



البنك الإسلامي للتنمية



وزارة التكوين المهني والتشغيل



منظمة العمل العربية

الورشة القومية حول

" تطوير سياسات التدريب المهني لتلبية

احتياجات سوق العمل في ضوء المستجدات التي يتطلبها"

(تونس ، 11-13 ديسمبر / كانون الأول 2012)

الأنماط الجديدة في العمل - عرض ومناقشة

د. رضا فويعة

أستاذ الاقتصاد - جامعة المنار

الجمهورية التونسية

الأنماط الجديدة في العمل : تطورها ومزاياها

د. رضا قويعة

1- المقدمة: شهد النصف الثاني من القرن الماضي (20) تحولات كبرى لم يعهدها تاريخ الإنسان ولا التاريخ الاقتصادي إذ لم تقتصر هذه التحولات على التوازنات السياسية بل تجاوزت ذلك إلى المجالات الاقتصادية التي تشكل الأساس المتين لتحديد وتقييم التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد ما.

وعلى إثر التطور السريع الذي عرفته وسائل الإنتاج خاصة في البلدان الغربية وفي ظل الرخاء الاقتصادي الناتج عن ذلك، بعد الحرب العالمية الثانية حتى أوائل منتصف القرن الماضي، ظهرت العديد من المفاهيم الجديدة الهادفة إلى مقاربة هذه المرحلة كمفهوم "المجتمع الصناعي" و"المجتمع الإستهلاكي" وغيرها إلا أن هذه المفاهيم سرعان ما استنفذت دلالتها إثر بروز وانتشار أنماط جديدة وطرق مبتكرة للإنتاج وإعادة الإنتاج وتوزيع الدخل ... فهذه الأنماط الجديدة نتجت بالأساس إثر التطورات الكبرى التي عرفها العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال فتولدت مفاهيم أخرى " كاققتصاد الإعلام" و"المجتمع المعرفي" و"المجتمع الإعلامي" وغيرها فأصبحا نعيش منذ أوائل هذا القرن في ظل ثورة معلوماتية بديلة للثورة الصناعية.

فهذه الثورة المعلوماتية يسرت السبيل نحو ظهور الخدمات الحديثة وولدت الظروف الملائمة للتقدم المنقطع النظير لعناصر الإنتاج اللامادية والتراجع المستمر لمكونات الإنتاج المادي.

ومما لا شك فيه، أن عالم التشغيل أصبح أحد المجالات الأساسية التي أمتدت إليها إرهاصات الثورة التكنولوجية أو المعلوماتية حيث أن ظهور وانتشار الأنترنت فائقة التدفق أو السرعة haut débit وتطور وسائل الإتصال تزامنا مع تصاعد المنافسة بين الشركات والبلدان في ظل عولمة الاقتصادات وهو مما عجل بروز تغيرات عميقة على مستوى طرق الإنتاج وأنماط التسويق والخدمات وبالتالي على سوق العمل والتشغيل.

هذا بالإضافة إلى دخول الاقتصادات خلال العقود الأخيرة في حلقة من الأزمات مما أثر على إنتاجية الشركات والمؤسسات وبالتالي على نسب ربحها فأصبحت الشركات تبحث عن أنماط جديدة في العمل وعن نظم متطورة في علاقاتها التشغيلية بحثا عن الحصول على أكثر مرونة وتجاوبا مع العاملين بها.

لهذا كله ، يمكن تحديد ثلاثة مراحل تاريخية مرت بها أنماط العمل وعلاقات التشغيل:

1- **قبل الحرب العالمية الثانية:** لم يكن هناك أي نمط للعمل حيث كانت العمالة مؤقتة وغير مستقرة. فلم تكن هناك فكرة استقرار وتأمين العمل والعامل إلا في بعض القطاعات والوظائف الإدارية.

2- **بعد الحرب العالمية الثانية:** ظهر نمط واحد هو العمل التقليدي والمتمثل في عقد عمل للوقت الكامل CDI، يعقد لمدة غير محدودة فهو النمط الذي فرضه العمل النقابي وسمحت به نسب النمو الاقتصادي المرتفعة.

3- **ظهور أنماط جديدة إثر أزمة السبعينات:** والتي انتشرت في العديد من البلدان المصنعة منها والنامية فتعددت هذه الأنماط الجديدة في العمل استجابة لمتطلبات الشركة من المرونة في إدارة الموارد البشرية وتجاوبا مع متطلبات فئات معينة وجديدة من الأطر السامية، كالمهندسين والإطارات العليا والفنيين السامين والأطباء والباحثين وغيرهم.

أو بعبارة أخرى، نرى أن طرق الإنتاج وإدارة القوى العاملة بالشركات تغيرت كثيرا في السنوات الأخيرة. فإذا العولمة زادت في المنافسة بين الشركات فإن تطور التكنولوجيات المعلوماتية والاتصال والاقتصاد المالي، كلها فرضت أنماطا جديدة من المرونة في صلب المؤسسات سواء من ناحية الإنتاج أو فيما يخص أوقات العمل. لهذا حدثت مجموعة من التغيرات الهيكلية التي أدت إلى تغيير كبير في عالم الشغل والتشغيل.

فكان لتطور الاقتصاد اللامادي واتساع دور قطاع الخدمات في الاقتصادات وتزايد تقسيم العمل الدور الكبير في الإستغناء عن العديد من الوظائف القديمة والبحث

المتصاعد عن مهارات وكفاءات جديدة، حققت الأنماط الجديدة في العمل الحصول عليها والإنتفاع بها.

هذه الأشكال الجديدة يمكن تعددها حسب أهميتها وتاريخ انتشارها بالبلدان:

- العمل المؤقت أو العمل بالوسيط (intérim)
- تقاسم العمل time share – multisalariat – temps partagé
- العمل بدوام جزئي: part time work – travail à temps partiel
- عقد لمهمة : contrat mission
- العمل عن بعد: travail à distance

فبالطبع، بالرغم من أن هذه الأنماط مازالت لا تمثل إلا نسبا ضعيفة مقارنة بنسب العمل التقليدي فإنها انتشرت خلال العقود الأخيرة في العديد من البلدان، خاصة المصنعة منها¹ ولكن دون الإستغناء عن النمط السائد القديم والمتمثل في الأجير التقليدي، فاستجابت هذه الأشكال الجديدة إلى العديد من الطلبات في سوق الشغل.

- للشركات التي أصبحت تبحث عن يد عاملة أكثر مرونة وأقل تكلفة وذلك تحت ضغط المنافسة المتصاعدة والأزمات المتكررة.
- للكوادر ولأنواع من المختصين من الجيل الجديد الذي دخل إلى سوق العمل مطورا نوعا جديدا من العلاقات التشغيلية، مغايرا ومختلفا تماما لما كانت عليه الحالة مع الأجيال السابقة. فالعمل وإن بقي القيمة أو العنصر المهم، لم يعد ينظر إليه كفضاء خاص (أو خصوصي) ومتميز وإنما هو وسيلة (أو عنصر) للتخفيض (أو التقيص) من الضغط بين الحياة الشخصية (أو العائلية) والحياة المهنية².

¹ حسب المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية INSEE بفرنسا بينما كان العمل بالعقد الدائم أو بالأجل غير مسمى CDI يرتفع بنسبة 2.6% خلال السنوات الأخيرة، أصبحت الأنماط الجديدة تتطور بنسبة 35%

يطلق البعض من الباحثين على هذه الأنماط الجديدة في العمل "نماذج هجينة" نظرا لحدائتها وتعدد أشكالها وظاهرة قليلة الدراسة.

² في دراسة لهذه الأنماط الجديدة في العمل ، يستنتج المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية INSEE أن الشباب المثقف والنساء بفرنسا هي التي أكثر استغلالا لهذه الأشكال الجديدة في العمل، كما يفسر انتشارها بسرعة لعدة عوامل منها، البحث عن المرونة في العمل والعمال من طرف الشركات والتشجيع من طرف الحكومة والظروف الاقتصادية من أزمات وهزات وركود اقتصادي وغيرها

ولكن بالرغم من صعوبة تحديد وبناء بيانات دقيقة لهذه الأنماط الجديدة في العمل، إذ هي أكثرها لازال غير مدروس، فإننا سنحاول دراسة تطورها ومدى استجابتها لمتطلبات الظروف الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التطور التكنولوجي وفي وسائل الإنتاج بصفة عامة.

-العمل المؤقت أو العمل بالوسيط: (Intérim)

يمكن القول في البداية إن هذا النمط من العمل ظهر إثر الأزمة الاقتصادية في أوائل السبعينات حيث تراجعت عملية الإنتاج نتيجة لتراجع وتقلص الطلب. ولقد ساعدت عملية تجزئة أو تقسيم عملية الإنتاج على انتشار هذا النمط من علاقات العمل والتأجير إذ أصبح الأجير يتقن المهارات والإختصاصات في بضع ساعات ويمكن له أن يضطلع بمهام مختلفة جديدة عليه.

وبالإضافة إلى ذلك، أصبحت الشركة تبحث عن أكثر مرونة في إدارة الموارد البشرية نظرا لعدم انتظام طلبات الإنتاج عليها وتقلب مستوى مبيعاتها. فهذا العمل المؤقت يمكن للشركة من تعويض أجير كان قد تغيب عن عمله لزم من قصير أو لمواجهة زيادة في الإنتاج وقتيا. أو بعبارة أخرى فإن هذا النمط في العمل قد انتشر بسرعة خاصة في البلدان المصنعة لقدرته على التحكم في الفراغ الذي قد ينتج عن تغيب بعض العمال والإستجابة إلى طلبات ظرفية للإنتاج.

كما كان لخلق الشركات الوسيطة والمشغلة الدور الكبير في نجاح هذا النمط في العمل وفي إعطاء طابع قارّ ومستقر لعمليتها.

فعمليا، يتدخل في هذا الشكل من العمل 3 عناصر أو أطراف مختلفة:

-الشركة الوسيطة التي توفر اليد العاملة intérimaire

-الشركة المشغلة والطالبة لليد العاملة والتي لها حاجة باليد العاملة

-الأجيراو الموظف

فهذا الأخير ملزم مع الشركة الوسيطة بعقد مهمة (أو عمل). أما العقد الثاني فهو عقد التزام بين الشركة الوسيطة والشركة المشغلة.

ونتيجة لانتشار هذا النمط في العمل خاصة في غضون الثمانيات³ سعت الحكومات إلى منح هذه الأشكال الجديدة إطارا ونظاما وتشريعات لمنح العمالة أكثر استقرارا والرفع من وضعيتهم الاجتماعية.

فوقع اثر ذلك كله بعث النقابات وخلق صناديق التقاعد وصناديق الضمان الاجتماعي وإرساء الإطار القانوني المنظم للعلاقات بين كل الأطراف المتدخلة، وذلك ضمانا لحقوق العمالة وتجنب قدر المستطاع انعدام الأمن الوظيفي.

II- تقاسم العمل: Time – share أو Temps partagé

هذا النوع من العمل الذي ظهر في أواخر الثمانيات من القرن الماضي واتسع استعماله في التسعينات من نفس القرن يتمثل في اقتراح الأجير أو الموظف للعديد من الشركات مهاراته واختصاصاته، مما يجعله يقوم بنفس الوظيفة في شركات متعددة (في شركتين في أغلب الأحيان) أو بعدد من الوظائف في نفس الوقت⁴ فهو يعقد أو يمضي عقدا دائما في نفس الوقت مع عدة شركات يعمل بكل واحدة منها يومين أو ثلاثة في الأسبوع.

فهذا النمط في العمل يوفر نوعا ما من الإستقرار والأمن في العمل في هذه الظروف التي كثرت فيها الأزمات وانكسرت فيها فرص العمل. فالى جانب ذلك يسمح للأطراف المتعاقدة بالإمميزات التالية

من جهة الشركات:

³ حسب دراسة INSEE، كانت نسبة انتشار هذا النمط في العمل بفرنسا لا تقل عن 28 بالمائة مركزة أساسا في القطاع الصناعي (إذ تمثل 45% تقريبا من مجمل العقود) وقطاع البناء والأشغال العامة والخدمات.

⁴ هذا النمط في العمل يمكن إنجازه في إطار اتفاقية شراكة بين شركتين أو قطاعين من نشاطات اقتصادية التي يمكن أن تكون تختلف (نقل ومطاعم مثلا).

إن العمل المقسم يبرز وكأنه النظام أو النمط الجديد المثالي للإستجابة إلى المتطلبات المتزايدة للشركات في نفس الوقت من الكفاءات والإختصاصات الجديدة ومن المرونة في إدارة الموارد البشرية.

فبالرغم من أن هذا النمط بقي لحدّ الآن محصورا في المؤسسات الكبرى والمجموعات القوية التي تعمل على التخفيض من عدد الأجراء بها⁵ ، فإن فوائد هذا الشكل من العمل لا فقط تتمثل في أنه يمكن لشركات المتوسطة والصغرى من انتداب كفاءات لا يمكن أن تتحصل عليها لوحدها، نظرا للإمكانيات المتاحة والمحدودة والتي لا تسمح بانتداب الكوادر للوقت الكامل، وإنما يمكن هذه الشركات من الحصول على نظرة خارجية من طرف العامل بحكم أنه ليس مندمجا كليا في المؤسسة وفي أجوائها، خلافا لما له في النظام التقليدي.

فهذه تعتبر فرصة للشركات للدفاع عن مكانتها ومواجهة المنافسة المتزايدة بفضل ما توفره الكفاءات والمهارات عالية التخصص من خدمات بأقل كلفة. إلا أن هذا النمط من العمل لا زال محل تردّد من طرف المسيرين بالشركات نظرا لعدم مراقبة الأجير مراقبة كلية وكل الوقت وعدم الحفاظ على سرية البيانات والإحصاءات المستعملة.

من جهة الأجير:

لقد أكدت بعض الدراسات على استجابة هذا الشكل في العلاقات التشغيلية إلى متطلبات ومصالح العديد من الكوادر والأطر عالية التخصص إذ يمكنهم من التحكم في أوقات عملهم والتمتع بأكثر حرية واستقلالية ومن تقاضي أجر أفضل بفضل تلقي أجريين (أو أكثر) من شركتين في نفس الوقت، وكذلك الرفع من تشغيلهم نتيجة لإكتسابهم القدرة على تحمل مهام واختصاصات متنوعة في أماكن مختلفة وفي نفس الوقت.

إلا أن هذا الشكل في العمل لا فقط يتطلب القدرة التنظيمية الكبرى ليستطيع الأجير التعامل في نفس الوقت مع شركتين (أو أكثر) وإنما أيضا يشكو من عدم وجود إطار قانوني واضح مثل ما هو متواجد بالنسبة للنمط التقليدي وذلك بالرغم من محاولات بعض الحكومات

⁵ يبرز حسب بعض الدراسات أن الشركات الفرنسية المشغلة لعمالة بين 20 و 200 شخص هي الأكثر استغلا لهذا النمط من العمل وخاصة في الاختصاصات التالية : الإعلامية، والنقل، والمراسلة ، وانتاج الخرائط وغيرها.

لتنظيم النصوص التشريعية والقوانين لضمان حقوق الأجراء. فما زالت الشركات تقوم بإعداد العقود مع الأجراء كما تسمح لهم إمكانياتهم ومصالحهم.

III- العمل بالوقت الجزئي (أو بدوام جزئي) Temps Partiel

يهمّ هذا النظام الأنشطة التي لا تتطلب فترة عمل لا تتجاوز 20 بالمائة من ساعات العمل العادية الأسبوعية. فالبرغم من انتشاره البطيء في السنوات الأخيرة في كامل القطاعات الاقتصادية خاصة مع التحول في التكنولوجيات المستعملة، فإن إختيار هذا النمط حتمته الأزمات الاقتصادية المتتالية وتراجع فرص العمل المحدثة. فحسب بعض الدراسات والبيانات المتواجدة، ما لا يقلّ عن 40% من العاملين بالوقت الجزئي غير راضين بوضعيتهم ويسعون إلى البحث عن المزيد من ساعات العمل. فهذا الشكل في العمل يعتبر من طرف الكثير كحل وقي لمشكلهم، لذلك بقيت التشريعات والقوانين في تأخر كبير.

IV- العمل عن بعد:

لقد احتل هذا النمط الصدارة في السنوات الأخيرة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية وذلك نتيجة سرعة انتشاره سواء بالبلدان المصنعة وحتى بالبلدان النامية فتعددت التسميات "كالعمل من المنزل" "Working from home"، والعمل عبر الأنترنت « Ework télé » والعمل من خلال الشبكات "Net working" والعمل المرن،

"Flexible working"

ولكن وإن تعددت البحوث والدراسات في هذا المجال، فإن مفهوم هذا النمط في العمل بقي واحدا كالتالي: (الشخص الذي يعمل عن بعد هو الشخص الذي يعمل بدون قيود طويلة الأمد لجهة معينة أو شركة معينة فهو يعمل في موقعه (منزل، سيارة، فضاء عمومي...))

ومما لا شك فيه، أن العمل عن بعد كأسلوب جديد للعلاقات التشغيلية يشكل مظهرا بارزا للتأثير العميق للتكنولوجيا الحديثة والسريعة الانتشار و للإتصال والمعلومات على قطاع الشغل وسوق العمل.

كما يحدّد أحد المفاهيم الجديدة التي برزت نتيجة الثورة المعلوماتية وتأثيرها المباشر على عالم الشغل.

فبالفعل، لقد ازداد الإقبال منذ أوائل القرن الحالي في ظل التطور الهائل الذي عرفه عالم الإتصالات والمعلومات والتوسع السريع في كل أنحاء العالم في استخدام الأنترنت التي يسرت بشكل كبير سبل التواصل بين الأشخاص والمؤسسات في شتى أركان الكرة الأرضية، مما سمح لهم الإلتحاق بسوق العمل وأتاح العديد من فرص العمل التي لم تكن متوفرة بالوسائل التقليدية (كالشركات الوسيطة أو الإنتداب المباشر...) ⁶، هذا ما أدى إلى التغيير الكبير في العلاقات التشغيلية إذ انقل بالأجراء بفضل الشركات العنكبوتية من مكاتب العمل التقليدية إلى مكاتب افتراضية.

فإلى جانب هذه التسهيلات في انتشار هذا العمل عن بعد، فإن ظهور عدد من العوامل كانت قد ساهمت في تصاعد الميل نحو هذا الشكل من العمل عن بعد، ومن أهم هذه العوامل، ازدياد ضغوطات الشركات والمقاولات التي تسعى إلى ترشيد نفقاتها والتخفيض من تكلفة الإنتاج نتيجة لإزدياد المنافسة العالمية، هذا من ناحية وكذلك تصاعد ضغوط الأجراء المطالبة بأكثر حرية واستقلالية في العمل و الرغبة في الرفع من مستوى الحياة بتقليص الوقت الضائع في التنقل إلى المكتب التقليدي والرغبة في الإعتناء أكثر بالأطفال والشؤون المنزلية الخاصة. فهناك تناسق وتناغم بين متطلبات الشركات والأفراد.

⁶ تظهر العديد من الإحصائيات والبيانات مدى سرعة إنتشار هذه الوسائل إذ أكثر من 60% من الأجراء في العالم كله يستعملون هذه الوسائل الحديثة لأغراض مهنية ، على الأقل مرة في الأسبوع.

كما تستشرف CISCO لعام 2015 :

- عدد الهواتف المرتبطة بالشبكة العنكبوتية "أنترنت " internet ، سيتجاوز عدد السكان فوق الأرض
- أكثر من 90% من الشركات سيسمحون لموظفيهم وأجرائهم بإستعمال آلاتهم الشخصية في العمل، فتزايد استعمال هذه الوسائل وتنوع موارد الإعلام وسعت في تقاسم الخبر والإعلام وحتت من سلطة بعض المحتكرين للمعلومة والخبر .

بعبارة أخرى، لقد وفر التطور في مجالات الإتصال والمعلومات إمكانيات ضخمة، كانت تشكل تحدياً لأغلب المقاولات والأجراء. فأصحاب رؤوس الأموال عادة ما يرغبون في منتج بالجودة و المهارة النادرة و كذلك بالتكلفة المنخفضة، له القدرة على الصمود في وجه المنافسة التي حتمتها عولمة الاقتصادات وبفرضها اقتصاد السوق. بينما يرغب الأجراء من جهتهم في عمل يحقق لهم متسعاً من هامش الحرية والإستقلالية في أداء عملهم بعيداً عن ضغوط العمل اليومي داخل مكاتب (أو فضاءات) تقليدية، عادة ما تكون مصدر إرهاق جسدي وتعب نفسي.

وهكذا، تعتبر النقلة الهائلة في تقنيات المعلومات والإتصالات المستندة على الحاسب الآلي والتقنية الالكترونية هي الأساس في أحداث هذا التغيير الذي شمل أهم العلاقات بين المقاولات والشركات والعمالة، وكذلك هيكل الموارد البشرية العاملة في الحقول الإدارية وخصائصها وأدوارها الجديدة.

فتقنيات المعلومات والإتصالات أصبحت موقعا مهما في المؤسسات خاصة في الشركات الكبرى والمعاصرة، إذ أصبحت تمثل مصدر قوة لما تسمح به من مواجهة المناخ الاقتصادي والاجتماعي المتقلب وتفعيل واستثمار الطاقات المتاحة لا فقط في المنطقة وإنما في كل العالم وذلك لتحقيق وتنمية قدرات تنافسية عالية.

ومما لا شك فيه، أن هذه التقنيات الجديدة وتطبيقاتها المتطورة والمتجددة خلال السنوات الأخيرة، أنتجت واقعا إداريا مختلفا تماما تبدو أهم مظاهره في سقوط الكثير من المفاهيم والمنظومات الفكرية التي كانت تعتمد عليها الممارسات الإدارية وبدرجات ملحوظة من النجاح في العصر السابق على عصر المعرفة والمعلومات والإتصالات وتحققت بذلك نقلة فكرية نوعية مما جعل الممارسة الإدارية المعاصرة تكاد تكون منقطة الصلة بما كان عليه الفكر والأداء الإداري منذ سنوات قليلة⁷.

⁷ يعتقد الكثير أن هذه التقنيات الجديدة تركز نظم العمل وأساليبه التي تتعامل في الوقت الحقيقي، ومن ثم تقلل إلى حد تبديد الوقت وهو أعلى الموارد المستعملة وأعلىها تكلفة حيث ينضب ولا يتجدد أبداً عكس أغلب الموارد التي تتعامل معها الإدارة، كما تمكن من اختصار كبير من الوظائف التقليدية وتخفيض إعداد العاملين والموظفين.

ونظرا لتزايد هذا النمط في العمل وخاصة في بعض المهن أو الإختصاصات (هندسة، طب، إعلامية، أعمال مكتبية...) وإنتشاره شيئا فشيئا كالموج الساكت⁸ ، فإننا نحاول في مايلي دراسة :

1-مزايا هذا العمل وعيوبه

2- متطلباته

3- آثاره الاقتصادية والاجتماعية

4- إنتشاره بالبلدان العربية .

1-IV – مزايا العمل عن بعد وعيوبه:

إنه من المتأكد أن هذا العمل عن بعد أصبح يعتبر من الأنماط الأكثر إنتشارا بعد الثورة المعلوماتية والإتصالات إذ أصبح يفرض نفسه كنمط عمل مرن في المؤسسة ووسيلة تتماشى مع طموحات الأجراء والموظفين.

فمن جهة الشركة يوفر هذا النمط المزايا التالية:

- مرونة العمل والاقتصاد في تكلفة إدارة اليد العاملة
- استغلال الإختصاصات والمهارات المتواجدة في مختلف أركان الكرة الأرضية فهو يمثل حلا للنقص في بعض الإختصاصات في بلد ما
- الضغط على تكلفة الإنتاج مما يرفع من إنتاجية الشركة وتنافسيتها. فحسب بعض الدراسات 72% من الشركات في البلدان الأوروبية تعتبر هذا الشكل في العمل من الوسائل التي تسمح برفع إنتاجية العمال عندهم.

⁸ بالرغم من صعوبة الحصول على احصائيات حديثة، تعكس الأرقام التالية مدى هذا التصاعد : 800 ألف ناشط عن بعد في اليابان عام 1996 و 5 ملايين في بداية القرن الحالي. فليونان في عام 1998 بالاتحاد الأوروبي و 10 ملايين في أوائل الألفين وأكثر من 25 مليون بالولايات المتحدة.

أما من ناحية الأجراء، فإن هذا النمط في العمل يوفر المزايا التالية :

- إعطاء أكثر حرية للأجير واستقلالية للتوفيق بين المصالح الخاصة والشخصية والعائلية والمتطلبات المهنية وخاصة استثمار الوقت في أعمال شخصية وإبداعية
- التمكين من اقتصاد في الوقت، إذا نظرنا أن في المعدل كل أمريكي يقضي في المعدل 25 دقيقة في كل رحلة إلى ومن مكتب العمل⁹
- زيادة على التمتع بحرية العمل، يسمح هذا النمط للموظف بالتمتع بإختيار العمل الذي سيقوم بتنفيذه وكذلك إختيار الأشخاص الذين سيعملون معه بدون التقيد بأشخاص معينة.

أما فيما يخص عيوب هذا النمط في العمل فيمكن حصرها في النقاط التالية :

- عدم الشعور بالإنتماء إلى فريق عمل معين فيصبح الشخص في عزلة في المجتمع¹⁰
- عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل. فأحيانا لا يعثر الشخص على المشروع المناسب لزمن طويل. فهناك شعور بأن الأعمال هي موسمية وبالتالي لا يمكن الإعتماد عليها في منح الإستقرار المالي والوظيفي.
- فقدان مزايا التوظيف الدائم: كالتأمينات والإجازات الشهرية أو السنوية، والتمتع بجزايات التقاعد وغيرها.
- ونظرا لما يتطلبه هذا الشكل من العمل من المهارات والتعليم فوق المتوسط، فإنه يبقى ليس في مستوى كل الفئات الاجتماعية. لهذا تبقى إمكانيات استخدامه محدودة في العديد من البلدان في العالم نظرا لعدم توفر الوسائل التقنية اللازمة لهذا النوع من العمل في كل المناطق في العالم (وهو ما خلق بعض الشركات المختصة في بعض البلدان لتوفير هذه التجهيزات).

⁹ يبلغ هذا المعدل 30 دقيقة في كل رحلة في بعض المدن كنيويورك وواشنطن وكليفورنيا ونيوجرزي وشيكاغو وأطلنطا ... فحسب بعض الإحصائيات يقضي كل عامل أكثر من 200 ساعة سنويا للوصول إلى مراكز العمل وهو ما يتجاوز بكثير الوقت الذي يتمتع به بعض الموظفين في عطلهم السنوية.

¹⁰ يشكو العديد من المنتفعين بهذا النمط في العمل من فقدان جو العمل بالمكتب والعمل مع الزملاء الضروري حسب رأيهم للتركيز وجودة العمل.

- نظرا لعدم وجود مقياس محدود في ساعات العمل اليومية، فإن الشخص يلجأ إلى الشغل في ساعات طويلة في اليوم لإنهاء عمله دون الحصول على مقابل للساعات الزائدة
- إن العديد من الموظفين، بالرغم من ميلهم إلى هذا النوم من العمل، فإنهم واعون كل الوعي بعيبه إذ لا يشجع على الإنتاج والإنتاجية، خاصة وأنه في ظل الملاهي المتعددة اليوم، سمح بإضاعة الوقت على حساب ساعات العمل¹¹.

2.IV متطلبات العمل عن بعد:

إن ضرورة وجود وسيط تقني المتمثل في المكان الذي يلتقي فيه طرفا العمل حدّ من استعمال هذا النمط في العمل وجعله ينتشر في بعض الأعمال النظرية واللامادية والتي يمكن تنفيذها وانتقال موادها الكترونيا. فهو يبقى غير مناسب للأعمال الجسدية والعضلية.

كذلك، إذا كان المنزل لا يوفر للأجير الإطار المثالي للتركيز وإنتاجية جيدة، فإن العمل خارج البيت والمكتب يبقى من الأنماط المحبذة من طرف العديد من الأشخاص خاصة الشباب منهم. فالعديد من الشباب يسعون في أوروبا إلى العمل فيما يسمى "بالفضاء الثالث" ، "كالمكتبات و مراكز الأعمال Business center والمقاهي أين يجدون كل المعدات والبنى التحتية اللازمة.

فالبالدان الأوروبية تعتبر من البلدان المتقدمة في خلق هذه الفضاءات للعمل عن بعد، إذ فتحت العديد من هذه الفضاءات قرب المناطق العمرانية ومن قاعات الأعمال المجهزة بأحدث المعدات اللازمة في الأماكن الأكثر اكتظاظا.

ففي فرنسا ونيورلندا على سبيل المثال، عملت شركات سكك الحديد مع شركة Regus إلى خلق مثل هذه الفضاءات للعمل عن بعد في محطات القطارات الأكثر اكتظاظا. كذلك الشأن بالنسبة لمحطات شركة " شال " S hell في فرنسا حيث توفرت في العديد منها هذه الفضاءات.

¹¹ حسب دراسة حديثة، 43% من المستغلين لهذا النمط يسرحون بأنهم ينظرون إلى الأعلام والتلفزة و 20% يلعبون باللعبة بالفيديو و 26% يقومون بقبولولة.

كما توفرت بالمملكة المتحدة هذه الفضاءات قرب بعض "الطرق السيارة" الكثيفة الحركة والمزودة بكل المعدات اللازمة والمتاحة بالمكتب التقليدي (من wifi وقاعات اجتماع وناسخات ... وغيرها)

كما فتحت شركة Regus بالولايات المتحدة هذه الفضاءات بالعديد من المراكز التجارية لتقريب العمل من مشاغل المواطن اليومية والإستجابة لمتطلبات العاملين عن بعد.

3-17 آثار العمل عن بعد الاقتصادية والاجتماعية :

لقد تعددت فوائد العمل عن بعد، وهو ما سمح للعديد من البلدان التي اعتنت بعناية خاصة بالصناعات المعلوماتية وبالتالي بالعمل عن بعد كالصين وماليزيا وجنوب افريقيا وتايلاندا وغيرها بالرفع من مستويات التوظيف وفرص العمل بها ودفع عملية التصدير إلى الخارج.

ففي هذا الإطار أو البحث، يمكن تصنيف هذه الفوائد كالتالي:

أ- الفوائد الاقتصادية :

- يمكن أن يمثل العمل عن بعد حلا للنقص في بعض الاختصاصات أو المهارات في بلد ما¹²، فهو يمكن من الإستعانة بخبراء عديدة ومن مناطق مختلفة في العالم.
- كما ساعد على تقليص التكاليف المباشرة والغير المباشرة للعمل، حيث يعفي الأجير من تكلفة التنقل من وإلى مكان العمل ومن ارتداء الأزياء اللائقة والضغط على تكلفة السكن والمؤسسة من التجهيزات وإدارة المكاتب التقليدية.
- الرفع من إنتاجية العمل كما يتيح من ربح للوقت واستقلالية في العمل وتحسين جودة ظروف العمل فلقد انتهى الوقت الضائع في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات غير المثمرة.

¹² حسب بعض الدراسات يبلغ عدد الوظائف الناقصة والخالية بسبب المهارات بالولايات المتحدة الأمريكية 350 ألف وظيفة و 60 ألف في ألمانيا وما بين 20 و 30 ألف وظيفة في كندا.

- كما يسمح العمل عن بعد بالنهوض بالمشاريع لا سيما الصغرى والمتوسطة باعتبارها مصدر لخلق فرص العمل والرفع من نسق النمو الاقتصادي.

ب-أما الفوائد الاجتماعية فهي :

- يساعد العمل عن بعد على تكافؤ فرص العمل بين شرائح المجتمع المختلفة من حيث العمر والظروف الصحية والاجتماعية. فهو يمكن من توفير فرص عمل لفئات من المجتمع لم تكن تتاح لها فرص الاندماج في سوق العمل كالمقعدين والمعاقين والمسنين وغيرهم. فعلى سبيل المثال يمكن الذين في سن قريب من التقاعد من التمديد في حياتهم التشغيلية والمهنية في حين يساعد العديد من النساء على التوفيق بين الرعاية للأطفال والعمل. وهو ما ينتج عنه حسن تربية الأجيال الصاعدة نتيجة للرعاية والإشراف المباشر والمستديم من الأب والأم.
- هذا بالإضافة إلى تحسين البيئة بالبلدان (نقص في التلوث البيئي، الحد من الإكتضاض على الطرقات...)

٧- 4 انتشار العمل عن بعد بالبلدان العربية : آفاقه ومعوقاته

يعتبر العمل عن بعد سوق واعدة بالبلدان العربية رغم عدم انتشاره بالمنطقة كما هو الشأن في البلدان الأخرى، الآسيوية والأوروبية والأمريكية.

فمن أهم مقومات نجاحه في المستقبل مايلي:

أولاً: توحيد اللغة العربية على مستوى العالم العربي مما يسهل الإتصال بين الأطراف المعنية بالتشغيل

ثانياً: سهولة الربط بين البلدان العربية فيما بينها من جهة وبينها والعالم الخارجي من جهة أخرى والناج عن مدى التقدم التكنولوجي الذي تعرفه المنطقة خاصة في ميدان الإتصال والإلكترونيات الحديثة.

ثالثا: وجود نسب البطالة مرتفعة جدا بهذه البلدان وخاصة الشباب الحامل للشهادات العليا (أكثر من 25 بالمائة حسب بعض الإحصائيات) والذين يمكن تدريبهم واستعادة تكوينهم للقيام بمثل هذه النشاطات عن بعد، وهو ما يتطلب في الحقيقة مراجعة المنظومة التعليمية والتربوية وإعادة النظر في برامج التكوين المهني والتدريب

رابعا: نظرا لضعف نسب المرأة العاملة بالبلدان العربية (لا يتجاوز 25 بالمائة في أحسن الحالات) نظرا لما تفرضه التقاليد والعادات، فإنه بالإمكان أن تستغل المرأة العربية هذا النمط في العمل إذ هو يساعدها على الرفع من مستوى الأسر المادي و يناسب مهامها في البيت. فالعديد من الوظائف الجديدة التي يمكن القيام بها عن بعد يمكن أن تضطلع بها المرأة العربية، كالرقن وأعمال الترجمة والتأليف وأعمال الحاسب الألكتروني عامة.

خامسا: نظرا لوفرة الوظائف المعروضة في البلدان الأخرى خاصة المتقدمة كالأوربية والأمريكية والمضطلع بها المهاجرون المقيمون بالخارج، يمكن استغلالها للعمل عن بعد، وهو ما أصبح متطورا نوعا ما في بعض البلدان العربية كتونس والمغرب (قطاعات الصيانة وحجز تذاكر السفر والتسويق للبضائع إلى غيرها).

/* أما فيما يخص العوائق لانتشار هذا العمل عن بعد في المنطقة العربية، فإنه يمكن حصر العناصر التالية :

- التمسك بالأنظمة الإدارية القديمة أو التقليدية في إدارة الأعمال والشركات حاليا والتخوف من التعامل مع الأنظمة الحديثة في العمل.
- عدم توفر الأنظمة و التشريعات التي تضمن أسلوب العمل عن بعد
- عدم إدراك الشركات و العملة بمزايا العمل عن بعد.
- التخوف الكبير من آثار هذا النمط في العمل: كعدم الاستقرار، و الأمن المهني...
- النقص في التجهيزات في بعض البلدان العربية.
- يتطلب العمل عن بعد توفر عنصر بشري مؤهب، له الكفاءات التي تمكنه من تذليل الصعوبات التي قد تعترضه في أداء واجبه، وهو ما يتطلب تغييرا جذريا في المنظومة التربوية و التكوينية إذ هو خاص بالأعمال النظرية و يعتمد على التعليم فوق المتوسط.

* * *

المراجع باللغة العربية

محمد الكشيبور : 2008 " إنهاء عقد العمل ، الطبعة الأولى ، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء

محمد الكشيبور : 1995، "عناصر عقد التشغيل في التشريع الإجتماعي المغربي، أداء العمل، أداء الأجير، علاقة التبعية" ، الدار البيضاء ، مطبعة النجاح الجديدة.

محمد حسين منصور : 2006، "المسؤولية الألكترونية" منشأة المعارف الأسكندرية

محمد عواد وخذون موسى : 2009 ، "تأملات في إدارة الموارد البشرية" ، الأردن

يحي اليحياوي: 2002، " في العولمة والتكنولوجيا والثقافة ، مدخل إلى تكنولوجيا المعرفة، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان.

ليلى حلامي (2008): " ظاهرة الخدمات عن بعد وقانون الشغل" ، دراسة الماجستير ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المغرب

ليلى حلامي : (2009)، " ظاهرة الخدمات عن بعد " المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات" عدد 16 ، ماي (الدورة الخامسة والثلاثون) منظمة العمل العربية.

طارق أحمد نووير (2003): " دراسة حول العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر" القاهرة

حيدر صباح عبد الواحد : 2009 " الطب الألكتروني (الطب عن بعد)" دراسة تحليلية

محمد صالح الشطي: 2005 " الأنماط الجديدة للعمل تعريفها وخصائصها ومكانها في سوق العمل، مجلة القضاء والتشريع ، تونس عدد 4- السنة 47 فبراير

محمد عبد الله الهيدان: 2010: عمل المرأة عن بعد

www.kantakji.com/fikh/education/70043

مصطفى المنصوري : 2011 " العمل عن بعد : دراسة مقارنة" ، الماجستير في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض ، المغرب

عبد العزيز زومان (2011): العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقية في المملكة العربية المتحدة" موقع الكتروني

Références en Français

- Andrey Probst : 2006 « Télétravail à domicile : confusion des lieux et distribution des temps », Revue droit social , n° 12 , déc
- Bernard .E. GBEZO (1995) : « travailler autrement la révolution du télé travail », revue internationale du travail , n°14
- Christophe Rade (2002) : « Nouvelle technologies de l'information et communication et nouvelles formes de subordination », revue du droit social , n°1 , janvier
- Jean Gonie (2005) : « le télétravail en France », revue du droit social , n°3
- Brigitte Rorivé : (2004) : « internet et contrat de travail », revue de droit social , n° 2 , février
- Pierre Morel .A . Lhuissir (2007) : « du télé travail au travail mobil » la documentation française , Paris
- Tristan Klein (and all) (2009) « le développement du télé travail dans la société numérique de demain », CAS
- Mark Dixon : (2002) « savoir s'adapter aux nouveau modes de travail » article à la revue économique