



المستخلص

حدثت في سوق العمل تغيرات كبيرة بفعل ما جليه "اقتصاد المعرفة Knowledge Economy" من تحولات في صفات القوى العاملة وتخبر أساليب التوظيف أو البحث عن العمل، فظهرت في الافق تحديات ومخاوف من ان "منصات العمل الحر" يمكن أن تحل محل الوظائف التقليدية، أو ان تستبدل الشركات موظفي الدوام الكامل بأخرين يعملون بعقود عمل مؤقتة. لقد اعتبر البعض هذا التحول بمثابة الحل لمشكلة ظلت تؤرق العديد من البلدان وللسنوات طويلة ألا وهي "مشكلة البطالة" بكافة وجوهها، فضلاً عن مشكلات "ارتفاع التكاليف" و"النفقات الباهظة لقوة العمل" و"انخفاض الكفاءة" و"تباطؤ النمو".

بضوء ما تقدم جاءت فكرة اختيار البحث لاستقصاء مضامين وأبعاد هذا التحول في أنماط العمل وما يجلب معه من استجابات فكرية جديدة في الفكر الإداري لإدارة الموارد البشرية من ناحية، وما يتطلب من الزام للمجتمعات والدول المتقدمة والنامية ومنها بلدنا للاهتمام برسم استراتيجيات وسياسات وتصميم برامج جديدة تتماشى مع معطيات عصر "عمال المعرفة". يصنف البحث ضمن البحوث الأساسية Basic Research ، كرس للإجابة على تساؤلات نظرية، وتحدد هدفه الاساسي في كشف الحقائق الجديدة التي أسفر عنها "اقتصاد المعرفة" على صعيد استخدام العنصر البشري في ادارة عجلة الحياة بكافة جوانبها وبروز اقتصاد جديد سمي بـ"اقتصاد العربية" وفئات جديدة من العاملين يسمون بـ"عمال العربية".

الكلمات المفتاحية: اقتصاد المعرفة، اقتصاد العربية، عمال العربية.

"Gig Workers" a new shift in human resources management "

Proactive vision

Abstract

The labor market has undergone major changes due to changes in the characteristics of the labor force and changes in employment or job search. The "knowledge economy" has brought about challenges and fears that "self-employment platforms" can replace traditional jobs, or Companies replace full-time employees with others who work on temporary employment contracts. Some considered this shift to be the solution to the problem that many countries have

been plagued by for years, the "unemployment problem" in all its aspects, as well as the problems of "rising costs", "high labor costs", "low efficiency" and "slowing growth. In light of the foregoing, the idea of choosing research to explore the contents and dimensions of this shift in the working patterns and the serious intellectual responses it brings in the management thought of human resources management on the one hand and the required commitment of the more developed countries and developing countries, including our country to interest in drawing strategies and policies and design new programs in line with Data of the Age of Knowledge Workers. Basic research is devoted to answering theoretical questions. Its main objective is to uncover the new realities of the "knowledge economy" in the use of the human element in managing the wheel of life in all its aspects and the emergence of a new economy called the "Gig economy" and new categories Of workers are called "Gig workers" Keywords: knowledge economy, Gig economy, Gig workers.

الاطار العام للبحث

مقدمة

عالم العمل يتغير ولدينا الان سوق عمل أكثر مرونة، وان فكرة "الوظيفة مدى الحياة" ومفهوم يوم العمل "5-9" آخذة في التناقص، وبدلاً منها، أخذت فكرة 'عمل العربة' gig working "تتسارع بقوة. ان "عمل العربة" هو عندما يختار الناس القيام بأعمال مؤقتة غالباً، وعقود العمل (أو "العربات") من مصادر على الانترنت من خلال الأسواق الرقمية، المستندة على الحوسبة السحابية Cloud computing. لقد أعطى النمو الأخير لمنصات المال على الانترنت مثل Uber و Airbnb تصاعد كبير في تقاسم-شراكة الاقتصاد العالمي global sharing economy - كما يطلق عليها اسم "اقتصاد العربة gig economy" الذي أصبح أكثر شيوعاً من أي وقت مضى لشراء وبيع الوظائف والخدمات عبر الإنترنت في جميع أنحاء العالم. ان ما يحدث اليوم كان متنبأ به منذ أواخر القرن الماضي فقد نبه عالم الإدارة "Peter F. Drucker" وفي وقت مبكر الى تغيرات قوى العمل وصعود طبقة عمال المعرفة ((Knowledge Workers) وذكر بأن الأقلية التي لا تعمل بدوام كامل وعلى الرغم من أنها تعمل لصالح المنشأة الا انها لم تعد تعتبر من ضمن العاملين للمنشأة، انهم العاملين "المؤقتين" أو الذين يعملون بـ"دوام جزئي" وأصبح المقاولون الافراد يعملون بشكل متزايد لفترة تعاقدية محددة ونجد هؤلاء بشكل خاص بين أوساط الكفاءات المتعلمة. ان هؤلاء سيتزايد عددهم باضطراد، ويتعين على العمال ذوي المعرفة ان يعدوا أنفسهم لأكثر من عمل، ولأكثر من مهمة، ولأكثر من مهنة واحدة. (الملحق، 2004: 27، 159). إن التقارير الاقتصادية الصادرة عن منظمات عالمية متخصصة تشير إلى أن ما يقرب من 72 % من معدلات النمو في الدول الصناعية عائد بشكل أو بآخر إلى اقتصاد المعرفة وتطور تكنولوجيا المعلومات. (القطار، 2013 <https://hrdiscussion.com/hr69039.html>). ويشير تحليل (معهد ماكينزي العالمي) بأن (منصات المواهب على الانترنت) يمكن أن ترفع الناتج المحلي الاجمالي العالمي بحلول عام 2025 بما يصل الى 2.7 تريليون دولار (أي ما نسبته 2% من ذلك الناتج) ويزيد فرص العمل بمقدار 72 مليون وظيفة بدوام كامل. (AI Group, 2016: 7). وتقدر الدراسة أن ما يصل إلى 200 مليون شخص في جميع أنحاء العالم يمكن أن تستفيد شخصياً من استخدام منصات العمل الرقمية، وتحديدًا من خلال السماح للعاطلين عن العمل في العثور على عمل لحسابهم الخاص أو عن طريق السماح للعمال بدوام جزئي للعمل ساعات إضافية.

<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016>

مشكلة البحث

يحمل كل عصر من العصور ملامح خاصة ومعطيات جديدة فحصر ما قبل الصناعة ليس كعصر ما بعد الصناعة وعصر المعلومات والاتصالات ليس كمعصر الثورة الصناعية الأولى أو الثانية وعصر الثورة المعرفية ليس كما قيل. وفي عالم الإدارة اليوم يسود انطباع عام بأن اتجاه التغيير ذو الطابع الدراماتيكي المنهج وغير المنهج سوف يطال كل شيء، فالاقتصاد المعرفية يسير بسرعة غير معهود من قبل تجلب معها الكثير من التحديات والفرص ولعل أحد أبرزها هو "تحدي" عمال المعرفة" في إطاره العام و"عمال العربية" في إطاره الخاص والذي يفرز قضايا تتطلب من أصحاب الشأن "المفكرين" و"الممارسين" التعامل معها بالشكل الصحيح.

ويمكن بلورة مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- "عمال العربية" ظاهرة عابرة ومحدودة النطاق أم تحولاً جوهرياً في أنماط العمل؟

- ماذا يحمل "اقتصاد العربية" من انعكاسات فكرية وممارسات عملية في بيئة الاعمال؟

أهمية البحث:

يكتسب البحث أهميته كونه يتناول موضوعاً يتعلق بالتحول العميق الذي يحدث حالياً في تركيبة القوى العاملة وظهور فئة جديدة وواسعة جداً من العاملين أطلق عليها بـ"عمال العربية"، مما يشكل نقلة نوعية في منظور إدارة الموارد البشرية لتصنيف فئات العاملين وضرورة أن يسلط الضوء من قبل المفكرين والباحثين على الاتجاه التفضيلي لشريحة كبيرة من الناس "للعمل الحر" والعمل المؤقت على حساب "الوظيفة الدائمة".

هدف البحث

يهدف البحث الى استجلاء الحقائق الجديدة التي أسفر عنها "اقتصاد المعرفة" على صعيد استخدام العنصر البشري في ادارة عجلة الحياة بكافة جوانبها وبروز اقتصاد جديد سمي بـ"اقتصاد العربية" وفئات جديدة من العاملين، وللتعرف على التحديات التي ترافق هذا التحول والفرص التي يتيحها، وكيف يمكن للدول ومنها بلدنا التعامل معه والاستفادة من معطياته الإيجابية في معالجة المشكلات المستديرة المتعلقة بالتشغيل والبطالة والتزهل الحكومي.

منهج البحث:

يتمسك البحث بأنه من البحوث الأساسية إذ يطرح تحليلاً نظرياً للظاهرة المبحوثة وما يرتبط بها من قضايا فكرية وعملية ، وبعد الاطلاع على الاسهامات المحدودة حولها والمنشورة الكترونياً بوجه خاص. وبما يقود الى تنمية المعرفة العلمية والوصول الى فهم أشمل وأعمق للظاهرة .

مصطلحات البحث

اقتصاد العربية: هو بمثابة "منصات للعمل ال Platforms" تضم موظفين أكفاء يطلق عليهم اليوم تسمية "عمال العربية Gig Workers". ويتألف من العاملين لحسابهم الخاص الذين يمارسون حياتهم من خلال شغل سلسلة من الوظائف الصغيرة خاصة تلك التي يتم ترتيبها باستخدام مواقع على شبكة الانترنت أو تطبيق معين. (Brinkley, 2016:5)

- عمال العربية: هم أشخاص لا يمتلكون وظائف دائمة ولا يعملون بالضرورة في مكان محددان يمتلكون المهارة العالية والخبرة الواسعة والقدرة على الابتكار، يعملون مستقلين، أو بعقود مؤقتة، وحتى بالعمل الجزئي. . وهؤلاء لم يكونوا قادرين على إيجاد فرص عمل لهم من خلال الوسائل التقليدية، بل حصلوا عليها من خلال مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- اقتصاد المعرفة: الاقتصاد الذي يعتمد على اكتساب المعرفة وتوليدها، ونشرها واستثمارها ،بفاعلية لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية متسارعة.

المبحث الاول "اقتصاد العربية" خياراً أم اضطراباً؟

تمهيد

ان ولادة أية ظاهرة ما هي الا محصلة لمعطيات ببنية أسهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في تشكيل أبعادها، وما "اقتصاد العربية" الا نتاج جملة من عوامل تفاعلت عبر محطات تاريخية متعاقبة. ومهما اختلفت التسميات والادوصاف فان التحولات التي يشهدها عالمنا اليوم تؤكد بما لا يقبل الشك مدى العمق والتأثير في حياة المجتمعات.

أولاً: نشأة " اقتصاد العربية" :

أدى التقدم التكنولوجي في مدى لم يزد عن عشرين عاماً إلى خلق اقتصاد له طابع جديد هو الاقتصاد المعلوماتي والكوني (global) وهذا الاقتصاد يوصف بأنه "معلوماتي" لأن تنافسية الفاعلين الرئيسيين فيه ونعني الشركات والأقاليم والأمم تعتمد على قدرتها على توليد وإدارة المعلومات الإلكترونية. وهي رأسمالية كونية لأن أبرز جوانبها من أول التمويل إلى الإنتاج منظمة على مستوى العالم، من خلال الشركات الدولية النشاط، مباشرة أو عن طريق الشبكات بشكل غير مباشر. وفي ضوء هذا الاقتصاد المعلوماتي تحول الإنتاج القومي ليصبح إنتاجاً عابراً للقوميات. (العرض، 2014:14)، أما "اقتصاد العربية" فهو نتاج لذلك التقدم الذي أعاد تشكيل الواجهات التجارية التي تقدم للزبائن خدماتها بطرق جديدة للوصول الى أسواق التجزأة، وظهرت مجموعة من الاسواق التي يعمل فيها مقدمي الخدمات (On-demand) (المستهلكين، كما يوصف "اقتصاد العربية" بأنه عبارة عن عقود رسمية مع الشركات عند الطلب (On-demand Companies) لتقديم الخدمات لعملاء الشركة، ويقوم الزبائن المحتملين بطلب الخدمات من خلال تطبيقات شبكة الانترنت. (Donovan , Bradley and Shimabukura, 2016:1). لذا فان "اقتصاد العربية" هو جزء من الاقتصاد التعلوني الأوسع الذي ظهر جنباً إلى جنب مع تقدم التكنولوجيا. ويعني كل ما يمكن من الحصول على السلع والخدمات عبر الشبكات اللامركزية، وبما يشكل تحدياً للطرق التقليدية الصعبة المتمثلة في القيام بأعمال تجارية من تأجير السلع والخدمات بين الشعوب.

لقد صيغ مصطلح "اقتصاد العربية" في عام 2009 من قبل الصحفية تينا براون (Tina Brown) عندما لاحظت ان جيلا من صغار السن كانوا يعملون في وظائف متعددة. في السنين الأخيرة اذ شكل تطوير سوق العمل عبر الإنترنت اتجاهاً منوياً -

انفجارياً- مع قوة دفع غير منضبطة. (Doko, Mumford and Schazenbach, 2015)

منذ زمن وقبل الثورة الالكترونية، وُجد البائع المتجول على عربة يبيع من خلالها مُنتجاته، أو يُقدم لزيائته خدماته (إن كان يبيع خدمة ما)، وبالتالي فهو ليس موظف بدوام كامل ولا يلتزم بمحددات الوظيفة، بالإضافة ان المستفيد من هذا البائع غير ملزم بتوظيفه، وتنتهي العلاقة بينهما بانتهاء شراء المُنتج قيد عملية التبادل. وقد تم استعارة كلمة "عربة" أو (gig) أو "إزعاج" كترجمة حرفية لها، من صناعة الموسيقى، حيث كان أصحاب عربات البيع يستخدمون موسيقى قد تكون في بعض الأحيان مزعجة للترويج عن مُنتجاتهم، وقد أشار الكثير من الاقتصاديين إلى سبب نمو هذا النوع من الاعمال وبشكله الجديد إلى تسريح الموظفين والعمال الكبير والمتكرر بسبب الازمات الاقتصادية، بالإضافة للبحث عن تقليل النفقات مع تنفيذ المهام أو الوصول لأهداف الشركات بأقل التكاليف.

إذا فهذا المصطلح يصف المُستقلين المُتعاملين من خلال منصات العمل الحرّ (free lancers) الذي يقدم ويبيع مُنتجاته بحسب الطلب، وبدون التقيد بوظيفة من قبل صاحب العمل. ليس عيب ولا خطأ في وصف العمل الحرّ بتجارة أو اقتصاد العربية، ولا يُنقص من قدر هؤلاء في شيء، فقط هو مصطلح يصف الوضع العام لمثل هذا القطاع الاقتصادي الكبيرة. وبالتأكيد إستفاد هذا القطاع من التجارة الالكترونية وبشكل كبير، ونستطيع ان نقول ان اقتصاد العربية (الاعمال الحرة) اعتمد بشكل أساسي على التجارة الالكترونية وعلى منصات تنظيم هذه الاعمال او الاقتصادية (الفقيه، 2015) (<http://www.tech-wd.com/wd/2015/04/04/>)

ثانياً: "اقتصاد المعرفة" و"عمال المعرفة":

استخدم مصطلح "اقتصاد المعرفة" من قبل الباحثين وخاصة (Machlup)، قبل أكثر من أربعين سنة مضت، حيث حلل قضية زيادة ما سماها "الصناعات المعرفية" knowledge industries و"الوظائف المعرفية" knowledge occupations في اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية وخاصة الفترة 1960-1900، حيث لاحظ الزيادة المتواصلة للإنتاج المعرفي مقارنة بالقوة أو المهارات الفيزيائية، مما سيؤدي حسب رأيه إلى "مشكلة حقيقية في توظيف العمال الأقل تعليماً". إنه "اقتصاد جديد" في مفاهيمه وأساليبه وأدواته وعوامل النمو، وقد ساهم في تغيير الكثير من المفاهيم وأنماط العمل المتعارف عليها في الاقتصاد التقليدي، وتبرز أهمية معرفة تلك التغييرات، بسبب الآثار التي يسببها هذا الاقتصاد وخاصة ما تعلق بالأمن الوظيفي، وتأثيره الكبير على هيكل الصناعة، خاصة وأنه اقتصاد يتميز بالسرعة، وغالباً صعوبة التنبؤ بتقلباته (عشوش، واضح <https://www.google.iq/webhp>).

وفي عالم الإدارة طوّر المفكر (Peter F. Drucker) في مقبّل تسعينات القرن الماضي مفهوماً جديداً أسماه "عمال المعرفة" knowledge Workers، وعمال المعرفة هم أفراد على قدر مهم من العلم والتدريب ويتمون بالذكاء والقدرة على الابتكار. مما يجعل الشركات تتنافس في إغرائهم للعمل معها (العوض، 2014: 14)، ويرى (Ware, 2007) أنهم يمتلكون القدرة في التفسير والتحليل للمعلومات المرتبطة بحقل محدد من حقول المعرفة أو عدد منها ويجيدون التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويطورون مهاراتهم بصورة مستمرة ودون توقف، أن هؤلاء يمتلكون المعرفة التطبيقية (knowledge in Action) ويميلون إلى التخصص. وكما يرى (Mohanta&Thooyamani, 2006)، أن العاملين في حقول المعرفة بحاجة إلى خصائص مهمة منها امتلاك المعرفة العملية والنظرية، إيجاد المعرفة والوصول إليها، المقدرة على تطبيق المعلومات لحل المشاكل، مهارات الاتصال، الدافعية، القابليات الفكرية. (الزواوي، 2012: 154-149). وكما هو معلوم أنه كلما زادت "معرفة" العامل، زادت احتمالات تركه للعمل حاملاً معه مهاراته ومعرفة فتتف المنظمة عاجزة حيث أنها لا تستطيع امتلاك هذا المورد كما تمتلك غيره من الموارد المادية والمالية ولكن غاية ما تستطيعه المنظمة هو استئجار هذه العمالة مقابل أجور تنفعها. (الغراب: 15) <http://unpan1.un.org/intrados/groups>.

لقد انخرطت أعداد غفيرة من هؤلاء في "اقتصاد العربية" وتحت مسميات مختلفة وفي ظل التطورات التكنولوجية التي اتصفت بها أماكن العمل حدثت ضبابية للتعريف القانوني لمصطلح "موظف" و"رب العمل" في طرق لا يمكن تصورها في لوائح العمل مثل قانون فاغنر Wagner Act لعام 1935 و قانون معايير العمل العادل عام 1938. (Kristine M. Kuhn, 2016)، فلقد ظهرت مسميات جديدة غير مألوفة في التصنيف القانوني للعاملين إذ ذكر بيرغمان وجان (Bergman & Jean, 2016) أن أصحاب العمل الحر "Freelancers" مسؤولين ضمن فئات "عمال العربية" وباعتبارهم أحد فئات العمال الذين تتم دراستها في أدبيات علم النفس التنظيمي والصناعي، وكذلك العمال المؤقتين "Contingent Workers" ولكن "المتعاقدون المستقلون" أو العمال المتعاقدون "Contract Worker" و "أصحاب المنصات" مسميات لم تكن مألوفة من قبل. لذا فإن (أصحاب العمل الحر "Freelancers"،

العمال المؤقتين "Contingent Workers"، العمال المتعاقدين "Contract Workers"، أصحاب المنصات "Owners Platforms") كل هؤلاء هم من فئات "عمال العربية" gig workers (Clayton M. Christensen, 1995). كما يصنف عمال العربية إلى التصنيف الاتي: (Douglas&et.al, 2017: 2)
-Gig1 العربية: 1:المقاولين-المتعاقدين-المستقلين، والاستشاريين، والمستقلين-العمل الحر-
-Gig2 العربية: 2:العربية 1 + عمال وكالات مؤقتة وعمال على الطلب.
-Gig3 العربية: 3:العربية 2 + عمال شركة عقود.

ويمكن القول أن "عمال العربية" هم ممن تنطبق على غالبيتهم أوصاف "عمال المعرفة".

ثالثاً: منصات الأعمال الحرة:

يقول الباحثين (الفين وهايدي توفلر) أن "الوظيفة ما هي إلا طريقة واحدة لتحديد العمل ومع تقدم نظام الثروة القائم على المعرفة فإننا نتقدم نحو مستقبل يعمل فيه مزيد من الناس ولكن دون أن يكون لمعظمهم وظائف" وهذا أصبح واقعاً إذ نلاحظ الكثير من

أصحاب المعارف والمهارات والخبرات يعملون دون وظائف، هم يرتبطون بعدة مكاتب مزودة للخدمات وهذه بدورها توظف معارفهم وخبراتهم في عملياتها التسويقية والتنفيذية المختلفة، وتدفع لهم دخلاً مقابل ذلك. انهم يحققون إيرادات عالية من خلال وظيفة أعمال جديدة يطرحها "عصر الثورة المعرفية" لا ترتبط بمكان ولا زمان بل يمكن العمل من المنزل أو المكتب، أو حتى الحديقة أو الشاطئ، كما يمكن التسوق والاستثمار والتجارة أيضاً من هذه المواقع مما أدى إلى ظهور ما يسمى بالتوظيف الذاتي (Self-employment). ان الثورة المعرفية هي التي نقلت ذلك إلى العالم الافتراضي الذي يمكن النفاذ له والتعامل معه بمجرد وجود شبكة للانترنت السريع وأجهزة حاسوب مزودة ببرمجيات عالية.

(عيشوش، واضح <https://www.google.iq/webhp>)

وفي "اقتصاد العربية"، نشأت مجموعة فرعية هامة في هذا المجال التعاوني على نطاق أوسع، سهلت بشكل رئيسي بواسطة شبكة الإنترنت، وقوة التقنيات الرقمية لربط الناس مع بعضهم وفي تنسيق أنشطتهم بسرعة من خلال منصات العمل الرقمية – أو وسطاء على الانترنت – تستخدم لتوفير الوصول إلى فرص العمل المرنة.

ماهي "المنصة الإلكترونية"؟

المنصة عبارة عن برمجية لتطبيقات الإنترنت وهي إطار عمل (برمجة) صممت من أجل المساهمة في تطوير صفحة ويب ديناميكية وتطبيق ويب وخدمة ويب، وتهدف تلك الأطر على شبكة الإنترنت لتخفيف العبء المرتبط والناشئ من تطوير مواقع الويب وإلى تقليل زمن المعالجة اللازم للقيام بالأنشطة العادية أثناء عملية تطوير المواقع الإلكترونية...

ان منصات العمل الرقمية مثل (Upwork وFreelancer.com وغيرها) هي أدلة على 'Uberisation' الأوبرية " في العمل (نسبة إلى شركة Uber لسيارات الاجرة ذاتية القيادة)، لأنها تسمح للشركات للتعاقد مع العاملين بعقود على المدى القصير، أو مشاريع محددة لفترة محدودة من الزمن. ومنصات العمل الرقمية يمكن أن تأتي في شكل اسواق على أساس مهمة محددة، مثل (TaskRabbit أو Upwork)، أو أنها يمكن أن تربط العملاء مع خدمة معينة تحتاج إلى عمال مستقلين، مثل (Freelancer.com أو People Per Hour) وما هو مشترك بين جميع منصات "عمال العربية" هو أن "الصفقة" الاقتصادية – وهي شراء وبيع السلع والخدمات مقابل سعر متفق عليه ولفترة معينة من الزمن – تجري من خلال وسيط على الانترنت.

(<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>)

ويوضح الجدول الآتي حجم الاستخدام للفترة (2013-2015) مرتبطاً ببعض المنصات الرقمية في "اقتصاد العربية" الأمريكي:

جدول (1) تقدير اعداد المسجلين في المنصات الرقمية للفترة 2013-2015

مزودي المنصة	نوع الخدمة	المسجلين النشطين
Upwork	اعمال حرة مهنية	2500000
Freelance Physican	أطباء اعمال حرة	10000
HourlyNerd	مستشارين MBA	5400
Uber	سائقين	160000
Lyft	سائقين	60000
Sidecar	سائقين	6000
TaskRabbit	خدمات	25000
Postmates,Favor,Instacart	المراسلين والمشوقين	5225

Source: Mckinsey Global Institute, 2015 In(Ian Brinkley(Aug.2016), "In search of the Gig Economy", The Work Foundation(Lancaster University),p.15

وتقوم منصات الأعمال الخرة "Free business platforms" مقام الحرية أو الموسيقي التسويقي لجميع المتعاملين من خلالها، هناك الكثير من منصات الأعمال الخرة عالمياً، ومحدوديتها عربياً، حيث نستطيع ان نحصر المنصات العربية في (9) منصات عمل خرة تقريباً، تختلف بحسب نوعية وتخصصية المنتجات والخدمات المتبادلة فيها وكذلك طريقة وأساليب وقواعد التعامل من خلالها، ومن أشهر المنصات العربية للعمل الخرة والتي تُطبق أيضاً نموذج المدفوعات الصغيرة، منصة "خدمات المصغرة" التي تُعتبر الرائدة العربية في صناعة اقتصاد الحرية ودمجها بفكرة المدفوعات الصغيرة الجديدة في المنطقة العربية، وعلى النقيض من ذلك نجد منصة "مستقل"، (منصة العمل الحر للمستقلين العرب)، والتي تعتمد ميزانيات غير محدودة أو مصغرة للمشاريع، وبالتالي طبقت منظور اقتصاد الحرية مع حرية تحديد حجم المدفوعات، وكانت أيضاً الأولى عربياً في تطبيق هذه التوليفة. دخلت مؤخراً عدد محدود من منصات العمل الخرة إلى السوق العربية، ولا مجال للمقارنة بينهم هنا ولكن هناك عامل مشترك بينهم جميعاً وهو ان تاريخ بداياتهم كانت بين عامي 2013-2014، مثل: كرو / المحترفون العرب / مكتبي / Golancing. (الفقيه، 2015) (<http://www.tech-wd.com/wd/2015/04/04>)

وتعتبر منصة "ETSY" أحد أشهر المنصات العالمية وكما في النموذج الوصفي الآتي:

جدول (2) نموذج لمنصة عالمية

الفن والتصوير والملابس، والمجوهرات، والغذاء، مستحضرات تجميل وحمام، فرش وأغطية، ولعب الأطفال، أيضاً بيع العديد من اللوازم الحرفية مثل أدوات صنع المجوهرات، الخرز والتحف القديمة.	مجال التركيز
بلغ عام 2014 عدد المسجلين كأعضاء 54 مليون	عدد المسجلين
1.4 مليون بائع نشط ، 19.8 مليون مشتري نشط	البائعين والمشتريين
685 موظف	الموظفين
29 مليون مادة مدرجة على الموقع، 1.9 مليار دولار مبيعات البضائع الاجمالية عام 2014	المواد والمبيعات
مصادر الإيراد 3.5% من قيمة البيع، 20 سنت رسم ادراج لكل بند ،ورسوم الخدمات).	الإيراد والرسوم

Source: Economic Security for the Gig Economy, https://extfiles.etsy.com/advocacy/Btsy_EconomicSecurity_2016.pdf.

المبحث الثاني

"عمال الحرية" التحدي الجديد في إدارة الموارد البشرية

تمهيد

لقد واجه حقل الموارد البشرية تحديات كبرى خلال القرنين الماضيين بفعل التطور المتسارع في مجمل مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويمكن عدّ "عمال الحرية" منعطفاً جديداً بدأت ترسم ملامحه منذ بداية القرن الحادي والعشرين، حاملاً معه تأثيرات ايجابية وسلبية، محفزة ومثبطة، جوهرية وسطحية، ما زالت تتبلور عبر تجارب وممارسات الواقع الميداني والعالم الافتراضي على حد سواء.

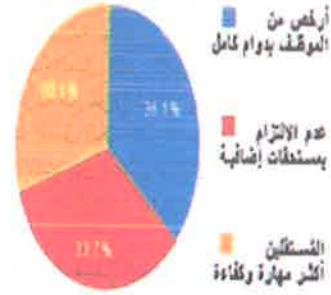
أولاً: فوائد "عمل الحرية-اقتصاد الحرية-":

لقد أوضح استيبيان أجري عن "العمل الحر" في منطقة الشرق الاوسط نتائج تدعم الاتجاه التقضيلى لهذا النشاط وكما في الشكل الآتي:

لماذا يصل الناس كـ مُستقلين



لماذا يستخدم أرباب العمل المُستقلين



أكثر من 90٪ من الشركات تفضل المستقلين 7 أشهر من 10 أفضل عمل للمستقلين في المنظمة العربية

شكل (1) الاتجاه التفضيلي نحو "اقتصاد العربية"

المصدر: <http://jobs.ameinfo.com/en/job-search> , <https://www.nabhash.com/en/careers>

يمكن توضيح تلك الفوائد أو المزايا في الآتي:

- 1- إن مزايا "اقتصاد العربية" هي للعمال والمستهلكين على حد سواء. ففي عمل العربية ومن خلال اسواق المواهب على الانترنت يمكن تحرير القوى العاملة اذ أنه يتيح للأشخاص فرصة الاختيار قبل تغيير المهن، لتحقيق مصالحها في جني الأرباح خارج الاستخدام التقليدي.
 - 2- نمو اقتصاد العربية، يمكن المستهلكين على منصات الانترنت ان يحققوا جملة مزايا منها الاستفادة من انخفاض الاسعار وزيادة جودة السلع والخدمات. (Goudin, P., 2016)
 - 3- يقدر ما نشعر بالقلق كشرركات اعمال، يوفر اقتصاد العربية فرص خاصة للشركات الصغيرة والمتوسطة لإيجاد عملاء إضافيين والوصول إلى المواهب العالمية.
 - 4- إن مصادر العمال من اسواق المواهب على الانترنت تتيح للشركات مرونة في حجم القوى العاملة صعودا أو هبوطا حسب الحاجة، مما يساعد في النهاية الشركات على خفض التكاليف ورفع الروح المعنوية للعالية للشركة. (Petersen, H., 2016)
 - 5- يدرك منظمو الاعمال "Entrepreneurs"، أنهم لا يمكنهم فعل كل شيء بأنفسهم، ويرون في "عمال العربية" باعتبارها وسيلة للحصول على نتائج جيدة بأقل نفقات ممكنة. وهي "إدارة خفيفة" تسمح للعملاء للحصول على من يشغلونه يوما بيوم بدلا من إضاعة الوقت الثمين مع الإدارة أو الاستقطاب. (Hoque, F., 2015).
- ويمكن ذكر مزايا أخرى يوفرها "عمال العربية":
- "مصدر المواهب" من السوق العالمية.
 - "مصدر المواهب" يتسم بسرعة أكبر مقارنة مع قنوات التوظيف التقليدية.
 - "مصدر المواهب" رخيص جدا.
 - جلب المواهب الى مشروع يمكن ان يكون على أساس غير ملزم.
 - تجنب تكاليف غير ضرورية على المدى الطويل أو الاستئجار الدائم.
 - الحد من مخاطر غير ملائمة على المدى الطويل أو الاستئجار الدائم.
 - خبرة مع مجموعة واسعة من مختلف مزودي الخدمات.
- تأثير "اقتصاد العربية" من منظور ادارة الموارد البشرية:
- يمكن تحديد مجالات التأثير لاقتصاد العربية من منظور الموارد البشرية على الفئات الآتية:

اصحاب الاعمالEmployers، المستقطبينRecruiters، المرشحينCandidates)، وفي اناه جدول مقارنة بين الفرص والمخاطر ولكل فئة من تلك الفئات:

جدول (3) تأثير "اقتصاد الحرية" مقارنة الفرص والمخاطر

الفئات	الفرص	المخاطر
أرباب الاعمال (المشغلين)	السرعة في عملية الاستقطاب	يتطلب عنصر الفحص-الغربلة-
	امكانية الوصول الى المرشح دولياً	قد يتطلب اتفاقيات و هياكل جديدة
	يخفض تكلفة التعيين الدائم	المخاطرة في درجة ولاء العاملين لعلامة صاحب العمل
المستقطبين	يضيف اداة اخرى الى ذخيرة المستقطب	مخاطرة احلال "الموقت" ذي الحد الأدنى في سوق الاستقطاب
	بين بصقل الفضل يسمح للمستق عروض الخدمة لصاحب العمل	يهدد معايير الصناعة بسبب الطبيعة غير النظامية للقطاع
	يسمح للاستقطاب المهني الحقيقي أن يبرز في السوق	يخطر في تقاوم مجتمع الاستقطاب من خلال عدم العدالة التنظيمية بين القطاعات
المرشحين	يعطيهم مرونة	وسيلة غير آمنة للعمل
	يتيح لهم تحديد السعر الخاص بهم	المخاطرة في تخفيض عوائدهم
	انفتاحهم على الاسواق العالمية.....	انها تفقر الى حماية التوظيف التقليدية

بلا حظ من محتويات الجدول السابق حجم الفرص وما يقابلها من تحديات تشجع الراغبين والمهتمين من كافة الفئات وتحذرهم بذات الوقت ، مما ينبغي على أرباب العمل، والجهات المعنية بالاستقطاب والمرشحين للاستفادة من الفرص المذكورة أعلاه، كما ان المسؤولية تقع الآن على الحكومات والشركات وخاصة الكبرى لمعالجة المخاوف المصاحبة التي تلقي بظلالها على النجاح المحتمل لمستقبل اقتصاد الحرية .
<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>

ثانياً: "عمال الحرية " بين الاستغلال والاتصاف

كان العامل قبل نصف قرن من الان يتوقع أن يبقى مع صاحب عمل واحد طيلة حياته، وأن صاحب العمل يقدم للعامل العادي مجموعة كاملة من المزايا التي تضمن الأمن الاقتصادي له ولأسرته. اليوم العمل التقليدي بدوام كامل لم يعد هو القاعدة، فالمرزق من الناس، بما في ذلك غالبية الباعة وأصحاب المنصات يجمع بين العمل المستقل والدخل من مصادر متعددة. ونتيجة لذلك، فإن عددا متزايدا من الناس أصبح يفقر إلى المزايا التي يحملها ضمان الأمن الاقتصادي الأساسي.

(https://extfiles.etsy.com/advocacy/Etsy_EconomicSecurity_2016.pdf:4)

فالسائقين في شركة (Uber) مثلاً الذين يبلغ عددهم أكثر من (3) سائق نشط في جميع انحاء العالم ويستكملون يومياً (15) مليون رحلة (30: 2018. Cook&etl)، ورغم انهم يصنفون باعتبارهم (متعاقدين مستقلين) ، وهم المسؤولون عن تأمين سياراتهم الخاصة، ولا توفر لهم الشركة التأمين الصحي، ولا الاجازة مدفوعة الأجر، أو معاشات التقاعد. كما ان هؤلاء وغيرهم لا يحصلون على تعويضات البطالة، ويتحملون جميع تكاليف الضرائب المفروضة على رواتب الضمان الاجتماعي، وبالرغم من ذلك، مازال لـ (رب العمل Employer) دور في التأثير على أنشطة عملهم اذ بإمكانه ان يعطل حسابات السائقين ممن يحقق معدلات متدنية من الركاب. وهذا لا يتوقف عند سائقي (Uber) بل يتعداهم الى اصناف اخرى مثل (عمال البناء ، والتظليل، والرعاية الصحية المنزلية ... الخ) مما ينعكس في تخفيض الاجور وايرادات الضرائب من بين كلف اجتماعية اخرى

(Benjamin Kreider, 2015)

جدول (4) مقارنة بين عامل العربة والعامل التقليدي

العمل الدائم - Full Time- permanent	العمل المؤقت - الحر - Freelancer
وظيفة ثابتة للموظف وبمكان واحد وثابت	وظيفة غير ثابتة ويمكن للعامل العمل من أي مكان حتى وان أنجز اعماله في البيت
دخل رئيسي ثابت - يمكن التنبؤ به من مصدر واحد - مؤسسة عامة أو خاصة	دخل غير ثابت - لا يمكن التنبؤ به - من مصادر متعددة - عقود ومنصات واحدة من التحديات الرئيسية في العمل الحر و العمل المستقل هو تقلبات إدارة الدخل لا يمكن التنبؤ بها -
يفتقد للمرونة في الدخول والخروج من العمل وفي تغيير ساعات العمل	يتسم بالمرونة في الدخول والخروج من العمل وأكثر مرونة في تغيير ساعات العمل
يسمح للموظف بأخذ اجازات بدون راتب	لا يسمح ولا تعطى لهم اجازات
يوفر صاحب العمل للعمال مزايا معقولة (مثلاً القانون الأمريكي علاقات العمل الوطني NLRA يعطي امتيازات لمعظم العاملين في القطاع الخاص)	نقص في الحصول على مزايا
الإشرافات تخصص من الراتب بشكل تلقائي	الإدخار الذاتي من حسابه الجاري
الحد الأدنى للاجور (مثلاً القانون الأمريكي معايير العمل المنصف FLSA ينص على دفع الحد الأدنى للاجر عن كل ساعة عمل بالاضافة الى العمل الاضالي)	لا يوجد ضمان قانوني
التأمين ضد البطالة (مثلاً القانون الأمريكي UC وهو نظام تعويض للعاملين الذين أجبروا على ترك الوظيفة)	لا يوجد ضمان قانوني
يتولد لدى الموظف بمرور الوقت شعور بالولاء لهوية المؤسسة	وجود عائق امام بناء شعور راسخ بهوية المؤسسة
اخلاقيات المهنة والسمعة والنزاهة أكثر وضوحاً	اخلاقيات المهنة والسمعة والنزاهة أقل وضوحاً
التكلفة العالية للاستخدام	التكلفة المنخفضة للاستخدام
اطالة في الوقت المستغرق للاستخدام	اختصار في الوقت المستغرق للاستخدام

Source:- Economic Security for the Gig

Economy, https://extfiles.etsy.com/advocacy/Etsy_EconomicSecurity_2016.pdf.

ان مضامين الجدول السابق تطرح تساؤلاً مفاده: هل ان "اقتصاد العربة" مع الزخم غير المنضبط، ومعايير العمل غير العادلة كان ظالماً وكان "عامل العربة" مستغلاً. (Kristine M. Kuhn,2016). وللأجابة على هذا التساؤل يمكن توضيح المضامين الآتية:

- يرى العديد من المحللين أن "عمال العربة" هو نتيجة لمحاولات أرباب العمل لخفض التكاليف وتجنب التعيينات الدائمة التي لا داعي لها – ولا سيما خلال مراحل بدء العمل أو أثناء فترات عدم الاستقرار الاقتصادي. كما أن الفصل التشريعي بين "التوظيف" و "التوظيف الذاتي" يجعل من الأخص الإبتعاد عن النموذج التقليدي لعلاقة "صاحب العمل-موظف" والتحرك بدلاً عنه نحو علاقة "متعاقد-شركة". حيث يعمل "عمال العربة" لحسابهم الخاص وخارج أنظمة الضمان والحماية الاجتماعية، والتقاعد، واستحقاقات العطل والاجازات. ذلك من شأنه نقل المخاطر وانعدام الأمن الى العمال انفسهم، مما يجعل من "عمال العربة" كعمال مستقلين، الذين (Brinkley, I. 2015) يعملون لحسابهم الخاص في الاسم فقط.

- ان معظم معاملات العمل تتم عبر وسيط على الانترنت، وتثار المخاوف بشأن هذه السوق التي تديرها المنصة الجديدة، مما يجعل من الصعب تحقيق الامتثال مع معايير العمل الحالية . (Berg, J., 2016)

-ان سرعة الابتكار من هذه المواقع يفوق قدرتنا لتنظيم القطاع بشكل فعال، والارتفاع المستمر لمنصات العمل الرقمية تعد تحديات جديدة للحكومة ولأرباب العمل والهيئات التنظيمية على حد سواء.

وعلى الرغم من ان الامر لا يخلو من تحديات ستواجه "عمال العربة" الان وفي المستقبل فان الكثيرين منهم يجدون ان ثمار "اقتصاد العربة" تفوق المخاطر وان اسلوب الحياة الذي تقدمه يوفر الراحة والاستقلالية التي لايمكن ان يشعروا بها في عالم المنظمات التقليدي.

ثالثاً: حلول لتحديات العمالة المؤقتة:

بعد الاهمال الذي تعرضت له شرائح العمل المؤقت على اختلاف مسمياتها أحد العوامل المحفزة لبروز الاهتمام المعطى من قبل وسائل الإعلام العامة ومن قبل السياسيين لانبثاق "اقتصاد العربة". وفي خضم قوة الدفع غير المنضبطة تطرح بعض الحلول لهذه المشكلة، اذ ركزت المقترحات لمعالجة هذه التحديات على الإصلاحات الإضافية للنظم في اقتصاد القرن الـ21. ومنها كما يرى (Bergman & Jean, 2016):

- البدء في التفكير الجدي وإعادة تصور عالم يضمن شبكة الأمان الاجتماعية لكل من يعمل، بغض النظر عن كيفية عملهم.

- يكون للتدقيق بعناية في الآثار القانونية قبل تمويل الأعمال وليس في منح التمويل لقطاع الأعمال والتي قد يكون لها تأثير اجتماعي سلبي .

- الحد من الآثار الاجتماعية السلبية إلى الحد الأدنى أو فرض ضرائب على السوق الفوضوية – التمييزية.

(Muhammad M Rashid) (<https://www.academia.edu>)

- اذا كان المستهلك مستقيماً فان هذه الفوائد يمكن أن تأتي على حساب العمال. واذا كان الابتكار هو عنوان لـ(اقتصاد العربة) سيؤدي ذلك لخلق أي نوع من تنظيم العلاقة بين (صاحب العمل) و (العامل) وتبقى غير واضحة المعالم وتستمر الاجور في حالة من الركود او الانخفاض. لذا فان صناع القرار والمشرعين يجب أن يجدوا وسيلة لضمان درجة أكبر من الاستقرار للعاملين في اقتصاد العربة، وليس هناك ما يدعو إلى افتراض أي تعارض بين الابتكار وحماية العاملين. (Benjamin) Kreider,2015

- في "امريكا" تعمل الادارة الامريكية في اعلى مستوياتها (الرئيس واعضاء الكونغرس) على التفكير بايجاد حلول لهذه المشكلة "مثلا اقتراح برنامج " حساب MyFlex" من شأنه ان يساعد الأفراد على إدارة تقلبات الدخل على المدى القصير التي تواجه "عمال العربة" وان كانت لا تحميهم من فقدان الوظائف على المدى الطويل في ظل شبكة الأمان التقليدي والتأمين ضد البطالة. كما اشار آخرون الى نموذج آخر لهذا الغرض هو اصلاح ضريبة الدخل المكتسب (The Earned Income Tax Credit (EITC) الذي كان حجر الأساس في برامج مكافحة الفقر منذ عام 1975 وذلك لضمان كل امريكي يعمل بحد أدنى من مستوى الدخل بغض النظر عن كيف وأين يعمل.

للمساعدة أصحاب العمل على تحديد أفضل نوعية من العمال لتلبية احتياجاتهم، وضع أصحاب منصات العمل الرقمية أيضا نظم التصنيف الخاصة على الانترنت لتوجيه المستخدمين بعيدا عن الأسعار ولتشجيعهم على التركيز، بدلا من ذلك، على الموهلات والخبرة والعمل السابق لحسابهم الخاص والمدرجة على مواقعهم. هذا أمر جيد بقدر ما يشعر به أرباب العمل من القلق، كما أنها تمكنهم من تدقيق نوعية الاختيار للمرشحين بسرعة وسهولة وفي مكان واحد. هذا يمكن أن يكون مفيدا بشكل خاص للشركات الصغيرة الذين ربما كان لديها المزيد من المرونة في اختيار موظفيها.

ان "اقتصاد الحرية" يمنح أصحاب العمل التعرف على مدى استعداد الأشخاص الذين يتقدموا للعمل والتي يمكن أن تتحقق من خلال "محفظة الموارد البشرية". الكثير جدا من هذه المنصات تتحقق من الادلة والشهادة، و"المحافظ" تعطي أرباب العمل سرعة الوصول واتساع الوصول. وهذا يخدم بشكل جيد للشركات الصغيرة والمتوسطة قياسا بالشركات الاكبر ذات المستخدمين الهائمين والتي لديها متطلبات وشروط أكثر صرامة.

<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>

- ان بعض المنصات تسمح لصاحب العمل لتقييم تجربته مع المرشح، وبطريقة مماثلة لمراجعة المواقع مما يعطي بعض التلميذات حول الدخول في علاقات تعاقدية مستقبلية. ان نظم التصنيف الواردة على بعض منصات العمل الرقمية من شأنها لتحقيق إدارة فعالة لعلاقات اصحاب الاعمال مع عملائهم.

- ويرى "المنتدى الاقتصادي العالمي" أن مسؤولية شركات المنصة الرقمية سوف تحتاج إلى أن تكون جزءا أساسيا من تشكيل سوق عمل جديد وتصميم عقد اجتماعي جديد للمستقبل. كما ان تصرفات قادة اليوم هي التي ستحدد فيما إذا كان النمو المستقبلي يعمل تمكين للمنصة ويعظم فرص حقيقية لجميع الفئات. (Zahidi, S., 2016)

- ما زالت المحاولات جارية لتقييم نتائج تأثير "اقتصاد الحرية" في عالم العمل. ان لأصحاب المصلحة الرئيسيين المشاركين فيه من أرباب العمل، الاستخدام، والعمال المستقلين، ومن خلال رؤى وتحليلات الخبراء معنيين بتحديد الفرص والتحديات، ودراسة التغييرات اللازمة لتحسين الدعم لعمال الحرية في المستقبل. وبالتالي تقديم التوصيات إلى الحكومة وأرباب العمل ومسؤولي التوظيف والمرشحين للمساعدة في تبني هذا الوضع الجديد للعمل من أجل تحقيق الصالح العام للعمال.

ليس هناك شك في أن هذه المقترحات ستشكل تحولا أساسيا في طريقة تسليم وإدارة المزايا، في الولايات المتحدة في ظل التغييرات الجارية في الاقتصاد الأمريكي. ان نظام المزايا المستند على صاحب العمل يعمل عندما تكون الخطوط بين العمل والعمال، والهواة والمحترفين، والمستهلك والمزود واضحة. وبما أن المشاركين في "اقتصاد الحرية" يعملون في المناطق الرامدية بين هذه الفئات. كما لا تزال طبيعة العمل في تطور، لذلك فإن دورنا كباحثين وكدعاة وأصحاب العمل، ومنصات، ومستهلكين، وأصحاب الأعمال والعمال ان تقدم مقترحاتنا والنظر إلى الأمام لمواصلة النقاش مع القادة عبر جميع القطاعات التجارية والمالية والحكومية حول تحول أدوار العمل التي قد تلعب من قبل الجميع في عالم جديد. وفي نهاية المطاف، مهما كنت تعمل وكيفما تقطع من راتبك يجب أن تكون للجميع شبكة الأمان الاجتماعي التي تحميهم في أوقات الحاجة. واستجابة للتغيرات في العمل، فإن الاغلبية سيكونوا قادرين على متابعة رغباتهم ودعم أنفسهم وأسرهم وفقا لشروطها. ولكننا يجب أن نترك لهم الأمن المالي والحماية للقيام بذلك.

المبحث الثالث

حالة دراسية

تمهيد:

يحاول هذا المبحث تبسيط الضوء على دراسات ميدانية مستقاة من واقع اقتصادات كبرى متمثلة بالولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، معززة بتحليل ومناقشة للنتائج التي توصلت إليها.

- "عمال الحرية" في تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

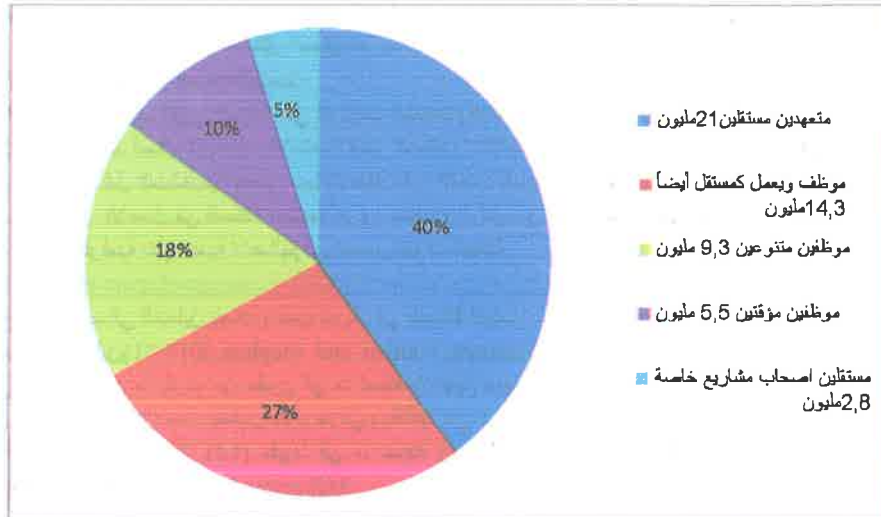
وجدت دراسة حديثة أجراها أساتذة الاقتصاد بجامعة هارفارد "Lawrence Katz & Princeton's"

Alan B. Krueger أن عدد الأميركيين ممن لديهم "ترتيبات عمل بديل" قد ارتفع إلى 9,4 مليون للفترة من شباط 2005 حتى تشرين الثاني 2015. شمل ذلك عمال وكالة مؤقتة، العمال المتعاقدين، والمتعاقدين المستقلين، والعاملين لحسابهم الخاص. وان الذين يعملون بشكل مستقل أو شبه مستقل يمثلون أكثر من (30%) من إجمالي قوة العمل

الامريكية (Cook&etl.2018:1)، وبحلول عام 2020 يتوقع أن يتجاوز عدد العاملين من تلك الفئات 40% من القوى العاملة في الولايات المتحدة. (AI Group,2016:4)

وبعرض تقرير صادر عن "JP Morgan Chase & Co" أنه على مدى ثلاث سنوات بين تشرين الاول 2012 وأيلول 2015، يوجد 4,2% من البالغين في الولايات المتحدة الأمريكية – وهذا ما يقدر بنحو 10,3 مليون شخص – حصلوا على نوع من الدخل عن طريق "اقتصاد العربة". ووجد أن عدد "عمال العربة" زاد 47 ضعفاً خلال السنوات الثلاث، مع نمو استخدام منصات العمل الرقمية نمواً سريعاً بشكل خاص في عام 2013 و 2014، وارتفعت معدلات النمو السنوي وعلى أساس معدل النمو في المشاركة الشهرية لمنصات العمل الرقمية من 300% إلى 440%. كما نمت أرباح هذه المنصات 54 ضعفاً خلال مدة 36 شهراً..

ويظهر الشكل ادناه احصائية بتوزيع (53) مليون عامل مستقل في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2014



شكل (2) توزيع العمال المستقلين في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2014

المصدر: (الفقيه، 2015) (<http://www.tech-wd.com/wd/2015/04/04>)

ومن خلال قراءة متأنية لفئات العمال البديلة في الجدول الاتي تتضح الزيادة المتواترة في اعداد "عمال العربة" خلال عقد ونيف من الزمن في الولايات المتحدة الأمريكية:

جدول (5) نمو فئات عمال العربة للفترة (2014-2002)*

السنوات	Gig 1	Gig 2	Gig 3
2002	18.9 مليون	22.7 مليون	26.0 مليون
2006	19.7 مليون	24.8 مليون	30.0 مليون
2010	18.5 مليون	25.4 مليون	29.7 مليون
2014	20.5 مليون	25.8 مليون	29.7 مليون

من واقع بيانات الجدول السابق يمكن احتساب نسب النمو في القوى العاملة وكما في الجدول الاتي:

جدول (6) نسب النمو في فئات عمال العربة للفترة (2014-2002)

نوع العاملين	النسبة المئوية للنمو
الاستخدام الكلي	7.2%

8.8%	Gig 1
13.9%	Gig 2
14.4%	Gig 3

يتضح من نتائج الجدول (6) ان حجم "عمال العرب" في الولايات المتحدة الامريكية قد نما بوتيرة سريعة اذ زاد مجموع العمالة بنسبة (7.2%) ، و بذات الوقت ارتفع عدد العاملين "عمال العرب" بين (8.8%) و (14.4%) في عام 2014 ، كما يلاحظ ان الارتفاع في فئة (المتعاقدين المستقلين) كان ملحوظاً اذ قدر بنحو (2) مليون عامل أي ما يمثل (28.8%) من اجمالي العاملين. (AI Group,2016:6)، وتشير احصاءات (NORC) في جامعة شيكاغو التي أخذت على اساس الاقاليم او المناطق الى نسب أكبر من التي ذكرت في الجدول (6) اذ كانت (20.5%,17.8%,14.1%) موزعين حسب الفئات الثلاث على التوالي (Douglas and etl.,2017:6)، علماً بأن النمو المشار اليه قد حدث بالرغم من الازمة المالية العالمية خلال تلك الفترة ، ولم يقف نمو حجم العمل المستقل "عمال العرب" عند هذا الحد اذ هو في تصاعد مستمر.

- "عمال العرب" في تجربة المملكة المتحدة:

تؤكد التقارير أن نصف القوى العاملة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة سيكون عملها على أساس مستقل بحلول عام 2020. ولدنيا بالتأكد أسباب قوية لبدء الاستعداد للنمو المحتمل "لاقتصاد العرب" في المستقبل. ان البحث في استخدام منصات العمل الرقمية من قبل المستخدمين يعطي سبباً للاعتقاد بأن "اقتصاد العرب" هو اتجاه لا فرار منه. فقد أكد (29%) من (614) من صانعي قرار الاعمال في المملكة المتحدة جرى استطلاع آرائهم من قبل مؤسسة (YouGov) انه من المرجح ان تصبح منصات العمل الرقمية أكثر أهمية لاعمالهم في الخمس سنوات المقبلة.

<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.p>.

لقد بلغ العدد الاجمالي للعاملين بصفة (عامل عربي) في المملكة المتحدة عام 2008 (4.5) مليون عامل أي بما يشكل (14%) من اجمالي العاملين (Balaram,Warden and Stephen,2017:31). وازداد عدد الوظائف خلال تلك الفترة بأكثر من مليوني شخص منهم ما يقرب من مليون أي ما نسبته (44%) منهم يعملون لحسابهم الخاص، ومن بين العاملين لحسابهم الخاص ما نسبته (29%) ممن يعملون بدوام جزئي وبالتأكيد فإن النسبة المذكورة قد ارتفعت في السنوات الاخيرة، فقد بلغ حجم العمالة المستقلة عام 2015 (14) مليوناً أي ما نسبته (25%) من الحجم الكلي للسكان في سن العمل البالغ (52) مليوناً. (McKinsey &Company,2016:123)

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات

يبدو للوهلة الاولى أن بلدنا والمنطقة من حولنا بمنأى عن التغيرات العاصفة في اقتصاديات النول ، وأن ما يجري هناك ليس بالضرورة أن يتكرر هنا ، وأن التجارب لا تستسخ . لكن الحقيقة شيء مختلف تماماً. ففي الفيزياء يقولون ان الاهتزازات التي تحدث على سطح البركة عند رمي حجر تعد مثالا على الحركة الموجية اذ تظهر الامواج على سطح الماء على شكل مناطق مرتفعة تسمى قمم ومناطق منخفضة تسمى قيعاناً ، فان كان ما نلمسه من تأثير للحركة الموجية المتمثلة بـ"الاقتصاد الفوضوي" مازال يقع ضمن الحلقات او الدوائر الاضغف فان ذلك "التأثير" سيظل كل الاقتصادات وبنون استثناء وسيصاعد يوماً تلو آخر بفعل عوامل الداخل وأحياناً الداخل والخارج. واذا كنّا بيتاً من بيوت هذه « القرية الصغيرة» فهل سنكون بمنأى عما يدور من حولنا ؟؟؟ .

في ظل التزايد الهائل في اعداد العاطلين عن العمل من الخريجين وغيرهم.. وفي ظل «الانفجار المعرفي» و «وعولمة الاقتصاد والثقافة» ، وفي ظل العجز المستديم لقوانين «الخدمة العامة» ولائظمة « الاستخدام الحكومية» ، و الاثواب البالية لتشريعات «التقاعد» و «العمل» و«التأمين» ، وفي غياب الرؤية لمستقبل الشباب، والحاجة المتنامية للقواعد التشريعية المنظمة للادارة وللتجارة الالكترونية. يقف الجميع على مفترق طرق ولا مفر من متابعة المسير .

ثانياً: التوصيات

لكي تسير في الطرق الآمنة علينا ان نتخذ التدابير اللازمة لمواجهة التحدي الجديد ومنها:
اجراء اصلاح تشريعي حقيقي وشامل لقوانين ومؤسسات الخدمة والتقاعد من خلال قوانين وأنظمة عصرية تكسر الجمود الحالي وتقرّب بين العمل الحكومي والعمل الخاص وتستبدل المقولات التقليدية للعمل الحكومي المتعلقة بساعات العمل والاجور والنقل والترقية والبقاء والتقاعد بمسياسات وقواعد جديدة مستندة الى مبادئ الجدارة والكفاءة والحوكمة والجودة والابداع والتنافسية.

اعادة نظر شاملة بقوانين وأنظمة العمل والضمان الاجتماعي والتأمين والرعاية الصحية وانشاء مظلة حماية تشريعية ورعاية شاملة «للعمل الحر» بكافة أشكاله..

اجراء اصلاح تشريعي حقيقي وشامل لعمل المنظومة المصرفية الحكومية والخاصة .
اصلاح المؤسسات التربوية والتعليمية، والتركيز على مخرجات التعليم بما يكفل استيعاب تكنولوجيا المعلومات استيعابا تاما ينتج معرفة شاملة. ان العصر الحالي هو عصر المعرفة والاقتصاد القائم هو اقتصاد المعرفة وستكون الاهمية فيه لرأس المال الفكري.

العمل المشترك والتعاون والتنسيق التام بين (الحكومة والقطاع الخاص) في التخطيط والتنظيم والرقابة لبيئة العمل الالكتروني. وأن يتطافر العمل الجاد في مجال محو «الامية الالكترونية» وبناء «المجتمعات الذكية».
ايجاد حلول واقعية لمشكلة (البطالة) بين اوساط الشباب اذ تعد البطالة واحدة من أهم وأخطر التحديات التي تواجه مجتمعنا وان التصدي لها ينبغي ان يأخذ بالحسبان الحقائق الآتية:

أ- ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: ان اتساع التكنولوجيا الكثيفة وتعظيم التواصل وانتقال الخبرات بتكلفة بسيطة فتح الباب على مصراعيه امام اتساع المنافسة على المواهب والمقدرات الفكرية والفنية خاصة في مجال الحلول الرقمية مما يتطلب من الدولة خلق بيئة تمكينية لصناعة المواهب الشبابية وتشغيلها والحيلولة دون فقدانها ويعتبر التحول (نحو مجتمع معرفي) خطوة في هذا الطريق.

ب- رأس المال البشري: يلعب رأس المال البشري دوراً أساسياً في توليد الثروة. ولا بد من تعهده بكافة أشكال التمكين كالتدريب وتوسيع فرص التعليم المتخصص والرعاية الصحية والثقافية والمشاركة البناءة في برامج تطوير الشباب.

ت- فرص العمل: ان اعطاء الاولوية للشباب الباحثين عن عمل ينبغي ان يكون من أولويات المؤسسات كافة العاملة منها في القطاع الخاص تحديداً. ويمكن استحداث برامج متنوعة لتشغيل الشباب مثل المنصات الالكترونية، وتمويل المشروعات الصغيرة، ومشايخ ريادة الاعمال، وكافة أشكال مشروعات العمل الجزئي والمؤقت. وفي هذا الصدد يكون العمل المشترك والتنسيق بين المؤسسات المعنية في كلا القطاعين من جامعات ووزارات والنفقات المهنية والجمعيات والغرف التجارية والصناعية ضرورياً لرسم استراتيجيات (للعمل الحر) وتبني منها برامج تنفيذية محددة «للعمل عن بعد» بما يؤدي إلى تجسير الفجوة بين أصحاب العمل والباحثين عنه.

ث- تبني برامج " التوظيف الذاتي Self-Employment " وهي مجموعة من المشروعات التي تقوم بالإنتاج على نطاق صغير أو متوسط ،و تستخدم رؤوس أموال صغيرة و توظف عددا محدودا من الأيدي العاملة ، ترأسها طبقة الرواد المبادرين من المستثمرين الصغار أو الشباب أصحاب المواهب. وتعتمد بدرجة أكبر على العمالة الماهرة و غير الماهرة المحلية و التكنولوجيا والخامات المحلية و تركز على القوة الدافعة للقطاع الخاص و الأسر و الأفراد و المبادرات الذاتية و تحتاج عادة إلى الدعم و المعونة الاجتماعية في المجالات الإدارية و التمويلية و الفنية التي لا تمتلكها مثل التسويق و المحاسبة و التكاليف و الجودة و التمويل و الإنتاجية و التدريب و التكنولوجيا و المعلوماتية و الاستشارات القانونية و البحوث و التطوير

ج- الاستفادة من التجارب الدولية في مجال مواجهة «موجات الاقتصاد الفوضوي Disruptive Economy » و « والزخم غير المنضبط لاقتصاد العربية».

ح- العمل على (العودة الافتراضية) للكفاءات الوطنية المستقرة في المهجر من خلال اتاحة فرص عمل لها (توظيف الكفاءات عن بعد) وتسخير طاقاتها لصالح بلدها الاصلي وهي في أماكن عملها وهذا ما يسمح به توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اذ يمكن من خلالها اقامة اتصالات وشبكات لتبادل المعلومات والخبرات والمعارف والخروج من دائرة الوهم (بعودة تلك الخبرات يوماً ما).

خ- العمل بلا هوادة لتحقيق (بيئة عمل آمنة). ان السعي لخلق بيئة عمل عامة خالية من عوامل الاضطراب والخوف والتوتر والقلق تعد عنصرا بالغ الاهمية ينعكس بتأثيره الايجابي على طموحات الشباب وفهمهم للحاضر ورؤيتهم للمستقبل.

المصادر:

العربية:

- [1] الحوض، محمد بابكر (2014)، الواقع التطبيقي لنموذج مجتمع المعرفة وانعكاساته على البيئة العربية، جامعة الجزيرة، السودان. (<http://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/>)
 - [2] العزاوي، يونس رحيم (2012)، انعكاس خصائص عمال المعرفة على امتلاك المعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مهندسي وفنيي مديرية الكهرباء في مدينة السلیمانیة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، المجلد 18، العدد 67، ص: 149- 153
 - القنطار، هائل (2013)، <https://hrdiscussion.com/hr69039.html>
 - [3] بيتر ف. دركر (2004)، "تحديات الادارة في القرن الواحد والعشرين"، ترجمة ابراهيم بن علي الملحم، معهد الادارة العامة، الرياض.
 - [4] الغراب، ايمان محمد، "التعلم الالكتروني-مدخل الى التدريب غير التقليدي".
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan009591.pdf>, 15-2-2017
 - [5] عيشوش، رياض، وواضح، فواز "البطالة: معطيات ورهانات جديدة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة نظرة على واقع الجزائر".-، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، (2017-2-18) (<https://www.google.iq/webhp>)
 - [6] توفيق، سجاد (2011)، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر www.google.iq/webhp?sourceid=chrome-instant&ion
- الاجنبية:
- [7] AI Group Workforce Development (Aug.2016), "The Emergence of The Gig Economy". pp.3-20
 - [8] Benjamin Kreider, (2015)
https://www.academia.edu/16093682/Risk_Shift_and_the_Gig_Economy
 - [9] Berg, J. (2016) "Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers". Geneva: International Labour Organization (ILO)
 - [10] Brhmie Balaram, Joise Warden and Fabian Wallace-Stephene (April, 2017), "Good Gigs A fairer future for the UK gig economy". Action and Research Center.
 - [11] Brinkley, Ian. (2015) "Ditch your assumptions about Uber and Airbnb: the 'gig economy' is no game-changer". Guardian. 19 August.
(<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>)
 - [12] Brinkly, Ian (Aug.2016), "In search of the Gig Economy", The Work Foundation (Lancaster University), p.5.
 - [13] Clayton M. Christensen (1995) "Disruptive Technologies: Catching the Wave" Harvard "Business Review.
 - [14] Cody Cook, & etl. (Jan.2018), "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy Evidence from over a Million Rideshare Drivers", Stanford University Graduate School of Business.
 - [15] Doko, Mumford and Schazenbach. (Dec. 2015) "Workers and the Online Gig Economy" "A Hamilton Project Framing Paper..Web)

- [16]Donovan,Bradley &Shimabukura(2016),"What Does the Gig Economy for Workers?",Cornell University,ILR School,pp.1-2, 8-12.
- [17]Douglas H.E.,Ben G.,and Will R.(Jan2017)," The gig Economy: Research and policy implications of Regional ,Economic,and Demographic Trends", Future of Work initiative and American Action Fourm.
- [18] Goudin, P. (2016)" The cost of non-Europe in the sharing economy: economic, social and legal challenges and opportunities". European Parliamentary Research Service. Available at: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf) [Accessed 13 July 2016].
- [19]Hoque, F. (2015) How the rising gig economy is reshaping businesses. Fast Company. 22 September.
- <https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>
- [20]Ian Brinkley(Aug.2016),"In search of the Gig Economy",The Work Foundation(Lancaster University)
- [21]Kristine M.Kuhn(2016)" The Rise of the Gig Economy and Implications for Understanding Work and Workers", Industrial and Organizational Psychology / Volume 9 / Issue 01 / March.
- [22]Lynn, M. (2016)" The self-employed will overtake the public sector with the 'gig economy'". Telegraph, 18 January
- [23]Mckinsey&Company,(oct2016),"Independent Work:Choice,Necessity,and the gig Economy", Mckinsey Global Institute.
- [24]Muhammad M Rashid, Exploitation in a disruptive and unjust Gig Economy
https://www.academia.edu/25556546/Exploitation_in_a_disruptive_and_unjust_Gig_Economy
- [25]Petersen, H. (2016)" Gig economy – Will it reshape SMEs?" Run Your Business. 1 April.
<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>
- [26] Zahidi, S. (2016) "The gig economy is changing the way we work. Now regulation must catch up". World Economic Forum Global Agenda. Available at: www.weforum.org/agenda/2016/06/gig-economy-changing-work [Accessed 13 July 2016].
- روابط ومواقع الكترونية:
<https://www.kinetic-plc.co.uk/media/GIG-Economy-Report-REC-2016.pdf>
- " Economic Security for the Gig Economy"
- ,https://extfiles.etsy.com/advocacy/Etsy_EconomicSecurity_2016.pdf.
- <https://www.nabbesh.com/en/careers>
- <http://jobs.ameinfo.com/en/job-search>
- (<http://www.tech-wd.com/wd/2015/04/04>)