منتدى السياسات العامة
IDSC Public Policy Forum

مجلس الوزراء
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Supported by
Invest for Jobs
Opportunities for Growth in Africa

KFW

Digital Transformation Center Egypt

بره الصندوق

عمالة المنصات الرقمية
ومستقبل اقتصاد العمل الحر
Gig Economy في مصر

Gig Economy

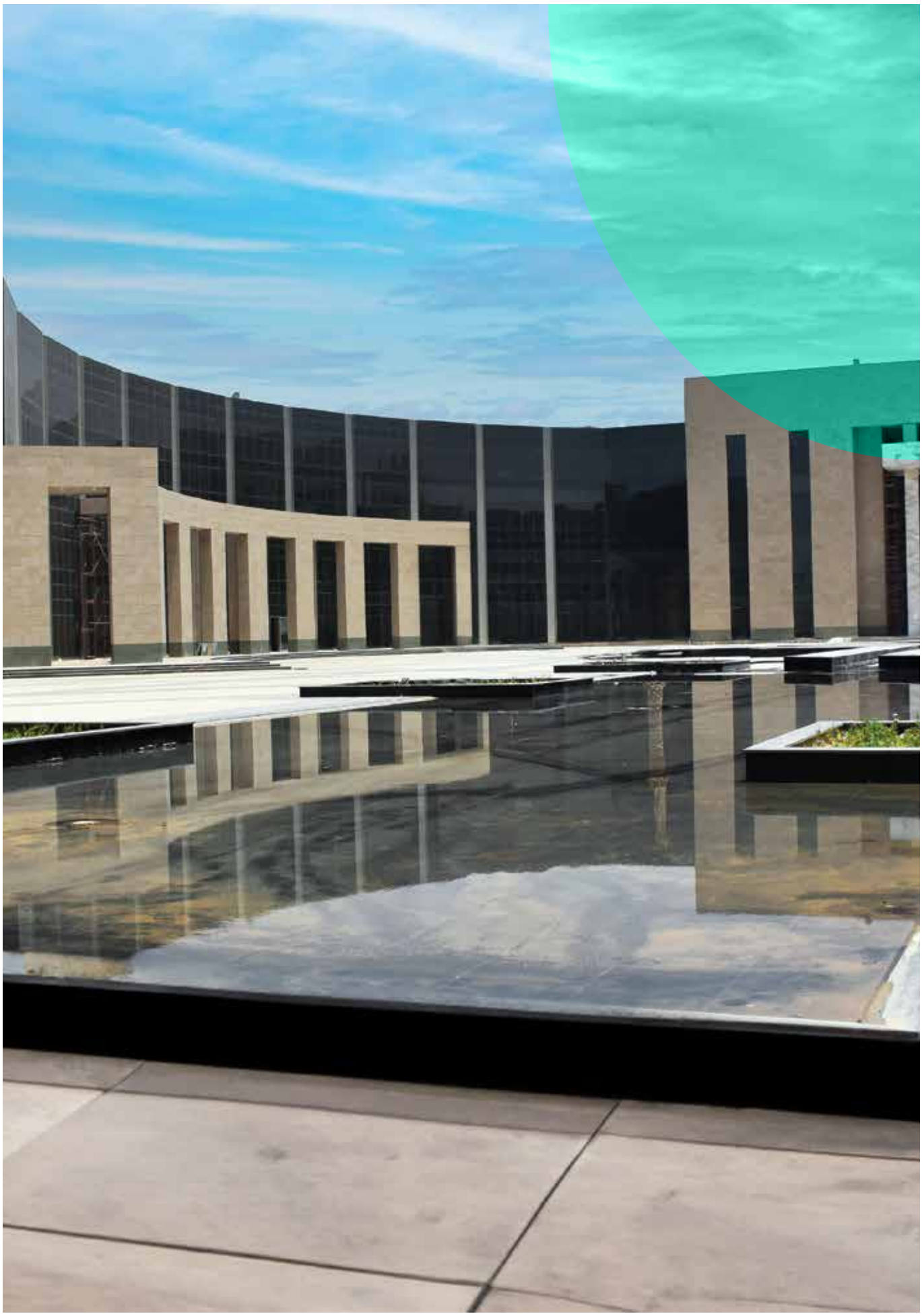


العدد 2

2025 يناير



مجلس الوزراء
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار



عن المركز

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مركز فكر رائد ومُصنَّف دوليًّا تابع للسيد رئيس مجلس الوزراء، أنشئ عام ١٩٨٥، وشهد منذ نشأته عددًا من التحولات في طبيعة مهامه وأدواره المختلفة بما يتلاءم مع متطلبات متخذ القرار واحتياجاته، ويتواكب في الوقت ذاته مع طبيعة التغيُّرات التي مر بها المجتمع المصري؛ حيث اهتم في مراحله الأولى بخلق بنية معلوماتية والإسهام في عمليات التطوير التكنولوجي في مصر، ثم شهد نقلة نوعية في طبيعة دوره ليصبح أكثر تخصصًا في مجال دعم القرار مع الاهتمام ببناء مجتمع المعرفة، ثم سار بخطًى راسخة ليصبح مركز فكر مجلس الوزراء المصري، تتمثَّل مهمته الرئيسة في دعم جهود متخذ القرار في مختلف القضايا التنموية، وطرح مجموعة من البدائل والتوصيات والسيناريوهات الداعمة له. وصولًا إلى مرحلته الراهنة، والتي يضطلع فيها المركز بمهام وأدوار أكثر تعددًا وتنوعًا، وذلك تزامنًا مع صدور قرار معالي دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٨٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن إعادة تنظيم المركز، والذي يعد تدشينًا لمرحلة عمل جديدة امتدت وتوسعت فيها اختصاصات المركز.

ومنذ نشأته كان للمركز العديد من الإنجازات والمشروعات والمبادرات المرموقة التي أسهمت في تعزيز دوره في تطوير البنية الرقمية والمعلوماتية ودعم عملية صنع القرار في مصر على عدد من الأصعدة، ولعل من أبرزها دوره فيما يتعلق بتطوير مشروع الرقم القومي للمواطن، وإدخال شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" للاستخدام في مصر، وإنشاء مركز الوثائق الاستراتيجية، وإنشاء مركز استطلاع الرأي العام، بالإضافة إلى دوره في تطوير وإنشاء مراكز المعلومات بالمحافظات والوزارات، وتدشين "منظومة الشكاوى الحكومية"، وإنشاء منظومة إدارة الأزمات على المستوى القومي والمحلي، وإنشاء المراصد المتخصصة، مثل: مرصد أحوال الأسرة المصرية، والمرصد المصري للتعليم والتدريب والتشغيل، ومرصد الغذاء المصري، بجانب إطلاق وثيقتي سياسة ملكية الدولة للأصول، والتوجهات الاستراتيجية للاقتصاد المصري (٢٠٢٤ - ٢٠٣٠)

ويتبنَّى المركز رؤية مفادها أن يكون الأكثرَ تميُّزًا في مجال دعم اتخاذ القرار في قضايا التنمية الشاملة، وإقامة حوار مجتمعي بنَّاء، وتعزيز قنوات التواصل مع المواطن المصري الذي يُعَدُّ غاية التنمية وهدفها الأسمى، الأمر الذي يؤهِّله للاضطلاع بدور أكبر في صنع السياسة العامة، وترسيخ مجتمع المعرفة.

هذا، ويسعى المركز باستمرار لأن يكون أحد أفضل مؤسسات الفكر (Think Tank) على المستويات كافة؛ المحلية والإقليمية والدولية، وقد واكب ذلك اعترافٌ إقليميٌّ ودوليٌّ بدوره الجوهري كمؤسسة فكر، وهو ما ظهر جليًّا في نتائج تصنيف برنامج مراكز الفكر والمجتمعات المدنية (Think Tanks and Civil Societies Program, TTCSP) بجامعة "بنسلفانيا" الأمريكية، التي أُعلِن عنها في فبراير ٢٠٢١؛ حيث اختِير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ليكون:

- ضمن أفضل ٢٠ مركز فكر على مستوى العالم استجابةً لجائحة "كوفيد-١٩" لعام ٢٠٢٠.
- في المرتبة ٢١ من بين ٦٤ مركز فكر على مستوى العالم كصاحب أفضل فكرة أو نموذج جديد طوَّره خلال عام ٢٠٢٠.
- في المرتبة ١٤ من بين ١٠١ مركز فكر على مستوى إفريقيا والشرق الأوسط لعام ٢٠٢٠.

وقد فاز المركز خلال السنوات الخمس الأخيرة بـ (١٨) جائزة دولية في مجالات عمله كافة؛ حيث فاز في يونيو ٢٠٢٢ بجائزة (SAG Award) الأمريكية الممنوحة لإصدارة المركز الرقمية "وصف مصر بالمعلومات" من بين نحو ١٠٠ ألف مؤسسة دولية حول العالم.

وفي مايو ٢٠٢٣، حصل المركز على ٦ جوائز في مسابقة درع الحكومة الذكية في دورتها السادسة عشرة، والتي عُقدت بإمارة دبي، عن فئات: الابتكار الحكومي، والمسؤولية الاجتماعية والحكومية، والعمل عن بُعد، والمواقع الإلكترونية الحكومية، وحسابات التواصل الاجتماعي الحكومية، والتطبيقات الذكية.

كما نال المركز ثلاث جوائز من مؤسسة "جلوبي" للأعمال (Globee Business Awards) بالولايات المتحدة الأمريكية في سبتمبر ٢٠٢٣، والتي تُمنَح لأفضل المنظمات على مستوى العالم تقديرًا لإنجازاتها في مختلف الأعمال والمجالات التكنولوجية.

وكذلك حصد المركز ثماني جوائز من مؤسسة "ستيفي أووردز" (STEVIE Awards) العالمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؛ ففي أبريل ٢٠٢٢ فاز بخمس جوائز من بينها جائزة ذهبية، وذلك بعد منافسة بين أكثر من ٧٠٠ فريق من ١٧ دولة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وفي يناير من عام ٢٠٢٤ حاز المركز ثلاث جوائز منها جائزتان ذهبيتان.

رئيس المركز

السيد الدكتور/ أسامة الجوهـري

مساعد رئيس مجلس الوزراء

رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

هيئة التحرير

د. مي محسن مبروك

مدير الإدارة العامة للمكتب الفني

أ. سالي أحمد عاشور

المدير التنفيذي للإدارة العامة للدراسات المستقبلية

أ.أحمد علي

المدير التنفيذي للمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات و دعم اتخاذ القرار

أ. منال طلعت عمرو

خبير متابعة و تقييم بمنتدى السياسات العامة

المدير التنفيذي للمجلة

أ. مروة حرب

أ. يسرا فرج

فريق الإعداد
الباحثون بمنتدى السياسات العامة

د/فرج عبد الله
أ/عبد الرحمن عاطف أبوزيد
أ/ أحمد عمارة
أ/ أحمد مراسي

أ/آلاء محمد السيد
أ/ نورهان متولي
أ/ هبة محمد خضري

التصميم الجرافيكي

م. أيمــن الشريــف

مدير الإدارة العامة للتصميم الجرافيكي والمطبوعات

أ. عبـــدالرحمن أبو بـــكر

أ. ولـــيد إمام

الإدارة العامة للجودة

أ.هبة أبو الوفا

مدير الإدارة العامة للجودة

د. فتحي السيد يوسف

أ. أيمن سيد عبد النبي

محور التواصل المجتمعي

د. خديجة عرفة

رئيس محور التواصل المجتمعي بمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

الإدارة العامة للنشر الرقمي

أ. أحمد أبو بكر

مدير الإدارة العامة للنشر الرقمي

أ. أحمد عاطف

أ. إبراهيم صبحي

أ. هاشم طاهر

قائمة المحتويات

القسم الأول: فاصل اقتصادي

- **افهم معانا**
  - أنماط العمل الجديدة: ما بين تحدي التطبيق، وفرص زيادة الإنتاجية
  - ماهية اقتصاد العمل الحر Gig Economy
  - اقتصاديات العمل في المنصات الرقمية في مصر ما بين الفرص والتحديات
  - تطور الإشكاليات التشريعية والقضائية لعمالة المنصات
  - الاقتصاد الرقمي وحقوق العمال .. تحديات عمال المنصات في بيئة غير منظمة
- **إيكونومي بالعربي**
  - مستقبل اقتصاد العمل الحر: الأطر التنظيمية وحقوق العاملين
  - العمل اللائق في اقتصاد المنصات الرقمية
  - اقتصاد العمل الحر ما بين الواقع والمأمول
  - «كيف يساهم العمل الحر في إعادة التأثير في معدلات البطالة في مصر؟»
  - دور الحكومات والسياسات العامة في ضمان حماية حقوق عمال المنصات
- **سؤال وجواب مع خبير**
  - لقاء خاص مع السيد الدكتور وزير العمل الأسبق
- **مصر في رقم**
  - مؤشرات العمل الحر في مصر

القسم الثاني: «نافذة على المستقبل – ماذا لو»

- **فكرة لبكرة**
  - ماذا لو أصبح التعليم مخصصاً للعمل الحر؟
  - استغلال الكفاءات التي تعمل بنظام العمل الحر في دعم الاقتصاد الرسمي
- **العالم ٢٠٥٠**
  - دور أنماط العمل الحر في تعزيز الاقتصاد الرقمي: المنصات الرقمية نموذجا
  - تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في مستقبل عمال المنصات
  - عمالة المنصات الرقمية كأداة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة
  - اقتصاد العمل الحر: كيف يعيد تشكيل مستقبل الأعمال؟
- **أسواق المستقبل**
  - تجارب دولية في مجال اقتصاد العمل من خلال المنصات الإلكترونية «Platform Economy» (دراسة حالة: البرازيل وسنغافورة) وكيف يمكن للتجربة المصرية الاستفادة منه
- **نحو القمة**
  - لقاء خاص مع السيد أ/محمد يوسف - المدير التنفيذي لمنصة yalaa mission
  - لقاء خاص مع السيدة أ/ ولاء سالمان
  - الشباب المصري ومنصات العمل الحر بين الفرص والتحديات

القسم الثالث: أبدع

- **حكاية في صورة**
  - جيف بيزوس Jeff bezos
- **بقلم مبدع**
  - حرفة النقش على النحاس

- **الملخص المفيد**
  - ملخص رواية ثم لم يبقَ أحد
  - ملخص رواية الخيميائي
- **حكايات بلدنا**
  - محافظة شمال سيناء مدينة نخل
  - محافظة الفيوم

القسم الرابع: حول قارتنا ... من مصر أنا إفريقي

- **ظلال إفريقية**
  - رواندا من الحرب الأهلية لريادة العمل الحر
  - إفريقيا واقتصاد العمل الحر...النشأة والتطور
- **من مصر أنا إفريقي**
  - الاستثمار في رأس المال البشري وتفعيل دور الشباب في رواندا
  - مشهد من عمالة المنصات في ضوء الخبرات الإفريقية

- **بامتداد النهر**
  - قصص نجاح تنموية في قلب إفريقيا

- **المارد الإفريقي**
  - دور البرامج الرواندية في استهداف تدريب الأفراد لرفع كفاءتهم وتعزيز تواجدهم في الاقتصاد



الـــرؤية:

خلق مساحة فكرية متنوعة تقوم على دمج العنصر الشبابي ذي الفكر المستنير مع الخبراء في مختلف المجالات ذات الصلة بدعم صانع القرار



الرسالة:

بلورة الأفكار المبتكرة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتلك الداعمة للتحول التكنولوجي، فضلًا عن إتاحة المجال لتلاقي الرؤى والأفكار والخبرات بين الخريجين والخبراء، بالإضافة إلى دعم المواهب الشبابية البازغة في مجالات الأدب المختلفة.



القـــيم:

الابتكار – الشفافية – الموثوقية – التنوع والشمول –المشاركة –التميز



مقدمة

مجلة بره الصندوق مجلة بأقلام شبابية هدفها خلق مساحة فكرية متنوعة للشباب للتلاقي مع الخبراء ومتخذي القرار، وفيها يتم طرح موضوعات سياسية واقتصادية واجتماعية مختلفة بنظرة وقلم شبابي متميز ، تتكون المجلة من أربعة أقسام :





القسم الأول: فاصل اقتصادي

يعرض فيه موضوع العدد الاقتصادي بشكل مبسط ويجيب عن أبرز الأسئلة.



القسم الثاني: نافذة على المستقبل

يخلق هذا القسم مساحة لطرح السيناريوهات ومحاولة استشراف المستقبل بتتبع أحداث الماضي والحاضر وذلك من خلال مواضيع تحت عنوان فكرة لبكره والعالم ٢٠٥٠ وأسواق المستقبل.



القسم الثالث: «أبدع!»

يهدف هذا القسم إلى : إثراء المعارف باللغة العربية خاصة لدى الشباب ويستهدف الموهوبين ، منهم ، سواء في كتابة القصص القصيرة أو الشعر أو الرسم أو غيرها.



القسم الرابع: حول قارتنا ... من مصر أنا إفريقي

يهدف هذا القسم إلى تعميق جذور الهوية الإفريقية من خلال عرض قصص نجاح اقتصادية وسياسية كبيرة في إفريقيا وغيرها من الموضوعات ، وذلك بمشاركة كُتاب من دول إفريقية عديدة.



لمحة عن عمالة المنصات «Platform Labor» واقتصاد الوظائف المؤقتة «Gig Economy»

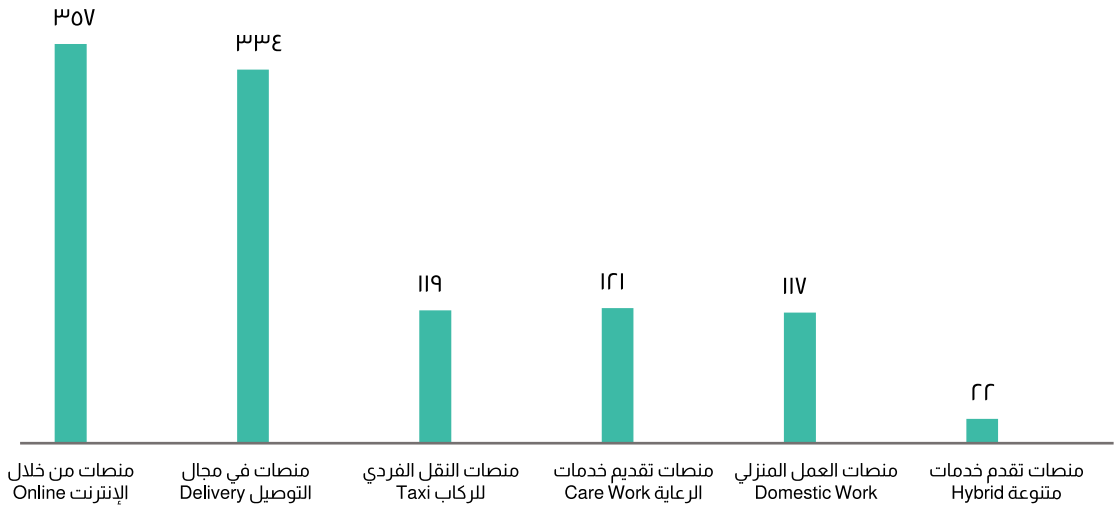
- يُعد اقتصاد الوظائف المؤقتة «Gig Economy» امتدادًا للاقتصاد غير الرسمي «Informal Economy»، حيث يُعرف بأنه الاقتصاد الذي يقوم من خلال الوظائف المؤقتة «Gig Economy» والذي يربط بين مقدمي السلع والخدمات بمستهلكي أو طالبي هذه الخدمات عبر منصات رقمية أو تطبيقات على الهواتف الذكية. وبالتالي يتكون من ثلاثة مكونات رئيسة: الأفراد، الذين يتقاضون أجورهم نظير إتمام كل مهمة على حدة بشكل مستقل بعيدًا عن أي ارتباط عمل دائم مع جهة معينة، والمستهلكون أو العملاء، الذين يحتاجون إلى هذه الخدمات، وأخيرًا، الشركات أو المنصات الإلكترونية أو التطبيقات، التي تربط بين هؤلاء العمال وبين العملاء، وتندرج هذه النوعية من الأعمال تحت ما يُعرف بـ «اقتصاد المنصة» «Platform Economy»، والذي يُعد قطاعًا فرعيًّا من اقتصاد الوظائف المؤقتة.

- ويُعرف اقتصاد المنصة بأنه نموذج اقتصادي حديث يعتمد على المنصات الرقمية التي تعمل كوسيط بين مقدمي السلع والخدمات وبين الأشخاص الذين يحتاجون إليها، وتدعم شركات التكنولوجيا الكبرى مثل أمازون، جوجل، فيسبوك، مايكروسوفت، آبل، وأوبر، وغيرها من الشركات هذا النوع من الأنشطة التجارية، حيث تساهم هذه المنصات في تسهيل التفاعل التجاري وتوفير الوصول إلى مجموعة متنوعة من الخدمات والمنتجات. وبالتالي يُعد اقتصاد المنصات أحد أهم مظاهر التغيرات التي نتجت عن الرقمنة، وقد أدى نمو مثل هذا النوع من النشاط خلال العقود الماضية إلى فتح أسواق جديدة للشركات وخلق فرص عمل أكثر من ذي قبل، كما أنه أحدث تحولًا كبيرًا في كيفية تنظيم العمل وأدائه.

- ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، لا يوجد مصطلح واحد فقط يمكن استخدامه للإشارة إلى العمل من خلال المنصات الرقمية، حيث عادة ما يتم استخدامه بالتبادل مع مصطلحات أخرى، مثل: «الاقتصاد التعاوني» أو «Collaborative Economy»، و«اقتصاد النظير للنظير»، أو «Peer-to-Peer Economy»، و«اقتصاد الوظائف المؤقتة» أو «Gig Economy»، و «الاقتصاد عند الطلب»، أو «On-demand Economy»، وأخيرًا، «اقتصاد المنصة»، أو «Platform Economy»، وينتشر استخدام اقتصاد المنصات في عدد كبير من القطاعات الرئيسة والفرعية، ومنها: مجال الإعلان وأبحاث السوق، الفنون والترفيه، خدمات الرعاية والتعليم، الخدمات المالية، خدمات الاتصالات، تجارة الجملة والتجزئة، وتقديم السلع والخدمات الشخصية والمنزلية، وغيرها من المجالات الأخرى.

- ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، ارتفع عدد المنصات الإلكترونية حول العالم من ١٩٣ منصة فقط في عام ٢٠١٠، إلى ١٠٧٠ منصة إلكترونية في عام ٢٠٢٣، وهو معدل نمو يعادل نسبة ٤٥٤٪ خلال تلك الفترة، ونلاحظ أن عدد المنصات الإلكترونية في عام ٢٠٢٣ مقسم كما يلي: ٣٥٧ منصة من خلال الإنترنت، و٣٣٤ منصة في مجال التوصيل، و١١٩ منصة نقل فردي للركاب، و١٢١ منصة متخصصة في أعمال الرعاية، و١١٧ منصة في مجال العمل المنزلي، و٢٢ منصة تقدم خدمات متنوعة، كما يوضح الشكل التالي:

شكل (١) عدد منصات العمل الإلكترونية النشطة التي تربط بين الشركات والعاملين المقدمين للخدمات وبين العملاء الذين يبحثون عن هذه الخدمات على مستوى العالم في قطاعات مختارة في عام ٢٠٢٣



المصدر: من إعداد الباحث استنادًا على البيانات المعروضة في تقرير منظمة العمل الدولية «Realizing Decent Work in the Platform Economy» https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/١١٣/realizing-decent-work-platform-economy

- ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، يختلف العمل من خلال المنصات الإلكترونية عن العمل التقليدي في الشركات على سبيل المثال في «بنية منصات العمل الإلكترونية»، والتي يتم تصميمها من الأساس لتسهيل التفاعل والتواصل بين العملاء ومقدمي السلع والخدمات، وبالتالي ترتبط قيمة أي منصة عمل إلكترونية بقدرتها على الربط بين الخدمات والسلع المطلوبة وبين السلع والخدمات المعروضة، وتتعدد أنواع منصات العمل الإلكترونية، لتشمل الآتي:
  - منصات مفتوحة المصدر «Open Source Platforms»: وهي منصات تقدم خدماتها بدون مقابل، عادة تستهدف العملاء من المؤسسات.
  - منصات «Freemium»: والتي تقدم نوعًا محدودًا من خدماتها فقط بدون مقابل.
  - منصات مدعومة بالإعلانات «Advertisement-Supported Platforms»: وهذا النوع من المنصات يخلق أرباحًا من خلال الإعلانات التي تظهر للعملاء أثناء استخدام المنصة.
  - المنصات القائمة على الاشتراك «Subscription-based Platforms»: حيث تمكن المستخدمون أو العملاء من الوصول إلى المنتجات أو الخدمات التي يبحثون عنها من خلال دفع مبلغ مالي لمرة واحدة فقط للاشتراك في المنصة.
  - منصات حسب الطلب «Tow- Sided/On-demand Platforms»: وهي منصات تعمل كوسيط بين طرفين بدرجات متفاوتة من السيطرة على المعاملات بين هذين الطرفين، وتحقق مثل هذه المنصات أرباحًا من خلال الرسوم التي تفرضها على الأطراف المتفاعلة من خلال المنصة.



تفاوت وجهات النظر حول اقتصاد المنصات

الاتجاه المؤيد لاقتصاد المنصات:

يعتبر الاتجاه المؤيد لاقتصاد المنصات أن العمل من خلال المنصات والتطبيقات الإلكترونية محركًا للابتكار والنمو الاقتصادي، ويتيح أشكالًا جديدة ومختلفة من التعاون، وتوفر أفرادًا ذوي كفاءات تمكنها من تقديم الخدمات المطلوبة منها بجودة مرتفعة وتكاليف أقل للمستهلكين

ومن أهم العوامل التي دفعت العديد من الأفراد للتوجه للعمل من خلال المنصات الإلكترونية، هو أن العمل من خلال المنصات الإلكترونية يوفر للعاملين به مجموعة من المزايا والفرص، والتي من أهمها ما يلي:

- المرونة: حيث يمكن للعاملين من خلال المنصات الإلكترونية أن يقرروا بأنفسهم الإطار المكاني والزمني المناسب لهم للعمل، بالإضافة إلى تحديد عدد الساعات المناسبة لهم للعمل، مما يمثل فرصة مناسبة لمن يبحثون عن عمل بدوام جزئي، أو يواجهون عوائق تمنعهم من مباشرة العمل بشكل طبيعي.
- إمكانية الوصول إلى أكبر قدر ممكن من العملاء، وبالتالي يوفر فرصة أكبر للعاملين من خلال المنصات لتسويق مهاراتهم.
- يوفر اقتصاد المنصات فرصة للعاملين من خلاله لزيادة دخلهم، بالإضافة إلى توفير المزيد من فرص العمل؛ مما يقلل من معدلات البطالة، فعلى سبيل المثال: وجدت شركة «أوبر» في البرتغال أن ما يقرب من ٥٢٪ من سائقيها كانوا عاطلين عن العمل قبل الانضمام إلى المنصة.

- يمكن للمنصات الإلكترونية أن تستخدم بيانات العمال من خلالها لتحديد مهاراتهم وخبراتهم، وبالتالي سهولة مقارنتها مع ما هو مطلوب من خدمات.

الاتجاه المعارض لاقتصاد المنصات:

يرى الاتجاه المعارض لاقتصاد المنصات أن هناك مخاوف بشأن قوة وتأثير هذه المنصات، بدعوى أنه يمكن أن تستغل زيادة معدلات الطلب على الخدمات من خلالها، وتعمل على فرض رسوم مرتفعة على المستهلكين أو العملاء للوصول إلى مقدمي الخدمات من خلالها

ويواجه العمل في اقتصاد المنصات مجموعة من التحديات للعاملين من خلاله أو أصحاب العمل، والتي تتمثل فيما يلي:

- يتم التعامل مع العاملين في اقتصاد المنصات على أنهم متعاقدون مستقلون، وبالتالي لا يتمتعون بنفس المزايا التي يتمتع بها العمال التقليديون، والتي تتمثل في: الإجازات، والتأمين الاجتماعي، وبدل إصابات العمل، ومعاشات التقاعد.
- في حالات العمل التقليدي يتحمل صاحب العمل التكاليف في حالة انخفاض الطلب على الخدمة أو السلعة التي يقدمها، وبالتالي يكون ملزمًا بدفع رواتب العاملين بغض النظر عن حجم الطلب، ولكن في حالة عمالة المنصات، يتحمل العامل تكاليف انخفاض الطلب، بالإضافة إلى عدم وجود ما يضمن له عدم الإزالة من منصة العمل في أي وقت.
- غالبًا لا تشمل قوانين الحد الأدنى للأجور العاملين من خلال المنصات، إلى جانب عدم ضمان وجود ممثلين عن العاملين من خلال المنصات تضمن لهم الحصول على حقوقهم.

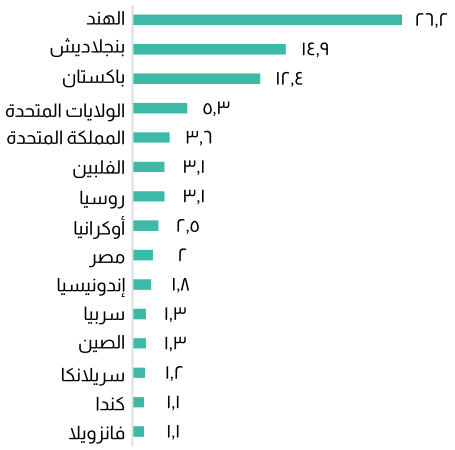
مشهد من عمالة المنصات على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي

يمثل العمل المؤقت عبر الإنترنت جزءًا لا يتجزأ من المشهد العالمي لسوق العمل الحديثة، ويشكل حوالي من ٤,٤٪ إلى ١٢,٥٪ من سوق العمل العالمية، وتشير التقديرات إلى أن عدد العاملين في هذه الوظائف يتراوح بين ١٥٤ إلى ٤٣٥ مليون عامل، وذلك حتى عام ٢٠٢٣. هذا، ويشهد اقتصاد المنصات الرقمية والتي تعمل على توفير الوظائف المؤقتة نموًا هائلًا في السنوات الأخيرة. وتشير التقديرات إلى تحقيق المنصات في المتوسط ضعف الأرباح التشغيلية ونسب النمو، مقارنة بالشركات الكبرى في نفس القطاع، وقد تحول هذا الاقتصاد من كونه مجرد موجة جديدة إلى أحد الأسس الرئيسة للنمو الاقتصادي العالمي.

وقد نما اقتصاد المنصات بمعدل سنوي بلغ ١٧٪ بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢٣، ليصل إجمالي قيمة الصفقات إلى ٤٥٥ مليار دولار. يعكس هذا النمو التحولات الكبيرة التي تشهدها السوق، حيث تزداد المنافسة بين الشركات التقليدية وشركات المنصات، مما يساهم في إعادة تشكيل المشهد الاقتصادي العالمي. ويأتي هذا التغيير مُحمِلًا في طياته فرصًا واعدة، خاصةً للشباب في الدول النامية.

وفقًا لمؤشر العمل عبر الإنترنت الذي أصدرته منظمة العمل الدولية، والذي يقيّم جوانب العرض والطلب على العمالة الرقمية، تحتل الهند المرتبة الأولى عالميًّا في نسبة القوى العاملة عبر الإنترنت. حيث تبلغ حصتها ٢٦,٢٪، تليها بنجلاديش وباكستان بنسبة ١٤,٩٪ و١٢,٤٪ على التوالي. في المقابل، تأتي مصر في المرتبة التاسعة عالميًّا بحصة ٢٪ من القوى العاملة عبر الإنترنت، متفوقةً بفارق قدره ٠,٧٪ على الصين. الأمر الذي يشير إلى تطور مفهوم العمل عبر الإنترنت، حيث يتجه المزيد من الأفراد نحو البحث عن فرص جديدة لكسب الدخل في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، خاصةً في الدول النامية.

الشكل رقم (٢) حصة أعلى ١٥ دولة في العمالة عبر الإنترنت لإجمالي القوى العاملة عالميًّا



مصدر من منظمة العمل الدولية http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/

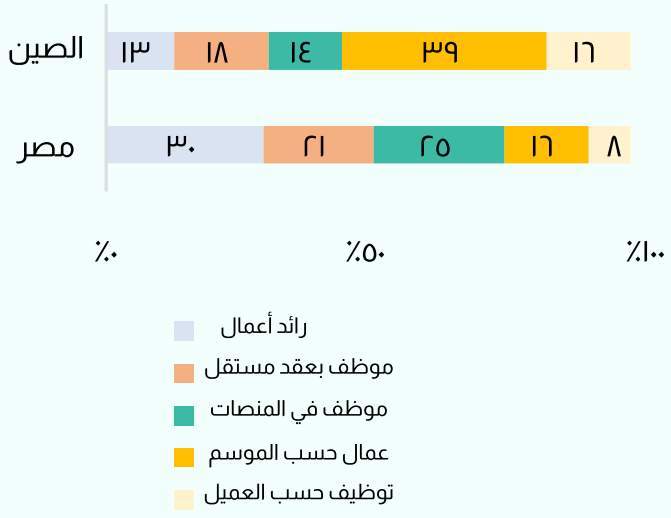


تُعد هذه الظاهرة جزءًا من الثورة الرقمية التي غيرت كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع بيئاتهم الاقتصادية. كما تسلط الضوء على أهمية تعزيز المهارات الرقمية وتوفير البنية التحتية اللازمة لدعم هذا النمو، مما يمهد الطريق لمزيد من الابتكارات والفرص الاقتصادية في المستقبل.

ويختلف الطابع الثقافي للعمل عبر الإنترنت بين الدول، حيث يسجل الطابع الوظيفي في مصر للعمل عبر الإنترنت أعلى نسبة لرواد الأعمال والعمل الحر تصل إلى ٣٠٪ من إجمالي العمالة عبر الإنترنت، تلتها عمالة المنصات بنسبة ٢٥٪. في المقابل، تستحوذ العمالة الموسمية في الصين على النسبة الكبرى، حيث تصل إلى ٣٩٪، بينما تشكل عمالة المنصات ١٤٪ فقط من إجمالي العمالة هناك. يعكس هذا الاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية المتنوعة في كل من مصر والصين، مما يؤثر في كيفية تنظيم سوق العمل الرقمية في كل بلد.

وتجدر الإشارة إلى وجود ٥٤٥ منصة عمل مؤقت عبر الإنترنت حول العالم، وتضم مقراتها الرئيسة في ٦٣ دولة، وتشمل قاعدة عمالة أو عملاء بين ١٨٦ دولة. وتجدر الإشارة إلى أن حوالي ثلاثة أرباع هذه المنصات إقليمية أو محلية بدلًا من أن تكون عالمية، كما يوضح الشكل رقم (٤). والتي تتميز بقيود أقل مقارنةً بالمنصات العالمية؛ مثل القيود اللغوية، وقيود لوائح الدفع محليًّا، بالإضافة إلى التصميم الأساسي للوصول إلى المنصة. الأمر الذي يؤكد أهمية هذا القطاع بالنسبة للدول النامية، حيث تمثل البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط ٤٠٪ من حركة التشغيل على منصات العمل المؤقت.

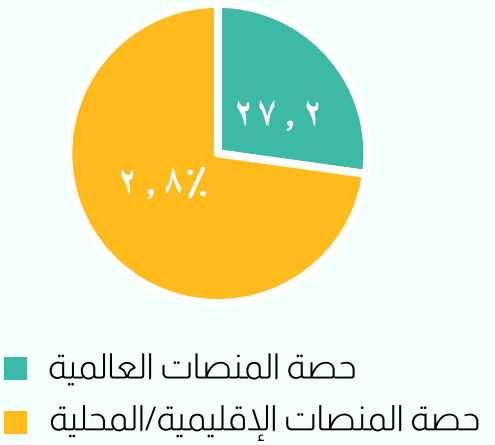
الشكل (٣) تصنيف الوضع الوظيفي للعمالة عبر الإنترنت



المصدر: http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/

الشكل (٤) تصنيف الوضع الوظيفي للعمالة عبر الإنترنت

حصة المنصات العالمية والإقليمية/المحلية عبر الإنترنت



المصدر: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/٢٠٢٣/٠٩/٠٧-online-gig-work-rapidly-rising-in-developing-countries

يتميز اقتصاد الوظائف المؤقتة بتوفير فرص عمل لمستويات مهارية متنوعة، خاصة لأولئك الحاصلين على شهادة الثانوية العامة. كما تشير البيانات إلى أن أكثر من ٦٠٪ من العاملين المؤقتين عبر الإنترنت يقيمون في مدن صغيرة، مما يعكس الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الوظائف في معالجة الفجوات الإقليمية في الوصول إلى فرص العمل. هناك عدة أسباب تجعل العمل عبر الإنترنت جذابًا للشباب:

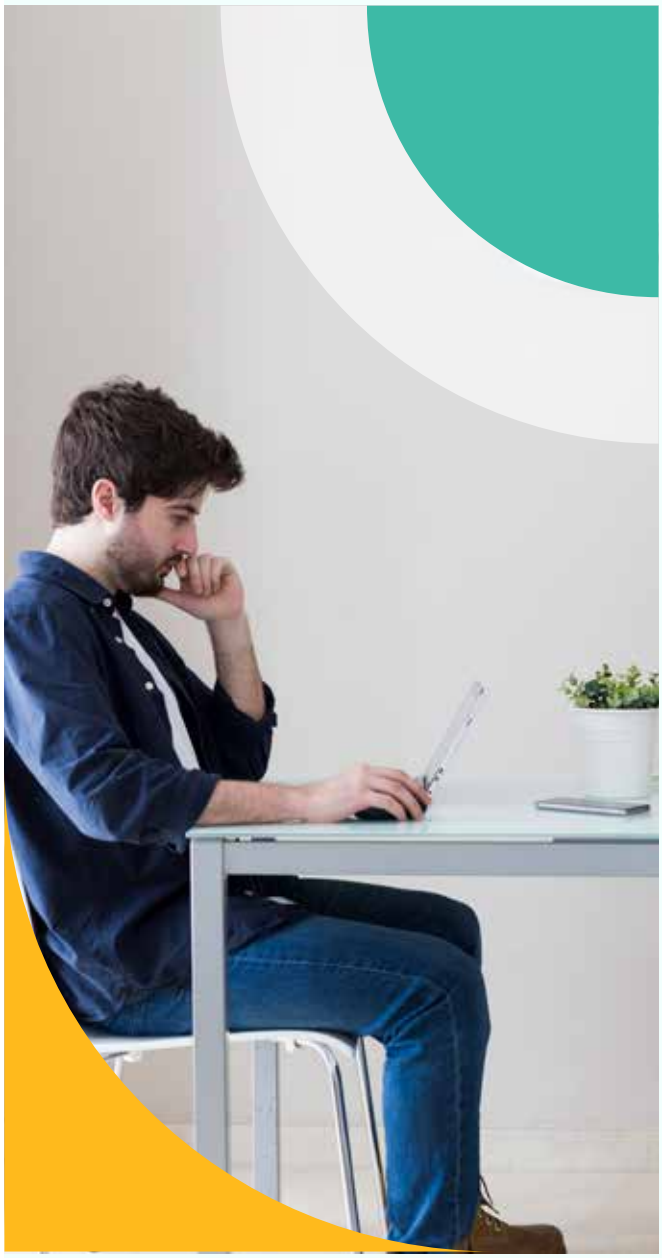
١- فرصة اكتساب مهارات جديدة: يعتبر العمل الرقمي فرصة مثالية للشباب الذين يبدؤون مسيرتهم المهنية لتعلم مهارات تتماشى مع متطلبات السوق.

٢- مرونة العمل: يتيح العمل عبر الإنترنت للطلاب والعاملين بدوام جزئي تنظيم وقتهم بشكل أفضل، مما يساعدهم على تحقيق توازن بين الدراسة والعمل.

٣- إمكانية كسب دخل إضافي: يوفر العمل الرقمي فرصة لكسب المال بجانب الوظائف الأخرى أو الدراسة، مما يعزز الاستقلال المالي .

وعلى جانب الطلب، تتزايد أهمية العمالة المؤقتة في الدول النامية بشكل ملحوظ، حيث يظهر أن الطلب عليها ينمو بمعدل أسرع بكثير مقارنة بالدول المتقدمة. فعلى سبيل المثال، شهدت إعلانات الوظائف على أكبر منصة رقمية في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء زيادة بنسبة ١٣٠٪، بينما كانت نسبة النمو في أمريكا الشمالية ١٤٪ فقط. وقد أفادت حوالي ٦٠٪ من الشركات في البلدان النامية بزيادة استقطاب العمال أونلاين، في حين لم تتجاوز هذه النسبة نصف الشركات في الدول المتقدمة. وقد أظهر مؤشر العمل عبر الإنترنت أن الطلب على العمالة عبر الإنترنت قد ارتفع بنسبة ٤١٪ بين عام ٢٠١٦ والربع الأول من عام ٢٠٢٣. كما تضاعف عدد المنصات الرقمية العالمية ثلاث مرات بين عامي ٢٠١٠ و٢٠٢٠.

على الرغم من هيمنة الدول المتقدمة على الطلب العالمي على العمالة عبر الإنترنت، فإن الدول ذات الدخل المتوسط الأدنى تظهر كأحد المساهمين الرئيسين في هذه السوق. حيث يأتي حوالي ٧٨٪ من الطلب العالمي من البلدان ذات الدخل المرتفع، وخاصة الولايات المتحدة التي تنشر نحو ٤٠٪ من الوظائف الشاغرة. تليها المملكة المتحدة والهند وكندا وأستراليا وألمانيا. بينما تمثل البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط معًا ١٥,٤٪ من الطلب العالمي، مع وجود طلب ملحوظ من الهند وباكستان والفلبين ونيجيريا وأوكرانيا.



الخصائص الديموغرافية لعمال المنصات

وهناك مجموعة من الخصائص الديموغرافية التي تميز العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة من حيث الفئة العمرية، والعرقية، والنوع، وبعض الخصائص الأخرى، وفيما يلي عرض لبعض هذه الخصائص:

- من حيث الفئة العمرية: يعمل حوالي ٢٥٪ ممن تتراوح أعمارهم بين ٣٥ عامًا و٥٤ عامًا في اقتصاد الوظائف المؤقتة، في حين بلغت نسبة من يعملون في ذات المجال ممن هم في سن ٥٥ عامًا، وفيما أكثر حوالي ١١٪ من إجمالي نسبة العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة.

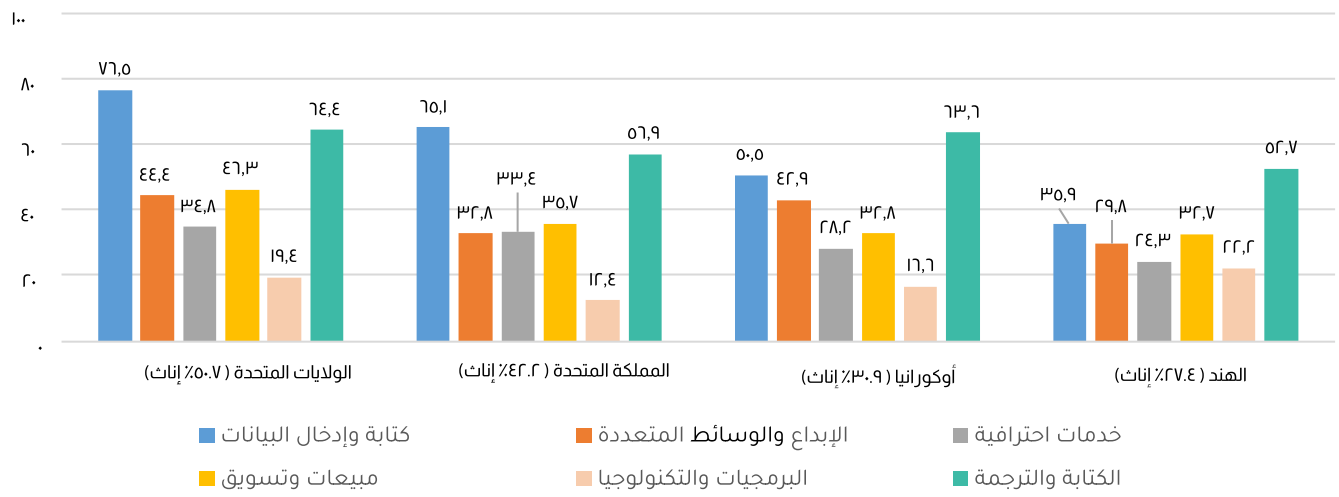
- من حيث العرقية: حوالي ٣١٪ من البالغين ممن يعملون في اقتصاد الوظائف المؤقتة من أصل إسباني، وتتراوح أعمارهم من ١٨ عامًا فيما أكثر، وبلغت نسبة من يعملون في ذات المجال من الأمريكيين من أصل إفريقي حوالي ٢٧٪.

- من حيث النوع: بلغت نسبة العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة من الرجال حوالي ٣١٪، في حين بلغت نسبة النساء العاملات في ذات المجال حوالي ١٨٪ من إجمالي عدد العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة، وتعتمد نسبة ٤٧٪ من الرجال على اقتصاد الوظائف المؤقتة كمصدر أساسي للدخل، في حين نسبة ٤٠٪ من العاملين في ذات المجال من النساء يعتبرنه كمصدر دخل أساسي، كما يعتمد حوالي ٥١٪ فقط من الرجال العاملين في ذات المجال عليه كمصدر دخل ثانوي، في حين بلغت نسبة النساء اللاتي تعتبره مصدر دخل ثانوي حوالي ٥٦٪ من العاملين في مجال اقتصاد الوظائف المؤقتة.

- أظهرت الدراسات الحديثة أن العمالة الرقمية تلعب دورًا حيويًّا في خفض معدلات البطالة ورفع مستويات الدخل، بالإضافة إلى شمول الفئات المستبعدة من العمل التقليدي. وتُعد النساء والشباب من أكثر الفئات استفادة من اقتصاد منصات العمل عبر الإنترنت، وعلى الرغم من أن الرجال يشكلون غالبية العاملين في هذا المجال، فإن النساء يشاركن في العمل الرقمي بنسبة أكبر، مقارنة بسوق العمل التقليدي. وتشير الإحصاءات إلى أن ٤٢٪ من العاملين عبر الإنترنت هن نساء، وهي نسبة أعلى من تلك المسجلة في القوة العاملة العالمية، حيث بلغت ٣٩,٧٪ حتى عام ٢٠٢١.

- تختلف نسبة النساء العاملات عبر الإنترنت بحسب المناطق؛ حيث تصل إلى ٥٦٪ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بينما تبلغ ١٩٪ فقط في جنوب آسيا. بالإضافة إلى ذلك، يوفر العمل الرقمي المؤقت فرصًا للفئات المهمشة بشكل خاص، وهي فئة اللاجئين الذين يواجهون صعوبات في الاندماج بسوق العمل المحلية. تشير التقارير إلى أنه رغم وجود وعود من الاقتصاد الرقمي للاجئين كمصدر مؤقت للدخل، فإن هناك حواجز يجب تجاوزها مثل تخفيف القيود القانونية على نوعية الأعمال التي يمكن للاجئين القيام بها وتعزيز المعرفة حول الفئات السكانية للاجئين.

الشكل (٥) حصة النساء من العمل عبر الإنترنت



المصدر: http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/

مستهدفات طموحة لتعزيز التحول الرقمي في مصر (٢٠٣٠)

- أطلقت الحكومة المصرية «استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ٢٠٣٠»، والتي تهدف إلى تعزيز البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعزيز الشمولية الرقمية، والتحول نحو اقتصاد قائم على المعرفة، وبناء القدرات وتشجيع الابتكار، وضمان الأمن السيبراني، وتعزيز مكانة مصر على المستويين الدولي والإقليمي.
- كما تم إطلاق «رؤية مصر الرقمية ٢٠٣٠»، وهي رؤية شاملة تهدف إلى تحويل مصر إلى مجتمع رقمي، وترتكز الرؤية على ٣ محاور رئيسة: التحول الرقمي، والمهارات والوظائف الرقمية، والابتكار الرقمي، كما ترتكز على قاعدتين مهمتين، وهما: البنية التحتية الرقمية، والإطار التشريعي.



أهم إنجازات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في نطاق اقتصاد الوظائف المؤقتة «Gig Economy» وعمالة المنصات

- إطلاق مبادرة «رواد مصر الرقمية»، في ديسمبر ٢٠٢٣، بالتعاون مع كُبرى الشركات المحلية والعالمية المتخصصة في تنمية المهارات التكنولوجية، بهدف تنمية مهارات الطلاب والخريجين في المجالات التقنية الحديثة، وتوفير البيئة المناسبة التي تؤهل الشباب للعمل على منصات العمل الحر.

- إطلاق مبادرة «بُناة مصر الرقمية»، في سبتمبر ٢٠٢٠، بهدف إعداد كوادر تقنية عالية التخصص في أحدث مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتنمية القدرات الإبداعية للشباب، وتطوير المهارات الأكاديمية بين حديثي التخرج من خلال توفير فرص لتبادل الخبرات، وبناء شراكات طويلة الأجل مع الشركات العالمية والجامعات المتخصصة.

- إطلاق «منصة مهارة تك» عام ٢٠١٩، والتي تستهدف تقديم دورات في التخصصات التكنولوجية الأكثر طلبًا في منصات العمل الحر، كما تساعد المنصة الدارسين على التواصل مع شبكة من الشركاء والأطراف الفاعلة في سوق العمل الحر، مما يعزز من فرص هؤلاء الدارسين في الحصول على وظائف مميزة من خلال المنصات الإلكترونية.

- إطلاق مبادرة «شغلك من بيتك» في عام ٢٠٢٠، بهدف تدريب الشباب على مهارات العمل الحُر والعمل عن بُعد وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف مميزة. وتنفَذ المبادرة بالشراكة مع عددٍ من منصات العمل الحُر، وتركز على تنمية المهارات الرقمية للشباب وإكسابهم الخبرة اللازمة للنجاح والتميز في سوق العمل الحُر.

- إطلاق «منحة تمكين الشباب للعمل المهني الحر» عام ٢٠٢٠، بهدف تدريب ٢٠ ألف شاب وشابة على مستوى جمهورية مصر العربية على مهارات العمل الحر من خلال المنصات الإلكترونية، على أن تمثل نسبة المتدربين من ذوي الهمم ١٠٪ من إجمالي عدد المتدربين.

- إطلاق «مبادرة شباب مصر الرقمية» خلال العام ٢٠٢٤ بمراكز إبداع مصر الرقمية تحت شعار «أطلق العنان لموهبتك نحو العمل الحر»، والتي تهدف إلى تعزيز قدرات طلاب السنة الأخيرة في الجامعة وخريجي الجامعات في مجالات التكنولوجيا المتقدمة التي تؤهلهم لسوق العمل الحر.

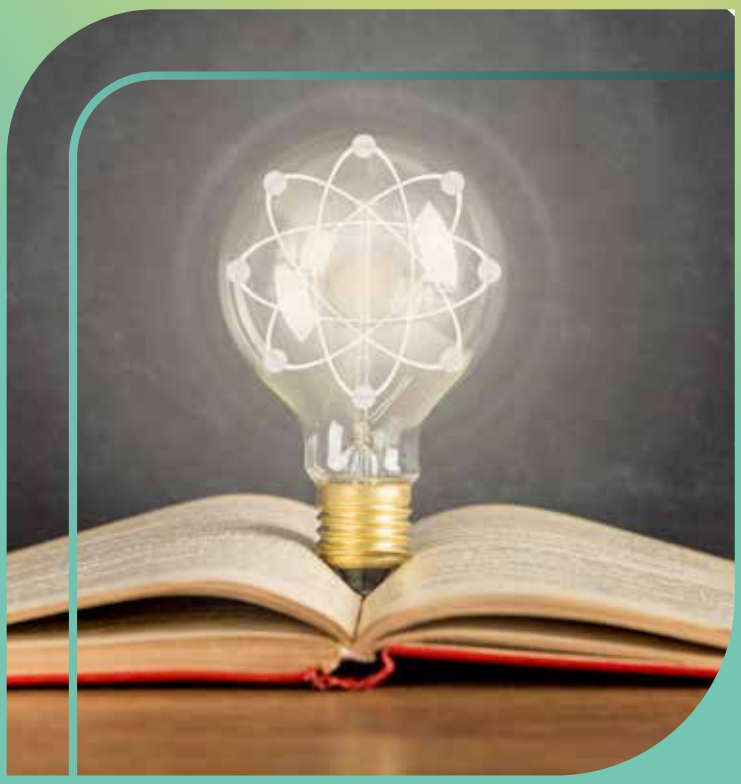
- إطلاق «مبادرة تدريب الأفراد العسكريين» خلال العام ٢٠٢٤ بالتعاون مع وزارة الدفاع، والتي تهدف إلى توفير التدريب لمجندي الجيش، خاصة المرحلة الثانية من المبادرة، والتي تركز على تأهيل مجندي الجيش للالتحاق بالوظائف الأكثر طلبًا سواء في سوق العمل التقليدية، أو في سوق العمل الحر من خلال المنصات الإلكترونية.

تنظيم مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ورشة عمل بعنوان «اقتصاد الوظائف المؤقتة في مصر»

نظم مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي «GIZ» ورشة عمل بعنوان «اقتصاد الوظائف المؤقتة في مصر»، في ١٣ أكتوبر ٢٠٢٤، بهدف تحديد الفرص والتحديات التي يواجهها اقتصاد الوظائف المؤقتة وعمالة المنصات في مصر، ودور ذلك المجال في تعزيز النمو الاقتصادي وخلق المزيد من فرص العمل، وأثناء الورشة تم استعراض الأطر التشريعية والتنظيمية التي تحكم العاملين في تلك القطاعات، فضلًا عن الأطر التي ينبغي تطويرها لتحسين بيئة العمل، وانتهت الورشة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تطوير السياسات والبرامج التي تدعم اقتصاد الوظائف المؤقتة وعمالة المنصات في مصر

1

القسم الأول:
فاصل اقتصادي





أنماط العمل الجديدة: ما بين تحدي التطبيق وفرص زيادة الإنتاجية

د. شيماء محجوب

خبير التخطيط والتنمية المستدامة
رئيس وحدة دعم سياسات سوق العمل باتحاد الصناعات المصرية

خلفية

لقد تغير نوع العمل بشكل كبير خلال القرن الماضي: ففي عام ١٩٠٠، كان ما يقرب من ثلث القوى العاملة يعملون في الصناعات الأولية كالزراعة والتعدين. ومع استخدام الأساليب المتطورة والمعدات الميكانيكية، تضاءلت نسبة العمال في تلك الصناعات من إجمالي القوى العاملة إلى حوالي ٤ ٪. كان ذلك لصالح الوظائف في قطاع الصناعة، وبمرور الوقت، تناقصت نسبة القوى العاملة اللازمة لتشغيل المصانع هي الأخرى بسبب التكنولوجيا، والأتمتة؛ مما أدى إلى انخفاض فرص العمل في بعض المهن، وازديادها في وظائف أخرى، لتتمحور حول ٢٠٪ تقريبا

وبالتالي، حدث تحول في هيكل التشغيل على مدى القرن الماضي نحو القطاع الصناعي الذي قاد التنمية في فترات سابقة، ثم تحول هذا الهيكل نحو القطاع الخدمي، الذي أصبح يمثل الآن ما يربو على ٧٦٪ من القوى العاملة، نتيجة للتطورات في أنماط الإنتاج والصناعة والتوسع في قطاعات تكنولوجيا المعلومات، والقطاع المالي والصحي والخدمات الاجتماعية. ومن المتوقع أن تحدث تغيرات أكثر عمقًا على مستوى شغل الوظائف خلال العقود القادمة نتيجة التقدم في الحوسبة، وخاصة الاتصالات السلكية واللاسلكية.

وقد أدى هذا التغير التكنولوجي إلى ما يسمى «ثورة المعلومات»، والتي صاحبتها تغييرات هائلة في نوعية الوظائف والمهارات، وكذا في أنماط العمل، مع زيادة سرعة التوجه نحو أنماط أكثر مرونة، والبعد عن الأنماط التقليدية.

وبشكل عام، فالحديث عن أنماط العمل الحر ليس بجديد؛ فتشير الأدبيات إلى بداية النقاش حولها منذ أزمة منتصف السبعينيات، ثم اتجهت إلى دراسة مدى ضرورة التوجه نحو تنظيم التعامل مع هذه الأنماط على اعتبارها أنماطًا مستقبلية للعمل.

إن هذه الأنماط الجديدة للعمل أو العمل الحر هي طريقة يتم من خلالها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، للعمل خارج مكان العمل، بناءً على اتفاق بين صاحب العمل والموظف، وأيضًا الاتفاق حول مكان العمل، ويترتب على ذلك الاتفاق حول الجدول الزمني، والأدوات، وآليات الإشراف وغيرها.

وهو نظام يسمح للأفراد باختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للدوام الرسمي. ويتيح درجة من المرونة تتلاءم مع ظروف مختلف فئات العمل، ومن ثم، يُزيد من المساهمة في سوق العمل. أهم الأعمال التي يمكن أن تتواءم مع هذه الأنماط هي: المهن المتعلقة بتصميم المواقع وإعداد البرمجيات، وبعض الأعمال الهندسية والمالية، وإدخال البيانات وتحليلها، والأعمال الاستشارية وإعداد البحوث والدراسات وغيرها.

دوافع التوجه نحو اقتصاد العمل الحر

كان هـذا التوجـه الزائـد نحـو تلـك الأنمـاط مدفوعًـا ببعـض التغيـرات الديموجرافيـة: كارتفـاع سـن القـوة العاملـة واتجاههـا نحـو التقاعـد. وكـذا، ارتفـاع مشـاركة الإنـاث فـي معـدلات التشـغيل، فضـلًا عـن ارتفـاع توظيـف جانـب كبيـر مـن العمالـة المؤقتـة، والعمالـة بـدوام جزئـي:

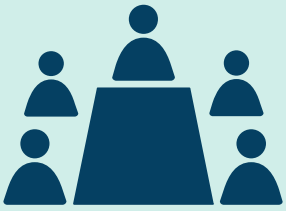
- ارتبـط ارتفـاع سـن القـوة العاملـة واتجاههـا نحـو التقاعـد فـي بعـض المناطـق مـن العالـم، بتزايـد التكاليـف، ممـا تطلـب مـن الموظفيـن التخطيـط لهـذه النفقـات المسـتقبلية. وفـي ظـل هـذه الظـروف، توصـي بعـض الحكومـات الموظفيـن بالتفكيـر فـي تمديـد حياتهـم العمليـة بـدلًا مـن التقاعـد المبكـر. الأمـر الـذي سـاهم فـي تزايـد الاتجـاه نحـو التغيـر فـي أنمـاط العمـل التقليديـة.
- إضافـة إلـى ذلـك، اتجـه معـدل مشـاركة المـرأة فـي العمـل نحـو الارتفـاع ومـن ثـم، كان علـى أصحـاب الأعمـال إدراك تحقيـق وفـورات التكلفـة وفوائـد ممارسـات العمـل «الصديقـة للأسـرة» مـن أجـل تحفيـز الموظفيـن المهـرة والاحتفـاظ بهـم، فقـد ارتفـع عـدد النسـاء فـي مـكان العمـل بسـرعة فـي العقـود الأخيـرة - ليشـكل نحـو ٤٥ ٪ مـن القـوة العاملـة وبمعـدل بلـغ نحـو مشـاركة ٧٠ ٪.
- مـن جانـب آخـر، وخـلال العقديـن الماضييـن، حـدث تغيـر كبيـر فـي نمـط العمـل، زادت معـه العمالـة المؤقتـة أو الطارئـة، والتـي تشـكل الآن نحـو مـا يقـرب مـن ربـع العمالـة الحاليـة (٢٥٪). وتتسـع هـذه النسـبة لتصـل إلـى النصـف فـي بعـض الأنشـطة الاقتصاديـة كالعامليـن بالفنـادق، والعامليـن بالبيـع والتجزئـة. وتقـع هـذه الشـريحة مـن العمـال فـي الفئـة العمريـة (١٥-٢٤)، وعـادة مـا يجـد بعـض هـؤلاء الموظفيـن صعوبـة فـي الحصـول علـى عمـل بـدوام كامـل؛ فغالبًـا مـا تهيمـن علـى حياتهـم العمليـة فتـرات مـن العمـل بـدوام جزئـي والعمـل المؤقـت. وبالتالـي، فـإن لديهـم فرصًـا قليلـة للترقـي، وعـادة مـا يتـم اسـتبعادهم أولًا إذا كانـت الشـركة تواجـه صعوبـات ماليـة، أو فـي فتـرات الأزمـات.



45 %

من القوة العاملة من النساء في مكان العمل

في العقود الأخيرة



70 %

نسبة مشاركة النساء في القوة العاملة

في العقود الأخيرة



وهناك العديد من المحفزات وراء تفضيل العاملين، وخاصة الأكثر مهارة، لهذه الأنماط الجديدة، أهمها:

- الأجر التكميلي والافتقار إلى المرونة في العمل المستقل.
- فرص العمل المرنة وإمكانية الحصول على أجور أفضل.
- الكثير من النساء تفضلن العمل من المنزل أو العمل بمرونة كعامل مهم لقبول الوظيفة.
- إمكانية تحسين المهارات والفرص.

ومن جانب أصحاب الأعمال؛ فالعديد من التغييرات في أنماط العمل كالتوظيف المؤقت لمقابلة الطلب في أوقات الذروة كانت مدفوعة بصفة أساسية برغبة الشركات في تقليل تكاليف العمالة وتحسين الإنتاجية.

علاوة على ما سبق، كانت تبعات الجائحة وسط حالة عدم اليقين هي أحد أهم المسببات الرئيسة التي جعلت كلًا من الموظفين والمدراء وأصحاب الأعمال يتوجهون نحو أنماط عمل جديدة أكثر مرونة، بالرغم من عدم معرفة الكيفية العملية التي سيتم بها العمل بهذا النمط الجديد، ومدى فاعليتها ونجاحها مع فريق عمل دون غيره.

وبعد الخروج من الأزمة، أعلن عدد متزايد من الشركات خططًا «لتبني المرونة» أو حرية العمل، وخاصة فيما يتعلق بتبني نماذج العمل الهجين، مدفوعة باعتقاد أن هذه المرونة تدعم الإنتاجية، من خلال ما يجنيه العامل من توازن بين العمل والحياة من ناحية، واستجابة لتهديد بعض الموظفين بالاستقالة إذا لم يسمح لهم بالمرونة، من ناحية أخرى.

فوفقًا للدراسة الاستقصائية التي قامت بها مؤسسة ماكينزي بعد الجائحة، والتي شملت ٨٠٠ مدير تنفيذي للشركات حول العالم، توقع ٣٨٪ من موظفيها بالعمل عن بُعد لمدة أكثر من يوم من أيام الأسبوع، مقارنة بنسبة تقدر بنحو ٢٢٪ فقط في فترة قبل الجائحة.

أنواع أنماط العمل المرن:

- العمل المرن يتعلق بإعطاء الموظفين المزيد من الخيارات فيما يتعلق بمدة وأحيانًا بمكان العمل: يُسمح للموظف باختيار أوقات البدء، والانتهاء، وكذلك تقرير مكان العمل، وفقًا لما تسمح به طبيعة الوظيفة، مما يترتب عليه بعض الفوائد لصاحب العمل والعامل، ويسمح القانون بذلك رسميًا في الكثير من الدول. وفيما يلي الأنماط الشائعة:

- نمط الساعات المرنة: يختار الموظف وقت بدء العمل وإنهائه (ضمن الحدود المتفق عليها) ولكنه يعمل «ساعات أساسية» معينة، مع السماح بالمرونة بشأن وقت البدء والانتهاء.

- العمل بدوام جزئي: أقل من ساعات الدوام الكامل عن طريق العمل لساعات أقل في اليوم أو لأيام أقل في الأسبوع.

- العمل من المنزل أو عن بُعد: القيام ببعض أو كل العمل من المنزل، أو في أي مكان آخر غير مكان العمل العادي، وانتشر تطبيقها بسرعة للتعامل مع تداعيات الوباء.

- الساعات السنوية: على الموظف العمل لعدد من الساعات على مدار العام مع المرونة بشأن وقت العمل؛ توجد ساعات «أساسية» ويمكن العمل لباقي الساعات وفقًا لما يلائم ظروف الموظف. وهو نمط يلائم الأعمال التي تتعرض لتغييرات كبيرة على مدار العام، كالأعمال الموسمية، بما في ذلك السياحة.

- نمط الساعات المتداخلة: لدى الموظف أوقات بدء وانتهاء واستراحة مختلفة عن غيره من العمال، ويكون هذا ثابتًا كل يوم أو وفقًا لجدول زمني محدد.

- مشاركه العمل أو الوظيفة: يقوم شخصان بعمل واحد، ويقتسمان الساعات أو الأيام، وهو ما يمكن من خلاله تقسيم وظيفة واحدة بدوام كامل بين شخصين. وعلى الرغم من ندرة هذا النمط، فإنه يمكن اتخاذه كوسيلة فعالة للاحتفاظ بالمهارات.

- التقاعد المرحلي أو التدريجي: في سن التقاعد يتم تقليل مسؤوليات العمل تدريجيًّا بدلًا من الانتهاء فجأة. وفي هذه الحالة، يمكن إعداد خطة تقاعد مرحلية، يتم من خلالها الإلغاء التدريجي لساعات العمل والمهام، مما يعطي فرصة بتعيين وأحيانًا بتدريب بديل على مدى فترة زمنية أطول. (مطبق في ألمانيا على نطاق واسع).

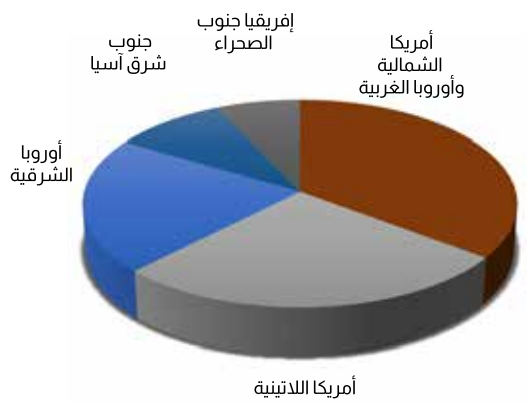
- الساعات المضغوطة: يسمح أصحاب العمل لموظفيهم بالعمل نفس الساعات المتعاقد عليها على مدار أيام أقل (٤ بدلًا من ٥).

- العمل الهجين: هو نهج مختلط لأماكن عمل الموظفين، كمزيج من الدوام الجزئي من المنزل ومكان العمل بدلًا من العمل بدوام كامل في مكان العمل، تم تطبيقه بشكل أكبر بعد التداعيات التي فرضتها الجائحة.

ومما تجدر الإشارة إليه تفاوت التوزيع الجغرافي لنسب المشتغلين بهذه الأنماط؛ فبينما سجلت ٣٠٪ في أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، وبما يعادل نحو ٢٦٠ مليون مشتغل، فتصل إلى ٢٣٪، و١٨٪ في كل من أمريكا اللاتينية، وأوروبا الشرقية، ثم إلى ٨٪ و٦٪ في كل من جنوب شرق آسيا، وإفريقيا جنوب الصحراء. وتعكس هذه الفروق في النسب مدى التطور التقني والنمو الاقتصادي في كل منطقة

هذا، وتقدر نسب المشتغلين بأنماط العمل عن بُعد والعمل من المنزل على أسس دائمة، ما نسبته نحو ٩٫٧٪ من القوى العاملة في ١١٨ دولة، وبما يمثل نحو ٨٦٪ من قوة العمل على مستوى العالم، وفقًا لمنظمة العمل الدولية

التوزيع الجغرافي لنسب المشتغلين بأنماط العمل الجديدة



المصدر: عدلي، هويدا (٢٠٢٢). «تحولات العمل بعد كوفيد-١٩: الاتجاهات والأنماط»، آفاق مستقبلية، العدد (٢)، يناير ٢٠٢٢، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء.

مزايا وعيوب العمل بالعمل الحر/ ساعات العمل المرنة

تتمثل أهم الميزات في: زيادة الإنتاجية، زيادة الاحتفاظ بالموظفين؛ حيث إن تفضيل بعض الموظفين البقاء في الوظيفة لا يتعلق بالحصول على مزايا عينية أو مادية أكبر بقدر ما يتعلق بتوفير قدر ملائم من المرونة والحصول على خيارات عمل مرنة، إضافة إلى ذلك تُزيد من الولاء.

هذه المرونة الموجهة نحو النتائج، والتي يقودها صاحب العمل تحقق بالفعل فوائد في المحصلة النهائية. وتشير الدراسات إلى أن المتخصصين في العمل عن بُعد الذين يتسمون بالضمير والوعي الشديدين لديهم الحافز للعمل لساعات طويلة، وفيما يتعلق بأصحاب الأعمال أيضًا، هي طريقة لتوفير النفقات والتكاليف الناتجة عن تقليص المساحات المكتبية.

على الجانب الآخر، أشارت بعض الأدلة إلى الكثير من الجوانب السلبية لهذه الأنماط لما لها من آثار نفسية وصحية واجتماعية على العمالة، من حيث فقدان التمتع بالإجازات مع الأسر: فالعمل بلا حدود يمكن أن يضر العامل على المدى الطويل، كما يتعرض الموظفون لخطر أكبر لتسريح العمال، وانخفاض التقييمات، وانخفاض الأجور، وقد يؤدي نهج العمل بلا حدود أيضًا إلى زيادة العزلة، وأعراض الاكتئاب، والإرهاق، وتسلل الوظائف إلى مساحة ووقت العامل الشخصي.

فضلًا عن ذلك، يُعد خلق فئتين من الموظفين: أولئك الذين يعملون في جداول «غير تقليدية» وأولئك الذين يعملون بساعات «منتظمة» أحد الجوانب السلبية الأخرى للعمل المرن. فيواجه العديد من أرباب العمل صعوبة في اتخاذ قرار - أو لديهم تناقض بشأن - ما إذا كان يجب الحفاظ على تسهيلات العمل المرنة، أو في كيفية الحفاظ عليها، والتي نادرًا ما يتم تنفيذها بطرق تدعم الاتساق الثقافي أو التقدم الوظيفي.

وغالبًا ما يُنظر إلى أنماط العمال المرنة على أنها قضية تخص النوع؛ حيث تجذب هذه الأنماط الإناث أكثر من الذكور، وبنسبة ٥٠٪ عن الرجال، في وظائف العمل عن بُعد. ومن المرجح أن تؤدي مثل هذه السياسات المرنة إلى تزايد فجوة الأجور بين الجنسين من خلال التمييز في الأجور والوظائف.



الحماية الاجتماعية

أثبتت التطورات التاريخية أن الثورات الصناعية المتعاقبة كان لها دور كبير في زيادة أوجه عدم المساواة وانعدام الأمن الاقتصادي، لما تُحدثه من تحولات اقتصادية واجتماعية. كما أن تسارع وتيرة انتشار أنماط العمل الحر جاء نتاجًا لعدد من العوامل: كانتشار التطبيقات التكنولوجية وما صاحبها من تطوير المنصات الإلكترونية، والتي دفعتها بقوة تداعيات الوباء، فضلًا عن التغيرات الديموغرافية على مستوى العالم، وما لذلك من آثار محتملة على الفقر وعدم المساواة، سواء فيما يتعلق بتعميق التفاوتات في الدخول سواء فيما بين الدول أم على مستوى الدولة الواحدة، نتيجة لارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض معدلات التشغيل فضلًا عن توقع خفض الأجور، وزيادة تعرض العمال إلى خطر التسريح أو الاستغناء، وهو ما يُشار إليه بنقل جزء كبير من المخاطر من صاحب العمل، إلى الموظف.

إن تطوير تلك المنصات إلى جانب العواقب التي أحدثها الوباء أدت إلى زيادة الفجوات في الحماية الاجتماعية وخاصة لمجموعات معينة من العمال؛ أولئك الذين كانوا أكثر عرضة للتأثر بعد الجائحة، ومن هؤلاء العمال، الذين يشملهم أنواع التوظيف المتعدد. وخاصة إذا كان هذا النوع من التوظيف مدفوعًا بالضرورة وليس بالاختيار، بسبب عدم كفاية أنظمة الحماية الاجتماعية لهم. لذلك تم إدخال عدد من التدابير المحدودة زمنيًا أثناء الجائحة.

ومما لا شك فيه أن الاتجاهات الحديثة في أنماط العمل والتي قد تأخذ الأشكال التي سبقت الإشارة إليها، ترتبط بإضفاء الطابع الفردي على ترتيبات العمل، وزيادة مفهوم التجزئة fragmentation من خلال ما تنطوي عليه من تشجيع الحصول على أكثر من وظيفة في آن واحد. وهو ما أدى بدوره إلى ظهور عدد من التحديات على مستويات الحماية الاجتماعية والاستحقاق لها. ولذلك أجمعت الأدبيات أن أبرز التحديات التي تتزامن مع التوجه نحو هذه الأنماط، هو وجود ثغرات فيما يتعلق بجانب الحماية الاجتماعية للعمال، وخاصة العمال من المنزل وعمال المنصات الرقمية، وكل ما يندرج تحت مسمى Gig Economy؛ واحتمالية تعرضهم للاستغلال من قبل أصحاب الأعمال.

فضلًا عن ذلك: فلا يوجد تعريف موحد يشملهم؛ وبالتالي ففي معظم الحالات، لا ينطبق عليهم قانون العمل وفي حالات أخرى يتم تصنيفهم على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، وبالتالي لا تشملهم تشريعات العمل، ومن ثم تصل الفجوة لأولئك العاملين من المنزل حوالي ٤٠٪ في بعض الدول مقارنة بالعاملين بأنماط تقليدية.

ويكمن التحدي في ظهور المخاطر المهنية المستحدثة والناشئة نتيجة لظروف العمل، فقد تؤدي زيادة الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل، والتداخل في الساعات، إلى بعض الاضطرابات الصحية: كالنفسية، السلوكية، والذهنية. هذا فضلًا عن العوائق القانونية والتنظيمية التي تقف أمام تشكيل النقابات العمالية؛ نظرًا لصعوبة تصنيف هذه العمالة.



إن هذه التطورات تثير تساؤلًا مهمًا حول: وضع حقوق العمال في أنظمة الحماية الاجتماعية في إطار هذه الأنماط الحرة للعمل؟!

ولمزيد من الفهم حول هذه الإشكاليات شديدة الترابط، يمكن البحث في بعض التجارب التي سبقت وقطعت شوطًا في التعامل مع الممارسات الجديدة للعمل، وإلى أي مدى يمكن الاستفادة من هذه الممارسات، مع الأخذ في الاعتبار التغيرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية وأيضًا درجة التطور التي تمر بها المجتمعات والاقتصادات.

على سبيل المثال: أجرت دراسة حديثة، (Lukas Jerg ٢٠٢١ ,et al) مقارنة بين ثلاث دول متقدمة لمعرفة كيف تكيفت الحماية الاجتماعية باعتماد سياسات معينة لمعالجة الفجوات القائمة في الأنظمة القائمة لأصحاب الوظائف المتعددة مع هذه التطورات في الأنماط: الدنمارك، المملكة المتحدة، وألمانيا. وجدت الدراسة أن الدول الثلاث تعاملت بشكل مختلف مع التطور في هذه الأنماط؛ فنظام الحماية في ألمانيا كان أفضل الأنظمة، وهو ما يعكسه تزايد هذه الأنماط في ألمانيا عنه في كل من إنجلترا، والدنمارك. فالنظام في ألمانيا ثنائي Dualist، حيث يحمي العمال الأساسيين، من ناحية، ويستمر في توفير المزيد من الحماية الاجتماعية للعاملين الفرديين، بالعمل على تحفيز تولي الوظائف غير النمطية الجديدة من ناحية أخرى، مما كان له أثر في زيادة فرص العمل المتعددة في السنوات الأخيرة.

الخاتمة:

بناءً على التحليل السابق، يمكن القول إن المرونة وحرية العمل التي نبتغي تطبيقها يجب أن تنطوي على استراتيجية تعمل على مواءمة مصالح أصحاب العمل والعامل، مما يعود بالنفع على كلا الطرفين؛ بحيث يستفيد بموجب تطبيقها أصحاب الأعمال من خلال الاحتفاظ بقوى عاملة متنوعة ومستدامة، ويتمتع الموظفون بالرفاهية بتجنب الإرهاق والمشاكل الصحية، من خلال أنظمة حماية ملائمة.

إن التنفيذ الفعال سيسمح بتلبية احتياجات الأداء والحياة العملية كوسيلة للتنافسية على المدى الطويل، من خلال مواءمة المكاسب المتبادلة ما بين أصحاب العمل والموظفين.

وهو ما يتطلب عملية تخطيط للعمل من أعلى إلى أسفل، ومن أسفل إلى أعلى في إطار النهج التشاركي محوره العامل. كما أنه لا يجب أن تتم من خلال التفاوض حول خفض الأجور، من حيث اتباع هيكل للأجور يعتمد على مكان وجود العامل ما لم يكن الموقع حيويًا؛ **فالمهارات والكفاءات محلها الشخص، وليس مكان وجوده، ومن ثم يجب تطوير أنظمة الرقابة وجودة أداء الأعمال بما لا يخل بقواعد العمل.**

إن ضعف الأنظمة الداخلية لمكان العمل لا يجب أن يتحملها العامل، وإنما يجب بدلًا من ذلك، بذل مزيد من الجهود حول توليد الأنظمة الملائمة لبيئة العمل الجديدة من خلال الجلسات الحوارية وورش العمل التي تضم أطراف العمل الثلاثة، وبالاستعانة بالخبرات الدولية المتميزة





ماهية اقتصاد العمل الحر Gig Economy

أ/ منار عبد العليم عبد العزيز

باحثة ماجستير في كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية بجامعة الإسكندرية

مقدمة

يُعد اقتصاد العمل الحر (Gig Economy) اتجاهًا حديثًا في التوظف لا يخضع فيه العمل لأنظمة وأحكام العمل التقليدية. ظهر اقتصاد العمل الحر بداية في الولايات المتحدة الأمريكية عام ٢٠٠٩؛ بسبب الأزمة المالية العالمية وما فرضته تلك الأزمة من قيود مالية واقتصادية على الشركات أرغمتها إلى الاتجاه إلى اقتصاد العمل الحر لتقليل تلك الضغوط، كما دفع الأفراد العاطلين عن العمل إلى البحث عن وظائف من خلال الإنترنت لتحسين دخولهم، ورغم انتشار اقتصاد العمل الحر في الفترات الأخيرة نتيجة للعديد من العوامل، فإنه ما زال مفهومًا غامضًا بالنسبة لكثير من الناس. لذلك سنحاول في هذه المقالة استعراض ماهية العمل الحر وكيف يعمل؟ وأهم مزاياه وعيوبه.



أولًا: ماهية اقتصاد العمل الحر(Gig Economy)

Gig Economy هي سوق اقتصادية تقوم فيها المنظمات وأصحاب العمل بتوظيف عمال مستقلين، ومهنيين ماهرين بعقود قصيرة الأجل ومؤقتة أو دوام جزئي بدلًا من التعاقد بعقود دائمة أو دوام كلي. حيث تستفيد الشركات أكثر من المستقلين الذين يعملون معهم بعقود مؤقتة، كما يميل العاملون إلى تلك الوظائف المؤقتة؛ لأنها توفر لهم قدرًا أكبر من المرونة، بالإضافة إلى عدم الوقوع تحت إشراف مدير عمل صارم

كلمة Gig تعني عملًا محددًا، وتشمل الوظائف الحرة، والوظائف قصيرة الأجل، والوظائف بدوام جزئي، والعامل المستقل لحسابه الخاص. وغالبًا ما يتم استخدام التكنولوجيا والمنصات الرقمية للربط بين العاملين وأصحاب العمل. قد يكون العمل المحدد كتابة مقالة أو إصلاح صورة أو توصيل سلعة معينة أو سائق سيارة أجرة أو تقديم استشارة معينة، ويأخذ عامل الاقتصاد الحر أجرًا معينًا مقابل ذلك المشروع أو تلك الخدمة، ثم يعمل العامل بمشروع آخر مع نفس العميل أو مع عميل آخر. وهناك بعض الشركات الكبرى تعمل ضمن اقتصاد العمل الحر ومن أهمها: شركة uber، شركة Airbnb، شركة TaskRabbit، شركة Instacart كل هذه الشركات لا توظف أي عمال، وإنما تقوم بعمل منصة للعمال وأصحاب العمل للانضمام والتواصل

ويمكن القول إن أهم وظائف اقتصاد العمل الحر تتمثل في:

- الوظائف الإبداعية، مثل؛ التدوين وكتابة الإعلانات وكتابة المقالات.
- إدارة منصات التواصل الاجتماعي والتصميم الجرافيكي، والرسم الرقمي، والتدقيق اللغوي، والتعليق الصوتي.
- الوظائف الإدارية والتقنية، مثل؛ إدخال البيانات، والترجمة والنسخ والنقل، والبرمجة لتطبيقات الهاتف، وخدمة العملاء.
- وظائف رياضية، مثل؛ مدرب شخصي لنوعية معينة من الرياضات، أو إخصائي تغذية.
- الوظائف التعليمية، مثل؛ إعطاء الدروس الخصوصية وتسجيل الفيديوهات والدورات عبر الإنترنت.

يعتبر اقتصاد العمل الحر اتجاهًا حديثًا في التوظيف، ساهم في انتشاره العديد من العوامل، ومن أهمها:

- الرقمنة والتقدم التكنولوجي، حيث زادت فرص العمل عن بُعد عبر المنصات الرقمية، والتي تمكِّن أي عامل مستقل من الحصول على أي وظيفة أو مشروع مؤقت من أي منظمة أو شركة في أي مكان بالعالم. كما يمكن لأي صاحب عمل الحصول على أفضل عامل للقيام بتنفيذ أي عمل أو مشروع أو خدمة مطلوبة.
- الضغوط المالية والاقتصادية، حيث أدت الضغوط المالية والاقتصادية على الشركات نتيجة توظيف عمالة بعقود دائمة إلى الاتجاه إلى اقتصاد العمل الحر لتقليل تلك الضغوط، وتوظيف عمالة أكثر مرونة يمكن التعاقد معها بسهولة وسرعة.
- جائحة covid-١٩، فمع انتشار جائحة covid-١٩ خسر ملايين الأشخاص وظائفهم، حيث اضطر العديد من الصناعات إلى تخفيف عدد العمال، وعمال آخرون تم تخفيض رواتبهم، مما أدى إلى بحث العاملين عن طرق أخرى لزيادة الدخل الخاص بهم، الأمر الذي أدى إلى إحداث نمو اقتصاد العمل الحر.
- الرغبة في الموازنة بين الحياة العملية والحياة الشخصية، حيث إن العمل بدوام كامل يرغم الفرد على الالتزام بالوقت المحدد للعمل والقواعد واللوائح الخاصة بالعمل، ولن يكون لديه متسع من الوقت لإدارة حياته الشخصية.



ثانيًا: كيف يعمل اقتصاد العمل الحر (Gig Economy)؟

يمر اقتصاد العمل الحر بعدد من المراحل، وهي:

- الوسيط الرقمي: تُعد المنصات الرقمية مثل Upwork، Fiverr، Freelancer وسيلة للربط بين العاملين وأصحاب العمل، حيث يقوم العمال المستقلون بإنشاء حسابات على هذه المنصات وعرض خدماتهم ومهاراتهم، كما يمكن لأصحاب العمل البحث عن العمال المناسبين من خلال هذه المنصات لتنفيذ المشروعات والمهام المطلوبة.
- تحديد المشروع والسعر: عندما يجد صاحب العمل العامل المستقل المناسب لمشروعه، يتم التفاوض على الأجر المناسب وموعد التسليم.
- تنفيذ المشروع وتسليمه: بعد ما تم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل المستقل، يقوم العامل المستقل بتنفيذ المشروع وفقًا للمواصفات المحددة والموعد المحدد للتسليم.
- تقييم المشروع والدفع: حيث يقوم العامل المستقل بتسليم المشروع المطلوب لصاحب العمل، ثم يقوم صاحب العمل بتقييم المشروع ودفع المبلغ المتفق عليه.

ثالثًا: كيف يؤثر اقتصاد العمل الحر(Gig Economy) في النشاط الاقتصادي؟

يساهم Gig Economy في نمو النشاط الاقتصادي وانتعاشه، حيث يؤدي Gig Economy إلى

- العمل بكفاءة وتعظيم الإنتاجية، حيث يمكن لصاحب العمل توظيف أكفأ العمال للقيام بتنفيذ أي مشروع يحتاجه مهما كان مكان وجود هذا العامل؛ مما يؤدي إلى استفادة الشركات من خبرات متنوعة في مجالات محددة، وبالتالي نمو الإنتاجية. وهذا ما ذكره آدم سميث عن تخصيص العمل ونمو الإنتاجية.
- خفض تكاليف التشغيل بالنسبة للشركات والحفاظ على القدرة التنافسية المحلية والعالمية.
- خلق المزيد من فرص العمل وتخفيض معدل البطالة وزيادة الدخول و الحد من الفقر في المجتمع.
- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وخاصة في المناطق المهمشة لدور المرأة، حيث يتسم العمل الحر بالمرونة؛ مما يسمح للمرأة باختيار الوقت والمكان الذي تفضل العمل فيه، إذ يفضل معظمهن العمل من المنزل، مما يتيح لهن الموازنة بين العمل والأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.



رابعًا: ميزات اقتصاد العمل الحر بالنسبة للعمال:

- بالنسبة للعمال، يوفر اقتصاد العمل الحر Gig Economy العديد من المزايا، ومن أهمها:
- قلة العوائق للبدء، حيث يتميز Gig Economy بسهولة الانضمام إلى أي عمل، كما أن معظم الأعمال لا تتطلب خبرات أو مؤهلات سابقة.
- المرونة: حيث يمتلك العمال في Gig Economy المرونة في اختيار مكان ووقت العمل، بالإضافة إلى حرية اختيار العملاء الذين يرغبون في التعامل معهم.
- الاستقلالية: حيث يعمل العمال في Gig Economy على حسابهم الخاص، فهم رؤساء أنفسهم، كما لا يتطلب الأمر منهم حضور الكثير من الاجتماعات أو تقديم تقارير عن تقدمهم في العمل.
- فرصة لتجربة وظائف جديدة وتحفيز الابتكار: حيث يعتبر Gig Economy فرصة آمنة للأفراد لتجربة أفكارهم أو البدء في عمل جديد أو عمل إضافي مع وظائفهم الرئيسة.
- بالنسبة لأصحاب العمل، يوفر Gig Economy الكفاءة من حيث التكلفة بالنسبة للشركات، حيث يُعد توظيف العمال بدوام كلي وعقود طويلة الأجل مكلفًا للغاية بالنسبة لأصحاب العمل، لذلك اتجهت بعض الشركات والمنظمات لسوق العمل الحر، حيث لا يتعين على الشركات توفير مزايا للموظفين مثل الإجازات المرضية أو تقديم تأمين صحي، كما لا يتعين عليهم توفير المكاتب والمعدات من أجل العمال، وأيضا انخفاض أو انعدام تكاليف التدريب من أجل العمل.
- بالنسبة للمستهلك، يوفر Gig Economy العديد من الخيارات أمام المستهلك؛ مما يمكنه من الحصول على السلع والخدمات ذات الجودة الأعلى والسعر الأقل، وبالتالي زيادة رفاهية المستهلكين.



خامسًا: عيوب اقتصاد العمل الحر:

- بالنسبة للعمال، بالرغم من المزايا التي يوفرها Gig Economy للعمال، فإنهم يعانون من عدة مشكلات، أهمها:

- ضعف الدخل: بالرغم من أن كثيرًا من العاملين في Gig Economy يحصلون على دخول جيدة من عملهم، فإن بعض العاملين يعانون من انخفاض دخولهم كالعاملين في وظائف لا تتطلب مهارة عالية مثل توصيل الطلبات أو القيادة. كما يؤدي التشتت الجغرافي الواسع للعاملين على منصات العمل المؤقتة إلى تعقيد الأمر في تنفيذ قوانين العمل الحالية مثل الحد الأدنى للأجور وضعف دور النقابات العمالية.

- تقلب الدخل وعدم استقراره: يعاني العاملون في Gig Economy من عدم الحصول على دخل ثابت ومستقر مثل الأعمال التقليدية، حيث يخضعون لتقلبات سوق العمل.

- قلة المزايا: حيث لا يحصل عمال Gig Economy على تأمين صحي أو أية مزايا أخرى يحصل عليها العمال التقليديون. كما لا يحصل عمال Gig Economy أيضًا على معاش عند الوصول لسن التقاعد والتوقف عن العمل.

- الضرائب والنفقات: حيث يتوجب على العاملين في Gig Economy دفع الضرائب بأنفسهم، بالإضافة إلى تحمل نفقات شراء الأجهزة والمعدات والأدوات التي يستخدمونها في عملهم.

- العزلة: حيث غالبًا ما يعمل العاملون في Gig Economy بمفردهم، مما يؤدي إلى الشعور بالوحدة والانعزال.

- نقص فرص التدريب وتنمية المهارات: حيث لا يتمتع العاملون في Gig Economy بفرص تدريبية داخل المنظمة أو الشركة للتدريب وتنمية مهاراتهم، لذلك يكون لدى العاملين في Gig Economy الحد الأدنى من المهارات، واكتساب العامل لمهارات جديدة يكون من خلال إنفاقه الشخصي لتطوير ذاته.

- بالنسبة لأصحاب العمل، يعتبر العمال في Gig Economy عمالة غير موثوق بها، حيث إنه ليس هناك إلزام على العامل ولا ضمان لتسليم العمل أو المشروع المطلوب منه في الوقت المحدد.

- بالنسبة للحكومة، لا يعمل Gig Economy تحت سيطرة الحكومة؛ مما يؤدي إلى كبر حجم القطاع غير الرسمي، وغياب المعلومات الدقيقة عن حجم ذلك الاقتصاد ومدى مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي.

ختامًا، يمكن القول إن اقتصاد العمل الحر فتح آفاقًا جديدة للشركات ، والموظفين والمستهلكين جميعًا، وساهم في تمكين المرأة اقتصاديًا، كما أنه يتوسع، وينتشر على مستوى العالم، فمن المتوقع أن يبلغ نمو اقتصاد العمل الحر حوالي ٢,٧ تريليون بحلول عام ٢٠٢٥، لذلك فعلى العاملين تطوير مهاراتهم الشخصية واكتساب مهارات جديدة باستمرار لكي يستطيعوا المواكبة في هذه السوق وزيادة مستوى معيشتهم، كما يجب على الحكومات التدخل لتوفير الظروف المواتية للعمل في هذه السوق، وسن قوانين تحفظ حقوق العاملين في اقتصاد العمل الحر.



اقتصاديات العمل في المنصات الرقمية في مصر ما بين الفرص والتحديات



أ/ مروة حرب

باحث اقتصادي بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

أحدثت التطورات الكبيرة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات نقلة نوعية في علاقات العمل، ولم يقتصر تأثيرها في إحداث تغييرات جوهرية في الأنماط التقليدية لعلاقات العمل، بل أدى ذلك أيضًا إلى ظهور أشكال جديدة وغير تقليدية لعلاقات العمل، حيث تم تقسيم علاقات العمل إلى مادية، وغير مادية والتي تشير وبشكل خاص إلى العمل عبر المنصات الرقمية، فمنذ بداية القرن الحادي والعشرين، شهد العالم تحولات غير مسبوقة في طبيعة علاقات العمل نتيجة لظهور المنصات الرقمية، وهو ما أثر بوضوح على المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية لأنماط العمل المختلفة، نتيجة للاعتماد وبشكل رئيس على استخدام الأدوات والعمليات الرقمية (أجهزة الحاسب الآلي، والهواتف الذكية، والإنترنت) في علاقات العمل، حيث أصبحت الرقمنة جزءًا لا يتجزأ من علاقات العمل.

هذا، وقد نشأ اقتصاد المنصات في تسعينيات القرن العشرين، وسرعان ما نما ليصبح جزءًا مهمًّا من الاقتصاد العالمي بفضل التطورات التكنولوجية، وانتشار الهواتف الذكية، الإنترنت عالي السرعة، الحوسبة السحابية، والقدرة على استخراج البيانات واستغلالها. ومن الجدير بالذكر أنه لا يوجد تعريف أو مصطلح متفق عليه دوليًا لما يُعرف بـ «اقتصاد المنصات»، إذ تُستخدم عدة مصطلحات بديلة مثل «الاقتصاد التعاوني»، و«اقتصاد النظير للنظير»، و«اقتصاد العمل الجزئي»، و«اقتصاد الطلب عند الحاجة». إلا أن مصطلح «اقتصاد المنصات» يُستخدم بشكل متزايد حيث يعكس بوضوح السمة الأساسية لهذه الأنشطة الاقتصادية، وهي أن تنفيذها يتم عبر المنصات الرقمية

وبالتالي ومع تزايد الحاجة إلى التغيير في عمليات التوظيف وظهور فكرة العمل عن بُعد، ارتفع حجم الطلب على منصات العمل الحر، التي تعد أسواقًا تربط بين الشركات والعاملين المستقلين المهرة والمؤهلين، حيث يمكن للشركات استخدام هذه المنصات لتوظيف القوى العاملة المؤقتة، من خلال البحث عن المستقلين وفقًا لمعايير مختلفة مثل الخبرة والمهارات. كما تتيح هذه المنصات للأفراد الراغبين في العمل الحر إمكانية إنشاء ملفات شخصية والتواصل مع أصحاب الأعمال، الأمر الذي أدى إلى نمو سوق منصات العمل الحر العالمية ليصل إلى نحو ٤,٣٩ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠٢٢، ومن المتوقع أن ترتفع تلك النسبة لتصل إلى حوالي ١٦,٥٪ خلال الفترة (٢٠٢٣-٢٠٣٠).



تعريف المنصات الرقمية

لا يوجد تعريف واحد للمنصات الرقمية، حيث من الصعب القيام بوضع تعريف دقيق ومحدد للمنصات الرقمية، نتيجة لسببين رئيسين: أولًا: تنوع وتعدد الأنشطة والخدمات التي تقدمها المنصات الرقمية، واتساع نطاقها بشكل كبير ليشمل مجالات متعددة مثل التجارة، التواصل الاجتماعي، التعليم، والترفيه. وثانيهما، تعدد الأطراف الفاعلة التي يتم التعامل معها من خلال هذه المنصات، بما في ذلك المستخدمون، مقدمو الخدمات، والمطورون، مما يزيد من تعقيد تحديد مفهوم شامل ودقيق للمنصات الرقمية

ومن هنا ظهرت عدة تعريفات للمنصات الرقمية نتيجة لتنوع استخدامها واتساع نطاقها، ويلاحظ أنه تشترك كافة هذه التعريفات في التأكيد أن التكنولوجيا الرقمية تلعب دورًا محوريًّا في تسهيل التفاعل والتبادل داخل بيئات العمل الافتراضية. ومن أبرز هذه التعريفات

- بنى تحتية رقمية تتيح لمجموعتين أو أكثر التفاعل، وتعمل كوسيط بينها «. ويصفها البعض أيضًا بأنها»مؤسسات تستخدم الإنترنت لتسهيل التفاعلات الاقتصادية المفيدة بين مجموعات مستقلة من المستخدمين «.
- «نموذج أعمال قائم على التكنولوجيا يهدف إلى تسهيل تبادل المعلومات، البضائع، والخدمات بين مختلف الأطراف، مع توفير قنوات للتواصل الإلكتروني بين عدد كبير من الأفراد.»
- كما عرّفها البعض بأنها: «نموذج أعمال رقمي يسمح بالتواصل بين المنتجين والمستهلكين بغرض تقديم خدمة أو بيع منتج.»
- وأيضًا تم تعريفها بأنها: «تطبيق معلوماتي يهدف إلى تعزيز العرض والطلب على السلع والخدمات عبر أسواق افتراضية رقمية، مما يسهل التفاعل والتبادل بين الأطراف المختلفة.

كما عرف دليل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ومنظمة العمل الدولية (ILO) ويوروستات (Eurostat) المنصات الرقمية بأنها «**واجهة رقمية» أو «مزوّد خدمة عبر الإنترنت»، تعمل كوسيط بين مقدمي الخدمات أو السلع وعملائهم، وقد تم اعتماد هذا التعريف الأخير**

ويتميز اقتصاد المنصات بالديناميكية والنمو المستمر، ويشمل «مليارات المستخدمين من جانبي العرض والطلب، وملايين مطوري التطبيقات، وآلاف الشركات العاملة في البنية التحتية الرقمية، ومئات الشركات التي تعتمد على نموذج المنصات المتعددة الجوانب». ومع أن إحصاء عدد المنصات بدقة يعدّ تحديًا، فإن معظم البيانات تركز على الشركات الكبرى. وتُعد القيمة السوقية من بين المؤشرات الرئيسة لحجم هذه الشركات، ففي عام ٢٠١٨، بلغت القيمة السوقية أو التقديرية لـ ٢٤٢ منصة رقمية على الأقل ١٠٠ مليون دولار أمريكي، ووصلت قيمتها السوقية الإجمالية إلى ٧,١ تريليونات دولار، حيث استحوذت أكبر سبع شركات على ٦٩٪ من هذه القيمة. ومنذ ذلك الحين، تضاعفت القيمة السوقية لهذه الشركات السبع، لتصل قيمتها المجمعة إلى ١٠,٢ تريليونات دولار

وتتنوع المنصات الرقمية بشكل كبير وفقًا للنشاط الذي تعمل فيه، ونوع الخدمة المقدمة، وصفة المستخدمين. ومن أبرز هذه المنصات، منصات العمل الرقمية، والتي شهدت في السنوات الأخيرة انتشارًا ملحوظًا في مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث أصبحت هذه المنصات مصدرًا واعدًا لتوفير فرص عمل جديدة، وكذا توفير مصادر أكثر تنوعًا للدخل، بالإضافة إلى تحقيق استفادة كبيرة لكل من الشركات القائمة عليها والعمال المشتغلين من خلالها. فبالنسبة للشركات، تتيح المنصات الرقمية إمكانية الوصول إلى جمهور أوسع للترويج لنشاطها ومنتجاتها وخدماتها، مع القدرة على الوصول إلى القوى العاملة المحلية والعالمية، مما يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية وزيادة الربحية. أما بالنسبة للعمال، فتساعد هذه المنصات على توفير فرص عمل كبيرة، خصوصًا في ظل تزايد معدلات البطالة العالمية. هذا، قد ازداد الإقبال على العمل من خلال المنصات الرقمية مؤخرًا، نظرًا لما تحققه من مزايا مثل توفير مصدر دخل، وإتاحة قدر من الاستقلالية مقارنة بالعمل التقليدي، وإمكانية العمل في أكثر من وظيفة، بالإضافة إلى سهولة التواصل مع المنصات عبر تطبيقات رقمية وتنفيذ العمل دون قيود العمل التقليدي



أنواع منصات العمل الرقمية

يمكن تصنيف منصات العمل الرقمية إلى فئتين رئيستين:

- **منصات العمل عبر الإنترنت**: وهي المنصات التي يتم من خلالها تنفيذ المهام بشكل كامل عبر الإنترنت. تشمل هذه المهام تقديم مجموعة كبيرة من الخدمات مثل الترجمة، والخدمات القانونية والمالية، وتسجيل براءات الاختراع، وتصميم وتطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، وغير ذلك من الأعمال التي يمكن إنجازها عن بعد دون الحاجة إلى وجود مادي في مكان معين.

- **منصات العمل المحلي «المكاني»**: يتم من خلالها تنفيذ المهام في أماكن محددة بالاعتماد على عمالة يتم تشغيلها بواسطة المنصة. تشمل هذه المنصات خدمات مثل نقل الركاب (مثل طلب سيارة مزودة بسائق)، توصيل الطلبات، توفير العمالة المنزلية مثل السباكين والكهربائيين، وخدمات الرعاية الصحية والمنزلية.



الإحصائيات العالمية لعمالة بالمنصات الرقمية

من الصعب تحديد أعداد العاملين في المنصات الرقمية بشكل دقيق؛ ويرجع ذلك إلى عدم وجود تعريف موحد وطرق قياس معتمدة لعدد العاملين بالمنصات الرقمية، حيث يتم الاعتماد على نوعين من الاستبيانات وهي: الاستبيانات الرسمية، مثل استبيانات قوة العمل، واستبيانات استخدام الإنترنت، وأنواع أخرى من الاستبيانات الأسرية واستبيانات المنشآت، وأسئلة تتعلق بالعمل على المنصات، والتي لا تزال نادرة الاستخدام، وغالبًا ما تكون غير قابلة للمقارنة بشكل دقيق، بالإضافة إلى الاستبيانات غير الرسمية والمعلومات المقدمة من المنصات نفسها

وتشير نتائج الاستبيانات الرسمية إلى أن انتشار العمل على المنصات التي تربط الشركات أو العملاء بالعمال لا يزال محدودًا في معظم الدول، الأمر الذي يتوافق مع الدراسات المستندة إلى استبيانات غير رسمية، مثل استبيان معهد الاتحاد الأوروبي للتجارة (ETUI) حول الإنترنت وعمل المنصات. وعلاوة على ذلك، يقدر البنك الدولي، باستخدام المصادر السابقة، أن عدد العمال على المنصات الإلكترونية يتراوح بين (١٥٤-٤٣٥) مليونًا. هذا، ويعتمد العمال في أغلب الأحيان على منصات العمل الرقمية كوسيلة إضافية لدخلهم الأساسي، حيث تشير تقديرات منظمة العمل الدولية (ILO)، أن حوالي ٣٠٪ فقط من العاملين على المنصات الإلكترونية يعتمدون على تلك المنصات كمصدر رئيس للدخل، وأيضًا أوضحت إحصائيات البنك الدولي أن واحدًا فقط من كل ثلاثة عمال يعتمد على المنصات كمهنة رئيسة. فعلى سبيل المثال نجد في الولايات المتحدة، أن حوالي ٥٣٪ من العمال على المنصات لديهم وظائف أخرى، كما هو الحال أيضًا في ١٧ دولة أوروبية، حيث يحصل ما يقارب من ٥٢,٢٪ من عمال المنصات الرقمية على ربع دخلهم أو أقل من تلك المنصات



عمالة المنصات الرقمية في مصر

في السنوات الأخيرة، أصبحت الرقمنة واحدة من أبرز المحركات الاقتصادية التي تساهم في خلق الوظائف وتسريع النمو الاقتصادي، حيث كان من السمات المميزة للاقتصاد الرقمي هو ظهور المنصات الرقمية، الأمر الذي أدى إلى تحولات كبيرة في أنماط العمل التقليدية. وأيضًا كان لجائحة كورونا COVID-١٩ تأثيرات سلبية كبيرة على حجم الطلب العالمي على عنصر العمل، نتيجة للإغلاق وتدهور حجم النشاط الاقتصادي في غالبية دول العالم، الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من التغيرات والتأثيرات على مستقبل أسواق العمل العالمية، حيث انخفض متوسط ساعات العمل بنسبة ١٠٪ خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، مقارنة بالربع الأخير من عام ٢٠١٩، مما يعادل خسارة ما يقرب من ٣٠٥ ملايين وظيفة على مستوى العالم. وذلك وفقًا لبيانات منظمة العمل الدولية. وبالنسبة لمصر ارتفع معدل البطالة الرسمي من ٧,٧٪ في الربع الأول من عام ٢٠٢٠ إلى ٩,٦٪ في الربع الثاني من نفس العام. هذا وقد شهدت مصر زيادة كبيرة في الطلب على مختلف الأشكال من العمل عبر المنصات منذ عام ٢٠٢١، الأمر الذي أدى إلى زيادة ملحوظة في أعداد العاملين عبر المنصات الرقمية

هذا، وتواصل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مصر، القيام بتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الوطني، لتحقيق هدف التحول نحو الاقتصاد الرقمي، حيث تلتزم الحكومة المصرية بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية المستدامة التي تقوم على استمرار العمل نحو تذليل المعوقات وتطوير بيئة مواتية للأعمال وجاذبة للاستثمارات والشركات سريعة النمو، وتعزيز بناء القدرات وتشجيع الابتكار، وضمان الأمن المعلوماتي، وكذا العمل على تطوير مهارات الشباب الخريجين وزيادة أعداد الوظائف الرقمية، حيث يوفر معهد تكنولوجيا المعلومات في مصر تدريبًا مجانيًا عبر الإنترنت على المهارات اللازمة للمهن الرقمية للعاملين المستقلين، فضلًا عن تقديم التوجيه

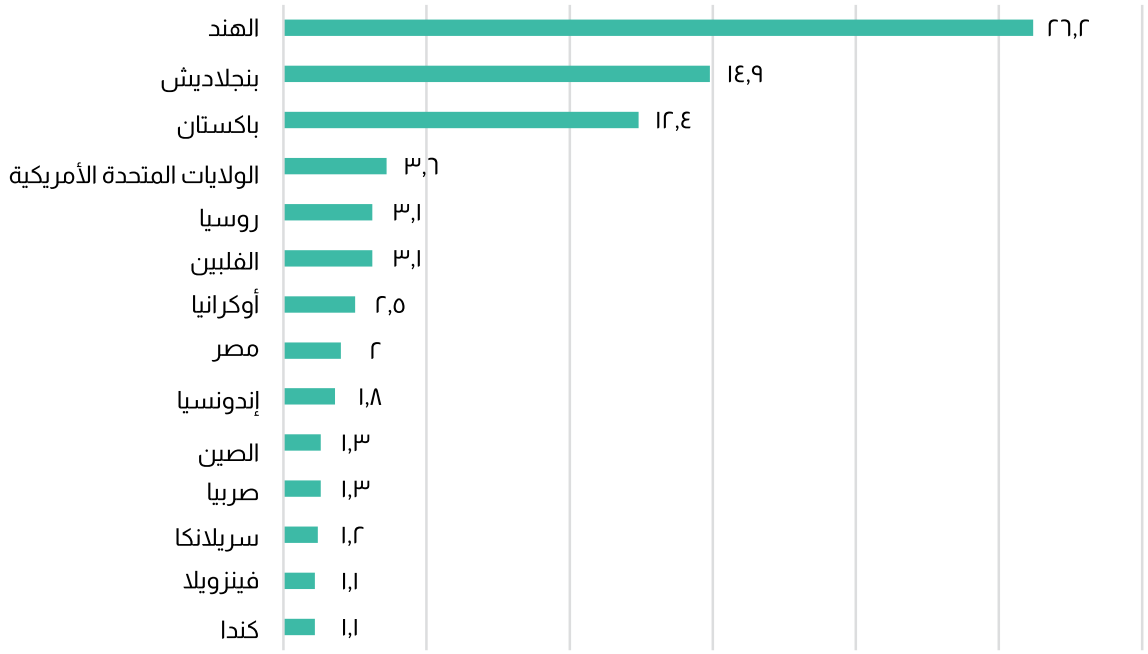
هذا، وقد أسفر تحليل أداء قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مصر عن تحقيقه معدل نمو يقارب ١٦,٣٪ خلال العام المالي ٢٠٢٢/٢٠٢٣، ليصبح بذلك القطاع الأكثر نموًا بين قطاعات الدولة منذ عام ٢٠١٩ .أما على صعيد ترتيب مصر في المؤشرات العالمية ذات الصلة، فقد حققت مصر تقدمًا ملحوظًا في مؤشر الابتكار العالمي (GII) والذي يُعد أداة رئيسة لقياس القدرة الابتكارية لـ ١٣٢ دولة حول العالم، حيث ارتفع ترتيب مصر في مؤشر الابتكار العالمي خلال عام ٢٠٢٤، لتحتل المرتبة ٨٦ عالميًا، مقارنة بالمرتبة ٩٦ عالميًا في عام ٢٠٢٠، مسجلًا بذلك تقدمًا قدره ١٠ مراكز خلال الفترة (٢٠٢٠-٢٠٢٤).

حققت مصر تقدمًا ملحوظًا في عدة مؤشرات عالمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال عام ٢٠٢٣. فقد سجلت قفزة بواقع ١٦ مركزًا في مؤشر الاتصال العالمي الصادر عن مؤسسة GSMA، الذي يقيم جودة اتصال الإنترنت عبر الهاتف المحمول على مستوى العالم، مما وضعها ضمن فئة الدول المتقدمة، وأعطاها المركز ٧٩ مقارنة بالمركز ٩٥ في عام ٢٠٢٢. ومن ناحية أخرى، حافظت مصر على ريادتها في سرعة الإنترنت الثابت على مستوى القارة الإفريقية، حيث بلغ متوسط السرعة ٦٤,٥ ميجابت/ثانية في نوفمبر ٢٠٢٣ وفقًا لتقرير شركة «أوكلا» العالمية المتخصصة في قياس وتقييم سرعات الإنترنت

وعلى الصعيد التنظيمي، حققت مصر تقدمًا ملحوظًا في مؤشر الأداء التنظيمي للاتصالات، حيث قفزت إلى المستوى الخامس «المتقدم» الذي يمثل أعلى مستوى عالمي في هذا المجال، وذلك وفقًا لتقارير الاتحاد الدولي للاتصالات. وقد ارتفعت مصر بمقدار ٢٨ مركزًا لتحتل المرتبة ٥٣ من بين ١٩٢ دولة، مقارنة بالمرتبة ٨١ في عام ٢٠٢١. إضافة إلى ذلك، أظهرت مصر تقدمًا في مؤشر جاهزية الحكومة للذكاء الاصطناعي الصادر عن مجموعة أكسفورد، حيث تقدمت بمقدار ٣ مراكز لتصل إلى المرتبة ٦٢ عالميًا، مقارنة بالمرتبة ٦٥ في عام ٢٠٢٢.

وبتحليل حجم العمالة عبر المنصات الرقمية في مصر من خلال قيمة مؤشر العمل والصادر عن منظمة العمل الدولية، والذي يعد مؤشرًا اقتصاديًّا لحجم العرض والطلب على العمالة المستقلة عبر الإنترنت عبر البلدان والمهن من خلال تتبع عدد المشاريع والمهام عبر المنصات في الوقت الفعلي. فوفقًا للشكل رقم (١) احتلت مصر المرتبة الـ ٩ من ضمن أكبر ١٥ دولة وفقًا لحجم العرض من العمالة عبر الإنترنت بنسبة مساهمة حوالي ٢٪ من إجمالي العاملين عبر المنصات الإلكترونية الرئيسة على مستوى العالم

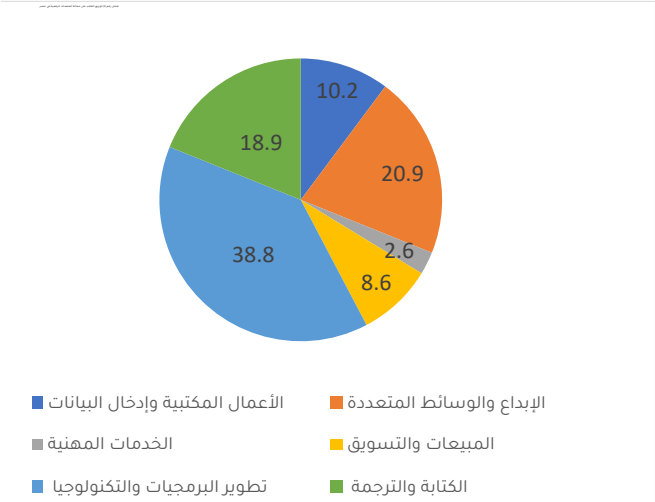
شكل (١) نسبة مساهمة أكبر ١٤ دولة في إجمالي العاملين عبر المنصات الإلكترونية حول العالم (٪)



المصدر: منظمة العمل الدولية ، http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/ - تاريخ المشاهدة إلى الموقع ٢٦ نوفمبر ٢٠٢٤.

أما بالنسبة لحجم الطلب على العمالة عبر المنصات الإلكترونية في مصر، فنجد أنه تركز الطلب على عمالة المنصات الرقمية في ٦ مجالات رئيسة وهي الأعمال المكتبية وإدخال البيانات، الإبداع والوسائط المتعددة، الخدمات المهنية، والمبيعات والتسويق، وتطوير البرمجيات والتكنولوجيا، والكتابة والترجمة كما في الشكل (٢)، حيث نجد ارتفاعًا كبيرًا في الطلب على العمل عبر المنصات الإلكترونية في الوظائف المتعلقة بتطوير البرمجيات والتكنولوجيا بنسبة تصل إلى حوالي ٣٨,٨٪ من إجمالي الطلب على العمل عبر المنصات الرقمية، تليها كل من وظائف الكتابة والترجمة ووظائف الأعمال المكتبية وإدخال البيانات بنسب(١٨,٩٪)، (١٠,٢٪) على التوالي.جهود الدولة لتعزيز مهارات الشباب وزيادة عرض العمل عبر منصات العمل الرقمية

شكل رقم (٢) توزيع الطلب على عمالة المنصات الرقمية في مصر



المصدر: منظمة العمل الدولية .http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/ - تاريخ المشاهدة إلى الموقع ٢٦ نوفمبر ٢٠٢٤

جهود الدولة لتعزيز مهارات الشباب وزيادة عرض العمل عبر منصات العمل الرقمية

تواصل الدولة العمل نحو تعزيز القدرات والمهارات الرقمية للشباب المصري، وذلك في إطار استراتيجية الدولة نحو تنفيذ خطة الدولة لبناء الإنسان، واستجابة للتغيرات ومتطلبات أسواق العمل الحالية، وفي هذا الصدد قامت الدولة بتنفيذ العديد من الإجراءات والمبادرات لتعزيز وُجود الشباب المصري في أسواق العمل عبر منصات العمل الحر، وزيادة مهاراتهم وقدراتهم على العمل عبر المنصات الإلكترونية للعمل الحر، ومن أبرزها:

- تماشيًا مع رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجية التحول الرقمي للدولة، أطلقت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات مبادرة بناء «مصر الرقمية». وقد نفذت الوزارة العديد من المشروعات لتحسين جودة الإنترنت الثابت، مما ساهم في تحسين تصنيف مصر على المؤشرات العالمية، حيث احتلت مصر المرتبة الـ ٧٣ عالميًا، في مؤشر سرعة الإنترنت الثابت في أكتوبر ٢٠٢٤، مقارنة بالمرتبة الـ ٨٣ في أكتوبر ٢٠٢٣، وفقًا لمؤشر Speed test Global، والصادر عن شركة Ookla «أوكلا» العالمية الرائدة في مجال قياس وتقييم سرعات الإنترنت .

- فقامت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بتدشين مبادرة «تأهيل الشباب من أجل العمل الحُر»، والتي من خلالها تم تقديم منح تدريبية لحوالي ٢٠ ألفًا من الشباب المصري من الجنسين، وذلك على مستوى الجمهورية، بهدف بناء قدرات الشباب المصري وتعزيز مهاراتهم في مجالات العمل المختلفة عبر منصات العمل الرقمية للعمل الحُر، كما قامت الوزارة في إطار مبادرتي «قدوة تك» و«تمكين الشباب للعمل المهني الحُر» بتنظيم برنامج تدريبي حول العمل من خلال عدد من منصات العمل الحُر وهي مستقل، خمسات، Upwork، Freelancer لمدة خمسة أيام بما يعادل (١٥ ساعة) في الأسبوع عبر الإنترنت.

- وفي سياق متصل، نجحت الوزارة في تحقيق تقدم كبير في صناعة التعهيد في مصر، حيث تم توقيع اتفاقيات مع ٧٤ شركة محلية وعالمية منذ نوفمبر ٢٠٢٢، بهدف إنشاء وتوسيع عدد ٨٥ مركزًا للتعهيد، بالإضافة إلى توفير فرص عمل لـ ٦٠ ألف متخصص على مدار ثلاث سنوات، وذلك كجزء من استراتيجية مصر الرقمية لتنمية قطاع التعهيد. هذا، وتشمل الشركات الموقعة على الاتفاقيات ٢٤ شركة جديدة تدخل السوق المصرية لأول مرة، بالإضافة إلى ٥٠ شركة توسع أنشطتها في تصدير الخدمات الرقمية، حيث تضمنت التخصصات المطلوبة: خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، البحث والتطوير الهندسي، التصميم الإلكتروني، والنظم المدمجة، بما يمثل حوالي ٣٦٪ من التعيينات الجديدة؛ الأمر الذي انعكس بشكل إيجابي على ترتيب مصر في «مؤشر الثقة في مواقع تقديم خدمات التعهيد العابرة للحدود لعام ٢٠٢٣، حيث احتلت مصر المركز الثالث عالميًا مقارنة بالمركز ١١ في عام ٢٠٢٢. وفقًا لتقرير شركة ريان للاستشارات الاستراتيجية، مما يعكس الصعود المستمر لهذه الصناعة في مصر، مما يعزز من مكانتها كواحدة من الوجهات الرائدة عالميًا في مجال التعهيد.

- وفي سياق متصل، تم إنشاء ٩ مراكز إبداع مصر الرقمية، وذلك حتى ١٢ يناير ٢٠٢٤، لدعم الابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال وتنمية المهارات الرقمية، ليصل إجمالي عدد مراكز إبداع مصر الرقمية حتى تاريخه إلى ٢٠ مركزًا، وذلك ضمن خطة إنشاء مركز بكل محافظة، كما تم تدريب عدد ١٤٦٩٠ متدربًا ومستفيدًا من برامج ريادة الأعمال، كما تم دعم عدد ٦٣٦٩ مهنيًّا مستقلًا.

- تم إطلاق فعاليات هاكاثون «بالمصري تك» بهدف تطوير حلول تكنولوجية مبتكرة وتعزيز الهوية المصرية واللغة العربية، وذلك بمشاركة أكثر من ٧٥٠ مشاركًا قدموا حوالي ١٤٧ مشروعًا في مجالات الذكاء الاصطناعي، البرمجيات، الفنون الرقمية، الألعاب الإلكترونية، والعمل الحر. بهدف توفير مسارات تدريبية شاملة في مختلف تخصصات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مما يساهم في تأهيل الشباب للمنافسة بفعالية في أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية.

- إطلاق برنامج I-Lance وذلك في إطار «مبادرة شباب مصر الرقمية بمراكز إبداع مصر الرقمية»، والذي يهدف إلى تزويد المتدربين بمهارات العمل الحُر في عدة مجالات، منها إنتاج مقاطع الفيديو وتحريرها، وتصميم مواقع الويب، والتصميم الجرافيكي، والرسوم المتحركة الثنائية الأبعاد، وتطوير تطبيقات الويب باستخدام إطار MEAN Stack، وتحليل البيانات؛ بما يعزز من المهارات اللازمة للمهنيين المستقلين. يشمل البرنامج أيضًا فترة إرشاد يقدمها مرشد تقني ومدرب مهني، حيث يتم دعم المتدربين في الوصول إلى أول عميل عبر منصات العمل الحر من خلال متابعة يومية والإجابة عن استفساراتهم، بالإضافة إلى جلسات إرشادية أسبوعية عبر الإنترنت مع متخصصين في نفس المجال، ولقاءات شهرية مع خبراء.

التحديات التي تواجه العاملين بالمنصات الرقمية في مصر

هناك العديد من التحديات التي تواجه العمال بالمنصات الرقمية، والتي تتعلق بكيفية إدارة العمل عبر المنصات، حيث يعاني أغلب العمال من انخفاض الدخل وتقلبه، ومحدودية فرص الحصول على عمل، وعلى حماية اجتماعية، ويمكن حصر أبرز تلك التحديات في النقاط التالية:

- في اقتصاديات العمل الحر، يتم توظيف العمال بشكل أساسي كعمال مستقلين، وليس بدوام كامل، كما أنه يتم توظيفهم عادة بعقود قصيرة الأجل بدلًا من الوظائف الدائمة، وبالتالي لا يحصلون على رواتب منتظمة أو مزايا اجتماعية مثل التأمين أو الإجازات المرضية وغيرهما من امتيازات الضمان الاجتماعي والتي تقدمها الشركات.

- غياب النقابات وقوة التفاوض، حيث لا يتم تمثيل العمال بالمنصات الرقمية من خلال أي نقابات، كما أن غالبية منصات العمل الرقمية تكون مجرد أسواق محايدة تسمح بالتفاعل بين العمال (مقدمي الخدمات) والعملاء (الباحثين عن الخدمة).

- غياب الأمان الاجتماعي وضمانات العمل، حيث لا يتمتع العمال بالمنصات الرقمية بأي أمان وظيفي، حيث إنه بمجرد انتهاء المهمة، ينتهي دورهم في العمل دون تقديم أي أمان أو حماية اجتماعية لهم.

- يعمل العديد من العمال بالمنصات الرقمية لساعات طويلة بدون أوقات عمل محددة، دون أي حماية ضد الفصل التعسفي، ودون الحق في الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة وبدون الحق أيضًا في الحصول على الحد الأدنى للأجور، أو الإجازات المدفوعة الأجر.

- العمل لدى العديد من المنافسين في آن واحد، مما يعرض مصالح الشركة للخطر، حيث لا يوجد بند ينظم فكرة «عدم التنافس» في ترتيبات العمل المؤقت. وبالتالي، قد يكون توظيف أشخاص على أساس قصير الأجل ومنحهم معلومات عن الشركة يمكن أن يكون مصدر قلق لكثير من الشركات.

- صعوبة العثور على عمل ثابت على المنصات الرقمية، بالإضافة إلى أنه قد يواجه عمال المنصات الرقمية مشاكل تتعلق بحماية الدفع بعد تسليم العمل بنجاح.

الخاتمة والتوصيات

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها سوق العمل العالمية، وخاصة مع انتشار أنماط اقتصاديات العمل الحر gig economy، تبرز الحاجة إلى ضرورة تنفيذ مجموعة من الإجراءات لضمان تحقيق أقصى استفادة للعاملين، وتقليل المخاطر والتحديات التي تواجه العاملين وأصحاب العمل، الأمر الذي يُسهم في خلق بيئة عمل أكثر تنوعًا وشمولًا، والتي من أبرزها

١- تعزيز الأطر القانونية والتنظيمية من خلال تقييم الفجوات التشريعية وتقديم توصيات مبتكرة لتحسين الحماية والرعاية للعاملين في المنصات الرقمية. يشمل ذلك توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية لتشمل العاملين في هذا القطاع، بالإضافة إلى توفير التأمين الصحي والضمان التقاعدي، بما يتماشى مع الخصائص الخاصة للعمل الرقمي.

٢- تحسين البنية التحتية الرقمية، من خلال تطوير نظم حماية أمن المعلومات لتحقيق الحماية اللازمة للعاملين في المنصات الرقمية، وتوعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم، ومخاطر العمل عبر المنصات الرقمية غير المرخصة.

٣- إعداد الدراسات المتخصصة حول أنماط العمل الجديدة والمنصات الرقمية وتقديم التوصيات لصانعي القرار، بما يشمل دراسة مختلف القضايا المتعلقة بالعاملين في هذا المجال؛ بهدف تعزيز التواصل والشفافية بين العاملين وأصحاب العمل، وتوفير وسائل فعالة وعادلة لحل النزاعات والشكاوى.

٤- تقليص الفجوة بين التعليم والمهارات المطلوبة، وتطوير المناهج التعليمية لتشمل المهارات الرقمية والتقنية المطلوبة لسوق العمل، وكذا تعزيز سبل التدريب والتطوير المستمر للعمالة لمواكبة العمل عبر المنصات الرقمية.

٥- تقديم حوافز تشجيعية للمنصات الرقمية المرخصة؛ بما يساهم في تعزيز الابتكار وريادة الأعمال في مصر، والدخول إلى سوق العمل الرسمية، وزيادة أعداد المهن المرتبطة بالمنصات الرقمية وخلق مهن ذكية لاستشراف المهارات المتطورة اللازمة للعمل في المنصات الرقمية.

٦- دراسة تجارب الدول الرائدة في مجال عمالة المنصات الرقمية؛ للاستفادة من أفضل الممارسات والخبرات، وتعميم المبادرات الناجحة لتحسين شروط وظروف العمل اللائق للعاملين في هذا القطاع.





تطور الإشكاليات التشريعية والقضائية لعمالة المنصات

أ/شنودة نسيم قلدس

وكيل أول النيابة الإدارية



أصبح العمل عبر منصات الإنترنت أو ما يُعرف بعمالة المنصات الرقمية، في العقدين الأخيرين، أحد مظاهر التحول الرقمي الكبير الذي شهده العالم، إذ أصبح ملايين العاملين من مختلف أنحاء العالم يعملون عن بُعد، ويقدمون خدماتهم عبر منصات عالمية. وفي ذلك السياق، سمحت العديد من المنصات بانتقال الاقتصاد الرقمي من نطاق محدود إلى عالمي، فالعاملون في مجالات متنوعة تتراوح بين البرمجة والتصميم والتسويق الرقمي والكتابة والترجمة، أصبحوا يحققون دخلًا جيدًا عبر هذه المنصات مثل «Upwork» و«Freelancer» و«Fiverr» و«Toptal»، ومع ذلك لا تقتصر المكاسب فقط على عمال المنصات، بل تشمل أيضًا الشركات التي يمكنها الوصول إلى أفضل المواهب العالمية بغض النظر عن الموقع الجغرافي

وبمرور الوقت أصبح مجتمع المهن الحرة المؤقتة أو ما يعرف بعمالة المنصات مجتمعًا كبيرًا نسبيًّا في الدولة المصرية، ويتسارع في النمو؛ نظرًا لكون هذا النوع من الأعمال لا يربط أصحابه بمواعيد عمل معينة، وكذلك يضمن حرية اختيار المهمة التي يود المنفذ تنفيذها وفقًا لإمكاناته ووقته وموارده، فضلًا عما سلف ذكره من ميزات

وعلى الرغم من هذه الفرص، فإن التطور التشريعي الخاص بمجتمع عمالة المنصات لا يتسارع بوتيرة مناسبة، ويعاني هذا القطاع من مجموعة من التحديات القانونية والتنظيمية التي تؤثر في حقوق عمال المنصات، مما يستدعي وضع أطر قانونية واضحة تنظم نشاط عمل المنصات، وتضمن حقوق الأطراف كافة

في هذا المقال، نستعرض التحديات التي يواجهها العاملون في منصات العمل الرقمية على الصعيدين المحلي والدولي، وكذلك الحلول التشريعية التي يمكن أن تساهم في جعل مصر رائدة عالميًّا في تنظيم هذا القطاع

أولًا: بداية وتطور العمل عبر المنصات:

بدأت فكرة العمل عبر المنصات مع ظهور أولى المنصات الرقمية العالمية مثل «أوبر» و«ليفت» في مجال النقل، ومنصات مثل «فريلانسر» و«أب وورك» في مجال الأعمال المستقلة. في البداية، كان يتم النظر إلى هذا النوع من العمل باعتباره مجرد حل مؤقت لبعض الأفراد الذين يبحثون عن مصادر دخل إضافية، ولكن سرعان ما أثبت هذا النموذج أنه ليس مجرد اتجاه عابر، بل أصبح جزءًا أساسيًّا من اقتصاد العديد من الدول

ومع الانتشار الواسع لمنصات العمل، أصبحت الإشكاليات المتعلقة بهذا النموذج أكثر تعقيدًا، خاصة في ظل أن معظم هذه المنصات تعمل عبر الحدود الدولية. بدأ العاملون في هذه المنصات يعانون من قلة الحماية القانونية والاجتماعية، مقارنة بالعاملين في الوظائف التقليدية. ففي البداية، لم تكن معظم الدول قد وضعت أي قوانين خاصة بتنظيم هذه الفئة من العمالة، مما خلق فجوة تشريعية واضحة في العديد من الأنظمة القانونية

ثانيًا: أبرز الإشكاليات العالمية الناجمة عن عمالة المنصات:

١- غياب الحقوق العمالية الأساسية: واحدة من كبرى الإشكاليات التي تواجه عمال المنصات على مستوى العالم هي غياب الحقوق العمالية الأساسية، مثل؛ التأمينات الاجتماعية، الرعاية الصحية، والإجازات، في العديد من الدول، يتم تصنيف العمال على منصات الإنترنت كـ «عمال مستقلين» أو «متعهدين» وليسوا كموظفين، وبالتالي، لا يحصلون على الحقوق التي يتمتع بها العامل التقليدي مثل التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

٢- التصنيف القانوني الغامض: من أكبر التحديات التي تواجه معظم دول العالم في التعامل مع عمال المنصات هو تصنيفهم القانوني. هل هم موظفون، أم هم مستقلون؟ في العديد من الدول، لا يوجد تصنيف دقيق ينظم العلاقة بين المنصات والعاملين، وهذا يؤدي إلى العديد من المشكلات القانونية المتعلقة بالأجور، والحقوق الاجتماعية، والعقوبات في حال حدوث نزاع.

٣- النزاعات العابرة للحدود: بما أن العديد من منصات العمل تعمل عبر الحدود الدولية، فإن النزاعات بين العمال والمنصات قد تنشأ في سياقات متعددة الثقافات والقوانين، فعلى سبيل المثال قد يعمل العامل في دولة، بينما يتعاون مع عميل في دولة أخرى، مما يجعل مسألة تحديد القوانين المختصة بفض النزاعات أمرًا معقدًا، وقد تتفاقم هذه الإشكالية عندما يتعين تنفيذ أحكام قانونية في دول أخرى.

٤- التوظيف غير المستدام والاستغلال: يثور القلق من إمكانية استغلال المنصات للعمال من خلال تحديد أجور منخفضة أو العمل تحت ظروف غير عادلة. وفي بعض الحالات، تعتمد المنصات على العمال في أوقات غير محددة فقط، مما يساهم في خلق بيئة عمل غير دائمة.

ثالثًا: أهم الجهود الدولية لحل إشكاليات عمالة المنصات:

اتجهت مختلف الدول إلى معرفة التحديات والإشكاليات التي قد تنجم عن نمو العمالة عبر المنصات، وسعت إلى وضع حلول تشريعية لتقنين هذا النوع من العمل

١- الاتحاد الأوروبي: قدم الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٩، مقترحات لتطوير إطار قانوني موحد للعمال المستقلين يشمل المنصات الرقمية، حيث أكد ضرورة توفير حماية اجتماعية للعمال في هذا القطاع، بما في ذلك التأمين الصحي والحقوق المتعلقة بالإجازات. كما عملت دول مثل فرنسا وإسبانيا على إصدار قوانين تضمن حقوق عمال المنصات، على سبيل المثال، من خلال تصنيفهم كعمال «مستقلين» مع منحهم بعض الحقوق العمالية الأساسية.

٢- الولايات المتحدة: تم إصدار قانون "AB5" في ٢٠١٩، بولاية كاليفورنيا؛ بهدف تصنيف العاملين في منصات النقل مثل «أوبر» و«ليفت» كموظفين بدلًا من متعهدين مستقلين، مما يتيح لهم حقوقًا مثل التأمينات الاجتماعية. إلا أن هذا القانون واجه معارضة شديدة من شركات المنصات، التي اعتبرته تهديدًا لطبيعة عملها. ومع ذلك، بدأت بعض الولايات الأمريكية الأخرى في اتخاذ خطوات مماثلة.

٣ - الشرق الأوسط: بدأت بعض دول المنطقة في إدراك أهمية تنظيم قطاع العمل عبر المنصات. على سبيل المثال أطلقت الإمارات، في عام ٢٠٢٠ مشروع «العمالة الذكية» لتشجيع العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتنظيمه بشكل قانوني. بما يشمل توفير أدوات قانونية للعمال وأرباب العمل، مع محاولة ضمان بعض الحقوق الأساسية مثل التأمينات الاجتماعية.

٤ - منظمة العمل الدولية: من بين الهيئات التي سعت إلى تعزيز حقوق العمال في المنصات عبر الحدود. في عام ٢٠٢١، أصدرت المنظمة تقريرًا يدعو إلى تطوير قوانين حماية العمال في المنصات الرقمية، وتقديم حلول من خلال تحسين ظروف العمل العالمية، وضرورة التعاون بين الدول لوضع أطر قانونية واضحة.

رابعًا: محاولات المنصات الرقمية والعاملين بها لحل الإشكاليات:

على الرغم من غياب التشريعات الخاصة بتنظيم العمل عبر المنصات في العديد من الدول، فإن المنصات الرقمية والعاملين بها بذلوا محاولات جادة لتحسين وضع العمالة الرقمية وتقليل الإشكاليات

أ- عمال المنصات: اللجوء إلى العقود والعمل المشترك:

سعى العديد من عمال المنصات إلى حل مشكلة غياب الحقوق القانونية عبر استخدام العقود مع العملاء. يقوم عمال المنصات بتوثيق التفاهمات مع العميل من خلال عقد مكتوب يحدد الحقوق والواجبات المالية. ولكن هذه العقود لم تكن فعالة بما فيه الكفاية؛ بسبب التحديات المتعلقة بتوثيقها في ظل غياب تشريعات محلية تدعم تنفيذ هذه العقود

ب - أرباب العمل بالمنصات:



- تقديم آليات التحكيم عبر الإنترنت:

سعت بعض المنصات الرقمية العالمية، مثل «Upwork» و«Freelancer.com»، إلى إيجاد حلول للمشاكل التي قد تنشأ بين العمال والعملاء، من خلال تقديم خدمات التحكيم عبر الإنترنت. هذه الآلية توفر وسيلة لتسوية النزاعات بطريقة غير قضائية، وتمنح الأطراف المتنازعة الفرصة لحل الخلافات سريعًا. ولكن هذا الحل لا يخلو من المشاكل، حيث يتطلب الأمر تكلفة إضافية، فضلًا عن عدم إمكانية تنفيذ الأحكام في بعض الدول

- تأمين بعض الحقوق:

بدأت بعض المنصات في توفير بعض الحقوق للعمال، مثل «Uber» و«Lyft»، التي بدأت في تقديم بعض الامتيازات كالتأمين الصحي لبعض الفئات من السائقين، ولكن لا تزال هذه الخطوات محدودة، وتقتصر على عدد قليل من المنصات

لماذا لا تزال الإشكاليات قائمة؟

رغم هذه المحاولات، فإن العديد من الإشكاليات لا تزال قائمة، والسبب في ذلك يكمن في عدة عوامل

١ - غياب التشريعات الدولية الموحدة: بما أن العمل عبر المنصات هو عمل متعدد الجنسيات، يصعب وضع قوانين محلية تدير هذه العلاقة بشكل شامل. مما يجعل الحكومات تتلكأ في إصدار قوانين منسقة مع بعضها.

٢ - المصالح الاقتصادية للمنصات: تسعى المنصات للحفاظ على نموذج العمل الحالي الذي يعتمد على تصنيف العمال كـ «مستقلين» لتقليل التكاليف المرتبطة بالحقوق العمالية.

٣ - الافتقار إلى الإرادة السياسية: في بعض الدول، لا يوجد دافع قوي لتشريع قوانين حماية للعمال في هذا القطاع؛ نظرًا للطبيعة الحديثة لهذا النوع من العمل، ولأنه يمثل فئة عمالية غير منظمة بالقدر الكافي.

٤ - التحديات التقنية والثقافية: يختلف وعي وتقبل المجتمعات حول العالم لمفهوم العمل الرقمي، ما يجعل تطبيق قوانين موحدة عملية معقدة.

خامسًا: الإشكاليات التشريعية والقضائية لعمالة المنصات في مصر:

١ - الإطار التشريعي الحالي لعمالة المنصات في مصر:

رغم التطور الكبير الذي شهدته عمالة المنصات الرقمية في مصر خلال السنوات الأخيرة، فإن الإطار التشريعي لتنظيم هذا النوع من العمل لا يزال يعاني من قصور واضح. فالقوانين المصرية الحالية، مثل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، لم تُصمم للتعامل مع اقتصاد العمل الرقمي القائم على المنصات

أبرز الإشكاليات التشريعية:

أ - غياب تعريف قانوني واضح:

- لا تقدم القوانين المصرية تعريفًا محددًا لعمال المنصات أو تصنيفًا دقيقًا لهم، ما يضعهم في منطقة رمادية بين العمالة التقليدية والعمل الحر.
- يؤدي هذا الغياب إلى عدم شمولهم في العديد من الضمانات مثل التأمين الصحي والتقاعدي.

ب - غياب الحد الأدنى للأجور:

- يعتمد عمال المنصات في مصر غالبًا على نظام الأجر بالقطعة أو المهمة، مما يجعلهم عرضة لتقلبات كبيرة في الدخل.
- لا يُلزم القانون المنصات الرقمية بدفع حد أدنى للأجور أو تقديم أي حماية ضد الفصل التعسفي.

ت - الضرائب والرسوم:

لا وجود لآلية رصد لعمال المنصات أو طريقة لاحتساب أجورهم؛ مما يسهل عمليات التهرب الضريبي

٢ - الوضع القضائي: النزاعات والعمل غير الرسمي:

لا تزال النزاعات القضائية المتعلقة بعمالة المنصات بمصر، في مراحلها الأولية، لكنها بدأت بالظهور نتيجة النمو الكبير لهذا المجال

أبرز القضايا والمشكلات القضائية:

أ - التصنيف القانوني للعمال:

- تواجه المحاكم المصرية العديد من القضايا التي تتعلق بتصنيف عمال المنصات، حيث يدّعي العمال أنهم «موظفون» ويطالبون بحقوقهم، بينما تُصر الشركات على أنهم «متعاقدون مستقلون».
- يعتمد القضاة على المبادئ العامة لقانون العمل، في ظل غياب قوانين واضحة، مما يؤدي إلى تفاوت في الأحكام.

ب - المطالبات بالتعويض:

- تعرض بعض عمال التوصيل والنقل لحوادث أثناء العمل، مما دفعهم للمطالبة بتعويضات. ومع ذلك، تنكر المنصات مسؤوليتها عن هؤلاء العمال؛ لأنهم ليسوا موظفين رسميين لديها.

ت - حقوق الفصل التعسفي:

- تسود بين المنصات حالات إنهاء العقود من جانب واحد، وغالبًا ما تفصل العاملين دون إشعار مسبق أو تعويض، مما يؤدي إلى دعاوى قضائية عديدة.

٣ - أبرز القضايا التي واجهتها منصات العمل في مصر:

أ - قضية «Uber» و «Careem» في ٢٠١٨:

رفعت مجموعة من سائقي التاكسي في عام ٢٠١٨، دعاوى قضائية ضد شركتي «Uber» و«Careem»، بدعوى انتهاك خدماتهما لقوانين النقل العامة المصرية. وقضت المحكمة الإدارية بوقف عمل الشركتين لفترة مؤقتة، لكن القضية سلطت الضوء على الحاجة إلى تنظيم تشريعي واضح لمنصات النقل

أدى هذا النزاع إلى إصدار قانون تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٨، الذي وضع أول إطار قانوني جزئي لمنصات النقل في مصر

ب - . شكاوى العمال من انخفاض الأجور:

تضرر العمال في قطاع التوصيل، مثل «Talabat» و«HungerStation»، من تدني الأجور وزيادة النسبة المقتطعة من أرباحهم لصالح المنصات. رغم أن هذه النزاعات لم تصل دائمًا إلى المحاكم، فإنها تعكس غياب المساواة بين العمال والمنصات.

ت - . العمالة غير الرسمية:

تشير الإحصاءات إلى أن غالبية عمال المنصات في مصر يعملون دون عقود رسمية، ما يجعلهم عرضة للاستغلال، ويزيد إمكانية اللجوء إلى القضاء عند حدوث نزاعات

ث - التأمينات الاجتماعية وغياب الحماية القانونية:

على الرغم من إصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، الذي شمل بعض فئات العمل غير الرسمي، فإن تطبيقه على عمال المنصات الرقمية لا يزال محدودًا. وأهم التحديات في هذا الشأن تتمثل في

- صعوبة تتبع العمال: يعمل عمال المنصات غالبًا بشكل غير منتظم، مما يجعل تسجيلهم في نظام التأمينات الاجتماعية تحديًا كبيرًا.
- غياب التزام المنصات: لا تُلزم القوانين الحالية منصات العمل بتسجيل العاملين بها أو المساهمة في تأميناتهم.

سادسًا: مقترحات لتحسين الإطار التشريعي والقضائي في مصر:

أ - وضع تشريعات جديدة:

- إصدار قانون شامل ينظم عمل المنصات الرقمية، ويعرّف حقوق وواجبات العاملين.
- إنشاء تصنيف جديد للعمالة يشمل «عمال المنصات»، مع تحديد حقوقهم في التأمين الصحي والاجتماعي.

ب - تطبيق آليات لحماية الأجور:

- وضع حد أدنى للأجور لجميع عمال المنصات.
- ضمان الشفافية في نظام العمولات التي تفرضها المنصات.

ت - تعزيز القضاء المتخصص:

- إنشاء محاكم أو لجان متخصصة لفض النزاعات المتعلقة بعمالة المنصات.
- تدريب القضاة على فهم طبيعة العمل الرقمي لمواكبة التحديات الجديدة.

ث - تعزيز الحوار بين الجهات المعنية:

- تنظيم حوارات مفتوحة بين الحكومة، العمال، ومنصات العمل الرقمي.
- إشراك النقابات العمالية في المفاوضات لضمان تمثيل عادل للعمال.

ج - تطوير نظام ضريبي مرن:

يجب أن يتم تطوير نظام ضريبي مرن يتناسب مع طبيعة العمل عبر المنصات، بحيث يفرض ضريبة على دخل العمال من منصات الإنترنت بشكل عادل وشفاف. ويمكن أيضًا إنشاء آليات تنسيق ضريبي مع الدول الأخرى لتجنب التهرب الضريبي

سابعًا: تأثير هذه التحديات على مستقبل عمالة المنصات في مصر:

- إذا استمرت الإشكاليات التشريعية والقضائية دون حلول، قد يؤدي ذلك إلى إضعاف ثقة العمال في هذا القطاع وتقليل إنتاجيتهم.
- تحسين البيئة التشريعية والقضائية يمكن أن يعزز من جاذبية مصر كوجهة للعمل الرقمي، مما يُسهم في خلق فرص عمل جديدة وتنمية الاقتصاد.

في الختام، تقدم عمالة المنصات فرصة كبيرة لمصر لتصبح مركزًا رائدًا في هذا القطاع عالميًا وإقليميًا. إذا تمكنت مصر من بناء بيئة تشريعية قوية ومتطورة، ستتمكن من جذب شركات المنصات العالمية، وتوفير المزيد من الفرص الاقتصادية، وتعزيز مكانتها كحاضنة لهذا القطاع في المنطقة





الاقتصاد الرقمي وحقوق العمال تحديات عمال المنصات في بيئة غير منظمة ..

أ/ أحمد عمارة

باحث اقتصادي بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

تعتبر منصات العمل الرقمية من أهم الابتكارات في مجال العمل المعاصر، حيث تمنح الأفراد القدرة على أداء وظائفهم من أي موقع، وفي أي وقت، ففي السنوات الأخيرة زادت أعداد العمال الذين يعتمدون على منصات مثل «أوبر» بشكل ملحوظ كمصدر رئيس للدخل، حيث يمكن أن تكون هذه الوظائف خطوة مهمة نحو تحسين جودة الحياة للعمال ذوي المهارات المنخفضة، من خلال مساعدتهم على اكتساب مهارات رقمية أساسية وسد الفجوة الرقمية. ورغم ذلك، يواجه عمال هذه المنصات تحديات قانونية وأخلاقية عديدة تؤثر في حقوقهم وظروف عملهم، حيث إن معظم هذه الوظائف المؤقتة تفتقر إلى الحماية المناسبة للعمال، مما ينتج عنه تدفقات دخل غير مستقرة ومسارات وظيفية غير واضحة. وبناءً على القوانين المحلية، لا يتمتع العديد من العاملين المؤقتين بالحماية من الممارسات غير العادلة أو الإساءة أو الإصابات أثناء العمل



أولًا: واقع العمالة غير المنتظمة على المستوى العالمي والمحلي

يُعتبر العمل المؤقت عبر الإنترنت ظاهرة تتضمن فرصًا وتحديات لكل من الحكومات والعمال. من جهة، حيث يتيح هذا النوع من العمل فرصًا لتوليد الدخل، خاصة في البلدان النامية، حيث يعمل العديد من الأفراد في وظائف ذات إنتاجية وجودة منخفضتين، وغالبًا ما تكون غير رسمية. كما أن طبيعة العمل الافتراضي والمؤقت توفر مرونة كبيرة للمجموعات المهمشة مثل النساء والشباب والمهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة

وفقًا لتقديرات البنك الدولي، فإن تعداد العمال المؤقتين عبر الإنترنت أكبر بكثير مما كان يُعتقد سابقًا، مع تقديرات تشير إلى وجود ما بين ١٥٤ مليونًا إلى ٤٣٥ مليون عامل مؤقت على مستوى العالم، حيث وصلت نسبة القوى العاملة على الإنترنت نحو ١٢٪ من القوة العاملة العالمية، ويعتبر مصدر دخل متزايد لملايين الأفراد، فضلًا عن ذلك فإن الطلب على العاملين المؤقتين عبر الإنترنت ينمو بشكل أسرع في البلدان النامية، مقارنة بالبلدان الصناعية، كما تلعب المنصات المحلية للعمل المؤقت دورًا حيويًّا في السوق المحلية، لكنها تواجه تحديات في تطوير نموذج أعمال مستدام وفرص نمو طويلة الأجل

فيسهم العمل المؤقت عبر الإنترنت في الإدماج من خلال توفير فرص العمل للشباب والنساء والعمال ذوي المهارات المنخفضة، وغالبًا ما يكون العاملون المؤقتون، مثل نظرائهم في القطاع غير الرسمي في البلدان النامية، خارج نطاق تنظيمات العمل، وبالتالي يوفر اقتصاد العمل المؤقت فرصًا محلية لبناء المهارات الرقمية، وزيادة فرص كسب الدخل، وتسهيل تغطية الحماية الاجتماعية للعمال غير الرسميين

واتصالًا بذلك، تشير بيانات العاملة المصرية للفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٩ إلى تزايد ملحوظ في أعداد العمالة غير الرسمية وغير المنتظمة. حيث بلغت نسبة العمالة في الاقتصاد غير الرسمي ٦٤٪ في عام ٢٠١٩، بينما وصلت نسبة العمالة غير المنتظمة إلى ٢١٪. ورغم أن العمالة غير الرسمية تبقى الأعلى بين الأفراد ذوي التعليم أقل من الثانوي، فإن نموها كان أسرع بين العمال المأجورين الحاصلين على التعليم الثانوي، حيث تجاوزت النسبة ٦٠٪ منهم في عام ٢٠١٩، مقارنةً بالسنوات بين ٢٠١٢ و٢٠١٨، وبناء عليه يتضح مما سبق أن العمالة المؤقتة تمثل حاليًا أحد أهم أنماط العمل المعاصرة

ثانيًا: أهم التشريعات التي تم إطلاقها على المستوى العالمي لحماية حقوق عمال المنصات

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها اقتصاد المنصات، تزايدت الحاجة إلى وضع إطار تشريعي يحمي حقوق العمال الذين يعملون في هذا القطاع المتنامي. تعتبر المنصات الرقمية أدوات تسهل تقديم الخدمات والمنتجات، لكن العمل فيها غالبًا ما يتميز بعدم الاستقرار ونقص الحماية الاجتماعية. استجابةً لهذه التحديات، أطلق العديد من الدول حول العالم تشريعات جديدة تهدف إلى تعزيز حقوق عمال المنصات، وتوفير الحماية القانونية لهم، وفيما يلي استعراض لأهم التشريعات في الدول المختلفة

- في نوفمبر ٢٠٢٣، أقر المجلس التشريعي لمقاطعة كولومبيا البريطانية في كندا تعديلات على قانون معايير التوظيف لعام ١٩٩٦ وقانون تعويضات العمال لعام ٢٠١٩، مما أتاح وضع لوائح تحدد معايير التوظيف وتوفر الحماية لتعويضات العمال العاملين في المنصات. وقد تم الإعلان عن هذه اللوائح في يونيو ٢٠٢٤، على أن تدخل حيز التنفيذ في سبتمبر ٢٠٢٤، وستشمل أعمال النقل والتوصيل عبر التطبيقات.

- أما في الصين، فقد أُصدرت إرشادات تنفيذية في فبراير ٢٠٢٤ تتعلق بالعمال الذين يمارسون أشكال العمل الجديدة، وذلك بموجب قانون العمل رقم ٢٠٢٤ الذي يتناول قضايا ساعات العمل والأجور والشفافية والخوارزميات وحل النزاعات العمالية.

- وفي يناير ٢٠٢٤، أقر البرلمان الأسترالي مجموعة من التعديلات على قانون العمل العادل لعام ٢٠٠٩، تتضمن أحكامًا تخول لجنة العمل العادل إصدار توجيهات بشأن المعايير الدنيا لعمال المنصات الذين يعملون كموظفين لصالح منصات العمل الرقمية، بالإضافة إلى تحديد قواعد للفصل غير العادل للعمال من هذه المنصات.

- وفي كولومبيا، أبرمت شركة «Rappi» للتوصيل واتحاد عمال المنصة الرقمية لسائقي التوصيل اتفاقية جديدة تحدد الحد الأدنى للأجور لكل طلب، وتحدد آليات التعاون المستقبلي.

- أما في ولاية مينيسوتا بالولايات المتحدة، فقد تم إقرار متطلبات جديدة في القانون تتعلق بعمل منصة شبكة النقل (TNC) بالنسبة لسائقي النقل، تشمل هذه المتطلبات التأمين، والحد الأدنى للتعويض، والشفافية، وإلغاء التنشيط والتمييز، بالإضافة إلى الأحكام المتعلقة باستخدام التحكيم من قبل شركات النقل والسائقين.

- كما صدر قانون العمل الحر (Freelance Isn't Free Act) في نيويورك وبموجب هذا القانون يُعرَّف العامل المستقل بأنه أي فرد يتم تعيينه أو الاحتفاظ به كمتعاقد مستقل من قبل جهة التوظيف لتقديم خدمات مقابل تعويض. تُعرف خدمات العامل المستقل عادةً بمجموعة من المصطلحات، مثل «الوظائف المؤقتة»، «المهام»، «المشاريع»، «العمل الجانبي»، «العرضي»، «العمل بموجب عقد أو مواصفات»، «العمل الحر»، «التعاقد من الباطن»، «الاستشارات»، «العمل الإضافي»، «ريادة الأعمال»، «الترتيبات البديلة»، أو «العمل لحسابك الخاص»، وغيرها من التعبيرات؛ حيث يضمن هذا القانون أن يكون العقد مكتوبًا إذا كان العمل بقيمة ٨٠٠ دولار، والدفع في الوقت المناسب، والحق في تقديم شكوى إذا واجهت أي انتهاك لحقوقك.

ثالثًا: أهم جهود الدولة لتشجيع عمال المنصات

تعتبر مصر من الدول التي تواكب التحولات العالمية في سوق العمل، حيث يشهد قطاع المنصات الرقمية نموًا متسارعًا يعكس التطورات التكنولوجية وتغير أنماط العمل. في هذا السياق، تبذل الدولة جهودًا متكاملة لتعزيز بيئة العمل للعمال في هذا القطاع، وتوفير الدعم اللازم لهم لتحقيق النجاح والازدهار. وتتضمن هذه الجهود تطوير سياسات تشريعية تهدف إلى حماية حقوق عمال المنصات. كما تسعى الحكومة إلى تحسين البنية التحتية الرقمية وتعزيز الوصول إلى الإنترنت، مما يسهل على العمال استخدام المنصات الرقمية بفعالية. ويمكن استعراض أهم ما تم في الآتي

- تماشيًا مع رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجية التحول الرقمي، بدأت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في بناء «مصر الرقمية». وقد نفذت الوزارة عددًا من المشروعات لتحسين جودة الإنترنت عريض النطاق الثابت، مما ساهم في تحسين ترتيب البلاد على المؤشرات العالمية. في يناير ٢٠٢٢، احتلت مصر المرتبة الأولى في إفريقيا من حيث سرعة الإنترنت عريض النطاق الثابت وفقًا لمؤشر Speedtest العالمي، حيث بلغ متوسط السرعة ٣٥,٦٧ ميجابايت في الثانية.

- علاوة على ذلك، تم توسيع خدمات الاتصالات من خلال تغطية الطرق الرئيسة والمحافظات بشبكات المحمول. كما تسعى الوزارة إلى تحسين خدمات المحمول للمواطنين عبر تسريع إصدار تصاريح الشركات لإقامة أبراج خلوية، بالإضافة إلى إدخال ترددات إضافية لتعزيز كفاءة الشبكة وجودة خدمات الاتصالات.

- تواصل وزارة العمل إطلاق البث التجريبي للمنصة الإلكترونية المخصصة لمنظومة «تشغيل وحماية العمالة غير المنتظمة» في عدة محافظات. حتى الآن، تم الانتهاء من التنفيذ في محافظات الإسكندرية وبورسعيد والجيزة. يهدف هذا المشروع إلى زيادة تسجيل أعداد العمالة غير المنتظمة وتيسير عمليات التسجيل للعمال المستقلين؛ نظرًا لأن هذه الفئة تحظى بأولوية الرعاية، وتمثل جزءًا كبيرًا من المجتمع.

وفي السياق نفسه، حققت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات طفرة كبيرة في الفترة الأخيرة، حيث شهد هذا القطاع نموًا بنسبة ١٦,٣٪، ليكون الأسرع بين القطاعات، مع تحقيق إيرادات بلغت ٣١٥ مليار جنيه في العام المالي ٢٠٢٢/٢٠٢٣، ونمو بنسبة حوالي ٧٥٪، كما ارتفعت صادرات مصر الرقمية إلى ٦,٢ مليارات دولار، محققة زيادة قدرها ٢٦٪، حيث جاءت مصر في المركز الثالث عالميًّا في مؤشر الثقة بخدمات التعهيد العابرة للحدود، فضلًا عن أنه تم توقيع اتفاقيات مع ٧٤ شركة محلية وعالمية لتعزيز قطاع التعهيد، مع خطط لإنشاء ٨٥ مركز تعهيد وتوظيف، ٦٠ ألف متخصص على مدار ثلاث سنوات، كما تم تدريب ٤٠٠ ألف فرد بميزانية ١,٧ مليار جنيه، وصولًا إلى إنشاء ٩ مراكز لإبداع مصر الرقمية، مما يرفع العدد الإجمالي إلى ٢٠ مركزًا لدعم الابتكار وتنمية المهارات الرقمية



رابعًا: التحديات التي تواجه عمال المنصات الرقمية في مصر

تحدد منصات العمل الرقمية شروط وأحكام التعامل مع طالبي الخدمات والعمال «بشكل أحادي»، هذا يعني أن مزودي الخدمة يحددون هذه القواعد دون إشراك العاملين أو العملاء في اتخاذ القرار. وغالبًا ما تصنف هذه الشروط عمال المنصات على أنهم «مستقلون» أو «متعاقدون خارجيون»، وفي بعض الحالات قد يتم اعتبارهم موظفين، ويشير العديد من المنصات إلى أن العلاقة بين العامل والعميل تُصنف كنوع من العمل الحر، مما يعرّض العمال لفقدان الحقوق التي يتمتع بها العاملون في الوظائف التقليدية

غالبًا ما يُعتبر العمال في منصات العمل مستقلين، وهذا يعكس عدم استقرار وضعهم القانوني. هذا التصنيف يعني أنهم لا يحصلون على نفس الحماية التي يحصل عليها الموظفون التقليديون، مثل التأمين الاجتماعي أو إجازات مدفوعة. على سبيل المثال، منصة "Amazon Mechanical Turk" هي واحدة من كبرى المنصات التي تقدم خدمات العمل الافتراضي، لكنها لا تعترف بعمال المنصات كموظفين لديها، مما يضعهم في وضع قانوني غير آمن، بينما بعض المنصات، مثل«Upwork Payroll، تقدم خيارات لتوظيف العمال كموظفين في شركات خدمات، مما يتيح لهم الحصول على رواتب ثابتة وامتيازات اجتماعية. هذا النموذج يوفر بعض الحماية للعمال مقارنة بالعمل الحر التقليدي

على الرغم من التوسع السريع لعمالة المنصات، فإن الافتقار إلى التأمين الاجتماعي والصحي يُعد من أبرز هذه التحديات. ينص قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أن العمال غير الرسميين يمكنهم الانضمام إلى نظام التأمين الاجتماعي من خلال دفع مساهماتهم، حيث تتحمل الحكومة حصة صاحب العمل. ومع ذلك، يتمتع العمال بالحق في الحصول على بعض المزايا، مثل التأمين ضد مخاطر الشيخوخة والإعاقة والوفاة. ورغم ذلك، يبدو أن هناك نقصًا في الوعي بين العمال غير الرسميين بشأن هذا القانون

على الرغم من المبادرات المتعددة التي أطلقتها الحكومة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تظهر البيانات النوعية أن الطلب على المهارات التكنولوجية بين العاملين المؤقتين في مصر في تزايد مستمر نتيجة للتقدم التكنولوجي. وقد أشار أصحاب العمل في هذا القطاع إلى أن إحدى القضايا الرئيسة التي يواجهونها هي نقص الباحثين عن عمل الماهرين، خاصة من الخريجين من المعاهد الفنية والمهنية والتعليم العالي، الذين يفتقرون إلى المهارات المطلوبة، خصوصًا في مجالات التكنولوجيا والتقنية

أشار كل من العمال وأصحاب العمل إلى أن نقص الحماية الاجتماعية يمثل أحد العوائق الرئيسة التي يواجهونها في مجال العمل المؤقت، وخصوصًا في قطاع التوصيل والنقل، حيث يتعرضون لعدد من الحوادث أثناء أداء مهامهم. يؤدي العمل في اقتصاد العمل المؤقت إلى تداخل الحدود التنظيمية، فضلًا عن الحدود بين العمل الوظيفي والعمل الحر، مما يستدعي إعادة تقييم قانون الضمان الاجتماعي

على الرغم من التحسينات التي شهدتها البنية الأساسية التكنولوجية، فإن هناك العديد من التحديات التي لا تزال قائمة في هذا المجال. فقد أشار عدد من أصحاب العمل إلى أن جودة البنية الأساسية بحاجة إلى مزيد من التطوير لضمان نمو أعمالهم بشكل مستدام

ختاماً، يمكننا القول بأن الاقتصاد الرقمي، رغم كونه محركًا رئيسًا للتنمية والتقدم، فإنه يكشف عن تحديات معقدة تهدد استقرار وحقوق عمال المنصات الرقمية. فهؤلاء العمال، الذين يعتمدون في معيشتهم على العمل عبر التطبيقات والمنصات الرقمية، يعانون من غياب التنظيم القانوني الذي يتناسب مع متطلبات هذا الاقتصاد الحديث. القوانين التقليدية، التي صيغت لتنظيم علاقات العمل التقليدية، غالبًا ما تعجز عن مواكبة الخصوصيات التي يتسم بها العمل عبر المنصات الرقمية؛ مما يؤدي إلى تعرض هؤلاء العمال لظروف غير مستقرة، كعدم وجود تأمين صحي أو ضمانات اجتماعية، وعدم توافر حماية ضد الفصل التعسفي أو الاستغلال، ومن ثم، فإنه مع استمرار الاقتصاد الرقمي في التطور والتوسع، يصبح من الضروري أن تكون حقوق عمال المنصات محور الاهتمام عند صياغة سياسات العمل المستقبلية. يتطلب هذا التحول نهجًا شاملًا يتجاوز توفير فرص العمل، ليشمل ضمان ظروف عمل عادلة وكريمة. يجب أن تعمل الحكومات وصناع القرار على إدماج هذه الفئة من العمال في منظومة الحماية القانونية، بحيث يتم توفير حد أدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق التوازن بين متطلبات السوق واحتياجات الأفراد

”إيكونومي بالعربي“





مستقبل اقتصاد العمل الحر: الأطر التنظيمية وحقوق العاملين

أ/مروة جابر

باحثة اقتصادية

مقدمة

في العقود الأخيرة، شهد العالم تطورًا ملحوظًا في نمط العمل وتحولات جذرية في طبيعة الوظائف وأساليب الكسب. من أبرز هذه التحولات بروز مفهوم «اقتصاد العمل الحر» أو ما يُعرف بـ "Gig Economy"، حيث أصبح العديد من الأفراد يعملون كعاملين مستقلين أو متعاقدين جزئيين بدلًا من الارتباط بوظائف دائمة. يعكس هذا الاقتصاد تحوّلًا نحو مرونة أكبر في العمل، ولكن أيضًا يطرح تساؤلات حول تأثيره على النشاط الاقتصادي وكيفية وضع إطار تنظيمي يضمن حقوق العاملين فيه. في هذا السياق، سنتناول في هذه الدراسة ماهية اقتصاد العمل الحر، وكيف يؤثر على النشاط الاقتصادي من حيث النمو والاستقرار، بالإضافة إلى استعراض الإطار التنظيمي اللازم لضمان حقوق العاملين في هذا النوع من الاقتصاد



أولًا: ماهية اقتصاد العمل الحر

يُعرف بأنه نمط اقتصادي يتيح للأفراد مرونة كبيرة في اختيار الوظائف وتحديد ساعات العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية واحتياجات السوق. يُسهم هذا النمط في تسهيل فرص التوظيف المؤقت ويُعتبر بديلًا للتوظيف التقليدي، إذ يتيح للأفراد المشاركة فيه بناء على تفضيلاتهم

وعلى الرغم من المزايا التي يتمتع بها اقتصاد العمل الحر، فإنه يعاني من قصور في تحقيق الأمان الوظيفي، حيث يمكن إنهاء العلاقة التعاقدية في أي وقت دون التزام أصحاب العمل بعقود طويلة الأجل. وعادةً ما تستخدم الشركات هذا النموذج الاقتصادي كوسيلة لتقليل الالتزامات المالية المرتبطة بالتوظيف التقليدي، مثل تكاليف التأمين الصحي والإجازات المدفوعة

١ - تاريخ ونشأة اقتصاد العمل الحر

يُعدّ اقتصاد العمل الحر ظاهرة حديثة نسبيًّا برزت خلال العقود القليلة الماضية، لكن جذوره تمتدّ إلى عصور قديمة. تعني كلمة «العمل الحر» ترجمة للمصطلح الإنجليزي "Freelance" الذي استخدم لأول مرة في رواية "Ivanhoe" للسير والتر سكوت في القرن الـ ١٩، وكان يشير إلى المرتزقة الذين يقدمون خدماتهم مقابل المال.

كما قدم جاك نيلز (Jack Nilles)، وفريقه مفهوم العمل عن بُعد في السبعينيات، مستفيدين من انتشار الهواتف لتسهيل العمل من المنزل. ودعمت الحكومة الأمريكية الفكرة لتوفير التكاليف وتقليل التلوث، ومع تطور التكنولوجيا والإنترنت، تعزز دور العمل الحر في الاقتصاد

في القرن العشرين، شهد عدد العمال المستقلين زيادة ملحوظة بفضل التطورات التكنولوجية التي يسَّرت التواصل بين العملاء والمستقلين. ومع بداية الثورة الرقمية في القرن الحادي والعشرين، شهد اقتصاد العمل الحر نموًا هائلًا، وظهرت مجالات جديدة مثل كتابة المحتوى، وتصميم المواقع، والتسويق الرقمي. كما ساهمت منصات متخصصة في تعزيز هذا النمو من خلال تسهيل الربط بين العملاء والمستقلين على مستوى العالم

٢ - عوامل ظهور وانتشار العمل الحر

يشهد العالم نموًا ملحوظًا في اقتصاد العمل الحر، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل المتداخلة، ومن أهمها التالي

أ - العوامل الاقتصادية :

ارتفاع تكلفة التوظيف: تجد الشركات أن توظيف الموظفين الدائمين أكثر تكلفةً من العاملين المستقلين، مما يُحفز نمو اقتصاد العمل الحر. أفاد بحث صادر عن معهد أبحاث (ADP)، بأن الشركات أصبحت تعتمد بشكل متزايد على العاملين المستقلين. حيث أشار في نتائجه إلى أن حصة العمال المستقلين في الشركات الأمريكية بلغت نحو ١٦٪ في عام ٢٠١٩، وذلك كان بمثابة زيادة بنسبة ١٥٪ أو ما يعادل ٢,٢ نقطة مئوية عن عام ٢٠١٠. وفي تقرير للبنك الدولي أوضح أن اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت، الذي يتم من خلال المنصات الرقمية التي تربط بين العمال المتاحين والمهام المطلوبة من قبل العملاء، تصل نسبته إلى ١٢٪ من سوق العمل العالمية

الركود الاقتصادي: أدت الأزمات الاقتصادية إلى زيادة عدد الأشخاص الذين يبحثون عن عمل، مما دفع البعض إلى اللجوء إلى العمل الحر كمصدر للدخل. فقد سلط تقرير الآفاق الاقتصادية العالمية، الصادر عن البنك الدولي في يناير ٢٠٢٣، الضوء على التباطؤ الشديد في النمو العالمي نتيجة لارتفاع معدلات التضخم وأسعار الفائدة، وتراجع الاستثمارات، والاضطرابات الناجمة عن الغزو الروسي لأوكرانيا. وتشير التوقعات إلى أن الاقتصاد العالمي سيشهد نموًا بنسبة ١,٧٪ في عام ٢٠٢٣، يليه تحسن طفيف بمعدل نمو يصل إلى ٢,٧ ٪ في عام ٢٠٢٤. ومع ذلك، يُتوقع أن يكون هذا التباطؤ في معدلات النمو ظاهرة شاملة تؤثر على نطاق واسع من الدول، حيث تم تعديل التوقعات الاقتصادية نحو الانخفاض فيما يقارب ٩٥٪ من الاقتصادات المتقدمة، ونحو ٧٠٪ من اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية

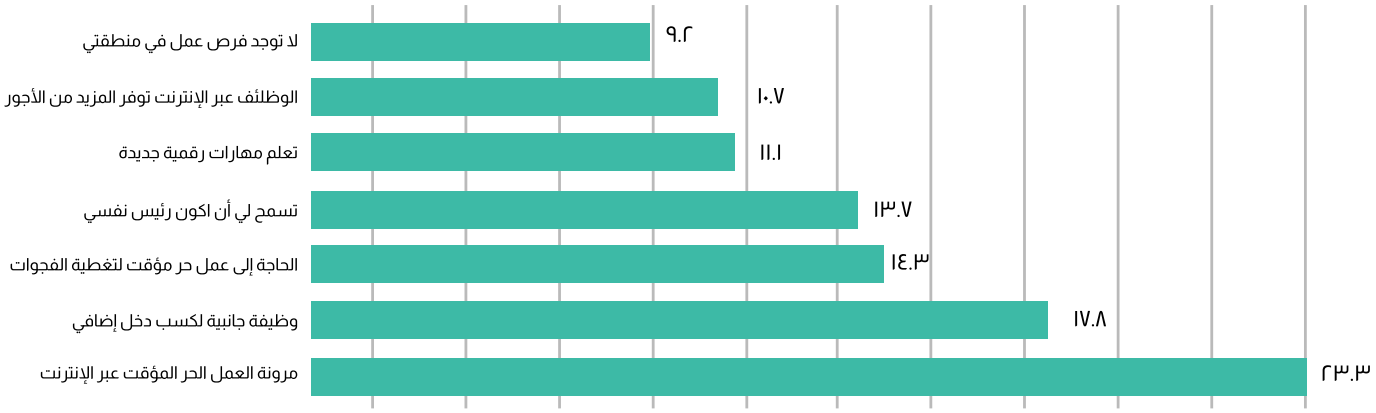
ولكن في عام ٢٠٢٣، تراجعت التوقعات والآفاق الاقتصادية للدول النامية بشكل ملحوظ. حيث كانت السنوات الأربع الأولى من عقد العشرينات من القرن الحادي والعشرين من بين أضعف الفترات من حيث النمو خلال العقود الثلاثة الماضية. ومع ذلك، يمكن أن يسهم العمل الحر المؤقت في تعزيز الشمول الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل للشباب، والنساء، والأفراد ذوي المهارات المحدودة. كما أنه يدعم جهود الحكومات في بناء المهارات الرقمية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير الرسمي

ب - التطورات في توقعات سوق العمل الحديثة

يمثل العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت جزءًا متناميًا من أسواق العمل العالمية، حيث يتراوح بين ٤,٤٪ إلى ١٢,٥٪ من قوة العمل العالمية. كما يتزايد الطلب على العمالة الحرة المؤقتة بشكل أسرع في البلدان النامية مقارنة بالدول الصناعية، مما يوفر مرونة وفرصًا لزيادة الدخل. وتلعب منصات العمل الحر المؤقت المحلية دورًا مهمًا في سوق العمل المحلية، على الرغم من تحدياتها المتعلقة بالاستدامة. كما أصبح لدى العاملين في هذا المجال بعض التطلعات والرغبات التي يلبيها العمل الحر. مثال على ذلك ما يوضحه الشكل التالي



شكل رقم (١)
الدوافع للمشاركة في العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت (٪)



المصدر: البنك الدولي، عام ٢٠٢٣: تزايد انعدام المساواة. عام ٢٠٢٣ في ٩ رسوم بيانية: تزايد انعدام المساواة (albankaldawli.org)



٣ - الاقتصاد الحر «المزايا والعيوب»

تتمثل بعض من المزايا للاقتصاد الحر فيما يلي:

المرونة: يمكن للعاملين تحديد جداولهم الزمنية واختيار المشاريع التي يرغبون في العمل عليها.

تنوع الفرص: يتيح العمل الحر الوصول إلى مجموعة واسعة من الفرص في مجالات متعددة دون التقيد بوظيفة واحدة

توفير التكاليف للشركات: الشركات تستطيع تقليل التكاليف عن طريق توظيف العاملين المستقلين حسب الحاجة بدلًا من التوظيف الدائم

وعلى الرغم من هذه المزايا، فإن هناك العديد من العيوب للاقتصاد الحر أهمها

غياب الأمان الوظيفي: ويشكل تحديًا كبيرًا للعاملين على منصات الإنترنت، حيث لا يحصل هؤلاء على ضمان وظيفي أو مزايا مثل التأمين الصحي أو الإجازات المدفوعة. استطلاع منظمة العمل الدولية أظهر أن ٦٦٪ من هؤلاء العاملين يتقاضون أجورًا أقل من المتوسط (٤,٣ دولارات أمريكية)، مع تغطية منخفضة للحماية الاجتماعية. فقط ٤٠٪ منهم يحصلون على تأمين صحي، وأقل من ١٥٪ يتمتعون بحماية في حالة حوادث العمل والبطالة، ونحو ٢٠٪ فقط يحصلون على حماية ضد الشيخوخة. وأظهرت النتائج أن العمال في البلدان المتقدمة يحصلون على حماية أفضل مقارنة بنظرائهم في البلدان النامية

ففي الولايات المتحدة، يعاني العديد من العمال المستقلين من عدم الحصول على الاحتياجات الأساسية مثل الرعاية الصحية بأسعار معقولة، والطعام المغذي، والسكن المريح. نصف العمال الدائمين يحصلون على تأمين صحي من أصحاب العمل أو النقابات، في حين أن ٣٢٪ فقط من العمال المستقلين يحصلون على نفس الميزة، وفقًا لمسح الفرص الأمريكية لعام ٢٠٢٢ من شركة ماكينزي. كما يعتمد العمال المستقلون بشكل مضاعف على برامج المساعدة الحكومية مقارنة بأولئك الذين يعملون بدوام كامل

التقلب في الدخل: يمثل تحديًا آخر، حيث إن دخل العاملين في اقتصاد العمل الحر غير ثابت ويعتمد على كمية العمل المتاح. أظهر استطلاع ماكينزي أن ثلث المشاركين يحققون دخلًا سنويًا يتجاوز ١٥٠ ألف دولار، بينما يميل الأشخاص الأصغر سنًا وأولئك الذين يحصلون على تدريب أقل إلى وظائف ذات دخول أقل، مثل خدمات توصيل الركاب والطعام. أبدى ٥٤٪ من العمال المستقلين قلقهم بشأن استقرار وظائفهم مقارنة بـ ٣٥٪ من العمال الدائمين

ثانيًا: تأثير العمل الحر على النشاط الاقتصادي

ازدهر اقتصاد الوظائف المؤقتة وتطور في بعض القطاعات مثل النقل والتوصيل، مع ظهور اتجاهات واضحة وملموسة في هذا المجال. وتأكيدًا على ذلك تمتلك أوبر الآن ما يقدر بنحو خمسة ملايين سائق على مستوى العالم، منهم أكثر من ٤٠ ألف سائق في لندن يخدمون ما يقرب ٥,٣ ملايين عميل حتى عام ٢٠١٨. وفي دراسة قام بها هوس وآخرون في عام ٢٠١٦، خلصوا إلى أن المنصة «لا تنمو بسرعة فحسب، بل تنتشر في مجالات مهنية متنوعة»، بما في ذلك العمل المنجز عبر الإنترنت، أو أشكال العمل المستقل مثل التسليم الذي يتم عبر الإنترنت. ويشيرون أيضًا إلى أن هناك «أدلة على أن هذا النموذج ينتشر إلى مجالات متنوعة أخرى بما في ذلك الخدمات الصحية والتدريس والخدمات القانونية ومجموعة واسعة من المهام اليدوية ومهام الصيانة» وفي جميع البلدان التي شملها الاستطلاع في أوروبا، قام ٩٪ من الأشخاص في المملكة المتحدة بتنفيذ أعمال مدفوعة الأجر عبر المنصات، مع ٩٪ في هولندا، و١٠٪ في السويد، و١٢٪ في ألمانيا، و١٨٪ في سويسرا، ١٩٪ في النمسا، و٢٢٪ في إيطاليا. أما في الولايات المتحدة تبين أن ٨٪ من الأمريكيين عملوا على منصة «gig» عبر الإنترنت في عام ٢٠١٦، وارتفعت هذه النسبة إلى ١٦٪ للفئة العمرية من الثامنة عشرة إلى التاسعة والعشرين. ومع ذلك، بالنسبة للعديد من العمال، كان هذا دخلًا إضافيًا بالإضافة إلى أشكال العمل الأخرى. فالعمال يختارونه بسبب يأسهم من العثور على أي مصدر للدخل، وليس كخيار وظيفي نشط

ارتفع عدد عمال Gig بشكل كبير في العقد الماضي. وتصاعدت الزيادة في عام ٢٠٠٧ خلال فترة الركود الاقتصادي العالمي، وبحسب تقديرات البنك الدولي للإنشاء والتعمير يمثل العمال المستقلون الآن ما بين ٤,٤٪ و١٢,٤٪ من القوى العاملة العالمية. ووفقًا لبيتر ميسكوفيتش، المدير الإداري للاستراتيجية والابتكار في شركة JLL للاستشارات في نيويورك، بحلول ٢٠٣٠ سيشكل العمال المستقلون ما يصل إلى ٨٠٪ في الولايات المتحدة

ثالثًا: الأطر التنظيمية لاقتصاد الأعمال الحرة

يشهد اقتصاد الأعمال الحرة نموًا ملحوظًا على مستوى العالم، مما دفع الحكومات إلى سنّ تشريعات وأنظمة لتعزيز القطاع وضمان استدامته. حيث تتنوع هذه الأطر التنظيمية وتختلف باختلاف الدول، لكنها تشترك في بعض المبادئ الأساسية منها

١- التسجيل والترخيص

تتطلب معظم الدول من أصحاب الأعمال الحرة التسجيل والحصول على ترخيص رسمي لممارسة أعمالهم. تختلف شروط التسجيل والترخيص من دولة إلى أخرى، عادة ما تشمل

- إثبات الهوية مثل جواز السفر أو بطاقة الهوية الوطنية.
- تقديم عنوان سكني أو تجاري.
- تحديد نوع النشاط التجاري.
- الحصول على تأمين ضد المسؤولية المدنية.

٢- الضرائب

يخضع أصحاب الأعمال الحرة لضرائب الدخل وضرائب القيمة المضافة ووغيرهما من الضرائب غير المباشرة، تختلف معدلات الضرائب وقواعدها باختلاف الدول. تعتمد الولايات المتحدة على نظام ضريبي تصاعدي، مع معدلات ضرائب مختلفة للشركات والأفراد. وفي المملكة المتحدة يُفرض على أصحاب الأعمال الحرة ضريبة القيمة المضافة (VAT) على السلع والخدمات. أما في مصر يُفرض على أصحاب الأعمال الحرة ضريبة الدخل وضريبة القيمة المضافة

ولكن في فرنسا، أصدرت إدارة الضرائب ملاحظات إرشادية تتعلق بالالتزامات الضريبية لعمال المنصات، وتم تلخيصها في وسائل الإعلام. أما في المجر، فتنشر الإدارة منشورات دورية لتحديث عمال المنصات بمسؤولياتهم. كما تقدم أيضًا مصلحة الضرائب في أيرلندا، إرشادات حول المعاملة الضريبية للدخل الناتج عن توفير أماكن إقامة قصيرة الأجل من خلال دليل متاح للجمهور. وفي إسبانيا، توفر وكالة الضرائب (AEAT) معلومات وإرشادات باللغتين الإسبانية والإنجليزية بشأن الضرائب المفروضة على إيجارات المنازل الخاصة لقضاء العطلات، حيث تتناول مذكرة الإرشادات كافة الضرائب والالتزامات المتعلقة بهذا النوع من الإيجارات.

٣- حماية المستهلك

تسن الدول قوانين لحماية المستهلك من ممارسات التجارة غير العادلة أو المنتجات والخدمات غير الآمنة. تُصدر لجنة التجارة الفيدرالية (FTC) قواعد لحماية المستهلك من ممارسات التجارة غير العادلة في أمريكا. كما تُصدر هيئة المنافسة والأسواق (CMA) قواعد لحماية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية في المملكة المتحدة، وفي مصر تُصدر وزارة التموين قواعد حماية المستهلك من الغش التجاري. وتُصدر بعض الدول قوانين خاصة لتنظيم العمل الحر عبر الإنترنت، مثل قواعد حماية البيانات والخصوصية، وقوانين مكافحة الاحتيال الإلكتروني



رابعًا: حقوق العاملين في اقتصاد الأعمال الحرة

يوفر الاقتصاد الحر فرصًا كبيرة لكل من العمال وأصحاب الأعمال. وفقًا لتقرير اتحاد العاملين المستقلين وUpwork حول العمل الحر في أمريكا لعام ٢٠١٦، حقق ٥٤٪ من المستقلين زيادة في الدخل خلال عام من تركهم وظائفهم بدوام كامل، ومع ذلك يتطلب هذا النموذج إعادة التفكير في كيفية تنظيم وحماية حقوق هؤلاء العمال. يمكن للاقتصاد الحر أن يسهم في تعزيز المرونة الاقتصادية وتحقيق الكفاءة، ولكن من المهم معالجة التحديات المرتبطة به لضمان استدامته واستقراره. إذا كان اقتصاد الأعمال المؤقتة هو حقًا موجة المستقبل، فإن الأمر يتطلب من المجتمع الدفع نحو التشريعات التي تحمي العاملين لحسابهم الخاص والمقاولين

انطلاقًا من هنا، تعد أفضل طريقة لضمان عدم تحمل المجتمع بأكمله لتكاليف اقتصاد الوظائف المرنة هي توسيع تنظيمات سوق العمل لتشمل الجميع. تلخص كارمن باجز-سيرا (Carmen Pagés-Serra)، رئيسة أسواق العمل في بنك التنمية للبلدان الأمريكية، أهمية التعامل المتساوي مع جميع العمال بغض النظر عن نوع عقودهم. وتوضح أن هذا ليس سهلًا بسبب اعتماد التشريعات الحالية على العمال التقليديين. حيث تشير إلى أنه في حال كان أصحاب العمل الحر يعتبرون أنفسهم رواد أعمال ويشعرون بالرضا تجاه أوضاعهم الحالية، يجب تجنب الإفراط في التنظيم الذي قد يعوق هذه الحركة. وتؤكد أن الحل يكمن في وجود حوار اجتماعي بين جميع الأطراف المعنية لتحقيق التوازن الصحيح. وبحسب تقرير للبنك الدولي، الصادر في عام ٢٠١٥ فإنه ينبغي مراعاة الآتي

- أن تضمن عقود العمل الحماية الكافية لجميع العمال، بغض النظر عن نوع عقد العمل.
- أن تعامل التشريعات العاملين في وظائف مؤقتة أو بدوام جزئي بحماية تعادل تلك التي يتمتع بها العمال الدائمون بدوام كامل.
- على أصحاب العمل تسهيل وصول العمال غير النمطيين إلى فرص التدريب المناسبة لتعزيز مهاراتهم الوظيفية وتسريع الحراك المهني.
- إن مساواة المزايا وإجراءات الفصل بين العقود محددة المدة والعقود المفتوحة قد تمنع إساءة استخدام العقود المؤقتة التي يتم تجديدها بشكل متتال لفترات محددة
- على أصحاب العمل أيضًا إبلاغ العاملين بعقود محددة المدة بالوظائف الشاغرة التي تصبح متاحة لضمان حصولهم على نفس الفرصة لتأمين وظائف دائمة مثل العمال الآخرين.

من المهم السماح بإدراج فترة اختبار في عقد العمل للتأكد من أن الموظف يتمتع بالمهارات المهنية والاجتماعية اللازمة. ولمنع إساءة استخدام فترة الاختبار، قد يكون من المناسب تحديد الحد الأقصى لعدد العاملين التجريبيين لوظيفة واحدة

ختامًا، يتضح أن اقتصاد العمل الحر (Gig Economy) قد أحدث تحولًا جذريًا في هيكل النشاط الاقتصادي العالمي، متيحًا فرصًا جديدة للعمل المستقل والمرونة في أداء المهام. ومع ذلك، فإن هذا التحول لم يأتِ دون تحدياته، حيث يواجه العمال في هذا النظام قضايا تتعلق بالأمان الوظيفي، والحماية الاجتماعية، وحقوق العمل الأساسية. لذلك، يصبح الإطار التنظيمي لاقتصاد الأعمال الحرة أمرًا حيويًا لضمان تحقيق التوازن بين المرونة التي يوفرها هذا الاقتصاد وحماية حقوق العاملين فيه. وبالتالي يتطلب ذلك تبني سياسات وإجراءات قانونية تعترف بالطبيعة المتغيرة للعمل وتضمن حقوق العاملين في الحصول على الأجور العادلة والحماية الاجتماعية والرعاية الصحية. وفي ضوء التطورات المستمرة، يجب على الحكومات والمجتمعات العمل بشكل تعاوني لإيجاد حلول مبتكرة تدعم التنمية الاقتصادية المستدامة وتحمي حقوق جميع الأطراف المعنية



or



العمل اللائق في اقتصاد المنصات الرقمية

أ/ هبة محمد خضري

باحث مساعد بالإدارة العامة للدراسات المستقبلية - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

مقدمة

بدأ تعريف « العمل » يتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتقدم التكنولوجي المستمر، إذ أدى التحديث في الاقتصاد إلى ظهور قوة عاملة جديدة تتميز بالعمل القائم على الاستقلالية والتعاقد مع جهات مختلفة. لذا تغير « مفهوم العمل التقليدي » بشكل جذري في ظل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. فقد أدت الأزمات الاقتصادية المتكررة، إلى ظهور اقتصاد العمل المؤقت. ويتميز هذا الاقتصاد بالمرونة والاعتماد على التعاقد المؤقت بدلًا من التوظيف الدائم. وقد ساهمت المنصات الرقمية في تعزيز هذا النمو من خلال تسهيل التواصل بين العاملين المستقلين والمشاريع المختلفة. ويمكن القول إن اقتصاد العمل المؤقت هو نتيجة طبيعية للتغيرات التي تشهدها سوق العمل، حيث باتت الشركات تبحث عن حلول أكثر مرونة وفعالية لتلبية احتياجاتها. لذلك ظهر مفهوم العمل المؤقت «Gig Economy» واقتصاد العمل الحر، ويرجع نمو هذا الاقتصاد إلى الأزمات الاقتصادية المتكررة، التي تعقبها فترات ركود وتسريح للعمال والموظفين، أو تقليل النفقات لتحقيق المستهدف بأقل التكاليف. كما يمكن وصف منصات العمل الحر « Free lancers» باقتصاد العمل المؤقت، فليس ذلك انتقاصًا منها، وإنما هي فئة تبيع منتجاتها حسب الطلب، ودون التقيد بالشكل التقليدي للوظيفة؛ وبالتالي فإن مصطلح «اقتصاد العمل المؤقت» يعكس حقيقة الشكل العام لهذا القطاع العريض من الوظائف.

يمكن تصنيف منصات الاقتصاد المؤقت والعمل الحر في مصر إلى أربعة قطاعات بناءً على نوع الخدمات التي تقدمها، ويتمثل أولها في الخدمات التي تقاسم الأصول، والتي تشمل المنصات الرقمية التي تُسهل عمليات الإيجار من نظير إلى نظير، فيما يشمل ثانيها الخدمات القائمة على النقل، والتي تشمل المنصات الرقمية التي تتطلب سائقًا مستقلًا لإكمال خدمة النقل المطلوبة، ويتضمن ثالثها الخدمات المهنية، والتي تشمل المنصات الرقمية التي تربط المستقلين مباشرة بالشركات لإكمال المشاريع، ويضم رابعها خدمات بيع السلع المصنوعة يدويًّا والأدوات المنزلية أو تقديم خدمات عند الطلب للمهام المتعلقة بالمنزل



NEW
JOB

أولا: الإطار المفاهيمي

١- ظهر مصطلح « العمل اللائق» للمرة الأولى على يد المدير العام لمنظمة العمل الدولية آنذاك، خوان سومافيا، وقد تبنّته الأمم المتحدة كأداة قياس لأهدافها الإنمائية للألفية. لاحقًا، أُدرج مفهوم «العمل اللائق» كهدف مستقل بذاته ضمن الأهداف الإنمائية، وتحديدًا الهدف الأول، وأُنيطت بمنظمة العمل الدولية مسؤولية إعداد التقارير اللازمة لرصد التقدم المحرز في هذا الصدد. وفي مصر، وُضعت خطة للعمل اللائق ترتكز على الحوار الاجتماعي، وتهدف إلى ضمان حصول كل فرد على وظيفة تحترم حقوقه كاملة، كالتأمين الاجتماعي، وحق التمثيل والتنظيم والتجمع، ومنع عمالة الأطفال والسخرة، وتحقيق المساواة وعدم التمييز.

كما يشير مفهوم العمل اللائق: إلى توفير فرص عمل مُنتجة للجميع، في بيئة عمل تتسم بالحرية والمساواة والأمن واحترام الكرامة الإنسانية. وطبقا لمنظمة العمل الدولية «يتضمن العمل اللائق فرص عمل مناسبة، ضمان أجور عادلة، ضمان اجتماعي للأسر، إتاحة إمكانات أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الاندماج الاجتماعي، وإتاحة مساحة من الحرية للأفراد للتعبير عما يشغلهم، والمساهمة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم وتحقيق التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء

٢- « العمل غير النظامي » أو « عمالة المنصات »: وفقًا لمنظمة العمل الدولية، فهو يصنف العاملين لحسابهم الخاص (من غير الأجراء الذين يديرون مؤسسات غير نظامية على أنهم يعملون في القطاع غير النظامي). وبالمثل، يصنف أرباب العمل (الذين لديهم أجراء والذين يديرون مؤسسات غير نظامية على أنهم من ضمن القطاع غير النظامي). ويتم تصنيف أفراد الأسرة كافة الذين يساهمون في العمل في المؤسسة على أنهم أصحاب عمل غير نظامي، بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون في مؤسسات تابعة للقطاع النظامي أو غير النظامي، «يُعرّف هذا النمط من العمالة بأنه يشمل الأفراد الذين لا يخضعون لأي من أنظمة العمل المعتمدة، سواء بدوام كامل أو جزئي، ويشمل ذلك العمالة المؤقتة والموسمية التي يتم توظيفها دون تحديد ساعات عمل أو جداول زمنية. تتميز هذه الفئة من الوظائف بغياب أية مزايا أو مؤهلات وظيفية، وعدم وجود استمرارية في العمل، بالإضافة إلى عدم تمتع العامل بأي حقوق عمالية كالإجازات والمكافآت والتعويضات، مع ما يصاحب ذلك من انخفاض في مستوى الأجور.

تعتبر عمالة المنصات، بحسب منظمة العمل الدولية، بمثابة حلقة وصل إلكترونية عبر المواقع والتطبيقات، تجمع بين العمال والعملاء في قطاعات الخدمات المتنوعة كالقيادة والتنظيف والخدمات المنزلية وغيرها. وقد أصبحت هذه المنصات جزءًا حيويًّا من اقتصاد العمل المؤقت، وهو نمط اقتصادي يتميز بعقود عمل قصيرة الأجل أو العمل الحر (فريلانس) الذي يمنح العامل مرونة أكبر في اختيار المشاريع.

اقتصاد المنصة (Platform Economy): يشير إلى النُظم الإلكترونية التي تسهل تبادل السلع والخدمات والمعلومات. حيث تقوم هذه المنصات بدور الوسيط، لتربط بين مختلف الأطراف (بائعين، مشترين، عملاء، منتجين، أصحاب عمل، عمال) لتسهيل عملية تبادل السلع بين الأطراف. وتستفيد هذه المنصات من التقنيات الحديثة لتبسيط العمليات وتقليل التكاليف. كما تعمل هذه المنصات على التفاعل من خلال توفير منصة موحدة للتواصل والتبادل؛ بهدف خفض تكاليف المعاملات، وتعزيز الكفاءة، وتوسيع نطاق الوصول إلى الأسواق

٣- اقتصاد العمل المؤقت (Gig Economy): وهو المعروف أيضا بـ «اقتصاد المهمات»، ويوفر هذا العمل مرونة كبيرة للأفراد، حيث يمكنهم العمل وفقًا لجدولهم الزمني واختيار المهام التي تناسب مهاراتهم واهتماماتهم. على عكس الوظائف التقليدية ذات الدوام الكامل. يمنح هذا العمل الأفراد حرية أكبر في إدارة وقتهم واختيار المشاريع التي يرغبون في العمل عليها.» حيث يقوم الأفراد بتنفيذ مهام صغيرة، Gigs) بشكل مستقل، وتختلف مدة هذه المهام من بضع ساعات إلى عدة أسابيع.

٤- العمل الحر (freelancing): هو شكل من أشكال العمل المستقل، حيث يقدم الأفراد خدماتهم ومهاراتهم لعملاء مختلفين دون الارتباط بجهة عمل معينة. كما يتحمل العامل الحر مسؤولية إدارة عمله بشكل كامل، بما في ذلك الجانب المالي والضريبي وتأمين الرعاية الصحية لنفسه. كما يتميز العمل الحر بأنه مرن، حيث يعمل الأفراد لحسابهم الخاص، ويحدد بنفسه ساعات العمل.

٥- منصات العمل الرقمية القائمة على الويب Online

web – based platforms: هي منصات إلكترونية تسمح للأفراد بتنفيذ مهام متنوعة عن بُعد، مثل الترجمة، الخدمات القانونية، تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات. يتم تنفيذ هذه المهام عبر منصات العمل الحر. والمنصات القائمة على (المنافسة) – Freelance and Contest based platform ، وتسوية مشاكل البرمجة المعقدة أو مشاكل تحليل البيانات على منصات البرمجة التنافسية Competitive programming platforms.

٦ - منصات العمل الرقمية القائمة على الموقع Location based platforms-: هي منصات يؤدي العمال المهام في هذه الحالة شخصيا في مواقع مادية محددة (Uber). وتشمل خدمات سيارات الأجرة والتوصيل والخدمات المنزلية (الكهربائي).

٧ - الإدارة الخوارزمية: هي إدارة تعتمد بشكل كبير على معالجة البيانات الشخصية، كما أنها سمة مهمة لاقتصاد المنصة الذي أصبح تدريجيًّا يشمل أماكن العمل الأخرى. فهي خوارزمية تقدم وتمنح خدمات أو مهام للعمال، وتحدد فتراتهم الزمنية، وتحسب التصنيفات التي تعتمد عليها أنشطتهم ودخلهم، وتقرر ما إذا كانوا سيستمرون في تقديم الخدمات للمنصة، أو يتركوها.



ثانيا: مؤشرات العمل اللائق

تتضمن فكرة العمل اللائق عددًا من المؤشرات أهمها:

- **ديمومة العمل (العمل الدائم):** بلغت نسبة العاملين في عمل دائم ٦٤,١٪ من إجمالي العاملين بأجر، وارتفعت نسبة الإناث إلى ٨٥,٣٪ مقابل ٦٠,٥٪ للذكور. كما بلغت نسبة العاملين في عمل دائم بالقطاع الحكومي أعلى نسبة تصل إلى ٩٧,٣٪، يليها العاملون في القطاع العام والأعمال العام بنسبة ٩١,٩٪، وبلغت أقل نسبة للعاملين بعمل دائم في القطاع الخاص (خارج المنشآت) نسبة ٢٦,٨٪.

- **الحماية الاجتماعية:** ٤٠,٧٪ من العاملين بأجر مشتركين في التأمينات الاجتماعية. حيث بلغت نسبة العاملين المشتركين في التأمينات الاجتماعية في القطاع الحكومي ٩٦,٤٪ من جملة العاملين بأجر في القطاع الحكومي، ثم العاملون بالقطاع العام والأعمال العام بنسبة ٩٠,٩٪، ثم العاملون بالقطاع الخاص (داخل المنشآت) بنسبة ٣٢,٩٪، بينما كان العاملون بالقطاع الخاص (خارج المنشآت) هم الأقل نسبة، حيث بلغت ١٠,٠٪ من جملة المشتركين في هذا القطاع.

- **الحماية الصحية (التأمين الصحي):** ٣٥,٢٪ من العاملين بأجر مشتركين في التأمين الصحي، حيث بلغت نسبة العاملين المشتركين في التأمين الصحي في القطاع الحكومي ٩٦,١٪ من جملة العاملين بأجر، يليها العاملون بالقطاع العام والأعمال العام بنسبة ٨٩,٨٪، وبلغت نسبة العاملين في القطاع الخاص (داخل المنشآت) ٢٥,٢٪ من العاملين، بينما بلغت نسبة العاملين بالقطاع الخاص (خارج المنشآت) وهي أقل نسبة للعاملين المشتركين في التأمين الصحي ٣,٢٪ من جملة العاملين بأجر في هذا القطاع.

- **عدد ساعات العمل في الأسبوع:** بلغ متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية للعاملين بأجر طبقا للنشاط الاقتصادي ٤٤,٦ ساعة.

- بلغ متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية بين الذكور ٤٥,٠ ساعة، مقارنة بـ ٤٢,٥ ساعة للإناث.

- بلغ أعلى متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية بين العاملين في خدمات الغذاء والإقامة ٤٩,٦ ساعة، وبلغ متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية أعلى مستوياته بين العاملين في القطاع الخاص (داخل المنشآت) ٤٧,٨ ساعة، ثم يليه القطاع العام والأعمال العام ٤٥,٧ ساعة، بينما ينخفض هذا المتوسط إلى ٤٢,٠ ساعد بالقطاع الحكومي.

- ظهر اقتصاد المنصات في تسعينيات القرن العشرين، حيث نما بسرعة كبيرة من حيث الحجم والأهمية، وكان هذا مدفوعا إلى حد كبير بالتطورات التكنولوجية، بما في ذلك الوصول إلى الهواتف الذكية والإنترنت عالي السرعة والحوسبة والقدرة المتزايدة على استخراج البيانات واستغلالها وتتبعها.

- في عام ٢٠١٨، كان لدى ٢٤٢ منصة رقمية قيمة سوقية أو تقييمًا لا يقل عن ١٠٠ مليون دولار أمريكي. بلغت قيمتها السوقية نحو ٧,١ تريليونات دولار أمريكي، مع تركز ٦٩٪ من هذه القيمة في أكبر سبع شركات. ومنذ ذلك الحين، ضاعفت هذه الشركات السبع قيمتها السوقية بأكثر من الضعف، وتبلغ قيمتها الآن ١٠,٢ تريليونات دولار أمريكي.

- من خلال أجراء العديد من الدراسات الاستقصائية، تشير النتائج إلى نمو كبير في عدد هذه المنصات، حيث ارتفع من ١٩٣ في عام ٢٠١٠ إلى ١٠٧٠ في عام ٢٠٢٣. وكان أكبر عدد من هذه المنصات (٣٥٧) عبارة عن منصات عبر الإنترنت، تليها المنصات في قطاع التوصيل (٣٣٤)، والنقل الفردي للركاب (١١٩)، وأعمال الرعاية (١٢١)، العمالة المنزلية (١١٧) وعدد قليل (٢٢) من المنصات الهجينة العاملة في تقديم الخدمات المختلفة.

- وفقًا لمؤشر العمل عبر الإنترنت لعام ٢٠٢٠ (OLI ٢٠٢٠)، تستحوذ ١٥ دولة على أكثر من ٨٠٪ من جميع العمال على المنصات الإلكترونية الرئيسة على مستوى العالم.

- يعمل غالبية العمال على المنصات التي تربط الشركات والعملاء بالعمال في قطاعي التوصيل ونقل الركاب. حيث إنه من بين ٣,٠٪ من جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عاما، والذين أدوا ساعة واحدة على الأقل في توظيف المنصات الرقمية (DPE) في الأشهر الـ ١٢ الماضية، يعمل ٣٣,٣٪ في قطاع التوصيل و١٣,٣٪ يعملون في نقل الركاب.

- بالنسبة لعدد كبير من العمال، فإن عملهم على المنصات يكمل دخلهم الأساسي، ويعمل كمصدر إضافي للأرباح. ووفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية، يعتمد حوالي ٣٠٪ فقط من العاملين على المنصات الإلكترونية على هذه المنصات كمصدر رئيس للدخل.

- وفقا لاستطلاعات منظمة العمل الدولية، يعمل

العمال على المنصات الإلكترونية في المتوسط ٢٧ ساعة في الأسبوع العادي. كما أن متوسط ساعات العمل على هذه المنصات أطول في البلدان النامية (٣٢ ساعة، بما في ذلك العمل غير مدفوع الأجر) مما هو عليه في البلدان المتقدمة (٢٠ ساعة). ساعات العمل في قطاعي نقل الركاب والتوصيل أعلى بكثير - حيث يصل متوسط ساعات العمل إلى ٦٧ ساعة و٥٩ ساعة في الأسبوع على التوالي - لكن أكثر من نصف المشاركين أشاروا إلى أنهم يعملون أكثر. يوضح هذا أنه بالنسبة لمعظم العمال في هذه القطاعات، فإن العمل على المنصات هو المصدر الرئيس لدخل العمل. وأفاد جزء كبير من هؤلاء العمال أيضا بأنهم يعملون سبعة أيام في الأسبوع (٤١ و٣٨ ساعة على التوالي في قطاعي سيارات الأجرة والتوصيل). وتكشف الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية أنه مقابل كل ساعة عمل، أو كل مهمة مدفوعة الأجر، يقضي العاملون على منصات المهام الصغيرة حوالي ٢٠ دقيقة في العمل غير مدفوع الأجر، وترتفع هذه الدقائق إلى ٧٣ دقيقة على منصات العمل الحر.



ثالثا: كيف يتحقق العمل اللائق في اقتصاد المنصات؟

تختلف معظم المنصات عن الأعمال التقليدية من خلال هيكلها المتأصل، والذي تم تصميمه لتسهيل التفاعل بين العملاء والموردين، وبالتالي فإن قيمة النظام الأساسي تعتمد إلى حد كبير على قدرتها على ربط العرض والطلب. تطورت نماذج أعمال المنصات المختلفة لتقديم السلع والخدمات، بما في ذلك: منصات تقدم خدمة مجانا، وتخلق قيمة وتُحصل التكلفة من خلال الاشتراكات (عادة للعملاء المؤسسين). Freemium - منصات تقدم خدمة محدودة مجانا، وتُحصل التكلفة من خلال الاشتراكات المميزة. أما النماذج المدعومة بالإعلانات، فهي تلك التي تعتمد بشكل رئيسي على الإعلان كمصدر للقيمة، حيث توفر المنصة محتوى مجانيًا وتجني أرباحها من الشركات المعلنة. بالنسبة للأنظمة القائمة على الاشتراك، فهي تعتمد على دفع المستخدمين اشتراكًا شهريًا أو سنويًا واحدًا، مما يتيح لهم الوصول الكامل إلى المنتج أو الخدمة دون الحاجة إلى تكاليف إضافية. في المقابل، نموذج «عند الطلب» على الوجهين يشير إلى المنصات التي تعمل كوسيط بين طرفين، مثل العملاء ومقدمي الخدمات، مع درجات متفاوتة من التحكم في سير المعاملات. تخلق هذه المنصات قيمة من خلال الرسوم المفروضة لكل استخدام بناء على التفاعل بين الأطراف. من المهم ملاحظة أن هذه النماذج هي أنواع مثالية. تستخدم العديد من المنصات أكثر من نموذج عمل واحد، تتمتع المنصات الرقمية بالعديد من المزايا التنافسية. تعمل المنصات الرقمية على تقليل تكاليف المعاملات في توفير السلع والخدمات وتقليل عدم تناسق المعلومات في السوق، حيث يمكن للمستخدم مقارنة الخدمات المختلفة ذات السعر أو الجودة المتفاوتة قبل اتخاذ القرار

تُشكّل الخوارزميات عنصرًا جوهريًّا في بنية اقتصاد المنصات الرقمية، حيث تُعدّ سمة مميزة للعمل اللائق في هذا السياق، إلى الحد الذي يُوصف فيه هذا التطور بـ «ثورة الخوارزميات والحوسبة» التي قامت عليها هذه المنصات. وتضطلع الخوارزميات بدور بالغ الأهمية في معالجة وتحليل كميات كبيرة من البيانات، وهو أمر ضروري لضمان كفاءة مطابقة العرض مع الطلب. كما تُساهم في تحديد أوقات ذروة الطلب وتوجيه الموارد في الوقت والمكان الأمثل لتقديم الخدمات، ما يُؤدّي إلى تقليل تكاليف المعاملات من خلال الحدّ من تباطؤ الموارد. بالإضافة إلى ذلك، تُتيح الخوارزميات للمنصات إمكانية ضبط الأسعار في الوقت الفعلي من خلال آليات التسعير الديناميكي، وتُسهّل أيضًا تحليل سلوك المُستهلك وتحديد أنماط العملاء؛ بهدف توفير حلول مُخصّصة. يمكن التمييز بشكل مهم بين المنصات القائمة على الموقع والمنصات عبر الإنترنت. في حالة المنصات القائمة على الموقع، يتم تقديم الخدمات في موقع معين من قبل الأفراد (على سبيل المثال، عمليات التسليم أو نقل الركاب أو العمل المنزلي). ومع ذلك، يقدم العمال خدماتهم عن بُعد من خلال المنصات عبر الإنترنت (على سبيل المثال، البرمجة أو خدمات الترجمة أو الإشراف على المحتوى). يمكن تصنيف المنصات عبر الإنترنت بشكل أكبر على أنها منصات برمجة جماعية (أو عمل مصغر) وتنافسية، مع قيام بعض الباحثين أيضًا بتضمين إنشاء المحتوى (مثل YouTube) كفئة فرعية إضافية من المنصات عبر الإنترنت. يحقق العمل اللائق على المنصات من خلال أن بعض المنصات تختار استخدام عقود العمل عند إشراك العمال، فإن الغالبية تصف نفسها بأنهم وسطاء تكنولوجيون، وتصنف معظم العمال على أنهم يعملون لحسابهم الخاص. هذا التصنيف له تأثير كبير على الوصول إلى الحماية العمالية والاجتماعية وعلاقات العمل والإطار الشامل للتوظيف داخل هذه المنصات، مما أدى إلى جدل كبير ومناقشات مستمرة حول عمل المنصات

وكان من ضمن شروط العمل اللائق على المنصات الرقمية أن يوفر العمل على المنصات في بعض الحالات المرونة، لا سيما فيما يتعلق بساعات العمل والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. حيث يجد العديد من الشباب أن العمل على المنصات جذابا بسبب مرونته. وكشفت الدراسات الاستقصائية التي أجريت أن العمل على المنصات يساعد على توفير المزيد من المال بنسبة ٥٦٪، وسد فجوات الدخل بنسبة ٥٢٪، والرغبة في الاستقلالية بنسبة ٤٩٪. وهذه الدوافع الرئيسة لتنفيذ العمل عبر منصة. كما تشير التقارير الأخيرة التي أصدرها البنك الدولي بشأن العمل على المنصات الإلكترونية أنها توفر فرصًا للتدريب والتطوير المهني للعمال ذوي المهارات المنخفضة والشباب، مما يوفر لهم خبرة عملية يمكن أن تؤدي إلى وظائف تتطلب مهارات أعلى في قطاع التكنولوجيا. ووفقا لاستطلاعات منظمة العمل الدولية، يعمل العمال على المنصات الإلكترونية في المتوسط ٢٧ ساعة في الأسبوع العادي. كما أن متوسط ساعات العمل على هذه المنصات أطول في البلدان النامية (٣٢ ساعة، بما في ذلك العمل غير مدفوع الأجر) مما هو عليه في البلدان المتقدمة (٢٠ ساعة). ساعات عمل في قطاعي نقل الركاب والتوصيل

أعلى بكثير - حيث يصل متوسط ساعات العمل إلى ٦٧ ساعة و٥٩ ساعة في الأسبوع على التوالي - لكن أكثر من نصف المشاركين أشاروا إلى أنهم يعملون أكثر. يوضح هذا أنه بالنسبة لمعظم العمال في هذه القطاعات، فإن العمل على المنصات هو المصدر الرئيس لدخل العمل. وأفاد جزء كبير من هؤلاء العمال أيضا بأنهم يعملون سبعة أيام في الأسبوع (٤١ و٣٨٪ على التوالي في قطاعي سيارات الأجرة والتوصيل). وتكشف الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية أنه مقابل كل ساعة عمل، أو كل مهمة مدفوعة الأجر، يقضي العاملون على منصات المهام الصغيرة حوالي ٢٠ دقيقة في العمل غير مدفوع الأجر، ٧٣ دقيقة، وترتفع هذه الدقائق إلى ٢٣ دقيقة على منصات العمل الحر.

كما أنه من ضمن شروط العمل اللائق على المنصات «السلامة والصحة المهنية»، ولا تقتصر اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين لعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) على نطاق تطبيقها، وتنص على تعزيز والنهوض بحق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية على جميع المستويات ذات الصلة، المادة ٣ (٢). كما تنص أيضا لعام ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧) صراحة على أن النظام الوطني للسلامة والصحة المهنيتين ينبغي أن يوفر تدابير مناسبة لحماية جميع العمال، ولا سيما العاملون في القطاعات شديدة الخطورة، والعمال الضعفاء مثل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والعمال المهاجرين والشباب. انتهت اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٥) على الدول المصدقة عليها إلى صياغة وتنفيذ واستعراض سياسة وطنية متماسكة بشأن الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها دوريا. تنطبق حقوق وواجبات العمال في الاتفاقية على «جميع الأشخاص المستخدمين، بمن فيهم الموظفون العموميون»، وفقا لتعريف مصطلح «العمال» المستخدم لأغراض الاتفاقية (المادة ٣) ولذلك، وعلى الرغم من أن المبدأ الأساسي والحق في بيئة عمل آمنة وصحية ينطبقان على الجميع، فإن نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٥٥ لا يشمل العاملين لحسابهم الخاص. غير أن توصية السلامة والصحة المهنيتين لعام ١٩٨١ (رقم ١٦٤)، التي تكمل الاتفاقية رقم ١٥٥، تنص على أنه ينبغي النص على التدابير التي قد تكون ضرورية وعملية للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص، وأن توفر هذه التدابير حماية مماثلة لتلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٥٥ والتوصية رقم (١٦٤)



رابعا: الآثار الاجتماعية لظاهرة عمالة المنصات الرقمية

شهدت مصر تحولات اجتماعية كبيرة في الآونة الأخيرة، بالتزامن مع التوجه العالمي المتزايد نحو الرقمنة. وقد انعكس ذلك بشكل واضح على سلوك المستهلكين، الذين باتوا يُفضّلون الحصول على الخدمات والسلع بسهولة وكفاءة وبطريقة مُخصّصة تلبي احتياجاتهم الفردية. وقد أدى هذا التغيير إلى تحول كبير في أنماط الاستهلاك، حيث استُبدلت الطرق التقليدية بالشراء والتسوّق بحلول رقمية توفر سرعة في الإنجاز وسهولة في الاستخدام ومستويات عالية من التخصيص لم تكن مُتاحة سابقًا. ويُشير النمو الهائل في قطاع التجارة الإلكترونية في مصر، الذي تجاوز ٩ مليارات دولار في عام ٢٠٢٤ مع توقعات بمضاعفته خلال السنوات الخمس القادمة، إلى مدى هذا التحول. وتُعتبر ظاهرة «عمالة المنصات» مؤشرًا قويًا ليس فقط على تغير أذواق المستهلكين، بل أيضًا على تزايد القبول الاجتماعي للحلول التكنولوجية في مختلف جوانب الحياة، ما ساهم بدوره في توفير فرص عمل جديدة وتحسين مستويات الإنتاجية في الاقتصاد المصري.

على سبيل المثال، في قطاع البنوك والخدمات المالية، أتاحت المنصات للعملاء إمكانية إجراء معاملاتهم المالية عبر الإنترنت، مما وفر عليهم الوقت والجهد. أما في مجال الرعاية الصحية، أدت هذه الظاهرة «عمالة المنصات» في توفير خدمات الاستشارات الطبية عن بُعد وحجز مواعيد مع الأطباء

على الرغم من إيجابيات عمالة المنصات، فإنه ظهرت بعض المشكلات التي عانى منها هؤلاء، فقد أدى انتشار الوظائف المؤقتة والتعاقد المستقل إلى إعادة تشكيل سوق العمل. حيث شكلت عمالة المنصات جزءًا كبيرًا من القوى العاملة. ومع ذلك، غالبا ما يفتقر هؤلاء العمال إلى مزايا العمل التقليدية مثل

- الحصول على التأمين الصحي: يواجه عمال المنصات الرقمية تحديات كبيرة في الحصول على تأمين صحي مناسب؛ نظرًا لطبيعة عملهم المستقل وغير الثابت، ويصعب عليهم الالتحاق ببرامج التأمين التقليدية، مما يعرضهم لمخاطر مالية كبيرة في حالة الحاجة إلى رعاية صحية.
- الضمان الاجتماعي: يعاني عمال المنصات الرقمية من نقص في الحماية الاجتماعية؛ بسبب عدم استقرار وضعهم الوظيفي. غالبًا ما يعملون بعقود غير رسمية أو بدون عقود على الإطلاق، مما يحرمهم من المزايا التي يتمتع بها العاملون في الوظائف التقليدية. فطبيعة عملهم المستقل تجعلهم خارج نطاق القوانين التي تحمي العمال التقليديين، مما يجعلهم عرضة لمخاطر اجتماعية واقتصادية.
- الحماية القانونية: تعاني عمالة المنصات من غياب كافة حقوقها القانونية؛ بسبب عدم خضوعهم لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، حيث لا تشملهم الفئات الأربع التي حددها القانون. هذه الفئات هي: (العاملون لدى الغير- أصحاب الأعمال ومن في حكمهم- العاملون المصريون في الخارج- العمالة غير المنتظمة).
- غياب التفاعل الاجتماعي: يعاني عمال المنصات من عزلة اجتماعية متزايدة؛ بسبب طبيعة عملهم عن بُعد واعتمادهم الكبير على التكنولوجيا في التواصل. هذا العزلة تقلل من فرص التفاعل الاجتماعي المباشر، مما يؤثر سلبًا على صحتهم النفسية ورفاهيتهم. ويرجع ذلك إلى تركيزهم بشكل كبير على إنجاز المهام الموكلة إليهم، مما يجعلهم يهملون الجانب الاجتماعي لعملهم.
- تقييد عمالة المنصات: يعاني أغلب عمالة المنصات من انخفاض الدخل وتقلبه، وإغلاق حساباتهم في أي وقت بدون سبب، ومحدودية فرص الحصول على عمل، وعلى الحماية الاجتماعية، ووجود حواجز أمام التواصل المتعدد (الاتصال بأكثر من منصة واحدة)، ما يعوق فرص مشاركتهم في أكثر من منصة واحدة. كما أنه في الواقع أن إدارة المنصات الخوارزمية تحدد عمليات العمل والأداء، ما يحد بشدة من استقلالية العامل. بهدف حياة أفضل في ظل هذه الظروف، ينتهي الأمر بعمالة المنصات إلى العمل ساعات طويلة، ما يؤثر في التوازن بين عمله ومسؤولياته في حياته الأسرية، ويمكن أن يصيبه بالإجهاد.

خامسا: الآثار الاقتصادية لظاهرة عمالة المنصات الرقمية

أحدث اقتصاد المنصات الرقمية تحولا كبيرا في سوق العمل، خاصة في الدول التي تتمتع ببنية تحتية متطورة لخدمات الإنترنت، ومن بينها مصر التي تُعتبر نموذجا مهمًا في هذا المجال. فقد ساهمت هذه المنصات في تطوير وتحسين الوظائف «التقليدية» في القطاعات المكتبية والخدمية من خلال استخدام التقنيات السحابية. كما أدت التكنولوجيا الحديثة إلى ظهور العديد من فرص العمل الجديدة وأنماط العمل الحر في دول عديدة، بما في ذلك مصر التي تبنت استراتيجيات لتشجيع نمو المنصات الرقمية. وتلعب هذه المنصات دورًا حيويًّا في تعزيز اقتصادات المشاركة والعمل الحر، وتوفير فرص عمل متنوعة للأفراد، سواء أكانوا يمتلكون موارد محدودة أو مهارات متخصصة أو لديهم القدرة على تخصيص وقت للمشاركة في هذه المنصات

كما ينمو اقتصاد عمالة المنصات بشكل كبير للغاية، حيث تمثل شركات المنصات منافسًا قويًّا للشركات التقليدية العاملة في نفس المجال. وقد أظهرت الدراسات أن شركات المنصات تحقق في المتوسط ضعف أرباح التشغيل ومعدلات النمو مقارنة بالشركات الكبرى في نفس مجال العمل. ففي عام ٢٠١٦ اجتذب اقتصاد المنصات حينها أكثر من ٢٢,٤ مليون مستهلك للسلع والخدمات بمعدل إنفاق سنوي بلغ ٥٧,٦ مليار دولار أمريكي. وخلال الفترة بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢٣ نما اقتصاد المهام (gig economy) بمعدل ١٧٪ سنويا ليصل إلى حجم تعاملات قدره حوالي ٤٥٥ مليار دولار. كما أن اقتصاد المنصات في مصر يلعب دورًا مزدوجًا؛ فمن ناحية، يعزز النشاط الاقتصادي من خلال استغلال العمالة والموارد. ومن ناحية أخرى مدفوع بشكل كبير بالتقدم التكنولوجي، حيث يلعب الانتشار المتزايد للإنترنت والهواتف الذكية دورًا رئيسًا. حيث يقدر عدد مستخدمي شبكة الإنترنت في مصر بحوالي ٨٢ مليون مستخدم. عام ٢٠٢٣، نتيجة التوسع في البنية التحتية لشبكات النطاق العريض والهواتف المحمولة، ما جعل الاتصال بالإنترنت أسهل وأقل تكلفة لشريحة أكبر من السكان. وقد وصل عدد خطوط الهاتف المحمول النشطة في مصر في بداية عام ٢٠٢٤ إلى حوالي ١١٠,٥ ملايين خط.

يوجد في مصر آلاف الشركات والمنصات العاملة في مجال اقتصاد الوظائف المؤقتة والعمل والحر، وتتنوع الخدمات التي تقدمها هذه الشركات ما بين خدمات توصيل وشحن منتجات وسلع، حيث انتشرت بعض وظائف عمالة المنصات بشكل كبير، والتي تشكلت من خلال ربط وظيفة المنصات بسلوك المستهلكين بالمنتجات والخدمات، منها على سبيل المثال

١- شركة أمازون (Amazon Egypt): منذ استحواذ أمازون على «سوق دوت كوم» في عام ٢٠١٧، أمدها بميزة إضافية متمثلة في البنية التحية للتكنولوجيا والخدمات اللوجستية لشركة أمازون. فتربط المنصة المستهلكين بمجموعة واسعة من المنتجات، وتربط البائعين المحليين والدوليين بقاعدة واسعة من العملاء. في يوليو ٢٠٢١، أعلنت أمازون أنها ستأتي إلى مصر في هيئة Amazon.eg. في ١ سبتمبر ٢٠٢١، تم استبدال شركة « سوق دوت كوم »، بقطب التجارة الإلكترونية. منذ الإعلان في يوليو ٢٠٢١، تمكنت العلامات التجارية والشركات المحلية من البدء في التسجيل في Seller Central التابع لشركة Amazon على Sell. amazon.ae للتحضير للإطلاق. كما تمكن البائعون الذين يستخدمون بالفعل موقع « سوق دوت كوم » من الوصول إلى Seller Central بعد التحقق من صحة تفاصيلهم ببساطة.

٢- أسواق جوميا في مصر (Jumia Egypt): تعتبر جوميا مصر منصة تسوق إلكتروني تربط بين البائعين والمستهلكين، حيث تقدم خدمات متنوعة مثل التخزين والتوصيل والدعم اللوجستي. وتعتمد جوميا بشكل كبير على عمال المنصات المستقلين لتقديم خدماتها، خاصة في مجال خدمة العملاء والتوصيل. كما تقدم الشركة مجموعة واسعة من السلع، مثل الهواتف والإلكترونيات والأجهزة المنزلية والسلع الاستهلاكيةسريعةالحركةوالأزياءومنتجاتالتجميل.

٣- أوبر (Uber): أحدثت أوبر تحولا جذريا في قطاع النقل في مصر من خلال توفير خدمة حجز السيارات عبر تطبيق الهاتف المحمول. وقد ساهمت هذه الخدمة في توفير خيارات نقل مرنة ومريحة للركاب، كما أنها أوجدت فرص عمل جديدة للسائقين. فمن خلال تطبيقها الذكي، تمكنت من ربط السائقين بالركاب بكفاءة عالية، وتوفير تجربة مستخدم سلسة. كما ساهمت الخوارزميات المتقدمة التي تستخدمها أوبر في تحسين إدارة الطلب وتحديد الأسعار. وعلى الرغم من النمو السريع لاقتصاد المنصات، فإن هذا القطاع لا يزال يشكل جزءًا صغيرًا من الاقتصاد غير الرسمي في مصر.

٤- شركة سويفل: تعتبر سويفل (Swvl) واحدة من أبرز قصص النجاح في مجال النقل الجماعي في مصر، حيث تأسست في أبريل عام ٢٠١٧ على يد مصطفى قنديل واثنين من أصدقائه، تعتبر سويفل نموذجا ناجحا لشركة ناشئة مصرية، حيث قدمت حلًا مبتكرًا لمشكلة الازدحام المروري وتوفير وسائل نقل ميسورة التكلفة لكافة شرائح المجتمع. وقد ساهمت سويفل في تحسين جودة الحياة في المدن المصرية. توظف سويفل سائقين مستقلين، وتستخدم تكنولوجيا خاصة لتوجيه الحافلات بطريقة تقلل من الازدحام وأوقات الانتظار. حيث كانت خدمة التوصيل بسعر مناسب لكل فئات المجتمع المصري.

٥- منصة طلبات: تعد منصة طلبات منصة رائدة في مجال توصيل الطعام، حيث تقدم للعملاء تجربة تسوق عبر الإنترنت سهلة ومريحة. فهي تربط بين العملاء ومجموعة واسعة من المطاعم، مما يتيح لهم الاستمتاع بوجباتهم المفضلة في أي مكان، وفي أي وقت.

٦- منصة أوركاس: تعتبر أوركاس من المنصات الناجحة في مصر، فهي تساعد على تلبية الحاجة الملحة إلى دورس خصوصية عالية الجودة. فهي حلقة وصل في ربط الآباء والطلاب بمعلمين استثنائيين، فهي تضم عددًا لا يحصى من الطلاب. كما استحوذت Baims وهي شركة رائدة في مجال التكنولوجيا التعليمية على أوركاس؛ لأنها توفر تعليمًا عالي الجودة للطلاب بداية من مرحلة الروضة إلى الجامعة. تتمثل مهمة المنصة في إنشاء نظام بيئي، حيث تمكن الطلاب من النجاح أكاديميا وشخصيا.

٧- في الخدمة: هي شركة مصرية تأسست عام ٢٠١٤ لتقديم خدمات منزلية ذات جودة عالية. مثل خدمات صيانة منزلية تشمل إصلاحات وتركيبات الكهرباء والتكييف، كما يمكن للعملاء طلب الخدمة من خلال الويب سايت أو رقم الاتصال الخاص بهم. كما أن العاملين من خلال الخدمة يتم قبولهم بعد اجتياز اختبارات فنية مكتوبة وعمل مقابلة مع فريق الموارد البشرية، يتم اختيار فنيين ذوي خبرة فنية وكفاءة عالية في مجالاتهم.

كما أن الشركة تعتزم توظيف الاستثمارات الجديدة في تطوير التطبيق وإطلاق حملات تسويقية وجذب فنيين جدد للمنصة، بالإضافة إلى تفعيل خدمات جديدة، منها رش المنازل بالمبيدات وأعمال التنظيف للمنزل أو خزانات المياه

مستقبل عمالة المنصات الرقمية

شكلت عمالة المنصات في مصر جزءًا كبيرًا من الاقتصاد، حيث ظهر هذا من خلال الشركات الرائدة في مصر التي أثبتت كفاءتها منذ بداية العمل على المنصات، كما شاركت من توفير العديد من الوظائف للشباب مثال على ذلك شركة « أوبر » الذي تضم الكثير من السائقين الذين كانوا بلا وظيفة. كما أن البنية التحتية القوية التي تملكها مصر في الإنترنت جعلت العمل على المنصات يزداد في المستقبل. من خلال استراتيجية ٢٠٣٠ التي أطلقتها الدولة المصرية في تطوير البنية التحتية الرقمية، وكان من ضمنها التحول الرقمي الذي ساعد على نشر الوعي بين المواطنين وتلبية احتياجاتهم من خلال التسوق عبر الإنترنت. ستكون عمالة المنصات في مصر مستقبلًا كبيرًا. حيث إن عمالة المنصات ستساعد على تغيير شكل العمل في المستقبل من العمل التقليدي الروتيني إلى العمل المرن، حيث ستتيح المنصات للعمال تحديد ساعات عملهم وأنواع المهام التي يرغبون في القيام بها، مما يمنحهم مرونة أكبر في إدارة وقتهم. كما ستساعد على زيادة فرص العمل في مختلف المجالات، مما يساعد على تقليل البطالة، وخاصة بين الشباب. وتحسين المستوى المعيشي من خلال العمل على المنصات، وسيحصل العمال على دخل إضافي إلى جانب وظائفهم الأساسية.







اقتصاد العمل الحر ما بين الواقع والمأمول

دكتور / محمد عبد السلام محمد

عضو الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي و الإحصاء والتشريع، وعضو الجمعية المصرية للقانون الدولي

مقدمة

للمنصات الإلكترونية والوسائل التكنولوجية أهمية بالغة في حياة الأفراد والمجتمعات؛ نظرًا للدور المهم الذي تلعبه في إضفاء سمة المرونة في عمليات التواصل بينهم وسهولة عمليات الشراء والبيع التي تجرى فيما بينهم من أجل الحصول على العديد من الخدمات؛ حيث أصبح استخدامها أمرًا مفروضًا على من يريد الجمع بين التواصل الفعَّال، وحسن إدارة الوقت، وتحقيق الربحية في المقام الأول.

ولئن كانت اقتصاديات سوق العمل بمختلف أنواعها بصورة عامة تحتاج إلى الدعم المقدم من تلك المنصات؛ فإن سوق العمل الحر بصورة خاصة تحتاج إلى المزيد من هذا الدعم؛ نظرًا لما تفرضه الإجراءات المتبعة في هذا النوع من الاقتصاديات.

فهو نظام اقتصادي يهدف إلى تحقيق الأرباح بصورة مباشرة من خلال تبادل السلع والخدمات بحرية تامة سواء للأفراد أم الشركات، وتُحدد فيه الأسعار بناءً على العرض والطلب، ولا يكون للحكومة دور في هذا المجال. كما يطلق عليه Gig work وتعني العمل المؤقت أي أن عملها لفترة محددة من حيث العلاقة الوظيفية مثل موظفي العمل الحر (Freelancer)، بخلاف الديمومة التي يتسم بها الاقتصاد الموجه أو التقليدي.

ولما كانت طبيعة سوق العمل الحر تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية، وما تتضمنه من تحديد لكميات الإنتاج وتداولها بناءً على رغبات المستهلكين، ودون النظر للأبعاد الأخرى، لعل من أبرزها الأبعاد الاجتماعية، التي دائمًا ما تراعي طبقات الأفراد بمختلف أنواعها من الطبقة الفقيرة، مرورًا بالمتوسطة ووصولًا للطبقة الغنية، وتنظم شؤون تعاملاتهم الشرائية. وهو ما يتجسد في إدارة ومتابعة سوق العمل الموجه من جانب الحكومة، لذلك فإن الحصول على الأرباح هو المستهدف في المقام الأول في منظومة العمل الحر.

ووفقًا لما سبق، يحتاج هذا النوع من أسواق العمل إلى آليات تسويقية ناجحة، حتى يتسنى له الوصول إلى أكبر شريحة ممكنة من المستهلكين أو المشترين، ونظرًا لحدوث ثورتي تكنولوجيا المعلومات، والمواصلات والاتصالات؛ فقد دعت الحاجة إلى ضرورة وجود طرق حديثة للتواصل تتناسب في طريقة عملها مع الكم المستهدف من المبيعات من أرباب السلع ومقدمي الخدمات، ولعل من أبرز هذه الطرق المنصات الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي، مثل؛ صفحات الفيس بوك، وحسابات يوتيوب، تويتر، وإنستجرام، ولينكد إن، كذلك الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل؛ تطبيقات الدفع الإلكتروني المختلفة، وعقود الشراكة بين شركات تقديم الخدمات المالية من ناحية والبائعين من ناحية أخرى، كشركات فوري، وأمان ... إلخ .

وإذا كنا بصدد تحقيق متطلبات التنمية المستدامة وما تسعى إليه الحكومات من تحفيز وتشجيع إجراءات الشمول المالي وتيسير الدورة النقدية بين طرفي العملية الشرائية، فإن الأمر أصبح مدعومًا من جانب المسؤولين حتى في نطاق السوق اللامركزية أو سوق العمل الحر.

بناءً عليه، يستطيع البائعون تحديد حجم المنتجات ونوعها؛ من خلال استطلاع آراء المستهلكين المتعاملين معهم وفقًا لحركة البيع والشراء المتداولة فيما بينهم، وتحديد الأسعار، والتخفيضات وعروض المنتجات وغيرها. وفيما يلي بيان لأهم عوامل ظهور الاقتصاد الحر وإيجابيات وسلبيات هذا النوع من الاقتصاد وكيفية معالجتها.



أولًا: عوامل ظهور اقتصاد العمل الحر

تجدر الإشارة إلى أن هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور ما يعرف باقتصاد العمل الحر، لعل من أهمها:

- التطور التكنولوجي: وما يصاحبه من سهولة وإمكانية إنجاز الأعمال من أي مكان وفي أي وقت.
- الحصول على نظام حياة مرن ومتزن: من خلال رغبة الموظفين أو البائعين المستقلين في العمل بنظام خاص بهم، يوفّر لهم قدرًا من الحرية في اختيار النظام الأنسب لمعيشتهم اليومية.
- خفض تكاليف التشغيل: أدى ظهور العديد من الأزمات الاقتصادية العالمية، وتعثر العديد من المؤسسات الكبرى في الوفاء بالتزاماتها المالية إلى توجه الشركات نحو خفض التكاليف الإنتاجية أو التشغيلية، وقد عزز ذلك ظهور المنصات الإلكترونية التي توفر العمل عن بُعد وإمكانية متابعة وتقييم الأعمال من خلالها، دون أن تكون هناك أعباء خاصة بالتجهيزات وأدوات العمل، والتي تستلزم وجود موارد مخصصة لها.
- وفي الثاني من شهر مايو من عام ٢٠٢٤، أصدر مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري تقريرًا يستعرض فيه تحليلًا معلوماتيًا عن دور الوظائف الحرة عبر منصات الإنترنت في زيادة فرص مشاركة الإناث في سوق العمل، حيث إن سرعة انتشار العمل الحر من خلال الإنترنت يمثل نحو ١٢٪ من القوى العاملة العالمية. كما تشارك النساء في معظم المناطق في اقتصاد العمل الحر المؤقت عبر الإنترنت بدرجة أكبر مما يشاركن في سوق العمل العامة، أو في قطاع الخدمات.

ومن ثم نستطيع القول بأن العمل الحر إحدى الركائز الرئيسة في تحقيق التنمية والتطور في اقتصاديات دول العالم بصفة عامة

ولما كانت التحديات الاقتصادية العالمية وازدياد معدلات البطالة وتغيرات المناخ السياسي للعديد من الدول، وانعكاس ذلك بالسلب على الناتج القومي لها؛ وتحجيمها لفاعلية سوق العمل الحر نحو الاقتصاد، فقد بادرت حكومات الدول نحو وضع سياسات وأطر من شأنها مواجهة هذه التحديات المشار إليها، وذلك من خلال تنمية ودعم ثقافة العمل الحر لدى الشباب والفتيات في مجتمعاتها، فضلًا عن إدخال تعليم العمل الحر في المدارس لنشر هذه الثقافات

ومع ظهور الاقتصاد الجديد المعرفي، تعمل الحكومات على إدراج بعض الإجراءات في خططها الاستراتيجية للتنمية، كذلك الخطط التشغيلية لبرامجها التنموية، تشجع على العمل الحر من خلال وضع حوافز وضمانات لجميع فئات المجتمع؛ من أجل دعم ونشر هذه المنظومة، ولا تقف جهودها عند هذا الحد، بل وتُطلق العديد من المبادرات والمسابقات في مجالات ريادة الأعمال والابتكار؛ لكي تصل إلى أكبر قدر ممكن من المنتفعين والمشاركين في سوق العمل الحر

ومن الأمثلة على ذلك، ما تقوم به وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي في مصر عبر مؤسساتها المعنية من إطلاق العديد من المنح والمبادرات ذات الصلة الوثيقة بهذا الأمر، كذلك سياسات التقييم والمتابعة بواسطة مجلس الوزراء المصري في هذا الصدد، من خلال الإجراءات المستهدف تحقيقها خلال الفترة القادمة عبر بوابة عمل جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وذلك بما يعزز جهود الدولة لتعزيز مقومات الاقتصاد لديها من خلال عمل الجهاز لتحقيق الأهداف المستقبلية وضمان جودة الأداء

ثانيًا: ميزات الاقتصاد الحر

هناك العديد من الميزات التي يمكن أن تتصف بها سوق العمل الحر، لعل من أبرزها ما يلي:

- دعم الاقتصاد الوطني.
- يوفر الوقت والمجهود في العمل، ويعطي نتائج إيجابية.
- يعد الاقتصاد الحر مصدرًا مرنًا لخلق فرص عمل جديدة في ظل تدني مستوى المعيشة.
- يعمل على انخفاض نسبة البطالة في ظل ضبابية الأوضاع الاقتصادية العالمية.
- التوسع في نطاق تنفيذ المشروعات لتمتد خارج المدن الرئيسة وعدم تمركزها في نطاق بعينه.
- يعد الاقتصاد الحر بيئة عمل مناسبة لتوليد العديد من الأفكار وتحويلها إلى مشروعات هادفة
- محفز جيد لروح الابتكار وتنمية العقول في مجال ريادة الأعمال والعمل الحر بصفة عامة

- المساهمة في زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتسريع وتيرة الإصلاح الإداري والاقتصادي.
- تشجيع ثقافة المسؤولية الاجتماعية للأفراد والشركات.



ثالثًا: الآثار السلبية المتوقعة لنمو الاقتصاد الحر

على الرغم من النتائج الإيجابية التي تنعكس على اقتصاديات الدول جراء زيادة حصة العمل الحر في سوق الأعمال، فإن له العديد من الآثار السلبية التي تحتاج إلى تدخل مشترك من المسؤولين وأفراد المجتمع؛ وذلك للحد من هذه الآثار، وعدم تحجيمها لميزات العمل الحر، ومن هذه السلبيات ما يلي:

- عدم وجود إطار تشريعي يحكم مثل هذا النوع من العمل؛ مما يهدد بانتشار وسائل النصب والاحتيال به.
- عدم المشاركة في الوفاء بسداد الواجب الضريبي للدولة، مما يعد خللًا بنظام الحقوق والواجبات.
- إحداث نوع من الضبابية وعدم الدقة في تقدير الأوضاع الاقتصادية وتقييمها.
- في العمل الحر يسهل التنصل من المسؤولية في حالات عديدة؛ مما يؤدي إلى إهدار العدالة بين الأطراف المعنية.
- في حالات الأزمات الاقتصادية قد تزيد سوق العمل الحر من معدلات التضخم، في ظل العوامل السلبية التي يفرضها هذا التضخم من أن سوق العرض والطلب قد تمنع القائمين على تسعيرة المنتجات والسلع من وضع ضوابط أو تسعيرة محددة لها؛ مما يؤثر سلبًا على الاقتصاد القومي للدولة.

رابعًا: ماذا لو تحول أكثر من نصف أسواق العمل إلى العمل الحر والمستقل؟

بناءً على ما استعرضناه من ميزات وعيوب لسوق العمل الحر، فإن الزيادة في نسبتها والتوسّع في حصتها في السوق بشكل عام؛ سيؤدي إلى إحداث الفوارق في النظام الاقتصادي للدولة، ولكن ذلك يتوقف على العديد من العوامل التي تؤدي إلى قيام هذا النوع من الاقتصاديات في ضوء مجموعة من الأطر التشريعية الحاكمة لسياساته، وتقرير الحقوق وترتب الواجبات سواء لأصحاب المصلحة أم لأصحاب السلع ومقدمي الخدمات مثل حقوق العاملين في سوق العمل الحر من إقرار غطاء تأميني لهم سواء أكان تأمينًا اجتماعيًّا أم صحيًّا من ناحية، وحقوق المتعاملين في ضمان جودة المنتج وإمكانية استبداله وصيانته إذا ما دعت الحاجة إلى ذلك من ناحية أخرى، كذلك هناك مجموعة من الإجراءات التي يجب اتخاذها من جانب كافة الأطراف المعنية، سواء المنتفعون في سوق العمل الحر من بائعين ومشترين أم المسؤولين المختصين في الدولة بهذا الموضوع، خاصة في مجال ضمانة الحقوق وتسهيل العمليات الإجرائية لأوجه الأنشطة المنفذة بمجال العمل الحر.

فإذا افترضنا أن السنوات القادمة ستشهد زيادة في حصة العمل الحر، مقارنة بالأسواق الأخرى كالسوق الموجهة والمدارة من جانب الحكومة، فإن ذلك سيعمل على الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية في ظل التحديات العالمية المذكورة سلفًا، وما سوف تفرضه هذه التحديات من إشكاليات مالية واقتصادية، تدعو إلى النظر بعين البصيرة نحو زيادة مساهمات الملكيات الخاصة عن ملكية الدولة لمحاور الإنتاج والتصنيع.



الخاتمة

نظـرًا لمـا سـبق، يتعيـن علـى الجهـات المعنيـة، سـواء مـن المسـؤولين الحكومييـن أو مقدمـي الخدمـات، أن تـدرك مسـبقًا تأثيـرات سـوق العمـل الحـر علـى الاقتصـاد الوطنـي، فـي ظـل مـا يحيـط بـه مـن عشـوائية فـي التعـاملات. كمـا يجـب علـى هـذه الجهـات أن تضـع سياسـات ولوائـح تنظـم عمـل السـوق الحـر، بمـا يمكـن المجتمـع مـن مواجهـة تحديـات هـذا النـوع مـن الأسـواق والحـد مـن تأثيراتـه السـلبية. ولتحقيـق ذلـك، ينبغـي إعـداد خطـة لإدارة المخاطـر المرتبطـة بهـذه السـوق، بمـا يشـمل ضمـان اسـتثمار الفـرص المتاحـة لتحقيـق نتائـج إيجابيـة تخـدم أهـداف الأنشـطة القائمـة

إضافـة إلـى ذلـك، يجـب التركيـز علـى خطـط لتعزيـز التعـاون والمشـاركة مـن خلال تأسـيس مشـروعات ذات طابـع خـاص أو مشـروعات مشـتركة تسـهم فـي تحسـين الأنشـطة وتطويرهـا، بمـا يعـزز مسـتوى العمـل الجماعـي. وفـي المقابـل، ينبغـي وضـع خطـط اسـتباقية للتعامـل مـع المخاطـر، سـواء مـن خلال تجنبهـا، أو التخفيـف مـن آثارهـا، أو قبولهـا والتعامـل معهـا وفـق أطـر واضحـة ومحـددة

علاوة علـى ذلـك، يتوجـب علـى المختصيـن صياغـة تشـريعات قانونيـة تتماشـى مـع التطـورات التكنولوجيـة والطبيعـة المتغيـرة للأيديولوجيـات الفكريـة لأطـراف سـوق العمـل الحـر

وفـي الختـام، ومـع الأخـذ بعيـن الاعتبـار مـا تـم ذكـره، فـإن التغيـرات العالميـة فـي سـوق الوظائـف التـي تركـز علـى المهـارات الفرديـة بـدلًا مـن الشـهادات الأكاديميـة، ومـا يتطلبـه ذلـك مـن توافـق بيـن هـذه المهـارات واحتياجـات سـوق العمـل، تفـرض علـى الحكومـات والجهـات ذات العلاقـة وضـع اسـتراتيجيات عمـل واضحـة لتنظيـم سـوق العمـل الحـر. الهـدف هـو تعظيـم الاسـتفادة مـن ميزاتـه، والحـد مـن عيوبـه، بمـا يسـهم فـي تعزيـز الاقتصـاد الوطنـي ودفـع عجلـة التنميـة.





كيف يساهم العمل الحر في إعادة التأثير في معدلات البطالة في مصر؟

أ/ محمد عبد الله كامل

باحث دكتوراه اقتصاد بجامعة الأزهر بالقاهرة

مقدمة

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولات كبيرة في سوق العمل، هذه التحولات مدفوعة بالثورة التكنولوجية واحتياجات السوق المتعددة والمتغيرة، ففي ظل محدودية الكثير من دول العالم وعدم قدرتها على توفير وظائف تتناسب وأعداد من هم في سن العمل، مما ترتب عليه ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملحوظ، وبخاصة في الدول النامية وأيضًا في ظل محدودية الموارد بهذه الدول. ومع انتشار اقتصاد العمل الحر GIG Economy، وتزايد حجمه بوتيرة متسارعة، وخصوصًا في فترة ما بعد جائحة كورونا، وبينما يوفر هذا النوع من العمل فرصًا واعدة للأفراد والمجتمعات، فإنه يثير العديد من التساؤلات حول آثاره على الاقتصاد الكلي، من خلال التأثير في العديد من متغيرات الاقتصاد الكلي، مثل؛ الناتج المحلي الإجمالي، ومرورًا بمعدلات البطالة إلى تأثيره في التنافسية داخل الاقتصاد الرسمي

نحاول في هذه المقالة إلقاء الضوء على بحث التأثيرات المتشابكة لاقتصاد العمل الحر Gig Economy، على عدد من متغيرات الاقتصاد الكلي، عن طريق دراسة النواحي الإيجابية والسلبية وتقديم تحليل موضوعي يستند إلى معلومات موثوقة وأدوات تحليلية دقيقة. كما نحاول إلقاء الضوء على التشريعات والسياسات الحكومية التي تعمل على ضمان استفادة جميع شرائح المجتمع من العمل الحر

لقد باتت الوظائف التقليدية حتى مع عدم قدرة الحكومات على توفيرها، أمرًا غير مرغوب فيه في ظل التحولات الهائلة في سوق العمل، ومع ازدياد وتنامي حجم العمل الحر من خلال المنصات الإلكترونية، والتي أضحت نموذجًا للعمل الجيد، والذي يحل محل نماذج التوظيف التقليدية في عصر يتميز بالتكنولوجيا سريعة التغير. ففي ظل الأزمات المتلاحقة التي مرت بالعالم خلال الآونة الأخيرة، والتي كان آخرها انتشار جائحة كورونا وما ترتب عليها من فرض إغلاق نتج عنه التحول بنظام الأعمال من النظام التقليدي إلى اقتصاد العمل الحر أو ما يطلق عليه اقتصاد «الوظائف المؤقتة»، أو «اقتصاد المنصة» والتي تشمل أنواعًا مختلفة، مثل؛ العمل الحر، والتعاقد المستقل، وأعمال المشروع المؤقتة، ومستقلون في عدة مجالات، منها تطوير البرمجيات والتصميم الجرافيكي والكتابة، حيث يتم تقديم الكثير من هذه الأعمال من خلال المنصات الرقمية والتي تدعمها التكنولوجيا. حيث تقدم تلك الأعمال من خلال سوق عمل لا مركزية تجمع بين المرونة والفعالية



تعريف اقتصاد العمل الحر Gig Economy

يعرف العمل الحر المؤقت على أنه « العمل من خلال منصات الإنترنت التي تعمل كوسيط بين العامل والشخص أو الشركة التي تحتاج إلى إنجاز عمل أو مهمة معينة، حيث يمكن أن تكون تلك المهام المدفوعة هي عبارة عن توصيل الطعام، أو أعمال الرعاية، أو إدخال البيانات والترجمة، أو التصميم وتطوير البرامج، وما إلى ذلك. هذا، وتتم مطابقة العرض (العامل) والطلب (العمل أو الشخص الذي يريد إنجاز المهمة) إما من خلال تطبيق أو موقع ويب، حيث توفر تلك المنصات بنية تحتية تشاركية لمثل هذه التفاعلات التي تتضمن قواعد العمل الذي يتعين تنفيذه. وعادة ما يتم تقديم المقابل المادي للعامل على أساس سعر قطعة أو بالساعة أو بالمشروع بعد إنهاء العمل.

مزايا وعيوب اقتصاد العمل الحر

وبعد استعراض تعريف اقتصاد العمل الحر Gig Economic، نحاول إلقاء المزيد من الضوء على أهم مزايا هذا النوع من الأعمال

١- عدم التزام المستقل بوقت محدد للعمل: بخلاف الوظائف التقليدية، مما يعطي له مرونة أكبر في إنجاز المهام المكلف بها بشكل أسرع وبفعالية أكبر.

٢- تنويع مصادر الدخل: من خلال تعدد خيارات العمل للمستقل عن طريق إنجاز أكثر من عمل في وقت واحد.

٣- توافر فرص عمل خارج حدود الدولة: حيث يتاح للأفراد العمل مع الشركات والعملاء في جميع أنحاء العالم، دون الحاجة إلى تنقل جغرافي عبر الحدود.

٤- الاستقلالية: حيث يمكن للمستقل من خلال العمل الحر تحقيق الاستقلالية والتحكم في مسار العمل المهني الذي يرغب فيه، مما يعزز لديه الشعور بالإنجاز وقدرة المستقل على التحكم بحياته المهنية.

٥- التحرر من القيود الوظيفية المعتادة مثل: الروتين، أو الرتابة الخاصة بالوظيفة الثابتة.

٦- تحقيق عائد مادي كبير، كما في الوظائف التقليدية.

٧- إمكانية اختيار مكان ووقت العمل، ثم القيام بتسليمه في الوقت المناسب للفرد.

عيوب العمل الحر:

بعد استعراض ميزات العمل الحر، يجب التنويه بوجود عدد من العيوب المتعلقة بهذا النوع من الأعمال على النحو التالي

١- عدم استفادة الفرد من بعض الامتيازات الخاصة بالوظيفة التقليدية: مثل التأمين أو العطلات الرسمية، أو الإجازات المرضية مدفوعة الأجر.

٢- تحمل الفرد القائم بالعمل الحر تكاليف ونفقات تشغيل العمل الخاص به.

٣- عدم وجود أمان وظيفي: حيث لا وجود لعقد عمل طويل الأجل يلزم صاحب العمل باستمرار العمل، وإنما تكون العقود قصيرة الأجل ومحددة بمهام معينة.

٤- وجود تنافسية عالية: بسبب ازدياد عدد مقدمي تلك الخدمات ووجود تباين في كفاءة العاملين في هذا الاقتصاد، مما قد يؤدي إلى انخفاض الأجور وتدهور شروط العمل



مخاطر العمل الحر:

أشار تحليل أجراه مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء إلى وجود عدة مخاطر تنطوي على المساهمة في العمل الحر، حيث تتمثل تلك المخاطر في النقاط التالية

١

فائض العرض: حيث يؤدي تزايد الوعي بالعمل الحر عبر الإنترنت، ونقص الوظائف الجيدة في أسواق العمل المحلية، إلى انضمام العديد من العمال الجدد إلى منصات الوظائف المؤقتة عبر الإنترنت. في حين لا يقابل زيادة عرض العمل الحر زيادة في الطلب على هذا النوع من العمل؛ مما يؤدي إلى هبوط مستويات الأجور

٢

انعدام الأمن الوظيفي: حيث يواجه المستخدمون خطر إنهاء العقد في أي وقت، دون سابق إنذار، ويعاني العديد من العاملين في مجال الأعمال المؤقتة عبر الإنترنت من انعدام الأمن الوظيفي. ورأى ما يقرب من نصف العمال الذين شملهم الاستطلاع (٤٣٪) أنه يمكن استبدالهم بسهولة



نظرة موجزة حول أداء بعض العاملين في هذا المجال من المصريين

جدول رقم (١) إحصائيات عامة عن العاملين المستقلين المصريين في مجال تطوير الويب في الربع الأول من عام ٢٠٢٣

العدد الإجمالي للعاملين المستقلين	العدد الإجمالي للوظائف	العدد الإجمالي بالساعات	إجمالي ما تم تحقيقه($)	معدل النجاح
١٧٩٠	١٣٧٥٢	٤٩٢١٧٠	١٠,٦٣٧,٠١١	٩٥.٤٪

المصدر: تقرير المركز المصري للدراسات الاقتصادية - العدد ٢٣٦- لسنة ٢٠٢٤

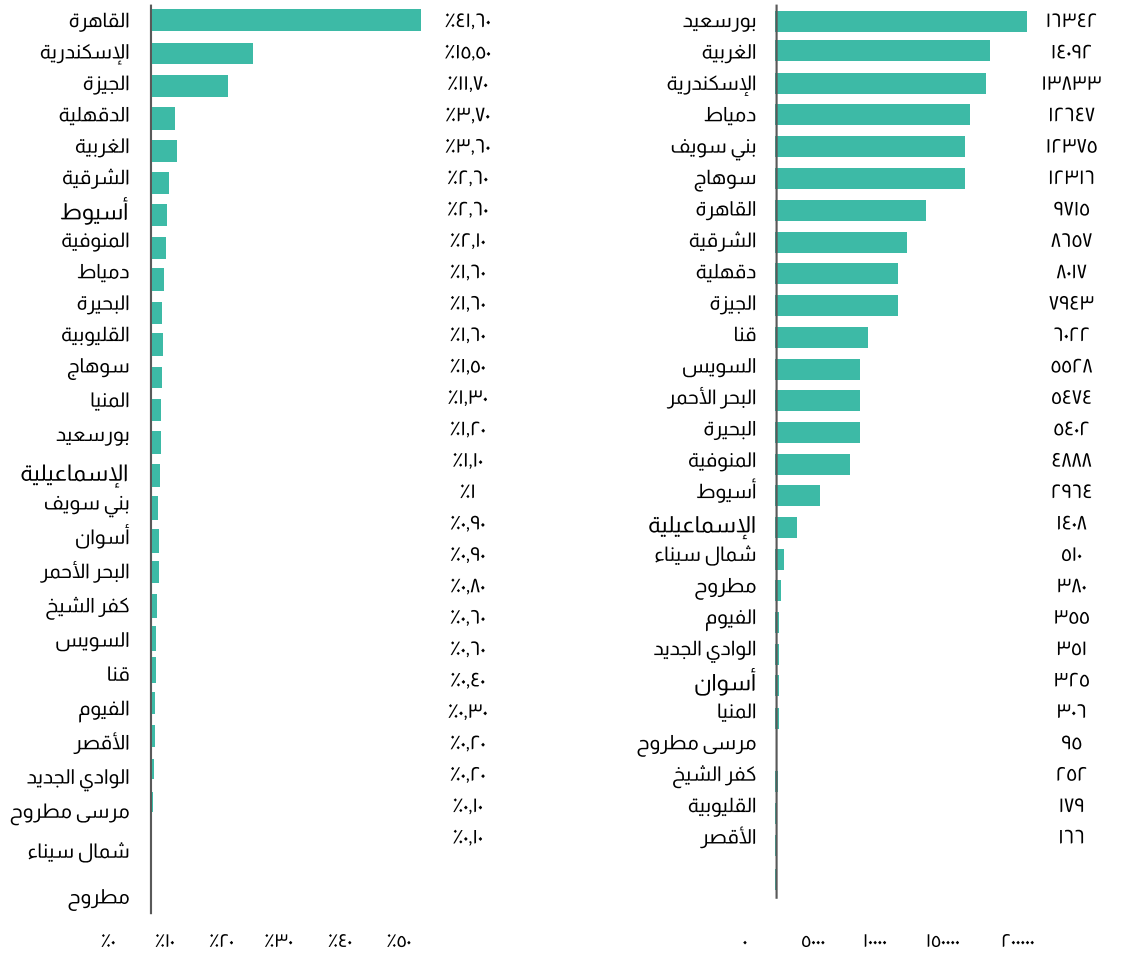
يتضح من الجدول رقم (١) أنه خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٣ كان هناك ١٧٩٠ مصريًا يعملون بشكل نشط على منصة Upwork، ويتخصصون في تطوير الواجهة الأمامية والخلفية للتطبيقات، كذا نظام إدارة المحتوى (CMS) كما يتضح أن هؤلاء المستقلين قد عملوا بشكل جماعي ما مقداره ٤٩٢١٧٠ ساعة منذ انضمامهم إلى المنصة بمتوسط ٢٧٥ ساعة عمل لكل مستقل. كما كشفت البيانات عن أن العاملين المستقلين المصريين حققوا دخلًا بلغ ١٠,٦٣٧,٠١١ دولارًا بمتوسط ٦٠٠٠ دولار لكل عامل مستقل. بنسبة نجاح بلغت ٩٥,٤٪ في العمل الحر

التوزيع الجغرافي

فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للعاملين المستقلين في مجال تطوير الويب، تبين أن القاهرة كانت لها الصدارة بنسبة (٤١,٦٪)، تليها الإسكندرية (١٥,٥٪)، والجيزة (١١,٧)، والدقهلية (٣,٧٪)، والغربية (٣,٦٪). وعلى الرغم من ارتفاع تركيز العاملين المستقلين في القاهرة، فإنهم لا يمثلون سوى حوالي (١٠٪) من إجمالي سكان مصر، مما يعني أن عوامل أخرى غير التركيبة السكانية تدفع شبابها نحو العمل المستقل. على سبيل المثال، تتمتع محافظة الجيزة بحجم سكاني مماثل ولكن ٧,١١٪ فقط من العاملين المستقلين. وقد يشير هذا إلى وعي أو رغبة أعلى في متابعة فرص العمل المستقل في القاهرة مقارنة بالمحافظات الأخرى. أو قد يكون السبب هو أن القاهرة توفر قدرًا أكبر من الوصول إلى موارد العمل المستقل والتدريب وما إلى ذلك



شكل رقم (١) توزيع المشتركين في العمل الحر في مصر بحسب المحافظات المصرية خلال عام ٢٠٢٣، كذا الدخول التي يُتحصل عليها من خلال استعراض الأشكال التالية:



المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية بعنوان، عن أسرار نجاح العمل الحر: دراسة مقارنة بين مصر والهند، عدد ٢٣٦ لعام ٢٠٢٤

يوضح الشكل رقم (١) التوزيع الجغرافي للعاملين المستقلين المصريين المتخصصين في تطوير الويب عبر مختلف المحافظات المصرية. تتصدر القاهرة بنسبة ٤١,٦٪، تليها الإسكندرية (١٥,٥٪)، والجيزة (١١,٧٪)، والدقهلية (٣,٧٪)، والغربية (٣,٦٪). وعلى الرغم من التركيز العالي للعاملين المستقلين في القاهرة، فإنها تمثل حوالي ١٠٪ فقط من إجمالي سكان مصر، مما يعني أن عوامل أخرى غير التركيبة السكانية تدفع شبابها نحو العمل المستقل.

على سبيل المثال، تتمتع الجيزة بحجم سكاني مماثل، ولكن بنسبة ١١,٧٪ فقط من العاملين المستقلين. قد يشير هذا إلى وعي أو رغبة أعلى في متابعة فرص العمل المستقل في القاهرة مقارنة بالمحافظات الأخرى. بدلًا من ذلك، قد يكون السبب هو أن القاهرة توفر قدرًا أكبر من الوصول إلى موارد العمل الحر والتدريب وما إلى ذلك

ومن المثير للاهتمام، عند النظر في متوسط الدخل لكل عامل مستقل، تتصدر بورسعيد القائمة بواقع ١٦٣٤٢ دولارًا تليها الغربية (١٤٠٩٢ دولارًا)، بينما تحتل القاهرة المرتبة السابعة بواقع ٩٧١٥ دولارًا، كما هو موضح في الشكل ١، ويشير هذا إلى أن المحافظات التي بها عدد أقل من العاملين المستقلين، مثل تلك الموجودة في الوجه البحري والصعيد، قد تكون أكثر نجاحًا في توليد الدخل.

في الواقع، تسجل القاهرة معدل نجاح بنسبة (٩٥,٨٪)، في حين تصل سوهاج وبني سويف إلى معدلات شبه مثالية بنسبة

(٩٩,٥٪) و (١٠٠٪) على التوالي

تؤكد هذه النتائج التباين الكبير بين سوق العمل التقليدية. على عكس الوظائف التقليدية، لا يُجبر العاملون المستقلون على الانتقال إلى العاصمة لتحقيق النجاح؛ يمكنهم النجاح في أي منطقة طالما أنهم يمتلكون الموهبة المطلوبة. وتُظهر هذه النتائج أيضًا وجود أفراد موهوبين بشكل استثنائي في المناطق خارج العاصمة، والذين قد يستفيدون بشكل كبير من زيادة الوعي، والتدريب المعزز، وتحسين الوصول إلى الموارد المستقلة



أنواع وظائف العمل الحر: يوجد نوعان من تلك الوظائف Gig Work.

١- وظائف مؤقتة مستندة إلى الموقع Location-based gig jobs: حيث يتم توفير هذه الأعمال من خلال المنصات الرقمية، ويكون العمل ملموسًا، أو يُسلم إلى العميل في موقع حقيقي. مثل سيارات الأجرة، خدمات التوصيل، الرعاية المنزلية من خلال منصات عديدة منها Uber و In drive.

٢- وظائف مؤقتة عبر الإنترنت :Online gig jobs تتمثل في أعمال محددة عن طريق الإنترنت من إدخال البيانات، خدمات الجرافيك، تصميم المواقع. ويتم تنفيذ هذه الأعمال وتسليمها عبر الإنترنت. ويشتمل هذا النوع على نوعين:

- العمل الحر من خلال الإنترنت :Online freelancing ويشتمل هذا النوع على مشاريع تنفذ عبر الإنترنت لفترات طويلة في الغالب، وتستهدف مستوى معينًا من الخبرة متوسطة ومرتفعة، مثل؛ تصميم الجرافيك، تسويق إلكتروني.
- العمل المصغر Microwork: يشتمل على مهام صغيرة، وتستغرق في العادة وقتًا قصيرًا، مثل؛ وظائف إدخال البيانات وخدمات الطباعة Typesting، ويكون دخول هذه الأعمال ضعيفًا مقارنة بغيرها من النوع الأول Online freelancing.

بعض التقديرات حول العمل الحر:

وتشير التقديرات إلى أن غالبية العاملين في العمل الحر يعملون بدوام جزئي عبر الإنترنت، حيث يعمل نحو ٥٣ ٪ من العاملين في مجال الأعمال المستقلة عبر الإنترنت أقل من ١٠ ساعات أسبوعيًّا طبقا لتقديرات البنك الدولي»(١). مما يشير إلى أهمية العمل الحر في مواجهة البطالة، وبخاصة في الدول النامية التي يصعب فيها السيطرة على معدلات البطالة المرتفعة وتوفير فرص عمل للباحثين عنها

معدل البطالة في مصر:

حيث تظهر الإحصائيات أن معدل البطالة في مصر مع نهاية الربع الأول لعام ٢٠٢٤ بلغ ٦,٥٪، مقارنة بـ ٨٪ في نهاية عام ٢٠١٩ أي ما قبل انتشار جائحة كورونا، والتي نتج عنها حدوث إغلاق في جميع أنحاء العالم، ترتب عليه حدوث تعطل الكثير عن العمل والبحث عن فرص عمل في مجال العمل الحر Gig-work، ولمواجهة ارتفاع معدلات البطالة تسعى الحكومة المصرية إلى تعزيز ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم برامج تدريبية لتأهيل الشباب وزيادة فرصهم في سوق العمل التقليدية وغير التقليدية.

من المتغيرات المهمة التي ترتبط بالعمل الحر، والتي لها تأثير في العمل الحر، معدل التضخم، حيث تتضح أهمية العمل الحر وأثره في التضخم من خلال تأثير العمل الحر على تكاليف الأعمال، فالشركات التي تستعين بالعمال المستقلين تسعى إلى الاستفادة من خدمات هؤلاء، حيث لا تأمينات صحية ولا اجتماعية؛ وبالتالي تخفيض التكاليف إلى أكبر قدر ممكن، كما أن للعمل الحر تأثيرًا على الطلب والقوة الشرائية من ناحية زيادة الطلب على السلع والخدمات حيث يتمتع العمال المستقلون بمرونة أكبر في جداول أعمالهم، وتحكمهم في ظروف أعمالهم، ويقلل من معدلات البطالة، إلا أن ذلك قد يسبب ضغوطًا تضخمية على المدى القصير.



الدور الحكومي لضمان حماية حقوق عمال المنصات

أ/ آلاء محمد السيد

باحث مساعد بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

في ظل التطور المتسارع للتقنيات الرقمية، برزت المنصات الرقمية كقوة دافعة للاقتصاد العالمي. هذه المنصات، التي تتسم بتنوعها وابتكارها، تغطي طيفًا واسعًا من الأنشطة الاقتصادية، بدءًا من التجارة الإلكترونية وصولًا إلى خدمات النقل والتوصيل. حيث قامت المنصات الرقمية بتغيير طبيعة العمل بشكل جذري؛ مما أدى إلى ظهور أشكال جديدة من التوظيف مثل العمل الحر والاقتصاد التشاركي، بالإضافة إلى توفير فرص مختلفة لتوليد الدخل. وقد أوجد هذا التنوع الواسع في نماذج الأعمال التي تقدمها هذه المنصات بيئة اقتصادية ديناميكية، ولكنها في الوقت نفسه تتطلب إطارًا تنظيميًّا مرنًا وقادرًا على مواكبة التطورات المتسارعة. وذلك بدءًا من ضرورة إجراء مسوح من قبل المؤسسات المتخصصة لمحاولة حصر منصات العمل المصرية والعاملين على المنصات المحلية والدولية، ووضع تعريف واضح للعاملين عبر المنصات، بالإضافة إلى وضع عدد من المبادرات لتحقيق شروط العمل اللائق للعاملين من خلال المنصات، وإجراء مزيد من الدراسات المتعمقة لهذه المنصات والعاملين عليها لتحديد العديد من الخصائص والميزات والتحديات التي تواجه العاملين، إلى الحاجة إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العاملين في هذا القطاع. فالكثير من هؤلاء العمال يعملون بشكل مستقل، ولا يتمتعون بنفس الحماية التي يتمتع بها العمال في القطاع التقليدي. لذلك، فإن تطوير نظم وقواعد بيانات شاملة يشكل نقطة محورية للعديد من الدول الناشئة لتدعيم السياسات العامة الهادفة لتطوير أطر تنظيمية للمنصات الرقمية وتنظيم طبيعة العمل المتعلقة بها

هذا، وتواجه السياسات العامة المتعلقة بتنظيم طبيعة العمل بالمنصات الرقمية تحديًا يتمثل في الطبيعة العابرة للحدود للعديد من الأنشطة التي تتم عبر المنصات الرقمية، حيث تتجاوز هذه الأنشطة الحدود الجغرافية والقانونية للدول. بالإضافة إلى ذلك، فإن السرعة التي تتطور بها هذه المنصات تجعل من الصعب وضع لوائح تنظيمية ثابتة ومستدامة. ومع ذلك يمكن تبني مجموعة من الأدوات والتشريعات التي تهدف إلى تعزيز الأمان الاجتماعي والحقوق القانونية للعاملين في تلك المنصات، الأمر الذي يتطلب دخول دور الدولة في تنظيمها من خلال السياسات العامة



شواهد من الزمن: نظرة عامة عن المنصات الرقمية وتطور سوق عمالة المنصات

تغطي المنصات الرقمية طيفًا واسعًا من المستخدمين والعملاء على نطاق عالمي وإقليمي ومحلي، ولذلك يُمكن تصنيفها كنظام تقوم عليه بتقديم خدماتها، بما في ذلك جميع القطاعات الرئيسة والفرعية مثل النقل، وتجارة الجملة والتجزئة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والخدمات المالية، والعقارات، وأبحاث السوق والإعلانات، بالإضافة إلى قطاعي الترفيه والتعليم. وتشمل المنصات الرقمية نوعين رئيسين؛ المنصات القائمة على الموقع، والمنصات عبر الإنترنت. تتميز المنصات القائمة على الموقع بتقديم خدماتها في مكان جغرافي محدد، مثل تطبيقات توصيل الطعام أو خدمات النقل. أما المنصات عبر الإنترنت، فتتيح تقديم الخدمات عن بُعد، مثل برمجة البرامج والتصميم الجرافيكي والترجمة. وتشمل هذه الفئة منصات العمل الحر التي تتيح للأفراد العمل على مشاريع صغيرة مقابل أجر، ومنصات التنافس التي تشجع المستخدمين على تقديم أفضل الحلول للمشاكل المعروضة

تشير الإحصاءات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى تفاوت هائل في عدد المنصات الرقمية عالميًّا، حيث ارتفعت هذه الأرقام بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة. فقد ازداد عدد المنصات العالمية من ١٩٣ في عام ٢٠١٠ إلى ١٠٧٠ في عام ٢٠٢٣، مما يشير إلى نمو ملحوظ في هذا القطاع الحيوي. ومن بين هذه المنصات، تبين أن ٣٥٧ منها تعد منصات إلكترونية تقدم خدمات متنوعة وشاملة، متبوعة بمنصات في مجالات التوصيل والنقل الفردي للركاب التي بلغت ٣٣٤ و١١٩ منصة على التوالي. كما شهدت قطاعات أخرى مثل أعمال الرعاية والعمل المنزلي نموًا ملحوظًا بوجود ١٢١ و١١٧ منصة على التوالي. وليس ذلك وحسب، بل شهدنا أيضا ظهور عدد قليل من المنصات الهجينة، تبلغ ٢٢ منصة، التي تعمل بنماذج مختلطة لتقديم خدمات مبتكرة

على الرغم من تحديات ندرة البيانات والإحصاءات المقارنة، فإن البيانات الحالية تشير إلى ارتفاع عدد المنصات. مما يعني أن انتشار واستخدام هذه المنصات من شأنه أن يؤدي أيضًا إلى تطور في سوق عمالة المنصات، وبالتالي الحاجة إلى تنظيم طبيعة العمل على تلك المنصات، مما يجعل هذا القطاع محور اهتمام للكثيرين الباحثين عن فرص جديدة ومبتكرة في سوق العمل الحديث

في حين أن المنصات المحلية / الإقليمية ربما لم تحظ بنفس القدر من الاهتمام الذي حظيت به المنصات العالمية، إلا أنها تلعب دورًا مهمًّا في سوق العمل المحلية وللقطاع الخاص في العديد من البلدان النامية. تتمتع هذه المنصات بالعديد من المزايا، مقارنة بالمنصات العالمية التي تجعلها أكثر ملاءمة لبعض أنواع العمل. على سبيل المثال، العمل الذي يتطلب فهم السلوك الثقافي الاجتماعي. ومن جانب عروض التوظيف، تسهل ميزات مثل استخدام اللغات المحلية أو آليات الدفع المحلية على الفئات التي لم تنضم سابقا للعمل على المنصات العالمية، مما يجعلها وسيلة مهمة لإدماج الفئات المستبعدة في الاقتصاد الرقمي. ومن جانب الطلب، تلعب هذه المنصات دورًا مهمًّا في تنمية القطاع الخاص المحلي كمزود للمهارات إلى الشركات المحلية المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة في البلدان النامية التي لا تملك في كثير من الأحيان القدرة على توظيف المواهب ذات الأجور المرتفعة. وتستحوذ المنصات الرقمية على اهتمام الحكومات والمستثمرين على حد سواء، حيث تتميز هذه المنصات بتركيزها على بلد واحد أو عدة مناطق محددة، مما يجعلها أكثر استعدادًا للتعاون مع السلطات الحكومية في سبيل تحقيق أهداف مشتركة في مجالات مثل التدريب والضمان الاجتماعي.



ما دور الحكومات والسياسات العامة لضمان حقوق عمال المنصات؟

يتمثل دور الحكومات والسياسات العامة بوضع قوانين واضحة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي للعاملين في المنصات. حيث يقترح التشريع الأخير للاتحاد الأوروبي بشأن الأطر القانونية لتنظيم التوظيف عبر المنصات الرقمية أن يتم ذلك في حالة توافر دليل على التحكم والسيطرة من قبل مقدمي الخدمات على العمال، مما يسمح للأفراد بالمطالبة بالحقوق المرتبطة عادة بالعمل، مثل الإجازات المرضية مدفوعة الأجر وإعانات البطالة. بالإضافة إلى دور الحكومات في وضع النظم الإدارية لمواجهة التحديات الفريدة التي تفرضها المنصات الرقمية، حيث تقوم الحكومات بتنفيذ اللوائح التي تضمن الشفافية في استخدام الخوارزميات لإدارة عمليات التوظيف. ويشمل ذلك مطالبة المنصات بإبلاغ العمال بعمليات صنع القرار ومنحهم الحق في الطعن على هذه القرارات. بجانب تشجيع المفاوضة الجماعية، حيث يعد تسهيل حقوق المفاوضة الجماعية للعاملين في المنصات أمرًا ضروريًّا لتمكينهم من التفاوض على ظروف عمل أفضل، ويمكن للحكومات دعم ذلك من خلال خلق سبل قانونية للعمال للتنظيم والمشاركة في حوار مع مشغلي المنصات. كما يعد التصنيف الخاطئ للعاملين في المنصات كعمال مستقلين بدلا من التصنيف كموظف مشكلة مهمة. حيث يجب على الحكومات تنفيذ سياسات تسمح بإعادة تصنيف أسهل، وضمان حصول العمال على الحماية التي يستحقونها بموجب قوانين العمل. إضافة إلى ذلك، يمكن للحكومات تعزيز تمثيل العاملين في المنصات من خلال تشجيع إنشاء جمعيات أو نقابات عمالية يمكنها الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم أثناء المفاوضات مع المنصات الرقمية.

كما أنه نظرًا للطبيعة العالمية للعديد من المنصات الرقمية، قد لا تكون اللوائح الوطنية كافية، فيجب على الحكومات الانخراط في التعاون الدولي لوضع معايير تحمي العاملين في المنصات عبر الحدود، ومعالجة قضايا مثل أنظمة الدفع وآليات تسوية المنازعات. فمن خلال هذه التدابير، يمكن للحكومات تحسين ظروف العمل وحقوق العاملين في المنصات بشكل كبير، وضمان حصولهم على معاملة عادلة وحماية كافية في سوق العمل الرقمي

تسعى المنصات الرقمية، في الواقع، إلى التهرب من تصنيف العاملين لديها كعمال رسميين، مما يمكنها من تجنب تطبيق قوانين العمل عليهم، وبالتالي التهرب من الالتزامات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية. ومع ذلك، فإن هذا التهرب لا ينفي اعتراف القانون بحق هؤلاء العمال في الحصول على صفة العامل، مما يضمن لهم حقوقهم بموجب قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية

يترتب على ذلك أن العمال الذين يتعرضون لإصابات أثناء العمل يحق لهم اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويضات المقررة لهم، وكذلك المطالبة بشمولهم في نظم التأمين الصحي. كما أن حقوق عمال المنصات تشمل ضرورة وجود عقد عمل يضمن لهم الحماية القانونية، بما في ذلك توافر حد أدنى للأجور، والذي بدوره يفرض عليهم الالتزام بقوانين العمل وما يترتب عليها من حقوق وواجبات

تُظهر هذه القضية الحاجة الملحة إلى تنظيم قانوني يضمن حقوق عمال المنصات الرقمية، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة. يجب أن تتضمن التشريعات الجديدة حماية هؤلاء العمال من المخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم، وضمان حصولهم على الحد الأدنى من الأجور، بالإضافة إلى توفير الحماية الاجتماعية اللازمة

إن عدم وجود إطار قانوني واضح يعرض هؤلاء العمال لاستغلال أصحاب المنصات، الذين غالبًا ما يضعون شروط الخدمة بشكل أحادي دون مراعاة لحقوق العمال. لذا، فإن تعزيز الوعي القانوني وتفعيل دور النقابات في الدفاع عن حقوق هؤلاء العمال يعد خطوة ضرورية نحو تحقيق العدالة في سوق العمل الرقمي



أبرز الجهود المصرية لدعم وتمكين عمال المنصات

وفقًا لتقرير يونيو ٢٠٢٣ الصادر عن منتدى البحوث الاقتصادية (ERF)، أشار وزير الاتصالات المصري إلى أن ٣٠٪ من القوى العاملة في مصر تعمل «لحسابها الخاص». وفي ذلك الإطار، تسعى الحكومة المصرية والقطاع الخاص إلى تعزيز اقتصاد المنصات الرقمية من خلال تقديم مبادرات تدريبية وبناء منصات توفر خدمات للوزارات، وزيادة الوعي بأن العمل الحر يمكن أن يكون خيارًا مهنيًّا مجديًا ومربحًا

أدت أدوات التكنولوجيا والقبول المتزايد للعمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-١٩ إلى تسليط الضوء على العمل عبر الإنترنت، حيث يزداد اختيار العمل الحر شعبية في مصر، وتشير تقديرات تقرير صندوق الطوارئ أن نسبة الشباب المتعلمين تعليمًا عاليًا الذين يعملون في القطاع غير الرسمي كانت ٣٪ في عام ٢٠١٢، وارتفعت إلى ١٧٪ بحلول عام ٢٠١٨. كما تضاعفت نسبة التوظيف المدعوم بالتكنولوجيا بين حاملي الشهادات الجامعية ثلاث مرات خلال نفس الفترة، وتواجه شركات القطاع الخاص تحديات كبيرة، مما أدى إلى تقليص فرص العمل التقليدي. حيث أظهر مؤشر «ستاندرد آند بورز جلوبال» لمدراء المشتريات في مصر انخفاضًا في نمو الوظائف الجديدة في القطاع الخاص غير المنتج للنفط خلال الربع الأخير من عام ٢٠٢٣. فيما يمكن للباحثين عن عمل في المنصات الرقمية كسب أكثر بكثير من العديد من الوظائف المحلية بدوام كامل، حيث يمكنهم العمل مع شركات متعددة في الوقت نفسه أو التنقل بين شركات مشابهة. ويقدر متوسط الدخل السنوي للمهني المستقل في مصر حوالي ٥,٦٠٠ دولار، مقارنةً بمتوسط عالمي يبلغ ٦,٠٠٠ دولار. هذا الدخل يعادل تقريبًا ٢,٥ ضعف الحد الأدنى للأجور الذي تم تحديثه مؤخرًا.

وتقوم وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على تشجيع الشباب وصقل مهاراتهم لمساعدتهم في العثور على فرص عمل عبر المنصات الرقمية. حيث أعلنت الوزارة الاستراتيجية الخمسية، والتي تهدف إلى مضاعفة عدد الباحثين عن فرص عمل حر بالخارج إلى خمسة أضعاف. تشمل البرامج التي تديرها الوزارة لدعم الاقتصاد الرقمي المحلي مبادرة «مستقبلنا رقمي»، التي أُطلقت في يناير ٢٠٢٠، بالإضافة إلى برنامج «ماهرة-تك» الذي تم الإعلان عنه أيضًا في نفس العام. كما تعاونت فودافون مصر مع معهد تكنولوجيا المعلومات لإنشاء منصة «فودافون بيغن»

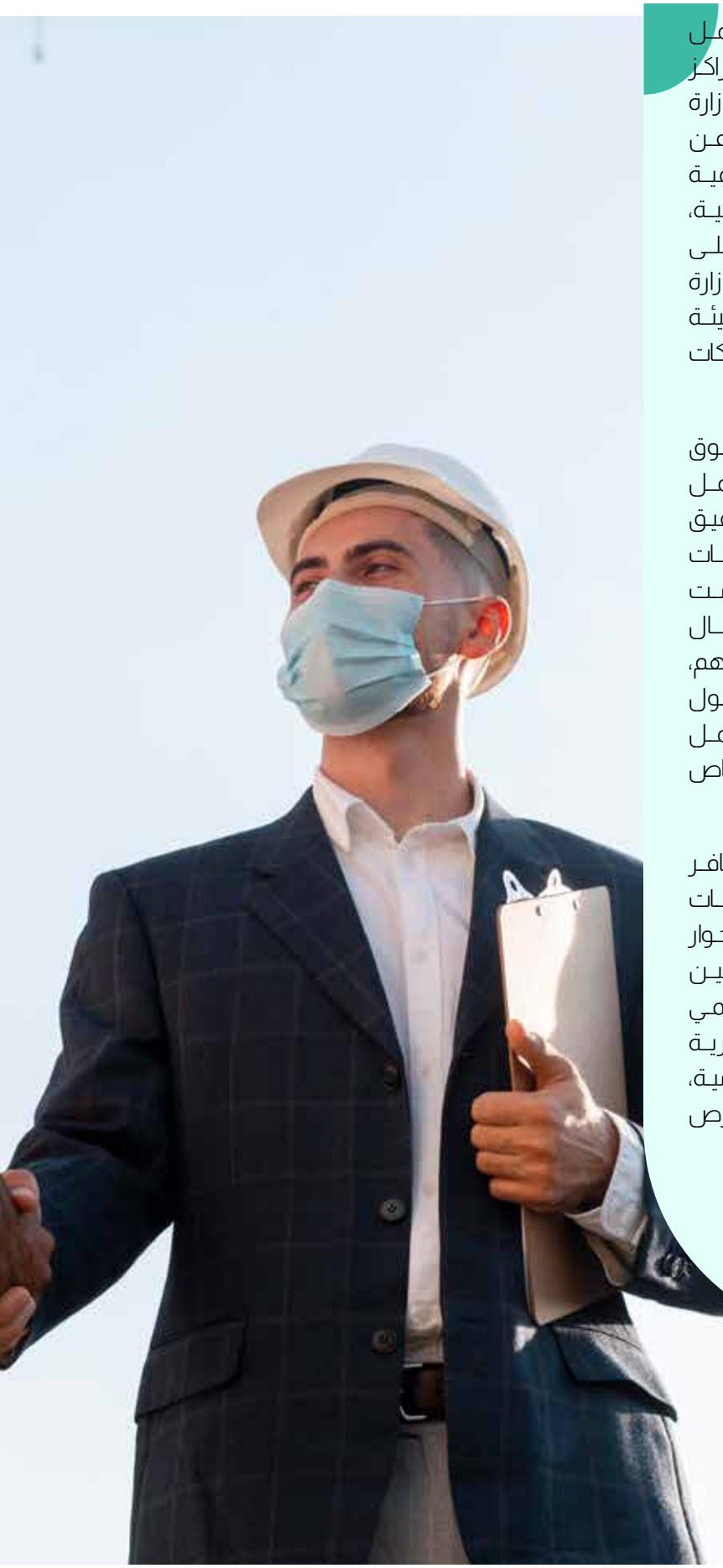
وتجدر الإشارة إلى جهود وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتطوير منصة شاملة لمساعدة عمال المنصات الرقمية على التسجيل لدى الحكومة وإيجاد وظائف مؤقتة مع الشركات الأجنبية وفتح حسابات بنكية والوصول إلى الخدمات الرقمية الحكومية. وتندرج منصة البنية المعلوماتية والمنظومة الخدمية الإلكترونية لسوق العمل ضمن مشروع «أحمس الرئاسي»، الذي تنفذه وزارة الاتصالات المصرية بهدف إعادة بناء جميع التطبيقات الإلكترونية الحكومية وفقًا للمعايير الدولية. يسعى هذا المشروع إلى تحسين التصميم والبرمجة، وتوفير قواعد بيانات متكاملة وآمنة ومتاحة مركزيًا، مما يضمن التكامل المعلوماتي بين الجهات ذات الصلة. هذه الخطوات تهدف إلى تعزيز دقة وجودة المعلومات، مما يسهل اتخاذ القرارات المناسبة من قبل صانعي القرار، في إطار التحول الرقمي الذي تسعى الحكومة لتحقيقه. هذا، وقد وجه وزير العمل المصري بضرورة الإسراع في إنجاز منصة سوق العمل؛ نظرًا لأهميتها في مواجهة التغيرات السريعة التي تشهدها السوق. تتضمن المنصة مجموعة من المحاور الأساسية مثل التشغيل، وفرص العمل، والتدريب، وتنمية المهارات، بالتعاون مع القطاع الخاص والجهات الحكومية ذات الصلة. يهدف هذا التعاون إلى التكيف مع التحديات والمتغيرات في سوق العمل الداخلية والخارجية. تأتي هذه المبادرات في سياق التحول الرقمي الذي تشهده مصر، حيث تسعى الحكومة لتوفير بيئة عمل تكنولوجية تدعم الشباب، وتساعدهم على العثور على فرص عمل مناسبة. يعكس هذا التوجه الاهتمام المتزايد بضرورة دمج التكنولوجيا في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية. تسعى وزارة الاتصالات إلى تحقيق أهداف طموحة من خلال هذه المنصة، تشمل تحسين جودة البيانات المتاحة، وتعزيز الشفافية في سوق العمل، وتسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالوظائف والتدريب. كما تهدف الوزارة إلى إنشاء نظام متكامل يدعم الباحثين عن عمل، ويتيح لهم الفرصة للتواصل مع أصحاب العمل بكفاءة



وتوجد حاليًّا برامج حاضنات مناسبة للباحثين عن العمل لحسابهم الخاص، مثل مراكز مصر الرقمية للابتكار ومراكز الإبداع الرقمي (Creativa). وفي مارس ٢٠٢١، أطلقت الوزارة مبادرة العمل الحر والعمل عن بُعد لتدريب الباحثين عن العمل عبر المنصات الرقمية. كما أكدت الوزارة أهمية إضفاء الطابع الرسمي على اقتصاد المنصات الرقمية، مشيرةً إلى أن العمل عبر تلك المنصات يساهم على العثور على مشاريع أكثر ربحية محليًا ودوليًا. وتعمل الوزارة بالتعاون مع وكالة تطوير تكنولوجيا المعلومات والهيئة العامة للاستثمار على تبسيط إجراءات تسجيل الشركات للأفراد

وفي الختام، يتضح أن الدور الحكومي في حماية حقوق عمال المنصات يعد أمرًا محوريًّا لتنظيم سوق العمل الحديث، وذلك بما يضمن حقوقهم الأساسية مثل تحقيق التوازن في العلاقات التعاقدية، بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية. وفي السياق المصري، قامت الحكومة بعدة جهود ملحوظة لدعم وتمكين عمال المنصات، مثل إطلاق مبادرات لتدريبهم وتطوير مهاراتهم، بالإضافة إلى إنشاء منصات إلكترونية تسهل لهم الوصول إلى فرص العمل وتوفير الدعم القانوني. كما تم العمل على تعزيز التعاون بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص لتوفير بيئة عمل آمنة ومناسبة لهؤلاء العمال

إن استمرار هذه الجهود وتوسيع نطاقها يتطلب تضافر الجهود بين جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك النقابات ومنظمات المجتمع المدني، بالإضافة إلى بناء مستمر لحوار مجتمعي بين أصحاب المنصات والمسؤولين وممثلين عن العمال. ومن خلال تعزيز السياسات العامة التي تحمي حقوق عمال المنصات، يمكن تحقيق الرؤية المصرية لضمان حقوق الجميع في سوق العمل الرقمي المتنامية، وتوفير الحماية القانونية لتشجيع الشباب المصري لفرص أوسع لتوليد الدخل تختلف عن الطرق التقليدية



سؤال وجواب مع خبير





كلمة في إطار ورشة عمل اقتصاديات الوظائف المؤقتة في مصر والتي تم عقدها بمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

كلمة السيد الدكتور - محمد سعفان

وزير العمل الأسبق

يسعدني اليوم أن أكون حاضرًا في مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء في ورشة عمل عن اقتصاديات الوظائف المؤقتة في مصر. وبالطبع هذا من الموضوعات المحورية خلال هذه المرحلة، وهذا بسبب أن هناك الكثير من التغيرات منذ أكثر من عشر سنوات في وظائف العمل المؤقت خلال هذه الفترة. ولهذا كان يتطلب أن يتم إلقاء الضوء على كل المحاور الخاصة لهذا النوع من الوظائف؛ لكي نحاول قدر الإمكان أن نستفيد من الوظائف المؤقتة، لكي نقدر أن نضيف للعمالة في هذا المجال بالإضافة إلى الاقتصاد المصري. وهذا جعلنا نتمحور في الورشة من خلال محاور كثيرة كان أهمها التشريع المطلوب لكي يتم إعطاء الحماية الكاملة للأطراف المختلفة في هذا المجال من الوظائف، بالإضافة إلى النظر إلى الأمور التنظيمية والإجراءات الخاصة بالعمالة المؤقتة في مصر والإجراءات المنظمة لهذا العمل لكي نضمن أولًا حقوق كل الأطراف الموجودة بالإضافة إلى العمل على نماء هذا النوع من العمل والاستفادة منه، وفي الوقت نفسه يكون إضافة مطردة خلال الفترات القادمة، ومع التنوع الكبير في الوظائف خلال الفترات الماضية أو القريبة والحالية والمستقبلية حتى إننا نقدر أن نفيد العمالة من هذا النوع من الوظائف وأيضًا يكون هناك إضافة للاقتصاد المصري خلال هذه الفترة.

ونتمنى إن شاء الله كل الدعم للعمالة المصرية على كل المستويات، ونحن دائمًا نحاول بقدر الإمكان أن يكون هناك نوع من أنواع الدعم الكامل للعمالة المصرية ونطلب خلال الفترة القادمة أن يلقى الضوء على العمالة المصرية؛ لأننا بحاجة إلى أن يكون هناك صورة جيدة عن العمالة المصرية خلال الفترة القادمة، شكرًا

للاطلاع على الحوار بالكامل برجاء مسح الباركورد

مصر في رقم

مؤشرات العمل الحر في مصر

سجلت نسبة العاملين في عمل مستقل ٣٥,٩٪ من إجمالي العاملين بأجر، وترتفع هذه النسبة إلى ٣٩,٦٪ بين الذكور، مقابل ١٤,٧٪ للإناث.



المصدر: اليوم العالمي للعمل اللائق CAPMAS

تستحوذ نسبة العمالة المستقلة بأجر في القطاع الخاص (خارج المنشآت) على الحصة الكبرى من إجمالي العمالة بأجر لعام ٢٠٢٣

تستحوذ نسبة العمالة المستقلة بأجر في القطاع الحكومي على الحصة الصغرى من إجمالي العمالة بأجر لعام ٢٠٢٣

تستحوذ نسبة العمالة المستقلة بأجر في القطاع العام والأعمال لعام ٢٠٢٣ على:



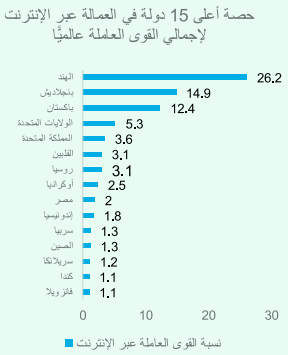
المصدر: اليوم العالمي للعمل اللائق CAPMAS

جوانب العرض والطلب على العمالة الرقمية في مصر

جانب العرض

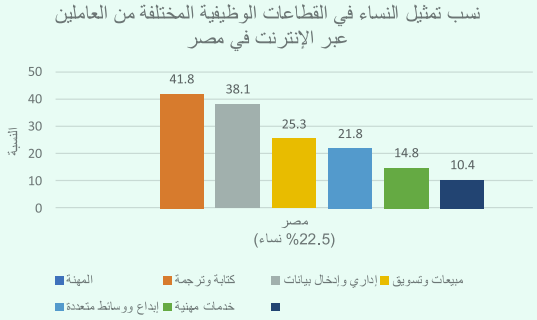
المركز
9
عالميًّا

%2
بحصة
من القوى العاملة عبر الإنترنت



المصدر: http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply

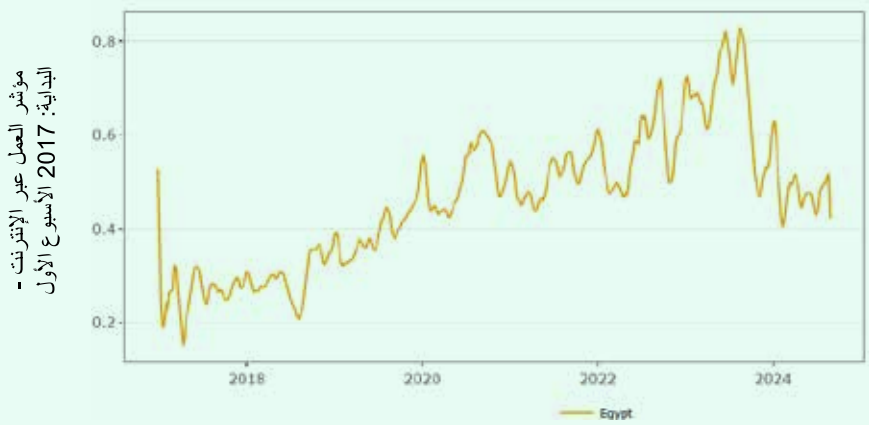
حصـــة النســـاء
% 22.5
مـن العـاملين عبـر الإنترنـت



جانب الطلب:

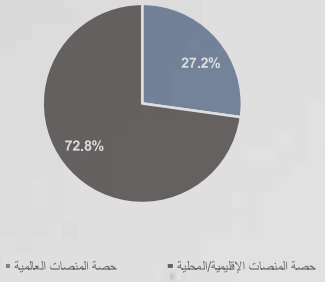
تستحوذ مصر على
%0.4
مـن حصـة السـوق العالميـة

المصدر: http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/



مؤشرات العمل المؤقت في مصر

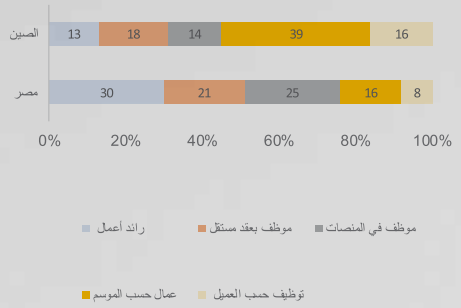
حصة المنصات العالمية والإقليمية/المحلية عبر الإنترنت



يوجد ٥٤٥ منصة عمل حر عبر الإنترنت حول العالم وتضم مقراتها الرئيسة في ٦٣ دولة، وتشمل قاعدة عمالة أو عملاء بين ١٨٦ دولة.
. تمثل البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط ٤٠٪ من حركة التشغيل على منصات العمل الحر.

المصدر: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/٢٠٢٣/٠٩/٠٧-demand-for-online-gig-work-rapidly-rising-in-developing-countries

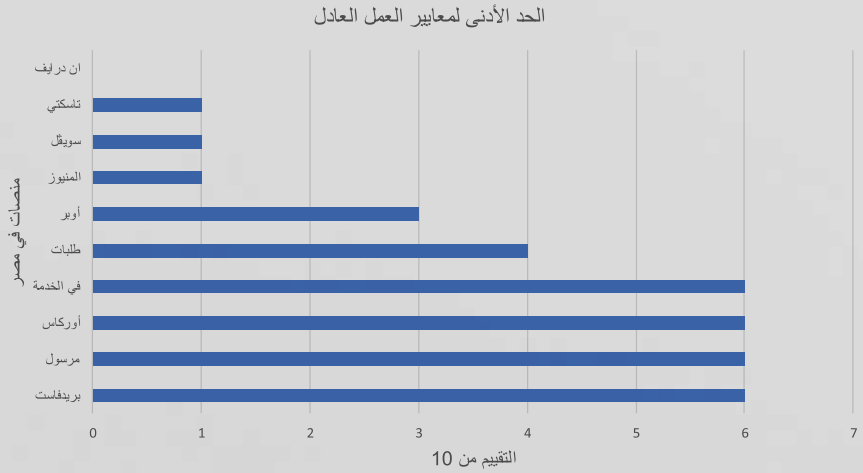
تصنيف الوضع الوظيفي للعمالة عبر الإنترنت في الصين ومصر



يسجل الطابع الوظيفي في مصر للعمل عبر الإنترنت أعلى نسبة لرواد أعمال العمل الحر تصل إلى ٣٠٪ من إجمالي العمالة عبر الإنترنت.

المصدر: http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/

مؤشرات المنصات في مصر:



يقيم برنامج العمل العادل "Fairwork" ١٠ منصات عمل رقمية في العديد من الدول حول العالم وفقًا لخمسة مبادئ للعمل العادل. فيما يلي درجات العمل العادل لعشر منصات في مصر ٢٠٢٢/٢٠٢٣

المصدر: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/03/Fairwork-Egypt-Report-2022-23.pdf

2

القسم الثاني:

«نافذة على المستقبل – ماذا لو»



فكرة لبكرة





ماذا لو أصبح التعليم مخصصاً للعمل الحر ؟

فاطمة سليمان

محلل أبحاث الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

مقدمة

في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة حاليًّا والتطور التكنولوجي، أصبح العمل الحر خيارًا مفضلًا لكثير من الشباب، وذلك لتميزه بالمرونة والاستقلالية وهو ما يجعله بديلًا جذابًا للوظائف، ومع ذلك تواجه الأنظمة التعليمية حاليًّا تحديات كبيرة لمواكبة هذه الوتيرة السريعة، لذلك أصبح من الضروري إعادة هيكلة النظم التعليمية لتصبح أكثر اهتماما بالعمل الحر، وذلك من خلال تحديث المناهج الدراسية وتوفير البرامج التدريبية العملية واستخدام التكنولوجيا الحديثة وغيرها، وذلك لإكساب الشباب المهارات والمعارف اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل المتجددة، ولكي تنفتح عقولهم على آفاق جديدة للإبداع وريادة الأعمال، فإن تخصيص التعليم للعمل الحر ليس مجرد رفاهية، بل هو استثمار ضروري لمستقبل أكثر استدامة وازدهارًا



أولًا: ما أسباب توجه الشباب للعمل الحر؟

كثيرًا ما تعتمد نسبة العمل الحر داخل المجتمعات على الفرص الموجودة داخله والمناخ الذي توفر هذه الفرص، سواء أكانت تتعلق بقدرات الأفراد أو البيئة، فهي تتأثر بالتكنولوجيا المتوافرة ومستوى النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي

لذلك نجد أن الشباب عند اختيارهم عملهم يكونون مُحاطين بالعديد من المؤثرات المختلفة والمتغيرات التي تؤثر في اختيارهم وتحدد نوع عملهم، مثل التنشئة الاجتماعية والعملية التعليمية التي حصل عليها و غيرهما

وقد بدأ الاهتمام بالعمل الحر منذ الأزمات الاقتصادية التي حدثت، بالإضافة لوجود عوامل كثيرة أسهمت في هذا التحول نحو الاهتمام به، مثل: دفع الموظفين للتقاعد وإقصائهم من الشركات وإدراك مدى أهمية العمل الحر والمشروعات الصغيرة كمصدر جيد ومهم للوظائف، وأخيرًا اهتمام معظم الدول المتقدمة بالسياسات التي تهدف إلى تعزيز العمل الحر بين العاطلين

ويُفضل الشباب حاليًّا اللجوء إلى العمل الحر لعدة أسباب، من أهمها

- الحرية في اختيار نوع النشاط الذي يرغب الشاب في العمل به.
- الاعتماد على الذات والتحرر من الروتين.
- إمكانية تحقيق عوائد مالية مرتفعة بعيدًا عن الوظائف ذات الدخل الشهري الثابت.
- إمكانية التميز والمنافسة في بيئة عمل جذابة.
- عدم التقيد بعدد ساعات عمل معينة.
- عدم وجود سن محددة للتقاعد.

العمل الحر كحل لأزمة البطالة

البطالة الناتجة عن الفجوة الكبيرة بين العرض والطلب في سوق العمل تؤدي إلى لجوء الأفراد للبحث عن فرص عمل غير رسمية، خاصة مع ضعف معدل النمو الاقتصادي الذي يعني عدم قدرة الاقتصاد على خلق فرص جديدة للعمال القادمين لسوق العمل، وهو ما يخلق اختلالًا في إمكانية تشغيل العاطلين؛ مما يدفعهم نحو العمل في الاقتصاد غير الرسمي أو ما يُسمى بـ «اقتصاد الظل»، كما أن ارتفاع معدل الإعالة بسبب البطالة وزيادة النمو السكاني وارتفاع معدلات التضخم تؤدي إلى انخفاض قيمة الدخل الحقيقي، وكذلك انخفاض مستويات الأجور المعنوية والمادية، والتي لا تتناسب مع مستوى المعيشة

لذلك يعتبر الشباب العمل الحر هو المنقذ لهم من البطالة؛ وذلك بسبب ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب عنصر العمل، والذي أدى إلى تزايد الأعداد في القطاعات والأنشطة غير الرسمية لمواجهة الظروف المعيشية والتهرب من البطالة، خاصة أن هذه السوق تتميز بالمرونة، حيث إن كل الباحثين عن عمل يستطيعون أن يجدوا ملاذًا للحصول على فرصة عمل فيه



ثانيًا: الفجوة المهارية في سوق العمل

بالرغم من توفير العمل الحر الحلول لكثير من المشكلات مثل البطالة، والتكيف بين العمل والمهارات، بالإضافة إلى الخصخصة، فإن هناك العديد من المعوقات التي تقف أمامه، ومن أهمها الفجوة المهارية في سوق العمل.

وتكمن الفجوة المهارية في الاهتمام بزيادة أعداد الملتحقين بالتعليم دون الاهتمام بجودة العملية التعليمية، بالإضافة إلى تدني مخرجات التعليم وعدم قدرة المنظومة التعليمية على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، فهذا النظام لا يلائم متطلبات سوق العمل لعدم توفير احتياجات سوق العمل من مهارات وقدرات معرفية وخبرة للتعامل مع التكنولوجيا المتقدمة ومهارات التفكير والتحليل والاستنتاج، بالإضافة إلى تعلم اللغات مثل اللغة الإنجليزية

ومن ضمن هذه المشكلات أيضًا الاهتمام بدراسة العلوم الإنسانية وإهمال العلوم العملية والتطبيقية، والتي ينتج عنها وجود فائض في عدد الخريجين والأقسام النظرية، والذين ليس أمامهم آفاق عملية حقيقية في الوقت ذاته الذي تفتقر فيه أسواق العمل الداخلية إلى خريجين جدد في اختصاصات لا يوجد فيها ما يكفي من الكفاءات، والذي يزيد بدوره بطالة الخريجين.

كما تتفاقم المشكلة أيضًا بسبب ضعف إنتاجية النظم التدريبية، فالمناهج لا تولي اهتمامًا كبيرًا لتنمية شخصية الإنسان بقدر ما تهتم بالحفظ والتلقين والتركيز على المعارف التي يمكن قياسها من خلال الامتحانات التقليدية، ونتيجة تجاهل المهارات الإبداعية ومهارات الحياة والفنون، حيث ضعفت الإمكانات الإبداعية لأجيال متعاقبة، ولم تكتسب هذه الأجيال المهارات اللغوية والمعرفية ومهارات التفكير والتواصل

لذلك نجد أن في هذا الشأن تُحيل أغلب الدراسات أهم أسباب الفجوة المهارية لقصور النظم التعليمية وعجزها عن تزويد سوق العمل من الأفراد من ذوي المهارات، أي أنها فجوة بين مخرجات المؤسسة التعليمية ومتطلبات سوق العمل، فهي فجوة ناتجة عن غياب الخدمات والبرامج الداعمة لربط الشباب والخريجين الجدد بسوق العمل من حيث الإرشاد المهني والتوجيه والتدريب، لذلك نجد أن العديد من الدراسات تؤكد ضرورة إعادة صياغة النظم التعليمية، وذلك ضمن مفاهيم ومبادئ الاقتصاد المعرفي لإكساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين

وبناءً على ذلك نجد أن الدول الصناعية تنتشر فيها الدعوات التي تدعم إصلاح التعليم المهني في المدارس العامة، والتي يُطلق عليها غالبًا برامج «من المدرسة إلى العمل» في الولايات المتحدة، والتي تهدف إلى إعداد الطلاب في المستقبل لسوق العمل الذي يتسم بسرعة التغير الدائم، خاصة وأن الاقتصاد العالمي تنافسي بشكل متزايد، ويتطلب مستويات عالية من المعرفة والمهارة

وعلى سبيل المثال نجد مناهج المدارس الثانوية في أمريكا الشمالية وتحديدًا في مقاطعة أونتاريو بكندا تعتمد على منهج التوجيه والتعليم المهني، والذي يهدف لإعداد الطلبة لعالم معقد وسريع التغير، وبالإشارة إلى التغير التكنولوجي الكبير والمتصاعد والحاجة إلى زيادة مرونة سوق العمل، نجد أن تعليم إدارة الأعمال في كولومبيا البريطانية يؤكد أنه يجب على الطلاب الاستعداد لتغيير ظروف سوق العمل من خلال زيادة معارفهم ومهاراتهم

تطوير التعليم ليتناسب مع احتياجات



سوق العمل

بناء على ما سبق، نجد أن تحقيق الارتباط الفعال بين أنظمة التعليم، خاصة الجامعية من جانب وهيكل العمالة واحتياجات سوق العمل من جانب آخر، يمكن أن يتم من خلال عدة طرق، منها إعادة صياغة مناهج التعليم وخاصة الجامعي شكلًا ومضمونًا، وهذا يتطلب حصرًا لاحتياجات سوق العمل

ولكي يقوم التعليم بدوره، يجب على المُخططين التربويين أن يكون لديهم صورة واضحة ودقيقة عن المسائل الاقتصادية في المجتمع والتي تتمثل في

- حجم سوق العمل وخصائصه وتطوره.
- أهداف القطاعات الاقتصادية.
- التقنيات والآلات المستخدمة داخل سوق العمل ومستوى التدريب.
- البيانات الكيفية والكمية عن سوق العمل.
- مجالات سوق العمل التي تحتاج إلى أيادٍ عاملة.
- مجالات سوق العمل التي ما زالت تحتاج إلى أعداد كبيرة من الأيادي العاملة.
- نمو الاقتصاد والاستثمارات في المجالات المختلفة.
- فروق الجنس (الرجال والنساء) داخل سوق العمل.
- الفروق الحضرية والريفية وسوق العمل.
- قدرة المؤسسات التعليمية على مواكبة التغيرات الاقتصادية، والتي يتبعها تغيرات في الطلب على الأيدي العامة.

ولا يجب أن يقتصر التطور التعليمي فقط على الدراسة الجامعية، فهي مسألة تراكمية عبر مختلف المراحل الدراسية. كما يقع على عاتق وزارات التعليم مسؤولية مهمة في هذا الإطار تتعلق بتطوير عملية صنع القرار وتبادل المعلومات بشكل تصاعدي وهبوطي، بالإضافة إلى أن مراقبة الأداء في المدارس يساعد على التقييم واتخاذ القرارات المستنيرة بشأن مدى النجاح في تحقيق الأهداف. وبكل تأكيد سيتطلب الأمر الكثير من الموارد المالية لضمان حصول جميع الشباب في مختلف المراحل على التعليم الذي يؤهلهم للحياة المهنية



ثالثًا: تخصيص التعليم للعمل الحر

نستنبط مما سبق، أن التعليم في حد ذاته هو مسؤول أساسي ومهم عن قدرات الطلاب ومهاراتهم، وأن أنظمة التعليم يجب أن تكون مؤهلة لتغيرات المستقبل السريعة ووظائفه، وذلك حتى يستطيع الطلاب خلق فرص العمل لأنفسهم في المستقبل، ولكن نجد أن جزءًا كبيرًا من الدراسات التي تناولت العمل الحر تناولته في شكله القديم، والذي يظهر من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ولكن ما نريد تناوله في هذه المقالة هو، ماذا لو تم تخصيص التعليم للعمل الحر بشكله الجديد؟ العمل الحر على المواقع الإلكترونية، أو من خلال شبكة العلاقات المهنية، والذي يعتمد على مهارات العامل بشكل كلي، سواء أكانت مهارات فنية أو مهنية

تتمثل الوظائف الحديثة في التصميم الجرافيكي والكتابة والتحرير والتطوير البرمجي والتسويق الرقمي والترجمة والدعم الفني والتدريب والتعليم والفنون البصرية والتصوير وغيرها، ولتخصيص التعليم للعمل الحر يجب إدراج المهارات الأساسية في المناهج التعليمية والبرامج التدريبية، مثل؛ إدارة المشاريع والتفاوض والتكنولوجيا الحديثة والتسويق الذاتي وغيرها، بالإضافة إلى إعطاء الطلبة فرصًا واقعية لتجربة العمل الحر بشكل واقعي، فالتجربة في حد ذاتها ستساعدهم على تطوير مهاراتهم في بيئة محفزة، بالإضافة إلى الاعتماد على التكنولوجيا في إنشاء البرامج التدريبية على الإنترنت، والتي تركز على المهارات المطلوبة في سوق العمل الحر، بالإضافة إلى إنشاء شراكات بين المؤسسات التعليمية والشركات الرائدة في مجالات العمل الحر

أي أنه لو اعتمدنا على أن هناك محاور أساسية يجب على صانع القرار أخذها في الاعتبار عند القيام بهذه العملية سنجد أنه تتلخص في تحديث المناهج الدراسية وتوفير التدريبات العملية واستخدام التكنولوجيا الحديثة وإنشاء الشراكات الاستراتيجية والتقييم المستمر للمؤسسات التعليمية ودعم ريادة الأعمال وتعزيز الشبكات المهنية وتنمية المهارات الشخصية

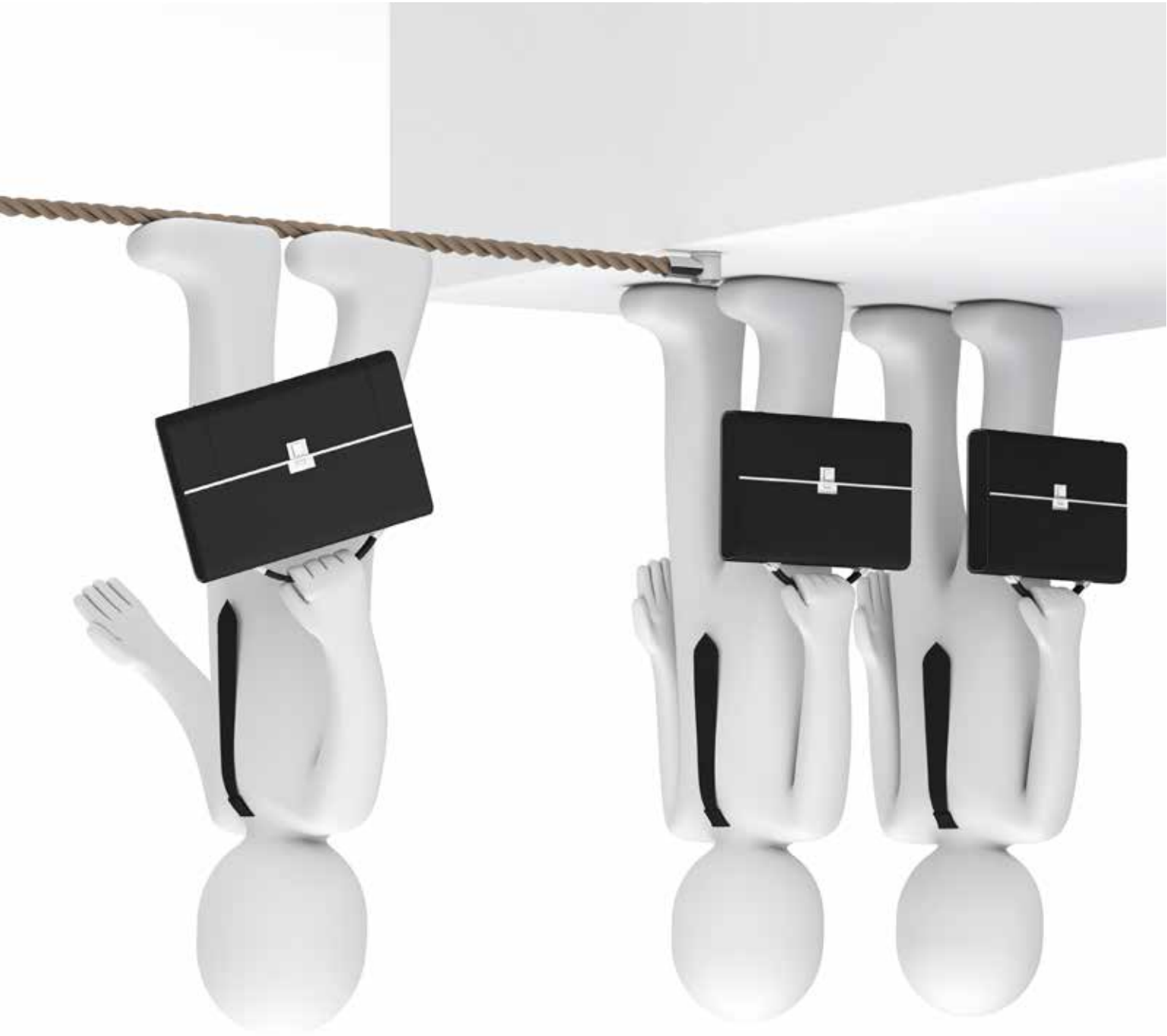
كذلك، إذا تم تخصيص التعليم لدعم العمل الحر في شكله الجديد، سنجد أن هناك تغيرات جوهرية وإيجابية في النظام التعليمي وسوق العمل على حد سواء، ويظهر ذلك في تحسين مهارات الطلاب واستعدادهم المهني والتقليل من مستويات البطالة من خلال خلق فرص عمل جديدة وتعزيز روح ريادة الأعمال لدى الشباب، وإيجاد مرونة في التعليم تتماشى مع احتياجات السوق الجديدة، بالإضافة إلى تعزيز الإبداع والابتكار، والذي من شأنه أن يطور الاقتصاد من خلال زيادة الإنتاجية وفتح أبواب جديدة داخل سوق العمل، والتي بدورها ستعمل على توسيعه

الخلاصة:

مع وجود التكنولوجيا نجد أن التغير أصبح بوتيرة سريعة، وأن الشهادات الجامعية وحدها لا تكفي للحصول على فرصة عمل ملائمة، وأن حالة التنافس على فرص العمل أصبح أشرس وأكثر قوة، خاصة وأن هناك تفاوتًا في المهارات بين من لا يزال لا يعرف كيف يمكن أن يدخل إلى بوابة العمل الحر، وبين من انطلق فيه وكوَّن لنفسه خبرة كبيرة، وبالرغم من فوائد التكنولوجيا، فإن هذه الوتيرة السريعة تتطلب قدرات أكبر ومؤهلات أكثر، وأصبح أصحاب الأعمال لديهم توقعات عالية ومرتفعة عن المُرشحين للوظائف، والذي بدوره قلل من فرص عمل الشباب الذين لا يملكون ما تحتاجه السوق الآن؛ نظرًا لزيادة التنافس على فرص العمل الجيدة

ولكي نواكب العصر ونقلل من نسبة البطالة، يجب أن نجعل التعليم مرآة ونافذة لسوق العمل من خلال تطوير قدرات الشباب وإمدادهم بالمعلومات اللازمة التي من شأنها أن تُثقل من خبراتهم، وتزيد من مهاراتهم حتى يكونوا مؤهلين لمواكبة هذا التغير السريع، وحتى يكونوا على دراية تامة بكل ما يحتاجون إليه للحصول على فرصة عمل أفضل. فمع شراسة سوق العمل الآن لم يعد هناك مكان لأصحاب المؤهلات والشهادات العليا فقط فالشهادة وحدها لم تعد تكفي





استغلال الكفاءات التي تعمل بنظام العمل الحر في دعم الاقتصاد الرسمي

د. ناهد علي
دكتوراه إدارة الأعمال ومدرب معتمد



د. منى خليفة
دكتوراه إدارة الأعمال ومدرب معتمد



د. هشام حمزة
دكتوراه إدارة الأعمال ومدرب معتمد



ما نظام العمل الحر Freelancing؟

اقتصاد العمل الحر هو أحد الأنظمة الحديثة للتشغيل، والتي تخص العاملين لحسابهم الخاص، والذين يتمتعون بالاستقلالية في تنفيذ مشروعاتهم، تكون فيه الوظائف المؤقتة هي الشائعة، أما بالنسبة للعامل، فقد يتراوح بين عمل أساسي أو مصدر آخر لدخل إضافي، ويتيح هذا النوع من التشغيل إمكانية الوصول إلى مجموعة كبيرة من المواهب بأقل تكلفة، ومن ضمن أهم أمثلة هذا النظام من التوظف

- العمال المستقلون Independent Contractors
- إدخال البيانات Data entry
- تكنولوجيا المعلومات وتطوير البرمجيات IT, software development,
- تصميم الجرافيك، الوسائط المتعددة، تصميم الشعارات والمواقع الإلكترونية، المؤثرات البصرية Graphic Design, multimedia, Logo, website, visualizations ,
- إدارة الأعمال Business Administration
- الدعم التجاري والمهني Business and professional support
- دعم المبيعات والتسويق Sales and marketing support
- الاستشارات القانونية Legal consulting
- الكتابة والترجمة Writing and translation
- إدارة مهام محددة عبر الإنترنت مثل استطلاعات الرأي Online microtasks, surveys

ويمكن فهم اقتصاد العمل الحر على أنه اقتصاد العمل المؤقت أو اقتصاد الوظائف المؤقتة، فعادة ما يميز تلك الوظائف هو أنها تعتبر تعيينات مؤقتة أو بدوام جزئي Temporary or Part-Time Hires إذ تقوم المنظمات بتوظيف عمال مستقلين لالتزامات قصيرة الأجل، لكن يظل أكبر تحدٍ أمام اقتصاد العمل الحر باعتباره اقتصادًا غير رسمي في معظمه

العوامل المساعدة على انتشار نظام العمل الحر:

- تزايد سرعة وتيرة التغيرات بالاقتصاد العالمي، وذلك نتيجة تنام واضح في التقنيات والمنصات الرقمية التي يقوم الأفراد من خلالها بتقديم خدمات متعددة.
- دور فيروس كوفيد ١٩ في تسريع الاعتماد على نظام العمل الحر، مع انتشار جائحة كوفيد ١٩ في العالم خسر ملايين الأشخاص وظائفهم، وآخرون تم تخفيض رواتبهم، هذا الأمر أدى إلى إحداث حالة من النمو لدى اقتصاد العمل الحر، حيث دفع الأمر الأفراد إلى البحث عن طرق جديدة من أجل دعم الدخل الخاص بهم.
- العمل عن بُعد، نتيجة التحول الرقمي والاعتماد المتزايد على العمل عن بُعد عبر المنصات الرقمية، أدى ذلك إلى فصل الوظائف عن مواقع العمل، وهذا يعني أن العاملين المستقلين يمكنهم الحصول على الوظيفة مع صاحب عمل في أي مكان في العالم دون التقيد بمكان محدد أو توقيت معين، وفي الوقت نفسه، يمكن لأصحاب العمل اختيار أفضل الأشخاص للمشروع من بين عدد كبير من الأفراد.
- الرقمنة Digitalization والذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence والتقنيات الحديثة الأخرى كان لها تأثير كبير على سوق العمل، والذي أدى بدوره إلى ظهور جيل جديد من الوظائف لم يكن متوافرًا قبل ذلك، ومن أهم تلك الوظائف نظام العمل الحر Freelancing.

مزايا اقتصاد العمل الحر بالنسبة للعامل أو الشركة:

- توفير الشركات الأموال والموارد، خاصة وأن التعاقد مع الخبراء بدوام كامل أصبح مكلفًا جدًا.
- عدم وجود وصف وظيفي محدد، إذ لا يرتبط الشخص بشركة معينة، ولكن هو من يدير نفسه، ويختار نوعية الأعمال التي يفضل العمل بها، وتتناسب مع قدراته ومهاراته.
- عدم الالتزام بوقت محدد، حيث يختار العامل الوقت الذي يناسبه.
- الشركات لم تعد مسؤولة عن توفير مزايا للموظفين، مثل الإجازات المرضية والتأمين الصحي، المساحات المكتبية والمعدات والتدريب.
- يمكن لاقتصاد العمل الحر أن يحسن التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية المستقرة، مقارنة بالعديد من الوظائف التقليدية.
- يستطيع العامل في النظام الحر اختيار الوظيفة المستقلة التي تشبع اهتماماته ورغباته، كما تتناسب مع جدوله الزمني، فهو لا يعمل في وظيفة بدوام كامل لا تهمه أو لا تحقق طموحاته.



معضلة اقتصاد العمل الحر كاقتصاد غير رسمي

اقتصاد العمل الحر يعتبر واحدًا من الاقتصادات غير الرسمية، ويمكن تعريف مصطلح الاقتصاد غير الرسمي بأنه أي نشاط اقتصادي هادف للربح لا يخضع لرقابة الحكومة، ولا يتم تحصيل ضرائب عنها

وللاقتصاد غير الرسمي عدة مسميات أهمها (الاقتصاد الموازي – اقتصاد الظل – الرمادي – الخفي ... إلخ) ومن المتعارف عليه اقتصاديا أن يعمل الاقتصاد غير الرسمي جنبًا إلى جنب مع الاقتصاد الرسمي في كل دول العالم دون استثناء، بمعنى أنه ظاهرة عالمية

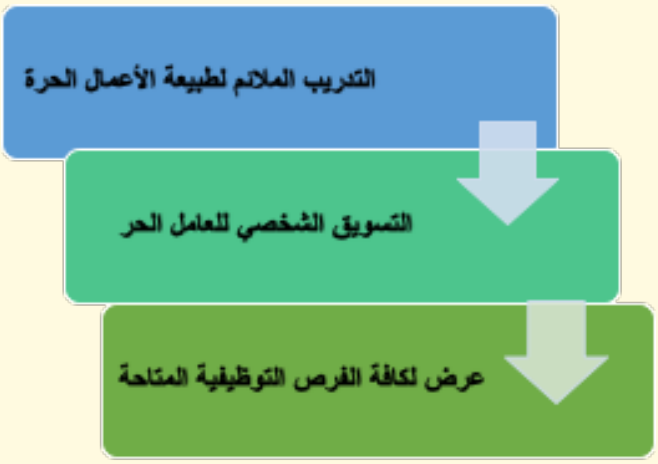
مشاكل اقتصاد العمل الحر كاقتصاد غير رسمي

مع تزايد حجم أنشطة الاقتصاد غير الرسمي (ومن ضمنها اقتصاد العمل الحر) في أي دولة، فإن تلك الأنشطة تؤدي إلى حلقة من المشاكل على عدة مستويات، خاصة وأن الاقتصاد غير الرسمي يعتبر واحدًا من أهم العوائق أمام جهود الدولة للتنمية نتيجة عدة أسباب نذكر منها على سبيل المثال

إحداث خلل هيكلي في موازنة الدولة، حيث تؤدي هذه المنظومة إلى تزايد مستمر في عجز الموازنة، حيث يستفيد العاملون في الاقتصاد غير الرسمي من جميع الخدمات العامة التي تقدمها الدولة للقطاع الرسمي من مياه وكهرباء وصحة وتعليم ...إلخ، في حين لا يساهم هؤلاء العاملون في هذا الاقتصاد من خلال دفع الضرائب، والتي تنفقها الدولة على هذه الخدمات وتلك المرافق العامة

العاملون في القطاع غير الرسمي، هم أكثر عرضة للمعاناة من الفقر والاستغلال

- عدم قدرة المستقل على الحصول على التأمين الصحي أو المزايا الأخرى التي سيحصل عليها عادة عندما يعمل كموظف بدوام كامل وبوظيفة تقليدية.
- في كثير من الأحيان، فإن الشركات المتعاقدة مع المستقلين لا تدفع الحد الأدنى للأجور أو العمل الإضافي للمستقلين.
- انعدام الأمن الوظيفي والدخل غير المتسق.
- عدم القدرة على بناء علاقات طويلة الأجل بين المستقل وصاحب الأعمال، مقارنة بالأعمال الأخرى التقليدية.



والسؤال هنا: كيف يمكن استغلال الكفاءات التي تعمل بنظام العمل الحر في دعم الاقتصاد الرسمي؟

دمج العاملين بنظام العمل الحر إلى الاقتصاد الرسمي هو الحل، وحيث إن الحديث على فئة مميزة جدا من العاملين، ونخص بالذكر أن معظمهم من الشباب، فإن الحلول يجب أن تكون مبتكرة جدا، والحل المقترح من طرفنا هو المنصة الإلكترونية Be Free ، وهي منصة إلكترونية هدفها الأول دمج العاملين بنظام العمل الحر إلى الاقتصاد الرسمي وتعزيز أطر التواصل معهم عن طريق توفير عدد من المزايا التي تحتاجها تلك الفئة، فلأول مرة بمنصة واحدة يمكن أن يجد المستقل الذي يبحث عن فرصة عمل لزيادة دخله منصة واحدة توفر كافة البرامج التعليمية المتاحة Online في مجال ريادة الأعمال والأعمال المستقلة والشهادات المعتمدة، بالإضافة إلى ذلك فإن المنصة ستقوم بدور التسويق الإلكتروني للعامل المستقل عن طريق توفير بيانات كاملة عن أنشطة العامل المستقل، وأخيرا، توفر المنصة كافة الفرص التوظيفية المتاحة أمام المستقل Freelancer للعمل من خلالها، وباختصار فالمنصة الإلكترونية المقترحة من جانبنا ستقوم بتوفير التدريب الملائم لطبيعة عمل المستقل كذلك التسويق الشخصي للعامل، ومن جهة أخرى، فإن المنصة ستتيح قاعدة بيانات عن كافة الفرص التوظيفية المتاحة بالسوق أمام المستقل للاختيار من بينها

التدريب Training For Freelancer

تستهدف منصة Be Free قاعدة بيانات متكاملة عن كافة مراكز التدريب المعتمدة والموجهة نحو العمل الحر، كذلك معلومات كاملة عما تقدمه المراكز التدريبية من خدمات ومبادرات، بالإضافة إلى العناوين، طرق التواصل، أرقام الهاتف، الموقع الخاص بالمركز التدريبي Location، توقيت المبادرات التدريبية، التكلفة المبدئية للتدريب

بمعنى آخر، فإن الباحث عن التدريب لديه الإمكانية في البحث بالمركز التدريبي أو البحث بالبرنامج التدريبي نفسه، فعلى سبيل المثال، فإن معهد تكنولوجيا المعلومان ITI التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يتيح عددًا كبيرًا من البرامج التدريبية تحت مبادرة شغلك من بيتك، والتي تم إعدادها خصيصا للمستقلين بأعمالهم الحرة، ومن ضمن أهم تلك البرامج:

- Free lancing in it. الأعمال الحرة
- Cloud and network fields مجالات الحاسب والشبكات
- Mobile development تطوير الأجهزة المحمولة
- CMS Web development تطوير الويب باستخدام نظام إدارة المحتوى
- Digital marketing التسويق الرقمي
- Using generative AI platform for better productivity استخدام منصة الذكاء الاصطناعي لتحسين الإنتاجية



في المقابل تمكن منصة Be Free من استعراض كافة المراكز التدريبية المتاحة عن برنامج تدريبي معين، على سبيل المثال حين البحث بالمنصة عن المراكز التدريبية التي توفر برنامج Software Development سوف يظهر للمستقل على سبيل المثال، وليس الحصر المراكز التدريبية الآتية:-

- KIT KIT education center. مركز تعليم.
- X Business for training & consulting إكس بيزنس للتدريب والاستشارات.
- Leaders consulting & training. استشارات وتدريب القادة.
- IBS Training Academy. أكاديمية IBS للتدريب
- Learning zone training center. مركز تدريب منطقة التعلم.
- YAT learning center مركز يات التعليمي.
- Coursera كورسيرا.
- IBM آي بي إم.

وغيرها من نفس التدريب.



لمراكز التدريبية التي تقدم لنوعية المتخصصة من

التسويق الشخصي Marketing yourself

عن طريق منصة Be Free يستطيع العامل المستقل التسويق لما يقدمه من خدمات بكل سهولة، فمن جهة وبشكل مباشر تتمتع المنصة بواجهة Interface خاصة بتسويق خدمات الأعمال الحرة الـ Freelancing ، بحيث يستطيع المستقل تسجيل سيرة ذاتية كاملة عن أعماله السابقة، مع إمكانية إضافة رابط Link بتلك الأعمال، وذلك في حالة إذا كانت هذه الأعمال مثل تصميم مواقع إلكترونية Website أو كتابة وترجمة Translation ، كما يمكن إضافة سابقة الأعمال للمستقل مع المنظمات المعروفة الأخرى في مجالات مثل الاستشارات القانونية Legal Consulting أو إجراء دراسات وأبحاث السوق والدراسات الاستقصائية Survey مع عرض ما تم من أعمال.

ومن جهة أخرى، فإن منصة Be Free سوف توفر للمستقل التدريب اللازم لتسويق خدماته أو بمعنى آخر تسويق نفسه How to market yourself? ، على سبيل المثال سوف تتوافر مجموعة من البرامج التدريبية المفتوحة، وذلك بالاتفاق مع عدد من أهم المراكز التدريبية المعتمدة عالميا بنظام المحاضرات الـ Online ومن ضمن تلك البرامج التي سيحتاجها المستقل لتسويق نفسه كالتالي:

- How to Market Yourself Effectively – 9 Steps That Work Wonders – Thought Leader.
  كيفية تسويق نفسك بفعالية - ٩ خطوات تصنع العجائب.
- Strategic Self-Marketing and Personal Branding – Coursera التسويق الذاتي الاستراتيجي والعلامة التجارية الشخصية.
- How to Sell Yourself Successfully – Udemy; كيفية بيع نفسك بنجاح.
- How to Market Yourself Online كيفية تسويق نفسك عبر الإنترنت.

وغيرها من البرامج المهمة جدا لكل Freelancer التي تساعده على تسويق نفسه، ولا يمكن الاستغناء عنها لتسويق الخدمات.



فرص العمل Career Opportunities

منصة Be free تعتبر قاعدة بيانات متكاملة عن كافة الفرص المتاحة لكل مستقل Freelancer ، وتتميز قاعدة بيانات المنصة بتخصصها في مجال توفير الفرص الوظيفية المتخصصة في مجال الـ Freelancing دون غيرها، وبناء عليه لن يحتاج المستقل إلى أن يتجول بين عدد كبير ومختلف من المواقع الإلكترونية للبحث عن الوظيفة المناسبة.

وعلى غرار منصة Back office يمكن العمل على تحديث قاعدة البيانات الخاصة بالوظائف والمتاحة في مجال Freelancing بشكل أسبوعي، سواء أكانت تلك الوظائف لمؤسسات داخل مصر أو خارجها، ويتم ذلك عن طريق فريق عمل المنصة باستكشاف الوظائف المناسبة وعرضها حسب التخصصات المتاحة مع تحديد كافة المعلومات عن كل وظيفة على حدة.

تقوم المنصة أيضا باستهداف المستقلين طبقا لطبيعة عملهم وتسجيل بياناتهم على المنصة، فعلى سبيل المثال عند توافر وظائف حرة في مجال الـ Data Entry ، فإن المنصة وبشكل آلي اعتمادا على تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي AI باستهداف كافة المستقلين Freelancers الذين لديهم اهتمامات تجاه هذه النوعية من الوظائف وهي في حالتنا هذه إدخال البيانات، سوف يتم إخطار المستقل بكافة الطرق المتاحة إلكترونيا عن تفاصيل الوظيفة المتاحة سواء ببريد إلكتروني E mail ، رسالة SMS ، إشعار Notification على رسائل المنصة.

وأخيرا وليس آخرًا Be free هو فكرة لبكره سوف تؤدي إلى استغلال الكفاءات والكوادر الفنية والتي تعمل بشكل مستقل، والتي يمكنها دعم الاقتصاد الرسمي وذلك عن طريق الآليات السابق ذكرها، وخاصة توفير التدريب المتخصص، ومهارة تسويق المستقل لنفسه، مع إمكانية توفير كافة الفرص الوظيفية المتاحة والمناسبة

العالم ٢٠٥٠





دور أنماط العمل الحر في تعزيز الاقتصاد الرقمي: المنصات الرقمية نموذجاً

د/فرج عبد الله

خبير اقتصادي بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

يعد نمط العمل المرن/ الحر (Gig Economy) أحد أوجه الممارسات والأنماط الاقتصادية الحديثة، وأحد أوجه الاقتصاد التشاركي والذي يشير إلى إمكانية مشاركة الموارد المتاحة (العمل بعض الوقت/ مشاركة استخدام أحد الأصول) بمختلف أشكالها لتقديم خدمة معينة أو إنتاج سلعة ما، وترتبط أنماط العمل الحر عادة بالتكنولوجيا والوظائف التي لا تتطلب مهامها الوجود بصورة دائمة بمقرات الشركات والمؤسسات، وتشير الدراسات إلى أن أنماط الوظائف تتغير مع تغير بيئة العمل، حيث تستجيب باستمرار للتغيرات المحيطة بمدخلات وأدوات الإنتاج وما يتخللها من ظروف طارئة أو مستحدثة

يرجع ظهور مصطلح الاقتصاد الرقمي لأول مرة في عام ١٩٩٥ على لسان الكاتب الكندي «دون تاب سك وت Don tap Scott» في كتابه بعنوان The Digital Economy: Promise and Periling the age of Networked Intelligence الاقتصاد الرقمي: الآمال والمخاطر في عصر الشبكة الذكية، وتشير الكتابات الاقتصادية إلى أن الاقتصاد الرقمي لا يمكن فصله عن الأنشطة الاقتصادية التقليدية؛ نظرًا للتحول الكبير في الاعتماد على التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في تأدية خدمات أو إنتاج سلع تعتمد على الرقمنة، ويشير الرأي السائد بين المفكرين الاقتصاديين إلى أن الاقتصاد الرقمي هو ما ينطوي على مجموعة من الخصائص والقواعد الجديدة، والتي تفوق الاقتصاد التقليدي بشكل عام والاقتصاد الصناعي بشكل خاص، وذلك بالتحول المتزايد نحو الاعتماد على الأدوات الرقمية، خاصة الإنترنت والاتصالات، حيث يمكن التعبير عن الاقتصاد الرقمي بدقة من خلال مؤشرات التحول الرقمي ككل، حيث يرتبط بصورة أكبر في تقديم خدمات عبر عدد من المنصات الرقمية التي ارتبط ظهورها بالتحول في نمط الأعمال الريادية والابتكارية، وفي هذا الإطار يتمحور هذا المقال حول الإجابة عن تساؤل رئيس «هل للتحول نحو أنماط العمل الحر عبر المنصات الرقمية دور في التحول للاقتصاد الرقمي؟، وينطوي هذا التساؤل على عدة تساؤلات فرعية لعل أبرزها: إلى أي مدى تؤثر التغيرات التكنولوجية في التحول للاقتصاد الرقمي؟ وإلى أي مدى ينعكس هذا التأثر على الوظائف وأنماطها وطبيعتها في المستقبل؟ وللإجابة عن تلك التساؤلات يمكن تناول الوظائف المؤقتة وأنماط العمل الحر والاقتصاد الرقمي على النحو التالي:



أولًا: خصائص الاقتصاد الرقمي:

يشير الاقتصاد الرقمي إلى الأنشطة الاقتصادية، التي تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا الرقمية، مع التركيز بشكل كبير في تقديمها خدمات غير قابلة للتداول (Non-Tradable). ويرتبط تقديم هذه الخدمات بصورة مباشرة باستخدام سلع ومنتجات تعتمد في إنتاجها على أحد جوانب الرقمنة، حيث ظهر في الآونة الأخيرة العديد من الأنشطة التي تعتمد بالأساس في عملها على الإنترنت، ولعل أبرز الأمثلة على أنشطة وكالات خدمات العملاء وخدمات ما بعد البيع (customer care agent) والتي تقدم عبر العديد من المنصات الرقمية، وفي ضوء ما تقدم يمكن الإشارة إلى أبرز الخصائص التي تنطوي عليها أنشطة الاقتصاد الرقمي

- تتركز في تأدية الخدمات بشكل أكبر من إنتاج السلع والمنتجات.
- وجود ارتباط قوي بين تأدية تلك الخدمات ومنتجات وسلع تكنولوجية ملموسة (Hardware) وغير ملموسة (Software)، البرمجيات بمختلف أنواعها.
- تعتمد تلك الأنشطة الخدمية على استخدام منتجات تكنولوجية في إنتاج سلع غير ملموسة مثل صناعة البرمجيات، والمنتجات الرقمية، حيث يرتبط تقديم خدمات عبر الإنترنت بالتوسع في صناعات الإلكترونيات والبرمجيات.
- الاعتماد على الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بصورة مباشرة وغير مباشرة.
- عدم التقيد بأنماط العمل التقليدية في المؤسسات والشركات مع تزامن نمو هذه الأنشطة وتوسعها في التحول الرقمي للمؤسسات.



ثانيًا: طبيعة وأنواع الأعمال عبر المنصات الرقمية:

تسمح أنماط الأعمال الجديدة والمبتكرة للأفراد باختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للدوام الرسمي. وتتيح درجة من المرونة تتلاءم مع ظروف مختلف فئات العمل، ومن ثم، يُزيد من المساهمة في سوق العمل، لعل أهم الأعمال التي تنطوي تحت هذه الأنماط الجديدة هي: المهن المتعلقة بتصميم المواقع وإعداد البرمجيات، وبعض الأعمال الهندسية والمالية، إدخال البيانات وتحليلها، الأعمال الاستشارية وإعداد البحوث والدراسات وغيرها، وهو ما يتطلب التعرف على أنواع هذه الأعمال وطبيعتها، أبرزها:

- التجارة الإلكترونية (E-commerce): تُعد التجارة الإلكترونية من أقدم وأكبر أنواع الأعمال والأنشطة الاقتصادية الرقمية، وتشمل بيع المنتجات وتقديم الخدمات عبر الإنترنت بين الشركات (B2B) أو بين الشركات والمستهلكين (B2C)، أو الشركات والحكومات أو الحكومات والأفراد (تقديم الخدمات العامة) وتعتمد هذه المنصات على نماذج إيرادات متنوعة تشمل البيع المباشر، العمولة، والإعلانات، ومن أبرز الأمثلة العالمية في هذا المجال: «أمازون» و«علي بابا»، بينما في الشرق الأوسط تبرز منصات مثل «نون» وغيرها من هذه الأنماط، والتي تختلف في أشكالها وأدواتها، ولكن تشترك في مضمونها كونها تعتبر منصات تسوق وتجارة إلكترونية سواء محلية أو عالمية، هذا إلى جانب تقديم منتجات شركات الأعمال من خلال منصاتها الخاصة بها كأحد أشكال الأسواق الافتراضية.
- منصات العمل الحر (Freelance Platforms): حيث تُمكن هذه المنصات الأفراد من تقديم خدماتهم بشكل مستقل بدون التزام وظيفي دائم، وتتيح مواقع مثل «أب وورك» و«فريلانسر» للباحثين عن فرص العمل من خلال الوصول إلى العملاء والمشاريع، وتحقق هذه المنصات إيراداتها من خلال اقتطاع نسبة من مستحقات مقدمي هذه الخدمات أو مقابل رسوم الاشتراك في هذه الخدمات، وتعمل بشكل أساسي هذه الأنشطة في تقديم خدمات عن بُعد أو إنتاج منتجات وسلع رقمية (برمجيات، وتصميمات فنية، ودراسات، .... إلخ)، حيث تعتمد في طبيعتها على تنازل الأفراد والتضحية بوقت مقابل عمل، أي تعمل تلك المنصات بمثابة سوق تعمل في إطار مفتوح من حيث الخدمات المطلوبة وطرق وتوقيت تأديتها.
- منصات المشاركة (Sharing Platforms): تركز منصات

الاقتصاد التشاركي على مشاركة الأصول أو الموارد بين المستخدمين مقابل دخل إضافي. من الأمثلة الناجحة عالميًا «أوبر» و«إير بي إن بي» اللتين أتاحتا للأفراد فرصة مشاركة سياراتهم أو منازلهم، وتعمل هذه النماذج والأنماط من الأعمال المبتكرة على تحقق أرباح من رسوم الاستخدام والتعاقدات، وتشهد هذه الأنماط نموًا متسارعًا في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وصولا إلى التشارك في العملية الإنتاجية في مختلف السلع الصناعية والاستهلاكية لصالح الغير.

- منصات المحتوى (Content Platforms): تتمثل في أنشطة لشركات تعمل على تقديم محتوى رقمي (مرئي/ مسموع/ مقروء) بحيث تمكن المستخدمين من إنشاء ومشاركة المحتوى للجمهور، ولعل أبرز هذه الأمثلة منصة «يوتيوب»، و«تيك توك» و«فيسبوك» من الأمثلة الكبرى التي تتيح للمستخدمين الربح من تفاعل المتابعين والإعلانات. تعتمد الإيرادات على الإعلانات، الاشتراكات، والرعاية الإعلانية، هذا وقد بدأ منذ بداية الألفية نمو بعض الأنشطة التي سرعان ما تحولت لتقديم محتواها الرقمي بشكل أعمق، على سبيل المثال شركة Netflix التي بدأت بتأجير شرائط أفلام الفيديو، ثم تحولت فيما بعد إلى منصة لمشاركة الأعمال الفنية، معتمدة بالأساس في تقديم هذه الخدمات على انتشار التكنولوجيا بين الأفراد والمؤسسات.

- التعليم عبر الإنترنت (E-learning Platforms): المنصات التعليمية والتي تعتمد على تقديم خدمات ومحتوى تعليمي رقمي من خلال الربط بين متلقي الخدمات ومقدميها، وتتشابه إلى حد كبير مع أنماط الاقتصاد التشاركي من جهة وأنماط منصات المحتوى من جهة أخرى، ولعل أبرز أمثلتها «كورسيرا» و«يوديمي» حيث مثلت هذه الأنماط تحولًا رقميًا في التعليم، وتحول جانب كبير من نشاط التعليم نحو التحول الرقمي.

- منصات التمويل الجماعي (Crowdfunding Platforms): تعمل هذه المنصات مثل «كيك ستارتر» و«إندي جوجو» في جمع الأموال للأفكار أو المشاريع من خلال الجمهور، حيث يحصل الداعمون على مكافآت أو نسب ملكية في المشروعات؛ وتشجع منصات التمويل الجماعي الابتكار، وتفتح المجال للأفكار الناشئة ونشاط ريادة الأعمال بشكل عام.

- (Job Platforms) منصات التوظيف حيث تتركز في الربط بين أصحاب العمل والباحثين عن وظائف، وتوفر خدمات تقييم القدرات والشهادات الرقمية. تعتمد هذه المنصات في نماذج أعمالها على إيراداتها من الاشتراكات والإعلانات ورسوم التوظيف.

- منصات جمع البيانات (Data collect Platforms): حيث تعمل نماذج أعمال هذه الأنشطة الاقتصادية بشكل أساسي على جمع البيانات من خلال إتاحة الاستقصاءات التي ترغب في الحصول عليها عبر منصاتها، والتي تعتمد على أحد التطبيقات أو المواقع؛ ويعتمد نموذج هذه الشركات على جمع هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات عبر تحليلها وتبويبها وإتاحتها بمقابل للمشتركين، وترتفع موثوقية نتائج هذه المنصات على قدرتها في تصميم البرامج والاستقصاءات المطلوبة، ولعل أبرزها منصة «بريمس Premise - «التي تعد واحدة من أهم الشركات الأمريكية في تحليل أسواق التجزئة بناء على جمع بيانات أسواق السلع والمنتجات المعروضة في الأسواق.



ثالثًا: تطور مؤشر الاقتصاد الرقمي في ظل نمو العمل عبر المنصات الرقمية:

يرتبط نمو أنشطة العمل عبر المنصات بمدى الجاهزية والتحول للرقمنة بمفهومها الواسع، ويعكس ذلك مؤشر الاقتصاد الرقمي، والذي يعكس التحول الرقمي في عدة جوانب على مستوى الفرد والمؤسسات العامة والخاصة، حيث حصلت مصر على نحو ٥٢,٣٦ نقطة في مؤشر الاقتصاد الرقمي خلال عام ٢٠٢٢، والذي يصدر عن الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي ومجلس الوحدة الاقتصادية العربية والمكتب التنفيذي للاتحادات المتخصصة في جامعة الدول العربية، وتأتي مصر في الترتيب العاشر عربيًّا، وتتصدر دولة الإمارات المركز الأول بنحو ٧١,٣٧ نقطة، حيث يتكون المؤشر من ١٠٠ نقطة تعتمد على خمسة محاور وأبعاد أساسية تشتمل على تسع ركائز على النحو التالي

- الحكومة الرقمية: تستهدف هذه الركيزة تحقيق احتياجات الأفراد والمجتمع من خلال العمل على توفير وتحسين تقديم الخدمات العامة، علاوة على مضاعفة جهود الرقمنة لتحسين الكفاءة والشفافية داخل القطاع الحكومي.

- الأسس الرقمية: يشير هذا المعيار إلى توفير الأسس اللازمة لنظام رقمي قوي يشتمل على البنية التحتية، والسياسات واللوائح، والمهارات الرقمية، والتمويل، والحوكمة، وتمثل هذه المجالات أهمية كبيرة في تطوير النظام الرقمي على المستوى الدولي، والإقليمي، والمحلي وكذلك على مستوى المؤسسات.

- الاستعداد الرقمي للمواطن: ويهدف هذا البعد أن يجعل المواطن المحور الأساسي لمنظومة التحول الرقمي، وأن تعمل التكنولوجيات الرقمية على تحسين نوعية حياة المواطنين والمجتمع المدني، بما في ذلك الفئات المهمشة والأقليات.

- الابتكار الرقمي: يشير هذا البعد إلى الاستفادة من بيئة الابتكار كمحفز للتحول الرقمي، حيث تؤدي التكنولوجيات الرقمية الجديدة مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والحوسبة السحابية إلى خلق مصادر جديدة للقيمة المضافة للعديد من الصناعات

- الأعمال الرقمية: يجعل هذا البُعد من قطاع الأعمال (Business sector) المستفيد الأكبر من عمليات التحول الرقمي، وسيزيد ذلك من القيمة المقدمة للمستهلك؛ مما يحسن من كفاءة التكلفة، ويؤسس لقاعدة أكبر من المتعاملين من خلال إتاحة فرص الدخول لأسواق جديدة ومبتكرة

وتعد هذه الأبعاد الاستراتيجية هي الأسس الرئيسة المكونة للاقتصاد الرقمي، وتُمثل الدعائم التي يجب أن تقوم عليها المنظومات الحكومية لتحقيق مستهدفات التنمية المستدامة والشاملة، وتطوير قدرات الاستجابة لاحتياجات ومطالب المواطنين من جهة، والاهتمام والتفاعل المستمر بمتطلباتهم من جهة أخرى بهدف تحقيق التحول الرقمي في الدول العربية

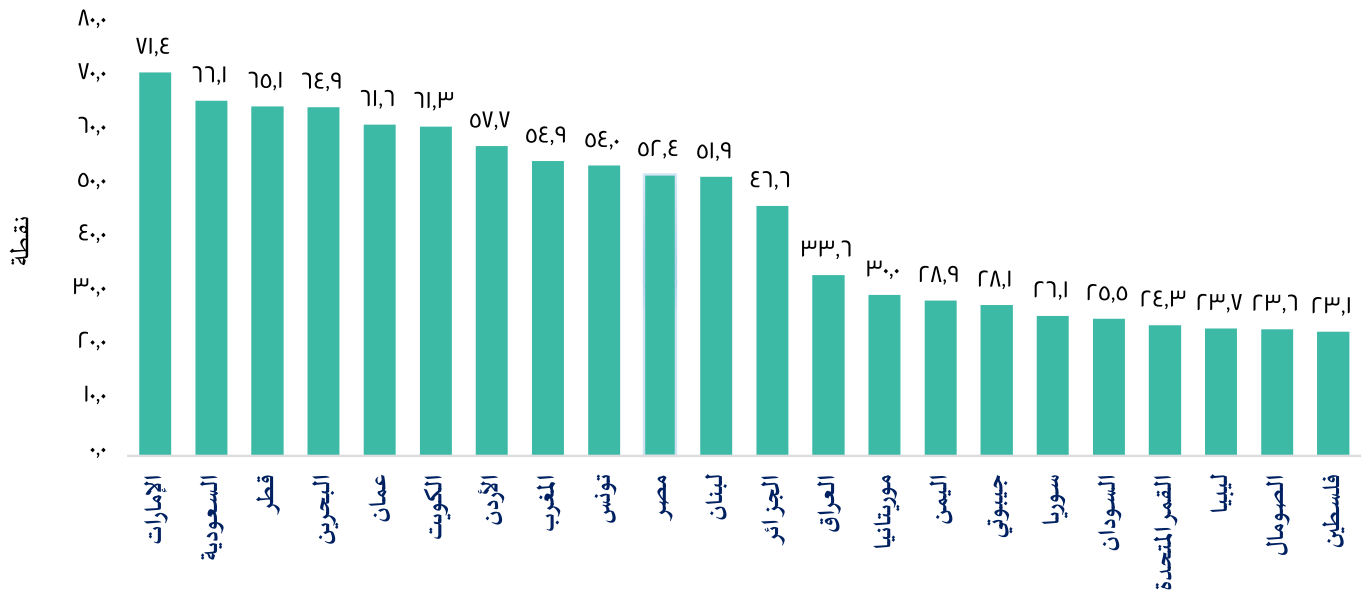




تشـير النتائـج إلـى اسـتمرار دول الخليـج العربـي فـي المقدمـة، حيـث حققـت نتائـج فـوق مسـتوى ٦٠ نقطـة مقارنـة بنحـو ٧٦ نقطـة للـدول كمتوسـط، حيـث اسـتمرت دولـة الإمـارات بالمقدمـة بنحـو ٧١,٤ نقطـة، وجـاءت بالمجموعـة التاليـة كل مـن الأردن، والمغـرب، وتونـس، ومصـر، والجزائـر، ولبنـان، كمـا حققـت باقـي الـدول نتائـج فـوق ٤٦ نقطـة، وذلـك دون ٥٨ نقطـة، ثـم جـاءت المجموعـة الثالثـة والتـي ضمـت بالترتيـب كلًا مـن: العـراق، وسـوريا، واليمـن، وجيبوتـي، وموريتانيـا، والسـودان، وليبيـا، وجـزر القمـر المتحـدة، والصومـال، ثـم فلسـطين، حيـث حققـت هـذه المجموعـة نتائـج نقـاط عددهـا (٢٣-٣٤) نقطـة علـى مقيـاس المؤشـر، وهـو مـا يشـير إلـى وجـود فجـوة رقميـة فـي محـاور المؤشـر سـالفة الذكـر، ويأتـي فـي مقدمتهـا محـور الحكومـة الرقميـة بأكثـر مـن ٧٠ نقطـة، وهـو مـا يبـرز أهميـة دور الأجهـزة الحكوميـة فـي تنفيـذ مشـاريع التحـول الرقمـي المرتكـزة علـى تقديـم الخدمـات لشـعوبها، وفـي التخطيـط لـرأب تلـك الفجـوة والعمـل علـى إنهائهـا لمـا لهـا مـن أثـر مباشـر علـى الرضـا الشـعبي واسـتقرار المجتمـع إداريًـا وإجرائيًـا، وينعكـس ذلـك علـى تشـجيع المسـتثمرين وتأسـيس الأعمـال



شكل رقم (١) مؤشر الاقتصاد الرقمي للدول العربية لعام ٢٠٢٢



المصدر: مؤشر الاقتصاد الرقمي، جامعة الدول العربية ، ٢٠٢٢. متاح على الرابط، www.arab-digital-economy.org

كما أوضح تقرير مؤشر الاقتصاد الرقمي أن محور الابتكار الرقمي يعد إحدى ركائز المؤشر الرئيسة، حيث يشير إلى أن الدول العربية الأكثر تقدمًا لم تحقق بعد إنجازات كبيرة في مجال التطوير والاختراع والابتكار، وهو ما يوضح أيضًا أن هذا الموضوع ما زال يشكل امتدادًا للتحدي التاريخي نحو توطين المعرفة والعلم والتكنولوجيا بشكل عام في الدول العربية

وفي ضوء نتائج هذا التقرير يُشكل الوضع الراهن فجوة حضارية وتكنولوجية كبيرة تنعكس حتمًا على القدرات الاقتصادية من خلال قنوات الدخل والتشغيل والرضا الشعبي والاستقرار السياسي لدى الدول الأقل تقدمًا، وهو ما ينعكس بالسلب، حيث تتواضع القدرات والفرص الممكنة بمجال التبادل التجاري، والتحول لأنماط مستحدثة ومبتكرة للعمل الحر. الأمر الذي يشير إلى إمكانية التراجع مقارنة بالتجارب الدولية البارزة التي قطعت شوطًا كبيرًا للتحول الرقمي الذي دفع باقتصاداتها للانخراط في سلاسل الإمداد والتموين والتجارة العالمية، حيث تتصدر الهند في تقديم الخدمات التي تعتمد على أنماط العمل عبر المنصات في مجالات التصميمات الإلكترونية والمنتجات الرقمية من بين الدول النامية



شكل رقم (٢) توزيع الدول وفقًا لمؤشر الاقتصاد الرقمي للدول العربية لعام ٢٠٢٢



المصدر: ترتيب الدول العربية وفقاً لمؤشر الاقتصاد الرقمي العربي ٢٠٢٢، حيث يتم إعداد التقرير كل أربع سنوات، وتظهر تلك البيانات الفترة من (٢٠١٨-٢٠٢١)

ختامًا:

تعتبر أنماط العمل الجديدة عبر المنصات الرقمية هي التوجه الغالب في العديد من الوظائف، خاصة التي لا تتطلب العمل بدوام كامل داخل المؤسسات بخلاف العمل التقليدي الذي يقتصر على الأعمال الإدارية المرتبطة بالعمل الحكومي الذي يستلزم تحقيق متطلبات مهنية ووظيفية معينة مثل السرية والطابع العسكري وغيرهما من الوظائف ذات الطابع الخاص، وفي ضوء هذا التوجه، فإن التحول الرقمي (بمفهومه الواسع) يمثل حجر الزاوية نحو التوسع في رقمنة الاقتصاد، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة وتهيئة المناخ أمام الشركات العاملة في الأنشطة المختلفة ذات الصلة مع ضمان متطلبات الأمن القومي بمفهومه الشامل الاقتصادي والاجتماعي

كما ترتبط أنماط العمل الحر، خاصة العمل عبر المنصات، بالتطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهو ما يشير إلى ظهور أنماط جديدة ومستحدثة من الأعمال المبتكرة، ما قد يؤدي إلى اندثار بعض الوظائف التقليدية القائمة، كما أن التطور الهائل في البيانات (البيانات الضخمة) يسهم وبشكل فاعل في استجابة المؤسسات (العامة والخاصة) في تغيير نمط شغل الوظائف لديها ليعكس مرونة في الأداء، ويتخلص من بعض المعوقات التقليدية للوظائف

يسهم التحول نحو اقتصاد رقمي مرن بشكل كبير في استجابة قطاع العمل الحر للانخراط في المظلة الرسمية للاقتصاد شريطة العمل على تهيئة البيئة التنظيمية والتشريعية وصياغة محفزات فعالة دون فرض رسوم أو ضرائب تحول دون دخوله تحت المظلة الرسمية، هذا إلى جانب أن انتشار أنماط العمل المرنة والمستحدثة يسهم في توفير فرص عمل في أسواق أجنبية يمكن تغطيتها من الداخل عبر العمل من بُعد، وهو ما قد يسهم بصورة فاعلة في زيادة التدفقات من التحويلات بالعملات الأجنبية للداخل، حيث تحتل الهند مرتبة متقدمة بين الدول المتلقية لتحويلات العاملين بالخارج، حيث ساهم في ذلك تقدم قطاع تكنولوجيا المعلومات

هذا، وقد تساهم التغيرات الديموجرافية في بعض الدول المتقدمة، ولعل أبرزها زيادة الشيخوخة في أوروبا وأمريكا الشمالية واليابان، في الدفع بانتشار الشركات الأجنبية العاملة في مجالات تعتمد نماذج أعمالها (Business Model) على تقديم خدمات عن بُعد مثل: (التصميمات، وخدمات العملاء والدعم الفني، وغيرها) في المناطق منخفضة الدخل (جنوب شرق آسيا، الشرق الأوسط وشمال إفريقيا)، وهو ما يُشير إلى وجود فرص نمو ممكنة لهذا القطاع، وهو ما يتطلب تهيئة المناخ لجذب الشركات العاملة في هذه الأنشطة للتوسع والنمو تحت المظلة الرسمية للاقتصاد، حيث ساهم انتشار العوامل الرقمية مثل التوسع في التكنولوجيا المالية في زيادة أعمال الشركات العاملة في الأنشطة المستحدثة المختلفة، مثل: شركات التعدين «تعدين العملات المشفرة» رغم عدم إجازتها بشكل قانوني في مصر حتى الآن



تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في مستقبل عمال المنصات

أ/ عبد الرحمن عاطف أبوزيد

باحث ماجستير في الاقتصاد السياسي الدولي

> **«التهديد الحقيقي لن يكون في استيلاء الذكاء الاصطناعي على الوظائف، بل من المرجح أن يتم استبدال الشخص الذي لا يستخدم الذكاء الاصطناعي بواسطة آخر يستخدم هذه التقنية».**
>
> **«جنسن هوانج»**
>
> الرئيس التنفيذي لشركة «نفيديا Nvidia» الرائدة في مجال التكنولوجيا.

لا شك أن التحول نحو الأتمتة والذكاء الاصطناعي فيما يخص الاقتصاد وعالم المال والأعمال، هو أمر حتمي يتزايد مع مرور الوقت، إلا أن سرعة تبني التكنولوجيات الحديثة في المجتمعات المعاصرة والقطاعات المختلفة هو أمر متباين، ويتأثر بعدة عوامل، من ضمنها كمية العرض من العمالة وجودتها، وكذا الأجور المرتبطة بها، إلى جانب ديناميكيات سوق العمل ذاته، فضلًا عن الأعراف الاجتماعية ومدى قبول هذه التكنولوجيات في المجتمع، وفي ذلك السياق، تبرز توقعات بأن الاقتصادات المتقدمة ذات مستويات الأجور المرتفعة نسبيًّا مثل الولايات المتحدة وفرنسا واليابان، يمكن أن تشهد نسبة أتمتة (إحلال الآلة محل العنصر البشري) لنحو (٢٠٪-٢٥٪) من القوى العاملة بحلول عام ٢٠٣٠.

وتتوجه معظم الشركات في العالم للاستثمار في الذكاء الاصطناعي، في الوقت الذي تشكل فيه إمكانات الذكاء الاصطناعي مستقبل تطوير البرمجيات، وتجدر الإشارة إلى أن العديد من المنصات الرقمية تتهافت على الاستعانة بميزات تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي التوليدي ودمجها في خدماتها الأساسية، فنجد أن منصات مثل تلك الخاصة بموقع «يوتيوب» كشفت عن مجموعة من أدوات الذكاء الاصطناعي التي تمكن المبدعين من الوصول إلى شرائح جماهيرية أوسع، وتقديم المزيد من محتواهم من الفيديو

أولًا: محددات انتشار الذكاء الاصطناعي لدى المنصات الرقمية:

يظهر الذكاء الاصطناعي كعامل ذي حدين فيما يخص العمل: الحد الأول، يمكن أن يحفز الإنتاجية، ويعزز النمو العالمي، ويرفع الدخول في جميع أنحاء العالم، أما الحد الآخر، فيمكن أن يحل محل الوظائف ويعمق التفاوت، إذ يرى العمال الذين يمكنهم الاستفادة من الذكاء الاصطناعي أنه يمكنهم استخدامه لزيادة إنتاجيتهم وأجورهم (علاقة تكامل)، أما العمال الذين لا يستطيعون استخدام الذكاء الاصطناعي، فسوف يتخلفون عن الركب. ومن جهة أخرى، فإن الشركات التي تتبنى الذكاء الاصطناعي يمكن أن تعزز عوائدها من رأس المال

ويتضح أن الأسواق الناشئة والبلدان المنخفضة الدخل هي الأقل تأثرًا بتداعيات استخدام الذكاء الاصطناعي على العمالة، إذ تشير التقديرات إلى أن الذكاء الاصطناعي قد يؤثر في ٤٠٪ من الوظائف في الأسواق الناشئة، و٢٦٪ من الوظائف في البلدان المنخفضة الدخل، في حين قد تتأثر نحو ٦٠٪ من الوظائف بالذكاء الاصطناعي في الاقتصادات المتقدمة، ومع ذلك لا تمتلك العديد من الأسواق الناشئة والبلدان منخفضة الدخل البنية الأساسية أو القوى العاملة الماهرة لتسخير فوائد الذكاء الاصطناعي، مما يزيد من خطر تفاقم التفاوت بين الدول بمرور الوقت بسبب التكنولوجيا

وتجدر الإشارة إلى إجراء شركة الاستشارات الأمريكية «ماكينزي آند كومباني» (McKinsey & Company)، استطلاعًا للرأي في ٢٠٢٤، أشار خلاله المستجيبون إلى أن الذكاء الاصطناعي يوفر عليهم القيام بالأعمال الروتينية المعتادة، مما يمنحهم وقتًا كافيًا للتركيز على الأعمال التي يفضلون القيام بها، مما يجعلهم يشعرون بأنهم يضيفون قيمة أكبر لعملهم ولشركاتهم، ويدركون أن وظائفهم مستقرة، وهذا يظهر التأثير الإيجابي للذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية وتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي

وفيما يخص العوامل المؤثرة على انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي لدى المنصات الرقمية، والتي من ضمنها على سبيل المثل المنصات الإخبارية، فيمكن الإشارة إلى عدة عوامل أبرزها: العوامل التكنولوجية التي تفرض وجود بيئة إلكترونية حديثة وبنية قوية لشبكات الإنترنت، فضلًا عن العوامل الاقتصادية المرتبطة بالقوة المالية للمنصات الرقمية وقدرتها على امتلاك التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في العمل الخاص بالمنصة، إلى جانب العوامل المهنية المتعلقة بحقيقة سعي المؤسسات الإعلامية لتطبيق هذه التكنولوجيا ومدى إدراكها لأهميتها، وأيضًا العوامل الاجتماعية المتعلقة بمدى تقبل الجمهور للمحتوى أو الخدمة المنتجة آليًّا

ثانيًا: أثر الاتجاهات الإيجابية للذكاء الاصطناعي على عمال المنصات

تعمل كل من الشركات، والشركات الناشئة، والمختبرات البحثية التي تستخدم التعلم الآلي، على توليد الذكاء الاصطناعي لتطوير تطبيقات تتراوح بين برامج الدردشة والمساعدين الصوتيين والمركبات ذاتية القيادة والطائرات بدون طيار، كما تسهم المنصات الإلكترونية في تطوير الذكاء الاصطناعي، والذي يعتمد على خوارزميات التعلم الآلي التي تعتمد بدورها على البيانات المكثفة

ومن جهة أخرى، تحتاج شركات المنصات الرقمية إلى عمال للقيام بمهام تشمل توليد وتنظيم والتحقق من كمية هائلة من البيانات التي تدعم تقنية الذكاء الاصطناعي، مما يوفر فرصة لكسب الأجور في دول مثل فنزويلا، وذلك على الرغم من امتلاك شركات المنصات الإلكترونية موقفًا قويًّا، يسمح لها بإملاء شروطها على العمال

وأسهمت المنصات الرقمية في جعل العمل أكثر مرونة وأيضًا أوسع نطاقًا وغير مقيد ضمن وقت ونطاق جغرافي معين، كما أدت الاستثمارات التجارية (من شركات أمثال جوجل «Google» وأمازون «Amazon» وغيرهما) في التكنولوجيات التي باتت ناضجة، مثل: (التعلم العميق «deep learning» ونظم التوصية «recommendation system» والتحكم الآلي «unmanned control») إلى إنجازات ذات أثر كبير، وسبق أن بدأت تبرز بالفعل آثار هائلة في التوظيف والتنظيم مع زيادة العاملين في اقتصاد العمل الحر «gig economy» الذي تعززه منصات الذكاء الاصطناعي

وفي سياق متصل، فإن الأدوات الاصطناعية أسفرت عن فرص عمل جديدة. كتبت «ايريني» (Irani) حول انبثاق العمل المصغر، الذي يشير إلى مهام أو وظائف قصيرة الأمد للبشر، مثل: القيادة والتنظيف والإجابة عن استطلاعات الرأي، وغيرها من المهام المشابهة. ففي الماضي، كان التعهيد الجماعي لعقود التوظيف أو تنسيقها على نحو مرن مكلف جدًا لهذه الأنواع من الأعمال، ثم أتت منصات لتخفض هذه التكاليف، ونتيجة

لذلك؛ ازدهرت الخدمات المنسقة للأعمال البسيطة، ومن أمثلة هذه المنصات «تاسك رابيت (TaskRabbit)، و«ميكانيكال تورك» (Mechanical TurK)

ويمكن للعمال الاستفادة من المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، إذ يمكن استخدام منصات التعلم عبر الإنترنت التي تستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل الاحتياجات التعليمية وتوفير مسارات التدريب المناسبة، كما يمكن استخدام منصات الوظائف القائمة على الذكاء الاصطناعي للبحث عن الوظائف المتاحة في مجال التخصص، فيمكن تحسين ملفات التعريف المهنية على منصات الشبكات الاجتماعية مثل «لينكد إن LinkedIn» للاستفادة من إمكانات الذكاء الاصطناعي لتوصيات الوظائف التي تناسب الملف الشخصي.

وفي ذلك السياق، أشارت تقديرات إلى أن حوالي ٦٠٪ من العمالة المستقلة ستستخدم منصات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتطوير المهارات بحلول عام ٢٠٢٥، مقارنة بـ ٣٥٪ في عام ٢٠٢٣، كما أنه من المتوقع أن يتضاعف عدد العمال المستقلين مستخدمي الذكاء الاصطناعي لجهود التسويق الشخصية بحلول عام ٢٠٢٥، مقارنة بنحو ٣٠٪ عام ٢٠٢٣.

ثالثًا: تداعيات الاتجاهات السلبية للذكاء الاصطناعي على عمال المنصات

١- تزايد فرص تقييد الذكاء الاصطناعي لعمال المنصات:

- يمكن أن تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمال المنصات، إذ يمكن أن تحد من قدرة العاملين على اختيار العملاء، وكيفية أداء مهامهم، فإن الخوارزمية التي تعمل بها بعض المنصات الرقمية تفرض على عمال المنصات ظروفًا معينة، فعلى سبيل المثال، يمكن للتطبيق معاقبة السائقين الذين يستغرقون وقتًا طويلًا للوصول إلى وجهاتهم من خلال رفض الإفراج عن مدفوعات السائقين، كما أنه في حالة رفض السائقين لعدد كبير من الطلبات، فيمكن للخوارزمية تسجيل خروجهم مؤقتًا من التطبيق كعقاب، علاوة على ذلك، فإنه بمجرد قبول السائق لطلب الرحلة، توصي الخوارزمية بطريق للوصول إلى موقع الإنزال، وإذا انحرف السائقون عن الطريق المقترح، فيمكن للخوارزمية إرسال إشعارات، كما تمنح الخوارزمية نحو ١٥ ثانية للسائقين لقبول الطلب.



٢- افتقار منصات الذكاء الاصطناعي لحماية معايير العمل العادل:

- أجرى معهد الإنترنت بجامعة «أكسفورد» في ٢٠٢٣، دراسة شملت تقييم ١٥ منصة رقمية تستخدم الذكاء الاصطناعي، من بينها «Appen» و«Scale AI» و«Amazon Mechanical Turk» و«Microworkers»، وخلصت الدراسة إلى أن المنصات جميعها ما زالت تفتقر إلى حماية المعايير الأساسية للعمل العادل، حيث تم إعطاء كل منصة درجة من عشر بناءً على خمسة مبادئ: الأجر العادل، والظروف العادلة، والعقود العادلة، والإدارة العادلة، والتمثيل العادل؛ بحد أقصى نقطتين لكل مبدأ.

٣- احتمال حدوث هجرة افتراضية للعقول:

- أشارت منظمة العمل الدولية (ILO)، إلى أن الذكاء الاصطناعي يعمق الفجوات الاقتصادية والاجتماعية بسبب تفاوت معدلات الاستثمار، وتبني أدواته وتطبيقاته إلى جانب استخدامها، وتعني هذه الفجوة أن الدول ذات الدخل المرتفع تستفيد بشكل كبير من تقدم الذكاء الاصطناعي، بينما تتأخر الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط، فنجد أن الافتقار إلى صناعات تكنولوجية وطنية، سيدفع العمال في الدول النامية الذين يمتلكون المهارات خدماتهم عبر منصات العمل الحر لخدمة شركات في دول أخرى، مما يسبب هجرة افتراضية للعقول.

٤- احتمال تقليل الذكاء الاصطناعي من أجور عمال المنصات:

- يمكن أن يتسبب الذكاء الاصطناعي والمنصات المرتبطة به في تقليل أهمية بعض الوظائف، فعلى سبيل المثال تسمح منصة «ChatGPT» للأشخاص ذوي مهارات الكتابة المتوسطة بكتابة محتوى جيد، وبالتالي، يمكن أن يواجه كاتبو المحتوى أو الصحفيون المزيد من المنافسة، مما يؤدي إلى انخفاض الأجور، كما أن ظهور منصات مثل «Uber» قلل من أجور السائقين التقليديين (أظهرت دراسة انخفاض أجور السائقين في لندن بنسبة ١٠٪ نتيجة ظهور مثل هذه المنصات)، وعلى مدى السنوات القليلة المقبلة، من المتوقع أن يكون للذكاء الاصطناعي تأثيرات مماثلة على مجموعة واسعة من الوظائف التي تعتمد على الإبداع.

٥- إثارة مخاوف تتعلق بطبيعة استخدام الذكاء الاصطناعي في عمل المنصات:

- وفي ذلك السياق، تم إجراء دراسة حول التهديدات التي قد تنتج عن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في منصات العمل الإخباري، وتم التوصل إلى أن هذه التهديدات يمكن أن تشمل: الاختراق غير المقصود لحقوق النشر والتأليف والتوزيع الخاصة بمصادر هذه البيانات الأصلية، كما أن بعض البيانات التي تتم صياغتها من قبل البرمجيات يمكن أن تكون متحيزة، فضلًا عن إمكانية سيطرة وسائل الإعلام ذات التمويل المادي الأكبر على سوق الإعلام، فهي القادرة وحدها على امتلاك التقنيات التكنولوجية مرتفعة الثمن، إلى جانب قتل الإبداع الذي يعد من أساسيات استمرار العمل الإعلامي والمنافسة بين مختلف الجهات الإعلامية، فضلًا عن إثارة مخاوف حول الأمن والخصوصية وحماية البيانات بشأن توظيف هذه التقنيات.

وختامًا، يتضح مما سبق أنه على الرغم من إدراك أهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي لدى منصات العمالة الرقمية كجزء من اقتصاد العمل الحر، فإن المخاوف الخاصة بتطبيق الذكاء الاصطناعي تستمر في إثارة هواجس في سوق العمل، وفي الوقت نفسه، فقد اتضح أن الذكاء الاصطناعي له آثار إيجابية وأيضًا تداعيات سلبية محتملة على عمال المنصات، إذ يقدم نمو اقتصاد العمل الحر القائم على الذكاء الاصطناعي فرصًا وتحديات للاقتصاد، فمن ناحية، يمكن أن يخلق وظائف جديدة ومرونة، ويحفز النمو الاقتصادي، ومن ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي أيضًا إلى زيادة عدم المساواة في الدخل وانعدام الأمن الوظيفي

كما أنه من المرجح أن ترتفع وتيرة العمل الحر مع التطوير المستمر في أدوات الذكاء الاصطناعي والمنصات الرقمية؛ وهو أمر من شأنه أن يُسهم في إعادة تعريف كيفية عمل العمالة المستقلة وازدهار السوق الخاصة بها، كما أن هذا التطور يمكن أن يعكس اتجاهًا واسعًا نحو قوى عاملة أكثر مرونة وتكاملًا وتنوعًا من الناحية التكنولوجية



عمالة المنصات الرقمية كأداة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

أ/ أحمد ممدوح المراسي

باحث اقتصادي بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء



في عصر يشهد تطورًا رقميًا متسارعًا، أصبحت منصات العمل الرقمية ظاهرة عالمية تلعب دورًا محوريًّا في إعادة تشكيل سوق العمل. انطلاقًا من تسعينيات القرن الماضي أثرت هذه المنصات بشكل كبير في الأفراد والمجتمعات، مقدمة فرصًا غير مسبوقة للتوظيف تتسم بالمرونة وسهولة الوصول، مع مساهمتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. لكنها في الوقت ذاته تطرح تحديات متزايدة تتعلق بالعدالة، الاستدامة، وضمان بيئة عمل لائقة

من خلال دراسة دور هذه المنصات في القضاء على الفقر، تحقيق المساواة بين الجنسين، وضمان العمل اللائق؛ يتضح أن العمل الرقمي بات يشكل نافذة لفرص اقتصادية جديدة، خاصة في المجتمعات المهمشة. وعلى الرغم من الإمكانات الواعدة لهذه المنصات، فإن تحديات مثل استقرار الدخل، التمييز، والافتقار إلى الأمان الاجتماعي لا تزال تعوق تحقيق إمكاناتها الكاملة

يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على واقع العمل عبر المنصات الرقمية، استجابات الدول لتحسين ظروف العمل، والتوجهات المستقبلية لضمان بيئة عمل مستدامة وشاملة تحقق التوازن بين مرونة الاقتصاد الرقمي وحماية حقوق العمال

ماهية وطبيعة العمل من خلال المنصات الرقمية في ضوء التنمية المستدامة

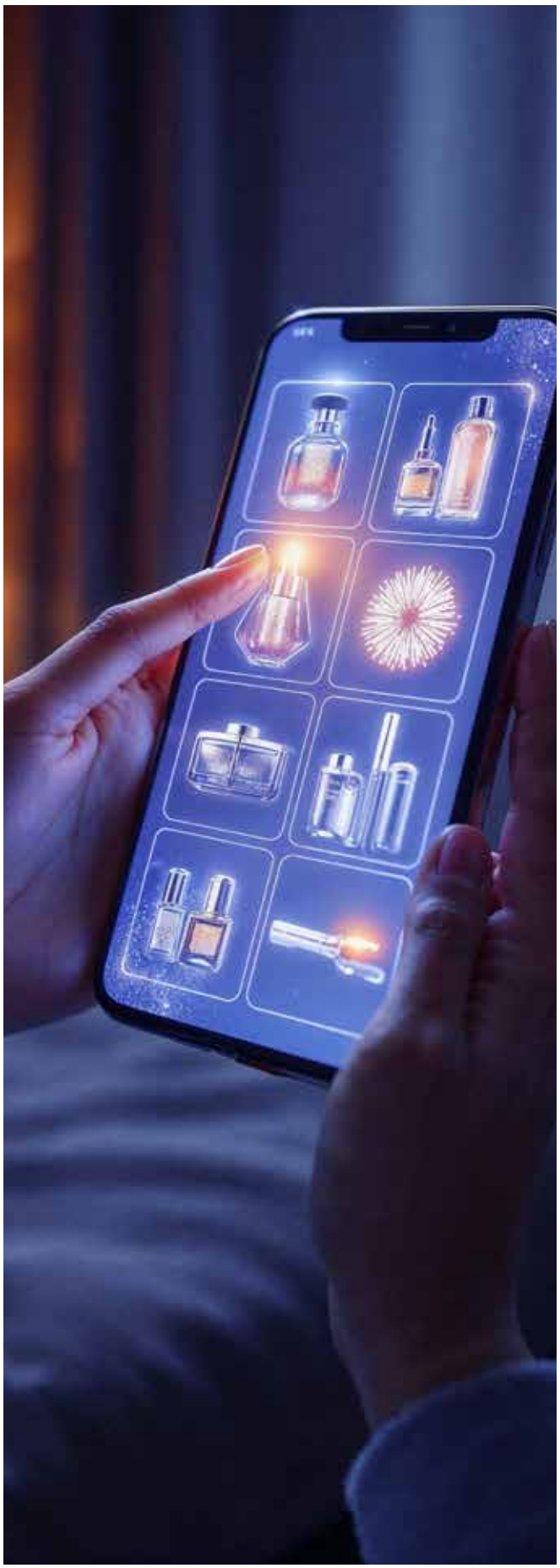
نشأ اقتصاد المنصات الرقمية في تسعينيات القرن الماضي، وسرعان ما تطور ونما بشكل متسارع، وزادت أهميته سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، ويرجع ذلك إلى حد كبير للتطور التكنولوجي، بما فيه الإنترنت فائق السرعة ووسائل التواصل التكنولوجية المختلفة، خاصة الهواتف الذكية والحوسبة السحابية واستخراج البيانات واستخدامها، كما يضم اقتصاد المنصات مليارات من المستخدمين سواء من جانب الطلب أو العرض، وعلى الرغم من صعوبة تحديد عدد المنصات الرقمية أو عدد العاملين من خلالها، فإنه من المؤكد أن المنصات الرقمية أتاحت العديد من فرص العمل أمام الملايين من الباحثين عن عمل، مما يعكس تحولًا جوهريًا في طرق العمل والإنتاج، حيث يوفر فرصًا متنوعة ومرنة تسهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تم تحديدها في أهداف التنمية المستدامة (SDGs) لتتيح للعمال الحصول على فرص عمل لائقة ومستدامة من خلال منصات متاحة عالميًا

وعليه، أضحت منصات العمل الرقمي اليوم جزءًا لا يتجزأ من الاقتصاد، حيث تُمكِّن المنصات الرقمية المختلفة من تلبية العديد من الاحتياجات المتنوعة، فمن خلالها يتم القيام بالعديد من الأنشطة وإنجاز العديد من المهام في كافة القطاعات، فتتنوع هذه الأنشطة بداية من ترتيب الرحلات، أو حجز الإقامات أو طلب الطعام إلى العثور على متخصصين مستقلين لتطوير المواقع الإلكترونية أو ترجمة الوثائق والقيام بمختلف الأعمال الأكاديمية والعلمية المتخصصة، فمن الواضح أن المنصات الرقمية والعمل من خلالها أحدثا تحولًا ملحوظًا في طرق إنجاز العمل من خلال ربط الشركات والعملاء بالعمال، مما يترتب عليه آثار كبيرة على مستقبل سوق العمل والعمال.

وفي إطار ما سبق، من الممكن تقسيم منصات العمل الرقمية إلى نوعين رئيسين: المنصات الإلكترونية التي تعمل عبر الويب والمنصات التي تعتمد على المواقع الفعلية. ففي المنصات الإلكترونية القائمة على الويب، يتم إنجاز المهام عن بُعد عبر الإنترنت، وتشمل هذه الأنشطة خدمات، مثل؛ الاستشارات القانونية والمالية، الترجمة، إعداد طلبات براءات الاختراع، التصميم، وتطوير البرمجيات. كما تشمل أيضًا تحليل البيانات، أو حل مشكلات البرمجة المعقدة، بالإضافة إلى المهام القصيرة المدى، مثل؛ التعليق الصوتي، تعديل المحتوى، أو نسخ مقاطع الفيديو على منصات المهام الدقيقة. أما في المنصات القائمة على المواقع الفعلية، فيؤدي العمال المهام في مواقع فعلية محددة، مثل خدمات سيارات الأجرة، التوصيل، والخدمات المنزلية مثل الكهرباء والسباكة، إضافة إلى العمل المنزلي وخدمات الرعاية



العمل عبر المنصات الرقمية: طريق نحو القضاء على الفقر وتحقيق التنمية



فتحت المنصات الرقمية آفاقًا جديدة للتوظيف وتقليص الفقر. هذه المنصات، التي تتنوع بين الأسواق الإلكترونية للأعمال الحرة والخدمات القائمة على المواقع، مثل؛ منصات النقل وتوصيل الطلبات، أعادت تشكيل أسواق العمل التقليدية، حيث قدمت فرصًا مرنة وميسّرة لتحقيق الدخل، فبالنسبة للكثيرين، يُمثل العمل عبر المنصات مصدر دخل أساسي وكونه مهنة رئيسة، حيث تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ٣٠٪ من العاملين عبر المنصات الإلكترونية التي تعمل عبر الويب يعتمدون على هذه المنصات كدخل أساسي، أما في المنصات القائمة على المواقع مثل النقل وتوصيل الطلبات، فإن ٨٤-٩٠٪ من العاملين يعتمدون عليها كمصدر رئيس للدخل، فهي مقارنة بالوظائف التقليدية تعد وسيلة جاذبة بشكل خاص للشباب والفئات المهمّشة والأقل دخلا، نظرًا لمرونتها الكبيرة وسهولة الدخول، هذا وقد أظهرت الدراسات أيضًا أن الدوافع الرئيسة للعمل عبر المنصات يرجع معظمها إلى العامل المادي، سواء لتوفير المال والادخار وتحسين مستوى المعيشة، أو لسد الفجوات المالية وتحقيق الاستقلالية والاعتماد على الذات.

أما على مستوى الدخل العالمي، تشير البيانات إلى تضاعف القيمة السوقية لشركات المنصات الكبرى من ٧,١ تريليونات دولار أمريكي في ٢٠١٨ إلى ١٠,٢ تريليونات دولار أمريكي في ٢٠٢٣، وبالتالي يمكن ملاحظة أن هذه المنصات من الممكن أن تساهم في تعزيز استدامة الاقتصاد العالمي من خلال جذب الاستثمارات والمساهمة في التحولات الاقتصادية والاجتماعية العالمية، خاصة تحسين مستويات الدخل

لكن رغم الإمكانات الواعدة للمنصات الرقمية، فإن فعاليتها في تقليص الفقر تواجه عدة تحديات، فقد يتمثل أهمها على سبيل المثال في ساعات عمل طويلة وأجور منخفضة؛ ففي منصات النقل والتوصيل يكون متوسط ساعات العمل يتراوح بين ٥٩ و٦٧ ساعة أسبوعيًّا على مدار ٧ أيام أسبوعيًّا، ومع ذلك، فإن الدخل الناتج قد لا يحقق أمانًا ماليًّا طويل الأجل، هذا بالإضافة إلى عدم استقرار الدخل؛ نظرًا لاعتماد طبيعة العمل في المنصات على الطلب في السوق، كما أن مقدار الطلب على بعض أشكال العمل المقدمة عبر المنصات يزيد ويقل بشكل موسمي، مما يخلق حالة من عدم الاستقرار الاقتصادي للعمال.

واقع المساواة بين الجنسين في العمل عبر المنصات الرقمية

في حين أن المنصات الرقمية تقدم فرصًا مرنة تسمح للنساء بالتوفيق بين العمل والأسرة، تتيح أيضًا للنساء الدخول إلى سوق العمل دون قيود الجغرافيا أو الثقافة، إلا أن الفجوة بين الجنسين في هذا القطاع تستمر في الظهور بشكل جلي، فالنساء ما زلن يواجهن تحديات عميقة تتعلق بالتمثيل والإنصاف، حيث يتمثل أهمها في الآتي:

- التمثيل غير المتكافئ: يتضح أن الرجال يهيمنون على العديد من أنواع العمل عبر المنصات الرقمية، ووفقًا للتقديرات، فإن امرأة واحدة فقط من بين كل ثلاثة عمال في هذه المنصات تشارك في مهام صغيرة عبر الإنترنت، ويظهر ذلك جليًا في قطاع النقل والتوصيل عبر المنصات الذي يعاني من نقص شديد في تمثيل النساء، حيث لا تتجاوز نسبتهن ١١٪ في دول مثل تشيلي، التي يهيمن فيها قطاعا نقل الركاب وتوصيل الطلبات.
- العمل التقليدي للنساء: تتمتع النساء بتمثيل كبير في القطاعات التي هيمنت عليها تاريخيًا، مثل العمل المنزلي، الرعاية، والتجميل، مما يُظهر استمرار الأنماط التقليدية في توزيع العمل بين الجنسين.
- الافتقار إلى المهارات الرقمية: لا تزال النساء يعانين من نقص في الوصول إلى المهارات الرقمية، مما يقلل من فرصهن في التنافس على المهام الأعلى أجرًا والأكثر تقنية عبر المنصات، هذا النقص أكثر وضوحًا في البلدان النامية، حيث تمثل الفجوة الرقمية بين الجنسين تحديًا رئيسًا.

لكن على الرغم من هذه التحديات، فإن هناك صورة أكثر إيجابية أمام المرأة في مجالات معينة داخل المنصات، فعلى سبيل المثال في الفلبين تمثل النساء ٥٢٪ من العاملين على المنصات الرقمية، مقارنة بـ ٤٠٪ فقط من العاملات خارج هذه المنصات، وبشكل عام هناك مهن مثل الخدمات القانونية، الترجمة، الكتابة يُلاحظ أن النساء يشغلن نسبة كبيرة بها؛ ما يعكس تفوقًا نسبيًا في بعض مجالات العمل الرقمي، كما أن العمل عبر المنصات يتيح للمرأة الفرصة للعمل من المنزل، مما يسهم في تسهيل التوازن بين العمل والحياة الأسرية، ويتضح أن قدرة النساء على العمل من المنزل هي العامل الرئيس الذي يدفعهن للعمل في منصات الإنترنت، حيث إن واحدة من كل أربع نساء تعمل في هذه المنصات لديها أطفال دون سن السادسة. وعلى الرغم من أن هذا يعد ميزة إيجابية لهؤلاء العاملات، فإن لجوء النساء إلى العمل في المنصات كوسيلة لتسهيل التوفيق بين العمل والأسرة قد يساهم في استمرار القوالب النمطية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق عمل الوظائف التقليدية.



العمل عبر المنصات الرقمية وتحقيق هدف التنمية المستدامة للعمل اللائق

تعد المنصات الرقمية بمثابة نافذة مفتوحة على عالم من الفرص الاقتصادية التي تتيح للجميع ـ خاصة الفئات المهمشة ـ الدخول إلى سوق العمل بسهولة ويسر، ففي ظل متطلبات رأسمالية ضئيلة، مثل الهاتف الذكي واتصال بالإنترنت، تصبح هذه المنصات فرصة حقيقية للشباب، النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية والحصول على عمل لائق يضمن لهم المشاركة الفعالة في المجتمع، كما أن المنصات تقدم حلولًا مبتكرة للمجتمعات الريفية، حيث تعوض نقص الوظائف المحلية، وتتيح لسكان المناطق النائية الانخراط في أسواق العمل العالمية، ما يفتح أمامهم آفاقًا جديدة وجيدة من الفرص

من جهة أخرى، تساهم المنصات الرقمية في تعزيز المهارات وتطوير الابتكار، فهي توفر بيئة عمل تكنولوجية تتيح للعاملين اكتساب خبرات جديدة في مجالات متعددة مثل التكنولوجيا والاتصالات، مما يعزز من فرص الشباب والخريجين للدخول إلى سوق العمل.

أما فيما يتعلق بتنوع مجالات العمل، فإن المنصات تتيح للعاملين اختيار المهام التي تتناسب مع مهاراتهم واهتماماتهم، بداية من الأعمال البسيطة مثل رسم الصور واستعراض المحتوى، وصولًا إلى المهام المعقدة في المجالات القانونية والترجمة؛ وهذا يتيح للعمال المرونة في اختيار الفرص التي تتماشى مع قدراتهم، ما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة والمساواة في سوق العمل

وعلى الجانب الآخر، تواجه منصات العمل الرقمية مجموعة من التحديات التي تعوق تحقيق العمل اللائق، حيث يتمثل أبرزها في فائض اليد العاملة والمنافسة الشديدة. فمنذ جائحة كوفيد-١٩، شهدت هذه المنصات زيادة كبيرة في عدد العاملين، خصوصًا في البلدان النامية، بينما ظل الطلب على العمل منخفضًا، مما أدى إلى ضغوط تنافسية هائلة وانخفاض الأجور. هذه الظاهرة تزداد تعقيدًا بسبب عدم تكافؤ التوزيع بين العرض والطلب، حيث يتركز الطلب في البلدان المتقدمة، بينما يأتي العرض من البلدان النامية، مما يعزز فجوة الدخل، ويعوق العدالة الاقتصادية

من ناحية أخرى، تخلق الإدارة الخوارزمية تحديات كبيرة، حيث يتم تصنيف العمال بناءً على تقييماتهم ومعدلات قبول المهام، مما يقلص من حريتهم في اختيار العمل، بل إن هناك منصات تعرضهم لعقوبات في حال رفضهم للمهام، كما يفتقر معظم العمال إلى آليات فعالة للطعن في القرارات الظالمة التي تتخذها الخوارزميات أو العملاء

أخيرًا، يعاني العديد من العاملين، وخاصة النساء والمهاجرين، من التمييز والتحرش في بيئة العمل عبر المنصات، حيث إنه وفقا لاستطلاع أجرته منظمة العمل الدولية أفاد سائقو سيارات الأجرة وعمال التوصيل بتعرضهم لسلوكيات عدوانية من العملاء أو المنافسين التقليديين، فضلًا عن التمييز من قبل السلطات المحلية. هذه التحديات مجتمعة تعرقل تحقيق العدالة والفرص المتكافئة في سوق العمل الرقمي



استجابات الدول لتحسين بيئة العمل على المنصات الرقمية وجعلها أكثر استدامة

استجاب العديد من الدول إلى التحديات التي تواجه العمال داخل المنصات الرقمية، وتحد من ضمان بيئة عمل لائقة، وذلك عبر إجراءات تنظيمية متنوعة. على سبيل المثال، وسّعت أستراليا ونيوزيلندا قوانين السلامة والصحة المهنية لتشمل جميع العمال، بينما أقرت البرازيل تطبيق معايير مشابهة على عمال المنصات الرقمية. في مجال الضمان الاجتماعي، طلبت فرنسا من المنصات تغطية تأمين الحوادث للعاملين لحسابهم الخاص، ووفرت إندونيسيا وماليزيا إعانات إصابات العمل والوفاة، في حين وسعت دول مثل أيرلندا وفنلندا نطاق إعانات المرض والبطالة لتشمل العمال المستقلين، خاصة أثناء جائحة كوفيد-١٩. أما بشأن علاقة الاستخدام، فقد تنوعت الأساليب بين تصنيف العمال كمستخدمين، أو كمتعاقدين مستقلين مع توفير حماية قانونية إضافية. ومن حيث الأجور ووقت العمل، اعتمدت فرنسا ميثاقًا اجتماعيًّا للمنصات يضمن حق قطع الاتصال، وأجرًا عادلًا مقابل العمل، مما يعكس اتجاه الدول نحو تحسين ظروف العمل.

الطريق نحو مستقبل لائق ومستدام للعمال عبر المنصات الرقمية

ختامًا، يتطلب بناء بيئة عمل لائقة ومستدامة على منصات العمل الرقمية تعزيز الحوار الاجتماعي واعتماد مبادئ تنظيمية تضمن حقوق العمال وحمايتهم. وقد دعت اللجنة العالمية لمنظمة العمل الدولية إلى وضع نظام دولي للإدارة السديدة يحدد الحد الأدنى من الحقوق، ويضمن الشفافية في تصنيف العمال وأداء المنصات، مع حماية البيانات الشخصية وحق المفاوضة الجماعية. لتحقيق ذلك، لا بد من جهود متكاملة على المستويات المحلية والدولية، تشمل توسيع الضمان الاجتماعي، تعزيز مرونة تنقل العمال بين المنصات، وضمان المنافسة العادلة. كما يمكن لتطوير سياسات ضريبية شاملة وتنفيذ آليات مستقلة لتسوية النزاعات أن يدعما استدامة هذه المنصات. ولإطلاق إمكاناتها الكاملة، يتطلب مستقبل العمل الرقمي التعاون بين الحكومات والمنصات والعمال لتحقيق توازن بين مرونة الاقتصاد الرقمي وحماية حقوق العاملين، بما يساهم في التنمية الشاملة والعمل اللائق للجميع





اقتصاد العمل الحر: كيف يعيد تشكيل مستقبل الأعمال؟

أ/ ياسر محمد حجازي

طالب بالفرقة الرابعة بكلية الهندسة المدنية - معهد العبور العالي للهندسة والتكنولوجيا

أولا: تعريف اقتصاد العمل الحر:



اقتصاد العمل الحر هو نظام اقتصادي يعتمد على العمل المستقل، حيث يقوم الأفراد بتقديم خدماتهم بشكل مباشر للعملاء أو الشركات دون الحاجة إلى الارتباط بوظائف دائمة. يشمل هذا الاقتصاد مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل الكتابة، التصميم الجرافيكي، البرمجة، الاستشارات، التعليم، وغيرها من الخدمات. يتسم هذا النمط بالمرونة والابتكار، مما يجعله جذابًا للكثير من الأفراد والشركات على حد سواء

في العقد الأخير، شهد العالم تحولًا كبيرًا في نماذج العمل، حيث أصبح اقتصاد العمل الحر أو المستقل جزءًا مهمًّا ومتناميًّا في الاقتصاد العالمي. يعبر اقتصاد العمل الحر عن نمط عمل يتم فيه توفير الخدمات والمنتجات على أساس مشاريع مؤقتة أو عقود قصيرة الأجل، بعيدًا عن الهياكل التقليدية للتوظيف الدائم



ثانيًا: عوامل نمو اقتصاد العمل الحر:

تعددت الأسباب التي جعلت العمل الحر ينمو بشكل ملحوظ، ومن أهمها:

١- التكنولوجيا

أدى التقدم التكنولوجي إلى توفير أدوات ومنصات تسهل التواصل والعمل عن بُعد في كل مكان في العالم. الإنترنت والتطبيقات المتقدمة جعلت العمل الحر أكثر سهولة وجاذبية، مما ساهم في انتشاره بشكل كبير. التكنولوجيا لم تقف فقط عند تسهيل التواصل، بل أصبحت منصات العمل الحر توفر بيئة كاملة تمكن المستقلين من إدارة مشاريعهم، تتبع أداءهم المالي، وتسويق خدماتهم على نطاق عالمي. هذه الأدوات الرقمية قللت من الحواجز الجغرافية، وساهمت في خلق سوق عمل عالمية متكاملة

٢- تقلبات السوق

تحديدًا بعد أزمة كوفيد-١٩، احتاجت الشركات إلى تقليل التكاليف؛ مما دفعها للاستعانة بالمستقلين في مشاريع محددة. هذا التحول أدى إلى زيادة الطلب على الخدمات المستقلة، حيث أصبحت الشركات أكثر مرونة في إدارة مواردها البشرية

٣- الابتكار وريادة الأعمال

- ازدياد عدد الأفراد الذين يرغبون في تأسيس أعمالهم الخاصة والتحكم في الوقت والمجهود. وسائل التواصل الاجتماعي لعبت دورًا رئيسًا في نشر هذا الفكر، حيث أصبح من السهل تسويق الأعمال والخدمات والوصول إلى جمهور واسع

٤- مرونة العمل

القدرة على العمل من أي مكان، وفي أي وقت تجذب العديد من الأفراد إلى العمل الحر، خاصة مع تزايد الاهتمام بالتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. هذه المرونة توفر بيئة عمل أكثر توازنًا وصحة نفسية أفضل. العمل الحر يتيح للأفراد تصميم جداول عملهم الخاصة بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والمهنية، مما يعزز من إنتاجيتهم ورضاهم عن عملهم

٥- التعليم والتدريب

توافر مصادر تعليمية عبر الإنترنت لتعلم المهارات المطلوبة في سوق العمل الحر مثل الدورات التدريبية والشهادات عبر الإنترنت. أتاحت الفرصة للأفراد لتطوير مهاراتهم بشكل مستمر. التعليم الإلكتروني أصبح وسيلة فعالة للحصول على مهارات جديدة بسرعة وبتكلفة منخفضة، مما يمكن الأفراد من مواكبة متطلبات السوق المتغيرة والدخول في مجالات عمل جديدة

ثالثا: تأثير نمو اقتصاد العمل الحر على الاقتصاد:

إن نمو العمل الحر له تأثيرات متعددة على الاقتصاد، تشمل الإيجابيات وكذلك التحديات التي تواجه العاملين في هذا المجال، ومن التأثيرات الإيجابية، ما يلي:

١- زيادة الإنتاجية

يتيح العمل الحر للأفراد استغلال مهاراتهم بشكل أفضل، مما يزيد من إنتاجيتهم. في ظل العالم الرأسمالي، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحقيق أهداف الشركات بشكل أسرع وأكثر كفاءة. العمل الحر يسمح للعاملين بالتركيز على المشاريع التي يجيدونها، مما يعزز من جودة النتائج النهائية

٢- تحفيز الابتكار

يوفر الاقتصاد المستقل بيئة مشجعة على الابتكار، حيث يمكن للأفراد تجربة أفكار جديدة بدون قيود بيروقراطية. وهذا يعزز من ظهور منتجات وخدمات جديدة في السوق. المستقلون يتمتعون بحرية أكبر في اختيار المشاريع التي تتناسب مع اهتماماتهم وابتكاراتهم، مما يمكنهم من تقديم حلول مبتكرة للتحديات القائمة. هذه البيئة المرنة تساهم في خلق سوق عمل ديناميكية ومليئة بالإبداع

٣- تنويع الاقتصاد

يساهم العمل الحر في تنويع الأنشطة الاقتصادية، مما يعزز من مرونة الاقتصاد، ويقلل من الاعتماد على صناعات معينة. هذا التنويع يساعد الاقتصاد على مواجهة الأزمات بشكل أفضل. استقلالية العمل تتيح للأفراد الدخول في مجالات جديدة وغير تقليدية، مما يعزز من تنوع الاقتصاد، ويزيد من قدرته على التكيف مع التغيرات الاقتصادية العالمية

٤ - خلق فرص عمل

يوفر اقتصاد العمل الحر فرص عمل جديدة للأفراد الذين قد يواجهون صعوبة في العثور على وظائف تقليدية. هذه الفرص تشمل مجموعة واسعة من التخصصات والمجالات. العمل الحر يمكن أن يكون ملاذًا للأفراد الذين يجدون صعوبة في العمل ضمن الهياكل التقليدية بسبب القيود الجغرافية، أو الأسرية، أو الصحية. هذا يساهم في زيادة معدل التوظيف، ويقلل من البطالة

٥ - توفير التكاليف للشركات

يمكن للشركات تقليل تكاليف التشغيل من خلال الاستعانة بالمستقلين بدلًا من الموظفين الدائمين. هذا يزيد من كفاءة التشغيل والمرونة المالية، مما يمكن الشركات من تخصيص الموارد بشكل أفضل. الاستعانة بالمستقلين يمكن أن تقلل من الأعباء المالية المتعلقة بالتوظيف مثل التأمينات والرواتب الثابتة، مما يسمح للشركات بتوجيه هذه الموارد نحو تطوير المنتجات والخدمات

٦ - تحفيز التنمية الريفية

يمكن أن يساهم العمل الحر في التنمية الاقتصادية في المناطق الريفية والبعيدة، حيث يمكن للأفراد العمل عن بُعد وتقديم خدماتهم للعملاء في المدن الكبرى أو حتى على المستوى الدولي. وهذا يعزز من التنمية المتوازنة، ويقلل من الفجوة بين المناطق الحضرية والريفية

رابعا: تحديات عامة تؤثر في الاقتصاد الحر:

١ - عدم الاستقرار المالي

يعاني العاملون في الاقتصاد الحر من عدم استقرار الدخل، حيث يعتمدون على المشاريع والعقود المؤقتة. وهذا يمكن أن يؤدي إلى تقلبات مالية وعدم القدرة على التخطيط المالي بعيد الأمد. عدم استقرار الدخل يمكن أن يجعل المستقلين عرضة للضغوط المالية، ويزيد من التحديات المتعلقة بإدارة النفقات الشخصية والمهنية

٢ - غياب الحماية الاجتماعية

يفتقر العاملون المستقلون في كثير من الأحيان إلى التأمين الصحي والمعاشات التقاعدية وغيرهما من الفوائد التي يحصل عليها العاملون في الوظائف التقليدية. وهذا يمثل تحديًا كبيرًا، خاصة في الأوقات العصيبة مثل الأزمات الصحية أو الاقتصادية. غياب الحماية الاجتماعية يمكن أن يترك العاملين المستقلين دون شبكة أمان مالي، مما يزيد من مخاطرهم المالية، ويجعلهم أكثر عرضة للأزمات.

٣ - التنافسية العالية

يواجه العاملون المستقلون منافسة شديدة فيما بينهم، مما قد يؤدي إلى تقليل الأسعار وقيمة الأجور. وهذا يمكن أن يؤثر سلبًا على دخل المستقلين، ويزيد من الضغط عليهم. السوق الحرة يمكن أن تكون قاسية، حيث يتنافس المستقلون ليس فقط على العملاء، بل أيضًا على تقديم الخدمات بأسعار تنافسية، مما قد يؤثر في جودة الحياة العملية للمستقلين.

٤ - الحماية القانونية

قد يواجه المستقلون تحديات في الحصول على الحماية القانونية والحقوق التي يتمتع بها الموظفون التقليديون. فعدم وجود عقود عمل ثابتة يمكن أن يجعلهم عرضة للاستغلال أو عدم دفع المستحقات. وعدم وجود إطار قانوني واضح يحمي حقوق المستقلين يمكن أن يجعلهم عرضة للنزاعات مع العملاء، ويزيد من صعوبة تحصيل مستحقاتهم

٥ - عدم التوازن بين العمل والحياة

بالرغم من مرونة العمل الحر، قد يجد البعض صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ بسبب الضغط المستمر لتأمين عقود جديدة وإدارة المشاريع القائمة



خامسا: التحديات التنظيمية التي تواجه اقتصاد العمل الحر:

أحد أكبر التحديات التي تواجه اقتصاد العمل الحر هو الإطار التنظيمي. فكيفية تنظيم هذا القطاع وضمان حقوق العاملين فيه يمثل تحديًا للحكومات. وهناك عناصر مشتركة بين الدول من بينها ما يلي:

١- التسجيل والترخيص: يعد تسجيل العاملين المستقلين والحصول على التراخيص اللازمة لمزاولة الأنشطة تحديًا بارزًا في العديد من الدول.

٢- فرض الضرائب: يمثل فرض الضرائب على دخل العاملين المستقلين تحديًا في الدول التي تفتقر إلى نظام واضح للإبلاغ عن الدخل الناتج عن العمل الحر.

٣- حماية حقوق الملكية الفكرية: يعمل العديد من المستقلين في مجالات تتطلب حماية حقوق الملكية الفكرية، مثل التصميم والكتابة. غياب إطار قانوني متين يحمي هذه الحقوق يشكل تحديًا يعوق الابتكار، ويعرض أفكار المستقلين للاستغلال غير المشروع.

٤- التأمينات الاجتماعية والصحية: تواجه أنظمة التأمين الاجتماعي والصحي تحديات في إدماج العاملين المستقلين.

٥- التنظيم القانوني للعقود: تفتقر العديد من الدول إلى قوانين واضحة تنظم العقود بين المستقلين وعملائهم. يشمل ذلك تحديد الأجر المتفق عليه، شروط العمل، حماية حقوق الملكية الفكرية، وآليات حل النزاعات، مما يجعل من الصعب بناء ثقة مستدامة بين الطرفين.

٦- التدريب والتطوير المهني: تعد مسألة توفير فرص تدريبية متخصصة ومستدامة للعاملين المستقلين أحد التحديات التنظيمية الكبرى التي تواجهها الدول. غالبًا ما يجد المستقلون صعوبة في الوصول إلى برامج تدريبية تدعم تطوير مهاراتهم لتواكب متطلبات السوق المتغيرة.

سادسا: الأمثلة على السياسات الداعمة لاقتصاد العمل الحر

لمواجهة التحديات التي يواجهها العاملون المستقلون، اعتمدت بعض الدول سياسات تهدف إلى دعم وتنظيم هذا القطاع بطرق مختلفة. من بين الأمثلة

١- فرنسا:

- أطلقت فرنسا برنامجًا يعرف بـ «Auto-Entrepreneur»

اعتمدت فرنسا على تبسيط الإجراءات لدعم العاملين المستقلين وأصحاب الأعمال الصغيرة، حيث أصبح بإمكان الأفراد تسجيل أنشطتهم عبر الإنترنت بسهولة وسرعة، دون الحاجة إلى المرور بتعقيدات إدارية مرهقة. كما تبنت الحكومة نظامًا ضريبيًا مرنًا ومناسبًا، يعتمد على نسبة مئوية بسيطة من الإيرادات، تتراوح بين ١٪ و٢,٢٪ حسب طبيعة النشاط. أما المساهمات الاجتماعية، فهي تتراوح بين ٢٢٪ و٢٤٪ من الإيرادات، ما يضمن حصول العاملين على تأمين صحي وتقاعدي دون تحميلهم أعباء مالية كبيرة

إضافة إلى ذلك، يتميز النظام بإعفاء من ضريبة القيمة المضافة، إذا كانت الإيرادات السنوية أقل من الحد المسموح، والذي يبلغ ٧٧,٧٠٠ يورو للخدمات و١٨٨,٧٠٠ يورو للتجارة. هذا الإعفاء يُعد عامل جذب كبيرًا لأصحاب المشاريع الصغيرة الذين يرغبون في العمل بطريقة قانونية دون تحمل أعباء ضريبية مرتفعة. ومن بين أبرز المزايا الأخرى، إمكانية إصدار الفواتير للعملاء دون الحاجة إلى تأسيس شركة، ما يجعل النظام أكثر مرونة وسهولة

وفقًا لآخر الإحصائيات لعام ٢٠٢٣، بلغ عدد الأشخاص المسجلين في هذا النظام ٣,٩ ملايين شخص، مما يعكس نجاح المبادرة في استقطاب شريحة واسعة من العاملين المستقلين. كما يشهد البرنامج نموًا سنويًا ملحوظًا، حيث يُسجل حوالي ٥٠٠ ألف شخص جديد كل عام.

٢- ألمانيا:

نظام "Agentur für Arbeit" لدعم العاملين المستقلين في ألمانيا

يُعد برنامج "Agentur für Arbeit" إطارًا قانونيًا وتنظيميًا في ألمانيا، صُمم لدعم العاملين المستقلين وأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة. يُسهل البرنامج تسجيل

الأنشطة عبر الإنترنت، ويوفر دعمًا ماليًا وإداريًا، مما يُعزز استقرار ريادة الأعمال

يعتمد النظام على ضرائب تُحسب بناءً على الإيرادات الفعلية، مع خيارات للتأمين الصحي بين الحكومي والخاص وإعفاءات ضريبية في بعض الحالات. يقدم البرنامج دعمًا ماليًا مباشرًا، مثل منح **«Exist Business Start-up Grants»** ومبادرات **«Einstiegsgeld»**، لدعم المشاريع الناشئة والعاطلين عن العمل. كما يخصص برنامج **«Künstlersozialkasse (KSK)»** حوافز للعاملين في المجالات الإبداعية

بحسب تقرير عام ٢٠٢١، بلغ عدد العاملين المستقلين في ألمانيا ١,٤ مليون شخص. يستهدف البرنامج قطاعات، مثل؛ الخدمات، التجارة، والحرف، مما يجعله نموذجًا مرنًا ومتكاملًا لدعم الاقتصاد الحر وريادة الأعمال في ألمانيا

٣ - الولايات المتحدة الأمريكية:

تُعد الولايات المتحدة واحدة من أبرز الدول التي طورت أنظمة شاملة لدعم العاملين المستقلين، خاصة في ظل تزايد الاعتماد على العمل الحر عبر منصات رقمية مثل **Upwork** و**Fiverr** تُركز الجهود الحكومية والتنظيمية على تسهيل العمل الحر، وحماية الحقوق المالية، وتعزيز التدريب المهني لتحسين المهارات

في مدينة نيويورك، على سبيل المثال، تم إصدار قانون **«Freelance Isn›t Free Act»** عام ٢٠١٧، الذي يضمن حقوق العاملين المستقلين من خلال إلزام الشركات بوضع عقود واضحة مع تحديد الأجور والمواعيد النهائية للدفع. هذا القانون يهدف إلى تقليل النزاعات وضمان التزام أصحاب العمل بتعهداتهم المالية

على المستوى الوطني، توفر الحكومة الأمريكية برامج متعددة لدعم العاملين المستقلين، خاصة خلال الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩. تشمل هذه البرامج **برنامج حماية الرواتب (PPP)**، الذي يوفر قروضًا ميسرة لتغطية الرواتب والمصاريف التشغيلية، و**برنامج المساعدات المالية للبطالة (PUA)** لدعم العاملين المستقلين الذين فقدوا دخلهم. بالإضافة إلى ذلك، يُقدم **برنامج القروض الميسرة (EIDL)** دعمًا ماليًا لتغطية الأضرار الناجمة عن الكوارث

كما تُركز الولايات المتحدة على تعزيز التدريب والتعليم المهني من خلال منصات مثل **Upwork Academy** و **Fiverr Learn**، التي تقدم موارد تعليمية ودورات تدريبية لتحسين المهارات التقنية والإدارية

وفقًا لتقرير مكتب إحصاءات العمل الأمريكي لعام ٢٠٢٣، بلغ عدد العاملين المستقلين حوالي ٩,٦ ملايين شخص، مما يعكس أهمية هذا القطاع في دعم الاقتصاد الأمريكي. من خلال هذه البرامج والمبادرات، تواصل الولايات المتحدة تمكين العاملين المستقلين وتحفيز الابتكار في سوق العمل الحر

٤ - المملكة المتحدة:

تسعى حكومة المملكة المتحدة لدعم العاملين المستقلين من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات التي تهدف إلى تعزيز الاقتصاد الرقمي وتوفير بيئة عمل ملائمة للمستقلين. تشمل هذه المبادرات برامج التدريب والتوجيه، ودعم الوصول إلى التمويل، وتطوير سياسات ضريبية تتناسب مع طبيعة العمل الحر. كما تولي الحكومة اهتمامًا كبيرًا لتحسين البنية التحتية الرقمية وتقديم الدعم القانوني والمالي. وفقًا لآخر الإحصائيات، يشكل العاملون المستقلون حوالي **١٣ ٪ من القوى العاملة** في المملكة المتحدة، بما يعادل **٤,٢ ملايين شخص**. ومن أبرز المبادرات التي قدمتها الحكومة لدعم المستقلين برنامج **دعم دخل العمل الحر (SEISS)**.



برنامج دعم دخل العمل الحر (SEISS)

أطلقته حكومة المملكة المتحدة خلال جائحة كوفيد-١٩؛ بهدف تقديم الدعم المالي للمستقلين الذين تأثرت أعمالهم بسبب القيود والإغلاقات. استفاد من هذا البرنامج حوالي **٢,٩ مليون شخص**، وقد ساعدهم على مواجهة التحديات الاقتصادية الناتجة عن الجائحة. انقسم البرنامج إلى خمس مراحل، حيث قُدّم الدعم بناءً على شروط محددة أهمها إثبات تأثير الجائحة على أعمال المستقل. وكانت المراحل على النحو التالي

المرحلة الأولى:

- أطلقت في مايو ٢٠٢٠. وقدمت دعمًا بنسبة ٨٠٪ من متوسط دخل المستقلين الشهري خلال السنوات الثلاث الماضية، بحد أقصى ٢٥٠٠ جنيه إسترليني شهريًا.

المرحلة الثانية:

- انطلقت في أغسطس ٢٠٢٠، حيث انخفض الدعم إلى ٧٠٪ وبحد أقصى ٢١٩٠ جنيهًا شهريًا.

المرحلة الثالثة والرابعة:

تضمنت زيادة الدعم إلى ٨٠٪ لمواجهة الموجة الثانية من الجائحة

المرحلة الخامسة (النهائية):

أُغلقت في نهاية سبتمبر ٢٠٢١ مع تقديم دعم بنسبة ٣٠٪.

٥ - أستراليا:

تعد أستراليا من الدول الرائدة في تقديم الدعم للعاملين المستقلين، حيث يشكلون حوالي **١٧٪ من القوى العاملة**، أي ما يقارب **٢,٢ مليون شخص** وفقًا لمكتب الإحصاءات الأسترالي لعام ٢٠٢٣. تسعى الحكومة الأسترالية إلى تعزيز بيئة العمل الحر من خلال تقديم مجموعة متنوعة من البرامج والمبادرات التي تستهدف العاملين المستقلين

أبرز المبادرات:

١ - خدمات استشارية وتوجيهية:

تقدم الحكومة برامج مثل **Small Business Advisory Services (SBAS)** و**Entrepreneurship Facilitators** التي توفر معلومات وإرشادات للمستقلين حول كيفية بدء وإدارة أعمالهم بنجاح

٢ - حزم تأمين صحي واجتماعي:

تشمل خيارات تأمينية مخصصة للمستقلين مثل **Medicare** و**Superannuation**، لضمان حصولهم على الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية

٣ - الوصول إلى المعلومات والموارد:

من خلال مواقع مثل Business.gov.au، يمكن للعاملين المستقلين الوصول إلى الموارد اللازمة لتطوير أعمالهم وتحقيق الاستدامة



سابعا: المستقبل الواعد لاقتصاد العمل الحر

مع استمرار التقدم التكنولوجي والتحولات في سوق العمل العالمية، من المتوقع أن يستمر نمو اقتصاد العمل الحر. هذا النمو سيعتمد على تطوير سياسات تنظيمية تدعم حقوق العاملين، وتوفر لهم حماية اجتماعية واقتصادية مناسبة. بالإضافة إلى ذلك، سيستمر الابتكار والتطور في منصات العمل الحر، مما سيسهل على المزيد من الأفراد دخول هذه السوق والاستفادة من مرونتها. من الضروري أن تتبنى الحكومات والمجتمعات نهجًا شاملًا لدعم اقتصاد العمل الحر، يشمل تطوير البنية التحتية الرقمية، تعزيز التعليم والتدريب، وتوفير الحماية الاجتماعية والمالية للعاملين. بهذا يمكن تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق استفادة شاملة لجميع الأطراف المعنية

تعتبر السياسات الداعمة لاقتصاد العمل الحر جزءًا من رؤية أوسع للتنمية المستدامة. من خلال توفير بيئة عمل داعمة، يمكن تعزيز الابتكار وريادة الأعمال، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتحسين جودة الحياة للعاملين المستقلين

ثامنا: توصيات لحماية حقوق العمال المستقلين في الاقتصاد الحر:

لحماية حقوق العاملين في الاقتصاد الحر، يجب على الدول والمجتمعات توفير بيئة تنظيمية مناسبة. بعض الحقوق الأساسية تشمل

١- الحق في التعاقد العادل

يحق للعاملين المستقلين توقيع عقود تضمن لهم حقوقهم، وتحدد واجباتهم بوضوح. هذا يشمل شروط الدفع، مواعيد التسليم، وحقوق الملكية الفكرية. التعاقد العادل يضمن أن المستقلين يحصلون على حقوقهم بشكل كامل، ويعزز من الثقة بين المستقلين والعملاء

٢- الحماية من الاستغلال

يجب وضع قوانين تحمي العاملين المستقلين من الاستغلال من قبل العملاء أو الشركات الكبيرة. هذا يشمل ضمان دفع المستحقات في الوقت المناسب وحماية من العقود الجائرة. حماية المستقلين من الاستغلال يعزز من بيئة العمل، ويساهم في تطوير سوق عمل صحية وعادلة

٣- الوصول إلى الخدمات الاجتماعية

يجب توفير نظام تأمين اجتماعي يشمل العاملين المستقلين، لضمان حصولهم على الرعاية الصحية والتقاعدية. هذا يشمل تقديم حزم تأمينية مناسبة للأفراد العاملين بشكل مستقل

٤- الحق في التدريب والتطوير المهني

يحق للعاملين المستقلين الوصول إلى برامج تدريب وتطوير مهني تساعدهم على تحسين مهاراتهم ومواكبة التغيرات في السوق. هذا يضمن بقاءهم تنافسيين، ويمكنهم من تقديم خدمات عالية الجودة

خلاصة:

اقتصاد العمل الحر يمثل تحولًا كبيرًا في نماذج العمل التقليدية، مع تأثيرات إيجابية كبيرة على الابتكار والإنتاجية وتنويع الاقتصاد. ومع ذلك، هناك تحديات تتطلب تدخلات تنظيمية مناسبة لحماية حقوق العاملين وضمان استقرار هذا القطاع. من خلال توفير إطار قانوني وتنظيمي متوازن، يمكن للدول دعم هذا النموذج الاقتصادي وتعزيز مساهمته في التنمية الاقتصادية المستدامة

نمو اقتصاد العمل الحر يعكس تغيرًا عميقًا في الطريقة التي نفكر بها حول العمل والإنتاجية. هذا النموذج يقدم فرصًا هائلة للأفراد والشركات على حد سواء، ولكنه يتطلب أيضًا تعاونًا مستمرًا بين الحكومات والمجتمعات لضمان تحقيق الفوائد الاقتصادية والاجتماعية المرجوة



أسواق المستقبل





تجارب دولية في مجال اقتصاد العمل من خلال المنصات الإلكترونية «Platform Economy»

(دراسة حالة: البرازيل وسنغافورة - الدروس المستفادة وإمكانات تطبيقها في التجربة المصرية)

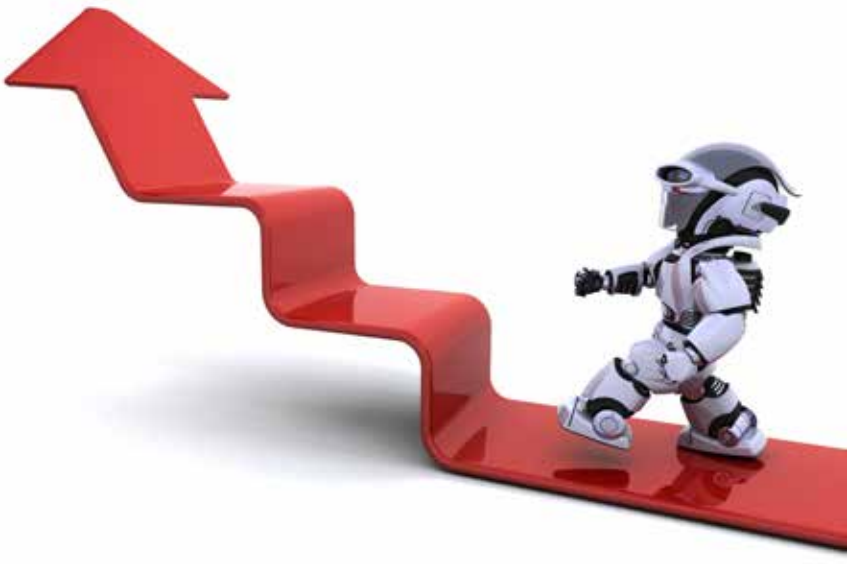
أ/ نورهان متولي

باحث مساعد بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

يمثل اقتصاد المنصات أحد أبرز التحولات الناتجة عن الرقمنة، وتُعد «منصات العمل الرقمية» من العناصر الأساسية في هذا الاقتصاد. تشمل هذه المنصات نوعين رئيسين: المنصات الإلكترونية التي تعتمد على الموقع، حيث يتم تقديم الخدمات عبر مواقع إلكترونية محددة، ومنصات العمل عبر الإنترنت. شهدت هذه المنصات نموًا ملحوظًا خلال العقود الأخيرة، ما أسهم في فتح أسواق جديدة للشركات، وخلق فرص عمل ودخل متنوعة، وتوفير المرونة لبعض العمال. كما أعادت هذه المنصات تشكيل أسلوب تنظيم العمل وتنفيذه. يُعتبر اقتصاد العمل عبر المنصات جزءًا أو نشاطًا فرعيًّا ضمن اقتصاد الوظائف المؤقتة المعروف بـ«Gig Economy»

وفيما يلي سيتم عرض أبرز ملامح تجربة البرازيل، حيث تمتلك سوقًا كبيرة لعمالة المنصات الرقمية، مدفوعة بعدد السكان الضخم والاعتماد الكبير على التطبيقات الإلكترونية، خاصة تلك المتعلقة بخدمات النقل والتوصيل، وتواجه عمالة المنصات الرقمية في البرازيل تحديات تتعلق بضعف الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع غير الرسمي، مما جعلها نموذجًا مهمًّا لدراسة تأثير المنصات الرقمية على اقتصادات الدول النامية، كما أن الحكومة البرازيلية تواجه ضغوطًا لتنظيم هذا القطاع بشكل يحقق توازنًا بين توفير فرص العمل للمواطنين من جهة، وتحقيق الحماية لحقوق العمال من جهة أخرى، مما يمثل دروسًا مستفادة يجب أن تؤخذ في الاعتبار من قِبل الدول الأخرى في إدارة التحديات المتعلقة باقتصاد المنصات الرقمية، كما سنلقي الضوء على ملامح تجربة سنغافورة في دعم العاملين في اقتصاد المنصات الإلكترونية، حيث تُعرف سنغافورة بكونها مركزًا تقنيًّا في جنوب شرق آسيا، حيث تعتمد بشكل كبير على الاقتصاد الرقمي والابتكار، وقد قامت سنغافورة بتطوير سياسات تهدف إلى تحسين الظروف الاقتصادية للعمالة الرقمية، مثل فرض مساهمات في حسابات التوفير لتأمين مستقبل العمال في سياق نموذجها الاجتماعي الفريد، ونجد أيضاً أن السياسات الحكومية هناك تُظهر كيفية تحقيق التوازن بين تشجيع الابتكار الرقمي وضمان الاستدامة الاجتماعية، وهو أمر يمكن أن تستفيد منه مصر عند تطوير سياسات مشابهة، وسيتم تناول هذه التجارب من خلال عرض الإطار التشريعي لكل تجربة، وخصائص العاملين في اقتصاد المنصات في كلٍ من البرازيل وسنغافورة، وجهود كلٍ منهما في دعم العاملين في اقتصاد المنصات، وأخيرًا، كيف يمكن للتجربة المصرية الاستفادة من هذه التجارب في دعم العاملين في اقتصاد المنصات في جمهورية مصر العربية



أولًا: تجربة البرازيل:

وفقًا للمعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء (IBGE) في عام ٢٠٢٣، بلغ عدد الأشخاص الذين يعتمدون على المنصات كمصدر رئيس للدخل في البرازيل حوالي ٢,١ مليون شخص. من بين هؤلاء، يعمل حوالي ١,٥ مليون في خدمات نقل الركاب وتوصيل الطعام والمنتجات. تمثل فئة عمال المنصات ٢,٤٪ من إجمالي القوى العاملة في البرازيل. يبلغ متوسط الدخل الشهري للعاملين في اقتصاد المنصات الإلكترونية في البرازيل حوالي ٢٥١٠ ريالات برازيلية، وهو أعلى بنسبة ٥,٤٪ من متوسط أجور بقية العاملين في قطاعات ومجالات أخرى. بالمقارنة مع عام ٢٠٢٢، كان عدد العاملين عبر المنصات الرقمية وتطبيقات الخدمات يقدر بحوالي ١,٥ مليون شخص

الإطار التشريعي:

- مرسوم رقم١٠,٢٧ ٢٠٢٠/١: أقرته حكومة البرازيل في عام ٢٠٢٠، استجابةً لمبادرة السوق المشتركة لدول المخروط الجنوبي (ميركوسور) الصادرة في مارس من العام نفسه. يهدف المرسوم إلى وضع حد أدنى من معايير حماية المستهلك في المعاملات التجارية التي تتم عبر الوسائل الرقمية. يُلزم المرسوم الموردين بتوفير معلومات واضحة وكافية للمستهلكين أثناء عملية شراء المنتجات أو الخدمات. تشمل هذه المعلومات، على سبيل المثال، عناوين البريد الإلكتروني لخدمة العملاء، هوية الشركة المصنعة، بيانات المنتجات التي تتطلب تصريحًا مسبقًا، بالإضافة إلى تفاصيل الأسعار، مثل الضرائب والرسوم الإضافية، وشروط الدفع بالتقسيط، وغيرها من التفاصيل الضرورية لضمان وعي المستهلك الكامل.



- مقترح قانون لتنظيم العمل عبر تطبيقات نقل الركاب: في مارس ٢٠٢٤، قدم الرئيس البرازيلي «لويز إيناسيو لولا دا سيلفا» مشروع قانون إلى الكونجرس البرازيلي يهدف إلى تنظيم حقوق العمال الذين يعملون من خلال تطبيقات ومنصات نقل الركاب. يسعى المشروع إلى ضمان حصول هؤلاء العمال على الحد الأدنى للأجور المعمول به في البرازيل، والذي يبلغ حاليًّا حوالي ٢٨٥,٣٧ دولارًا شهريًا، مع تحديد حد أقصى لساعات العمل اليومية بـ ١٢ ساعة. كما يتضمن المشروع حقوقًا إضافية تشمل التقاعد، استحقاقات الأمومة، الإجازات المدفوعة، وغيرها من المزايا التي يحصل عليها العمال في القطاعات الأخرى، مما يعزز الحماية الاجتماعية لهذه الفئة العاملة في المنصات الرقمية

خصائص العاملين في اقتصاد المنصات:

- من حيث النوع: يمثل الذكور الأغلبية في هذا النوع من العمل، بنسبة تمثل حوالي ٨١,٣٪ من إجمالي نسبة العاملين في هذا المجال
- من حيث المستوى التعليمي: يشكل الأفراد الحاصلون على تعليم عالٍ أو تعليم ثانوي أو تعليم قريب من المستوى العالي للأغلبية، حيث يمثلون نحو ٦١,٣٪ من إجمالي العاملين في هذا المجال
- من حيث الفئة العمرية: تُعد فئة الشباب هي الفئة السائدة في هذا المجال، حيث يمثل العاملون فيها ضمن الفئة العمرية من ٢٥ عامًا وحتى ٣٩ عامًا، ما يقرب من ٤٨,٤٪ من إجمالي نسبة العاملين في هذا المجال.

وبالتطبيق على بعض منصات وتطبيقات العمل الرقمية في البرازيل نجد أن السائقين الذين يعملون من خلال تطبيق «Uber»، أو على تطبيق «٩٩» من الذكور الذين أنهوا التعليم الثانوي، أو في مستوى تعليمي بين التعليم الثانوي والتعليم العالي، وتتراوح أعمارهم بين ٢٥ عامًا و٣٩ عامًا بالفعل، ويعملون بمتوسط ٤٦ ساعة عمل خلال الأسبوع الواحد، وذلك بالمقارنة مع متوسط ٣٩,٥ ساعة للعمال البرازيليين الآخرين. وتستحوذ شركة «Uber» على حوالي ٦٥٪ من سوق العمل من خلال تطبيقات ومنصات التوصيل في البرازيل بما يزيد عن حوالي ٦٠٠ ألف سائق، في حين تمتلك منافستها شركة «٩٩» ألف سائق، بما يمثل نسبة ٣٥٪ فقط من السوق، والشكل البياني التالي يوضح حصة كلٍ من شركتي «Uber»و«٩٩» في السوق البرازيلية، وفقًا لمؤسسة DataPrivacy Research، في تقريرها



جهود الدولة في دعم العاملين في اقتصاد المنصات:

- المنصة الرقمية «Consumidor.gov.br»: أطلقتها الحكومة البرازيلية كخدمة عامة بديلة لتسوية النزاعات الناشئة عن معاملات الشراء عبر الإنترنت. تتيح المنصة حوارًا مباشرًا بين المستهلكين والشركات أو مقدمي السلع والخدمات. تُدار هذه المنصة بواسطة «الأمانة الوطنية للمستهلك».

- مجموعة العمل المعنية بالتطبيقات «The Working Group for Platform Work»: في مايو ٢٠٢٣، أعلنت الحكومة الفيدرالية البرازيلية عن تأسيس «مجموعة العمل المعنية بالتطبيقات» في مدينة برازيليا، ويكون نطاق عملها ضمن وزارة العمل والتوظيف البرازيلية، وذلك بهدف إعداد مقترح لتنظيم الأنشطة المتعلقة بتقديم الخدمات، ونقل البضائع والأشخاص، والأنشطة الأخرى التي تُنفذ من خلال المنصات الإلكترونية، وتتكون مجموعة العمل من ثلاثة قطاعات تضم ممثلين عن الحكومة والشركات والعمال.



ثانيًا: تجربة سنغافورة:

فيما يتعلق باقتصاد المنصات الرقمية في سنغافورة، فنجد أنه يتم التعامل مع عمال المنصات أو التطبيقات الإلكترونية على أنهم: عمال التوصيل وسائقو السيارات المستأجرة من القطاع الخاص، وسائقو سيارات الأجرة الذين يستخدمون المنصات الإلكترونية لتقديم خدمات التوصيل والنقل، ولكنهم ليسوا موظفين في الشركات التي تدير هذه الخدمات، وقد شهدت سنغافورة ارتفاعًا في عدد العاملين في المنصات في السنوات الأخيرة، ويشكل عمال المنصات حوالي ٣٪ من القوى العاملة المقيمة في سنغافورة خلال عام ٢٠٢٢، بما يعادل حوالي ٨٠٪ من العمال الذين تتمثل وظيفتهم الرئيسة في العمل من خلال المنصات، وخلال العام الماضي ٢٠٢٣ وصل عدد العاملين في اقتصاد المنصات حوالي ٧٠,٥٠٠ عامل، نسبة ٨٠٪ من هؤلاء العاملين اختاروا العمل في ذات المجال كوظيفة أساسية لهم

الإطار التشريعي:

- مشروع قانون عمال المنصة: أقره برلمان سنغافورة عام ٢٠٢٤، على أن يدخل حيز التنفيذ في ١ يناير من عام ٢٠٢٥، ويمثل هذا القانون خطوة محورية في الاعتراف بحقوق عمال المنصات في سنغافورة وحمايتها، حيث يصنف العاملون من خلال المنصات الإلكترونية كفئة قانونية بين الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص، ويتضمن مشروع القانون ما يلي:

  - يُطلب من المشغلين والعاملين في المنصات الرقمية المساهمة في صندوق الادخار المركزي وفقًا للمعدلات المعتمدة للموظفين وأصحاب العمل التقليديين، بهدف تعزيز مدخرات التقاعد ومساعدة العاملين في هذا القطاع على تحمل تكاليف السكن. ومع ذلك، يجب على العامل استيفاء بعض الشروط، مثل: أن يكون مواطنًا سنغافوريًا وُلد في عام ١٩٩٥ أو بعده، أو أن يكون قد وُلد قبل ذلك، واختار طواعية المساهمة في صندوق الادخار المركزي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون صافي الدخل الشهري من العمل عبر المنصات أو التطبيقات الإلكترونية، بعد خصم النفقات الثابتة، مع الدخل من مصادر التوظيف الأخرى، لا يقل عن ٣ آلاف دولار أمريكي في الشهر.

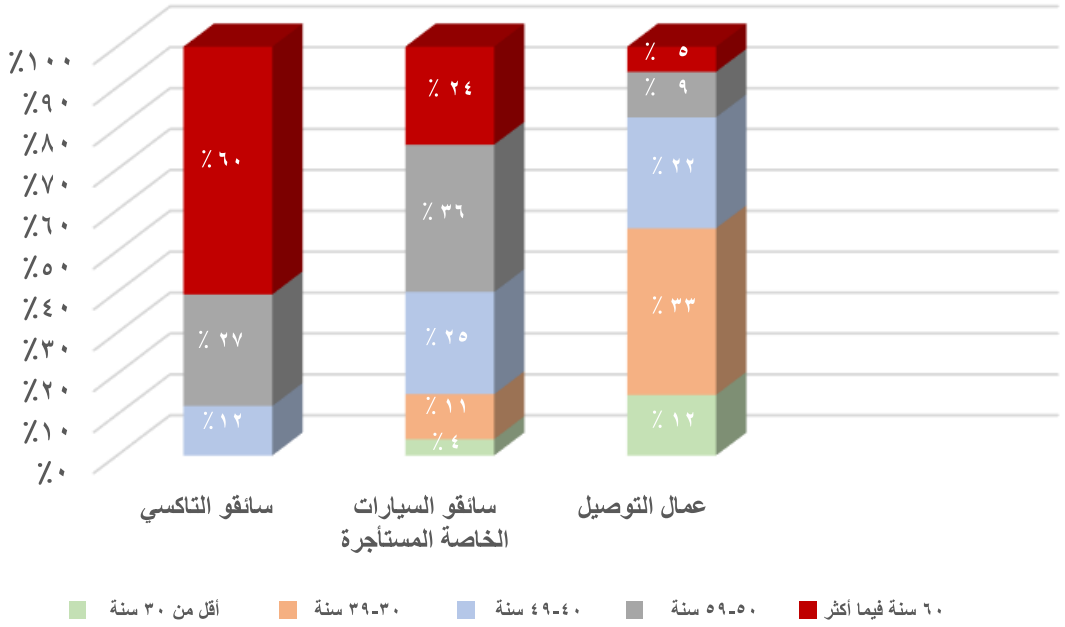


- التعويض عن إصابات العمل: أصدرته حكومة سنغافورة لضمان الحماية المالية الكافية لعمال المنصات في حالة تعرضهم لإصابات العمل، وبموجب هذا القانون يتوجب على جميع المشغلين من خلال المنصات الإلكترونية توفير تعويض مالي للعاملين من خلالها، وذلك في حالة تعرضهم لإصابة عمل.
- أن يقدم المشغلون للعاملين سجلات مفصلة عن الأرباح، بما يعزز الشفافية والعدالة.
- جمعيات العمل عبر المنصات: سيتمكن عمال المنصات الذين لا يمكنهم الانضمام إلى النقابات العمالية بموجب القوانين الحالية من تشكيل هيئات تمثيلية تُسمى «جمعيات عمال المنصة»، التي ستتمتع بصلاحيات قانونية مماثلة لتلك التي تتمتع بها النقابات العمالية. سيسمح ذلك لهم بالتفاوض والتوقيع على اتفاقيات جماعية ملزمة قانونًا مع المشغلين، كما سيمنحهم الحق في الإضراب

خصائص العاملين في اقتصاد المنصات:

- من حيث السن: يتسم العاملون في اقتصاد المنصات في سنغافورة بكونهم ينتمون إلى الفئة العمرية ٥٠ عامًا فيما أعلى من ذلك، بنسبة ٦٣٪ من إجمالي عدد العاملين في ذات المجال، والشكل البياني التالي يوضح توزيع الفئات العمرية العاملة في مجال اقتصاد المنصات في سنغافورة وفق أهم وظائف هذا المجال في الدولة، وفقًا لتقرير «Strengthening Protections for Platform Workers»، الصادر عن وزارة القوى العاملة في سنغافورة، عام ٢٠٢٤.

شكل رقم (٢): توزيع الفئات العمرية العاملة في مجال اقتصاد المنصات في سنغافورة وفقا لأهم الأعمال (الوظائف) في هذا المجال في الدولة حتى عام ٢٠٢١



المصدر: تقرير «Strengthening Protections for platform Workers» الصادر عن وزارة القوى العاملة في سنغافورة عام ٢٠٢٤.

- ومن الرسم البياني السابق يتضح أن: العاملين كسائقي تاكسي يمثلون الأغلبية بينهم بنسبة ٨٧٪ ممن هم ٥٠ سنة فيما أكثر، وأن العاملين كسائقي سيارات خاصة مستأجرة يمثلون الأغلبية بينهم بنسبة ٦٠٪ ممن هم ٥٠ سنة فيما أكثر، وأخيرًا، العاملين كعاملي توصيل يمثلون الأغلبية بينهم بنسبة ٣٣٪ ممن هم في الفئة العمرية بين ٣٠ عامًا و٣٩ عامًا.
- من حيث المستوى التعليمي: تمثل الأغلبية التي تعمل في اقتصاد المنصات في سنغافورة من الفئة التي تتمتع بمستوى تعليمي منخفض، حيث تمثل نسبة ٦١٪ منهم من الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي فيما أقل من ذلك.

جهود الدولة في دعم العاملين في اقتصاد المنصات:

- قام وزير القوى العاملة في سنغافورة بتشكيل اللجنة الاستشارية لعمال المنصات في شهر سبتمبر من عام ٢٠٢١، والتي تتمثل اختصاصاتها في:
- ضمان الحماية المالية الكافية لعمال المنصات الرقمية في حالة إصابات العمل.
- تحسين ظروف التقاعد وكفاية السكن لعمال المنصات والتطبيقات الإلكترونية.
- تعزيز التمثيل لعمال المنصات والتطبيقات الإلكترونية.

الدروس المستفادة من كلتا التجربتين:

بعد عرض أهم ملامح تجربة كلٍ من البرازيل وسنغافورة في مجال اقتصاد المنصات الرقمية، يمكن الاستفادة من الخُطى التي اتخذتها حكومات هذه الدول لتقديم الدعم للعاملين في هذا المجال، وذلك يمكن من خلال الآتي

- في ضوء عدم وجود تشريعات صريحة، وواضحة تحمي حقوق العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة، بما في ذلك العاملون من خلال المنصات والتطبيقات الإلكترونية، يمكن العمل على اقتراح مشروع قانون مماثل لمشروع قانون «تنظيم العمل في تطبيقات نقل الركاب» الذي تم اقتراحه في البرازيل في شهر مارس من عام ٢٠٢٤، كما ذكرنا سابقًا؛ وذلك بهدف تنظيم حقوق العمال الذين يعملون من خلال التطبيقات والمنصات الإلكترونية، مما يضمن لهؤلاء العمال الحصول على الحد الأدنى من الأجور في جمهورية مصر العربية، والذي يبلغ ٦ آلاف جنيه شهريًّا وفقًا لقرار المجلس القومي للأجور في جمهورية مصر العربية، والذي بدأ تنفيذه من شهر مايو عام ٢٠٢٤، على أن يشمل مقترح القانون تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات العمل التي يجب على العاملين من خلال المنصات الإلكترونية إنهاءها خلال اليوم الواحد، بالإضافة إلى أن يتضمن مشروع القانون أيضًا منح حقوق المعاش، والإجازات مدفوعة الأجر وغيرهما من المزايا الأخرى التي يتمتع بها العمال الآخرون.
- في ضوء مشكلة عدم وجود تأمينات اجتماعية للعمالة المؤقتة، خاصة عمال المنصات والتطبيقات الإلكترونية، فعلى الرغم من وجود أنظمة تسمح بتغطية بعض حقوق التأمين، فإن تطبيق هذه الأنظمة يتطلب وجود تشريع دقيق يحدد علاقة العمل بشكل واضح، ولكن يمكن الاستفادة من تجربة سنغافورة في هذا النطاق من خلال إنشاء صندوق مماثل «لصندوق الادخار المركزي»، والذي يقوم على تعزيز مدخرات التقاعد، على أن يقوم كل عامل من العاملين في اقتصاد المنصات بوضع جزء من راتبه الشهري في هذا الصندوق، بحيث يضمن له بعد التقاعد أن يحصل على معاش، كما يضمن تمكينهم من تحمل نفقات السكن.
- يمكن تأسيس جمعيات مشابهة للنقابات العمالية تتولى تمثيل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية، مثل «جمعيات عمال المنصات» في سنغافورة، والتي تتمتع بسلطة قانونية مماثلة لسلطة النقابات العمالية، بما يضمن حقوق العاملين في هذا المجال.

الخاتمة:

ينبغي على الحكومات العمل على ضمان توفير بنية تحتية رقمية موثوقة وكافية، حيث يشكل ضعف هذه البنية تحديًا كبيرًا للشركات التي تعتمد على المنصات الرقمية. حيث يزداد هذا التحدي في البلدان النامية، حيث يقيم غالبية العاملين عبر المنصات، في حين أن الطلب على هذه الخدمات يأتي بشكل رئيس من البلدان المتقدمة؛ نظرًا لأن العديد من المنصات الرقمية تعمل في عدة دول في وقت واحد، حيث يمكن للدول التنسيق فيما بينها لوضع سياسات تدعم العاملين في هذه المنصات، وتستفيد من تجارب النجاح التي حققتها دول أخرى. وبالتالي من الضروري أيضًا وضع خطة شاملة تضمن حوارًا اجتماعيًا فعالًا بين المنصات والحكومات والعاملين وممثليهم. وأخيرًا، يجب أن يكون الاقتصاد الرقمي محركًا قويًّا لتحقيق المنافسة العادلة والعمل اللائق للجميع

نحو القمة





لقاء خاص مع أ. محمد يوسف المدير التنفيذي والمؤسس لمنصة «يلا ميشن»، ويملك خبرة تمتد لأكثر من ٢٠ عامًا في عدة مجالات، من أبرزها مجال الاتصالات (Telecommunication)؛ حيث أمضى سبع سنوات من العمل المتواصل في هذا القطاع».

أ. محمد يوسف

المدير التنفيذي لمنصة YallaMission

ما منصة «يلا ميشن»، كيف بدأت فكرة المنصة، وما الرسالة الرئيسة التي تسعى لتحقيقها؟

تبرز السيرة الذاتية للأستاذ محمد يوسف في أنه كان أحد المؤسسين لشركة تعمل على توفير نظام نقاط البيع السحابي (Cloud-based Point of Sale) لأصحاب المطاعم عام ٢٠١٦. وقد كانت هذه الفكرة مبتكرة ورائدة في منطقة الشرق الأوسط آنذاك. وبعد جولات استثمارية ناجحة، تم الاستحواذ الكامل على شركته في عام ٢٠٢١ من قبل أحد أبرز منافسيها في ذلك الوقت. كان الهدف الأساسي لشركته هو تمكين أصحاب المطاعم من متابعة أداء أعمالهم من أي مكان وفي أي وقت عبر تطبيقات الهواتف المحمولة، وذلك من خلال نظام محاسبة سحابي

بعد هذه التجربة، عمل محمد يوسف كاستشاري لعدد من الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة في منطقة الخليج. وخلال هذه الفترة، اكتشف أن هناك العديد من الطاقات المصرية المبدعة التي لا تحظى بالظهور الكافي في منطقة الخليج على النحو الأمثل. من هنا، نشأت فكرة «يلا ميشن». وكانت دوافعه الرئيسة لهذه الفكرة تتمثل في إيمانه بأن الإنسان خلق ليكون مؤثرًا ويعمر الأرض. وقد تساءل عن الطريقة التي يمكن من خلالها توفير فرص عمل جديدة للشباب المصري، بالإضافة إلى إدخال العملة الصعبة من خلال تصدير المهارات المصرية إلى الخارج

كما لاحظ محمد يوسف التحديات التي كانت تواجهها المنصات المنافسة لـ«يلا ميشن» في ذلك الوقت، مما دفعه للتفكير في كيفية إنشاء منصة رقمية تدعم المجتمع، خاصة من خلال خدمة الفريلانسرز والمحترفين في مجال التسويق الرقمي

تتمثل منصة «يلا ميشن» في كونها منصة فريلانسينج متخصصة في التسويق الرقمي. وهي تهدف إلى دعم النظام البيئي للشركات الصغيرة والمتوسطة، والشركات الناشئة، وأصحاب المشروعات، الذين يحتاجون بشكل أساسي إلى تعزيز قدراتهم في مجالات الوسائط الإعلامية (Media Buying) وزيادة المبيعات. ولا شك أن هذه الأهداف لن تتحقق دون الاستفادة من خدمات التسويق الرقمي، التي تعد أساسية لأية شركة ترغب في الانتشار

ومن هنا، اختارت منصة «يلا ميشن» تقديم خدمات متخصصة في مجالات محددة من التسويق الرقمي، حيث تقدم خدماتها في ستة مجالات رئيسة:

- التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي (Social Media Marketing)
- الوسائط الإعلامية .(Media Buying)
- إنشاء المحتوى .(Content Creation)
- التصميمات الرقمية .(Digital Designs)
- تحسين محركات البحث .(SEO)
- إدخال البيانات .(Data Entry)

قد يكون الفريلانسر متمكنًا في اثنين أو ثلاثة من هذه المجالات، ولكن من الأفضل أن يكون متخصصًا في أحد هذه التخصصات، مما يعزز فرصه في التقدم والنجاح في مجالات التسويق الرقمي المختلفة

YallaMission
CONNECTING VISIONS

ما الذي يميز منصة «يلا ميشن» عن غيرها من المنصات؟

تواجه منصة «يلا ميشن» منافسة قوية على مستويين: منافسة إقليمية وعالمية. ومع تعدد المنصات الموجودة في السوق، تبرز «يلا ميشن» بفضل ميزة تنافسية فريدة تنبع من احتياجات وتحديات يواجهها المستقلون العرب عند تعاملهم مع المنصات العالمية. فمن أبرز المشكلات التي يواجهها المستقلون هو عدم حصولهم على حقوقهم المالية أو تقديم العميل لملاحظات غير دقيقة بعد تسليم العمل. على سبيل المثال، قد يرسل المستقل عمله كاملًا وبطريقة احترافية، إلا أن العميل يعترض على المنتج ويقول إنه لا يتوافق مع المواصفات المطلوبة، مما يؤدي إلى رفض الدفع أو استغلال التصميم المقدم بدون دفع مستحقات المستقل

كما تظهر مشكلة أخرى عندما يُسلم المنتج بشكل تقني كامل، لكن العميل يحصل على جزء ناقص من العمل، مثل عدم تسليمه الكود المصدري (Source Code) أو مكونات العمل المتفق عليها. في كثير من الأحيان، لا يكون العميل على دراية تقنية كافية للتأكد من أن المنتج كامل أو ينقصه شيء، وعليه قد يتعرض لمشكلات مالية بعد تسليمه المال للمستقل، ليكتشف في وقت لاحق أن المنتج لا يصلح للاستخدام

من هنا جاءت أولى المزايا التنافسية لمنصة «يلا ميشن» وهي فكرة نظام الحجز المالي (Escrow) وفكرة «المحكم» (Assessor). يتيح نظام الـ «إسكرو» للعملاء والمستقلين ضمان حقوقهم المالية والفنية. إذ تبدأ الرحلة عندما يقوم العميل بتحديد احتياجاته بدقة، ثم يختار مجموعة من المستقلين الذين يمتلكون الخبرات والتخصصات اللازمة. بعد ذلك، يقوم العميل باختيار الأنسب استنادًا إلى الأعمال السابقة للمستقل على منصة «يلا ميشن». في هذه المرحلة، يتم تحويل قيمة المشروع من العميل إلى المنصة، والتي تحتفظ بها في حساب محجوز (Escrow) حتى يتم إتمام العمل بنجاح

تظل الأموال محجوزة في المنصة، ولا يتم تحويلها إلى المستقل إلا بعد أن يحقق العمل المقدم من المستقل المعايير والمواصفات التي طلبها العميل. إذا كان هناك أي خلاف أو حاجة لتعديل العمل، يمكن للعميل والمستقل التواصل عبر منصة «يلا ميشن» لحل المشكلة. في حال استمر الخلاف، يتدخل «المحكم» التقني (The Assessor) لتقييم العمل وحل النزاع. يقوم المحكم بتقييم جودة العمل وفقًا للمواصفات المتفق عليها ويُصدر حكمًا في حالة حدوث أي نزاع بين الطرفين، مما يضمن حقوق كلا الطرفين بشكل عادل

تتمثل الميزة التنافسية الثانية لـ «يلا ميشن» في دور المحكم التقني، الذي يسهم في ضمان حقوق المستقلين والعملاء على حد سواء. إذ يعمل المحكم كجهة محايدة تضمن عدم ضياع حقوق المستقل أو العميل وتساعد على تسوية أي خلافات قد تنشأ بشأن تنفيذ المهام

ما التحديات الرئيسة التي تواجهها في إدارة منصة تجمع بين العملاء والعمالة المستقلة، وكيف تتعامل معها؟

خلال رحلته مع منصة «يلا ميشن»، واجه محمد يوسف العديد من التحديات في مجال العمل الحر في مصر، من أبرزها غياب الوعي الكافي في بعض القطاعات الحكومية حول مفهوم العمل الحر والقيمة المضافة التي تساهم بها هذه الصناعة في الاقتصاد والمجتمع بشكل عام. حيث يوجد اقتصاد موازٍ يتم بشكل غير محكوم من قبل الدولة، وهو أمر لا يُشجع عليه، مما يعوق نمو هذه الصناعة. ومن التحديات الكبيرة التي تواجهها هذه الصناعة في مصر، ضرورة وجود تشريعات قانونية تضمن حقوق الفريلانسرز والشركات على حد سواء، وتوضح حقوق الحكومة في التعامل مع التحولات المالية نظير الخدمات المقدمة

يعد تقنين العمل الحر أمرًا ضروريًا، وهو يتطلب دراسة معمقة للقانون المرتقب وكيفية تطبيقه. ويجب أن يتناول القانون كيفية تسجيل الأفراد الذين يعملون كفريلانسرز، والفئات المستهدفة التي ينبغي أن تتناسب مع هذا الإطار التشريعي. كذلك، يجب أن يضمن القانون عدم دفع الشباب بعيدًا عن هذه الصناعة، مع توفير إطار قانوني واضح يعزز التنافسية ويدفعهم للانخراط في هذا النظام

من أبرز التحديات التي واجهت منصة «يلا ميشن» في الفترة الأخيرة، عدم وجود قانون واضح ينظم حقوق الفريلانسرز

وأصحاب الأعمال. ففي غياب هذا القانون، يعاني الفريلانسر من عدم وضوح المعايير التي تحدد حقوقه المالية، كما يعاني أصحاب الشركات من عدم وضوح كيفية التعامل مع الفواتير الضريبية بشكل رسمي أمام الحكومة. كما أن العلاقات المالية بين صاحب العمل والفريلانسر، التي ينبغي أن تكون تحت إشراف الحكومة، لا تندرج ضمن إطار قانوني واضح، مما يؤدي إلى ظواهر غير قانونية مثل التهرب الضريبي أو العمل بشكل موازٍ غير منظم

لذلك، هناك حاجة ماسة إلى سن قوانين واضحة وسريعة تضمن للشباب العمل بشكل قانوني وآمن، كما تضمن حقوق الشركات في توظيف الفريلانسرز وتنظيم هذه العلاقات بطريقة قانونية تُجنب التهرب الضريبي وتمنع اللجوء إلى أساليب غير قانونية

وبناءً على هذه التحديات، اكتشفت منصة «يلا ميشن» فرصة كبيرة للتوسع خارج مصر إلى بقية دول الوطن العربي. وقد تم التخطيط لدمج «يلا ميشن» مع شركة رائدة في مجال التحول الرقمي والمتاجر الإلكترونية في منطقة الخليج، والتي تُعد بمثابة شريك استراتيجي للمنصة. وعليه، سيتم قريبًا إطلاق «يلا ميشن» من منطقة الخليج، مع تعزيز وجودها في السوق المصرية بشكل أقوى، ودعم منصتها لخدمة الفريلانسرز في مجال التسويق الرقمي

الدمج الجديد سيسهم في تقديم تجربة متكاملة لأصحاب الشركات والمتاجر الإلكترونية؛ حيث يمكنهم الاستفادة من الخدمات الشاملة للتحول الرقمي والتوسع في مجالات التجارة الإلكترونية. هذا التوسع سيدعم بشكل كبير فكرة «يلا ميشن» كمنصة للفريلانسرز في مجال التسويق الرقمي، وسيتيح أيضًا توفير حلول مبتكرة لقطاع الشركات والمتاجر الإلكترونية لتوسيع نطاق أعمالهم عبر الإنترنت

من وجهة نظرك، ما النصيحة التي توجهها للشباب الراغبين في العمل الحر وأصحاب الأعمال في مصر؟

أود أن أوجه نصيحة للشباب، وخاصة المستقلين، وهي «أنت المسؤول الوحيد عن مستقبلك». يجب عليهم البحث دائمًا عن الفرص التي توفر دخلًا إضافيًّا جيدًا وفي مجالات نادرة. من المهم التركيز على المجال الذي يمكن تعلمه والإبداع فيه، والذي يتوافق مع هواياتهم أو مهاراتهم، بحيث يمكنهم تقديم قيمة مضافة في هذا المجال. خاصة في مجال التسويق الرقمي

على سبيل المثال، يعد مجال التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي مجالًا واسعًا ومثيرًا، ولكنه يعاني من كثرة المتخصصين فيه. بالمقابل، هناك مجالات أخرى أكثر ندرة مثل تحسين محركات البحث (SEO)، الذي يعد من المجالات النادرة والمربحة للغاية؛ حيث يكون سعر الساعة مرتفعًا وتعد القيمة المضافة في هذا المجال عالية جدًّا، لذا من المهم تعلمه والتميز فيه

إذا قمنا بترتيب مجالات التسويق الرقمي من حيث الندرة والكفاءة وسعر الساعة، فإن ترتيبها سيكون كالتالي

١- تحسين محركات البحث (SEO): يأتي في المرتبة الأولى بفضل ندرة المتخصصين فيه وارتفاع الأجر.

٢- الوسائط الإعلامية (Media Buying): يتضمن كيفية توليد العملاء المحتملين وزيادة الدخل للأعمال التجارية.

٣- التصميم الرقمي (Digital Designs): يعد من أقوى المجالات، حتى مع دخول الذكاء الاصطناعي؛ حيث يعتمد على الإبداع والابتكار، مما يجعله مجالًا غنيًا بالفرص.

٤- إنتاج المحتوى (Content Creation): مجال واسع وقوي، وسهل التعلم، لكن الطلب عليه انخفض بعض الشيء بسبب دور الذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

٥- الهوية المؤسسية (Corporate Identity): يتضمن إنشاء محتوى يتناسب مع هوية الشركة ويعكس اهتمامات العملاء، وهو مجال مطلوب ولكنه شهد انخفاضًا في الطلب مقارنة بالماضي.

٦- إدخال البيانات (Data Entry): على الرغم من أن الذكاء الاصطناعي قد حل محل الكثير من الأعمال في هذا المجال، فإن فهم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في إدخال البيانات يمكن أن يفتح فرصًا كبيرة في سوق العمل الحر في التسويق الرقمي.

بالنسبة لأصحاب الأعمال، من أهم الأسباب التي دفعتني لإنشاء «يلا ميشن» هي فكرة تقليل التكاليف. إذا كنت تدفع راتبًا ثابتًا لشخص يعمل بدوام كامل، لماذا لا تدفع بدلًا من ذلك لشخص مستقل بناءً على المهمة التي

يحتاج إليها مشروعك؟ إلا إذا كانت الوظيفة تتعلق بجوهر عملك وتستدعي وجود شخص دائم. على سبيل المثال، إذا كنت بحاجة إلى مصمم لإنشاء منشور أو فيديو أو شعار أو تصميم لمنتج معين، يمكنك ببساطة التعاقد مع مستقل للقيام بهذه المهام دون الحاجة لدفع تكاليف مستمرة شهريًّا

من المهم أيضًا أن يتأكد أصحاب الأعمال من أن التعامل مع منصات العمل الحر يخضع للحوكمة المالية في البلد الذي يعملون فيه، حتى لا يؤثر سلبًا في النظام المالي أو الجوانب التجارية لشركاتهم. في النهاية، أود أن أؤكد أنه لا يوجد شيء في هذا العالم يقف على شخص واحد في اتجاه معين، ولكننا نسعى دائمًا لفتح الفرص بأشكال متعددة لزيادة تنوع العروض من المستقلين في التسويق الرقمي، وفي الوقت نفسه تمكين أصحاب الأعمال من الحصول على ما يحتاجون إليه وفقًا لميزانيتهم وحجم شركاتهم



للاطلاع على الحوار بالكامل برجاء مسح الباركود



لقاء خاص/ مع أ. ولاء سلمان - المدير التنفيذي والمؤسس لتالنتس مينا (Talents MENA)

أ. ولاء سلمان

ما تالنتس مينا (Talents MENA) وما أهدافها؟

تالنتس مينا هي منصة لتأهيل وتصدير الكوادر المصرية للشرق الأوسط وشمال إفريقيا كمرحلة أولى، وتصدير الكوادر من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للعالم كمرحلة ثانية. وبالنسبة لأهداف تالنتس مينا، فالأهداف تنقسم إلى جزئيتين: أولًا هي تأهيل الكوادر وإعدادها لتكون جاهزة للعمل، وفي هذه المرحلة لا يتم التركيز فقط على الموهبة نفسها أو على الشخص نفسه ولكن يتم التركيز على العميل أيضًا، فالطرفان يحتاجان إلى تأهيل. ثانيًا مرحلة الـ Match making أو عملية مطابقة الطرفين، فالاثنان يحتاجان خلال عملية الماتش ميكينج إلى أن يكون كل واحد يعلم ماذا يريد تحديدًا، وما احتياجه، وما يقدمه للطرف الآخر

ما السبب وراء إنشاء Talents MENA، وما الذي تقدمه لدعم العمالة المستقلة في مصر؟

الفكرة الأساسية هي بناء نظام بيئي متكامل للعمالة الحرة والأفراد الذين يعملون عن بعد في مصر بشكل عام، وتشجعهم أو تأهلهم لإيجاد فرص عمل عبر الإنترنت من خلال منصة تالنتس مينا. فالنظام البيئي يجمع بين العمالة الحرة أو العمالة المؤقتة بشكل عام لتأهيلهم بشكل مبدئي، ومن ثم ينتقلون لمرحلة المطابقة أو الـ match making. ومن الجانب الآخر نعمل على تأهيل العميل نفسه حتى يصبح جاهزًا لعملية المطابقة، والتي من خلالها نصل إلى قصص نجاح أعلى بكثير مما يحدث حاليًا في الاقتصاد المصري.

وجاءتني الفكرة لأنني كنت أعمل حرة لمدة عشر سنوات. وفي عام ٢٠٢٠، في فترة فيروس كورونا الكثير من الناس مكثوا في منازلهم، وهؤلاء الأفراد يشكلون كوادر ذات مؤهلات وخبرات كبيرة جدًا. ولكن للأسف تلك الكوادر ليس لديها سبيل آخر اسمه remote work أو العمل عن بعد، أو العمل الذي يسمى العمل الحر. ففكرت أنني لدي خريطة طريق، وبالفعل خضت هذه التجربة على مدار سنين الماضية، فلماذا لا أوفر شيئًا لمساعدة تلك الكوادر في أنهم يجدون الطريق المناسب بالنسبة لهم، ويصبح لديهم على الأقل خطة بديلة في حالة عدم وجود عمل ذي دوام كامل. خطة بديلة أي أن الفرد قادر على العمل إلكترونيًا online. هذه الفكرة تبلورت في ٢٠٢١، وبدأتها في نوفمبر ٢٠٢١ وكان أول لقاء في ديسمبر ٢٠٢١. حضر اللقاء نحو ٢٥ شخصًا. حاليًا نحن مجتمع فيه نحو ١٧ ألف شخص خلال ٣ سنوات. كان هدفنا من البداية مساعدة العمالة في إيجاد فرص عمل. وطالما لديهم مهارة فنية technical skill، يمكن تأهيلهم في المجالات الأخرى التي تمكنهم من الوصول إلى فرص العمل.

هل تشتمل منصة تالنتس مينا على مجالات متنوعة وبالأخص المجالات التي تدعم العمل المؤقت؟

تدعم المنصة تقريبًا جميع المهارات التقنية technical skills الموجودة والتي يمكن العمل بها عبر الإنترنت مثل الدبلجة والتعليق الصوتي، والترجمة، والبرمجة software development بكل أنواعها، التسويق بكل أنواعه سواء عبر المحتوى أو الـ reels الفيديو، وتنقيح وتعديل المحتوى، هذه المجالات كلها مطلوبة بشكل كبير جدًا. أيضًا التصميم الجرافيكي graphic design ومهارات استخدام برامج التصميم الجرافيكي. أيضًا مهارات استخدام تطبيقات الهندسة التطبيقية مثل ال 3D Max وال AutoCAD. وتشمل المنصة مصممي ومطوري الألعاب الإلكترونية. وتجمع المنصة كل الصناعات تقريبًا أو كل التخصصات التي تمكن العامل المؤقت من استغلالها عبر الإنترنت.

المحاسبون أيضًا قادرون على العمل online في بعض الجزيئات، حتى الموارد البشرية مثلًا في التوظيف أو الـ talent acquisition أيضًا. ففي كل التخصصات تظهر جزئية العمل الحر

فأنت تبحث دائمًا وفق تخصصك، تبحث عن الفرصة التي تقدر أن تعمل بها عبر الإنترنت حتى المحامين في مجال القانون، كل المجالات يمكن أن تجد بها فرص freelancing، فقط تقوم بالبحث عن الجزئية التي تمتلك بها المهارة، وأن تكون متوفرة في كل الشركات ولها عملاء بشكل سهل.

ما الخدمات والبرامج التي تقدمها Talents MENA لتدريب وتأهيل الشباب للعمل الحر وزيادة فرصهم في الحصول على عمل؟

تقدم المنصة ٣ خدمات للشباب. أولًا: هي الفعاليات events واللقاءات meetups. نحن قمنا بتنظيم عدد لقاءات نحو ٢٠ لقاء على مدار السنوات الثلاث. تتضمن تلك اللقاءات جلسات وورش عمل وفترة من التواصل المهني وبناء العلاقات networking. وفترة التواصل تلك ترتكز على وجود متخصصين من مجالات مختلفة قادرين على مساعدة الشباب الحاضرين. وأيضًا خلال فترة التواصل وبناء العلاقات، يكون هناك أحيانًا تعاون بين الحاضرين عندما يجتمعون ويتحدثون معًا، قد يصلون إلى فرص عمل مشتركة. على سبيل المثال، قد يكون لدى أحدهم مشروع يحتاج فيه إلى مساعدة من أشخاص آخرين، خاصة إذا كان المشروع كبيرًا ويتطلب أكثر من تخصص. في هذه الحالة، يبحث عن أشخاص ذوي تخصصات مختلفة ويضمهم إلى فريق العمل، ليعملوا جميعًا على المشروع بشكل متكامل. لذلك، تُعد مسألة «التواصل المهني» (Networking) مهمة جدًّا بالنسبة لنا. هذه هي أول وسيلة ندعم بها المجتمع من خلال تقديم الدعم والتشجيع عن طريق جلسات تدريبية وورش عمل للمساعدة على تطوير المهارات وتعزيز التعاون بين الأفراد

ثانيًا: نقوم بتقديم الإرشاد (Mentoring)، وهذا الإرشاد يتم بناءً على طلب الموظف المؤقت. على سبيل المثال، قد يأتي أحد الأفراد ذو عمل مؤقت ويخبرنا بأنه لا يعرف كيف يحدد سعر الخدمات التي يقدمها. في هذه الحالة، نوفر له متخصصًا في مجال التسعير ليعمل معه بشكل مباشر وفردي. ويقوم هذا المتخصص بالحديث معه وتعليمه كيفية تسعير خدماته بشكل كامل، بدءًا من الخطوات الأساسية وحتى التفاصيل الدقيقة. كما يساعده على التعامل مع المشروعات المختلفة، فيوضح ما الطريقة الأنسب للتعامل في كل المشروعات. هذه العملية تهدف إلى تمكين العامل المؤقت من فهم السوق وتطوير مهاراته بشكل عملي وشامل

ثالثًا: هي عملية التوفيق (Matchmaking)، وهذا يحدث في حالة أن العامل المؤقت بالفعل يعمل كمستقل ولديه مهارات تقنية قوية، إلى جانب امتلاكه ما يُعرف بـ«مهارات القوة» (Power Skills) التي تمكّنه من التعامل بشكل احترافي مع العملاء. هنا نقوم بإجراء تقييم شامل (Assessment) يساعدنا على تحديد ما إذا كان هذا الشخص مؤهلًا بالفعل أم يحتاج إلى تحسين بعض الجوانب. إذا لم يكن مؤهلًا بالكامل، نعمل على تأهيله في المهارات التي يحتاج إلى تطويرها. أما إذا كان مؤهلًا، فننقله مباشرة إلى مرحلة التوفيق، حيث نساعده على الوصول إلى الفرص المناسبة له بسرعة وكفاءة. بذلك نكون قد قدمنا للعامل الحر الدعم في ثلاثة جوانب أساسية: التواصل المهني، الإرشاد، والتوفيق. أما بالنسبة للعميل، فنحن نقدم له استشارات (Consultations) تساعده على معرفة الشخص المناسب للتوظيف، وكم يحتاج من العاملين، وكيفية إدارتهم. كما نوفر له كل التفاصيل المتعلقة بالمهام المطلوبة، مثل المدة الزمنية اللازمة لإنجازها والخطوات المطلوبة. هذا يقلل من العشوائية ويجنب العميل من تجربة العديد من الأفراد دون جدوى، مما يوفّر له الوقت والمال ويضمن إنجاز المهام بكفاءة وفاعلية

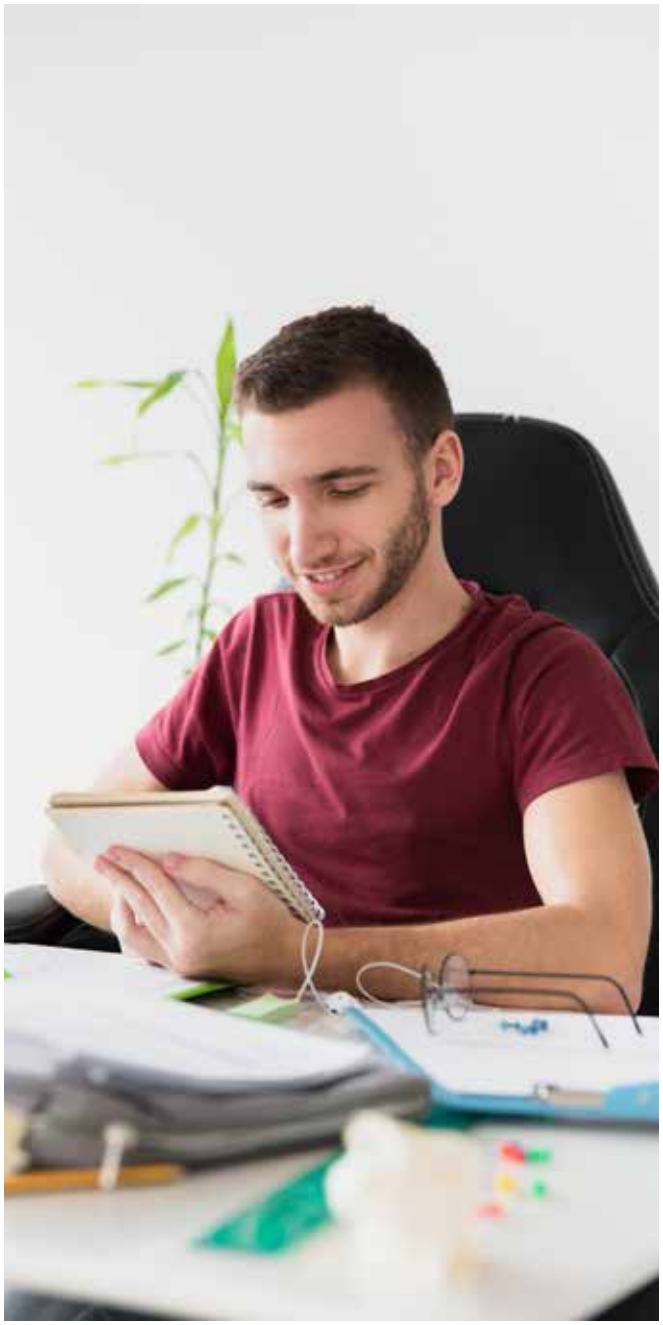
من وجهة نظرك ما التحديات القانونية والإدارية التي تواجهها العمالة المستقلة في مصر؟

بالنسبة للتحديات التي تواجه العمالة الحرة في مصر، هناك عدة أنواع من التحديات التي نلاحظها. أول تحدٍ هو غياب خريطة طريق واضحة (Roadmap)، وهو ما نحاول توفيره من خلال منصة «تالنتس مينا». ونعمل على تحديد خريطة طريق واضحة يمكن للعمالة الحرة اتباعها لتحقيق هدفهم في العثور على عملاء عبر الإنترنت، مما يجعل مسارهم المهني أكثر تنظيمًا وسهولة. ثاني تحدٍ هو العقود القانونية، فهناك الكثير من العمالة المؤقتة الذين لا يعتمدون على العقود، إما لعدم وجود جهة أو مرجع

قانوني يضمن صحة هذه العقود أو لعدم معرفتهم بكيفية صياغتها. غالبًا يعتمدون على اجتهاداتهم الشخصية لمعرفة ما إذا كان العقد صحيحًا أم لا، مما يعرضهم لخطر ضياع حقوقهم. وفي بعض الحالات، يضع العملاء الأجانب أو الشركات الأجنبية بنودًا في العقود تلغي أي حقوق للعمالة ذوي الوظائف المؤقتة

من ناحية أخرى، يواجه العملاء تحديات متعلقة بالجودة، حيث قد يتلقون عملًا أقل من المتوقع، ولكنهم يضطرون لدفع الأموال بسبب اتفاقيات غير واضحة. وفي بعض الحالات، قد يلجأ العملاء إلى تقديم وعود مثل «سنروج لك على وسائل التواصل الاجتماعي» بدلًا من تقديم مقابل مادي كامل، وهو ما يمثل مشكلة للطرفين. لذلك، نحن في «تالنتس مينا» نحاول معالجة هذه المشكلة من خلال تقديم نماذج عقود قانونية (Templates) جاهزة، تشبه ما توفره منصات مثل «Upwork» تكون هذه القوالب بمثابة عقود موحدة بين أي عميل وموظف مؤقت، ويتم التعاقد بينهما على المنصة، وبمجرد التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، يتم توقيع العقد الذي يضمن حقوقهما. حيث تعمل المنصة كوسيط موثوق، حيث يتم سحب الأموال من بطاقة العميل (Visa) ويحتفظ بها على المنصة حتى يتم تنفيذ المشروع. وفي المقابل، يتعين على العميل تأكيد جودة المشروع وأنه مطابق لما كان ينتظره. إذا لم يتم تأكيد ذلك، لا تُرسل الأموال إلى الموظف المؤقت. فهذه العملية التبادلية تضمن حقوق الطرفين وتعزز الثقة في التعاملات، مما يخلق بيئة عمل احترافية وآمنة للجميع. أما بالنسبة للتحديات الأخرى التي تواجه العمالة الحرة في مصر، فهناك مسألة الاعتماد على طرق غير رسمية للتواصل والبحث عن عملاء. كثير من العمالة الحرة تعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك أو التليجرام، أو حتى على المعارف الشخصية مثل «أخو واحد صاحبي» أو «صاحب فلان»، مما يعرضهم لمشكلات كثيرة، بما في ذلك الوقوع في حالات نصب

التحدي الثالث هو مشكلة المدفوعات، فالكثير من العمال ذوي العمل المؤقت يواجهون صعوبة في استلام مستحقاتهم، خاصة بالعملة الصعبة. لا توجد طرق ميسّرة لتحويل الأموال إليهم، وإن وجدت، تكون التكاليف والنسب المخصومة مرتفعة جدًّا. على سبيل المثال، إذا كان مصمم جرافيك يحصل على ٥٠ أو ١٠٠ دولار عن تصميم معين، فإنه قد يجد أن نصف هذا المبلغ يُخصم بسبب الرسوم المفروضة على التحويلات البنكية أو منصات الدفع. في النهاية، ما يتبقى له بعد خصم النسب المختلفة قد لا يغطي حتى تكاليف عمله. بالإضافة إلى ذلك، يتحمل الموظف الحر تكاليف متعددة، مثل صيانة اللابتوب، فواتير الإنترنت، الكهرباء، توفير مكتب مريح، وغيرها من المصاريف الأساسية. هذا يعني أن ما يحصل عليه فعليًّا من عمله قد لا يكون مجزيًا بالمقارنة مع الجهد المبذول. لذلك، يجب أن تكون هناك حلول لتسهيل عملية المدفوعات بشكل بسيط وميسر، بحيث تقل الرسوم المفروضة وتزيد كفاءة استلام الأموال. هذه الخطوة لن تساعد فقط العمالة المؤقتة على العمل بشكل أكثر راحة، بل ستزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على تقديم خدمات بجودة أعلى، مما سيجعلهم قادرين على تحقيق دخل أكبر واستدامة طويلة الأمد في عملهم



كيف ترين مستقبل اقتصاد العمل الحر في مصر، وما توصياتك لما يمكن لصانع القرار تقديمه في الفترة القادمة؟

أنا أرى أن الدولة في الآونة الأخيرة بدأت تعتمد بشكل أكبر على أصحاب الخبرة، وتسعى للاستفادة من الأشخاص الذين خاضوا التجربة فعليًّا بدلًا من الاعتماد فقط على من يتحدثون عن الموضوع بشكل عام. هذا التوجه يظهر بوضوح في مجالات مثل العمل الحر (Freelancing) والعمل عن بُعد (Remote Work)، وهو شيء أقدّره جدًّا وأشيد به

في المرحلة القادمة، أعتقد أننا بحاجة إلى التركيز أكثر على الشباب، خاصة جيل الألفية والأجيال الجديدة. وتعامل هذه الأجيال مختلف تمامًا عن الأجيال السابقة، ويحتاجون إلى طرق تواصل مميزة تراعي طبيعة حياتهم السريعة وإيقاعهم المختلف. ويجب أن نجعل الأمور أكثر هدوءًا وسهولة بالنسبة لهم، ونواكب سرعتهم التي تتطلب رقمنة (Digitization) شبه كاملة لكل شيء. كل المعاملات الحكومية، المدفوعات سواء من داخل أو خارج مصر، وطرق التعليم والتدريب، بحاجة إلى أن تصبح أكثر سهولة وسرعة لتتماشى مع احتياجاتهم. إلى جانب ذلك، علينا أن نساعدهم على اكتساب المعرفة العميقة وليس فقط القشور. في زمن وسائل التواصل الاجتماعي، الكثير من الشباب يستهلكون محتوًى قصيرًا وسريعًا مثل الـ«ريلز»، وهو غالبًا ما يقدم معلومات سطحية. ونحتاج إلى أن نأخذهم إلى عمق العلم، فإذا قرر أحدهم التخصص في مجال معين، يجب أن يحصل على محتوى تعليمي ثري ومفيد

وأرى أن هناك مبادرات جيدة مثل مبادرة «مصر الرقمية»، التي تبذل جهدًا كبيرًا لتقديم محتوى تعليمي عميق ومفيد. ومع ذلك، نحتاج إلى التأكد من أن هذه المبادرات تصل إلى الأشخاص المستحقين فعليًّا، وذلك من خلال عملية فلترة واضحة تضمن أن الموارد تُخصص للشباب الذين يمكنهم الاستفادة الحقيقية منها، مما يتيح فرصة أكبر لمن يستحقها بالفعل



للاطلاع على الحوار بالكامل برجاء مسح الباركود



الشباب المصري ومنصات العمل الحر بين الفرص والتحديات

أ/ سلمى حامد سليمان

باحثة ماجستير في العلوم السياسية بجامعة حلوان

مقدمة

لقد أصبحت منصات العمل الحر تشكل المستقبل في ظل الثورة الصناعية الرابعة العالمية الشاملة، والتي أدت إلى تغيير جذري في طبيعة سوق العمل الدولية إلى الأبد، وهناك العديد من الأشخاص الذين يستخدمون تلك المنصات للعمل ولديهم حساباتهم الخاصة للربح منها_ وهذا ما يسمى بالدخل الإضافي_ ويُقدَّر العاملون لحسابهم الخاص على مستوى العالم بحوالي ١,٥٧ مليار شخص من إجمالي القوى العاملة العالمية البالغة ٣,٣٨ مليارات شخص. وينظر إلى منصات العمل الحر على أنها محفز يمكن أن يعزز من الابتكار وريادة الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة، في البلدان المتقدمة أو النامية.

ويعمل أغلب هؤلاء الأشخاص في منصات عالمية متخصصة للعمل الحر مثل «أوريد، تصميمي، خمسات، البوابة، مستقبل»، وغيرها من المنصات العربية المشهورة

تقتطع منصات العمل الحر من الاقتصاد العالمي أكثر من ١٢٪ من حجم السوق العالمية حسب إحصائيات عام ٢٠٢٣، والتي من المتوقع أن تنمو بمعدل أكثر من ١٥٪ سنويًّا حتى عام ٢٠٣٠ وهي تمثل الأسواق التي تربط بين الشركات والعاملين المستقلين المهرة والمؤهلين

ويمكن للشركات العالمية استخدام منصات العمل الحر لتوظيف القوى العاملة المؤقتة من خلال البحث عن العاملين المستقلين، بناء على عوامل مختلفة مثل الخبرة والمهارة والتخصص وغير ذلك، كما يستطيع الأفراد الذين يتطلعون إلى العمل الحر إنشاء ملفهم الشخصي على المنصة التي يختارونها، والاتصال بأصحاب العمل وعرض مواهبهم وخبراتهم عليهم

وينقسم هذا المقال إلى العناصر التالية: أولا: أبرز منصات العمل الحر على الإنترنت، ثانيا: أهمية منصات العمل الحر بالنسبة للشباب وبالنسبة للدولة المصرية، ثالثا: أهمية منصات العمل الحر بالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، رابعا: سبل تمكين الشباب في منصات العمل الحر، خامسا: أبرز التحديات التي تواجه تطبيق عمل منصات العمل الحر في مصر، سادسا: النتائج، وأخيرًا، التوصيات.



أولًا: أبرز منصات العمل الحر على الإنترنت:

موقع «خمسات» وهو أحد أشهر منصات العمل الحر في الوطن العربي، فهو يجمع بين المواهب العربية الشابة المستعدة لتقديم خدماتهم ومواهبهم للعملاء المتحمسين لشراء هذه المنتجات والخدمات

يقدم موقع «خمسات» العديد من الخدمات المتنوعة وبأسعار مناسبة تبدأ من ٥ دولارات فقط أو ما يعادلها بالعملة المحلية

ويمكن تقديم العديد من الخدمات المتنوعة على موقع خمسات، والتي تشمل؛ إدخال البيانات، والخدمات القانونية، وتطوير الويب، وخدمات تصميم مواقع الـ «وورد بريس»، والتسويق الإلكتروني، وتحليلات المواقع، وخدمات الـ « إس إيه أو»(SEO)، والتدريب عن بُعد، وتعليم اللغات، والترجمة، وتحرير الفيديوهات، وغير ذلك من الخدمات الأخرى المتنوعة

توفر منصة «خمسات» فرصة فريدة للشباب لكسب دخل لائق، مع تقديم خدمات فريدة للأفراد والشركات الناشئة

ثانيًا: أهمية منصات العمل الحر بالنسبة للشباب وبالنسبة للدولة المصرية:

مع استمرار نمو الاقتصاد الرقمي في مصر، من المتوقع أن تلعب منصات العمل الحر دورًا أكبر في الاقتصاد المصري في السنوات القادمة. وتظهر أهميتها في الاقتصاد المصري من خلال

- خلق فرص عمل جديدة: حيث توفر المنصات الإلكترونية فرص عمل جديدة للشباب المصري، في ظل ارتفاع معدلات البطالة.
- تعزيز الاقتصاد الرقمي: تساهم المنصات الرقمية في نمو الاقتصاد الرقمي في مصر من خلال تسهيل التبادل التجاري بين الشركات والأفراد بشكل إلكتروني.
- دعم ريادة الأعمال: حيث تساعد المنصات الرقمية رواد الأعمال المصريين على بدء مشاريعهم الخاصة من خلال توفير الأدوات والموارد اللازمة لهم.
- تعزيز الابتكار: والذي يكون من خلال تشجيع المنصات الإلكترونية على الابتكار من خلال ربط الشركات بالمواهب المبدعة.

على أرض الواقع، فإن هذا التوجه نحو العمل الحر المستقل ليس مجرد إحصائية، بل هو انعكاس لروح القوى العاملة الشابة المتغيرة؛ لأنه يوجد ما يقرب من ٧٠٪ من العاملين لحسابهم الخاص على مستوى العالم، يبلغون من العمر ٣٥ عامًا أو أقل.

العمل الحر يفتح أمام الجميع مجالات واسعة وكبيرة، ويختلف المردود المالي من العمل حسب نوعه ومدى الحاجة إليه في السوق، ولذلك يجب على أي شخص أن يتقن بعض المهارات التي تساعد على تطوير الأعمال والمواهب والخبرة لتصبح الأعمال أكثر احترافية، وأيضا تعلم بعض المهارات التي يكون الطلب عليها كبيرًا ضمن سوق العمل الحر

يمنح العمل على منصات العمل الحر الفرد الراحة من متاعب الأعمال التقليدية والروتينية في المكاتب. فيختلف العمل في مكتب، أو في شركة بدوام كامل عن العمل في منصات العمل الحر التي تحيد انتباهك عن كل التوترات الأخرى التي تحصل عليها إذا عملت في مكتب، أو في شركة.



ثالثاً: أهمية منصات العمل الحر بالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة:

تُعد منصات العمل الحر ذات أهمية كبيرة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية

١- **توفير المال**: حيث يمكن للمشروعات الصغيرة والمتوسطة توفير المال من خلال الاستعانة بمنصات العمل الحر بدلًا من تشغيل موظفين بدوام كامل.

٢- **الحصول على مهارات متخصصة**: يمكن للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الوصول إلى مهارات متخصصة قد لا تكون متاحة محليًا، أو قد تكون باهظة الثمن لتوظيفها بدوام كامل.

٣- **السرعة والمرونة**: حيث تستطيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحصول على العمل بسرعة ومرونة أكبر من خلال الاستعانة بمنصات العمل الحر.

٤- **التوسع في أسواق جديدة**: يمكن للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التوسع في أسواق جديدة من خلال الاستعانة بمنصات العمل الحر من مختلف أنحاء العالم.

٥- **تحسين الإنتاجية**: حيث تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بتحسين إنتاجيتها من خلال الاستعانة بمنصات العمل الحر من خلال التركيز على مهامها الأساسية.

أمثلة على كيفية استخدام المشروعات الصغيرة والمتوسطة لمنصات العمل الحر

- تصميم المواقع الإلكترونية: حيث تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالاستعانة بالعمل الحر لتصميم مواقع إلكترونية احترافية بأسعار مناسبة.
- التسويق الرقمي: تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالاستعانة بالعمل الحر لإنشاء حملات تسويق رقمي فعالة.
- كتابة المحتوى: حيث تستخدم المشروعات الصغيرة والمتوسطة العمل الحر لكتابة محتوى عالي الجودة لمواقعها الإلكترونية ومدوناتها ومنشوراتها على وسائل التواصل الاجتماعي.
- ترجمة اللغات: حيث تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالاستعانة بالعمل الحر لترجمة مواقعها الإلكترونية ووثائقها التسويقية إلى لغات أخرى.
- خدمة العملاء: وتقوم أيضا المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالاستعانة بالعمل الحر لتقديم خدمة عملاء ممتازة لعملائها.



رابعاً: سُبل تمكين الشباب في منصات العمل الحر:

١- التعليم والتدريب:

- التسويق الذاتي: بناء هوية مهنية عبر إنشاء محفظة أعمال تعرض أعمالهم السابقة.
- منصات التعليم الإلكتروني: توفر المنصات التعليمية الإلكترونية دورات تدريبية للشباب في مختلف مجالات العمل الحر، والتي يمكن من خلالها تحقيق الاستقلال المالي وتحسين مستوى معيشتهم.
- ورش العمل والندوات: تنظيم ورش عمل وندوات دورية لمناقشة تحديات العمل الحر وطرق التغلب عليها، وتقديم النصائح للشباب.
- تيسير تسجيل الشركات ودعم بيئة العمل الحر: تسهيل الإجراءات القانونية اللازمة لتسجيل الشركات وتحصيل الدخل، وتوفير بيئة تشريعية محفزة للعمل الحر.

٢- الدعم المالي والشبكات:

- حاضنات الأعمال: تقدم حاضنات الأعمال للشباب المساحة المكتبية، والتوجيه اللازم لبدء مشاريعهم.
- الزيادة من مسابقات ريادة الأعمال الإلكترونية: تنظيم مسابقات وأنشطة تهدف إلى تشجيع وتنمية الوعي حول روح ريادة الأعمال لدى الشباب وتقديم جوائز مالية للفائزين.
- إنشاء مجتمعات عمل: توفر منصات التواصل للشباب العاملين لحسابهم الخاص تبادل الخبرات والمعرفة وحل المشكلات التي يواجهونها.



خامساً: التحديات التي تواجه تطبيق منصات العمل الحر في مصر:

تواجه منصات العمل الحر في مصر العديد من التحديات، منها

- نقص الوعي: لا يزال الكثير من الأشخاص في مصر ليسوا على علم بمنصات العمل الحر وكيفية استخدامها.
- المنافسة العالية: هناك العديد من منصات العمل الحر المتاحة في مصر، مما يخلق منافسة عالية بين هذه المنصات.
- عدم الثقة: قد لا يثق بعض الأشخاص بجودة العمل الذي يتم تقديمه على منصات العمل الحر.
- صعوبة الدفع: قد يواجه بعض الأشخاص صعوبة في الحصول على الدفع من العملاء على منصات العمل الحر.
- عدم وجود ضمانات: لا تقدم منصات العمل الحر أي ضمانات للعملاء أو للعمالة المستقلة التي لديهم.
- ضعف البنية التحتية: قد يعاني بعض الأشخاص من ضعف اتصال الإنترنت أو انقطاع التيار الكهربائي، مما قد يعوق عملهم على منصات العمل الحر.
- القيود الحكومية: قد تفرض بعض الحكومات قيودًا على استخدام منصات العمل الحر.

على الرغم من هذه التحديات، فإن منصات العمل الحر لديها إمكانات كبيرة للنمو في مصر



سادسًا: جهود الحكومة المصرية لتدعيم منصات العمل الحر

تعمل الحكومة المصرية على معالجة هذه التحديات، حيث بذلت الحكومة جهودًا عدة لدعم العمل الحر من خلال ما يلي

- توفير برامج التدريب: تقدم الحكومة المصرية برامج تدريبية للشباب المصري لمساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة للعمل الحر، كما تقوم وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بتوفير العديد من الدورات التدريبية في مجلات عديدة.
- تحسين البنية التحتية: تعمل الحكومة المصرية على تحسين البنية التحتية الرقمية في البلاد لتسهيل العمل المستقل، والمثال على ذلك مبادرة مصر الرقمية، والتي تم إطلاقها لتحويل مصر إلى مجتمع رقمي متكامل.
- تخفيف القيود التنظيمية: تعمل الحكومة المصرية على تخفيف القيود التنظيمية التي تعوق العمل المستقل، وتدعو الحكومة المصرية العاملين في مجالات العمل الحر أو الخاص إلى التسجيل الضريبي للاستفادة من المزايا التي يوفرها التسجيل مثل الحصول على فواتير ضريبية والمساهمة في التنمية الاقتصادية.

النتائج:

يمثل تمكين الشباب في منصات العمل الحر استثمارًا استراتيجيًا في مستقبل الاقتصاد المصري. فمن خلال توفير فرص عمل مرنة وذات قيمة مضافة، تساهم هذه المنصات في تنمية رأس المال البشري، وتعزيز الإنتاجية، وتشجيع الابتكار. علاوة على ذلك، فإنها تساهم في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على المهارات، وتساعد على حل مشكلة البطالة، لا سيما بين الشباب. وبالتالي، فإن العمل الحر ليس مجرد وسيلة لكسب العيش، بل هو أداة لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. وفيما يخص مستقبل منصات العمل الحر في مصر، فإن التوقعات تشير إلى آفاق واعدة للغاية، حيث يُتوقع أن يسهم العمل الحر بشكل متزايد في دفع عجلة الاقتصاد المصري خلال السنوات القادمة، ويصبح ركيزة أساسية في تشكيل مشهد العمل والابتكار في البلاد

التوصيات:

في مجال التدريب: يجب على الشباب المشاركة في برامج التدريب التي تُقدّمها مختلف الجهات لتنمية مهاراتهم في مجال العمل الحرّ

في مجال إنشاء ملف تعريف احترافي: يجب على الشباب إنشاء ملف تعريف احترافي على المنصات يُبرز مهاراتهم وخبراتهم

في مجال التواصل مع العملاء: يجب على الشباب التواصل بفعالية مع العملاء لبناء علاقات عمل قوية

تقديم عمل عالي الجودة: يجب على الشباب تقديم عمل عالي الجودة لتلبية توقعات العملاء والحصول على تقييمات إيجابية

مُستقبل العمل الحرّ: يُتوقع أن يشهد العمل الحرّ نموًا كبيرًا في السنوات القادمة، ممّا يُتيح للشباب فرصًا واسعةً للعمل وتحقيق النجاح

الصبر والمثابرة: يجب على الشباب التحلّي بالصبر والمثابرة لتحقيق النجاح في العمل الحرّ

اختيار المجال المناسب: يجب على الشباب اختيار المجال الذي يُناسب مهاراتهم واهتماماتهم

التسعير بشكل تنافسي: يجب على الشباب تحديد أسعار تنافسية لخدماتهم مع الأخذ بعين الاعتبار مهاراتهم وخبراتهم



3

القسم الثالث
«أبدع!»



جيف بيزوس: رائد التجارة الإلكترونية

أ/ مريم محمد غيتة

باحث مساعد بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

في عالم ريادة الأعمال، لا تتألق أسماء كثيرة مثل جيف بيزوس. اشتهر بيزوس بمساهماته التي لا مثيل لها في صناعة التجارة الإلكترونية، وهو المؤسس صاحب الرؤية والرئيس التنفيذي السابق لشركة أمازون «Amazon»، وهي شركة أعادت تعريف كيفية التسوق عبر الإنترنت في العالم، المتاجر عبر الإنترنت. حيث بدأ كشركة ناشئة متواضعة تبيع الكتب في مرآب، نما إلى إمبراطورية تبلغ قيمتها أكثر من تريليون دولار، وأنجح علامة تجارية للتجارة الإلكترونية في التاريخ.

بدأت قصة بيزوس في عام ١٩٩٤ عندما ترك وظيفته كأصغر نائب رئيس في شركة استثمارية لإنشاء متجر كتب على الإنترنت. ومن مرآبه في سياتل، باعت أمازون أول كتاب لها في عام ١٩٩٥. وسرعان ما توسعت الشركة إلى ما هو أبعد من الكتب، وتنوعت إلى الإلكترونيات والملابس وحتى الحوسبة السحابية من خلال خدمات أمازون ويب «AWS». أحدثت «AWS»، التي تم إطلاقها في عام ٢٠٠٦، ثورة في الخدمات السحابية، وأصبحت مصدرًا رئيسًا لأرباح أمازون؛ حيث تم الحصول على حوالي نصف الدخل التشغيلي للشركة في عام ٢٠١٨ من «AWS»

تحت قيادة بيزوس، دخلت أمازون أيضًا في مجال المحتوى الأصلي من خلال أستوديوهات أمازون، حيث أصدرت برامج تلفزيونية وأفلامًا. كما قدمت «Kindle» في عام ٢٠٠٧، وهو قارئ كتب رقمي مزود باتصال لاسلكي بالإنترنت، مما يتيح للعملاء شراء وتنزيل وقراءة وتخزين مجموعة كبيرة من الكتب عند الطلب، والتي تجاوزت في عام ٢٠١٠ مبيعات الكتب المطبوعة. بحلول عام ٢٠٢٠، تجاوزت إيرادات الشركة ربع السنوية ١٠٠ مليار دولار، ويرجع ذلك جزئيًا إلى طفرة التجارة الإلكترونية خلال جائحة كوفيد-١٩.

إن الدور الذي تلعبه أمازون في اقتصاد العمل المؤقت جدير بالملاحظة، حيث يسمح برنامج أمازون فليكس «Amazon Flex» للأفراد بتسليم الطرود باستخدام سياراتهم الشخصية. ويؤكد هذا الابتكار قدرة بيزوس على تحديد الاتجاهات الناشئة والاستفادة منها، وإعادة تشكيل الصناعات مع تمكين الأفراد

إلى جانب أمازون، سعى جيف بيزوس إلى تحقيق مشاريع طموحة في مختلف المجالات. ففي عام ٢٠٠٠، أسس شركة بلو أوريجين «Blue Origin»، وهي شركة رحلات فضائية تركز على إتاحة السفر إلى الفضاء، بصواريخ قابلة لإعادة الاستخدام ومصممة لعمليات إطلاق وهبوط متعددة. وفي عام ٢٠١٣، أعاد تنشيط صحيفة واشنطن بوست «Washington Post» من خلال الاستحواذ عليها مقابل ٢٥٠ مليون دولار، مما أدى إلى توجيه المنشور الشهير إلى العصر الرقمي. كما أن أعماله الخيرية جديرة بالملاحظة بنفس القدر، مع مبادرات مثل صندوق بيزوس إيرث «Bezos Earth Fund» بقيمة ١٠ مليارات دولار والتي تهدف إلى مكافحة تغير المناخ والحفاظ على التنوع البيولوجي بحلول عام ٢٠٣٠، بما يتماشى مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، يدعم صندوق بيزوس داي ون «Bezos Day One Fund»، الذي تم إطلاقه في عام ٢٠١٨، بالتزام ٢ مليار دولار للمنظمات التي توفر المأوى والموارد للأسر المشردة

اعتبارًا من ديسمبر ٢٠٢٤، بلغت ثروة بيزوس الصافية ٢٥١ مليار دولار، مما يجعله ثاني أغنى شخص في العالم. ويمارس جيف بيزوس نفوذًا هائلًا يتجاوز الأعمال التجارية إلى وسائل الإعلام والسياسة. أثارت ملكيته لصحيفة واشنطن بوست الجدل، خاصة خلال الانتخابات الرئاسية لعام ٢٠٢٤، عندما منع الصحيفة من تأييد نائبة الرئيس كامالا هاريس، كاسرًا التقاليد، إلى جانب تهنئة دونالد ترامب على فوزه وتوجيه أمازون بالتبرع بمليون دولار لصندوق تنصيب ترامب في محاولة لإصلاح العلاقة مع ترامب منذ انتخابه



حرفة النقش على النحاس

أ/ أحمد يسري محفوظ

مصور بانورامي - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

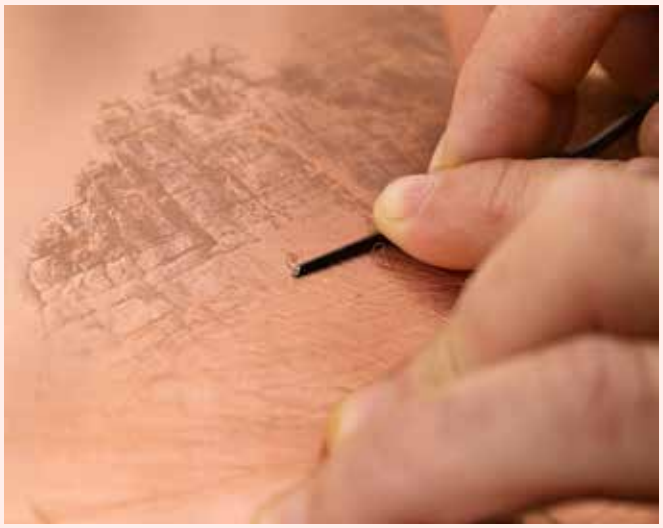
التراث: هوية الأمة وجسر بين الماضي والمستقبل. التراث يعكس الهوية القومية ويمدها بالاستمرارية، ويمثل التراث ما ورثناه من ثقافة، عقائد، وفنون، وهو أساس الحفاظ على الهوية الوطنية. ويُعد التراث الفني المصري نموذجًا فريدًا للتعبير عن الاعتزاز بالذات، حيث يشكل الفن المصري القديم مخزونًا حضاريًا غنيًا يُمكن الاعتماد عليه لإحداث نهضة معاصرة متجذرة في الأبعاد الثقافية والتاريخية

إحياء الحرف التقليدية ودورها في تعزيز الهوية الثقافية: يُسهم دمج التراث بالفنون الحديثة في إحياء الحرف التقليدية وتعزيز الهوية الثقافية. من أبرز الأمثلة على ذلك، حرفة النقش على النحاس التي ازدهرت منذ عصر الأسرات الفرعونية الأولى وبلغت ذروتها في عهد الملك «بيبي الأول». برع المصريون القدماء في إنتاج أدوات نحاسية متقنة، مزينة بنقوش مبهرة، وشملت هذه الأدوات الأسلحة والأواني وأدوات الشعائر

النحاس في التراث المسيحي والإسلامي: وسع الفنان المصري نطاق استخدام النحاس ليشمل صناعة الصناديق، المباخر، وأطباق الشعائر المسيحية، وتميزت تلك القطع بالزخارف التي دمجت بين الكلاسيكية وفن صياغة الحلي. خلال العصور الإسلامية، شهدت حرفة النقش على النحاس تطورًا كبيرًا، حيث أبدع الحرفيون في إنتاج قطع مثل الشمعدانات، أدوات الفلك، الأطباق، والحُلي. تُعرض هذه القطع اليوم في متحف الفن الإسلامي كدليل على براعة المصريين في تشكيل النحاس

النحاس في الحياة الشعبية المصرية: استمرت صناعة النحاس وزخرفته عبر الأجيال، خاصة في مناطق مثل حي النحاسين وربع السلحدار في القاهرة. اشتهرت هذه الورش بتصنيع مشغولات نحاسية متنوعة استُخدمت في الحياة اليومية مثل الأواني، الصواني، موقد الكيروسين، والطنجرة ذات الغطاء القُبّبي (وهو إناء كبير الحجم بغطاء يشبه قبة المسجد يُستخدم في المناسبات والأفراح لوضع الطعام وغيرها من أدوات الحياة اليومية) والتي ارتبطت بالمناسبات الشعبية

مشروع للحفاظ على الحرفة العريقة: مع تراجع هذه الحرفة وتهديدها بالاندثار، يهدف المشروع إلى الترويج لها والحفاظ عليها كجزء من الهوية الثقافية المصرية. هذه الحرفة تمثل إرثًا حضاريًا ومصدر فخر للأجيال القادمة، ما يستدعي العمل على صونها وتطويرها لتستمر في الوجود



الرؤية:

استمرار تطوير حرفة النقش على النحاس في مصر والتوسع في فتح أسواق عالمية للمنتجات اليدوية

الرسالة:

الحفاظ على الإتقان اليدوي للحرفة، وإيقاظ المواهب الفنية الكاملة في نفس المتعلم مع إنمائه المهارات اليدوية التي تجعله أكثر حيوية ونشاطًا

الهدف:

توفير فرص تسويقية جيدة للمنتجات اليدوية بالأسواق المحلية والعالمية، والحفاظ على الحرف التراثية وتوفير التدريب اللازم لها من خلال وزارة الثقافة والجهات المعنية الأخرى والمانحة

النحاس: معدن أساسي في تاريخ الصناعة والحضارة:

النحاس من أقدم المعادن التي اكتشفها الإنسان واستخدمها في مختلف الحضارات. في مصر القديمة، كان النحاس أول معدن يتعرف عليه الحرفيون، وتم استخراجه من مناجم سيناء والصحراء الشرقية. برع الحرفيون المصريون في تشكيل النحاس لصنع الأواني، التماثيل، الحلي، وأدوات الزينة. كما استخدموا صفائح النحاس لتغطية الصناديق الخشبية منذ الأسرة الأولى، واستُخدم في إنتاج الأسلحة والمرايا أيضًا

أحد أبرز استخدامات النحاس كان دمجه مع معادن أخرى مثل القصدير لإنتاج البرونز، مما أدى إلى تطور الصناعة المعدنية، خاصة خلال العصور الإسلامية المبكرة

يمتاز النحاس بلونه الأحمر الوردي الفريد وسهولة استخراجه وقابليته للتشكيل، إلا أن قابليته للتأكسد في البيئات الرطبة كانت تحديًا، حيث كان يتكون على سطحه طبقة خضراء أو زرقاء سامة. للتغلب على هذه المشكلة، طُليت الأواني النحاسية بطبقة من القصدير للحفاظ على سلامة الاستخدام

النحاس كان وسيبقى معدنًا مهمًا في تطور الصناعات عبر التاريخ، بفضل خصائصه المميزة ومهارة الحرفيين في تطويعه

النحاسيات (صناعة النحاس):

- إن النحاس المستخدم في هذه الحرفة: ليس نوعًا واحدًا، فهناك النحاس الأصفر والأبيض والأحمر، إلا أنه لم يعد هناك إلا نوعان فقط هما الأصفر والأحمر ويكثر العمل بهما، لكن النحاس الأحمر يعد هو الأغلى لنقائه بعيدًا عن الشوائب وسهولة الحفر عليه بدقة؛ لأنه لين، فهو مستخلص من باطن الأرض وتتم (درفلته) وفرده عكس النحاس الأصفر.
- تُعتبر حرفة الطرق على النحاس: التي أبدع فيها الفنان المصري واحدة من أهم الحرف التراثية التي يجب الحفاظ عليها وتنميتها. هذه الحرفة تحمل تاريخًا عريقًا وتتميز بمهارات فريدة، مما يجعل من الضروري العمل على حمايتها من الاندثار وتعزيزها في المجتمع.
- التاريخ: كانت صناعة النحاسيات مزدهرة في مصر منذ العصور الإسلامية المبكرة وازدهرت في العصر المملوكي والفاطمي. في شارع المعز، يمكن رؤية العديد من المشغولات النحاسية مثل الأواني والتحف التي تعكس مهارة الصانع المصري في تشكيل النحاس.
- التأثير: استمر الحرفيون في الورش بحي النحاسين وربع السلحدار والجمالية وسط القاهرة وبالأخص في شارع المعز في تطوير هذه الحرفة، معتمدين على تقنيات تقليدية ومزجها بتصميمات مبتكرة.



تأثير شارع المعز على التراث الثقافي:

شارع المعز لدين الله الفاطمي هو وجهة سياحية وثقافية مهمة في القاهرة، ويعكس تنوع وغنى التراث المصري عبر العصور. يلعب الشارع دورًا محوريًّا في الحفاظ على الحرف التقليدية المصرية وتعزيزها، كونه مركزًا تجاريًا وثقافيًّا جذب العديد من الحرفيين والفنانين؛ مما أدى إلى تبادل المهارات والتقنيات. وجود العديد من المعالم التاريخية في الشارع ساهم في زيادة الاهتمام بالحرف اليدوية التقليدية، مما يجذب الزوار لشراء المنتجات اليدوية التي تحمل الطابع التاريخي والثقافي. يُعد شارع المعز رمزًا حيًّا للتراث المصري والإسلامي، مع تأثير عميق ومستمر على الحرف اليدوية والثقافة المصرية

لماذا تُعتبر الحرف التراثية مُهمة؟

الحرف التراثية تلعب دورًا مهمًّا على عدة مستويات، ثقافية واجتماعية واقتصادية، وإليك بعض الأسباب التي تجعلها ذات أهمية

١- حفظ التراث الثقافي:

- تعكس الحرف التراثية تاريخ وثقافة المجتمع، وتعمل على نقل العادات والتقاليد من جيل إلى جيل.
- تساهم في الحفاظ على الهوية الثقافية للأمم والشعوب، مما يعزز الفخر والانتماء الوطني.

٢- التنمية الاقتصادية:

- يمكن أن تكون مصدر دخل مهمًا للعديد من الأشخاص والمجتمعات، خاصة في المناطق الريفية
- تساهم في تنشيط السياحة، حيث ينجذب السياح إلى المنتجات التقليدية والفريدة

٣- التنمية الاجتماعية:

- تشجع على التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع، حيث يمكن أن تتشارك العائلات أو المجتمعات المحلية في إنتاج الحرف التراثية
- تساهم في تحسين نوعية الحياة للسكان المحليين من خلال توفير فرص العمل وتقليل البطالة.

٤- الإبداع والابتكار:

- تتيح الحرف التراثية مجالًا للتعبير الفني والإبداعي، حيث يمكن للحرفيين تطوير مهاراتهم وإضفاء لمسات شخصية على منتجاتهم.
- يمكن دمج التقنيات الحديثة مع الحرف التقليدية لإنتاج منتجات جديدة تلبي احتياجات السوق المعاصرة.

٥- التعليم والتدريب:

- توفر فرصًا لتعلم مهارات جديدة وتدريب الشباب على تقنيات حرفية تقليدية، مما يعزز من مستوى المهارات اليدوية ويضمن استمرارية الحرف.
- تساعد على نقل المعرفة والخبرات بين الأجيال، مما يضمن عدم اندثار الحرف التراثية.

٦- الحفاظ على البيئة:

- غالبًا ما تعتمد الحرف التراثية على مواد طبيعية وتقنيات صديقة للبيئة، مما يساهم في الاستدامة البيئية.
- تقلل من الاعتماد على المنتجات الصناعية التي قد تكون ضارة بالبيئة.

لذلك، يمكن القول إن الحرف التراثية لها دور كبير في تعزيز التنوع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، وتساهم في الحفاظ على التراث الوطني والهوية الثقافية للشعوب

ومن هنا بدأت رؤيتي لفن النقش على النحاس، حيث قمت بجولاتي بالكاميرا في شوارع المعز والجمالية والغورية منذ فترة زمنية ماضية. التقطت خلال تلك الجولات عدة صور لعدد من الحرف اليدوية، ورسخت في ذهني هذه الصورة لأحد رواد العمل الحر، الراحل عم صبحي



حكاية في صورة:



رائد من رواد العمل الحر هو الراحل عم صبحي، أحد أقدم نقاشي النحاس في مصر، توفي قبل عامين عن عمر يناهز ٥٥ عامًا. بدأ عشقه للنقش في سن ١٥ عامًا، وكانت هذه الحرفة بالنسبة له في البداية مجرد مصدر دخل، كانت بدايته مع أحد أنواع النقش على النحاس وهو «الحفر» لكنها تحولت لاحقًا إلى فن وعشق بلا حدود لتشمل ثلاثة أنواع من النقش على النحاس (الروباسية – الحفر – التقفيل والتنزيل). ومن خلال زياراتي المتقطعة لشارع المعز لدين الله الفاطمي، قمت بالتواصل مع صاحب المحل الحاج جمال شوشة، الذي كان يعمل لديه الراحل عم صبحي. تعرفت على حرفة النقش على النحاس من واقع الحياة اليومية

حاليًا يوجد تقريبا ١٢ نقاش نحاس فقط على مستوى جمهورية مصر العربية، وأكبرهم وأشهرهم كرائد جديد من رواد العمل الحر هو عم خالد، الذي يبلغ من العمر ٥٥ عامًا ويُلقب بـ«نقاش شارع المعز»"



المعدات المستخدمة:

- طاولة خشبية الصنع وصغيرة الارتفاع بقاعدة مستديرة الشكل.
- الشاكوش.
- مسطرة حديد.
- برجل.
- منقلة.
- أقلام حديد للحفر (بين ٥ إلى ٦ أقلام، كل قلم له شكل واستخدام خاص).

الوقت اللازم لإنجاز القطع:

- طبق صغير (بحجم كف اليد): يستغرق نحو ٥ ساعات عمل.
- طبق متوسط الحجم: يستغرق يومين عمل بمعدل ١٠ ساعات في اليوم.
- طبق كبير: يستغرق ٣-٤ أيام عمل بمعدل ١٠ ساعات في اليوم.

أنواع النقش على النحاس:

١- الروباسية: نقش بارز.

٢- الحفر: نقش على سطح النحاس.

٣- التقفيل والتنزيل: تطعيم النحاس بالفضة، وهو نوع نادر ويقوم به ٥ أشخاص فقط في مصر.

التحديات:

حرفة النقش على النحاس في مصر تواجه العديد من التحديات التي تؤثر على استمراريتها وتطورها. هذه التحديات تشمل جوانب اقتصادية واجتماعية وثقافية وتقنية. على سبيل المثال، ارتفاع أسعار النحاس الخام أثر بشكل كبير على هذه الحرفة، فقد كان سعر الكيلو الواحد من النحاس ٤٠ جنيهًا مصريًا، ووصل الآن إلى ١٠٥٠ جنيهًا مصريًا. هذا الارتفاع جعل بعض النقاشين يتركون الحرفة للعمل في مهن أخرى

مثال واقعي:

في أحد المعارض المحلية، عرض الحاج جمال شوشة مجموعة من أعماله المميزة في فن النقش على النحاس، وتلقى عروضًا من بعض الدول العربية لاستقدام نقاشين مصريين لتدريب الآخرين والعمل هناك. إلا أنه رفض تلك العروض حفاظًا على التراث المصري الأصيل. ومع ذلك، أبدى استعداده لتعليم هذه الحرفة لأي شخص داخل مصر مقابل أجر



الوضع الحالي للحرفة في الدول الأخرى:

- إيران: النقش غير مرغوب بسبب استخدام رسومات الحيوانات.
- تركيا: المشغولات تميل للتصميمات الإيطالية.
- المغرب: التصميمات تميل للطابع الفرنسي.
- سوريا: تصميماتهم عبارة عن خليط من الصاج والنحاس، وليست نحاسًا صافيًا.
- الجزائر: تصميماتهم تعتمد بشكل كبير على التراث الجزائري فقط.

رؤيتي الفنية:

استخدمت كاميرا احترافية من ماركة نيكون بعدسة ذات بعد بؤري متغير (اسم العدسة المستخدمة [عدسة زووم نيكون مقاس ١٨ – ٢٠٠ مم فتحة ٣,٥-٥,٦ جي في آر] – [Nikon AF-S DX VR Zoom-Nikkor ١٨-٢٠٠mm F-3.5/5.6G - VR](على بعد بؤري ٣٢ مم لتكون أقرب درجة للعين البشرية، وركزت نقطة الفوكس على يد عم صبحي الممسكة بالقلم. تم تصوير عم صبحي بزاوية ٤٥ درجة من الجهة اليمنى لإظهار كيفية إمساكه بأحد أقلام النقش بأصابع الإبهام والوسطى، وتحكمه في ميل القلم بإصبع السبابة، مع استخدام اليد اليمنى للدق بالشاكوش على قلم النقش. تتحدد سرعة الدق بالشاكوش حسب ما يُراد عمله على السطح النحاسي، سواء أكانت مساحة العمل واسعة أو ضيقة. يجب أن يكون رأس النقاش في انحناء بسيط لتركيز العين على تلاقي طرف قلم النقش مع جسم النحاس

التوصيات:

- إنشاء مدارس خاصة أو مراكز تدريب لتعليم الحرف التراثية المصرية، وبالأخص لكل الحرف التي وصلت لمرحلة الاندثار وجعلهم على دراية بأحدث التقنيات والاتجاهات.
- الترويج للمنتجات التراثية داخل المعارض والأسواق المحلية والدولية.
- توفير المواد الخام قدر الإمكان مع تقديم تسهيلات مالية، وقروض ميسرة، ودعم مباشر، وضمان وصولها إلى الحرفيين دون استغلال التجار أو جشع رجال الأعمال.

بالاهتمام والتطوير المناسب، يمكن للحرف اليدوية مثل النقش على النحاس أن تستمر وتزدهر كجزء مهم من التراث الثقافي المصري.



الملخص المفيد



رواية ثم لم يبقَ أحد
ملخص رواية بوليسية أجنبية عالمية للكاتبة أجاثا كريستي

أ / سماء مصطفى محمد

باحث إعلامي بإدارة تنمية الوعي بالاستراتيجيات الوطنية- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

التعريف بالرواية والكاتبة:

رواية «ثمّ لم يبق أحد» من تأليف الكاتبة الإنجليزيّة أجاثا كريستي، نُشرت للمرّة الأولى في نوفمبر ١٩٣٩م، وتشتهر باسمين آخرين، هما: «عشرة زنوج صغار، وعشرة هنود صغار»، يقع عدد صفحاتها بـ ٢٧٧ صفحة بحسب دار الأجيال للترجمة والنشر، ومقسمة إلى ستة عشر فصلا، وتحتل الرواية المرتبة السابعة في قائمة الكتب الأكثر مبيعًا في العالم، وتدور فكرتها حول أنّ الجريمة التي يرتكبها الإنسان لا بد أن يأتي يومٌ، ويُعاقَب عليها حتى وإن تمكن من الهروب من القانون، أو لم يستطع القانون إدانته



وتعد أجاثا كريستي واحدة من أشهر الروائيين وكتاب المسرحيات في القرن العشرين. حيث كانت تعاني من الخجل المرضي الشديد الذي دفعها إلى الدخول لعالم الأدب، حتى تكون بعيدة عن الأنظار، وتمارس عملها، دون أن يراها أحد من شدة خجلها، ولكن رغم ذلك تمكنت في التميز والتفرد في روايات الخيال البوليسي، وخلقت العديد من الشخصيات التي نالت شهرة واسعة، وعلقت في أذهان القراء مثل المحققين هيركيول بوارو، والآنسة ماربل

لم تكتفِ أجاثا كريستي بكتابة ٨٢ رواية بوليسية فحسب، ولكنها كتبت أيضًا سيرتها الذاتية، وهي سلسلة من ست روايات رومانسية تحت اسمٍ مستعار (ماري وستماكوت)، كما كتبت تسع عشرة مسرحية، ومنها مسرحية «مصيدة الفئران» وهي المسرحية الأطول عرضًا في العالم في لندن. كما تحول أكثر من ثلاثين من قصصها البوليسية إلى أفلام سينمائية، بما في ذلك «شاهدة الادعاء» عام ١٩٥٧، و«جريمة في قطار الشرق السريع» عام ١٩٧٤، و«موت فوق النيل» عام ١٩٧٨.

شخصيات الرواية:

الشخصيات العشر الواردة في الرواية حسب الترتيب أبجديًّا:

١- أنتوني جيمس تون: هو شاب عابث متهور، يتمتع بملذات الحياة، وهذا هو هدفه من العيش.

٢- السيدة إيثل روجرز: هي المسؤولة عن تدبير شؤون المنزل، وتعاني من التوتر الشديد دائمًا.

٣- الجنرال جون ماك آرثر: هو عسكري متقاعد، وأحد أبطال الحرب العالمية الأولى.

٤- السيد توماس روجرز: هو رئيس الخدم وزوج السيدة روجرز.

٥- إيميلي برينت: هي آنسة متقدمة في السن ومتمسكة بالقيم الدينية بشكل كبير.

٦- القاضي لورنس وارغريف: قاضٍ متقاعد مشهور بإصدار العديد من الأحكام الصارمة خلال مسيرته المهنية.

٧- دكتور إدوارد آرمسترونغ: هو جراح شهير، يعاني من الإدمان الذي أوقعه في العديد من المشاكل.

٨- ويليام بلور: هو مفتش شرطة متقاعد، وأصبح يعمل محققًا بعد التقاعد.

٩- فيليب لومبارد: هو جندي مرتزق، وأبحر كثيرًا في حوادث مؤلمة.

١٠- فيرا كلايثورن: معلمة ومربية سابقة اضطرت لتولي وظيفة أعمال سكرتارية منذ أن توقف عملها الأخير كمربية.

ملخص الفصول:

الفصل الأول:

كانت هناك جزيرة غامضة ومريبة تدعى جزيرة نيجر، وكان يتحدث عنها الجميع في الآونة الأخيرة بعدما تم بيعها لشخص مجهول الهوية، فانتشرت شائعات عديدة حول المالك الجديد لها. وفي أيام منفصلة وصل لثمانية أشخاص دعوة إلى تلك الجزيرة، وكان السبب وراء دعوة كل شخص مختلفا عن الآخر، رغم أن ثمانيتهم لم يستطيعوا تذكر هوية الشخص الذي دعاهم، إلا أن فضولهم منعهم من الرفض للذهاب لتلك الجزيرة. وكان أولئك الأشخاص غريبين وغير متجانسين، لا يتشاركون في أي شيء، وأغلبهم لا يعرفون بعضهم بعضا.

الفصل الثاني:

كانوا جميعًا على موعد لمقابلة السيد أودين الذي ينتظرهم في القصر الواقع بداخل الجزيرة، وعندما وصلوا إلى الساحل وجدوا قاربًا بانتظارهم لينقلهم لجزيرة النيجر. بعد ما قام الملاح بإيصالهم والعودة إلى اليابسة وجد ثمانيتهم زوجين من الخدم في القصر في استقبالهم، اعتذر رئيس الخدم وزوجته الطاهية بدلا من مضيفهم السيد أودين، والذي على ما يبدو قد حدث له ظرف طارئ أدى إلى تأخره عن العودة إلى قصره في الجزيرة. وبذلك أصبح عدد الأشخاص في القصر المبني على جزيرة النيجر عشرة. كان في كل غرفة قصيدة مريبة عن عشرة أطفال يلقون حتفهم الواحد تلو الآخر، حتى لم يبق منهم سوى شخص واحد قام بالانتحار شنقًا.

الفصل الثالث:

وعند وقت العشاء اجتمع العشرة في غرفة الاستقبال، فلاحظوا وجود صينية بها تماثيل لعشرة أطفال في غرفة الجلوس، تماما مثل القصيدة التي وجدوها معلقة في غرفة كل شخص منهم عند وصولهم. وبينما كانوا جالسين بعد العشاء، دوى صوت حاد غير إنساني في الغرفة. كان الصوت يتهم كل واحد من العشرة الموجودين في الغرفة بجريمة قتل غير مباشرة لا يعاقب عنها القانون، كما ذكر اسم الضحية مع تاريخ وسبب وفاته. وعند توقف الصوت، فقدت روجرز وعيها من الصدمة بينما صدم البقية. قاموا بالبحث عن مصدر الصوت، فوجدوا أنه أتى من جهاز جرامافون. قد وضح رئيس الخدم أن السيد أودين هو الشخص التي أمره بتشغيل جهاز الجرامافون بعد الانتهاء من العشاء.

الفصل الرابع:

بعد تجاوز الصدمة تبادل الأشخاص المعلومات فيما بينهم بخصوص الدعوات التي تلقوها ومضيفهم المجهول، وبعد عرض كل التفاصيل الخاصة بمجيء كل شخص للجزيرة، توصلوا إلى أن الشخص الذي قام بدعوتهم إلى هذه الجزيرة هو شخص غامض لا يعرفون عنه أي شيء، لكنه يعرف الكثير عنهم. وقد تبرأ جميعهم من التهم الموجهة إليهم، محتجين بأنهم

يعرفون الضحايا، لكن وفاتهم ليس لهم صلة بها. وبينما كانوا يتناقشون فيما بينهم سقط توني مارستون صريعا بسبب شرقة حادة.

الفصل الخامس:

تحقق الطبيب آرمسترونغ فوجد أن الضحية قد أخذ شرابا مسموما. لكن الآخرين أخذوا نفس الشراب، وما زالوا سالمين، في الأخير توصلوا أن توني مارستون قد انتحر، وإن كانوا لم يقتنعوا بهذه النتيجة. ما كان لهم سوى أن يلفوا الضحية بملاءة، ويضعوه في سريره.

الفصل السادس:

في صباح اليوم الموالي استيقظ الطبيب أرمسترونغ على وقع خطى الخادم توماس روجرز، الذي أخبره أن زوجته لا تستيقظ، الطبيب فحص روجرز ليجدها ميتة، انتشر الخبر واتهم الآخرون توماس روجرز بقتلها، خاصة بعد تذكرهم تسجيل الليلة السابقة. وبعد تلك الحادثة لم يكن أمامهم سوى انتظار الملاح الذي أحضرهم للجزيرة اليوم السابق، حتى يعودوا إلى اليابسة ويخرجوا من تلك الجزيرة الغامضة، وفي هذه الأثناء تفقد الخادم روجرز عدد التماثيل، فوجدها قد نقص عددها إلى ثمانية، تماما مثل عدد الأشخاص الأحياء في القصر

الفصل السابع:

أثناء حديث الدكتور آرمسترونغ مع فيليب لومبارد، توصل الاثنان إلى فرضية، وهي أن جميع من في الجزيرة ارتكبوا جرائم لا يمكن القانون معاقبتهم عليها، أي أن الكلام الصادر من الجرامافون صحيح، ثم رشحوا أن أنتوني مارستون لم ينتحر، بل قتل وكذلك روجرز قد تكون قتلت، خاصة أن الجريمتين مماثلتان للوصف في قصيدة الأطفال الموجودة في الغرف. وأدرك الاثنان حينها أن مضيفهم الغامض السيد أودين هو المسؤول عن الجرامافون. واتفق ويليام بلور مع كل من الدكتور أرمسترونغ وفيليب لومبارد في طريقة تفكيرهما وشكل ثلاثتهم فريقًا للبحث

الفصل الثامن:

وقاموا جميعا بتشكيل فرق للبحث في كل أنحاء الجزيرة وداخل القصر، حتى يتمكنوا من العثور على أي شخص آخر غيرهم على الجزيرة، ولكنهم بعد عناء وبحث دام طوال اليوم لم يجدوا أي شخص آخر غيرهم. لم يكن أحد على الجزيرة سواهم.

الفصل التاسع:

التم شمل المجموعة داخل المنزل، ما عدا الجنرال ماك آرثر الذي كان شارد الذهن يتأمل شاطئ البحر. خرج الطبيب أرمسترونغ من المنزل لمناداته، لكنه عاد بوجه مسود، فأدرك الجميع ما حدث دون أن ينبس بكلمة: جنرال ماك آرثر مات بضربة في رأسه. سارعت فيرا كلايثورن للتحقق من عدد التماثيل في غرفة الجلوس، فوجدت أن عددها نقص إلى سبعة، تماما مثل عدد الأشخاص الأحياء في الجزيرة.

الفصل العاشر:

تبادل السبعة الاتهامات فيما بينهم، وفي ذلك الوقت اشتدت العاصفة بشكل كبير للغاية، وأيقنوا جميعا أنه لا يوجد أمل في حضور قارب ينقذهم من المصيبة التي هم فيها. وبينما هم متجمعون في غرفة الاستقبال أثناء مرور توماس روجر في البيت ليتفقده، انتبه إلى اختفاء ستارة من الحرير القرمزي من الحمام، وفي نفس الوقت اشتكت إيميلي برنت من اختفاء كريات الصوف الخاصة بها. لكن لم يهتم أحد، وعاد كل واحد إلى غرفته، وقد أحكم إغلاق الباب.

الفصل الحادي عشر:

تفقد فيليب، الذي استيقظ باكرًا، حيث إن رئيس الخدم روجرز لم يحضر لإيقاظه كما جرت العادة في الأيام السابقة. فقام بالبحث عنه في غرفته، لكنه لم يجده، وكذلك إيميلي لم تكن في غرفتها، فتجمع خمستهم للبحث عن المفقودين، فوجدوا إيميلي برنت التي عادت من الخارج مؤكدة أنه لا قارب سيأتي في هذا الجو لنجدتهم. ثم توجهوا جميعا، إلى غرفة الاستقبال، وتفقدت فيرا أن عدد التماثيل قد نقص إلى ستة. أصابهم الزعر جميعا وبدأوا في البحث عن توماس روجرز، حتى وجدوا جثمانه حول المنزل مع وجود جرح عميق في رأسه

الفصل الثاني عشر:

بعد الإفطار اتفق الجميع على الالتقاء مرة أخرى وفي هذه الأثناء أحست إيميلي برنت التي رفضت مغادرة غرفة الجلوس بدوار خفيف متبوع بصوت طنين نحلة. بدر إلى ذهنها كلمات القصيدة لما أحست بوخز في عنقها. وبعد نصف ساعة التم شمل المجموعة ما عدا العجوز التي لم تكن نائمة، بل ميتة على الأريكة، وكان سبب الوفاة هو حقنة من السم في عنقها، واتفق الجميع على جمع الأدوية والأسلحة وتخزينها في مكان آمن. إلا أن فيليب لومبارد صعق بأن مسدسه قد اختفى

الفصل الثالث عشر:

اتفقوا جميعًا على الجلوس معا في غرفة الاستقبال، ولا يغادرها سوى شخص واحد في كل مرة بينما الباقون يراقبونه، لكن مولد الكهرباء احترق فجأة، وحل الظلام بالغرفة، فما كان بيدهم سوى استخدام الشموع. وعند حلول الليل عاد كل واحد إلى غرفته، لكن فيرا صدمت بشيء لزج لمسها في الظلام داخل غرفتها، فسقطت مغشية بعد إطلاق صرخة مدوية. حاول الرجال إيقاظها، وتحققوا أن الجسم الغريب عبارة عن أعشاب بحرية. بعد استيقاظها اكتشف الأربعة أن القاضي ووارجريف ليس معهم. بعد البحث وجدوه متيبسا على الأريكة في غرفة الاستقبال كان مرتديا عباءة قرمزية وستارة الحمام التي اختفت وكرات الصوف التي اشتكت إيميلي برنت من اختفائها. كان القاضي العجوز مقتولًا برصاصة في رأسه حسب الطبيب أرمسترونج

الفصل الرابع عشر:

عاد الأربعة إلى غرفهم. وقد وجد فيليب لومبارد مسدسه موضوعا في مكانه. بينما سمع ويليام بلور وقع أقدام حذرة خارج باب غرفته. انتظر حتى مرت الأقدام باتجاه الدرج ليفتح الباب، ويتبع هذا الشخص المار. لم يستطع رؤية ملامحه، لكنه اكتشف أن المار قد خرج من الباب الأمامي، لم يتهور بلور، بل عاد إلى الردهة، وتحقق من جميع الغرف، ومن فيها إلى أن وجد أن غرفة الطبيب أرمسترونغ هي الوحيدة الفارغة. قرر فيليب لومبارد وويليام بلور الذهاب للقبض على الطبيب معًا، بينما بقيت فيرا في غرفتها. لكن الطبيب كان اختفى تماما، فما كان على الرجلين سوى العودة إلى القصر. وفي الطريق إلى غرفهما لمحا أمرًا غريبا في غرفة الاستقبال: نقص عند التماثيل إلى ثلاثة.

الفصل الخامس عشر:

عند حلول الصباح قام الثلاثة الناجون بلور ولومبارد وفيرا بمحاولة إرسال رسالة استغاثة بطريقة مورس عن طريق انعكاس أشعة الشمس. لكن محاولتهم باءت بالفشل. وبعد الظهر عاد بلور للمنزل، بينما بقي لومبارد وفيرا في الخارج يتناقشان حول الطبيب أرمسترونج. فجأة شعرا بصوت جسم ثقيل يسقط على الأرض وعند العودة إلى القصر وجدا أن بلور قد سقط من الشرفة وبجانبه الساعة الرخامية التي هشمت رأسه، فأيقنا أن الطبيب أرمسترونغ هو المتسبب في هذا. وعند حلول الليل وبينما هما يفتشان الجزيرة وجدا جثة ألقتها أمواج البحر، كان ذلك هو الطبيب آرمسترونغ.

الفصل السادس عشر:

بينما كان يحاول لومبارد سحب الجثة من بين الصخور سرقت فيرا مسدسه، وضغطت على الزناد وقتلته، وعادت إلى القصر متعبة ونعسة فخطر في بالها أن الطفل الأخير في القصيدة قد مات شنقا. وعندما فتحت باب غرفتها وجدت الحبل والكرسي في انتظارها كشخص يسير في نومه، قامت بلف الأنشوطة حول رقبتها وأزاحت المقعد.





في النهاية، وصلت الشرطة في اليوم التالي للجزيرة؛ حيث إن سكان القرية قد أخبروهم عن إشارة الاستغاثة التي رآها الصبية في الشاطئ. وما كانوا ليعرفوا حيثيات القضية لولا الرسالة التي عثر عليها في زجاجة ألقت بها الأمواج بعد أسابيع من هذه الأحداث.

كانت الرسالة بخط القاضي وارجريف الذي ذكر فيها رغبته في معاقبة الأشخاص المذنبين الذين أفلتوا من قبضة القانون، فقام بشراء الجزيرة وترتيب الجرائم فيها بحيث يموت أولا من كان ذنبه صغيرًا، بينما المذنب الأكبر يعاني برؤية الآخرين يموتون أمامه، بدأ بدس السم لمارستون أولا، ثم الحبوب المنومة في شراب السيدة روجر، وفي اليوم التالي كان الدور على الجنرال مكارثر، ثم السيد روجر وإيميلي برنت بعد ذلك كان عليه إيجاد خليف إذا أراد إتمام خطته، ورأى أن الطبيب آرمسترونغ هو أفضل احتمال، فهذا الأخير لم يشك فيه قطعا، بل إن كل شكوكه كانت تدور حول لومبارد.

واتفق الاثنان على تمثيل مسرحية موت القاضي كما قام الطبيب بدوره في منع الآخرين من تفحص الجثة واكتشاف حقيقة أن القاضي لا يزال على قيد الحياة. وقد رتب القاضي وارجريف للقاء مع الطبيب والاختباء خلف المنزل. وهو الذي أحدث وقع الخطوات حتى يقوم الباقون بتتبعهم ومغادرة المنزل. وعندما التقى مع الطبيب دفعه إلى البحر بعد ذلك عندما عاد بلور للمنزل ألقى بالساعة الرخامية عليه. وكل ما بقي له هو أن يشاهد كلايثورن، وهي تصوب نحو لومبارد، ثم تتجه نحو حتفها بعد الصدمات النفسية التي عاشتها.

وعندما أنهى كل خططه كتب آخر مدونة له، وألقاها في البحر، وقد ذكر فيها أنه قام بترتيب الغرفة بميكانيكية خاصة ليبدو المسدس قد تم تصويبه نحو رأسه من طرف فيرا كلايثورن، دون أن يشك أحد في أنه قد انتحر. وهكذا ستجد الشرطة عند وصولها للجزيرة عشر جثث ولغزًا بلا حل في جزيرة النيجر



ملخص رواية الخيميائي

أ/ عوني أشرف بشرى

أخصائي تخطيط ومتابعة بالإدارة العامة لتنمية الأعمال - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

رواية "الخيميائي» للكاتب البرازيلي باولو كويلو تُعد واحدة من أبرز الأعمال الأدبية العالمية. استوحى كويلو حبكتها من قصة خورخي لويس بورخيس القصيرة «حكاية حالمين»، وحققت نجاحًا استثنائيًا على مستوى العالم. تُرجمت الرواية إلى ٨١ لغة، مما جعلها تدخل موسوعة جينيس كأكثر كتاب مترجم لمؤلف حي، وبيع منها أكثر من ٢١٠ ملايين نسخة منذ إصدارها عام ١٩٨٨، في أكثر من ١٧٠ بلدًا، لتصبح من بين الكتب الأكثر مبيعًا في التاريخ

الرواية رمزية، تدور حول الشاب الإسباني سانتياغو، راعٍ يحلم مرارًا بكنز مدفون بجانب الأهرامات في مصر. يقرر سانتياغو ترك حياته البسيطة والانطلاق في رحلة طويلة لتحقيق حلمه. أثناء الرحلة، يمر بعدة بلدان، يتعرف على ثقافات متنوعة، يعيش مغامرات شيقة، يلتقي بالحب، ويتعلم دروسًا حياتية عميقة عن الإيمان، القدر، والبحث عن الذات

"الخيميائي" ليست مجرد قصة عن كنز مادي، بل هي رحلة روحية وفلسفية ملهمة عن تحقيق الأحلام والإصرار على الوصول إلى الهدف رغم التحديات



باولـو كويلـو:

باولو كويلو هو روائي وقاص برازيلي ولد في ٢٤ أغسطس ١٩٤٧، يتميز أدبه بطابعه الروحي الذي يمكن للجميع استيعابه وتطبيقه، حيث يستخدم شخصيات بقدرات خاصة متاحة للجميع. يعتمد كويلو في رواياته على أحداث تاريخية حقيقية لتمثيل قصصه. في عام ٢٠٠٧، تم تعيينه رسول السلام للأمم المتحدة. تُعتبر رواية "الخيميائي" أشهر أعماله، إذ تُرجمت إلى ٨١ لغة، ووصلت إلى العالم بأسره. ومن بين أشهر رواياته الأخرى:

- ألف Aleph.
- إحدى عشرة دقيقة Eleven minutes.
- رواية الحاج The Pilgrimage.
- الفائز يبقى وحيدًا The winner stands alone.
- بريدا Brida.
- ساحرة بورتوبيللو The Witch of Portobello.
- كالنهر الجاري Like the flowing river.
- الزهير The Zahir.
- الشيطان والآنسة بريم The Devil and Miss Prym.

ملخص الرواية:

في أحد الأوقات البعيدة، في ريف الأندلس الجميل، كان هناك ولد يُدعى سانتياجو، راعي أغنام بسيط، يعيش حياة هادئة مليئة بالروتين، حتى بدأ حلم غريب يتكرر في لياليه. حلم يروي له قصة عن كنز مدفون بجانب الأهرامات المصرية، وكان الحلم غارقًا في التفاصيل لدرجة أنه استطاع أن يتذكرها بكل وضوح عندما استيقظ من نومه. هذا الحلم كان نقطة التحول في حياته، حيث بدأ يسأل نفسه: هل يصدق حلمه ويغامر، أم يظل في مكانه بين أغنامه؟

ثم، وفي لقاء غير متوقع، قابَلَ سانتياجو ملكًا غامضًا يُدعى سالم، الذي لم يكتفِ بتبادل الحديث معه، بل أعطاه نصيحة غير تقليدية عن السعي وراء الأسطورة الشخصية، والبحث عن الحلم مهما كانت التحديات. وزوده الملك بحجرين كريمين هما «أوريم» و«توميم» كمفاتيح لرحلته القادمة

ومع مرور الوقت، قرر سانتياجو أن يتبع حلمه، فباع قطيعه وركب البحر متجهًا نحو إفريقيا، حيث بدأ رحلته نحو مصر. ولكنه لم يكن يعلم أن البداية ستكون مليئة بالعثرات، فقد سُرقت نقوده، وأصبح وحيدًا في شوارع طنجة. ومع ذلك، تمسك بحلمه وعمل في تجارة الكريستال، ليجمع المال ويواصل مسيرته

في قلب الصحراء، أثناء سفره عبر قافلة متجهة إلى مصر، بدأ سانتياجو يشعر بروح العالم من حوله، واكتشف أن الكون كله مترابط، وأن عليه أن يكون جزءًا من هذه الروح، ويستمع لصوت قلبه. في هذه الأثناء، قابل فاطمة في «واحة الفيوم»، وسحرته بجمالها، حيث وعدته بالانتظار حتى يعود مُحققًا حلمه

رحلة سانتياجو لم تكن مجرد بحث عن كنز مادي، بل كانت رحلة روحية تعلم خلالها أسرار الحياة من الخيميائي الذي قابله في الصحراء، وتعلم كيف يتحكم في مصيره، ويسير بخطى ثابتة نحو هدفه. ووسط الأخطار والمواقف التي اختبرها، اكتسب الحكمة، وتعلم كيف يواجه الظروف ويُديرها، بدلًا من أن تُدير هي حياته

وأثناء وصوله أخيرًا إلى الأهرامات، تعرض لهجوم من لصوص سرقوا كل نقوده، وأجبروه على الاستمرار في الحفر بحثًا عن الكنز. لكن القدر كان له نصيب في الكشف عن الحقيقة، عندما أخبره أحد اللصوص عن حلمه هو الآخر، حيث اكتشف أن الكنز المدفون كان في إسبانيا نفسها، في نفس المكان الذي كان يرعى فيه أغنامه

وعاد سانتياجو إلى الريف الأندلسي، وبدأ في الحفر تحت الشجرة التي حلم تحتها بالكنز. وبالفعل، عثر على خزينة مليئة بالذهب والجواهر، ليكمل رحلته ويعود إلى «فاطمة» في الواحة، مُحققًا بذلك حلمه الكبير، وتحقيق أسطورته الشخصية التي سعى وراءها بكل عزيمة



فلسفة الرواية :

تتمحور فلسفة الرواية حول قضيتين رئيستين: التوازن بين الاستقرار والترحال وتحقيق الأسطورة الشخصية

١- الاستقرار والترحال: تسلط الرواية الضوء على الصراع الذي يعيشه الإنسان بين رغبته في الاستقرار وبين حاجته إلى الترحال والمغامرة. الاستقرار يمنح شعورًا بالأمان والانتماء، كما كان الحال مع سانتياغو الذي عاش حياة بسيطة بين أغنامه في الريف الإسباني. لكن هذه الحياة كانت محدودة الأفق، تُبقيه داخل دائرة ضيقة من التجارب. على النقيض، الترحال والسفر فتحا أمامه عوالم جديدة، زودته بخبرات متنوعة، وقاداه لتحقيق حلمه الكبير. من خلال رحلة سانتياغو، يؤكد باولو كويلو أن الترحال يوسع آفاق الإنسان، ويقربه من تحقيق أهدافه العميقة.

٢- الأسطورة الشخصية: المحور الثاني للرواية هو مفهوم «الأسطورة الشخصية»، الذي يرتبط بالسعي وراء تحقيق الحلم الفطري الخاص بكل فرد. وفقًا لكويلو، عندما يلتزم الإنسان بالسعي نحو حلمه بصدق وإصرار، فإن الكون كله يتآمر لمساعدته على تحقيقه. تجسد رحلة سانتياغو هذا المبدأ؛ حيث تبدأ رحلته بحلم بسيط، وتنمو لتصبح رحلة غنية بالمعرفة والتجارب التي تعيد تشكيل فهمه للحياة. في نهاية الرواية، يكتشف سانتياغو أن الكنز الذي كان يسعى إليه كان دائمًا قريبًا منه، لكنه أدرك قيمته فقط بعد رحلة السعي الطويلة.

تُظهر الرواية كيف يمكن للرحلة نفسها، بما فيها من تحديات ودروس، أن تكون الكنز الحقيقي، وأن السعي لتحقيق الحلم هو جوهر الحياة

بعض الجمل العميقة المأخوذة من الرواية:

تدور هذه الجمل حول فلسفة الحياة والمعنى، وتدعو القارئ إلى

- العيش في الحاضر: تشدد الجمل على أهمية التركيز على اللحظة الحالية وعدم الانشغال بالماضي أو المستقبل، مؤكدة أن السعادة تكمن في الاستمتاع بالحاضر.
- متابعة الأحلام: تحث الجمل القارئ على متابعة أحلامه وشغفه، مؤكدة أن الكون يساند من يسعى لتحقيق أهدافه.
- التغلب على الخوف: تشير الجمل إلى أن الخوف من الفشل هو العائق الأكبر أمام تحقيق الأحلام، وتدعو إلى الثقة بالنفس والتفاؤل بالمستقبل.
- أهمية الحب: تبرز الجمل دور الحب في إعطاء الحياة معنىً، وفي تحقيق السعادة والانسجام.
- وحدة الوجود: تعبر الجمل عن فكرة أن كل شيء في الكون متصل، وأن الإنسان جزء لا يتجزأ من هذا الكون.

الأفكار الرئيسة التي تكررت داخل الرواية:

- الحاضر هو كل ما يهم: التركيز على اللحظة الحالية هو مفتاح السعادة والنجاح، فتركيز الإنسان على الماضي وأحداثه وفشله وسقطاته المستمرة يعوقه عن مواصلة الحياة والاستمتاع بها، كما أنه يقف حائلًا يمنعه من المثابرة من تحقيق أحلامه وطموحاته.
- الأحلام قوة دافعة: متابعة الأحلام تقود إلى تحقيق الذات، على ألا تكون فقط أحلام اليقظة، ولكن الأحلام التي نسعى خلفها لتحقيقها، ونبذل الجهد والوقت اللازم لذلك.
- الخوف عائق: يجب التغلب على الخوف بكل قوة ومثابرة لتحقيق الأهداف والغايات التي نسعى إليها.
- الحب يعطي الحياة معنى: الحب هو القوة الدافعة من أجل تحقيق ما نريد، بل هو القوة الدافعة وراء كل شيء عظيم.
- وحدة الوجود: كل شيء متصل في الكون، حيث كما قال كاتب الرواية إنه حينما نسعى بقوة من أجل تحقيق شيء ما فإن الكون بأسره يكون بجانبنا من أجل تحقيق ذلك الشيء.

الرسالة العامة للرواية:

تدعو رواية «الخيميائي» القارئ إلى استكشاف ذاته، ومتابعة شغفه، والعيش حياة مليئة بالمعنى والسعادة. تشجع الرواية على التفاؤل والإيمان بأن الكون يدعم من يسعى لتحقيق أحلامه

باختصار، يمكن القول إن هذه الجمل تعكس فلسفة حياة عميقة تدعو إلى

- الاستمتاع بالحياة: العيش في الحاضر وتقدير اللحظات وترك الماضي بكل ما فيه من فشل وغيره واكتساب فقط الخبرات الحياتية منه.
- متابعة الشغف: تحقيق الذات من خلال متابعة الأحلام القابلة للتحقيق من خلال السعي المستمر لتحقيق الأهداف والطموحات الشخصية التي تلهم الفرد وتثير شغفه. في هذا السياق، الشغف هو الاهتمام العميق والمستمر في شيء معين يشعر الشخص بارتباط قوي به.
- التغلب على الصعاب: مواجهة التحديات بثقة وتفاؤل وبذل الجهد من أجل تحقيقها والخروج من منطقة الراحة.
- فتح القلب للحب: إيجاد السعادة في العلاقات الإنسانية. وهي ما تجعل الإنسان يشعر بذاته.
- الاتصال بالكون: الشعور بوحدة الوجود، فهو حالة نفسية أو فلسفية يختبر فيها الفرد شعورًا عميقًا بالترابط مع الكون والطبيعة، حيث يشعر وكأنه جزء لا يتجزأ من الكل. هذا الشعور يعبّر عن إدراك الإنسان لوحدته مع العناصر الطبيعية والموجودات في العالم، دون تفرقة بينه وبين باقي الكائنات أو الظواهر
- وفي هذا السياق، يكون الفرد أكثر وعيًا بالطبيعة وحركاتها، ويشعر بأن كل شيء في الكون مرتبط بعضه ببعض، وأنه جزء من هذا النظام الكلي. هذه الفكرة تجد جذورها في العديد من الفلسفات الدينية والفكرية مثل الفلسفة الصوفية، والديانات الشرقية مثل الهندوسية والبوذية، التي تؤمن بأن الإنسان في تناغم كامل مع الطبيعة والعالم
- الشعور بوحدة الوجود قد يؤدي إلى تجربة روحية عميقة، ويعزز من تقدير الفرد للطبيعة والحياة من حوله، مما يساهم في تحسين السلام الداخلي والتوازن النفسي

هذه الفلسفة يمكن أن تكون مصدر إلهام للكثيرين، وتساعدهم على العيش حياة أكثر إرضاءً وسعادة

الخاتمة

رواية الخيميائي هي رواية مليئة بالمعاني والدروس والعبر العميقة، وهي تشبه إلى حد كبير حياة أصحاب الأحلام الكبيرة والمثابرين دائمًا من أجل تحقيق أهدافهم في الحياة، حيث تقودنا في النهاية إلى الإيمان بأنفسنا والتمسك بأحلامنا والسعي الدؤوب من أجل الوصول إليها وتحقيقها، كما تشير الرواية إلى أن أحلامنا التي نسعى لتحقيقها قد تكون أمام ناظر أعيننا طوال الوقت، إلا أننا نحتاج فقط إلى البحث عنها والخروج من منطقة الراحة الخاصة بنا؛ لأن رحلة البحث هي رحلة الحياة التي تساعدنا على تحقيق ذاتنا وتحقيق أسطورتنا الشخصية يومًا ما، والمقصود بأسطورتنا الشخصية هو تحقيق أهدافنا وأحلامنا، والتي دائما ما نسعى إليها (الكنز في الرحلة)

"تتركنا رواية «الخيميائي» وقد امتلأت نفوسنا بشوق لا يقاوم للانطلاق في رحلة اكتشاف الذات. فكما أن سانتياغو وجد نفسه يتحول من راعٍ بسيط إلى حكيم متجول، فإننا أيضًا مدعوون إلى أن نكونً صناع قصصنا الخاصة. فكل منا يحمل بداخله بذرة حلم، تحتاج فقط إلى القليل من العناية والري لتزدهر وتتحول إلى شجرة مثمرة

تذكر أن الحياة هي رحلة، وليست وجهة. ففي كل منعطف، وفي كل تجربة، هناك فرصة للتعلم والنمو. قد نواجه صعوبات وعقبات في طريقنا، لكن هذه الصعوبات هي التي تشكلنا وتقوينا. فكما قال سانتياغو: «الساعة الأكثر ظلمة هي الساعة التي تسبق شروق الشمس». أي أن الظلام هو مقدمة للنور، والصعاب هي مقدمة للنجاح

فلتكن رواية «الخيميائي» شمعة تضيء طريقنا، ودليلًا يرشدنا إلى كنوزنا الدفينة. ففي أعماق كل منا، يكمن عالم من الإمكانات، وكل ما علينا فعله هو أن نفتح قلوبنا وعقولنا لاستكشافه. فلتنطلق رحلتك الآن، ولا تخف من المغامرة

الفرق بين

عِلاقة
رابط **مادي** بين شيئين

عَلاقة
رابط **معنوي** بين شخصين



إن الباحثون يقضون
ساعات طويلة في البحث
عن الحقائق



إنّ الباحثين يقضون
ساعات طويلة في البحث
عن الحقائق

لأنّ اسم إنّ منصوب، وعلامة النصب لجمع المذكر ياء



محافظة شمال سيناء
«مدينة نخل»

أ/ هدى رمضان إسماعيل

إخصائي علاقات عامة - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

مقدمة

هي عاصمة سيناء القديمة ومركز بلاد التيه، تقع في الجزء الأوسط الجنوبي من شمال سيناء، ولذا، فإنها بموقعها هذا تعتبر حلقة الوصل بين شمال سيناء وجنوبها.

إنها مدينة نخل التي تضرب بجذورها في أعماق الزمن ... إنها مدينة التاريخ والآثار.

تبعد مدينة نخل عن العريش مسافة مائة وستة وخمسين كيلومترًا، وعن مدينة السويس مسافة مئة وسبعة وعشرين كيلومترًا، وعن نويبع مئتين وثمانية من الكيلومترات، وتبلغ مساحتها ١١,٠٣٤ كيلومترًا مربعًا، فيما يُقدر عدد سكانها حسب تعداد عام ٢٠١٠ بـ ١١٧٧ نسمة

مدن بلاد التيه «مدينة نخل»

مدينة نخل في قلب سيناء. عاصمة بلاد التيه ومركز سيناء كلها، وفيها: (قلعة قديمة، وبلدة صغيرة، ومحجر صحي، وجبانة، وآبار، وبرك، وحديقة، وبقربها في وادي العريش سد بقناطر)

في قلب سيناء، وهي عاصمة بلاد التيه في الزمن القديم والآن مركز بمحافظة شمال سيناء، تلك المحافظة التي تحتفل يوم ٢٥ أبريل من كل عام بالعيد القومي لها، هذا التاريخ المشهود بتحرير سيناء من الاحتلال الإسرائيلي

«قلعة نخل» إحدى القلاع الجميلة التي بناها السلطان قنصوه الغوري (١٥١٠: ١٥١٦م) في درب الحج المصري، وكانت تعرف قديمًا بالخان. وهي قائمة على هضبة عن يمين وادي أبو طريفية قرب مصبه بوادي العريش على نحو ٨٠ كم من السويس و٧٠ كم من العقبة، وتعلو نحو ١٧٥٠ قدمًا عن سطح البحر. وهي تشرف على سهل فسيح تحده الجبال من كل الجهات إلا جهة الجنوب كأنها نجمة في هلال. وهي مربعة الجوانب تقريبًا طول الجانب منها من ٣٧ إلى ٣٩ ياردة وعلوها من ٢١ إلى ٢٥ قدمًا. وسمك حائطها ثلاث أقدام ونصف قدم في أسفله وقدمان ونصف قدم في وسطه، وقدم في أعلاه، ولها خمسة أبراج: في كل زاوية برج والبرج الخامس في منتصف الضلع الشمالي، وبناؤها بالحجر المنحوت وهو حجر كلسي كثير الوجود في تلك الجهات

وللقلعة بوابة عظيمة مصفحة بالحديد معقودة بقنطرة تفتح للشرق، وتُقفل من الداخل بمترس من الخشب في خرقين متقابلين عن جانبيها، ولها في وسطها خادعة على النمط الشرقي المعروف، تدخل من هذه البوابة في دهليز طوله خمسة أمتار، فتلقى عن شمالك بوابة عظيمة أخرى تفتح للشمال تؤدي إلى صحن القلعة، وفيه شجرة سدر قديمة ينذر لها النذور، ويحيط به طبقتان من الغرف الضيقة المسقوفة بالقصب الفارسي الكثير الوجود في أودية الجزيرة، وقد كان سقفها قليل الارتفاع، وفي أعلى السور فوق سطح الطبقة العليا، وفي جدران الأبراج مزاغل إلى الجهات الأربع

وفي واجهة القلعة فوق البوابة ثلاثة حجارة تاريخية في صف واحد بين الحجر والآخر نحو ذراع عليها كتابة بالعربية بحروف ناتئة. الحجر الأول عن يمين الداخل مستدير الشكل قطره نحو قدم لم يبق ظاهرًا من النقش عليه سوى هذه الكلمات: «مولانا السلطان ... عز نصره»، والثاني في الوسط في شكل الأول وحجمه وعليه هذه العبارة: «مولانا السلطان مراد خان عز نصره سنة ... » ولكن التاريخ غير ظاهر تمامًا، وقد يوهم هذا الحجر أن السلطان مراد هو باني القلعة والحال أن بانيها هو السلطان قنصوه الغوري كما قدمنا، والظاهر أن السلطان مراد رممها فوضع هذا الحجر تذكارًا لذلك، والحجر الثالث عن اليسار مربع الشكل منقوش عليه هذه العبارة : «جدد هذا المكان المبارك مولانا السلطان أحمد بن السلطان محمد خان عز نصره مدة راجي محمد باشا سنة ١١١٧ هجريا» ١٧٠٥م.

«بلدة نخل في بدايات القرن العشرين» أما بلدة نخل، فإلى جانب القلعة الجنوبي الشرقي على نحو ٢٠ مترًا منها، وفيها نحو ستين بيتًا. ولها شارع واحد يقسمها إلى قسمين شرقي وغربي، وهي مبنية بالطوب اللبن، وقد جدد فيها منذ سنة ١٩٠٦ إلى اليوم عدة منازل بنيت بالحجر على الطرز الجديد بعضها من بناء المحافظة وبعضها من بناء الأهالي، وكل منازلها طبقة واحدة أرضية إلا ثلاثة منازل أو أربعة، فإن لكل منها طبقة عالية بغرفة أو غرفتين يصعد إليها بسلم ضيق. وأكثر منازلها القديمة لا منفذ لها إلا باب بمصراع واحد ولبعضها كوى ضيقة عارية أو مكسوة. وقد جدد فيها سوق من بناء الأهالي جنوبي البلدة مؤلفة من خمسة دكاكين تباع فيها الحبوب والملبوسات وغيرهما

وتجاه القلعة من الشرق على محاذاة البلدة جامع صغير بلا مئذنة يجتمع إليه أولاد البلدة لتعلم القراءة والكتابة، وكان يعلمهم الشيخ زاهر أحمد عفيفي إمام الجامع ومأذون الشرع الشريف في نخل. وهذا الشيخ أقدم موظف مصري في سيناء، وقد كان قبلًا مأذون قلعة العقبة وإمامها، وقد باشرت المحافظة حديثًا بناء جامع فخم في شمال البلدة بقرب الجامع الحالي

وفي سنة ١٩٠٦ مُدَّ خط التليفون من نخل إلى السويس، فكان طوله إلى شط السويس الشرقي نحو ١٢٠ كيلومترًا،



وفي هذه السنة (١٩١٤) تمت المواصلات التليفونية بين نخل والعريش بطريق القصيمة، ولنخل بريد أسبوعي يحمل على الإبل يربطها بالسويس ومصر

وقد اختلف الباحثون في أصل تسمية هذه المدينة بنخل، فقال بعضهم إنها «نخل مصرايم» الاسم الذي أطلقه العبرانيون على وادي العريش (أشعياء ص ٢٣ عدد ١٢)، وظن آخرون أنها تحريف نخل، ولكن لم يسمع في تاريخها أنه كان فيها نخل قبل سنة ١٩٠٦، هذا وكانت قديمًا تدعى أيضًا نخر، ولكن هذا الاسم فارقها بتاتًا، ولم يبق من يعرفها بهذا الاسم الآن

«جبانة نخل» وأما جبانة نخل، فإلى الشرق والشمال الشرقي من القلعة على نحو عشرين مترًا منها، وفيها قبران شهيران يزورهما أهل نخل والبادية، ويحلفون بصاحبيهما وهما: قبر الشيخ النخلاوي وعليه قبة، وقبر الشيخ الحجاج وهو مبني على شكل ظهر الثور

«قبر الحجاج»، أما الشيخ الحجاج فهو أحد أجداد السلاميين الشوافين اللحيوات كما مر، توفي منذ ثمانية أجيال. وبدو التيه يعتقدون أنه كان صاحب «سر وولاية»، وهو معاصر للشيخ أبو جرير جد الجريرات السواركة المدفون في مدينة العريش

«قبة النخلاوي»، وأما الشيخ النخلاوي، فليس في الجزيرة من يعرف له تاريخًا، وكل ما يُعرف عنه أنه ولي أقدم عهدًا من الحجاج، وفي داخل القبة ثلاثة أضرحة

ضريح النخلاوي، وعليه حجران تاريخيان: حجر فوق رأسه منقوش عليه بأحرف بارزة، وهذا مقام العارف بالله تعالى الشيخ النخلاوي رحمه الله، وحجر فوق قدميه عليه هذه الآية «لا إله إلا الله محمد رسول الله»

«وضريحان آخران» على كل ضريح منهما حجران، حجر فوق رأس الميت وآخر فوق قدميه، وقد كتب على كل منهما فوق القدمين: «لا إله إلا الله محمد رسول الله كل من عليها فانٍ»

وفي كل عيد تخرج نساء المدينة إلى الجبانة، وينصبن الرايات على قبة النخلاوي وقبر الحجاج، ويوزعن الصدقات من فطير وكعك على فقراء البادية. وأهل نخل ينيرون القبرين ليلة الجمعة وليلة الإثنين من كل أسبوع على مدار السنة، وقد ينيرونهما وفاء لنذر، ويقول الناذر عند إنارتهما: «العارف لا يعرف والنايم لا يتخرف» أي لا يتكلم، ويزور اللحيوات والتياها هذين القبرين كل سنة هم وجمالهم، ويذبحون لهما الغنم

«حديقة نخل» أما حديقة نخل فهي حديثة العهد من إنشاء المحافظة سنة ١٩٠٦ وهي حديقة متسعة بلصق القلعة من الجنوب تبلغ مساحتها خمسة أفدنة وعليها سور من الطوب اللبن، وفيها من الأشجار: النخيل وهذا أول عهد النخيل بنخل في التاريخ فيما نعلم والطرفاء، والسنط، والكينا، والفلفل، والزيتون، والرمان، والتفاح، واللوز، والموز، والتين، والصبر، أما أشجار الزيتون والتفاح واللوز والتين، فقد أتى بها من دير سيناء، ويزرع فيها من أنواع الخضرة: البامية، والقرع، والباذنجان، والسبانخ، والطماطم، والرجلة، والفجل، والفليفلة، والخيار، والبطيخ، والشمام، والبرسيم الحجازي، وفي آخر الحديقة مناخان مسقوفان للإبل

«آبار نخل» وفي نخل ثلاث آبار قديمة مطوية بالحجر: بئر داخل القلعة في زاويتها الشمالية الغربية حفرها باني القلعة، وبئران خارج القلعة إحداهما شماليها على نحو مئة متر منها تشرب منها العربان والسائمة، ويظن أنها أقدم من القلعة. والأخرى جنوبيها على نحو عشرين مترًا منها، حفرها أحمد آغا الوكيل أحد ضباط القلعة السابقين في أواخر القرن التاسع عشر، وقد ضمها سور الحديقة الجديدة، وهي تسقي الحديقة، ومنها يشرب أهل المدينة، وقد ركب عليها حديثًا ساقية من حديد

كانت نخل عاصمة لسيناء القديمة، وقيل إنها سُميت بهذا الاسم «نخل» لنعومة رمالها، والتي تبدو وكأنها نُخلت بمنخل

تعد مدينة نخل بحق مدينة للتاريخ والآثار، فقد عُرفت أهميتها منذ أقدم العصور، وازدادت شهرتها في العصر الإسلامي، وتحديدًا إبان عصر الدولة الأيوبية، حيث تم افتتاح طريق الحج المصري آنذاك، حيث مثلت المحطة الرئيسة لتمويل وتزويد قافلة الحج بالمؤن وتوفير سُبل الراحة والأمن والأمان

كما كانت مكانًا لمبيت قافلة الحج أثناء رحلتها، وأيضا كانت تعقد بها سوق كبيرة على طول درب الحاج المصري لتزويد قافلة الحج بما تحتاجه سواء في رحلة الذهاب أو رحلة العودة من الحج

ومن أهم معالم نخل الشهيرة قلعتها المعروفة باسمها «قلعة نخل» وهي القلعة التي يُنسب بناؤها إلى السلطان المملوكي قنصوه الغوري، ويؤكد ذلك اللوحة الأثرية المنسوبة للسلطان الغوري على طريق الحج، قبلا الشهير بالتيه، وهي لوحة ترجع إلى القرن السادس عشر الميلادي

ولأهل نخل وسكانها تاريخ عريق، حيث يتكون سكانها

من اثنتي عشرة عشيرة، وتعتبر قبيلة بني عقبة من كبرى القبائل العربية التي هاجرت من شبه الجزيرة العربية، وجاءت مع الفتح الإسلامي إلى مصر عام ٢١هـ/ ٦٤١م، وسكنت في سيناء والشرقية وبعض محافظات صعيد مصر، وسكنت عشيرة المشايخ الشهيرة بمدينة نخل منذ مئتي عام تقريبًا قبل حفر قناة السويس، وكان جدهم عبد الله بن عبد الغني بن مصطفى بن نوار بن عريف وكيل ناظر قلعة نخل عام ١٨٨٨م

ويمتاز أهل نخل جميعًا بالشجاعة والنخوة والكرم، ويتمسكون بعادات وتقاليد أهل سيناء الشهيرة والمرتبطة بالتقاليد والعادات المتوارثة منذ أمد بعيد، والتي تتمثل في أفراحهم وأحزانهم واحتفالاتهم في شتى المناسبات الدينية والوطنية

يمر بمدينة نخل الآن الطريق الدولي عبر نفق الشهيد أحمد حمدي عند السويس، والذي يتجه بعد نخل إلى المنافذ البحرية، خاصة نويبع ثم المنافذ البرية والجوية في رأس النقب وطابا، ويتم حاليًّا التجهيز لزراعة ١٣٥ ألف فدان بنخل اعتمادًا على مياه ترعة السلام في منطقة السر والقوارير التابعة لها

والزراعة معروفة بنخل منذ القدم، حيث تُزرع بها مناطق عديدة على مياه الآبار السطحية، خاصة في مناطق الخفجي وبئر جريد والتمد والكونتلا والمحاصيل التي تُزرع بها على هيئة مزارع صغيرة للموالح والخضراوات، كما يُزرع بها القمح والشعير على مياه الأمطار، وتشتهر مساحات من الجزء الشرقي من نخل بنمو العديد من النباتات الطبيعية التي تنمو على مياه الأمطار

ينتظر نخل كما ينتظر سيناء جميعها مستقبل واعد، حيث الاهتمام الكبير من جانب القيادة السياسية لتعمير سيناء في مختلف مناطقها وتنميتها والاهتمام بالإنسان المصري السيناوي في شتى مجالات النهضة والبناء

الخاتمة

مدينة نخل حديثًا كان لها النصيب الأكبر في المشروعات القومية وأعمال التنمية بكافة التجمعات البدوية التابعة لمدينة نخل من أعمال رصف الطرق، إنارة وادي الحاج، حفر الآبار، محطة التحلية، مخازن وجراجات، مدرسة تعليم صناعي بعدة أقسام، تجميل وإنارة مدخل المدينة، وإنشاء ٢٥ منزلًا بدويًّا

وتشهد محافظة شمال سيناء معركة أخرى في أعمال التنمية الشاملة والمشروعات القومية الكبرى لتحول المحافظة إلى جنة لمصر وأبنائها

وأخيرًا أتقدم بالتحية إلى جنود مصر وشهدائها الذين كان لهم الأثر في الحفاظ على هذه الأرض الغالية وما عليها من آثار وتاريخ يفتخر به كل مصري





محافظة الفيوم

أ/ علي الجمال

مدير وحدة الدراسات والأبحاث في مؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان

أولًا: نبذة عن تاريخ محافظة الفيوم

محافظة الفيوم هي إحدى المحافظات السبع والعشرين التي يتألف منها القطر المصري، وتقع جنوب غرب العاصمة القاهرة. يعود تاريخ إنشائها إلى عام ٤٠٠ قبل الميلاد، مما يجعلها واحدة من أقدم المحافظات في مصر. تتميز الفيوم بتراثها الغني وآثارها الفرعونية والرومانية، التي لا تزال شاهدة على مكانتها التاريخية العريقة. كانت تعرف مدينة الفيوم في عصر الدولة الوسطى باسم «مدينة التمساح»، وذلك نسبة إلى التمساح الذي عُبد كإله، واعُتبر سيد بحيرة قارون في تلك الفترة. تتمتع المحافظة بموقع جغرافي استراتيجي، حيث تبعد حوالي ٩٠ كيلومترًا فقط عن القاهرة، ما يجعل الوصول إليها سهلًا في حوالي ساعة ونصف الساعة من أهرامات الجيزة والمتحف المصري الكبير. ويُنظر للفيوم على أنها أكبر واحة طبيعية في مصر كنتيجة لوجود الأراضي الزراعية الخضراء والمحميات الطبيعية التي تحيط بهذه المحافظة من جميع الاتجاهات، لذلك أطلق البعض على الفيوم سويسرًا الشرق. وتتمتع الفيوم بعوامل تؤهلها لتكون من المحافظات السياحية والصناعية بامتياز، سياحيًّا تعرف بسياحة اليوم الواحد فقط بالقرب من مواقعها من القاهرة مباشرة، قبلة للعديد من السكان الذين يبغون الهدوء والارتياح. والمحافظة لديها مقومات السياحة الرائعة والريفية والأثرية، وتستمر في مواصلة الضغط السحري من كل العصور سواء الفرعونية أو الرومانية أو الإسلامية أو القبطية. أما صناعيًّا فهي تسير بخطى متسارعة لتكون مركزًا للصناعات الطبية واليدوية.

ثانيًا: المكانة التاريخية لمحافظة الفيوم

مرت على محافظة الفيوم أحداث تاريخية عظيمة الشأن جعلت المحافظة تتبوأ مكانًا تاريخيًّا بين المحافظات المصرية، لعل أهم هذه الأحداث أن الفيوم وبالتحديد بحيرة قارون اتخذت منها القيادة المصرية قبل حرب أكتوبر المكان الذي يمثل البروفة الأخيرة لنموذج محاكاة العبور، وقامت القوات البحرية وسلاح المدرعات والمشاة، بجانب سلاح المهندسين بعمل الكباري المائية، ومن ثم قامت المدرعات والدبابات بعبور بحيرة قارون إلى الساحل الشمالي للبحيرة الذي استنتج القادة العسكريون المصريون قربه من حيث طبيعته الصحراوية لأرض سيناء، لذلك فإن الفيوم لها دور في إلهام الجنود المصريين الذين عبروا ليحققوا النصر العظيم.

من بين الأحداث التاريخية الأخرى، استضافت الفيوم وبالتحديد فندق أوبرج الفيوم لقاءً تاريخيًّا في ١٧ فبراير ١٩٤٥ بين الملك عبد العزيز، ملك المملكة العربية السعودية، ورئيس الوزراء البريطاني ونستون تشرشل آنذاك. كان هذا اللقاء قبل شهور من انتهاء الحرب العالمية الثانية، هذا اللقاء الذي كان بداية للحوار البريطاني السعودي. ويعد هذا اللقاء دليلًا لا يخالطه شك بمكانة الفيوم كمدينة حظيت بدور سياسي بارز في التاريخ الحديث والقديم. ولم يقتصر دور محافظة الفيوم في التاريخ المصري على ما سبق، لكن شملت الأحداث التي تميز بها تاريخها الثري أحداثًا أخرى لا تقل أهمية، فقد تصدت الفيوم للاحتلال البريطاني، وخاصة أهالي قرية سيلا الذين واجهوا جنود الاحتلال، وأجبروهم على التراجع وعدم دخول القرية.

كما وقف أبناء الفيوم ضد الاحتلال البريطاني أثناء ثورة ١٩١٩ في إطار ما يعرف بموقعة الهبة، والتي ثارت في ميدان السواقي الذي يتوسط مدينة الفيوم، ولم تبخل المحافظة عن مصرنا العزيزة بشهداء، وارت أجسادهم الثرى دفاعًا عن الأراضي المصرية، ورغم امتداد التوغل الإنجليزي إلى مركز أطسا إلى موقف شجاع قاده حمد باشا الباسل آنذاك جعل

الاحتلال متراجعًا، وجاء هذا الموقف الوطني لأبناء الفيوم كإشارة بأن المحافظة التي تعد من أقدم المدن في منطقة الشرق الأوسط حافظت بباسلة على الدور الوطني الذي لم تتخل عنه. ولذلك تحتفل محافظة الفيوم بعيدها القومي يوم ١٥ مارس من كل عام، تخليدًا لوقفة أبناء محافظة الفيوم ضد الاحتلال الإنجليزي إبان ثورة ١٩١٩ بقيادة حمد باشا الباسل.

كما تحتفل المحافظة في اليوم نفسه، بذكرى الانتهاء من مشروع وادي الريان وهو المشروع الذي كان شاهدًا على نهو مشكلة الصرف في بحيرة قارون، وربط بحيرتي وادي الريان. وغني عن البيان أن الفيوم المحافظة الوحيدة في الوجه القبلي بجمهورية مصر العربية لا تطل على نهر النيل مباشرة، لكنها تحظى بفرع من فروع النهر الخالد وهو ترعة بحر يوسف المتفرعة من ترعة الإبراهيمية، وجاء في الأدبيات القديمة أن بحر يوسف هو فرع من النيل يُنسب لنبي الله يوسف - عليه السلام – والذي يبدأ من ديروط التابعة لمديرية أسيوط، وينتهي بمدينة الفيوم في جهة الصوفي، ومن ثم يكون البحر أفرع، وبعد ذلك يمر البحر على مديريتي المنيا وبني سويف، وله قناطر في تاريخ الفيوم اللاهون تبعد عن المدينة بنحو ٢٠ كيلومترًا، ويتفرع منه من بعد اللاهون إلى أن ينتهي إلى التقاسيم بالمدينة جملة فروع يسميها العامة أبحرًا أو تُرَعًا. وبعيدًا عما تمثله قرية تونس في تاريخ الفيوم الحديث كانت الفيوم رائدًا في العصور القديمة، ويتباهى أهلها بأن الفيوم كانت مركزًا مهمًا للزراعة وبناء المقابر خلال عصر الدولة الوسطى والأسرة البطلمية. وخلال العصر الروماني، كانت الفيوم موردًا زراعيًا أساسيًا. وقد مارس أهالي الفيوم مثل المصريين القدماء التقاليد الفريدة للدفن الذي جمع بين التحنيط والصور الموضوعة أعلى أغلفة المومياء



ثالثًا: المقومات السياحية والثقافية والاقتصادية لمحافظة الفيوم

اتخذ بعض السائحين الأجانب من الفيوم مستقرًا لهم، وخاصة في قرية تونس التي تقع في غرب محافظة الفيوم ولدى القرية ملامح خاصة، من بينها طراز البيوت المختلف عن البيوت المصرية التقليدية، كما تعد مقرًا لبعض الفنون الثقافية، واكتسب أهل هذه القرية مهارات صناعة الفخار والحرف اليدوية وصناعة الخزف، فباتوا يعملون جميعهم في هذه الصناعة، وتكاد تكون نسبة البطالة في هذه القرية منعدمة، وكانت عمدة القرية سيدة سويسرية، وافتها المنية في يونيو ٢٠٢١ بعد سنوات قضتها في محافظة الفيوم التي أحبتها ووجدت في أهلها كرم الضيافة حفزها على العيش في المحافظة ما جعلها توصي أبناءها بالدفن في رمالها.

ورغم ما تواجهه المحافظة من تحديات، فإنها في الوقت الحالي بدأت تستعيد عافيتها، وأصبحت مركزًا لزراعة النباتات الطبية والعطرية، والذي يقوم أهلها بتصديرها للخارج، حيث تتم زراعة نباتات الأقحوان أو ما عرف بنبات «عباد القمر أو الذهب الأصفر»، بجانب مجموعة من النباتات الأخرى مثل البابونج ونباتات أخرى مثل البردقوش والنعناع الفلفلي، وحازت الفيوم موضعًا متقدمًا في تصدير هذه النباتات للخارج، حيث تمثل مساحة النباتات الطبية والعطرية بها نحو ثلث المساحة المزروعة في مصر، وتصدر نحو ٨٥٪ من إجمالي إنتاج هذه النباتات، مما يدر على الدولة العملة الصعبة، ويساهم في تحسين وتعافي الاقتصاد.

وتُصدر الفيوم هذه النباتات إلى الدول الأوروبية، مثل؛ ألمانيا وفرنسا بجانب الولايات المتحدة، وتدخل في صناعة الأدوية والعطور. للحد الذي اعتبرت فيه الفيوم إقليمًا لهذه النباتات، وهي صناعة من المتوقع أن تغدق على المحافظة إذا استمرت مزيدًا من الازدهار والتطور، وأن تضع الفيوم موضع المُدن التي لديها باع في إنتاج وتصدير هذه النباتات. وفي إطار السعي لأن تكون الفيوم مدينة مستدامة تخلصت الفيوم من العشوائيات في عام ٢٠١٥، كما توجد في المحافظة مُدن الجيل الثالث كالفيوم الجديدة التي أنشئت في عام ٢٠٠٩، والتي استمر العمل فيها حتى وقتنا الحاضر. وتمتلك الفيوم من الحرف اليدوية ما يؤهلها لتبوء الريادة بين المحافظات المصرية، حيث تقدم أهالي الفيوم في إتقان الحرف اليدوية للحد الذي اشتغل فيه أهالي قرى كاملة من قرى محافظة الفيوم في هذه الصناعات، واعتمدوا عليها كمصدر رزق لهم ولأطفالهم.

كما ساعدت هذه الصناعة على تعزيز وتقوية الاقتصاد المحلي للمحافظة، وتتمثل هذه الحرف اليدوية في مجموعة من الصناعات اليدوية التراثية التي تشتهر بها العديد من القرى المنتجة التي تحظى بطابع بيئي خاص يميزها عن جميع القرى المصرية. ومن أهم القرى المنتجة بالمحافظة لهذه الصناعات اليدوية: «قرية دسيا» والتي تشتهر بصناعة السجاد الحرير والسجاد الصوف على الحرير والسجاد الصوف، والكليم، بجانب «قرية بيهمو» المتخصصة في التمور، «وقرى الإعلام والعجمين وبيهمو والكعابي»، والتي لديها باع في صناعة منتجات النخيل والخوص وقريتي «فانوس والنزلة»، وتشتهران بصناعة الفخار، وقرية تونس، والتي تعد من القرى النموذجية ذات التراث البيئي، وتحظى بوجود مدارس صناعة الخزف والفنادق البيئية وهي محل انطلاق رحلات السفاري، سواء أكانت متجهة لشمال بحيرة قارون أو محميتي وادي الريان والحيتان. ويعد تعزيز صناعة الحرف التراثية واليدوية في الفيوم متوافقًا مع تحقيق النتائج المستهدفة الواردة في البند الفرعي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان. ويصل عدد المنشآت الحرفية بمحافظة الفيوم إلى ٢١٩٧ منشأة حرفية، وتستحوذ على عدد عمالة بلغ ٤٥٤١ ألف عامل.

كما يتضح تركز الورش الحرفية في قطاع المنشآت الخشبية بأكثر من ٣١٪ من إجمالي أعداد الورش الحرفية بالمحافظة. وتأتي الورش الحرفية في مجال المواد الغذائية في المرتبة الثانية بنسبة ٢٢,٦٪ من إجمالي أعداد الورش بالمحافظة. وبالنسبة للمناطق والمجمعات الصناعية بمحافظة الفيوم. كما توجد بمحافظة الفيوم منطقتان صناعيتان: الأولى يُطلق عليها منطقة الفتح الصناعية بكوم أوشيم، والثانية بمدينة الفيوم الجديدة. وتتبع منطقة الفتح ولاية محافظة الفيوم. كما أن تبعية المنطقة الصناعية بمدينة الفيوم الجديدة تنتقل إلى هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة. وبالإضافة للمنطقتين السابقتين توجد المجمعات الصناعية بمدينة الفيوم الجديدة، وتتبع الهيئة العامة للتنمية الصناعية. أضف إلى سبق وجود مجمع صناعي بقرية هوارة المقطع، ويتبع اتحاد الصناعات المصرية، ويتضمن أنشطة صناعية صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر في مجالات الملابس والأثاث والصناعات الخشبية. كما يتبع هيئة تنمية الصعيد مجمع لصناعة السجاد اليدوي بقرية دسيا مركز الفيوم

على جانب آخر، تتبع مبادرة حياة كريمة مجمعات صناعية في نطاق الوحدات المحلية الرئيسة بمركزي أطسا ويوسف الصديق، وتتضمن تلك المجمعات أنشطة صناعية متنوعة طبقًا لسمات كل قرية ويتم التنسيق مع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر

للاستفادة من تلك الأنشطة، وأخيرًا يتم حاليًّا التنسيق والتعاون بين الهيئة العامة للاستثمار وهيئة تنمية الصعيد من أجل تحويل مجمع الصناعات الطبية والعطرية بمنطقة السنجأ مركز أبشواي إلى منطقة استثمارية. ويتضح مما سبق تعدد جهات الولاية على مشروعات القطاع الصناعي والحرفي بمحافظة الفيوم. هذا وتتركز أهم الصناعات الكبرى بمحافظة الفيوم في شركة الفيوم لصناعة السكر والتي تخدم ٣٥٠٠٠ فدان من زراعة بنجر السكر، ومحلج الفيوم المطور لإجراء عملية حلج القطن آليًّا وفقًا للمعايير العالمية، ومجمع الإنتاج الحيواني بيوسف الصديق على مساحة ٥٥٠ فدانًا تقريبًا. بطاقة استيعابية ١٨ ألف رأس ماشية، ومصنع استخراج الأملاح شمال بحيرة قارون على مساحة ٤٠٠٠ فدان، والشركة المصرية للأملاح والمعادن المعروفة باسم إميسال وتضم مصانع كبريتات الصوديوم وكلوريد الصوديوم وكبريتات المغنسيوم وكلوريد الصوديوم عالي النقاء، بالإضافة إلى مصنع الفاكيوم الجديد. ورغم أن الفيوم بحاجة إلى مزيد من الصناعات، فإن القائم منها آنذاك ساهم في تخفيض أزمة البطالة في المحافظة وجعل بعضًا من سكانها يتجهون إلى هذه المصانع بدلا من السفر إلى القاهرة وغيرها من المحافظات للعمل. إن المقومات السابقة جمعيها تجعل الفيوم من المحافظات التي ينتظرها مستقبل باهر إذا تكاتف أبناؤها على النهوض بها، وعقدوا العزم على أن تتبوأ الريادة، وأن تسير بخطى ثابتة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة.



٤

القسم الرابع

حول قارتنا.. ... من مصر أنا إفريقي



ظلال إفريقية



د/ محمد حسين أنور

مدرس علم الاجتماع بكلية الآداب- جامعة السويس

رواندا من الحرب الأهلية لريادة العمل الحر في وسط إفريقيا، وعلى مساحة ٢٦٣٣٨ كم ٢، وبتعداد سكاني تعدى ١٢,٦ مليون نسمة، وبدون أي سواحل، توجد دولة رواندا. تلك الدولة الصغيرة حديثة الاستقلال، والتي مرت بحرب أهلية ضارية في الفترة من ١٩٩١ إلى ١٩٩٤، بين قبيلتي الهوتو ومثلوا ٩٠٪ من السكان حينها، والتوتسي ومثلوا ١٠٪ من السكان حينها، ونتيجة لتلك الحرب؛ قُتل قرابة مليون نسمة من السكان، وتعرض ما يقرب من ٧٥٪ من سكان الأقلية التوتسي للإبادة الجماعية. وفي أعقاب الإبادة الجماعية أشار صندوق النقد الدولي إلى حدوث انهيار إداري على مستوى الحكومة المركزية والمحلية، وتجمدت كافة الخدمات الاجتماعية والمالية، حيث فقدت الحكومة قرابة ٤٠٪ من موظفي الخدمة المدنية آنذاك ما بين قتلى وفارين من البلد، وبذلك ارتفع مستوى التضخم، مع تدني المستوى الاقتصادي والاجتماعي وخصائص السكان، وبحلول عام ١٩٩٨ كان يوجد ٨٠ ٪ من موظفي الخدمة المدنية دون شهادة المرحلة الثانوية، و٣,٥٪ من العاملين بوزارة الصحة أطباء أو ممرضين مؤهلين(Mwambari,٢٠١٧:٩٠).

وبعد ٣٠ عامًا من الإبادة الجماعية والحرب الأهلية، تحولت رواندا من دولة نامية إلى مثال يحتذى به في التحول الإنمائي على كافة مستويات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتخطيط، وأصبحت -وفق صندوق النقد الدولي- أحد أسرع الاقتصادات نموًا في العالم بمعدل نمو ٨٪ سنويًّا، وتطمح إلى أن تصبح دولة متوسطة الدخل بحلول عام ٢٠٣٥، ودولة ذات دخل مرتفع بحلول عام ٢٠٥٠. وتخطط لتحقيق ذلك من خلال سلسلة من الاستراتيجيات الوطنية للتحول الإنمائي لمدة سبع سنوات، مدعومة باستراتيجيات مرنة تركز على تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (World Bank) (٢٠٢٤,SDGs)، وتعد رواندا أحد أفضل الدول لبدء نشاط تجاري في إفريقيا، فوفقًا لمؤشر النظام البيئي العالمي للشركات الناشئة لعام ٢٠٢٢، تحتل الدولة المرتبة الثامنة بين النظم البيئية الناشئة في جميع أنحاء الشرق الأوسط وإفريقيا، والرابعة في إفريقيا ككل، وتهدف الحكومة الرواندية إلى زيادة تمثيل ناتجها المحلي الإجمالي بشكل كبير في صناعة التكنولوجيا، والتي تبلغ حاليًّا ٣٪. كما تعطي رواندا أيضًا الأولوية للاستدامة في تحولها الرقمي - كواحدة من ١٣ دولة إفريقية فقط لديها تشريعات وقوانين فعلية بشأن النفايات الإلكترونية. كما تسعى إلى أن تكون واحدة من أفضل المناطق التكنولوجية في المنطقة، وذلك استنادا إلى نظام الحكومة المفتوحة المطبق بالبلاد، زيادة معدلات الشفافية، وإطلاق أول قمر صناعي رواندي في ٢٠١٩ بهدف ربط المدارس النائية بالإنترنت، وتستهدف في القريب قمرًا صناعيًّا آخر خاصًا بأبحاث الفضاء، والمساعدة على جمع البيانات حول الموارد المائية، والكوارث الطبيعية، والزراعة، والأرصاد الجوية. كما أطلقت الحكومة مبادرة تعليمية تسعى إلى تزويد الطلاب بأجهزة حاسب آلي محمولة، ومبادرة أخرى تهدف إلى ربط الطلاب والشباب بالموارد التعليمية المفتوحة ونظم التعلم عبر الإنترنت وتوفير بنية تحتية تقنية جيدة. وبذلك نجد أن رواندا تحولت في فترة قصيرة تقارب ٣٠ عامًا -في عمر الدول- من دولة نامية إلى دولة اقتصادية تكنولوجية تواكب متغيرات العصر على كافة الأصعدة. (Oyamada,٢٠١٧)

وشهدت رواندا تحولات اقتصادية واجتماعية كبيرة بفضل الجهود المبذولة لتعزيز الاستقرار والتنمية، ومن بين التغيرات البارزة التي شهدتها، انتشار ثقافة اقتصادات

العمل الحر gig economy، والتي تشير إلى نموذج اقتصادي يعتمد على العمل الحر، والعقود المؤقتة بدلًا من التوظيف التقليدي، وأثرت ثقافة العمل الحر على أنماط العمل، وأتاحت فرصًا جديدة للأفراد والشركات في رواندا، حيث يتميز هذا النموذج بتوفير فرص عمل مؤقتة، ومرنة من خلال منصات رقمية تربط بين العاملين، وأصحاب العمل، ويمكن للعاملين في هذا النموذج أن يكونوا مستقلين، أو يعملوا على أساس عقد مؤقت، مما يمنحهم حرية أكبر في اختيار مشاريعهم وتحديد ساعات عملهم، لذلك سعت رواندا إلى تحسين البنية التحتية الرقمية، والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوسيع نطاق الوصول إلى الإنترنت مما ساعد على خلق بيئة ملائمة لتطوير منصات العمل الحر ، والتطبيقات الرقمية. وساهم في خلق فرص عمل جديدة للشباب والنساء والفئات المهمشة التي قد لا تجد فرصًا كافية في سوق العمل التقليدي، كما شجع الأفراد على التفكير بشكل ريادي مبتكر، وبدء مشاريعهم الخاصة، والتي تتميز بالمرونة والتوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية، وبذلك نسعى في المقال الراهن إلى محاولة التعرف على جهود الحكومة الرواندية في نشر ودعم ثقافة العمل الحر من خلال تنفيذ بعض المبادرات الهادفة لنشر تلك الثقافة، وتوجيه الشباب نحو ممارستها والالتزام بها

ويُعرف اقتصاد العمل الحر بأنه نظام من العمل يعتمد على تقديم خدمات مؤقتة ومستقلة عبر المنصات الرقمية، وهو جزء من النظام الرأسمالي العالمي المهيمن، والذي اتجه نحو النمو التكنولوجي والتقني، وخلخلة قواعد الاقتصاد الكلاسيكي. ففي هذا النظام الرأسمالي الحديث لا يرتبط العمال بعقود عمل دائمة مع أصحاب العمل، وإنما يتم التوظيف عبر منصات تُسهل تقديم الخدمات والفرص المؤقتة، مما يتيح الفرص لإدارة العمل رقميًا، وتقسيم العمل، وتتبع معدلات الأداء، واتخاذ القرار بشكل آلي عبر الخوارزميات، وهو ما يتيح الفرصة للأفراد لتحديد السياق الاجتماعي والنفسي للعمل، فمتى أراد العمل يعمل، وأينما أراد يبدأ دون الارتباط المؤسسي وسياقاته، أي أن كل شخص يُنظم وقته وحياته كيفما يشاء، بل يمكنه أكثر، أن يتولى أكثر من عمل ووظيفة جانبية دون الخلط بينها لزيادة دخله. كما يتيح هذا النظام الفرصة للفئات المهمشة والفقيرة لتحديد ظروفها والمشاركة في العمل وفق ظروفهم الخاصة، ويساعد على تطوير مهاراتهم المهنية والريادية

ولكن يُعاب على هذا النظام أنه لا يحقق مستوى مقبولًا من الأمان والاستقرار الوظيفي، فالأفراد يتحملون كافة المخاطر المالية من بطالة مؤقتة وجزئية وحالات مرضية، وغياب للتأمين. ويستتبع ذلك إعادة ترسيخ لفكرة السيطرة domination بين صاحب العمل والعامل، ولكن في صورة رقمية، تُقلل من القدرة التفاوضية حول قيمة العمل المستحقة ماديًّا، وذلك مصحوب بعنصر الوفرة، والمقصود بالوفرة هنا: وفرة الأيدي العاملة، فصاحب العمل يطرح وظيفة أو مشروعًا ما عبر المنصات الرقمية ونوافذها، أمام كافة العاملين في المجال من مختلف الدول والمستويات الاقتصادية، وكعادة صاحب العمل -كما نشهدها من تطورات الماركسية- يبحث عن تحقيق أقصى فائض قيمة ممكن، وبذلك يقدم قيمة مادية أقل مما يجب بحثًا عن عمالة أرخص، من أي مكان، فالعمل لا يحتاج إلى وجود فيزيقي، وهو ما عزز من فكرة التنافسية الدونية، والاستغلال. ومن سلبيات هذا النظام -أيضًا- أنه لتحقيق عائد مادي مُجد يضمن للفرد قدرًا من الحرية المادية، يعمل الأفراد لساعات طويلة مصحوبة بالإرهاق والعزلة الاجتماعية.

وبناء على ذلك، نجد أن اقتصاد العمل الحر يوفر فرصًا جديدة للنظام العالمي، ويسمح للأفراد بالمساهمة أكثر في الاقتصاد العالمي، ويوفر فرص عمل جديدة، ومهارات جديدة، ويُعيد هيكلة النظام العالمي الرأسمالي، وهو ما يتضح من اهتمام دول العالم كافة بترسيخ قواعده، وبناء قدرات أبنائها، وتوفير برامج تدريبية لتطوير المهارات التقنية والتكنولوجية، ووضع أطر تشريعية توفر الحماية والتأمين للعمال، وتشجع ريادة الأعمال، وتوفر التمويلات لدعم الشباب الرائد، وتحقق أقصى قدر ممكن من الشفافية في إدارة التطبيقات والنوافذ الرقمية.

ومن أمثلة الدول التي سعت لتحقيق تلك القواعد، دولة رواندا، فقد استفادت من تمويلات البنك الدولي، الوكالة الكورية للتنمية في دعم عدد من المبادرات لتسهيل الوصول للمنصات الرقمية، وبناء قدرات الشباب، وتقديم حوافز مادية لرواد الأعمال، وتحسين مستوى الشفافية وظروف العمل، ومن ذلك أسعى في المقال الراهن لعرض بعض المبادرات الرائدة التي تم تنفيذها بدولة رواندا الرائدة



أولًا: صندوق مرونة رواد الأعمال الشباب The Young Entrepreneurs Resilience Fund

أطلقت وزارة الشباب والثقافة الرواندية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والوكالة الكورية للتعاون الدولي صندوق مرونة رواد الأعمال الشباب في ٢٠٢٠، لدعم رواد الأعمال الشباب الذين تأثرت أعمالهم بجائحة كوفيد ١٩، ويعد صندوق مرونة رواد الأعمال الشباب جزءًا من مشروع رئيس بعنوان «شباب كونيكت Youth Connekt» تدعمه الوكالة الكورية للتعاون الدولي من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فهو منصة تهدف إلى تمكين الشباب من التواصل مع بعضهم البعض ومع صانعي السياسات، بهدف خلق فرص اجتماعية واقتصادية، ووفر الصندوق ٥٠٠ مليون فرنك رواندي، ووجه التمويل لـ ١٥٧ رائد أعمال شابًا، بناء على نتائج دراسة استقصائية أُجريت لتقييم آثار الجائحة على المشروعات والأعمال التجارية التي يقودها الشباب، وبلغ عددهم ٩٧٢ رائد أعمال شابًا، حيث أبلغ ٩٥٪ من رواد الأعمال الشباب بروانداً عن حاجتهم للدعم المالي نظرا للضوائق المالية المرتبطة بنقص الطلب وغلق الأسواق، وساعد الصندوق الشباب على إعادة هيكلة نماذج أعمالهم، وإيجاد حلول مبتكرة لمعالجة الآثار السلبية للركود. ومن المشروعات التي تبناها الصندوق، مشروع AGRITrials، ويعد تطبيق محمول يربط المزارعين بالأسواق والخبراء وغيرهم من المزارعين، ويزودهم بإمكانية الوصول المفتوح السريع للمعلومات الدقيقة حول الزراعة الحديثة، ويتيح فرصًا للمزارعين لطرح تساؤلاتهم والإجابة عنها من الخبراء والمناظرين. ومنذ إطلاق التطبيق في ٢٠٢٠ سجل أكثر من ٤٠٠ مستخدم، وساهم التمويل الذي تلقاه المشروع على تحسين وظائف التطبيق، وتسويقه، وإتاحته لمستخدمي كافة الهواتف، كما تم تصميم موقع ويب خاص بالتطبيق لجذب المزيد من المستخدمين (UNDP,٢٠٢١).

ثانيًا: مبادرة Youth Connekt

في إطار سعي الحكومة الرواندية إلى الحد من بطالة الشباب، وتعزيز فرص مشاركتهم المجتمعية، أطلقت مبادرة YouthConnekt في ٢٠١٣ بالتعاون مع مختلف الجهات الدولية أمثال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والوكالة الكورية للتعاون الدولي، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الأكاديمية، وتعد إحدى أهم المبادرات الرائدة في رواندا الهادفة إلى تمكين الشباب، وتعزيز أدوارهم الاجتماعية والاقتصادية، وتستهدف المبادرة الشباب من سن ١٦ إلى ٣٥ عامًا، وتوفر لهم فرص التدريب والتوجيه والدعم المالي لمشروعاتهم الريادية، وبالتالي تعزز لديهم روح الابتكار والإبداع، وتشجعهم على تبني حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه بيئاتهم ومجتمعاتهم (YouthConnekt,٢٠٢٤)

تهدف المبادرة إلى تمكين الشباب اقتصاديًّا من خلال توفير التدريب على المهارات اللازمة لسوق العمل، وتقديم الدعم المالي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وإكساب الشباب المهارات العملية، والتقنية التي تمكنهم من المنافسة في السوق المحلية والدولية، كما تعزز المبادرة قدرات الشباب على القيادة والمشاركة الفعالة في المجتمع، ويتم ذلك من خلال ورش عمل تركز على المهارات القيادية وتعزيز الوعي والانتماء، كما تعزز استخدام التكنولوجيا بين الشباب، وتسعى لابتكار حلول لكافة التحديات التي تواجه المجتمع الرواندي، من خلال دعم مشاريع التكنولوجيا الناشئة وتوفير بيئة محفزة للابتكار. وتتكون المبادرة من أربعة برامج، هي (UNDP,٢٠٢٢)

- أولًا: منصة الاجتماعات Youthconnekt Hangout والتي تنظم لقاءات شهرية تجمع الشباب بقادة المجتمع، ورواد الأعمال، والخبراء في مختلف المجالات، وتوفر تلك المنصة فرص التواصل، وتبادل الأفكار، والخبرات، وتشجع الشباب على الابتكار، والتفكير الإبداعي.
- ثانيًا: برنامج المعسكرات YouthConnekt Bootcamps، حيث توفر تلك المعسكرات بيئة تعليمية وتدريبية مكثفة للشباب على شتى المعارف والمهارات العلمية والتقنية والشخصية المطلوبة في سوق العمل، وتمكن الشباب من تحويل أفكارهم إلى مشاريع واقعية.
- ثالثًا: برنامج المؤتمرات YouthConnekt Convention والذي يعد حدثًا سنويًّا يجمع الشباب من مختلف أنحاء رواندا للقاء القادة والخبراء والشركاء الدوليين، لمناقشة التحديات التي تواجه الشباب، وطرح ومناقشة الأفكار والحلول، وبناء جسور تواصل بين الشباب والمجتمع الدولي.

وساهمت تلك المبادرة في الحد من بطالة الشباب في رواندا، وعززت قيم الابتكار والتفكير الابتكاري والنقدي، وتبني التكنولوجيا الحديثة، ومعالجة التحديات التي تواجه المجتمع المحلي وتعزز قيم ومبادئ التنمية المستدامة، كما أولت المبادرة اهتمامًا كبيرًا بالمرأة، من خلال توفير فرص

متساوية في التدريب والدعم المالي، هو ما عزز مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، ودعم دورهن كقائدات للتغيير الاجتماعي في المجتمع، كما عززت المشاركة المدنية للشباب ورفعت قيم الولاء والانتماء والتسامح وتقبل الآخر والمشاركة في الأنشطة المجتمعية والتطوعية، ساهمت بذلك في بناء جيل من القادة الشباب الذين يسهمون في صنع القرار وتعزيز العدالة الاجتماعية.

ثالثًا: مبادرة Andika Rwanda

في إطار سعي الحكومة الرواندية لدعم توجهاتها نحو اقتصادات العمل الحر والاقتصاد الرقمي، أطلقت مبادرة Andika Rwanda في ٢٠١٨ بالتعاون مع بعض الشركات التكنولوجية الرائدة في رواندا وخارجها، والمؤسسات الأكاديمية، ومنظمات المجتمع المدني، والتي تهدف إلى تمكين الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٨- ٣٥ عامًا، وتوفير فرص عمل مرنة تتيح لهم تحقيق دخل إضافي والمساهمة في دعم الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال تطوير مهاراتهم الرقمية، وتوفير منصات تدريب مفتوحة لتدريبهم على الكتابة الإبداعية، والتسويق الرقمي، واستخدام برامج الجرافيك، وتطوير البرمجيات، وتقديم دعم تقني للشباب لتمكينهم من العمل ككتاب ومترجمين وصناع محتوى ومصممين ومبرمجين، ومن تقديم دعم مالي وفني للمشروعات الريادية المقدمة من الشباب، كما تربط هؤلاء الشباب بمنصات العمل الحر مثل Fiverr، Upwork، Freelancer مما يتيح لهم فرص عمل دولية بعملة أجنبية، وتوفر المبادرة الدعم اللازم للشباب للتسجيل في هذه المنصات وبناء ملف قوي لجذب العملاء، وتوفر لهم كافة التسهيلات والبروتوكولات اللازمة لدعمهم

رابعًا: مبادرة Shetrades Rwanda

أطلقت الحكومة الرواندية مبادرة SheTrades من خلال مركز التجارة الدولية ITC في عام ٢٠١٥، بالتعاون مع ١٨ شريكًا دوليًّا لتقديم التمويلات والإرشادات اللازمة لنجاح المبادرة وتحقيق غاياتها الهادفة وزيادة القدرة التنافسية للشركات والمشاريع المملوكة من خلال المرأة الرواندية، وتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وربطها بالأسواق الإقليمية والمحلية، ويتم ذلك بإشراف مباشرة من وزارة التجارة والصناعة الرواندية، وهدفت المبادرة إلى ربط أكثر من ٢٠٠٠ امرأة بالسوق، ولكن في واقع الأمر توجد الآن أكثر من ٤٠٠٠ امرأة استفادت من المبادرة ما بين تدريب وتمويل وتوجيه ودعم، وتوفر المبادرة منصة رقمية لتقديم الخدمات الخاصة بالتدريب والتأهيل وحضور المؤتمرات وورش العمل وطرح الاستفسارات والاستفادة من كافة خدمات المبادرة. وتوفر المبادرة تمويلات مالية للمشروعات التي تطرحها المرأة، وتقدم العون في دراسات الجدوى، وتهيئة البيئة، وتوفير العمالة، والبيانات المفتوحة المطلوبة، وأنشئت عدة مراكز لمبادرة SheTrades، التي يشارك في تنفيذها مركز التجارة الدولية والمؤسسات الوطنية والإقليمية، كمراكز موارد للأعمال التجارية التي تقودها النساء وصانعو السياسات ومنظمات دعم الأعمال التجارية والشركاء من القطاع الخاص لتحسين النظام الإيكولوجي لدعم الأعمال التجارية وتعزيز مجتمع من الشركاء لتمكين المرأة من النجاح في التجارة

خاتمة

تساهم ثقافة العمل الحر في دخول الأفراد إلى سوق العمل، وتوفر فرص عديدة تساعد الشباب على أداء مهام مختلفة ومرنة ومجدية، مقارنة بالعمل النظامي الرسمي، وكذلك بناء شبكة من المهنيين، سواء أكنت كاتبًا مستقلًا تدير عن بُعد منشورًا لأي شركة من بلد معين، أو سائقًا، أو مبرمجًا، أو مصمم ويب يصمم موقعًا إلكترونيًّا، وتتوقع الأبحاث التي أجرتها شركة الاستشارات العالمية Gartner أنه بحلول عام ٢٠٢٥، سيتكون ٣٠٪ - ٣٥٪ من القوى العاملة من ذوي العمل الحر، وتتوقع أن ٥٥٪ من الحلول والمقترحات التكنولوجية الناشئة الموجهة للأسواق ستكون متاحة للباعة والمشترين بطرق غير التقليدية، مما يمكن الباعة من إنشاء أسواق، وبناء قواعد للعملاء الجدد (Gartner, ٢٠٢٤)، والذي ربما سيكون بمثابة الحل الأمثل لتحديات البطالة التي تواجه رواندا، لذا يجب أن تركز الحكومة على الشباب من خلال خلق وعي جماعي بمنصات العمل الحر، وتصميم مبادرات أكثر وأكثر



إفريقيا واقتصاد العمل الحر.. النشأة والتطور

أ/ آيات عماد بهلول

ماجستير في العلوم السياسة - جامعة بني سويف - وباحثة في السياسة الخارجية والعلاقات الدولية

«أصبح العمل الحكومي صعب المنال بالنسبة للعديد من المواطنين بمختلف دول القارة الإفريقية، وهو ما دفع هؤلاء المواطنين، ومن يعانون من البطالة داخل المجتمعات إلى البحث عن سبل وظيفية أخرى بعيدًا عن العمل الحكومي؛ ومن هنا ظهر مفهوم العمل الحر واعتماد الفرد على قدراته الذاتية في تلبية احتياجاته وبدء مشروعه الخاص وتحقيق الأرباح».



أولًا: إرهاصات النشأة واستقرار المفهوم

كان للأزمات الاقتصادية دور مهم في بناء وتشكيل ثقافة العمل الحر لدى شعوب الدول الإفريقية، وما صاحبها من انعدام للاستقرار السياسي بالدول وما تم اتخاذه من إجراءات إصلاحية لترميم الأوضاع الاقتصادية بها؛ كخفض عدد العاملين بالهيئات الحكومية ودفع العديد منهم إلى التقاعد في سبيل توفير الإنفاق الحكومي. وكل هذا دفع المواطن إلى البحث عن بديل للتوظيف الحكومي، وساهم في بزوغ نجم العمل الحر من مشروعات صغيرة ومتوسطة الحجم بعيدة عن القطاعين الحكومي والخاص يصبح بها الفرد مسؤولًا كليًّا عنها. وهو ما حدث جراء الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٨، والتي أدت إلى انخفاض فرص العمل التقليدية، مما أجبر الأفراد على اللجوء إلى قطاع العمل غير الرسمي

ويمكن توضيح مفهوم العمل الحر بأنه «العمل الذي لا يتبع أية جهة سواء أكانت حكومية أو خاصة، أي أن الفرد يعمل لحسابه الخاص، ويكون مسؤولًا كليًّا عن الإجراءات والسياسات المتبعة بالمشروع، وأن يبذل كل ما أوتي من قوة في سبيل تحقيق أقصى ربح ممكن. ويمكن أن يكون العمل في مجال واحد أو مجالات متعددة، كما أنه قد يكون خدميًّا أو إنتاجيًّا أو مهنيًّا أو غير ذلك»؛ وبالتالي فإن المتجه إلى العمل الحر يجب أن تكون لديه القدرة الكافية على التخطيط والتنظيم والإدارة الجيدة، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية والتعامل الاجتماعي والتكيف مع الآخرين

ولقد كان اقتصاد العمل التقليدي العمود الفقري للتوظيف لعقود بالقارة الإفريقية. والذي يتميز بساعات عمل منتظمة، أجر محدد، حماية قانونية، ضرائب دخل مسجلة، عقود عمل، لوائح عمل راسخة، ومزايا أخرى كالأمن الوظيفي والتأمين الصحي وخطط ما بعد التقاعد. ويشمل القطاع الرسمي صناعات مختلفة مثل الحكومة والمصارف والتصنيع والشركات متعددة الجنسيات. وغالبًا ما يرتبط نمو اقتصاد العمل الحر في إفريقيا بتقدم التكنولوجيا وتراجع الوظائف التقليدية، مما أجبر الأفراد على البحث عن مصادر جديدة للدخل

وقد اعتُبر العمل الحر في الماضي جزءًا من القطاع الخاص، إذ إنه كان يرتبط بتأدية أفراد لعملهم الخاص المستقل دون وسيط بينهم وبين العميل. وبتطور الزمن تطور المفهوم، إلا أن الخصائص الرئيسة هي ذاتها. وفي الوقت الحالي، وبعد التطور التكنولوجي والانتشار الواسع للإنترنت؛ اقترن العمل الحر به وهو ما ساهم في توسيع نطاق عمله وسهولة الوصول إلى عملائه وجعله أكثر تنظيمًا واتساقًا، ومن ثم أصبح العمل الحر جزءًا لا يتجزأ من الاقتصاد الرقمي، وترسخ مفهوم اقتصاد العمل الحر وهو اقتصاد قائم بذاته ومرتبط بالأعمال الحرة والمستقلة

ويعد بزوغ هذا النوع من الاقتصاد وتزايد شعبيته خلال السنوات السابقة انعكاسًا واضحًا للاختلافات التي طرأت على بيئة العمل وتفضيلات العاملين ورغبتهم في تحقيق الاستقلالية والريادة لتلبية احتياجاتهم وطموحاتهم. ونتيجة لهذا الانتشار والشعبية، فإنه يتوجب على الدول أن تقوم بنشر وتنمية ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال لدى المواطنين، وبخاصة المتعلمين منهم، حتى يتمكنوا من الانخراط في سوق العمل فور الانتهاء من المسيرة التعليمية. وهو ما اهتمت به على سبيل المثال الحكومة النيجيرية؛ إذ اهتمت بتعليم وتدريب الطلاب بالمراحل الثانوية والجامعية على ريادة العمل؛ مما أدى إلى زيادة مبادرات التوظيف الذاتي وإنشاء أعمال حرة

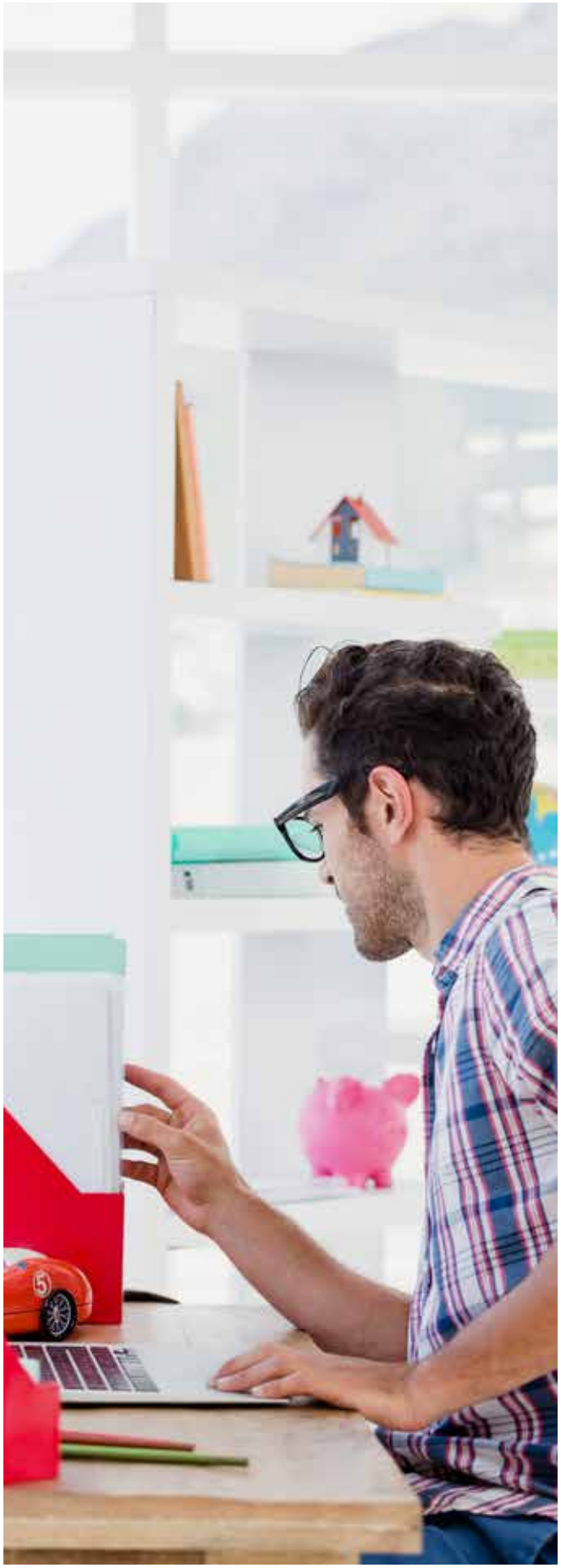


ثانيًا: المتغيرات التي تؤثر في مسار العمل الحر

هناك علاقة وطيدة بين التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العالمية والإقليمية منها وبين الاتجاه نحو سوق العمل الحر. كما يمكننا أيضًا القول إنه، ومن العوامل المهمة التي تحفز الاتجاه إلى العمل الحر أولًا: التحديثات والتطورات التكنولوجية، ثانيًا: التغيرات في البيئة الصناعية. فكلاهما يُحدثان أثرًا في بيئة وطبيعة العمل بالشركات الكبرى، وأهمها تقليل الأيدي العاملة البشرية لصالح تطبيق التكنولوجيا؛ الأمر الذي يؤدي إلى توسيع دائرة عمل الشركات الصغيرة وترسيخ أهمية العمل الحر والمستقل

وقد جاءت جائحة كورونا عام ٢٠٢٠ وما تلاها من إجراءات احترازية وإغلاق للحدود وتطبيق العمل عن بُعد؛ معززة بذلك فرص العمل الحر المستقل. وقد أظهرت بيانات البنك الدولي أن ٤٦,٧٪ من بين جميع العاملين حول العالم هم تابعون لسوق العمل الحر، ويقدر حجمهم بـ ١,٥٧ مليار عامل من إجمالي القوى العاملة والمقدرة بـ ٣,٣٨ مليارات عامل حول العالم

ويقوم البنك الدولي بقياس مؤشرات سهولة ممارسة الأعمال في ١٩٠ دولة حول العالم. وتتم هذه المقارنة بالاعتماد على عدد من المعايير وأهمها؛ سهولة بدء النشاط التجاري، النظام الضريبي، العقود، الحصول على ائتمان، التدريب، نشر المعلومات، تسجيل الممتلكات، التجارة عبر الحدود. وحدد أفضل ١٠ دول في إفريقيا عام ٢٠٢٠ من حيث سهولة ممارسة الأعمال على النحو التالي: تأتي دولة تونس في المرتبة الخامسة تبعًا لتنوع اقتصادها، تليها دولة جنوب إفريقيا في المرتبة السادسة، وذلك على الرغم من اقتصادها القوي، فإنها لم تقم بالإصلاحات الكافية. ثم جاءت دولة زامبيا في المرتبة السابعة، إذ إنها تعتبر أحد أسرع معدلات النمو في القارة الإفريقية، وتأتي دولة بوتسوانا في المرتبة الثامنة، حيث تتمتع بقطاعين، مصرفي وتأميني متطورين. ثم تحتل دولة توجو المرتبة التاسعة، وتأتي في المرتبة العاشرة من التصنيف والأخيرة دولة سيشل والتي تتمتع بالتنوع الاقتصادي

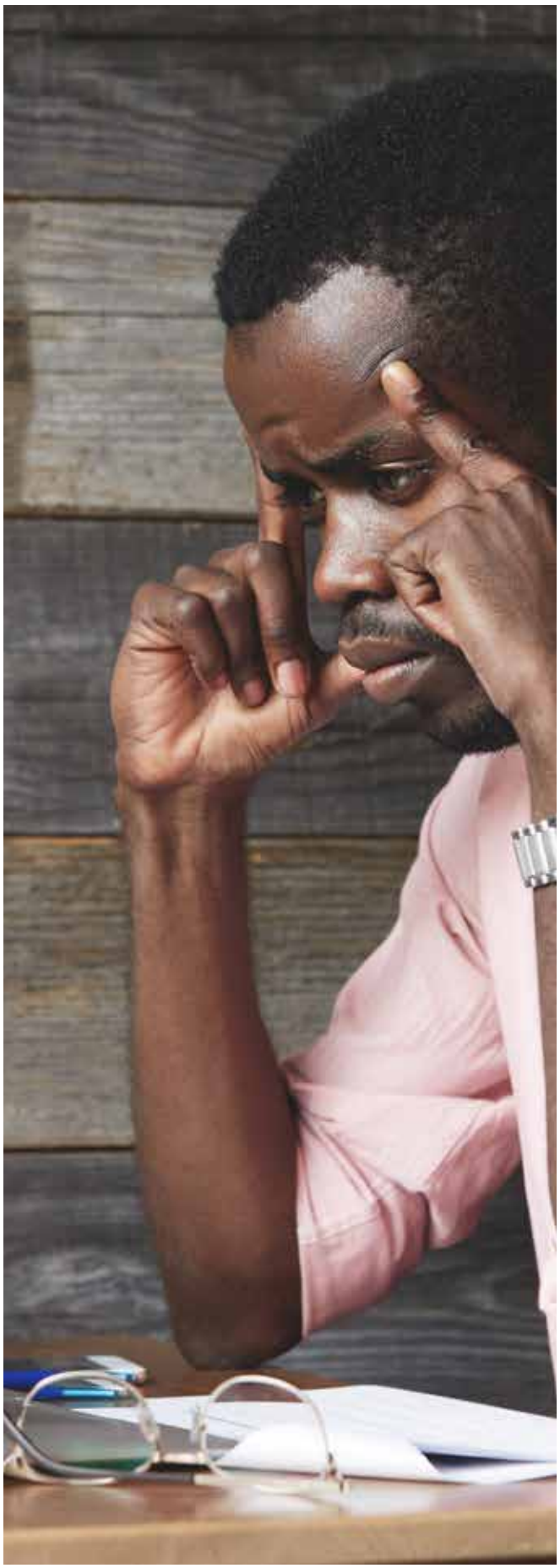


ثالثًا: الفرص التي يتيحها العمل الحر بقارة إفريقيا

تتيح سوق العمل الحر عددًا من الفرص والمزايا للعاملين بها، ومنها ما يلي؛ يساعد العمل الحر على التمتع بالاستقلالية والحرية، سواء تمثلت تلك الحرية في اختيار مجال العمل نفسه أو حرية التجارة وممارسة العمل أو حرية التملك وعدم التقيد بعدد ساعات عمل محددة... وغيرها من مظاهر الحرية بالعمل. وأيضًا فإنه يساعد على تنمية القدرات والمهارات، ويولد الثقة بالنفس، ويساهم في اكتساب الخبرات المهنية والحياتية المختلفة وتحقيق الرغبات الشخصية، وكذلك تكوين علاقات اجتماعية متشعبة ومتنوعة تزيد من عمليات التعاون وإثراء مجال العمل بما يزيد من فرص النجاح وصافي الأرباح؛ وبالتالي تحسين الدخل ورفع مستوى المعيشة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ثقافة العمل الحر تتناسب وتتناغم مع طموح الأجيال الجديدة والخاصة بتحقيق القيادة وريادة الأعمال. كما تشجع على دعم روح الابتكار وزيادة التنافسية والإبداع في العمل. ويؤدي العمل الحر إلى دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول عبر حل أحد أهم التحديات التي تواجه الدول الإفريقية (البطالة)

رابعًا: العقبات التي تواجه العمل الحر بإفريقيا

من العقبات والتحديات التي قد تواجه العاملين بسوق العمل الحر؛ غياب الضمانات المستقبلية، إذ إن العمل الحر متقلب الأوضاع، وفاقد للبيئة المستقرة. كما أنه يتطلب قدرًا كبيرًا من الجهد المبذول والطاقة المستنفدة، والتي قد تكون شاقة على البعض وغير متحملة. وكذلك يحتوي على المخاطرة وتحمل المسؤولية الكاملة. وهناك أيضًا عقبات من نوع آخر كالنقص في القدرات والإمكانات المتطلبة للعمل الحر سواء أكانت مادية أو فنية، مع زيادة وتعقد الإجراءات الخاصة به. فضلًا عن العقبات الاجتماعية والمتمثلة في غياب التقدير والاحترام للقائمين بالعمل الحر؛ الأمر الذي يدل على ضيق أفق النظرة الموجهة للعمل الحر وعدم الترسيخ الكامل لثقافته بالمجتمعات الإفريقية



خامسًا: مصر وثقافة العمل الحر

نتيجة حرص الحكومة المصرية على متابعة اقتصاد العمل الحر وتوفير التسهيلات اللازمة للمضي قدمًا بما يخدم الصالح العام للدولة؛ أطلق البنك المركزي المصري والقطاع المصرفي بالتعاون مع جامعة النيل والجامعات الأخرى عام ٢٠١٩ مبادرة «رواد النيل» عبر مراكز خدمات تطوير الأعمال (BDS) والتي تم تأسيسها لمساعدة رواد الأعمال في اختيار المشروعات والشركات القابلة للتنفيذ على أرض الواقع، والتي تُمثّل فرصًا استثمارية مهمة وذات أولوية للمجتمع، وبالتالي فإنها تقدم خدمات استراتيجية غير مالية تساهم في تحسين بيئة الأعمال في مصر. وقد ساهمت المبادرة في تقديم تسهيلات تمويلية مقدرة بـ ٦,٤ مليارات جنيه، ولديها ما يقرب من ١٤٧ ألف مشروع وشركة ناشئة مستفيدة من الخدمات غير المالية المقدمة.

وكذلك فقد قامت وزارة الاستثمار والتجارة الخارجية المصرية باستحداث إدارة مركزية تحمل اسم «الإدارة المركزية لريادة الأعمال.. فكرتك شركتك» بعد نجاح المبادرة الخاصة بها، والتي أطلقتها الوزارة عام ٢٠١٧. ونتج عن المبادرة أن تلقت الوزارة ما يزيد على ٥٠٠٠ فكرة مبتكرة، كما قامت بتدريب ٦٠٠٠ رائد أعمال، وأسهمت في تأسيس ٥٤ شركة ناشئة. وأطلقت الوزارة أيضًا مبادرة «تعزيز المنظومة البيئية لريادة الأعمال». وتسعى المبادرة في إطار مسماها إلى تحسين المنظومة البيئية لريادة الأعمال عبر تطوير الخدمات المقدمة وتوفير خدمات مطورة لأعمال صغار المستثمرين وأصحاب الأفكار المبتكرة من رواد الأعمال، وكذلك العمل على إتاحة المعلومات اللازمة فنيًّا وقانونيًّا. بالإضافة إلى العمل على منصة رقمية لدعم رواد الأعمال وتوفير كافة صور الدعم، وبخاصة الفني وتدريب الشباب، حتى يتمكنوا من بدء أعمالهم الخاصة

وقد حصلت مصر عام ٢٠٢٠ على المركز الأول على مستوى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في عدد الصفقات التمويلية والاستثمارية الموجهة للشركات الناشئة بالمنطقة بواقع ٣٧٪ من عدد الصفقات بالمنطقة. كما جاءت مصر عام ٢٠٢٢ في المركز الثالث إفريقيًّا من حيث تمويل الشركات الناشئة بحصة قدرها ١٨٪ من إجمالي تمويل إفريقيا، كما احتلت في العام نفسه المركز الأول على مستوى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث إجمالي عدد الصفقات التي تم تمويلها للشركات الناشئة

صورة (١)

مبادرة البنك المركزي «رواد النيل»





وتتمتع مصر بالعديد من المزايا المتعلقة بهذا المجال ومنها؛ الدعم المتنامي لرواد الأعمال في ضوء المبادرات الحكومية والخاصة، بالإضافة إلى السوق الرحبة المكونة من عدد سكان يتجاوز الـ ١٠٠ مليون نسمة، وكذلك اتجاه العديد من الطلبة والمهنيين بشكل متزايد نحو ريادة الأعمال بغية اغتنام الفرص التي توفرها هذه السوق سريعة النمو. كما أكد مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، أن المعدل الإجمالي لنشاط ريادة الأعمال في مصر تضاعف من ٦,٧٪ في عام ٢٠١٩ إلى ١١,٣٪ في عام ٢٠٢٠، ثم بلغ نحو ٩,٢١٪ عام ٢٠٢١، وفقًا لبيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال «GEM»، وذلك بالرغم من تداعيات انتشار جائحة كورونا والأحداث الدولية الأخرى

وختامًا، فقد أصبحت فجوة التوظيف المتنامية بسرعة في إفريقيا قضية استراتيجية بالنسبة للاقتصاديين وصناع السياسات. وتتفاقم هذه القضية بسبب الارتفاع السريع لعدد السكان من فئة الشباب، حيث يعني نقص الوظائف في القطاع الرسمي أن معظمهم يتجه إلى وظائف القطاع غير الرسمي. علاوة على أن إفريقيا تعاني من هجرة جماعية من اقتصاد العمل التقليدي الرسمي إلى اقتصاد العمل الحر غير الرسمي جراء المشهد الاقتصادي المضطرب الذي يشهده العالم، وليس القارة الإفريقية فقط. وعلى الرغم من كون الاقتصاد التقليدي يشكل العمود الفقري لسبل عيش القارة لقرون، فإن اقتصاد العمل الحر خلق في السنوات الأخيرة فرصًا وتحديات جديدة. وعلى ذلك يشهد اقتصاد العمل الحر نموًا سريعًا في جميع أنحاء القارة، لا سيما مع انضمام ملايين الأشخاص له سنويًّا، إذ إنه من المتوقع أن يتفوق اقتصاد العمل الحر على القوى العاملة التقليدية؛ وبالتالي فإن فهم دور الدفع المدمج في دفع اقتصاد العمل الحر، وكيف يمكنك الاستفادة منه لصالح عملك أمر بالغ الأهمية



الاستثمار في رأس المال البشري وتفعيل دور الشباب في رواندا

أ/ أحمد الألفي

باحث أنثروبولوجي بكلية الدراسات الإفريقية العليا



شهدت رواندا أكبر حرب أهلية في العصر الحديث؛ والتي قُتل فيها ما يُقارب المليون رواندي، وكان ذلك نتيجة لحقبة الاحتلال الأجنبي التي عاشتها البلاد وما نجح الاستعمار في غرسه من فتن بين الروانديين

ولكن كان للحركة الوطنية دور كبير في تغيير هذا المشهد الدموي بالكامل والتحول إلى حالة الشراكة الوطنية والتلاحم من أجل بناء المجتمع من جديد وبالتبعية الاقتصاد والدولة بأنظمتها المختلفة

ولكن عقب انتهاء فترة الصراع الداخلي واجهت رواندا مشكلات نتيجة لتلك الأحداث؛ فكانت هناك فجوات كبيرة بين مستوى المهارات التي يحققها نظام التعليم وبين المهارات الفعلية المطلوبة في سوق العمل، وانخفض الناتج المحلي بنسبة ٥٨٪

وما نسعى للإجابة عنه هنا؛ هو كيفية مساهمة الإيمان الوطني بالمشروع القومي لتلك الدولة في تحقيق هذه المعادلة الصعبة والتحول من الاقتتال إلى الإنتاجية والتقدم، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الاستثمار في رأس المال البشري وقدرته على قيادة المشروعات والرؤى القومية الكبيرة وبعيدة المدى وتحقيق نقلات نوعية وبناء مستقبل واعد

وانتهجت الحكومة في رواندا عدة سياسات إصلاحية وتنموية بدأت من الإصلاح السياسي والاجتماعي ثم الاتجاه نحو الإصلاح الاقتصادي الشامل؛ والذي ارتكزت فيه على تطوير العنصر البشري وتعزيز مشاركته في الاقتصاد القومي من خلال رؤية اقتصادية واضحة ومحددة الأهداف ومبنية على تطوير التعليم والتدريب على كافة المستويات

رؤية رواندا ٢٠٢٠

في عام ٢٠٠٠ أطلق الرئيس كاغامي رؤية رواندا ٢٠٢٠؛ وكان الهدف العام منها أن تصبح رواندا بلدًا متوسطة الدخل، بحيث يصل دخل الفرد فيها إلى ٩٠٠ دولار أمريكي، وعلى المدى القريب تكوين الثروات وتقليل الاعتماد على المعونات والديون الخارجية عبر سن مجموعة من الإجراءات الضريبية وتشجيع الاستثمار في البلاد، إعادة بناء البنية التحتية، وفي المدى المتوسط التحول من الاقتصاد الزراعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تطوير التعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمدى البعيد تعزيز روح المبادرة الخاصة، وخلق طبقة وسطى من المستثمرين المحليين قادرة على صناعة الثروة والمساهمة في تطوير اقتصاد البلاد

وارتكزت هذه الرؤية على ركائز أساسية تهدف إلى تطوير قطاع الخدمات وتكنولوجيا المعلومات، والتعليم والتدريب التقني والمهني، بدلًا من الاكتفاء بصادرات البن والشاي فقط؛ فأطلقت في عام ٢٠١٦ استراتيجية «صنع في رواندا» والتي استطاعت خلال أربع سنوات فقط خفض عجز الميزان التجاري بنسبة ٣٦٪ وزيادة الصادرات بقيمة ٦٩٪

وفي عام ٢٠١٧ ارتفعت إيرادات قطاع السياحة إلى ١٢,٧٪ مقارنة بـ ٢,٤٪ عام ١٩٩٨، بالإضافة إلى تطور ملحوظ في قطاع التعدين، والذي كان يُعاني من ضعف الكفاءة قبل فترة الصراع؛ ونتيجة لذلك التطور ارتفعت معدلات الصادرات من المعادن؛ حيث حققت في نفس العام ٣٧٣ مليون دولار بنسبة زيادة غير متوقعة عن الهدف المخطط له من قبل الدولة بمقدار ١٣٣ مليون دولار، حيث كانت تذهب أفضل التقديرات إلى تحقيق هذا القطاع ما قيمته ٢٤٠ مليون دولار على أقصى تقدير

وقد بدأت استراتيجية الدولة في إظهار النتائج الإيجابية من خلال اتباع مبادئ الحكم الرشيد، والمواجهة الحقيقية للفساد، وتحديد الأهداف والطرق الأكثر فاعلية لتحقيقها، ومناصرة الفئات الضعيفة وتحديدًا في قضايا الفقر والمساواة بين الجنسين، وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات من خلال بنية تحتية تكنولوجية قوية قادرة على تقديم الخدمات بفاعلية وإنجاز، مع التطوير المستمر لعوامل جذب الاستثمار، وتدعيم القطاع الحكومي بموظفين ذوي كفاءة عالية وتنفيذ شراكات مع مؤسسات أجنبية بهدف تطبيق أفضل الممارسات ورفع القدرات المؤسسية للهيئات الحكومية



تطوير القطاع الزراعي

الزراعة تمثل العنصر الأهم داخل المكون الاقتصادي الرواندي؛ حيث تسيطر على نسبة ٧٣٪ من سوق العمل، ولكن تواجه الزراعة عدة مشكلات تتمثل في ضعف المهارات وغياب الإمكانات الفنية المطلوبة لسوق العمل وبالطبع ضعف المشاركة في سلاسل القيمة العالمية، وهو ما يؤدي بدوره إلى انخفاض مستويات الدخل وكذلك مستويات الأمن الغذائي

مما دفع الحكومة الرواندية لجلب خبراء أجانب في الزراعة ووضع برنامج تطوير شامل للأيدي العاملة والوسائل والمعدات من أجل الوصول إلى معدلات الإنتاجية والجودة المطلوبة، بالإضافة إلى إنشاء شبكة تواصل مختصة بالمعلومات الزراعية، وإنشاء مكاتب للتصدير ونقل المحاصيل الزراعية، والتسهيلات التمويلية من خلال القروض الميسرة للمزارعين وتوفير الأسمدة والمعدات الزراعية بأسعار تنافسية

وعلى الرغم من انخفاض نسبة العاملين بالزراعة من ٧٣٪ إلى ٧٠٪ من القوة العاملة في رواندا، فإن معدلات إنتاجية الغذاء ظلت مرتفعة؛ وحققت ٢ مليون دولار عام ٢٠١٤ مقارنة بـ ١,٢ مليون دولار عام ٢٠١٠، وهو من أهم نتائج استثمار العنصر البشري في التطوير والإنتاج

المبادرات الرسمية لتطوير قطاعي التعليم والتدريب

أطلقت الحكومة الرواندية عدة مبادرات من أجل تحقيق أهداف رؤية التنمية وتحقيق الاستدامة، ولما كان التوجه القومي يؤمن بتطوير رأس المال البشري بقوة، وأنه الطريق للخروج من مرحلة الضعف العام التي أصابت الدولة عقب فترة صراعات دموية والوصول إلى تنمية حقيقية ومنافسة عالمية في المستقبل، جاءت المبادرات موجهة نحو التعليم والتدريب من أجل رفع كفاءة العنصر البشري، وبالتالي زيادة معدلات وكفاءة الإنتاجية في القطاعات المختلفة

أولًا: برنامج التدريب التقني والمهني

يهدُف البرنامج في النهاية إلى رفع مستوى رفاهية المواطن الرواندي؛ من خلال تطوير الإمكانات البشرية وتكافؤ الفرص من أجل تطوير قوة بشرية منتجة، وعلى قدر عالٍ من التنافسية، مما يسهل الحصول على الوظائف المهمة أو ريادة الأعمال، وهو ما يرفع من مستويات الدخل ويحقق الرفاهية

ولم يغفل البرنامج مبدأ الاستدامة؛ من خلال إعداد أفراد مسؤولين وقادرين على معالجة قضايا الاستدامة والإنتاج والاستهلاك أثناء العمل من استخدام فعال للموارد الطبيعية والمشاركة في خفض الانبعاثات والتلوث والمساهمة في التخلص الآمن من النفايات، وتنمية القدرة الذاتية على التعلم المستمر

ولتطبيق سياسة التعليم والتدريب المهني والتقني لا بد من تحقيق توافر عدة عناصر أساسية، مثل؛ مبدأي الرقابة والتوجيه من تقديم مشورة والمساعدة في التخطيط والتنسيق ورصد المشكلات وتحليلها، ثم العمل على حل تلك المشكلات من خلال البرامج التدريبية للقوى العاملة بالفعل، والسعي إلى إعداد الخريجين الجدد فنيًّا وتدريبهم بشكل جيد على المهارات المؤهلة للوظائف المناسبة، وكذلك مهارات التعلم الذاتي وريادة الأعمال، مع تعزيز قيم العمل وتشجيع الأفراد على الاتجاه نحو الاحتراف والعمل الحر

استراتيجيات معالجة قضايا التعليم والتدريب المهني والتقني :

١- تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني:

من خلال التنسيق بين مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني ومتطلبات سوق العمل بإنشاء جهاز مركزي وطني مختص بهذا الشأن، وإنشاء الإطار الوطني للمؤهلات وهو ما يُحقق ضمان فرص التعليم والتدريب مدى الحياة، ويُعزز من قدرة المؤسسات التي تعمل في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني على تحقيق نتائج أفضل، وصولًا إلى إنشاء حاضنة وطنية للأعمال

٢- تحسين الوصول إلى برامج التعليم التقني والمهني:

من خلال توفير البرامج التعليمية لجميع المواطنين، وتطوير البنية التحتية الإلكترونية بما يُسهل الوصول للمعلومات وكذلك يُمكن الشباب الرواندي من الحصول على الكثير من فرص العمل عن بُعد، برنامج حماية اجتماعية من شأنه خفض تكلفة البرامج التعليمية للفئات الفقيرة مع ضمان وصول جميع الفئات الضعيفة للوسائل التعليمية التي تحتاج إليها، مع العمل على توفير فرص التطبيق العملي المناسب من خلال الملحق الصناعي للطلاب أثناء فترة التدريب، وهو ما يعظم من مكتسبات العملية التعليمية، ويعمل بشكل تكاملي مع الدراسة الأكاديمية من أجل تأهيل الطلاب لسوق العمل

٣- ضمان جودة البرامج التعليمية

ويتم من خلال مراجعة وتطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الجديدة في سياق المعايير المهنية المؤهلة للوظائف، تحقيق مبدأ الكفاءة في النماذج التدريبية المقدمة للطلاب، تطوير أساليب التعليم والتدريس بما يتناسب مع المعايير العالمية، توفير المعدات المناسبة وتحسين المرافق المستخدمة في العمليات التدريبية، طرح موضوعات دراسية وتدريبية تتعلق بمبادئ السلامة والصحة المهنية أثناء ممارسة العمل، وعقد شراكات مع القطاع الخاص لتطوير المناهج وتوفير وسائل التدريب

٤- الاعتماد على المعلمين المؤهلين، ومن أصحاب الخبرات والكفاءة:

بإعداد البرامج التدريبية لتطوير المعلمين، وإخضاعهم باستمرار للتدريب العملي والمهارات التربوية ومبادئ ريادة الأعمال المرتبطة بالتدريس وورش العمل والمختبرات، والتقييم المستمر لمستوى الإنتاجية والكفاءة لهم ومنح حوافز تشجيعية لجذب المعلمين والاحتفاظ بهم

٥- ضمان استدامة التمويل لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني:

العمل على تنفيذ سياسة تمويلية تعتمد على مبدأ أن جميع الأطراف الفاعلة والمستفيدة من التعليم والتدريب الفني والتقني يجب أن تُشارك في تمويله، وزيادة مخصصاته في الميزانية العامة للدولة وعقد شراكات تمويلية مع القطاع الخاص الوطني، بالإضافة إلى تشجيع المستثمرين على المشاركة في تمويل مثل تلك البرامج

ثانيًا: برنامج youth connekt الموجه للشباب

تعمل تلك المنظمة على تعزيز مشاركة الشباب ممثلًا في المجلس الوطني للشباب، كما تهدُف إلى رفع الوعي بين الأجيال الحديثة حول الإبادة الجماعية عام ١٩٩٤، كما تتناول عدة قضايا وطنية مهمة مثل قضايا البيئة وتكنولوجيا المعلومات، والصحة، والقضايا الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

ويتم ذلك من خلال منصة افتراضية تدعم قضايا الشباب، وتُسهل من عمليات التوظيف واستحداث فرص العمل وتطوير مهارات ريادة الأعمال، بالإضافة إلى دعم مشاركة الشباب في التحول الاقتصادي والاجتماعي

كما يوفر البرنامج فرص القيادة الاقتصادية والاجتماعية والمدنية من خلال المبادرات الوطنية والإقليمية عبر ربط الشباب بأقرانهم ونماذج القدوة والموارد والمهارات والفرص الاقتصادية

ويتكون برنامج youth connekt من سبعة مكونات رئيسة، وهي

- مؤتمر YouthConnekt

الحدث السنوي الذي يجمع الشباب من جميع مناطق رواندا وخارجها؛ بهدف إلهام الشباب بأفكار جديدة من أجل تعزيز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وجلب ممثلي الشباب على المستوى الإقليمي للتحدث إلى الحكومة، وتوفير منبر للشباب لمعالجة مسألة استعادة هويتهم وتعزيز الوحدة والمصالحة

كما يُقدم عددًا من الجوائز منها:

١- مسابقة سنوية تجمع أفضل ٩٠ مبتكرًا شابًا في جميع أنحاء البلاد، ثلاثة في كل منطقة. يتم منح أفضل ٣٠ ابتكارًا، ويفوز المتأهلون الثلاثة النهائيون بأفضل الجوائز

٢- جوائز البطل بالشراكة مع مؤسسة IMBUTO؛ للاعتراف بالجهود الكبيرة التي بذلها القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في توجيه أنشطتها وتركيزها ومواردها وتصميمها نحو الشباب

٣- Hangout بوابة لتفاعلات الشباب مع أقرانهم وقادتهم ونماذجهم للإلهام ومشاركة الفرص من خلال محادثات الفيديو والبث المباشر على قنوات Google+ وYouTube والتلفزيون والراديو (الوسيلة الرئيسة للنشر)

ثالثًا: منصة إلكترونية خاصة بالبرنامج

كما أطلق البرنامج منصة إلكترونية لتعزيز قدرات الفائزين بجوائز YouthConnekt وغيرهم من المبدعين الواعدين، بمهارات المعرفة المنتظمة والمشورة العملية في مجال الأعمال (الإخفاقات والنجاحات) من أجل تعزيز نمو الأعمال وتعزيز خلق فرص العمل. وهذه أيضًا آلية ربط فرص توسيع الأعمال. والتزام الشباب بالمساهمة في التنمية الوطنية من خلال الأنشطة العملية.

وهذه أيضًا أداة لرفع مستوى الوعي بين المجتمعات حول مساهمة الشباب في بناء الأمة وتطوير حلول عادلة للمستقبل للتحديات التي يواجهونها في مجتمعاتهم. يتم تمويل البرنامج من قبل العديد من أصحاب المصلحة الذين يساهمون ماليًّا أو عينيًّا

ومن خلال تلك الجهود نتج عدد من الإسهامات التي قام بها الشباب المشاركون، وكانت نتاجًا لنجاح الفعاليات والبرامج التدريبية المقدمة لهم من خلال youthconnekt

رابعًا: جهود الشباب المشاركين في youth connekt

شارك الآلاف من الشباب الرواندي في أنشطة المشاركة المدنية مثل بناء آلاف المنازل للأشخاص الضعفاء في مجتمعاتهم المحلية، وإعادة تأهيل الطرق والجسور والفصول الدراسية وغيرها من المرافق، والمناقشات المتعلقة بالسياسات ذات الصلة، وقد أوصوا ببرامج مختلفة وصياغة السياسات، مثل تمثيل الشباب في جميع مستويات صنع القرار في إدارة البلاد

واكتسب رواد الأعمال الشباب المزيد من الرؤية والدعم، مما يزيد من احتمالات نجاحهم؛ بعد حصول الشركات الناشئة على إعفاءات ضريبية لمدة عامين، كما وضعت «سياسة صنع في رواندا» تدابير لتسهيل رواد الأعمال العاملين في قطاعات التصنيع

خامسًا: برنامج شراكة مع الأمم المتحدة من أجل التوظيف

تصميم برنامج الأمم المتحدة الرئيس المشترك بشأن تشغيل الشباب والنساء للمساهمة في تحقيق أهداف تشغيل الشباب على النحو المحدد في الاستراتيجية الأوروبية الثانية لاستراتيجية التوظيف، ويستجيب هذا البرنامج الرائد للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تعتمد على تنمية المهارات، وفرص العمل اللائق، وعملية التحضر، من أجل سبل عيش جيدة في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء، وخاصة للشباب والنساء

خاتمة

بفضل تطوير رأس المال البشري استطاعت رواندا التحول من دولة تُعاني من الصراعات المسلحة الداخلية إلى دولة متقدمة وصاحبة معدلات نمو مرتفعة، كما تسعى للوصول إلى أن تصبح من أعلى معدلات الدخل للفرد بحلول ٢٠٥٠، وفي عام ٢٠١٩ أطلقت رواندا أول قمر صناعي لربط المدارس في المناطق النائية بشبكة الإنترنت في ضوء سياستها للنهوض بالتعليم، كما كانت من بين الاقتصادات العشرة الأكثر نموًا في العالم في عام ٢٠١٣، وتسعى الآن إلى تنفيذ رؤية ٢٠٥٠، والتي من المتوقع أن تنقل رواندا نقلة نوعية من حيث معدلات النمو الاقتصادي السنوي ومستويات الدخل السنوي للمواطنين

لذلك تُعد تجربة رواندا من التجارب الملهمة للقارة الإفريقية بالكامل، والتي تحتاج إلى مزيد من البحث والتدقيق لاستخلاص الدروس المستفادة والخطوات الفعالة التي اتبعتها من أجل تحقيق هذا التقدم والازدهار



عمالة المنصات في ضوء الخبرات الإفريقية





أ/ آلاء محمد السيد

باحث مساعد بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء

أ/ نورهان متولي

باحث مساعد بالمكتب الفني لرئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء



ينتشر اقتصاد المنصات في قارة إفريقيا بمعدلات مختلفة بين مختلف دول القارة، حيث يتوقف التحول الرقمي والعمل من خلال المنصات الإلكترونية على مجموعة من العوامل، لعل من أهمها: جودة البنية التحتية، ومؤشرات سوق العمل من دولة لأخرى، ووفقًا للاتحاد الدولي للاتصالات، وصلت معدلات استخدام الإنترنت نسبة تكاد تتجاوز ٦٠٪ في الدول الإفريقية التي تتميز بتقدمها الاقتصادي، في حين بلغت نسبة استخدام الإنترنت في الدول الإفريقية ذات معدلات النمو الاقتصادي المنخفضة حوالي ١٠٪ فقط، وقد ارتفعت نسبة الأفارقة الذين يستخدمون الإنترنت خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩ بمعدل ٣,٨٪ ، حيث وصلت نسبة مستخدمي الإنترنت من الأفارقة في عام ٢٠١٩ إلى ٢٨,٦٪، بعد أن كانت فقط ٢٤,٨٪ في عام ٢٠١٧.

هذا، وقد اكتسب اقتصاد المنصات الرقمية في قارة إفريقيا مكانة كبيرة داخل اقتصادات الدول الأسرع نموًا والأكثر تقدمًا، حيث يزدهر اقتصاد المنصات الإلكترونية في كل من: كينيا، وغانا، ورواندا، ومصر، ونيجيريا، وتنزانيا، وجنوب إفريقيا. فوفقًا للتقرير الصادر في عام ٢٠٢١ عن «Fairwork Project» فإن عدد العاملين في اقتصاد المنصات في جنوب إفريقيا يتراوح في حدود ٣٠ ألف عامل، بينما يعمل في كينيا حوالي ٣٥ ألف عامل في ذات المجال

وانطلاقًا مما سبق، سيتناول المقال التركيز على تجربتي جنوب إفريقيا وكينيا في مجال عمالة المنصات الإلكترونية من حيث: خصائص العاملين في القطاع، والأطر التشريعية والتنظيمية للقطاع، وجهود الدولة في دعم العاملين في القطاع

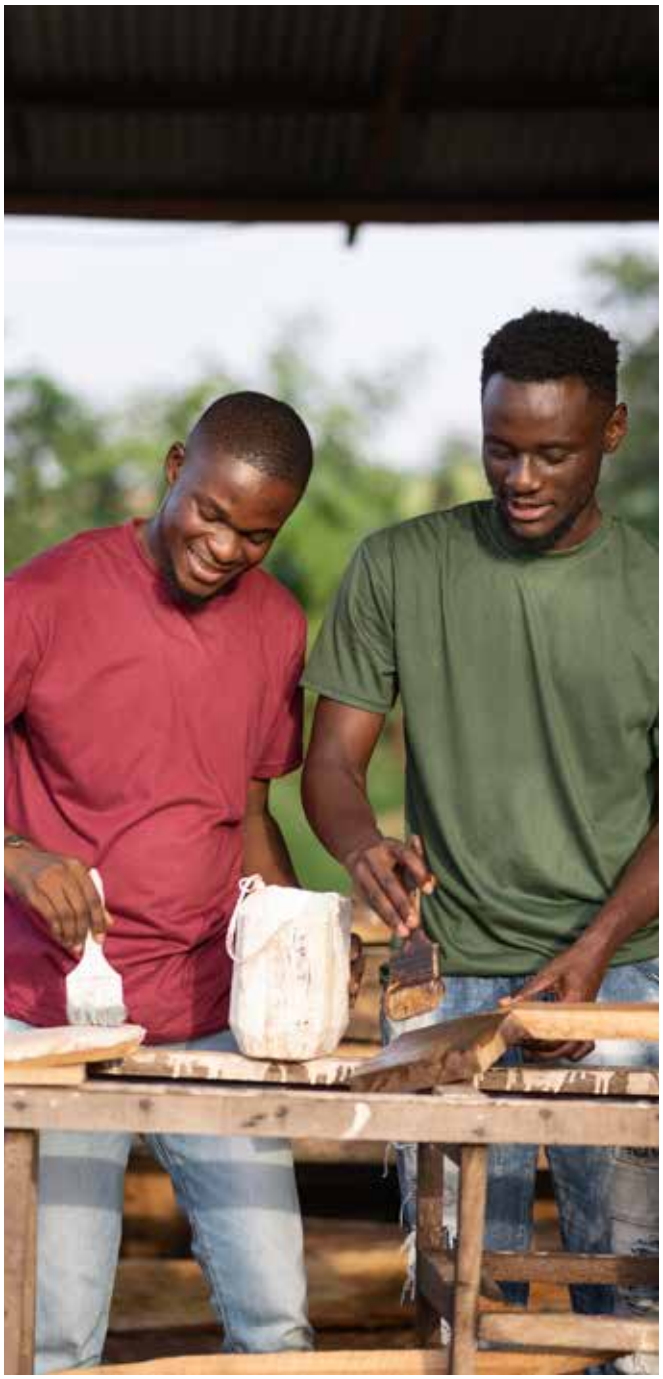
أولًا: تجربة كينيا

كيف تغيرت منصات العمل الرقمية مشهد العمالة في كينيا؟

جذبت كينيا أنظار المنظمات العالمية حول تحولها الاقتصادي الكبير، حيث تتجه بعيدًا عن القطاعات التقليدية، مثل؛ الزراعة والتصنيع والسياحة نحو اقتصاد رقمي متنامٍ. حيث تُعرف كينيا باسم «سافانا السيليكون»، والذي يعزى إلى الارتفاع الملحوظ في اقتصادها الرقمي خلال العقد الماضي، ويساهم الاقتصاد الرقمي بنسبة ٧,٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي، الأمر الذي يضع كينيا في مقدمة القارة الإفريقية، متفوقة على المغرب وجنوب إفريقيا بنسب (٦,٨٪) و(٦,٥٪) على الترتيب. ومن المتوقع أن ينمو هذا القطاع أكثر ليصل إلى ٩,٢٪ بحلول عام ٢٠٢٥. وتستثمر البلاد بشكل كبير في تعزيز بنيتها التحتية الرقمية. كصعود التقنيات الرقمية من منصات مثل "M-PESA" ومنصات التجارة الإلكترونية المتنوعة، والتي أحدثت ثورة في الوصول إلى الخدمات المالية وفتح آفاق جديدة لفرص العمل. ويمثل هذا التحول نحو الفضاء الرقمي دورًا محوريًّا في تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي، وكسر الحواجز وفتح الأبواب أمام فرص جديدة لتوليد الدخل، حيث تكمن أهمية هذه المنصات كأداة لتقليل الفجوات وتعزيز مشاركة النساء في سوق العمل، مما يعزز سوق عمل أكثر شمولية وعدالة. وتضم المنصات الرقمية في كينيا قطاعات متنوعة، مثل؛ خدمات التوصيل والرعاية الصحية والدروس الخصوصية

بشكل عام، يوجد في كينيا حوالي ١٨٠ منصة عمل رقمية نشطة وفق تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٤، تهيمن المنصات الدولية على السوق بنسبة تصل إلى ٦٩٪ بينما تشكل المنصات المحلية نسبة ٢٨٪، وتأتي المنصات الإقليمية في المرتبة الأخيرة بنسبة ٣٪. وتشمل منصات العمل الرقمية هذه: المنصات القائمة على الموقع؛ حيث يتم تقديم الخدمات من قبل العمال شخصيًّا في موقع معين، مثل سيارات الأجرة أو التوصيل أو أعمال التجميل أو الرعاية الصحية أو العمل المنزلي أو منصات الخدمات الشخصية، المنصات عبر الإنترنت؛ حيث يؤدي العمال مهام متنوعة أو يقدمون خدمات عن بُعد للعملاء في جميع أنحاء العالم، مثل منصات العمل الحر أو «المهام الصغيرة -"microtask" ، بما في ذلك خدمات التدريس التي يتم تقديمها عن بُعد، والمنصات الهجينة؛ التي اكتسبت شعبية في كينيا وحيث يتم تقديم خدمات متعددة من قبل شركة منصة واحدة

وتتركز الاستثمارات في المنصات الرقمية المحلية في كينيا بشكل كبير في عدد قليل من القطاعات عام ٢٠٢٤. حيث يستحوذ قطاع التوصيل على ٧١,٦٪ من الاستثمارات، يليه قطاع سيارات الأجرة بنسبة ١٥,٥٪، ثم قطاع الدروس الخصوصية بنسبة ١١,٦٪. ومع ذلك، تظل هذه الأرقام محدودة مقارنة بالاستثمارات التي تتلقاها المنصات الدولية مثل «Uber»، والتي حصلت وحدها على أكثر من ٣٩٠ ضعف إجمالي الاستثمار الذي تلقته جميع منصات العمل الرقمية في كينيا مجتمعة. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٤)





لماذا يُتوقع أن تتصدر كينيا مستقبل الاقتصاد الرقمي في إفريقيا في ضوء الجهود الحكومية نحو تنظيم أفضل لعمال المنصات؟

تستند حقوق العمل في كينيا إلى المادة ٤١ من الدستور الكيني، التي تُعتبر شاملة بما يكفي لتغطية جميع أنواع ترتيبات العمل. تنص المادة ٤١ (٢) على أن لكل عامل الحق في الحصول على أجر عادل، وظروف عمل معقولة، بالإضافة إلى الحق في تكوين نقابة والمشاركة في أنشطتها، وكذلك الحق في الإضراب. وقد أكدت المحاكم الكينية أن هذه المادة تنطبق على جميع الأفراد، مما يعكس التزام البلاد بحماية حقوق العمال

تعتبر المادة ٤١ جزءًا أساسيًا من الإطار القانوني الذي ينظم علاقات العمل في كينيا، حيث تعكس التوجه نحو تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق المساواة في بيئة العمل. كما أن هذه الحقوق تتماشى مع المعايير الدولية المتعلقة بالعمل، مما يساهم في تحسين سمعة كينيا كمكان جذاب للاستثمار. ومع ذلك، فإن تطبيق هذه الحقوق لا يزال يواجه تحديات، بما في ذلك عدم الوعي الكافي بين العمال بحقوقهم وغياب آليات فعالة لتطبيق القوانين، خاصةً لعمالة المنصات الرقمية

وتجدر الإشارة إلى أن كينيا اليوم تُعد ثاني أعلى دولة في إفريقيا من حيث تمويل رأس المال الاستثماري للشركات الناشئة، بعد نيجيريا، مما يعزز مكانتها كمركز تكنولوجي نابض بالحياة يُعرف باسم «سافانا السيليكون». هذا، وتسعى كينيا للاستفادة من ريادة الأعمال الرقمية والابتكار كمحركات للنمو الاقتصادي. وقد أدى هذا الاتجاه إلى زيادة عدد منصات العمل الرقمية التي توسعت في مجالات متعددة في الاقتصاد الكيني. هذه المنصات لا تعزز فقط فرص العمل، بل تساهم أيضًا في تحسين مستوى المعيشة للعديد من الأفراد

حيث تتجه الحكومة الكينية نحو تعزيز البنية التحتية الرقمية وتطوير المهارات الرقمية بين الشباب، مما يفتح آفاقًا جديدة للابتكار والنمو. ومع استمرار كينيا في تعزيز هذه المبادرات، يُتوقع أن تلعب دورًا محوريًّا في مستقبل الاقتصاد الرقمي على مستوى القارة الإفريقية، بجانب سعي الحكومة الكينية لتحديث منظومتها التشريعية والسياسية لمواكبة متطلبات الاقتصاد الرقمي وعمل المنصات. ومن أبرز هذه المبادرات

- إصدار لائحة الهيئة الوطنية للنقل والسلامة في عام ٢٠٢٢، والتي نظمت قطاع النقل، بما في ذلك خدمات سيارات الأجرة، نتيجة للدعوات المستمرة والمشاركة الفعالة مع صانعي السياسات. هذا الإنجاز يعكس التزام الحكومة بتحسين معايير النقل وتعزيز سلامة المواطنين.

- خطة العمل الوطنية الشاملة: تقود وزارة المعلومات والاتصالات والاقتصاد الرقمي (MICDE) جهود إعداد خطة عمل وطنية متكاملة تغطي مجالات الابتكار وريادة الأعمال والمهارات والوظائف الرقمية. تهدف هذه الخطة إلى تحديث الأطر التنظيمية بما يتماشى مع المستجدات في الاقتصاد الرقمي وسوق العمل.

- تعزيز التعاون بين الوزارات: تتعاون وزارة العمل والحماية الاجتماعية (MoLSP) مع وزارة المعلومات والاتصالات والاقتصاد الرقمي (MICDE) في قضايا توليد فرص العمل وحماية العاملين في القطاع الرقمي، حيث تم وضع خطة عمل تركز على ثلاثة محاور رئيسة:
  - سياسة العمل الرقمي واستراتيجية خلق الوظائف الرقمية.
  - معايير وإرشادات المهارات الرقمية.
  - استراتيجية وطنية لتنمية قطاع تعهيد العمليات التجارية (BPO) والخدمات القائمة على تكنولوجيا المعلومات.

- وتُعد مبادرات مثل (M-PESA) من الأمور المركزية في التحول الرقمي في كينيا، وهي خدمة تحويل الأموال عبر الهاتف النقال، حيث لم تقتصر على إحداث ثورة في الخدمات المالية فحسب، بل قامت بتسهيل المعاملات المالية بوسائل الدفع المحلية المختلفة للعمل على المنصات الرقمية، وكانت أيضًا حافزًا رئيسًا للتمكين الاجتماعي والاقتصادي، خصوصًا بين الفئات المستبعدة.

سمات عمالة المنصات الرقمية في كينيا:

على مدار العقد الماضي، شهدت كينيا نموًا بمعدل أربعة أضعاف في منصات العمل الرقمية، التي توسعت لتشمل قطاعات متعددة من الاقتصاد. ويمكن تصنيف هذه المنصات إلى ثلاثة أنواع رئيسة: (أ) المنصات التي تعمل كوسيط في توفير فرص العمل، (ب) المنصات التي تسهل التبادلات بين الشركات والمستهلكين، و(ج) المنصات التي تقدم خدمات رقمية، مثل: تصنيف البيانات والتعليقات التوضيحية وإدارة البيانات للمنصات الرقمية الأخرى

لقد أثرت هذه المنصات بشكل كبير على مجموعة متنوعة من القطاعات في كينيا، بما في ذلك العمل المنزلي، خدمات الرعاية الصحية، خدمات التجميل، الخدمات الشخصية، خدمات سيارات الأجرة والتوصيل، والدروس الخصوصية، بالإضافة إلى العمل الحر عبر الإنترنت والمهام الصغيرة. وتجدر الإشارة إلى أن معظم هذه المنصات تنتمي إلى فئة الشركات متناهية الصغر والصغيرة

هذا، ويعد العمل على منصات العمل الرقمية المصدر الرئيس للدخل لغالبية العمال عبر مختلف القطاعات في كينيا. إذ يعتمد أكثر من ٩٠٪ من العاملين في خدمات سيارات الأجرة والتوصيل وقطاع تعهيد الأعمال على هذا العمل كمصدر رئيس لدخلهم. أما بالنسبة للعاملين في الخدمات المنزلية وخدمات التجميل والخدمات الشخصية وخدمات التدريس، فتتراوح هذه النسبة بين ٨٠٪ و٩٠٪ عام ٢٠٢٤.

علاوةً على ذلك، يظهر نمط العمل على المنصات في كينيا بكونه ظاهرة حضارية إلى حد كبير، حيث يقيم معظم العمال في المناطق الحضارية. بنسبة تصل إلى ٤٩٪ من العمال في العاصمة نيروبي. وتشكل فئة الشباب غالبية العمالة على المنصات المحلية، حيث يبلغ متوسط أعمارهم ٢٧ عامًا. وقد سجل الرجال متوسط عمر أقل قليلًا يبلغ ٢٥ عامًا مقارنة بالنساء (٢٨ عامًا) لعام ٢٠٢٤. يعكس هذا الوضع طبيعة سوق العمل، حيث تشير التقديرات إلى دخول أكثر من مليون شاب إلى سوق العمل سنويًا. ومع ذلك، يفتقر الكثير منهم إلى المهارات الأساسية ولا يستطيعون الوصول إلى الوظائف الرسمية. نتيجة لذلك، ينتهي بهم الأمر بالانخراط في وظائف غير رسمية وقصيرة الأجل، مثل تلك الموجودة على المنصات

من الجدير بالذكر أن نسبة كبيرة من عمال المنصات في كينيا يتمتعون بمستوى تعليمي عالٍ. حيث إن معظم هؤلاء العمال إما حاصلون على شهادة جامعية (بنسبة تتراوح بين ٤١٪ و٥٨٪) أو يسعون للحصول على درجة علمية (بنسبة تتراوح بين ٣٠٪ و٤٠٪) عام ٢٠٢٤. بالإضافة إلى ذلك، كان العديد من هؤلاء العمال يعملون في وظائف سابقة قبل الانضمام إلى المنصات الرقمية، حيث انتقل البعض

منهم من وظائف مشابهة في سوق العمل التقليدي. ويظهر أن أكثر من نصف العمال قد شغلوا وظائف قبل العمل على هذه المنصات. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٤)



ثانيًا: تجربة جنوب إفريقيا

هل تتجاوب جنوب إفريقيا مع التغيرات الحاصلة في سوق العمل الحديث؟

تمتلك دولة جنوب إفريقيا اقتصادًا متقدمًا نسبيًّا بالمقارنة مع غيرها من الدول الإفريقية الأخرى، ووفقًا لتقرير منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٨، يتميز كلٌ من القطاع الرسمي وغير الرسمي في جنوب إفريقيا بالتنظيم والازدهار، إلا أنه في نفس الوقت تعاني جنوب إفريقيا من ارتفاع معدلات البطالة والفقر بشكل مطرد، وعلى الرغم من ذلك شهد اقتصاد الوظائف المؤقتة ازدهارًا ملحوظًا في تلك الظروف، حيث بلغ عدد المنصات الإلكترونية في جنوب إفريقيا في عام ٢٠١٩ نحو ١٥٠ منصة، منها ٩٠ منصة مصنفة كمنصات عمل إلكترونية معتمدة على الموقع، ويُعد اقتصاد المنصة في جنوب إفريقيا حديثًا نسبيًّا، حيث بدأ في الظهور مع ظهور منصة «أوبر» في عام ٢٠١٣، ومنصة «بولت» في عام ٢٠١٦، ثم جاء بعد ذلك إطلاق العديد من المنصات المحلية الأخرى في جنوب إفريقيا، ووفقًا لتقرير «Fairwork Project» في عام ٢٠٢٠، هناك ما يقرب من ٣٠ ألف عامل من خلال المنصات والتطبيقات الإلكترونية في جنوب إفريقيا، خاصة في التطبيقات والمنصات التي تصنف كمنصات قائمة على الموقع، وأن هذا العدد قابل للنمو بمعدل ١٠٪ سنويًّا

وتُعتبر جنوب إفريقيا واحدة من الأسواق الرائدة في مجال المنصات الرقمية في قارة إفريقيا إلى جانب كلٍ من كينيا ونيجيريا، حيث تمثل جنوب إفريقيا مركزًا للمبتكرين والمستثمرين المحليين والعالميين على حد سواء، كما توفر مدينتا كيب تاون وجوهانسبرغ فرصًا واسعة النطاق لرواد الأعمال في المجال الرقمي، ويتجلى ذلك من خلال الإطلاق الأخير لبعض كبرى منصات التجارة الإلكترونية في العالم مثل: Shein وTemu وAmazon وZandaux.، ومن المتوقع أن تساهم المنصات الرقمية بحوالي ٩١,٤ مليار راند في اقتصاد جنوب إفريقيا، بما يعادل نسبة ١,٣٨٪بحلول عام ٢٠٣٥، وبالتالي توفير عدد من الوظائف تتراوح بين ١٥٧-٣٤١ ألف وظيفة

الإطار التشريعي والتنظيمي نحو مستقبل أفضل لعمالة المنصات الرقمية بجنوب إفريقيا:

- طرح برلمان جنوب إفريقيا في عام ٢٠١٦ مشروع قانون تعديل النقل البري، وتم العمل الفعلي بالقانون في عام ٢٠٢٠، ويتضمن مشروع القانون التعامل مع منصات نقل الركاب في الدولة كقطاع نقل يندرج تحت قانون النقل البري الوطني لجنوب إفريقيا، كما نص القانون على أهمية فرض الغرامات على منصات نقل الركاب في حالة كان السائقون العاملون من خلالها يعملون بدون رخصة تشغيل سارية.

- تم تعديل قانون علاقات العمل في جنوب إفريقيا ليشمل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية ويتم تصنيفهم كموظفين وليسوا عمالًا مستقلين إذا ما توافرت بهم مجموعة من الشروط.

- قانون الحد الأدنى للأجور: والذي ينص على أن جميع العاملين في دولة جنوب إفريقيا يجب أن يحصلوا على الأقل على نفس الحد الأدنى للأجور في الدولة، حيث عرف القانون العامل على أنه أي شخص يعمل لدى شخص آخر ويحق له الحصول على مقابل لذلك سواء أكان هذا المقابل ماديًا أو عينيًّا، وبالتالي يغطي القانون عمال المنصات.

- اتفاقية السلام الشامل: والتي تعترف بالعاملين من خلال المنصات الإلكترونية كمستهلكين في حالة كانوا يعملون من خلال المنصات الإلكترونية كعمال مستقلين يستخدمون الخدمات التي تقدمها تلك المنصات، كما حظرت الاتفاقية الشروط التعاقدية غير العادلة للعمالة، أو تلك التي قد تتطلب من المستهلك التنازل عن حقوقه.

- أطلقت لجنة المنافسة في شهر أبريل من عام ٢٠٢١ تحقيقًا بشأن المنصات الإلكترونية في جنوب إفريقيا، استثنت منها منصات نقل الركاب، وكان الهدف من ذلك التحقيق في ممارسات التسعير والعمولات والخصومات التي تستخدمها هذه المنصات مع المستهلكين والعملاء، كما سلطت اللجنة الضوء على قضايا بعينها، مثل: السلوك المعادي للمنافسة في منصات توصيل الطعام.

- كذلك، تحاول وزارة التوظيف والعمل في جنوب إفريقيا تنظيم اقتصاد الوظائف المؤقتة على الرغم من الضغوطات والتحديات التي تواجهها في تنظيم ذات المجال، وذلك نظرًا لصعوبة تصنيف العاملين فيه، فقد أعلن وزير التوظيف في عام ٢٠٢١ أن الوزارة تدرس استخدام الحصص أو حتى الحظر الكامل للمواطنين الأجانب الذين يمكن توظيفهم في مختلف المجالات داخل الدولة، بما في ذلك منصات نقل الركاب.

سمات عمالة المنصات الرقمية في جنوب إفريقيا:

- مناطق تركز العاملين في اقتصاد المنصات: يتركز غالبية عمال المنصات في جنوب إفريقيا في المناطق الحضرية الكبرى، وتحديدًا في مدينة: جوهانسبرج، وبريتوريا، وكيب تاون، ودوربان، على الرغم من توسع العديد من المنصات إلى مدن أصغر.

- الفئة العمرية: الغالبية العظمى من عمالة المنصات في جنوب إفريقيا في مجال خدمات التوصيل، تتراوح أعمارهم بين ٢٦ عامًا وحتى ٣٥ عامًا، في حين أن الغالبية العظمى من عمالة المنصات في مجال الخدمات المنزلية تتراوح أعمارهم بين ٢٦ عامًا و٤٧ عامًا، وذلك بالمقارنة مع العمالة التقليدية في ذات المجالات.

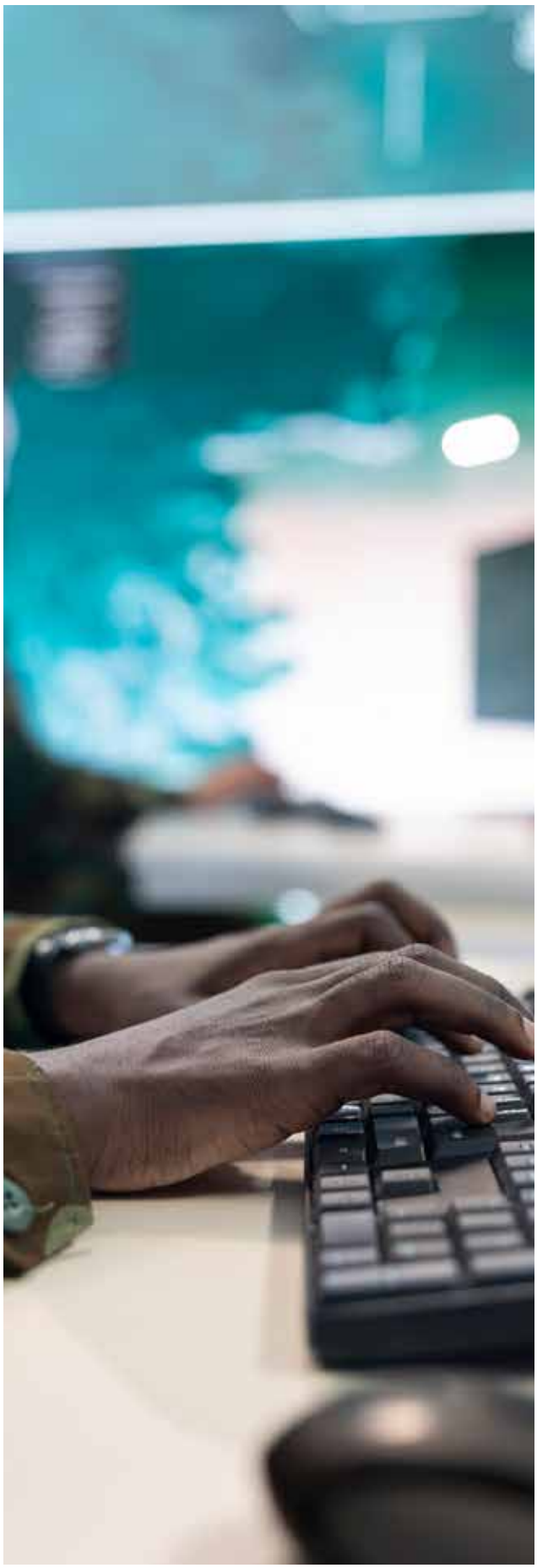
- النوع: وفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن الغالبية العظمى من عمالة المنصات في جنوب إفريقيا من الرجال بنسبة ٩٥٪ من إجمالي العاملين في ذات القطاع، في حين تمثل نسبة النساء العاملات من خلال المنصات الإلكترونية في جنوب إفريقيا ٥٪ فقط من إجمالي العاملين في ذات المجال.

- المستوى التعليمي: الغالبية العظمى من عمالة المنصات في جنوب إفريقيا من حاملي شهادة الثانوية العامة أو أعلى، حيث يمثلون نسبة ٧٠٪ من إجمالي نسبة العاملين في ذات القطاع في جنوب إفريقيا، خاصة في مدينة جوهانسبرج.

ويضم اقتصاد المنصة في جنوب إفريقيا مجموعة متنوعة من منصات العمل الرقمية في مختلف القطاعات، ومن أهم هذه المنصات:

- أوبر «Uber»: وهي منصة عمل إلكترونية في مجال نقل الركاب حسب الطلب، وتهيمن المنصة على نسبة ٧٥٪ من إجمالي سوق خدمات نقل الركاب في جنوب

- إفريقيا، ويُقدر عدد السائقين المسجلين على التطبيق بحوالي ٦٠ ألف سائق.
- أوبر إيتس «Uber Eats»: وهي منصة عمل إلكترونية في مجال توصيل المواد الغذائية، شهدت انتشارًا واسعًا خلال جائحة كوفيد-١٩ «COVID-١٩»، حيث عملت المنصة على الربط بين المطاعم وبين العملاء والمستهلكين، وبلغ عدد السائقين على المنصة حوالي ٣٥٠٠ سائق.
- بولت «Bolt»: وهي منصة عمل إلكترونية في مجال نقل الركاب حسب الطلب مثل منصة أوبر، وتستحوذ المنصة على حوالي نسبة ٢٥٪ من إجمال سوق خدمات نقل الركاب في جنوب إفريقيا.
- سويب ثاوث «SweepSouth»: وهي منصة عمل إلكترونية في مجال الأعمال المنزلية، وهي منصة رائدة للعمال في مجال الأعمال المنزلية في جنوب إفريقيا، وبلغ عدد العاملين المسجلين عليها حوالي ٧٥٠٠ عامل.



وفي الختام، يشهد عمال المنصات في القارة الإفريقية تحولًا جذريًّا في أساليب العمل والتوظيف، حيث تشهد الدول الإفريقية نموًا ملحوظًا في هذا القطاع بفضل التطور التكنولوجي والرقمي. هذا، وتتفاوت معدلات انتشار اقتصاد المنصات بين الدول، مع وجود دول مثل كينيا وجنوب إفريقيا التي تبرز كرواد في هذا المجال. وعلى الرغم من التحديات التي تواجهها، مثل ضعف البنية التحتية في بعض المناطق وارتفاع معدلات البطالة، فإن المنصات الرقمية تقدم فرصًا جديدة للعاملين، خاصة بين الشباب

وتسعى الحكومات الإفريقية إلى تحسين الأطر التنظيمية والتشريعية لدعم حقوق العمال في هذا القطاع المتنامي، مما يسهم في تعزيز العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة عمل أكثر أمانًا. ومع استمرار الابتكار والاستثمار في البنية التحتية الرقمية، يُتوقع أن يلعب اقتصاد المنصات خاصةً المحلي منها دورًا محوريًّا في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام وفتح آفاق جديدة للفرص في جميع أنحاء القارة



قصص نجاح تنموية في إفريقيا (رواندا – جنوب إفريقيا) نموذجًا

آية/ محسب

باحثة دكتوراه بمعهد البحوث والدراسات الإفريقية ودول حوض النيل- جامعة أسوان

مقدمة



منذ عام ١٩٩٤، شهدت إفريقيا قصصًا تنموية تحويلية تؤكد مرونة وإبداع دولها في مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية العميقة. ومن بين هذه الدول، تبرز رواندا وجنوب إفريقيا كمثالين للتعافي والتقدم، حيث تتجاوز كل منهما عقبات تاريخية متميزة لتبرز كنماذج للحوكمة الاستراتيجية وتنمية رأس المال البشري. توضح هاتان الدولتان كيف يمكن للمبادرات الحكومية المستهدفة في التدريب وتعزيز المهارات أن تلعب دورًا محوريًّا في تشكيل المرونة الاقتصادية والتحول المجتمعي

تعرف رواندا، المعروفة بلقب "أرض الألف تل"، بتاريخها الحديث الذي يجمع بين المأساة والانتصار. ففي عام ١٩٩٤، شهدت البلاد واحدًا من أشد الإبادات الجماعية فظاعة في التاريخ الحديث، حيث أزهقت أرواح ما يقارب ٨٠٠ ألف شخص من التوتسي والهوتو المعتدلين في موجة من العنف العرقي الممنهج. لم تقتصر تداعيات هذه الكارثة على الخسائر البشرية الهائلة فحسب، بل امتدت لتشمل انهيار الاقتصاد وتفكك البنية الاجتماعية، مما ترك رواندا غارقة في حالة من الفوضى واليأس. وتحت قيادة الرئيس بول كاغامي، شرعت رواندا في رحلة طموحة لإعادة البناء، مع تركيز قوي على التنمية الاقتصادية واستثمار رأس المال البشري. تتمثل رؤية رواندا ٢٠٥٠ في تحويل البلاد إلى دولة ذات دخل مرتفع بحلول منتصف القرن. ولتحقيق ذلك، وضعت الحكومة استراتيجية شاملة لتطوير رأس المال البشري، مع التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد حددت الحكومة أهدافًا طموحة لزيادة معدلات الالتحاق بالمدارس، وتحسين جودة التعليم، وتوسيع نطاق التدريب المهني

أما جنوب إفريقيا، شكلت نهاية الفصل العنصري في عام ١٩٩٤ نقطة تحول، حيث أعطت الحكومة الأولوية للجهود المبذولة لمعالجة التفاوتات التاريخية. من خلال الاستثمار في برامج التدريب واسعة النطاق ومبادرات تنمية المهارات، سعت جنوب إفريقيا إلى تزويد مواطنيها - وخاصة المهمشين تاريخيًّا - بالكفاءات اللازمة للازدهار في اقتصاد تنافسي. أكدت استراتيجيات مثل الاستراتيجية الوطنية لتنمية المهارات (NSDS) واستراتيجية تنمية الموارد البشرية لجنوب إفريقيا (HRDSA) مواءمة المهارات الفردية مع متطلبات سوق العمل، وبالتالي زيادة فرص العمل وتعزيز الشمول الاقتصادي.

واليوم تعد رواندا وجنوب إفريقيا نموذجين في التحول الاقتصادي والاجتماعي على مستوى القارة الإفريقية، بعد عقود من التحديات والصعوبات، استطاعت كلتا الدولتين أن تنهض من جديد بفضل استراتيجيات تنموية شاملة تعتمد على الاستثمار في رأس المال البشري كركيزة أساسية. يستكشف هذا المقال الرحلات الموازية لرواندا وجنوب إفريقيا، وتوضح كيف استفادت كلتا الدولتين من برامج التدريب المستهدفة لتعزيز الكفاءة الفردية والمشاركة الاقتصادية. على الرغم من اختلاف سياقاتهما، تسلط قصتا النجاح هاتين الضوء على القوة التحويلية للاستثمار في البشر كأساس للتنمية الوطنية في كلتا الدولتين

أولا: دور تنمية الموارد البشرية

تقع تنمية الموارد البشرية في صميم الاستراتيجية الاقتصادية لرواندا وجنوب إفريقيا. وأدركت الحكومة في كلتا الدولتين في وقت مبكر أن القوى العاملة الماهرة ضرورية للنمو الاقتصادي المستدام. وتم تنفيذ العديد من البرامج والخطط الرئيسة في كلتا الدولتين للازدهار في الاقتصاد الحديث. ، منها:

جهود حكومية لإصلاح التعليم وتنمية المهارات ودعم ريادة الأعمال في رواندا

- إصلاح التعليم والتدريب المهني: كان إصلاح التعليم حجر الزاوية في استراتيجية رواندا الإنمائية. ويهدف إدخال برنامج التعليم الأساسي لمدة ٩ سنوات في عام ٢٠٠٩، والذي تم تمديده لاحقا إلى ١٢ عاما في عام ٢٠١٢، إلى توفير التعليم المجاني والإلزامي لجميع الأطفال الروانديين. أدت هذه السياسة إلى زيادة كبيرة في معدلات الالتحاق بالمدارس ومستويات معرفة القراءة والكتابة. وفقا لبيانات موقع البنك الدولي، ارتفعت معدلات إتمام مرحلة التعليم الابتدائي من ٢١٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٨٨٪ في عام ٢٠٢١. بالإضافة إلى التعليم العام، أعطت الحكومة الأولوية للتعليم والتدريب التقني والمهني، وقد لعبت هذه البرامج دورا أساسيا في الحد من بطالة الشباب وتعزيز ريادة الأعمال. يعد التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) على المستوى العالي أداة أساسية في تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لتحقيق توظيف منتج وفعّال، كما يتيح للأفراد العاملين بالفعل فرصًا لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم، يشمل ذلك رواد الأعمال والأشخاص الراغبين في العمل لحسابهم الخاص. ويتم تنفيذ برامج التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال المدارس الثانوية الفنية (TSSs)، ومراكز التدريب المهني (VTCs)، بالإضافة إلى المراكز الإقليمية المتكاملة للفنون التطبيقية (IPRCs)، التي تهدف جميعها إلى إعداد كوادر مؤهلة تلبي احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتعزز من قدراتهم التنافسية على المستويين المحلي والدولي. ووفقا لإحصائيات موقع البنك الدولي، انخفض معدل البطالة من ١٥,٨٪ الى ١٤,٩٠٪ عام ٢٠٢٣، ويرجع ذلك جزئيا إلى نجاح برامج التعليم والتدريب التقني والمهني. بالإضافة إلى ذلك يعمل البنك الدولي بشكل وثيق مع حكومة رواندا لتعزيز مبادرات تنمية المهارات، حيث وافق البنك على تخصيص ٢٠٠ مليون دولار لمشروع الشباب. ويهدف هذا المشروع إلى تزويد ٢٠٠ ألف شاب معرض للخطر، وخاصة أولئك الذين لا يتلقون تعليما أو عملا أو تدريبا، بالمهارات المطلوبة في السوق. ويهدف المشروع أيضا إلى تحسين جودة التعليم الفني.
- التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومحو الأمية الرقمية: تولي حكومة رواندا اهتماما كبيرا بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) باعتباره أحد القطاعات الناشئة ذات الأولوية، نظرا لدوره المحوري في تعزيز النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل مستدامة ومنتجة. وقد استثمرت رواندا بشكل ملحوظ في تطوير البنية التحتية الرقمية على مستوى البلاد، بهدف ترسيخ مكانتها كمركز إقليمي رائد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحلول عام ٢٠٢٤.
- ريادة الأعمال وتطويرها: تدعم سياسة تنمية ريادة الأعمال (EDP) رواد الأعمال في القطاع الخاص وتوفر البيئة اللازمة لديناميكية القطاع مشاريع



- الخاص والابتكار والمخاطرة اللازمة لاقتصاد حديث ومتطور وسريع النمو. ويستند البرنامج إلى السياسات والإصلاحات القائمة التي تقوم بها الحكومة، ويسعى بشكل كلي إلى معالجة الثغرات داخل النظام البيئي لريادة الأعمال في رواندا. في حين أن هذه السياسات المهمة تعزز تنمية القطاع الخاص على نطاق أوسع في كل مجال من مجالات تخصصها، فإن إجراءات EDP تعزز وتدعم التنفيذ، وتكمل السياسات والاستراتيجيات الحالية نحو تحقيق زيادة ريادة الأعمال ونمو الأعمال وخلق فرص العمل في رواندا. ومبادرة YouthConnekt، التي تم إطلاقها في عام ٢٠١٢، هي برنامج مهم آخر يهدف إلى تمكين الشباب الرواندي. وهو يربط الشباب بفرص العمل وريادة الأعمال والمشاركة المدنية. بالإضافة إلى ذلك مشروع GIZ الذي يدعم التدريب المهني وتنمية القطاع الخاص في قطاع التصنيع الخفيف في رواندا مما يتيح خلق فرص عمل جديدة وأفضل.

- التدريب والتطوير الزراعي: ولا تزال رواندا بلدًا زراعيًّا إلى حد كبير، حيث إن الزراعة في رواندا هي النشاط الاقتصادي الرئيس الذي يوفر فرص العمل لحوالي ٧٢٪ من القوى العاملة، ويساهم بحوالي ٣٣٪ من الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، ويلبي ٩٠٪ من الاحتياجات الغذائية الوطنية، ويولد أكثر من ٧٠٪ من عائدات التصدير في البلاد. وحوالي ٨١٪ من جميع الأسر في البلاد تعتمد على الزراعة. تستوعب المناطق الريفية ما يقرب من ٨٣٪ من جميع الأسر في البلاد، وتعتمد ٨٧٪ من الأسر الريفية على الزراعة. غالبية المزارعين هم في المقام الأول مزارعو الكفاف. تم وضع برنامج مهم في عام ٢٠٠٧: وهو برنامج تكثيف المحاصيل (CIP) الذي يهدف إلى زيادة إنتاجية المحاصيل ذات الأولوية، وزيادة الإيرادات في مزارع أصحاب الحيازات الصغيرة، وبالتالي ضمان الأمن الغذائي من خلال عمليات التكثيف المستدامة. والهدف العام للاستراتيجيات المقترحة هو مضاعفة مستويات إنتاجية المحاصيل الثمانية ذات الأولوية وهي الذرة والأرز والقمح والفاصوليا وفول الصويا والكسافا والبطاطا الأيرلندية والموز.

- استراتيجيات جنوب إفريقيا لإصلاح التعليم وتنمية المهارات وريادة الأعمال في جنوب إفريقيا: وقد اتخذت جنوب إفريقيا عدة استراتيجيات وخطط شاملة على مر السنين لإدماج تنمية المهارات بوصفها حجر الزاوية للتقدم الاقتصادي والاجتماعي الوطني. تم تصميم هذه المبادرات لمواجهة تحديات مثل البطالة وعدم المساواة والفقر مع تعزيز اقتصاد أكثر شمولا واستدامة.

خطة التنمية الوطنية (NDP)

- تعمل خطة التنمية الوطنية (NDP)، التي تم إطلاقها في عام ٢٠١٢، كإطار طويل الأجل يهدف إلى القضاء على الفقر والحد من عدم المساواة بحلول عام ٢٠٣٠. وتشمل ثلاث أولويات هي:

١- زيادة التوظيف من خلال النمو الاقتصادي: تحدد الخطة هدفا لخفض معدل البطالة من ٢٤,٩٪ في عام ٢٠١٢ إلى ٦٪ بحلول عام ٢٠٣٠ وزيادة المشاركة في القوى العاملة من ٥٤٪ إلى ٦٥٪. وتشمل الإجراءات المتخذة لتحقيق هذه الأهداف ما يلي: اجتذاب خدمات النقل إلى الخارج إلى جنوب إفريقيا. تقديم حوافز ضريبية للشركات التي توظف الشباب. تقديم إعانات للوكالات التي تقوم بإعداد وتعيين طلاب الثانوية العامة في الوظائف. اعتماد سياسة هجرة مفتوحة لتعزيز المهارات عالية المستوى.

٢- تحسين التعليم وتنمية المهارات والابتكار: تسعى الحكومة إلى زيادة معدلات إتمام المدارس الثانوية إلى ٨٠٪-٩٠٪، وإنتاج ٣٠,٠٠٠ حرفي سنويا، وزيادة الالتحاق بالجامعات بنسبة ٧٠٪. تشمل التدابير تعزيز منح تدريب المعلمين، وتحسين التعاون بين الكلية والصناعة، وضمان الدعم المالي للطلاب المحتاجين.

٣- تعزيز قدرات الدولة: تؤكد الخطة بناء دولة تحويلية قادرة على تسهيل التنمية ومعالجة عدم المساواة من خلال الحوكمة الفعالة.

استراتيجية تنمية الموارد البشرية لجنوب إفريقيا (HRDSA)

تحدد خطة تنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي بدأت في عام ٢٠٠١ وتم تحديثها في عام ٢٠١٠، إطارا لتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للمشاركة الكاملة في الاقتصاد والمجتمع. تشمل الأهداف الرئيسة ما يلي

١- تعزيز أسس التعليم: تحسين التعليم الأساسي لتوفير قاعدة تعليمية متينة.

٢- زيادة المهارات عالية الجودة: مواءمة عرض المهارات مع المتطلبات المجتمعية والاقتصادية، مع التركيز على القطاعات الحيوية مثل الهندسة والبحث والتكنولوجيا.

٣- تعزيز التعلم مدى الحياة: تشجيع مشاركة أصحاب العمل في برامج التدريب المستمر.

٤- تعزيز نمو العمالة: ربط تنمية المهارات بالابتكار والسياسات الصناعية.

أدخلت مراجعة عام ٢٠١٠ إطارًا للرصد، وعززت مشاركة أصحاب المصلحة، ووسعت الأولويات مثل تحسين نتائج التعليم العام، وتوفير مهارات محددة (على سبيل المثال، موظفو البحث والتطوير)، وتعزيز نشر التكنولوجيا، والنهوض بالنتائج الصحية

الاستراتيجية الوطنية لتنمية المهارات

توفر NSDS، وهي مجموعة فرعية من HRDSA، أهدافا مفصلة لتعزيز المهارات. وتركز النسخة الثالثة (NSDS III)، التي تم إطلاقها في عام ٢٠١٠، على

إنشاء آليات فعالة لتخطيط المهارات. ، وزيادة الوصول إلى برامج التدريب المهني. تعزيز نظام كليات التعليم والتدريب العام لتلبية ، وتعزيز الاحتياجات الإقليمية والوطنية من وتحسين المهارات. تحسين معرفة القراءة والكتابة والحساب لدى البالغين لمزيد من فرص التدريب. وتحسين نطاق التدريب في مكان العمل ومبادرات التدريب المجتمعي. ، وتعزيز قدرة القطاع العام على دعم الأهداف التنموية. ، وتوفير التوجيه المهني لتحسين مواءمة القوى العاملة

يتم تشغيل الـ NSDS III من قبل المؤسسات الرئيسة، بما في ذلك سلطات التعليم والتدريب القطاعية (SETAs)، ووزارة التعليم العالي والتدريب (DHET)، والصندوق الوطني للمهارات

إطار مسار النمو الجديد (NGPF)

ويؤكد إطار مسار النمو الجديد، الذي تم تقديمه في عام ٢٠١٠، إعادة هيكلة اقتصاد جنوب إفريقيا لتحسين معدلات استيعاب العمالة والنمو. ويستهدف توفير ٥ ملايين وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠ ويعطي الأولوية لخمسة محركات للوظائف

- **البنية التحتية العامة**: توليد فرص العمل المباشرة من خلال استثمارات البنية التحتية واسعة النطاق. **الأنشطة التي تستوعب العمالة**: تعزيز القطاعات كثيفة العمالة في جميع أنحاء الاقتصاد. **فرص الاقتصاد الأخضر:** الاستفادة من الطاقة المتجددة والاستدامة لخلق فرص العمل. **رأس المال الاجتماعي** والخدمات العامة: استخدام موارد المجتمع والقطاع العام لخلق فرص العمل. **التنمية الريفية**: تعزيز التكامل والتنمية الإقليميين في المناطق الريفية.

يدمج هذا الإطار استراتيجيات الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي لمواءمة السياسات مع أهداف خلق فرص العمل

- دعم المبادرات:

لاستكمال هذه الأطر، نفذت جنوب إفريقيا اتفاقيات مستهدفة: **اتفاقية المهارات الوطنية**: تركز على توسيع نطاق الوصول إلى التدريب والتعلم في مكان العمل، وتحسين نظام SETA، ومواءمة كليات FET مع احتياجات سوق العمل. **اتفاق التعليم الأساسي والشراكات مع المدارس**: يسعى إلى تحسين جودة التعليم الأساسي من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين وتحديد أهداف الأداء للمدارس

وتؤكد هذه السياسات والاتفاقات معا التعاون بين الحكومات والشركات والعمالة والمجتمعات المحلية لبناء اقتصاد قائم على المهارات قادر على معالجة البطالة، والحد من عدم المساواة، وضمان التنمية المستدامة. تظهر هذه الاستراتيجيات مجتمعة نهجا شاملا لاستخدام التعليم وتنمية المهارات كأدوات لتحقيق أهداف التحول الاجتماعي والاقتصادي في جنوب إفريقيا

ثانيا: تأثير البرامج والخطط التنموية على الاقتصاد في (رواندا - جنوب إفريقيا)

كان تأثير برامج تنمية الموارد البشرية في كلتا الدولتين على اقتصاداتها عميقا. وقد ساهمت هذه البرامج في إيجاد قوة عاملة ماهرة وأكثر كفاءة، والحد من البطالة، وتعزيز التنويع الاقتصادي. وفيما يلي بعض المؤشرات الرئيسة لتأثيرها

تأثير برامج تنمية الموارد البشرية على الاقتصاد في رواندا:

- نمو الناتج المحلي الإجمالي والتنويع الاقتصادي: كان نمو الناتج المحلي الإجمالي في رواندا قويًا، حيث بلغ متوسطه أكثر من ٨٪ سنويًا منذ عام ٢٠٠٠. ووفقا للبنك الدولي، أصبح قطاع الخدمات أكبر مساهم في الناتج المحلي الإجمالي، يليه الزراعة والصناعة. ويمكن أن يعزى النمو في قطاع الخدمات، ولا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المالية، إلى تركيز الحكومة على تنمية المهارات والابتكار.
- التوظيف وريادة الأعمال: ووفقا لإحصائيات موقع (https://data.albankaldawli.org/) البنك الدولي يعكس انخفاض معدلات البطالة من ١٥,٨٠٪ في عام ٢٠٢١ إلى ١٤,٩٪ في عام ٢٠٢٣ نجاح برامج التدريب المهني وريادة الأعمال. أدى انتشار الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، بدعم من مؤسسات مثل BDF ومبادرات مثل YouthConnekt، إلى خلق فرص عمل جديدة ودفع النمو الاقتصادي.
- التحول الرقمي: في عام ٢٠٢٠، ساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة ٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي، ووظف حوالي ٨,٩٦٢ عاملًا. لدى البلاد هدف طموح يتمثل في زيادة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الناتج المحلي الإجمالي إلى حوالي ٥٪ بحلول عام ٢٠٢٤. ونمت القيمة المضافة الإجمالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (GVA) لاقتصاد رواندا بمعدل ٢١,١٪ سنويًا خلال الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٥، وهي وتيرة أسرع بكثير من القطاعات الرئيسة الأخرى في الاقتصاد. وبالنظر إلى المستقبل، في أقل من ٥ سنوات، من المتوقع أن يساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة ٧٪ من صادرات رواندا، مقارنة بنسبة ٠٪ في عام ٢٠١٨.
- الإنتاجية الزراعية: أدى برنامج تكثيف المحاصيل ومبادرات التدريب الزراعي الأخرى إلى تحسينات كبيرة في غلة المحاصيل. ووفقا لإحصائيات موقع البنك الدولي(https://data.albankaldawli.org/) زادت القيمة المضافة في قطاع الزراعة من إجمالي الناتج المحلي من ٢٤,٣٠٪ عام ٢٠١٠ إلى ٢٧,١٠٪ في عام ٢٠٢٣.

تأثير استراتيجيات تنمية المهارات على اقتصاد جنوب إفريقيا:

كان لتركيز جنوب إفريقيا على تنمية المهارات من خلال أطر مثل خطة التنمية الوطنية (NDP) واستراتيجية الموارد البشرية (HRDSA) تأثيرات قابلة للقياس على الاقتصاد تتمثل فيما يلي:

١- نمو العمالة والاستفادة من المهارات، أدى تنفيذ سياسات تنمية المهارات إلى تحسين نتائج التوظيف بشكل معتدل في قطاعات محددة: فقد أوجد برنامج الأشغال العامة الموسع (EPWP)، وهو جزء من مبادرات خلق فرص العمل. ويعالج هذا البرنامج معدلات البطالة المرتفعة، لا سيما في قطاعات مثل البناء والبنية التحتية العامة. على الرغم من هذه الجهود، لا تزال بطالة الشباب قضية حرجة، حيث بلغ معدل البطالة ٢٨٪ في عام ٢٠٢٣ طبقا لإحصائيات موقع البنك الدولي. يفتقر العديد من شباب جنوب إفريقيا إلى الوصول إلى التدريب المتعلق بالوظيفة، مما يديم عدم تطابق المهارات.

٢- النمو الاقتصادي والتحولات القطاعية، تجاوز نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للبلاد متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الفترة من ١٩٩٥ إلى ٢٠١٥، ولكنه يتخلف عن البلدان الأخرى ذات الدخل المتوسط الأعلى: أصبح قطاع الخدمات محركا رئيسًا للنمو الاقتصادي.

٣- عدم تطابق المهارات وديناميكيات السوق، لا تزال سوق العمل في جنوب إفريقيا تعاني من عدم تطابق ملحوظ في المهارات: معدلات التأهيل الزائد وعدم التأهيل هي ٢٤,٢٪ و٢٧,٦٪ على التوالي، وهي أعلى بكثير مما هي عليه في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ويظهر نقص المهارات في المجالات المعرفية والتقنية، مثل حل المشكلات والقدرات الكمية، في حين تظهر أسواق العمل اليدوية وذات المهارات المنخفضة فوائض.

٤- كان الإنفاق العام في جنوب إفريقيا على التعليم نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي مرتفعا عند ٦٪ في عام ٢٠١٣، متجاوزا معظم دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية باستثناء عدد قليل مثل بلجيكا والدنمارك وفنلندا. ومع ذلك، نظرا لأصغر سن في جنوب إفريقيا، فإن الإنفاق لكل طالب أقل من متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في التعليم الابتدائي والثانوي، ولكنه أعلى في التعليم العالي، مقارنة بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. على عكس دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تخصص جنوب إفريقيا حصة أصغر من الإنفاق على التعليم للنفقات الرأسمالية وحصة أكبر لتعويضات المعلمين. إن التنسيق بين أصحاب المصلحة، بما في ذلك سلطات التوظيف والتدريب القطاعية (SETAs)، ووزارة التعليم العالي والتدريب (DHET)، وأصحاب العمل من القطاع الخاص، غير متسق، مما يحد من فعالية السياسة

ونستنتج مما سبق، في حين أن استراتيجيات تنمية المهارات في جنوب إفريقيا قد خطت خطوات واسعة في مجالات مثل الأشغال العامة والوصول إلى التعليم، فإن استمرار عدم تطابق المهارات وبطالة الشباب وفجوات التعليم التأسيسي يعوق الآثار الاقتصادية الأوسع نطاقا. ويعد المضي قدما، ومواءمة الإصلاحات التعليمية مع احتياجات سوق العمل وتحسين التعاون بين أصحاب المصلحة أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على النمو الاقتصادي والحد من عدم المساواة

ثالثا: التحديات التي تواجهها البرامج والخطط والاستراتيجيات التنموية في رواندا – جنوب إفريقيا:

ويتضح مما سبق، أن رواندا وجنوب إفريقيا تواجهان تحديات مترابطة في سعيهما لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتنمية الموارد البشرية ، وهي كالتالي

١- جودة التعليم وإمكانية الوصول إليه: تقوض التفاوتات في جودة التعليم الريفي والحضري تنمية المهارات والإمكانات الاقتصادية.

٢- عدم تطابق المهارات: الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تحد من فرص العمل للخريجين.

٣- بطالة الشباب: لا تزال البطالة المرتفعة بين الشباب مستمرة؛ بسبب محدودية خلق فرص العمل والحواجز الهيكلية في سوق العمل.

٤- التنويع الاقتصادي: الاعتماد على الزراعة (رواندا) وتراجع القطاعات الصناعية (جنوب إفريقيا) يعوقان نمو الصناعات الناشئة.

٥- عدم المساواة المستمرة: تحد التفاوتات الهيكلية من الوصول إلى الفرص، مما يديم دورات الفقر.

٦- الفجوات الرقمية والتكنولوجية: يحد عدم كفاية الوصول إلى الأدوات والمهارات الرقمية من المشاركة في القطاعات التي تعتمد على التكنولوجيا.

تنمية التفاوتات بين المناطق الحضرية والريفية: يؤدي عدم المساواة في الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية والوظائف إلى توسيع الفجوات الاجتماعية والاقتصادية.

٦- الاعتماد على المساعدات الخارجية: الاعتماد على التمويل الدولي يجعل مبادرات تنمية الموارد البشرية عرضة للعوامل الخارجية.

٧- الحوكمة وعدم الكفاءة المؤسسية: يعوق تنفيذ السياسات القيود المفروضة على الموارد (رواندا) والفساد (جنوب إفريقيا).

٨- مواطن الضعف المناخية: يهدد تغير المناخ الإنتاجية الزراعية وسبل العيش الريفية.

كيفية مواجهة التحديات التي تواجهها رواندا وجنوب إفريقيا:

لمواجهة التحديات التي تواجهها رواندا وجنوب إفريقيا، تعد الاستراتيجيات التالية ضرورية:

١- تحسين جودة التعليم وإمكانية الوصول إليه: الاستثمار في تدريب المعلمين والبنية التحتية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة مع إعطاء الأولوية للمهارات الأساسية في محو الأمية والحساب والعلوم.

٢- مواءمة المهارات مع احتياجات السوق: تعزيز برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، وإشراك الصناعات في تصميم المناهج الدراسية، وتعزيز التعلم مدى الحياة لضمان توافق المهارات مع متطلبات سوق العمل.

٣- الحد من بطالة الشباب: دعم ريادة الأعمال من خلال الحوافز المالية والإرشاد، وخلق فرص العمل من خلال الاستثمار في القطاعات كثيفة العمالة والشراكات بين القطاعين العام والخاص.

٤- تعزيز التنويع الاقتصادي: تطوير القطاعات عالية النمو مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسياحة (رواندا) وتنشيط صناعات مثل التعدين والتصنيع (جنوب إفريقيا). دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة في الوصول إلى الائتمان والأسواق

٥- سد الفجوة الرقمية: توسيع البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبرامج محو الأمية الرقمية لتمكين الوصول العادل إلى الفرص المدفوعة بالتكنولوجيا.

٦- تعزيز الحوكمة: تحسين تنفيذ السياسات من خلال المراقبة والمساءلة والحد من الفساد. تعزيز التعاون بين أصحاب المصلحة من أجل تخصيص الموارد بشكل أفضل.

٧- الحد من التفاوتات بين المناطق الحضرية والريفية: الاستثمار في برامج التنمية الريفية، وضمان التوزيع العادل للموارد، وتقديم الحوافز للشركات في المناطق الريفية.

٨- بناء القدرة على الصمود في وجه تغير المناخ: تنفيذ الممارسات الذكية مناخيا ومشاريع الطاقة المتجددة وبرامج التثقيف المناخي للتخفيف من التحديات البيئية.

٩- الحد من الاعتماد على المساعدات: التركيز على تعبئة الموارد المحلية، وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، وتعزيز برامج التنمية المكتفية ذاتيا.

١٠- معالجة عدم المساواة: استهداف الفئات المهمشة بسياسات الحماية الاجتماعية، وتحسين الوصول إلى الرعاية الصحية، وتعزيز تكافؤ الفرص في التعليم والتوظيف.

خاتمة

تقدم رواندا وجنوب إفريقيا نموذجين ملهمين للتحول التنموي في إفريقيا، حيث تجاوزتا تحديات تاريخية واجتماعية واقتصادية من خلال استراتيجيات شاملة تعتمد على تنمية رأس المال البشري كركيزة أساسية. أظهرت رواندا تفوقا في تحسين التعليم، وتعزيز المهارات الرقمية، وريادة الأعمال، بينما ركزت جنوب إفريقيا على سياسات واسعة لتنمية المهارات، ودعم التعليم، والحد من البطالة. ورغم الإنجازات، تواجه كلتا الدولتين تحديات مستمرة مثل البطالة، وتفاوت الفرص، وعدم مواءمة المهارات مع متطلبات السوق. لذلك، يعد الابتكار المستمر في التعليم، وتعزيز التنويع الاقتصادي، وتقوية الحوكمة، والتكيف مع التغيرات المناخية عوامل أساسية لضمان استدامة التحول التنموي وتحقيق الأهداف الوطنية الشاملة. تبرز هذه القصص قوة الاستثمار في الإنسان كأداة فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية





دور البرامج الرواندية في استهداف تدريب الأفراد لرفع كفاءتهم وتعزيز تواجدهم في الاقتصاد

أ/ خميس محمود رشاد

باحث في العلوم السياسية

مقدمة

تعد البرامج الرواندية لتدريب الأفراد إحدى الأدوات الفعّالة التي تهدف إلى تعزيز وجود الأفراد في الاقتصاد وتمكينهم من المشاركة الفعّالة في سوق العمل، وتعتبر رواندا واحدة من الدول الإفريقية التي نجحت في تحويل اقتصادها من اقتصاد زراعي إلى صناعي، وتحقيق نمو مستدام في السنوات الأخيرة، وذلك جزئيًا بفضل التركيز الكبير على تطوير المهارات وتدريب الأفراد

وتوظف البرامج الرواندية لتدريب الأفراد مجموعة متنوعة من الأساليب والمبادئ لتعزيز وجودهم في الاقتصاد، فمن خلال توفير التدريب المهني والفني المناسب، يمكن للأفراد تطوير مهاراتهم وزيادة فرصهم في الحصول على فرص عمل جيدة ومستدامة، وتشمل هذه البرامج التدريب على مهارات الحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واللغات، والمهارات الفنية والحرفية، والإدارة وريادة الأعمال

وتعتبر رواندا مثالًا رائعًا للدولة التي استثمرت بشكل كبير في تطوير المهارات وتدريب الأفراد، فقد أطلقت العديد من البرامج والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز وجود الشباب والنساء في الاقتصاد، وعلى سبيل المثال، أنشأت الحكومة المركزية والشركاء الدوليون مراكز تدريب مهني متخصصة في مجالات مختلفة مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسياحة والزراعة

بالإضافة إلى ذلك، تعمل الحكومة الرواندية على تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية والمنظمات غير الحكومية لتنفيذ برامج تدريب مبتكرة، وتهدف هذه البرامج إلى تحسين المهارات الأساسية للأفراد مثل القراءة والكتابة والحساب، وتعزيز مهارات التفكير النقدي والتواصل والقيادة

وتعد البرامج الرواندية لتدريب الأفراد مثالًا حيًّا على الجهود الحكومية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام من خلال تعزيز الوجود والمشاركة الفعالة في القوى العاملة، ومن خلال توفير التدريب والمهارات اللازمة، يمكن للأفراد أن يتحولوا إلى مبتكرين يساهمون في تطوير الاقتصاد المحلي وزيادة الاستدامة الاقتصادية، وبفضل هذه البرامج، يصبح للأفراد فرص أكبر لتحقيق النجاح المهني وتحسين جودة حياتهم وحياة أسرهم

وفي النهاية، تعكس البرامج الرواندية لتدريب الأفراد التزام رواندا القوي تجاه تحقيق التنمية الشاملة والاقتصاد المزدهر، ومن خلال تمكين الأفراد وتعزيز مهاراتهم، يتم بناء قاعدة قوية للابتكار والنمو الاقتصادي المستدام، مما يعزز التنمية الشاملة، ويحقق رؤية رواندا لمستقبل أفضل وأكثر استدامة لجميع سكانها

أولًا: طبيعة الاقتصاد الرواندي

اقتصاد رواندا يتميز بطبيعة متنوعة ونمو مستدام في السنوات الأخيرة، ويعتمد الاقتصاد على عدة قطاعات رئيسة، ويتميز بتوجه الحكومة نحو التنمية المستدامة وتعزيز الابتكار والشمول المالي، وتتمثل أهم جوانب الاقتصاد الرواندي في الآتي

- الزراعة: يعتبر القطاع الزراعي الركيزة الأساسية الخاصة بقوة الاقتصاد الرواندي، إذ تملك الزراعة في رواندا العديد من الإمكانات الضخمة، فضلًا عن المناطق الجبلية التي تتميز بطبيعة مناخية خاصة، والتي تتناسب مع الزراعة داخل الدولة

- الخدمات: لقد عملت رواندا على تنمية قطاع الخدمات بها بصورة كبيرة، واعتبرته أحد أهم أولوياتها، وهذا من أجل العمل على ضمان اقتصاد قوي يساهم في توسيع الصادرات وجذب العملة الأجنبية، وقد استطاعت رواندا بالفعل أن تحقق قفزة نوعية في مجال الخدمات، وعملت على تنمية صادراتها في السوق الإفريقية بصورة كبيرة.

- الصناعة: فقد شجعت رواندا القطاع الصناعي بجانب القطاع الزراعي بصورة كبيرة، واعتمدت على الاستثمار الأجنبي لتنمية هذا القطاع، وعملت على توفير البنية التحتية المناسبة لتحقيق ذلك.





ثانيًا: المكانة الاقتصادية لرواندا

رواندا تحظى بمكانة اقتصادية متنامية ومتنوعة في السنوات الأخيرة، على الرغم من أنها تعتبر واحدة من الدول الصغيرة في إفريقيا، فإن رواندا قد أحرزت تقدمًا كبيرًا في تعزيز وجودها الاقتصادي على المستوى الإقليمي والعالمي، وتتمثل الجوانب الرئيسة للمكانة الاقتصادية الرواندية في الآتي

- النمو الاقتصادي: شهدت رواندا نموًا اقتصاديًا قويًا خلال العقد الماضي، حيث بلغ متوسط معدل النمو السنوي حوالي ٧٪، وترجع هذه الزيادة إلى التنوع الاقتصادي والاستثمارات الحكومية الرامية إلى تعزيز البنية التحتية وتعزيز القطاعات الحيوية.

- الاستثمارات الأجنبية المباشرة: استقطبت رواندا عددًا متزايدًا من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في السنوات الأخيرة، وتعزز الحكومة الرواندية بيئة الأعمال المناسبة، وتوفر حوافز لجذب المستثمرين الأجانب، وذلك لتعزيز القطاعات الحيوية وتعزيز التنمية الاقتصادية، وقد وصلت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في رواندا في الربيع الأول لعام ٢٠٢٤ إلى ما يقرب من ١٧٥ مليون دولار.

- التكنولوجيا والابتكار: تولي رواندا اهتمامًا كبيرًا لتطوير قطاع التكنولوجيا والابتكار، وتهدف الحكومة إلى تعزيز الرقمنة وتطبيق التكنولوجيا في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتشجيع رواد الأعمال والشركات الناشئة في هذا المجال.

- القطاع المالي: شهد القطاع المالي في رواندا تطورًا كبيرًا، حيث أصبحت الخدمات المصرفية والتمويلية أكثر تطورًا وتوافرًا، وتسعى الحكومة إلى تعزيز النظام المالي وتعزيز الشمول المالي لتمكين الأفراد والشركات من الوصول إلى الخدمات المالية بسهولة.

ثالثًا: أهم البرامج والتدريبات الرواندية لتمكين الأفراد في الاقتصاد

رواندا قدمت العديد من البرامج والتدريبات التي تستهدف الأفراد لتعزيز وجودهم في الاقتصاد وتمكينهم اقتصاديًا، وتتمثل أهم المبادرات والبرامج الاقتصادية الرواندية في الآتي

١- برنامج الشباب الريادي: يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز روح ريادة الأعمال والمهارات الريادية لدى الشباب الرواندي، ويوفر هذا البرنامج الفرص التدريبية والتوجيه والدعم المالي للفرد الطموح لبدء وتنمية أعمالهم الخاصة، ويوفر فرصًا للتواصل والتعلم من رواد الأعمال الناجحين، ويهدف إلى تمكين الشباب وتشجيعهم على تطوير مشاريعهم الخاصة والابتكار في الاقتصاد المحلي. يقوم البرنامج بتوفير الدعم والموارد للشباب الروانديين الطموحين الذين يتطلعون إلى بدء أعمالهم الخاصة وتطوير مشاريع ريادية، ويقدم هذا البرنامج مجموعة من الفرص، وتتمثل في الآتي:

- التدريب والتوجيه: يتلقى المشاركون في البرنامج تدريبًا مكثفًا في مجال ريادة الأعمال، ويتلقون الإرشاد والمشورة من مستشارين محترفين ذوي خبرة في مجال ريادة الأعمال.

- التمويل والدعم المالي: يتم توفير التمويل والدعم المالي للمشاريع الواعدة، سواء أكان ذلك عبارة عن قروض بفائدة مخفضة أو دعم مالي مباشر للمشروعات الناشئة، ويهدف هذا الدعم إلى مساعدة الشباب على تحقيق رؤيتهم وتنفيذ أفكارهم الابتكارية.

- الوصول إلى الشبكات والعلاقات: يتيح البرنامج للشباب الروانديين فرصة التواصل والتعاون مع رواد الأعمال المحليين الناجحين والمستثمرين، مما يوفر لهم فرصة لبناء شبكة اتصالات قوية والاستفادة من الخبرات والإرشادات المهنية.

- المسابقات والفعاليات: يتم تنظيم مسابقات وفعاليات تشجيعية للشباب الريادي، حيث يتم منح الجوائز والتكريم للأفكار والمشاريع الواعدة، وذلك لتعزيز الحماس والإبداع في المجال الريادي.

٢- برنامج التدريب الفني والمهني: يعمل هذا البرنامج على تطوير المهارات المهنية للشباب والبالغين في مجموعة متنوعة من المجالات، ويوفر التدريب التقني والمهني المتخصص للأفراد لزيادة فرصهم في الحصول على وظائف ذات دخل جيد وتحسين فرص التوظيف والاستقرار الاقتصادي الشخصي، ويعمل هذا البرنامج على تحقيق الآتي:

- تطوير المهارات: يساعد البرنامج المشاركين على تطوير واكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يزيد من فرصهم في الحصول على وظائف ذات جودة عالية وزيادة دخلهم.

- زيادة فرص التوظيف: يوفر البرنامج التدريب المهني والفني، ويعطي فرصًا للمشاركين لاكتساب الخبرة والمعرفة العملية في مجالات محددة، مما يزيد من فرصهم في العثور على عمل جيد ومستدام.

- تعزيز ريادة الأعمال: يقدم البرنامج الدعم والتدريب للأفراد الذين يرغبون في بدء أعمالهم الخاصة وتطوير مشاريع ريادية، ويوفر لهم المعرفة والمهارات الضرورية لإدارة وتنمية أعمالهم بنجاح.

- تعزيز التنمية الاقتصادية: يساهم برنامج التدريب المهني والفني في تعزيز القدرات الإنتاجية والفنية للأفراد والشركات في رواندا، مما يسهم في تنمية الاقتصاد المحلي وتوفير الأسس المناسبة لتحقيق التنمية المستدامة.

٣- برنامج القروض المتوسطة والصغيرة: يهدف هذا البرنامج إلى توفير الدعم والتمويل المالي للأفراد والشركات الناشئة والمتوسطة في رواندا، ويتضمن البرنامج منح قروض ذات فائدة منخفضة ودعم فني للمشاريع الصغيرة والأعمال الناشئة، مما يعزز فرص النمو والاستدامة للأفراد في القطاع الخاص. ويهدف إلى تمكين الأفراد والمشاريع الناشئة والمتوسطة من الحصول على الدعم والتمويل الضروري لتطوير أعمالهم وتعزيز نموها، ويهدف البرنامج إلى توفير القروض بشروط ميسرة ومعقولة، وتوفير الدعم والمصادر الفنية والاستشارية للأفراد الراغبين في تأسيس مشروعاتهم الصغيرة أو توسيع المشاريع الحالية. ويتم تنفيذ برنامج القروض المتوسطة والصغيرة بواسطة الهيئات والمؤسسات المالية المعترف بها في رواندا، مثل البنوك والصناديق والجمعيات المالية والمؤسسات المالية الأخرى، ويتم تقديم القروض للأفراد والمشاريع الصغيرة والمتوسطة بشروط ملائمة تتضمن أسعار فائدة منخفضة وجداول سداد مرنة، وتتمثل أهم فوائد هذا البرنامج في الآتي:

- التمويل الميسر: يوفر البرنامج فرصة الحصول على التمويل اللازم للأفراد والمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي قد تواجه صعوبات في الحصول على التمويل التقليدي، ويساعد البرنامج على تخفيف العبء المالي وتوفير رأس المال الضروري للنمو والتوسع.

- تعزيز التنمية الاقتصادية المحلية: إذ يساهم برنامج القروض الصغيرة والمتوسطة في تعزيز النمو الاقتصادي المحلي من خلال دعم وتعزيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

- توفير فرص العمل: ويساعد البرنامج على خلق فرص عمل جديدة من خلال دعم تأسيس المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتوسيع الأعمال القائمة، وتساهم زيادة عدد الشركات والمشاريع في خلق فرص عمل إضافية وتخفيف معدلات البطالة.

- تعزيز ريادة الأعمال: يشجع برنامج القروض الصغيرة والمتوسطة روح ريادة الأعمال والابتكار، حيث يساهم في تمكين الأفراد من تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع قابلة للتنفيذ والنجاح.

٤- برنامج تعزيز المهارات والتنمية الشخصية: يشمل هذا البرنامج مجموعة واسعة من التدريبات وورش العمل التي تهدف إلى تعزيز المهارات الأساسية والمهارات الشخصية للأفراد، ويتضمن البرنامج تدريبات على مهارات الاتصال، وإدارة الوقت، والقيادة، والتفكير الابتكاري، والتخطيط المهني، وغيرها، مما يساعد الأفراد على تحسين قدراتهم وتطوير مساراتهم المهنية.

٥- برنامج تعزيز المالية الشخصية: يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز الوعي المالي والمهارات المالية للأفراد، ويوفر التدريب على إدارة الميزانية الشخصية، والادخار، والاستثمار، والتخطيط المالي للمستقبل، وغيرها من المفاهيم المالية الأساسية للمساعدة على بناء استقرار مالي شخصي وتمكين الأفراد في الاقتصاد.

رابعًا: سلبيات وإيجابيات البرامج والتدريبات الاقتصادية الرواندية

برامج التدريب لإدماج الأفراد في رواندا تتمتع بعدة سلبيات وإيجابيات، تتمثل في الآتي

- الإيجابيات:

١- تعزيز القدرات: تساعد برامج التدريب على تعزيز قدرات الأفراد من خلال توفير المعرفة والمهارات اللازمة للاندماج في المجتمع وسوق العمل.

٢- تحسين الفرص الوظيفية: تساهم هذه البرامج في تحسين فرص العمل للأفراد من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل المحلية وزيادة فرص الحصول على وظائف ذات رواتب جيدة.

٣- تعزيز التنمية الاقتصادية: من خلال تمكين الأفراد من الحصول على وظائف جيدة وزيادة دخلهم، وتساهم هذه البرامج في تعزيز التنمية الاقتصادية لرواندا على المستوى الشخصي والمجتمعي.

٤- تعزيز الثقة بالنفس: يمكن للتدريب والتأهيل أن يعزز الثقة بالنفس لدى الأفراد، ويساعدهم على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم الشخصية والمهنية.

- السلبيات:

١- قيود الموارد: قد تواجه برامج التدريب قيودًا في الموارد المالية والبشرية والبنية التحتية، مما قد يؤثر في تنفيذها بشكل كامل وتقديم الدعم اللازم للأفراد.

٢- عدم مطابقة البرامج لاحتياجات السوق: قد يحدث عدم تطابق بين المهارات التي يتم تدريب الأفراد عليها واحتياجات سوق العمل الفعلية، مما يؤدي إلى عدم قدرة الأفراد على العثور على وظائف ملائمة بعد التدريب.

٣- تحديات التنفيذ والمتابعة: يتطلب تنفيذ برامج التدريب جهودًا منسقة ومستمرة لضمان جودة التدريب ومتابعة تقدم الأفراد وتحقيق النتائج المرجوة، قد يكون من الصعب تحقيق ذلك في بعض الأحيان.

٤- التمييز وعدم المساواة: قد يواجه بعض الأفراد صعوبات في الوصول إلى برامج التدريب والاستفادة منها؛ بسبب التمييز أو العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في فرص المشاركة.

خامسًا: أهم التحديات التي واجهت الأفراد للاستفادة من البرامج والتدريبات

تواجه الأفراد عدة تحديات في الاستفادة من البرامج والتدريبات التي تهدف إلى تعزيز وجودهم في الاقتصاد، ومن بين هذه التحديات الآتي

١- نقص الموارد المالية: قد يعاني الأفراد من صعوبة في الحصول على التمويل اللازم للمشاركة في البرامج والتدريبات، وقد تكون رسوم التسجيل مرتفعة، أو تكون هناك تكاليف إضافية للسفر والإقامة والمواد الدراسية، وقد يكون من الصعب على بعض الأفراد تحمل هذه التكاليف، مما يحد من قدرتهم على الاستفادة الكاملة من البرامج.

٢- قلة الوعي والمعرفة: قد تكون هناك قلة في الوعي والمعرفة بالبرامج والتدريبات المتاحة وفوائدها، وبعض الأفراد قد لا يكونون على علم بالفرص التدريبية المتاحة لهم، أو قد يواجهون صعوبة في الوصول إلى المعلومات المناسبة، وقد يكون من الصعب بالنسبة للأفراد العثور على البرامج المناسبة والتسجيل فيها؛ بسبب عدم الوعي الكافي.

٣- قيود الوقت والجدول الزمني: يمكن أن يكون لدى الأفراد قيود في الوقت والجدول الزمني، مما يجعل من الصعب المشاركة في البرامج والتدريبات التي تتطلب وقتًا مستمرًا، كما أن الأفراد قد يكون لديهم التزامات عائلية أو مهنية تمنعهم من الالتزام ببرامج طويلة الأمد أو التدريبات ذات الجداول الزمنية الصارمة.

٤- نقص المهارات الأساسية: قد يواجه البعض صعوبة في الاستفادة من البرامج والتدريبات بسبب نقص المهارات الأساسية، وقد يحتاج الأفراد إلى تطوير مهاراتهم في اللغة الإنجليزية، ومهارات التكنولوجيا، ومهارات التواصل، ومهارات القراءة والكتابة، قبل أن يتمكنوا من المشاركة بفاعلية في البرامج التدريبية.

٥- قيود الوصول والتوزيع الجغرافي: في بعض الأحيان، قد يتعذر على الأفراد الوصول إلى البرامج والتدريبات بسبب القيود الجغرافية، وقد يكون هناك نقص في البرامج والمؤسسات التعليمية في مناطق محددة، مما يعني أن الأفراد في تلك المناطق يواجهون صعوبة في الوصول إلى الفرص التدريبية كما تواجه الأفراد تحديات أخرى أيضًا، وهذه تعتبر بعض الأمثلة الشائعة، ومن المهم أن تعمل الحكومة والمؤسسات

المعنية على تخطي هذه التحديات عن طريق توفير برامج متاحة وميسرة وتعزيز الوعي وتقديم الدعم المالي والتقني للأفراد الذين يسعون للاستفادة من هذه الفرص.

الخاتمة:

تُعد البرامج الرواندية لتدريب الأفراد لتعزيز وجودهم في الاقتصاد نموذجًا ملهمًا للجهود الحكومية الرامية إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، ومن خلال التركيز على تطوير المهارات وتوفير فرص التدريب والتعليم، وقد تمكنت رواندا من بناء قاعدة مهنية قوية ومتنوعة، تُمكِّن الأفراد من المشاركة الفعَّالة في سوق العمل وتحقيق نجاحهم المهني

وتتميز البرامج الرواندية بالتركيز على مجالات متنوعة، مثل؛ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة، والزراعة، والحرف اليدوية والفنون، وغيرها، ويتم توفير التدريب المهني المتخصص للأفراد، مما يمنحهم المهارات اللازمة للعمل في صناعات حديثة ومتقدمة، ويساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية للدولة، وبفضل هذه البرامج، يمكن للأفراد تحقيق فرص عمل أفضل وأجور أعلى، وبالتالي تحسين جودة حياتهم وحياة أسرهم، كما يُشجَّع الشباب والنساء على المشاركة الفعَّالة في الاقتصاد، مما يعزز التكافؤ والتنمية المستدامة، ويقلل من الفجوات الاجتماعية

وتعكس البرامج الرواندية لتدريب الأفراد رؤية حكومة رواندا الطموحة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، وتعتبر هذه البرامج استثمارًا استراتيجيًّا في البشر، حيث يُعَدُّ تطوير المهارات وتعزيز الوجود في الاقتصاد أحد أهم العوامل لتحقيق النجاح والاستدامة في العصر الحديث

وفي الختام، يجب أن نُشيد بالجهود التي تُبذل في رواندا لتعزيز وجود الأفراد في الاقتصاد من خلال البرامج المبتكرة للتدريب والتطوير، إذ إن تمكين الأفراد وتعزيز مهاراتهم يساهم في بناء اقتصاد قوي ومستدام، ويُعزِّز دور رواندا كدولة رائدة في التنمية والابتكار. وبهذا النهج الشامل والمستدام، يمكن لرواندا أن تحقق مستقبلًا مزدهرًا لجميع سكانها، وتلعب دورًا مهمًا في النمو الاقتصادي للقارة الأفريقية باعتبارها قصة نجاح ومثالًا يحتذى به



مجلس الوزراء
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

الحي الحكومي – العاصمة الإدارية الجديدة – مصر

رقم بريدي: 4829902 ص.ب: 191 الحي السكني R3

تليفون: 4-3-2-1-20546600 (202+) فاكس: 20532115 (202+)

info@idsc.gov.eg www.idsc.gov.eg



جائزة الشارقة للاتصال الحكومي