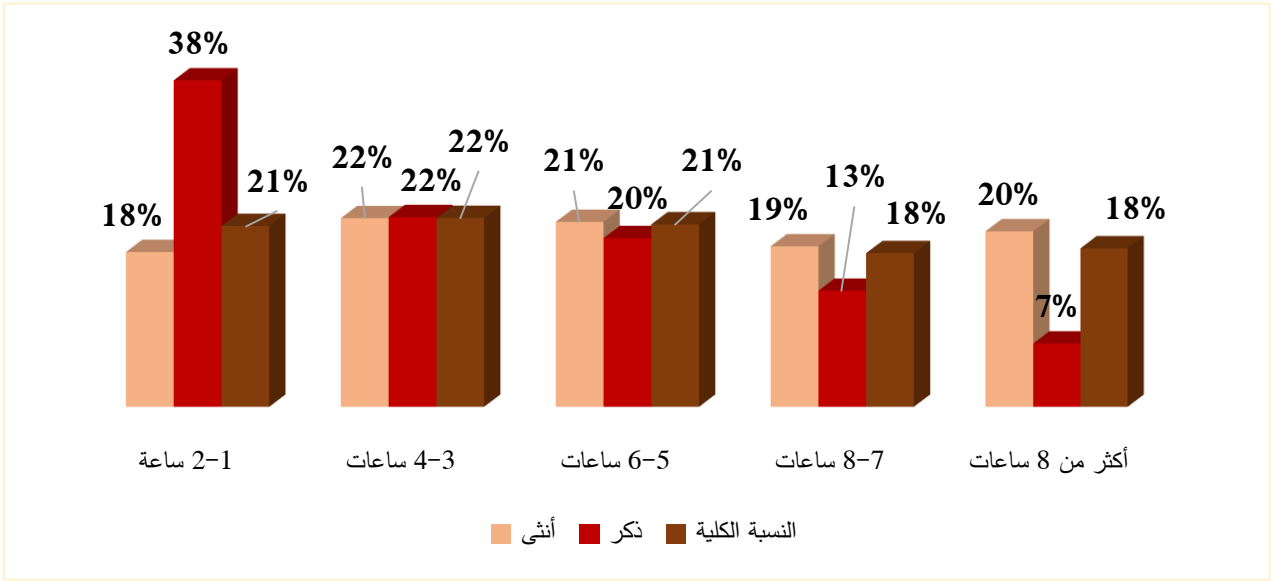


3. القدرة ومدى الانجاز للمهام الوظيفية عن بعد خلال حظر التجول:

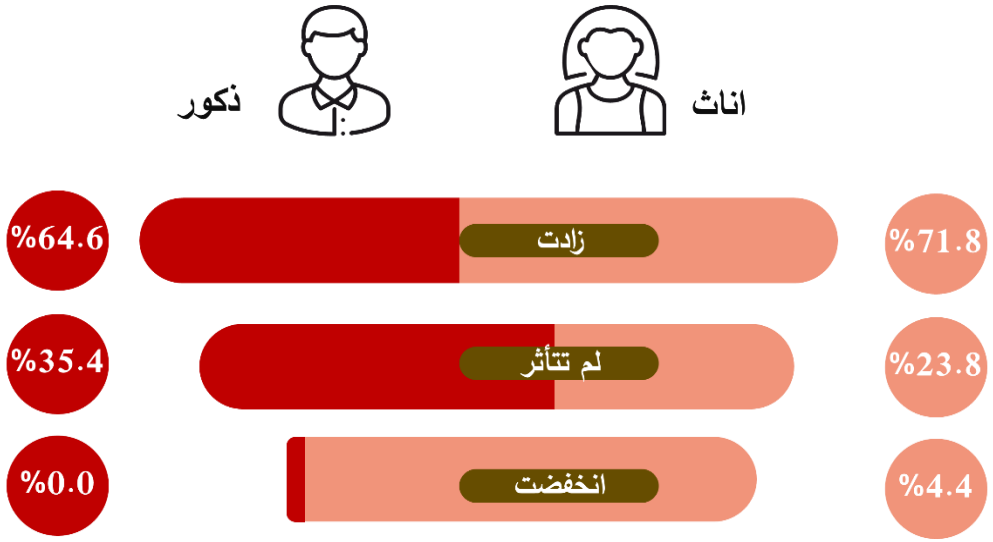
نسبة الإنجاز من المهام الوظيفية التي كان من المفترض القيام بها عن بعد خلال الحظر



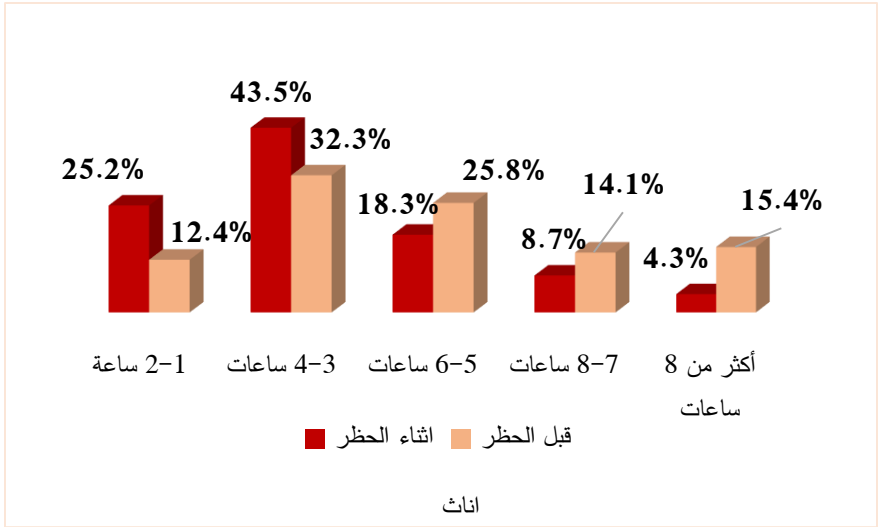
ساعات العمل عن بعد خلال فترة حظر التجول

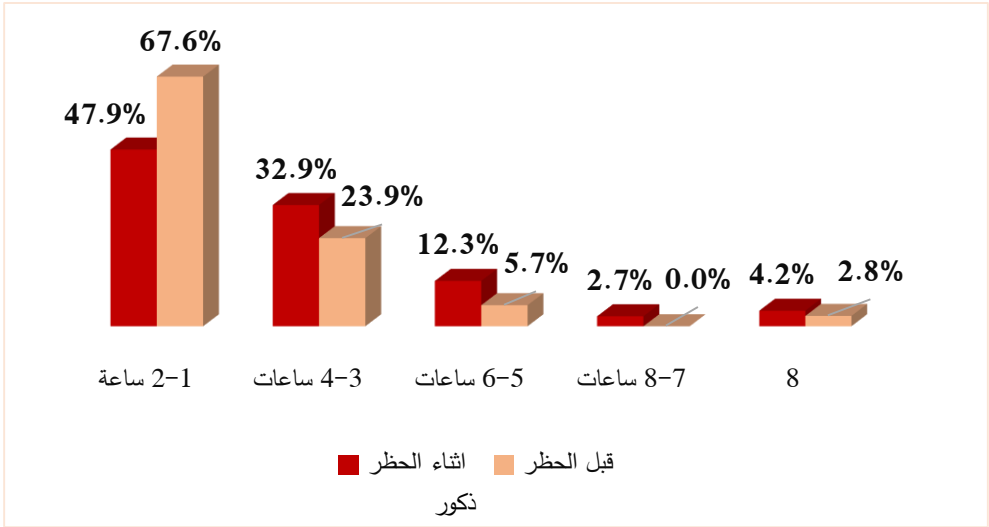


1. التغيير في أعباء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية أثناء حظر التجول:

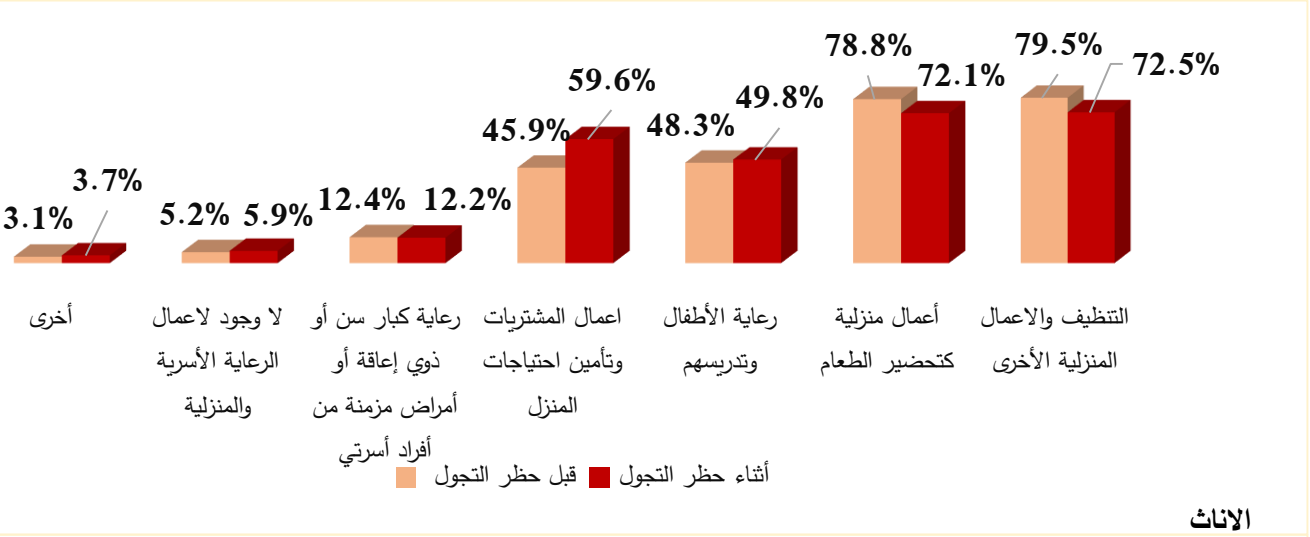


2. تغير معدل الساعات اليومية لإنجاز أعمال الرعاية والأعمال المنزلية قبل الحظر وأثناءه:

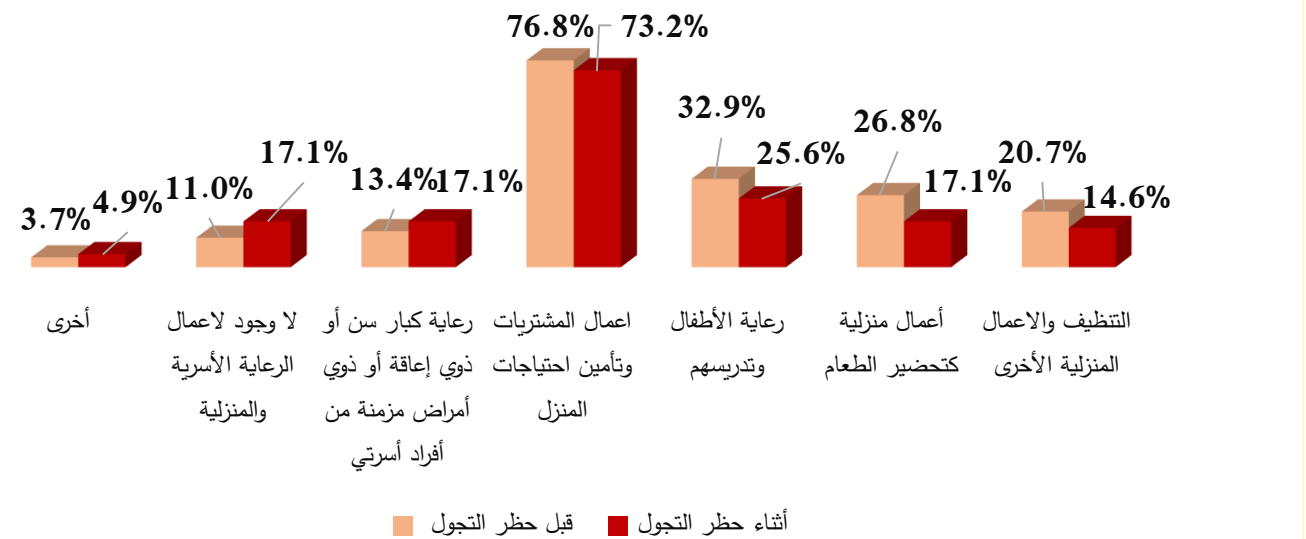




3. مقارنةٌ بين توزيع اعمال الرعاية والأعمال المنزلية قبل حظر التجول واثناءه:



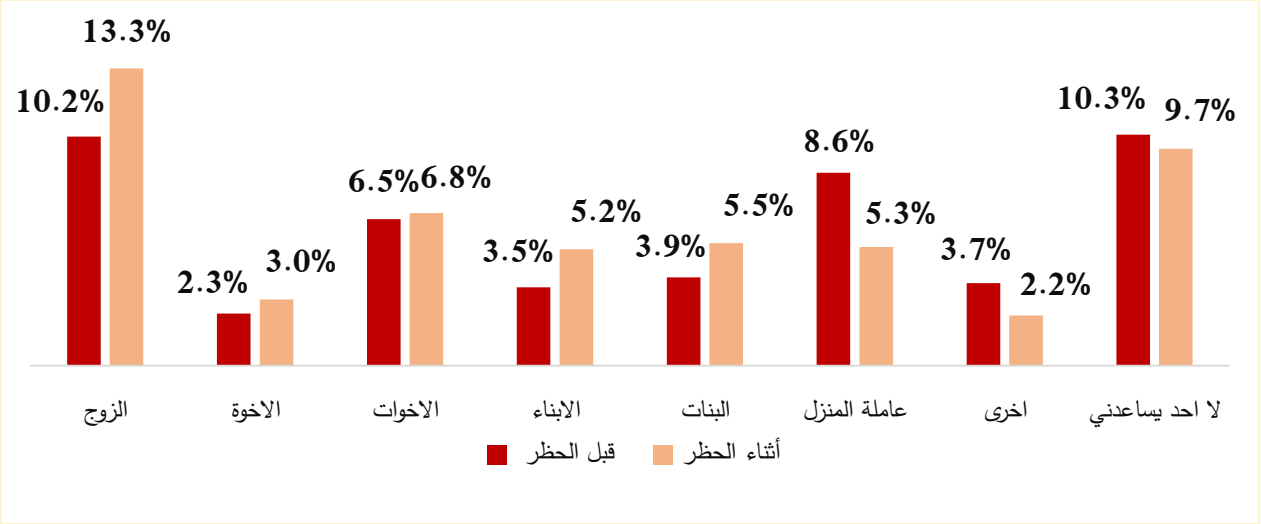
الاناث

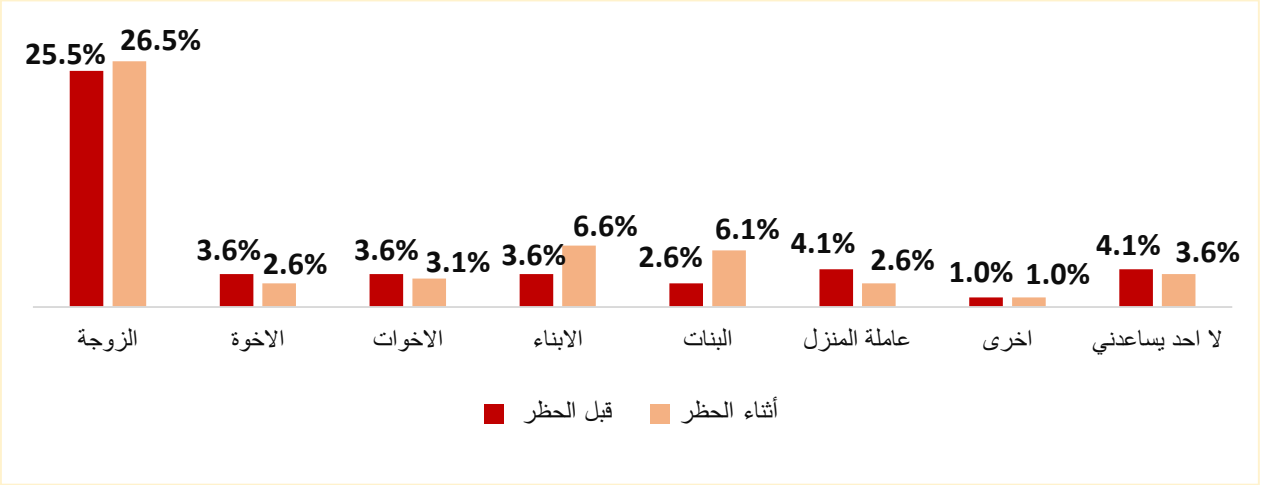


الذكور

يمكن ملاحظة أن توزيع المهام داخل الأسرة لم تتغير بشكل كبير قبل وأثناء حظرالتجول، حيث تركزت مساهمة الذكور من افراد الاسرة في اعمال المشتريات وتأمين احتياجات المنزل، بينما تركزت اعمال الاناث من افراد الاسرة في اعمال التنظيف وتحضير الطعام.

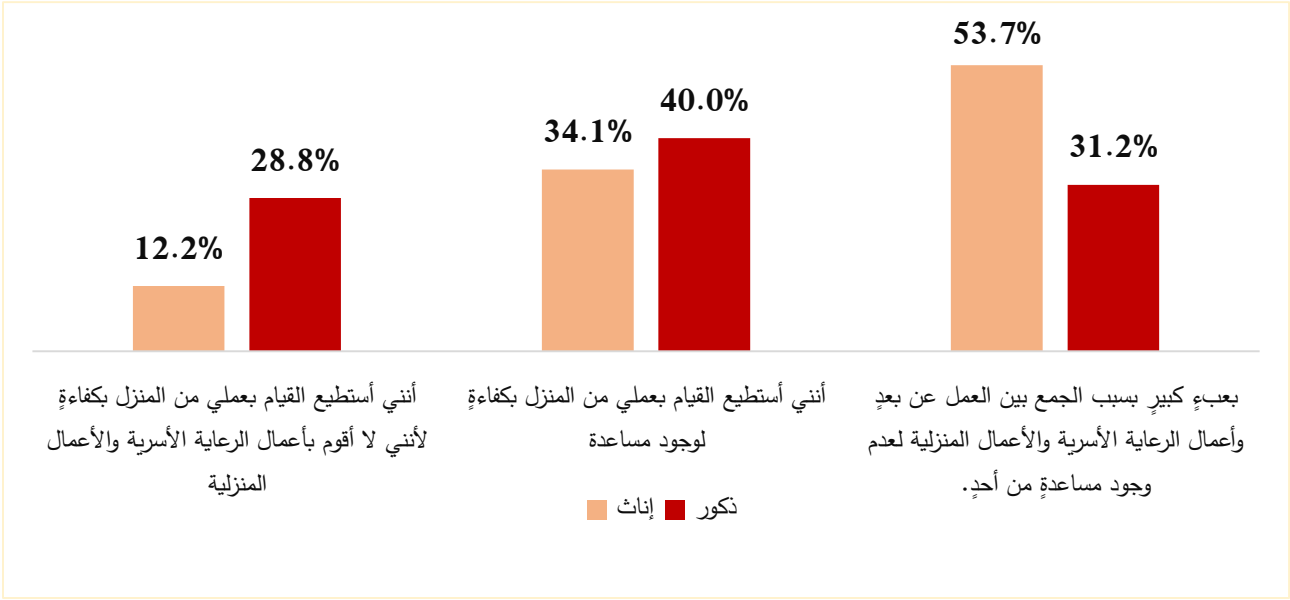
4. مساهمة أفراد الأسرة والمقيمين في المنزل في أعمال الرعاية والأعمال المنزلية:



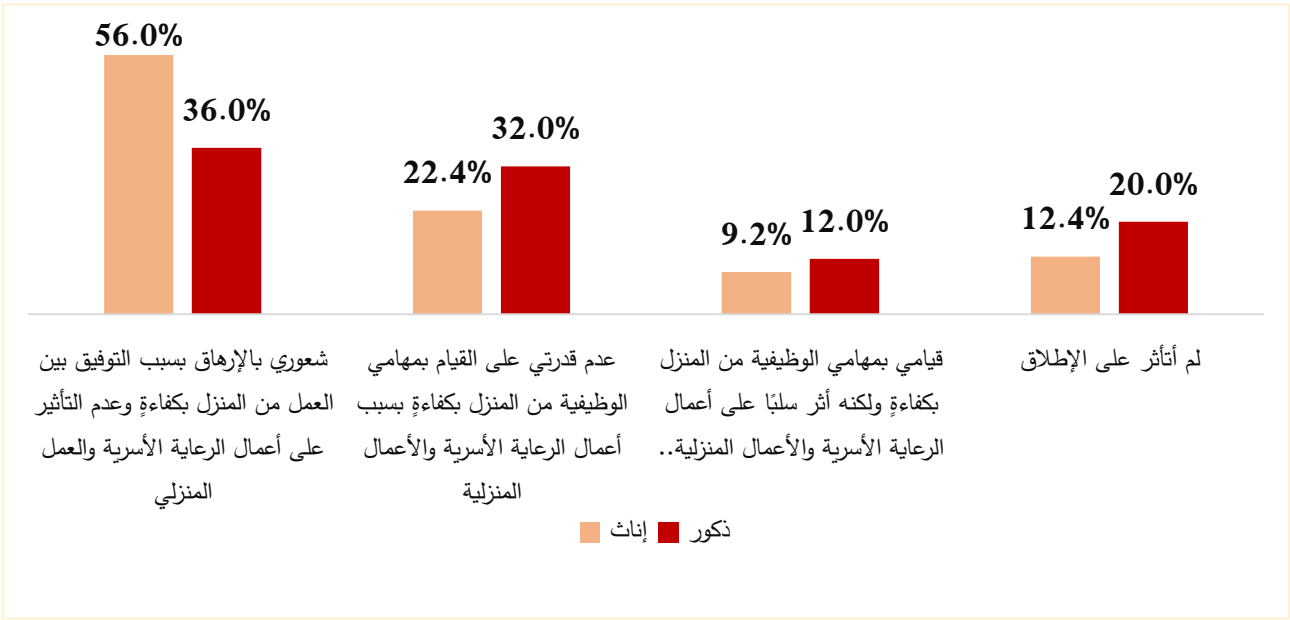


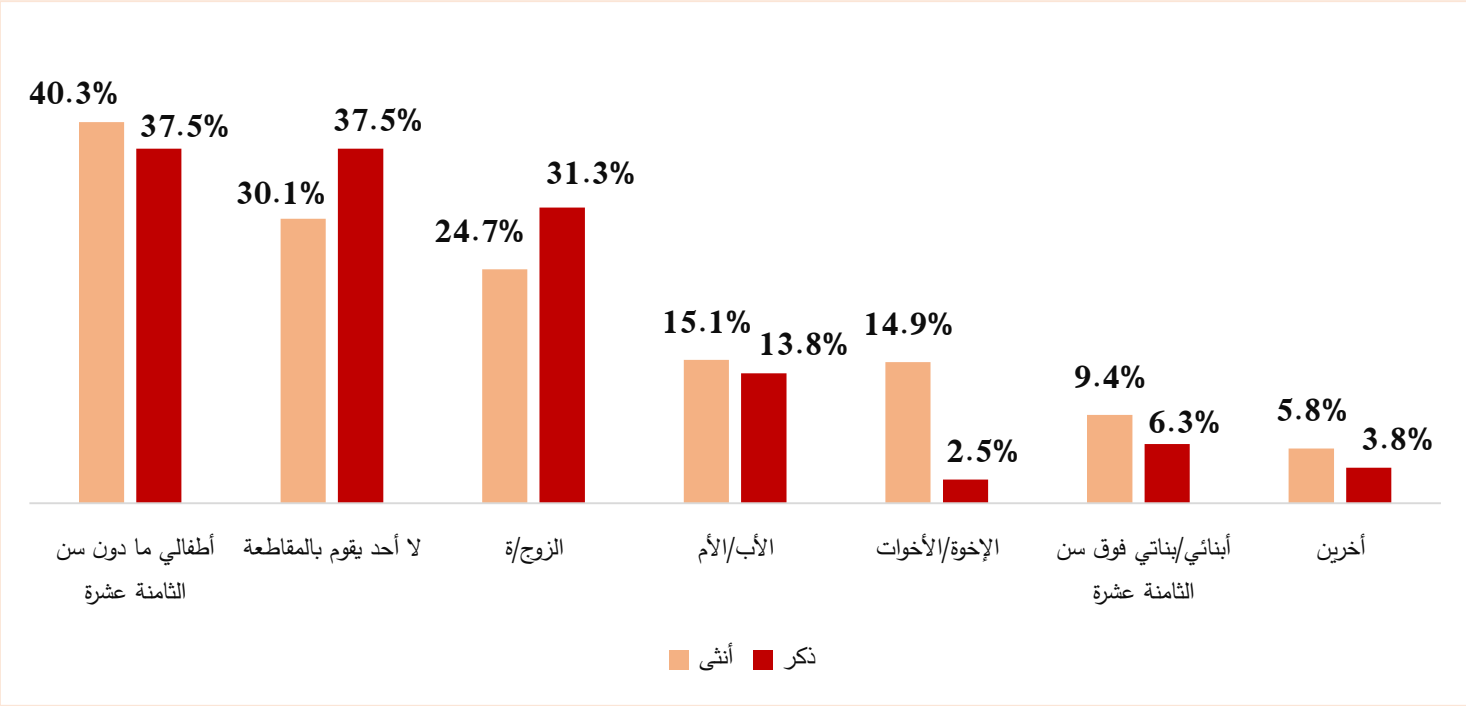
المشاركة في أعمال الرعاية والاعمال المنزلية (سؤال متعدد الخيارات)

أثناء حظر التجول، أشعر:

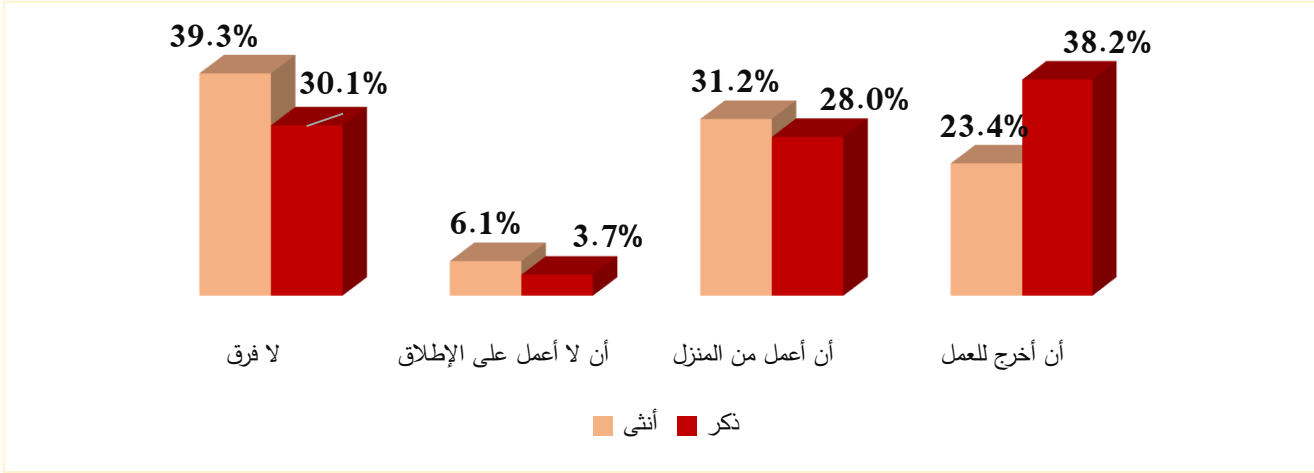


أثناء حظر التجول، غياب المساعدة أدى الى:

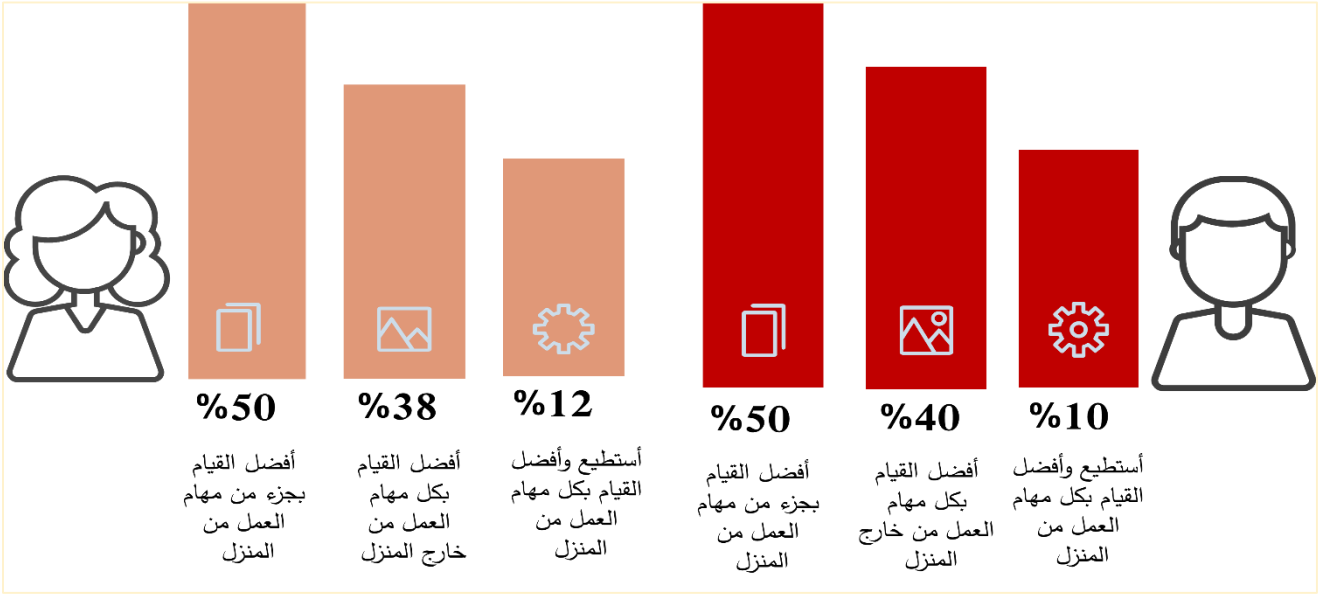




خلال حظر التجول، أثناء قيامي بمهامي الوظيفية من المنزل يتم مقاطعتي مرارا من قبل



بشكل عام يفضل أفراد الأسره



بناء على تجربة العمل من المنزل، تفضيل المستجيبين خلال حظر التجول

توصية عامة

بناء على تجربة العمل عن بعد خلال حظر التجول والاستفادة منها، يجب تقييمها بشكل معمق لتطويرها على المستوى المؤسسي والوطني وتعزيز قدرات الأفراد للعمل عن بعد بكفاءة، لأنها قد تمثل مستقبل سوق العمل في ظل عالم العمل المتغير في العديد من المجالات والقطاعات.

بناء على تجربة العمل عن بعد خلال حظر التجول والاستفادة منها، يجب تقييمها بشكل معمق لتطويرها على المستوى المؤسسي والوطني وتعزيز قدرات الأفراد للعمل عن بعد بكفاءة، لأنها قد تمثل مستقبل سوق العمل في ظل عالم العمل المتغير في العديد من المجالات والقطاعات.

وهذا يتطلب تطوير اليات وتعليمات فعالة لاحتساب ساعات العمل عن بعد من قبل اصحاب العمل، توفير الادوات والتقنيات اللازمة له على المستوى الوطني والمؤسسي، بناء مهارات وقدرات العاملين/ات لتمكينهم من انجاز مهامهم الوظيفية عن بعد، ودعم قدرتهم على الموازنة ما بين عملهم ومسؤولياتهم الأسريه من خلال توزيع أعمال الرعاية والأعمال المنزلية ما بين أفراد الأسرة، والتي تطلب القيام بدعم وتشجيع المفاهيم الايجابية لتوزيع الادوار داخل الأسرة.
ولأهمية ضمان جودة ونوعية الأداء في العمل عن بعد، على المؤسسات تطوير آليات للتخطيط لمتابعة الأهداف والمخرجات وإنجازات العمل عن بعد، لضمان القدرة على تقييم الأداء ضمن آليات وتعليمات العمل عن بعد.

إن تطوير وتبني سياسات فعالة للعمل عن بعد ودعم وتشجيع توزيع الادوار الايجابية والتشاركية داخل الاسرة يمكن أن يؤدي لزيادة انتاجية العاملين/ات، فاذا ما توفرت لهم المرونة في اوقات واماكن العمل مع التقييم المبني على النتائج، هذا قد يسمح للعاملين/ات بتنظيم أوقاتهم بما يحقق الموازنة ما بين مسؤولياتهم الوظيفية والأسرية.