الآثار الاقتصادية للعمل عن بُعد
ودوره في مواجهة مشكلة البطالة
من منظور إسلامي

الآثار الاقتصادية للعمل عن بعد

ودوره في مواجهة مشكلة البطالة

من منظور إسلامي

أنيسة عبد الحفيظ البصال

ماجستير في الاقتصاد الإسلامي

١٤٣٦هـ/٢٠١٥م

« هذه رسالة جامعية قدمت لنيل درجة الماجستير من المعهد العالي للدراسات الإسلامية تحت إشراف الأستاذ الدكتور/ سامي السيد فتحي وتمت مناقشتها وإجازتها بامتياز في عام ٢٠١٤م ».

بسم الله الرحمن الرحيم

قال المولى سبحانه وتعالى:

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

﴿وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾﴾

صدق الله العظيم

الآية (١٠٥) سورة التوبة

فهرس المحتويات

الموضوع **الصفحة**

الموضوع الصفحة

الموضوع الصفحة

الموضوع الصفحة

الموضوع الصفحة

الموضوع الصفحة

مُقَدِّمَة

إن الحمد لله، نحمده ونستعينه، ونصلي ونسلم على خير الخلق وأشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

وبعد

فإن أشرَّ ما يهدد المجتمع هو وجود عاملٍ عاطلٍ، هو في أشدِّ الحاجةِ إلى العملِ، حتى يستطيع الإنفاق على مطالبِ الحياة ويسهم في عمارةِ الأرض، وعبادة الله، وحماية نفسه من صورِ الفساد الأخلاقي والاجتماعي والسياسي. وحينما نتأمل القرآن الكريم نرى مجموعة كبيرة من الآيات تتحدث عن مهمة الإنسان في الحياة وهي إعمار الأرض، ونذكر منها قوله تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ ٱلْأَرْضِ وَٱسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾[هود من الآية ٦١].

وتنشأ مشكلة البطالة عندما لا يلتزم الإنسانُ بالفطرةِ التي خلقه الله عليها، أو أنه يسيءُ استخدامَ ما سخَّره الله له من نعم، أو ينحرف عن الرشد في استغلالِ الموارد البشرية والطبيعية، فالإنسانُ هو سبب هذه المشكلة، ولن تحل هذه المشكلة إلاَّ من خلالِ الإنسان الرشيد الذي يستطيع أن يستغل كل ما سخر الله له لكسب الرزق .

فظاهرةُ البطالة واحدةٌ من أكبر المشكلات التي يواجهها المجتمع الإسلامي فهي تعترض سبيل التنمية على الصُعُد كافة، اجتماعياً، وسياسياً، واقتصادياً، وهي بلا شك ظاهرة قديمة ولكنها اليوم، أصبحت أشد خطورة من

أي وقت مضى، بل إنها باتت اليوم إحدى أبرز المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدم أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

فلا يوجد مجتمع سواء متقدم أو نامٍ إلا ويعاني من هذه المشكلة فلم تعد تقتصر على فئة معينة بل هى ظاهرة أصابت جميع المجتمعات .

ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول الإسلامية هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر المطَّرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه، ويمكن القول بأن البطالة هي عبارة عن عملية اختلال للتوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج، رغم أنه راغب وقادر على القيام به.

فهي تؤدي إلى نتائج سلبية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، كما أنها وجدت نتيجة تراكمات سابقة تتطلب معالجة تبدأ من الدولة تنظيماً وتنتهي في القطاع الخاص من خلال توسيع وتنويع القاعدة الاقتصادية لخلق فرص عمل جديدة لاستيعاب العاطلين عن العمل. بمعني أكثر وضوحاً وضع الآليات اللازمة لمواجهة المشكلة قبل أن تتحول إلى كارثة فعلية .

لذلك تعمل الحكومات الإسلامية على خفض معدلاتها والتخفيف من آثارها فقد أصبحت مجال اختبار لقدرة النظام الاقتصادى الإسلامي على النمو بالسرعة الكافية لتوفير فرص العمل، وإعادة تشغيل الوحدات العاطلة في أقل وقت ممكن من الزمن.

وأما مشكلة الدراسة فإنها تنبثق من أن هناك شباباً خريجين في مجتمعنا الإسلامي أمضوا الشطر المهم من حياتهم في الدراسة والتخصص، واكتساب المهارات العملية وفي الشطر الثاني يفكرون في أوضاعهم الاقتصادية والاعتماد على النفس والبحث عن العمل.

ورغم تفشي الأمية التى تسببت في ارتفاع نسبة البطالة في الدول الاسلامية إلا أن هناك تزايداً مطَّرداً خاصة لفئة الإناث الباحثات عن العمل في مجتمعنا الإسلامي، نتيجة الارتفاع المتزايد لمستواهن التعليمي، والذي يتصادف مع انحسار دور الدولة في التوظيف، كما يواجهن عقبات في القطاع الخاص لأسباب ثقافية مثال (عدم قبول أصحاب الأعمال بقبول أجازات مدفوعة الأجر كأجزات الحمل، والولادة ....وغيرها ـ ومحدودية استعداد الإناث للتنقل من منطقة لأخرى، والعمل ليلاً) بل أيضاً هناك أسباب اقتصادية .

هذا وبالرغم من أن القوانين في معظم البلدان الإسلامية تمنع التمييز بين الجنسين في التوظيف، إلا أنه هناك بعض الدول الإسلامية التي تمنع خروج النساء لمجال العمل، وكنتيجة لذلك ارتفع معدل البطالة للإناث في شريحة الشباب، وللمرأة المعيلة أيضاً.

وقد عني الإسلام منذ بزوغ فجره بقضايا المرأة فعمل على توظيف المرأة الوظيفة الصحيحة المناسبة لها في حياتها فأمرها بالقرار في البيت والبقاء فيه ونهاهن عن التبرج والسفور.

فقال تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَىٰ وَأَقِمْنَ

ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتِينَ ٱلزَّكَوٰةَ وَأَطِعْنَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ إِنَّمَا يُرِيدُ ٱللَّهُ لِيُذْهِبَ عَنكُمُ ٱلرِّجْسَ أَهْلَ ٱلْبَيْتِ وَيُطَهِّرَكُمْ تَطْهِيرًا ﴾[الاحزاب:٣٣]

ففي هذه الآية خطاب لنساء النبي ﷺ في الدرجة الأولى ثم يدخل فيه سائر نساء المسلمين وهو يوضح نظرة الإسلام إلى المرأة وليس معنى هذا الأمر ملازمة البيوت فلا يبْرحْنَها إطلاقا، إنما هي إيماءة لطيفة إلى أن يكون البيت هو الأصل في حياتهن، وهو المَقر، وما عداه استثناء طارئ لا يثْقلن فيه ولا يستَقْررن. إنما هي الحاجة تُقضَى وبقدرها، فإذا حدث وخرجن فتحت ضابط يصون لهن كرامتهن.

فأولوية عمل المرأة داخل بيتها وتربية أطفالها والسماح لها في الخروج فقط عند إنعتاقها من المسئوليات، وفي حال وجود أسباب مادية اقتصادية تدعو إلى ذلك .

ولا تقتصر مشكلة البطالة على الشباب من الجنسين وعلى المرأة المعيلة فقط في مجتمعاتنا الإسلامية بل إن هناك فئة أخري في المجتمع تعاني من هذه المشكلة، وهى فئة المعاقين فهناك أكثر من ستمائة مليون شخص معاق على مستوى العالم، أي ما يقرب من ١٠٪ من سكان العالم[1]، وفقاً لإحصائيات الأمم المتحدة، ولكن من الصعب الحصول على الأرقام بدقة؛ وذلك بسبب اختلاف الإعاقات، ودرجة الإصابة، وإحجام بعض الأفراد المعاقين عن تسجيل أسمائهم.

(١) مايك جري ـ نويل هاديسون ـ ترجمة ـ عمر عبد الرحمن العيسي ـ دليل العمل عن بُعد
«telewrking expiained» MIKE GRAY - NOEL HODSON.

وقد نجد أن هناك الكثير من الأشخاص ذَوي الإعاقة لديهم القدرة اللازمة للعمل في وظائف مختلفة، ولكن بجانب الظروف الطبيعية المتمثلة في الإعاقة وإيجاد صعوبة في التنقل من مكان إلى آخر، فهناك الظروف القانونية المتمثلة في الإصدارات التشريعية من الحكومات التي تلزم بها أصحاب الأعمال بعمل تعديلات في المرافق الخاصة بعمل المعاقين، وفي الأساليب التي يجب إتّباعها لإتاحة فرص عمل لهم.

هذا وفي ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التى يشهدها العالم الاسلامي اليوم، والتى اشتهرت معها عبارة أن العالم قرية صغيرة، أو إننا نعيش في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتى قد يعتبرها البعض أنها سبب في زيادة نسبة البطالة، والبعض الآخر ونحن نوافقه الرأي يرى أنها سبب لخلق نوع عمل جديد، وهو العمل عن بُعد.

فقد أصبح الكمبيوتر ووسائل الاتصالات السريعة والحديثة من أهم الأدوات استخداماً في مجال تنمية مهارات الفرد الطبيعي، كما أن التكنولوجيا بات لها دور إيجابي ومؤثر في زيادة درجة التفاعل لفئة ذَوي الاحتياجات الخاصة، ومتحدي الاعاقة الجسمانية والتي منحهم الله قدرة عقلية للتفكير والابداع، لاندماج هذة الفئة في كل نواحي الحياة وهو ما يؤكد أن ثورة التقنية الحديثة التي شهدها العالم خلال العقود الأخيرة ساهمت في تغير العديد من الأنماط والأشكال الاجتماعية، والتطورات الذهنية السابقة نحو التغير في النظر إلى مفهوم العمل والإنجاز.

فبالعقل تستثمر الثروات فالله سبحانه وتعالى عندما طلب من الإنسان أن يعمر الأرض لم يتركه تائهاً بل وفر له أهم المقومات وتتمثل في أمرين:

أولاً: الإمكانات والوسائل التي يتمكن بها من عمارة الأرض .

ثانياً: القدرة العقلية التي تجعله قادراً على الاستفادة من هذه الثروات، والدليل على ذلك : قوله تعالى: ﴿ وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَءَايَٰتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴾[الجاثية:١٣].

لذلك ينبغي على الدول الإسلامية أن تستغل هذا التقدم التقني الهائل وتوظفه بشكل يمزج بين تعاليم دينها وانماط الحياة العصرية ومن هنا جاء عرض هذا البحث حيث يتناول فكرة (نظام العمل عن بُعد).

فهذه الفكرة طبقت في العديد من بلدان المجتمع المتقدم وبعض دول العالم النامي، وشجعت كثير من الدول تنفيذ العمل عن بُعد وخاصة بعد تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وبيئية.

فالعمل عن بُعد يساعد في حل العديد من الإشكاليات داخل المجتمع الإسلامي، وتيسير سبل الحياة لأبنائنا وخاصة لذَوي الاحتياجات الخاصة . للمشاركة في عملية التنمية للسماح لتلك الفئة لتكون جزءاً من نسيج المجتمع تتفاعل معه وتؤثر فيه.

فالتقنية الحديثة القادمة قدماً في فتح مجالات مهولة في سبيل العمل عن بُعد والإنتاجية من مكان الإقامة، أو من خلال إنشاء مراكز الاتصالات وأكواخ الاتصالات عن بُعد في المناطق الريفية والنائية مما يعني تنمية هذه المناطق اقتصادياً.

كما اتاح للمرأة المسلمة العديد من المجالات التي تستطيع أن تعمل بها من منزلها أو من مراكز الاتصالات وأكواخ الاتصالات عن بُعد القريبة من سكنها لتصبح بذلك فرداً مستهلكاً ومنتجاً بدلاً من كونها فرداً مستهلكاً فقط.

فبدخول المرأة لمجال العمل بضوابط شرعية وبأسس علمية صحيحة سوف يكون له أثر حضاري وثقافي ينتقل من خلالها إلى الاجيال القادمة.

ليس ذلك فحسب، بل وما يتضمنه العمل عن بُعد من فوائد اقتصادية ومزايا عديدة لكل أطراف العمل والمجتمع، وهذا ما جعل البعض يقرر بحق أن الألفية الجديدة ستشهد العمل عن بُعد عن طريق المنازل أو من خلال مراكز و أكواخ الاتصالات عن بُعد، إما بشكل جزئي أو كلي أو العمل بالقطعة، لما يحققه هذا الأسلوب من أهداف أهمها الراحة والهدوء والحفاظ على الوقت والمال، فضلاً عما يقدمه العمل عن بُعد من مرونة كبيرة في أداء الأعمال لما يصحبه من التحول الكبير من الازدحام في مكاتب تقليدية محدودة المساحة والعدد، إلى مكاتب افتراضية لا تتقيد بمساحة ولا بعدد، بل تتسع لكل الراغبين في أداء العمل أيًّا كانت أماكن تواجدهم.

وإزاء ذلك انتشر العمل عن بُعد كأسلوب جديد لأداء الاعمال لَدَي العديد من الدول المتقدمة والناميه، حيث اتاح لمواطنيها العديد من فرص العمل الجديدة، مما أدى إلى زيادة الاهتمام به من قبل المؤسسات الحكومية والأكاديمية لتأثيره البالغ على سوق العمل وعلى النظام الاقتصادي، وأداء منظمات الأعمال، بل وخصص له العديد من المواقع الإلكترونية والشركات التي تيسر التواصل بين أصحاب الأعمال والراغبين في العمل وفقاً له.

ويزداد الاقبال على العمل عن بُعد وانتشاره يوما بعد يوم في ظل التطور الكبير والمذهل في عالم الاتصالات والمعلومات المعروفة بالشبكة العنكبوتية (الإنترنت) التي سهلت بشكل كبير التواصل بين الأفراد والشركات والمؤسسات في شتى أنحاء العالم.

في هذا الصدد نرى أن العمل عن بُعد يمثل فتحاً جديداً في الاقتصاد الإسلامي كما له انعكاسات بالغة على الاقتصاد الإسلامي، ليتواءم بذلك مع متطلبات الحياة العصرية، ويقفز في الوقت ذاته على مشكلات الحياة اليومية بكل تعقيداتها ومن ثم يستفيد العالم الإسلامي مما توفرة التقنية بشكل هائل، وإحدى صور تلك الاستفادة على مستوي قطاع الأعمال هو العمل عن بعُد .

ولكن أي دولة مهما كانت غنية ولديها إمكاناتها المالية لا يمكنها وحدها أن تتمكن من معالجة كل المشاكل والتحديات التي يواجهها أبناؤها.

فإن إعمار الأرض وتنميتها في أي مجتمع يحتاج إلى منظومة متكاملة، الأمر يرتبط بالوضع السياسي، وبالمستوى العلمي المعرفي، ويرتبط بالبيئة المشجعة، ولكن كل إنسان منا يستطيع أن يقوم بدورٍ ما على هذا الصعيد.

لذلك ينبغي على الحكومات الإسلامية أن تشرك القطاع الخاص في رسم سياسات بديلة، ووضع آليات جديدة للمتطلبات المتغيرة في مجال العمل.

وهذا ما سنحاول توضيحه في ثنايا هذا البحث مقسمين إياه إلى ثلاثة فصول وكل فصل نتناوله في مبحثين:

الفصل الأول: مفهوم البطالة ـ أسبابها وآثارها في الاقتصاد الإسلامي:

المبحث الأول: مشكلة البطالة وأسبابها في الاقتصاد الإسلامي.

المبحث الثاني: آثار البطالة في الاقتصاد الإسلامي.

الفصل الثاني: مفهوم العمل عن بُعد ـ مجالاته وعوامل إنجاحه:

المبحث الأول : التعريف بالعمل عن بُعد.

المبحث الثاني : مجالات وعوامل انجاح العمل عن بُعد.

الفصل الثالث: الانعكاسات الاقتصادية للعمل عن بُعد على الاقتصاد الإسلامي:

المبحث الأول : الآثار الاقتصادية للعمل عن بُعد.

المبحث الثاني : آليات مواجهة البطالة عن طريق العمل عن بُعد.

ونذيل البحث بخاتمة تتضمن أهم ما توصلنا إليه من نتائج وما نراه من توصيات.

وأود أن أشير هنا إلى أنني لم آل جهداً ولم أدخر وسعاً في كتابة هذا البحث، ومع ذلك يبقي جهدي جهد المقل، حيث إنني لا أدَّعي له الكمال فهو كغيره من الأعمال البشرية، فما كان فيه من صواب فمن فضل الله تعالى وتوفيقه، ومنه نستمد العون والتوفيق وما كان فيه من خطأ فمني، ومن الشيطان أعوذ بالله تعالى منه، وادعو الله تعالى أن يجعل أعمالنا خالصة لوجهه الكريم، وأن يثيبنا عليها خيراً فهو نعم المولي ونعم النصير .

شكر وتقديـــر

بعد توجهي للشكر لله تعالى

اتوجه بالشكر والاعتزاز للجنة الحكم والمناقشة والمتمثلة في كل من :

الأستاذ الدكتور/ يوسف إبراهيم يوسف ـ أستاذ الاقتصاد ومدير مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ـ جامعة الأزهر، لقبوله أن يكون رئيساً للجنة المناقشة والحكم على الرسالة، رغم كثرة مشاغله، فهو رائد من رواد الاقتصاد الذي تخرج على يده العديد من الكوادر العلمية فلسيادته خالص الشكر والتقدير .

واتقدم بالشكر إلى:

الأستاذ الدكتور/ سامي السيد فتحي ـ رئيس قسم الاقتصاد ـ كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ـ جامعة القاهرة ـ والذي تفضل مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة وعلى المجهود الوافر والعلم والعطاء الكثير الذي بذله من أجل إخراج هذا العمل والذي تعلمت من سيادته معنى البحث العلمي الاكاديمي فله مني كل الشكر والتقدير والعرفان.

واتقدم بالشكر إلى العالم الجليل:

الأستاذ الدكتور/ محمد نجيب عوضين ـ أستاذ الشريعة الإسلامية ـ كلية الحقوق جامعة القاهرة على قبوله مناقشة الرسالة والحكم عليها ودعمها وتقويمها رغم مهامة ومسئولياته الكبيرة فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما اتوجه بالشكر إلى:

الأستاذ الدكتور / عبد الباسط وفا محمد ـ أستاذ ورئيس قسم المالية العامة ـ كلية الحقوق جامعة حلوان ـ على اقتراحه موضوع الرسالة وكذلك دعمه ومساعداته المستمرة ولنصائحه الغالية فهو مثال يحتزي به للعالم المتواضع فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أشكر إدارة المعهد والعاملين به لما تقوم به من جهد كبير لتوصيل العلم لشتى طلابها.

واخص بالشكر الراحل عن عالمنا الأستاذ الدكتور/ خلاف عبد الجابر خلاف ـ العميد السابق للمعهد رحمة الله عليه فلا أنسى أبداً دعمه وتشجيعه خلال فترة دراستي بالمعهد وأدعوا الله تعالى العلي القدير أن يدخله جنات الخلد اللّهم آمين.

وأقدم خالص تحياتي أوجهها إلى:

الأستاذ الدكتور/ أحمد محمد رفعت أستاذ القانون الدولي العام ـ ورئيس جامعة بني سويف السابق ـ وسفير مصر السابق لدي منظمة اليونيسكو بباريس والعميد الحالي لمعهد الدراسات الاسلامية لما قام به من جهد ملحوظ منذ توليه مسئولية العميد ونسأل الله تعالى أن يوفقه ويسدد خطاه .

ولا أجد من الكلمات ما أعبر به عن شكري وتقديري لمعلمي ووالدي الأستاذ الدكتور/ رفعت السيد العوضي ـ أستاذ الاقتصاد ـ كلية التجارة ـ جامعة الأزهر، وذلك لما قدمه لي من تعاون صادق وجهد ونصح خالص وعلى

ملاحظته القيمة خلال فترة الدراسة فلولاه ماكنت أستطيع الوقوف أمام سيادتكم الآن فله مني كل الشكر والتقدير والعرفان.

كما اشكر كل من ساهم بالمساعدة والنصح لإخراج هذه الرسالة على هذا النحو، وإن لم يتسع المقام لذكرهم جميعاً فإنهم بقلبي لهم مني كل التقدير والاحترام.

ويكفيني فخراً وشرفاً أن أقف اليوم بين هذه الكوكبة من العلماء الأجلاء فلهم مني خالص شكري وتقديري وأدعوا الله تعالى القدير أن ينفع بهم ويجعلهم من ورثة الأنبياء والمرسلين اللّهم آمين .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشكالية الدراسة:

أهمية العمل عن بعد:

إن دول العالم، وخاصة الدول النامية تعاني من مشكلة بطالة حادة ومن ثم زاد الاهتمام بشكل كبير بإيجاد وسائل جديدة، وغير تقليدية لمواجهة هذه المشكلة، وتظهر أهمية العمل عن بعد في النقاط التالية:

١ – توفير فرص عمل للعاطلين من الرجال، والنساء، وللمتقاعدين عن العمل، ولأصحاب الإعاقة ..

٢- توفير وترشيد الموارد المادية المتاحة.

٣- تنمية الاقتصاد وزيادة فرص الاستثمار .

٤- تنمية المجتمع الريفي، وحماية البيئة .

الهدف من الدراسة:

تحليل نظام العمل عن بعد، وتقييم دوره في مواجهة مشكلة البطالة، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية:

العمل عن بعد حل لمشكلة البطالة التي تعانى منها البلاد النامية:

يبرز البحث مشكلة البطالة التي نتجت عنها العديد من الآثار السلبية مثل تدهور الحالة الاقتصادية، زيادة نسبة الجرائم، زيادة الهجرة غير الشرعية، والاحتجاجات الشعبية.

وسوف تظل هذه المشكلة في ارتفاع مستمر طالما يتخرج الشباب من الجنسين من الكليات، والجامعات ويبقون سنوات عديدة ينتظرون الوظيفة، لذلك كان بحثي لإيجاد حل لهذه المشكلة .

العمل عن بعد علاج لقضية بطالة المرأة المعيلة، وله آثار اقتصادية وبيئية، واجتماعية تعود على المجتمع، والدولة بقطاعيها العام والخاص وعلى اقتصاديات المجتمع الريفي.

تتلخص الآثار الاقتصادية في الآتي:

١ - خفض التكاليف والجهود الناتجة عن متابعة الموظفين .

٢ - ارتفاع مستوى الجودة، والأداء في العمل .

٣- مراجعة الأعمال، وتعديلها بأقل التكاليف .

٤ - توفير فرص عمل لفئات لم تكن تتاح لها فرصة الاشتراك في العمل كالمقعدين والمعاقين أو الراغبات في العمل من السيدات، بعيداً عن محازير الإختلاط.

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي، فالمنهج الاستنباطي لتوضيح واقع مشكلة البطالة في البلاد النامية وكذلك ملامح استخدام نظام العمل عن بعد.

أما المنهج الاستقرائي وهو يعتمد على التحقق بالملاحظة المنظمة الخاضعة للتجريب والتحكم في المتغيرات المختلفة كما يستخدم لتحليل البيانات الخاصة بالظاهرتين السابقتين لتقديم الآثار الاقتصادية وقياس دور العمل عن بعد في مواجهة البطالة.

الفصل الأول

مفهوم البطالة ـ أسبابها وآثارها في الاقتصاد الإسلامي

تعد مشكلة البطالة من أهم، وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم، وتؤدي إلى نتائج سلبية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، وتعمل الحكومات على خفض معدلاتها، والتخفيف من آثارها، وأصبحت مجال اختبار لقدرة النظام الاقتصادي على النمو بالسرعة الكافية لتوفير فرص العمل، وإعادة تشغيل الوحدات العاطلة في أقل قدر ممكن من الزمن.

ولا شك أن أول سؤال منطقي سوف يواجهنا في مطلع هذا البحث من هو العاطل؟

ولأن هذا السؤال يبدو بسيطاً من أول وهلة، فسوف يسارع القارئ بالإجابة عنه بالقول: إن العاطل هو من لا يعمل .

ولكن نحن نقول إن هذا التعريف غير كاف وغير دقيق، حقاً إن العاطل من صفاته أنه لا يعمل، ولكن هناك عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم غير قادرين على العمل، مثل (الأطفال، المرضي، العجزة، وكبار السن الذين أحيلوا إلى المعاش، فهؤلاء لا يصح اعتبارهم عاطلين).

كما أن هناك عدداً من الأفراد القادرين على العمل، ولا نستطيع أن نطلق عليهم عاطلين عن العمل، نظراً لأنهم لا يبحثون عنه، مثل الطلاب الذين يدرسون، والذين يزيد عمرهم عن ١٦ سنة.

وقد تتفاقم، وتزداد نسبة البطالة للشباب في المجتمع الإسلامي مما زاد الأمر خطورة، فالإحصاءات المتوفرة من الفترة (٢٠٠٧-٢٠١٠) تؤكد أن المتوسط التقريبي لمعدل البطالة بين الشباب (للفئة العمرية ١٥- ٢٥ سنة من الجنسين) في المنطقة العربية يزيد على ربع العدد الإجمالي للشباب (نحو ٢٧,٢٥٪) منها (٢٢٪ تقريباً للذكور) ونحو (٢٩٪ للإناث) أي ما يقارب ضعف المتوسط العالمي لنفس الشريحة، وتتفاوت النسبة بين الأقطار العربية في هذا المجال تفاوتاً واضحاً[1]. ولتوضيح ظاهرة البطالة والتعرف على أسبابها، والآثار المترتبة عليها في مجتمعنا الإسلامي، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين

المبحث الأول: مشكلة البطالة وأسبابها في الاقتصاد الإسلامي.

المبحث الثاني: آثار البطالة في الاقتصاد الإسلامي.

(١) منظمة العمل العربية، «إحصاءات التشغيل والشباب والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية» لعام ٢٠١٠، جدول رقم ٩، ص١٧ .

المبحث الأول
مشكلة البطالة وأسبابها في الاقتصاد إسلامي

البطالة من المصائب التي ابتليت بها الأمة الإسلامية اليوم، فألحقتها بركب التخلف، فكثير من أفرادها لا يجدون شيئاً يعملونه، إما لعجز أو لكسل، وقد استعاذ النبي الكريم مُحَمَّد ﷺ منهما فقال: «اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ العَجْزِ وَالكَسَلِ»(١). فهذا الحديث يحكي حال الناس الآن، فتارة نجد الشخص يريد أن يعمل وتارة أخرى نجده لا يريد أن يعمل أصلاً. وقال اللَّهَ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى -: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ﴾[الجمعة:١٠]، وقال الله تَعَالى: ﴿هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ﴾ [الملك:١٥]. فاليد التي تعمل وتكسب الرزق الحلال هي التي تعطي، وهي التي تعمل من أجل إعفاف النفس عن التذلل للآخرين؛ أعطوه أو منعوه .

ومن فضل الله **(عزّ وجلّ)** علينا أن فتح لنا أبوابًا كثيرة للعمل، من أجل شبابنا، وهناك مهن ووظائف كثيرة يستطيع الشاب المسلم أن يتعلمها، ويعمل بها، ويستفيد منها، ويُفيد بها مجتمعه، ويستطيع عن طريقها إثبات مهاراته المتنوعة التي امتنَّ الله بها عليه، مثل: الوظائف التي تعتمد على الحاسب الآلي، ووسائل الإتصالات الحديثة.

---

(١) أخرجه البخاري في «الجهاد والسير» باب ما يُتعوَّذ من الجبن (٢٨٢٣)، ومسلم في «الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار» (٢٧٠٦) من حديث أنس بن مالكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ.

ونظراً لوجود فقر شديد في الفكر الاقتصادي الراهن لفهم مشكلة البطالة، وسبل الخروج منها فقد حاولنا في هذا المبحث أن نتعرف على مشكلة البطالة، وآثارها، وأسبابها وذلك كما يلي:

أولاً: تعريف البطالة:

البطالة هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية[1].

أ) في اللغة:

البطالة لغةً: هى الفساد والضياع، والسقوط والخسارة؛ فيقال: بطل الشيء يبطل بطلاً وبُطُولاً وبُطْلاناً ـ بضم الأوائل ـ أي فسد أو سقط حكمه وذهب ضياعاً وخسرا، ومنه بطل البيع، وبطل الدليل، فهو باطل وجمعه بواطل، وبطل في حديثه بطالة وأبطل أي هزل[2].

أو هي الشغور، والفراغ والخلو، فيقال: بطل الأجير من العمل فهو بطال من البطالة بالفتح، وربما قيل بطالة بالضم، حملاً على نقيضها وهي العمالة، والتبطل: فعل البطَّالة، وهو اتباع اللهو والجهالة، وبطَّل العامل عطله، وبطَّل العمل قطعه[3].

(١) د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ الرئيس في المحكمة الإبتدائية ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» – دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة – ٢٠٠٨ م، ص٢١ .

(٢) القاموس المحيط، للفيروز آبادي، باب اللام فصل الباء، المعجم الوسيط، باب الباء، مادة بطل .

(٣) العلامة ابن منظور، «لسان العرب» حرف الباء، مادة بطل، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أبو العباس الفيومي، مادة (ب ط ل).

د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص٢٣.

ب) تعريف البطالة كمشكلة اقتصادية :

قد لا نصل إلى تعريف ثابت ومنضبط للبطالة، وأساس المشكلة التباين والاختلاف الشديد بين النظريات الاقتصادية الحاكمة لها، والطريقة التي تتم بها معالجة المشكلة، فضلاً عن اختلاف مصادر البيانات وتاريخ الحصول عليها، والمكونات المستخدمة في حساب المعدلات، حيث تتنوع مصادر البيانات التي يمكن من خلالها قياس حجم البطالة، وحساب معدلاتها، بين المسوح الميدانية للقوى العاملة، والتعداد العام للسكان، ووزارات التخطيط والاستثمار، والتنمية المحلية، والتنمية الإدارية، وبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، والبنك الدولي، والبنك المركزي، ومعهد التخطيط القومي.

ويمكن تعميم مفهوم البطالة على كل الأقطار العربية[1]؛ حيث البطالة في الوطن العربي أصبحت قاسماً مشتركاً لكل أقطاره المتشابهة من حيث الجوهر في التعامل مع مشكلة البطالة. فهي تعرف العاطل بأنه «من لا يوجد له مصدر للرزق».

ج) مفهوم الفكر الإسلامي للبطالة :

حمل الفكر الإسلامي مفهوماً للبطالة[2]. بحيث يمكن القول إن هذا المفهوم يؤصل لنوع جديد من أنواع البطالة، عرض هذا المفهوم الفقيه محمد بن عبد الرحمن الوصابي اليمني (٧١٢هـ – ٧٨٢هـ) في كتابه البركه في فضل السعي

(١) تيسير متولي «البطالة تحاصر الاقتصاد العربي»، الأهرام الاقتصادية، العدد (١٩٣٦)، بتاريخ ٢٠٠٦/٢/٢٣م، ص٣٣.

(٢) أ.د/ رفعت السيد العوضى «الموارد الاقتصادية للعالم الإسلامي» (د ن ت)، (ص ١١١،١١٢).

والحركة، يعرف البطالة بأنها: الكسل عن العمل لكسب الحلال أو الكسل عن القيام بأمر الآخرة. هذا التعريف يعكس خصائص الاقتصاد الإسلامي، ذلك أن المجتمع الذي يعيش في ظل تطبيق هذا الاقتصاد حين تظهر فيه البطالة؛ فإن تشريعات الإسلام تعمل على علاج البطالة بواسطة المسئوليه عن دخول المتعطلين إلى أنشطة اقتصادية، ولهذا فحين لا ينهض المتعطل إلى هذه الأنشطة ويعمل فإن تعطله يكون نوعاً من الكسل.

د) التعريف السائد:

يمكن تعريف البطالة من خلال تعريف العاطل **(UNEMPLOYED)** عن العمل[1].

وقد عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه (كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى[2].

ومن هذا التعريف نستطيع القول إن تعريف البطالة يشمل كلاً من الذكر، والأنثى ولكن عندما يطبق في بعض البلاد العربية الإسلامية التي تعزف المرأة فيها عن سوق العمل فإن التعريف يجعلها تخرج عن زمرة العاطلين كما يمكننا القول بأن وصف البطالة ينطبق على الشخص الذي ينبغي أن يتوافر فيه شرطان:

(١) أ.د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص ٢٤.
(٢) أ.د/ عاطف عجوة، «البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة» المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ـ الرياض ١٩٨٥م، ص٢٠.

الشرط الأول : القدرة على العمل .

الشرط الثاني : البحث عنه .

ولذلك ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل ((LABOUR MARKET)) لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطُروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

ووفقاً لهذا التعريف يمكن حساب معدل البطالة (UNEMPLOYMENT RATE) وهو معدل لا يمكن تحديده بدقة، حيث يصعب حساب معدل البطالة على أساس الساعات التي تم اشتغالها، كما أنه في فترة الركود يتخلى العديد من العمال عن البحث عن العمل. والذي يتم احتسابه وفقاً للمعادلة التالية[1]:

معدل البطالة = عدد العاطلين ÷ القوة العاملة × ١٠٠ .

معدل مشاركة القوى العاملة = قوة العمالة ÷ النسبة الفاعلة × ١٠٠ .

ويقصد بالقوى العاملة: جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل، وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة[2].

ثانياً: تقسيمات البطالة وأنواعها :

للبطالة تقسيماتها المختلفة و في كل قسم العديد من الأنواع المختلفة أيضاً القسم الأول: من حيث إرادة العاطل (الاختيارية، والإجبارية)،

---

(١) من ويكيبديا – الموسوعة الحرة – «بطالة»(12/2/2013).htt://ar.wikwpedia.org/wiki/.(p1)

(٢) أ/ خلود عطية الفليت. «تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآليه علاجها من منظور إسلامي»؛ رسالة ماجستير مقدمة إلى مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة، المنعقد بكلية أصول الدين الجامعة الإسلامية، أبريل ٢٠٠٧، ص١٠٩.

والتقسيم الثاني : من حيث الظهور والخفاء (سافرة، ومقنعة)، التقسيم الثالث : من حيث تأثير السوق (احتكاكية، وهيكلية، وتكنولوجية) التقسيم الرابع: من حيث استمرارها (مستمرة، ومزمنة، وعارضة) وسيتم في السطور القادمة التعرف على كل نوع من أنواع البطالة في المجتمع العربي الإسلامي[1].

التقسيم الأول: من حيث إرادة العاطل (بطالة اختيارية و بطالة إجبارية):

هذا التقسيم يتفرع منه نوعان من أنواع البطالة، وهما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية وفيما يلي التعرف على كل نوع:

النوع الأول : البطالة الإختيارية :

وهي بطالة من يقدر على العمل مع توافر فرص للعمل، ولا يوجد مانع لذلك أي تكون البطالة بإرادة الفرد، وتتمثل في رفض الشخص القادر على الوظيفة، حيث يرى أنها لا تتناسب مع مؤهلاته مثلاً[2].

كما تكون في حالة الاستقالة وترك العمل ذاته، أو رغبة الفرد في الراحة عند توافر مصدر جيد للدخل، وهو ما يسمى بتعطل المترفين أو (التعطل الإرادي[3]) لأصحاب القناطير المقنطرة من الذهب والفضة وهؤلاء للأسف تسببوا في إصابة الأمم، والشعوب بأكبر النكبات من وراء تعطلهم، وهناك من

(١) أ.د/ رمزي زكي «الاقتصاد السياسي للبطالة»؛ تحليل لأخطر مشاكل الرأسمالية المعاصرة أصدره المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ـ الكويت ١٩٩٠، ص (٢٢).
راجع: أ.د/ رفعت السيد العوضى «الموارد الاقتصادية للعالم الإسلامي»، مرجع سابق، ص ١١١.

(٢) أ/ مها النحاس «البطالة ما هي؟»، جريدة الأهرام، العدد (٤٣٦٠٩)، بتاريخ (٢٠٠٦/٤/٣٠)، ص٣٨.

(٣) أ.د /عبد الباسط وفا «التنمية الاقتصادية مقارنة بالفكر الإسلامي» أستاذ ورئيس قسم الاقتصاد والمالية ـ كلية الحقوق جامعة حلوان ؛ دار النهضة العربية، ص ٢٥٦.

يعيش دون عمل لادعاء التفرغ للعبادة، وقد نهى الإسلام عن هذا النوع من التعطل، و قد حرص على أن لا يترك هؤلاء دون عمل فحارب الترف، والانغماس في الفتن الدنيوية، مع بقاء الحياة كما هي عليه من حيث التكسب، وطلب الرزق الحلال، فليس معنى التفرغ لعبادة الله تعالى أن نترك أعمالنا، وأشغالنا، ووظائفنا، وتجاراتنا ثم نرحل إلى المساجد عاكفين ! هذا لا يقوله عاقل؛ لأن الحياة سوف تتعطل والله تعالى لن يرزق أحدا إلا بسعي، وعمل، وإنما المقصود ألا ينسى المؤمن الدار الآخرة، وعبادة الله عزّ وجلّ، وينشغل بالدنيا انشغالا كليا بحيث تصبح الدنيا أكبر همه ومبلغ علمه، ومصدر سعيه! فهذا هو الشقاء، والنكد، والحرمان نسأل الله السلامة منه؛ والعافية.

النوع الثاني : البطالة الإجبارية :

وهي لا اختيار للإنسان لها، وإنما فرضت عليه أو ابتلى بها، أي أن تحدث البطالة رغماً عن الإنسان ذاته، فنجد أن الشخص القادر على العمل، والراغب فيه يبحث عنه، ولكنه لا يجده، فيطلق على هذا الشخص أنه مُتعطل .

لذلك فرق رجال الاقتصاد في التعريف بين العاطل، والمتعطل[1]؛ فيرون أن العاطل هو من لا يبحث عن العمل، أو لا يريده رغم توافر فرصته أي تعطل ارادي كما وضحناه سابقاً، أما المتعطل فهو الشخص الذي يريد أن يعمل، ولكنه لم يجد الفرصة لذلك، أي أن العمل خارج عن إرادته وهو ما يسمى بتعطل الفقراء، أو(التعطل اللا إرادي). وقد يرجع سببها إلى أن الفرد

(١) أحمد محمد عبد العظيم الجمل. «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص ٣٠
أ.د/ عبد الباسط وفا «التنمية الاقتصادية مقارنة بالفكر الإسلامي»مرجع سابق، ص٢٥٧ .

كان لديه عمل ثم فقده بسبب تغير البيئة، أو تطور الزمن، أو كساد تجارته، أو أنه يفتقر لرأس المال لإدارته في التجارة والمشروعات الصغيرة .

التقسيم الثاني: من حيث الظهور والخفاء (بطالة سافرة ـ بطالة مقنعة)

النوع الأول: البطالة السافرة :

والمقصود بها وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولكنهم لا يجدون عملاً، فهي حالة من التعطل الظاهر عن العمل، والتي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، وهذا النوع من البطالة يحظى باهتمام كبير من الجهات المعنية في الدول النامية.

النوع الثاني: البطالة المقنعة :

ويعرف هذا النوع بأنها ليست بطالة حقيقية، ولكنها عبارة عن سوء استخدام للأيدي العاملة، فهيَ حالة ملازمة للتخلف الاقتصادي، وهيَ تحدث عندما يؤدى عامل ما عملاً دون مستوى مؤهلاته[1]، أو أداء مجموعة لعمل يمكن أن يؤدى، ويتقن بعدد أقل منهم، أو أن قوة العمل التي تشغل بعض الوظائف لا تؤدى دوراً ملحوظاً ؛ لأنها تعمل بجزء بسيط من طاقتها، أي أنها عماله فائضة لاحاجة إليها.

وعلاج هذا النوع هوتحويل الفائض من العمال المتكدسين في مؤسسة أو قطاع ما إلى مؤسسات، أو قطاعات أخرى، أو خلق فرص عمل جديدة لهم.

(١) أ.د/ زين بن محمد الروماني «البطالة العمل والعمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي» ١٤٢٢هـ، (د ن ت) ص ١٥، ١٦.

التقسيم الثالث : من حيث تأثير السوق (الاحتكاكية ـ الهيكلية ـ التكنولوجية)[1].

النوع الأول : الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التحولات في الأعمال، والمهن الحرة، فهي تحدث في فترة زمنية معينة إما بسبب الموظف نفسه سواء كان يبحث عن عمل، أو تاركاً وظيفته بحثاً عن وظيفة أخرى[2]، في مكان آخر أو قطاع آخر، وقد تحدث من قبل الشركة، أو المؤسسة، نتيجة الوقت الذي تأخذه في الاستطلاع إلى الملف المقدم من قبل الموظف، أو العامل للتأكد من قدراته، ومهاراته، ومدى مناسباتها مع متطلبات الوظيفة .

وبالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هيَ المرونة وديناميكية سوق العمل: لذلك يطلق عليها أيضاً اسم البطالة المؤقتة، أو بطالة التنقل.

النوع الثاني: البطالة الهيكلية:

هي نوع من التعطل يصيب جانباً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي[3]، وهي ناتجة عن تغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو التقدم التكنولوجي، أو انتقال الصناعات إلى بلدان أخرى بحثاً عن شروط استغلال أفضل، ومن أجل ربح أعلى[4].

---

(١) أ.د/ محمد ناجي حسن خليفة «البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية» كلية الإدارة والاقتصاد جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا. (د.ن ت) ص ٤ .

(٢) من ويكيبديا ـ الموسوعة الحرة «بطالة» htttp://ar.wikwpedia.org/wiki مرجع سابق

(٣) أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» مرجع سابق، ص ٣٢ .
دراسة بعنوان «البطالة مفهومها وأنواعها ومعالجاتها»، المصدر جريدة الصباح ١٤/٥/ ٢٠٠٦م معهد الإمام الشيرازي الدولي للدراسات – واشنطن www. Siironling . org.، ص ٢ .

(٤) من ويكيبديا ـ الموسوعة الحرة ـ «بطالة» htt://ar.wikwpedia.org/wiki/.(p1)(12/2/2013) مرجع سابق.

أو الناتجة من تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى مثال (الكويت) حيث حدوث تحول في الاقتصاد النفطي أدى إلى فقدان الكثير من البحارة الكويتيين لوظائفهم البسيطة.

فهذا النوع من البطالة يمكن معالجته عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة، والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد[1].

النوع الثالث: البطالة التكنولوجية:

البطالة التكنولوجية تسمى أيضاً بالبطالة الفنية، والتقنية، ويرجع ذلك بسبب أنها تنتج نتيجة استبدال اليد العاملة بالتقدم التقني[2]، مثل الاستعانة ببرامج، وأجهزة الحاسب الآلي بديلاً عن العمال، والآلات في الإنتاج بدلاً من الجهد العضلي أى التحول إلى الحركة الميكانيكية.

فهي استخدام آلات جديدة، وحديثة الظهور في التوسع، وزيادة نطاق الإنتاج، وزيادة الدخل القومي، وارتفاع مستوى المعيشة، بالنسبة للمجتمع ككل.

فالآلات الحديثة المتطورة توفر الجهد، والوقت، وتنتج بكميات كبيرة، بالإضافة إلى جودة المنتج، لذلك يفضل أرباب العمل توفير الطاقة البشرية، بل التخلص منها ويحل مكانها تلك الآلات[3].

---

(١) دراسة بعنوان «البطالة والتضخم ـ السياسة المالية ـ والتوازن الاقتصادي»
www.Cba.Edu.Kw/ma lomar/11-11doc P.(102)

(٢) راجع: د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص٣٢.

(٣) أ/ محمد حسن يوسف «موسوعة المصطلحات الاقتصادية ١» مدير عام بنك الاستثمار القومي
www.alriyadh.com/ 2010 / 7/21 article 545596.htm. p.10.

التقسيم الرابع: من حيث استمرارها (مستمرة ـ مزمنة ـ عارضة)

النوع الأول : البطالة المستمرة :

وتسمى أيضاً بالبطالة المتواترة أو المتواصلة، وهي ذات مفهوم عكسي، مثلها مثل البطالة المقنعة، حيث لا يقصد بها عدم العمل، ولكن العمل المتواصل ولكن دون جدوى، حيث يكون العمل غير منتج إنتاجاً كافياً، فيكون المقابل لذلك هو الانخفاض الشديد في الأجر.

النوع الثاني : البطالة المزمنة :

وهى التي تستمر لفترة طويلة من الزمن، حيث تنتج عن عدم مرونة الاستثمار وجموده، فيكون الأمل في الإصلاح ضعيفاً لرسوخ أسباب البطالة من ضعف الجهاز الإنتاجي، وقلة رأس المال، والتقلب الشديد في سوق العمل، مع انعدام الخبرات وضآلة المدخرات[1].

النوع الثالث: البطالة العارضة :

وتسمى بالبطالة العابرة، أو الطارئة، وهي التي تحدث في الصناعة في حالات الطوارئ، أي في الظروف غير العادية، أو غير المألوفة، وتكون مؤقتة فلا تستمر عادة لفترات طويلة.

مثال ما يحدث للعمالة عند غلق محلات، ومجازر الدواجن عند تفشي أنفلونزا الطيور، أو غلق المجازر العامة عند تفشي جنون البقر، أو الحمة

(١) دراسة بعنوان «البطالة والتضخم ـ السياسة المالية ـ والتوازن الاقتصادي»
www.Cba.Edu.Kw/ma lomar/11-11doc P (103) مرجع سابق

القلاعية، وهذا النوع من البطالة يندرج تحتها البطالة الإقليمية، أو المحلية⁽¹⁾، والتي تحدث نتيجة كارثة طبيعية أو بيئية (زلازل ـ سيول ـ انتشار وباء معين...) أو سياسية (حروب ـ ثورات ـ احتجاجات ..) في إقليم معين.

ثالثاً: البطالة في الوطن العربي بين الماضي والحاضر والمستقبل:

تعتبر البطالة إحدى أخطر المشكلات التي تواجه الدول العربية، حيث توجد بها أعلى معدلات البطالة في العالم. وحسب [illegible] الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، صدر عام ٢٠٠٤، قدّرت نسبة البطالة في الدول العربية ما بين ١٥ و ٢٠٪. وكان تقرير منظمة العمل الدولية قد ذكر في عام ٢٠٠٣، أن متوسط نسبة البطالة في العالم [illegible] إلى ٦,٢٪، بينما بلغت النسبة في العالم العربي في العام نفسه ١٢,٢٪. وتتزايد سنويا بمعدل ٣٪. وما يجعل هذه القضية من أكبر التحديات التي تواجه المجتمـ [illegible] عربية، هو أن ٦٠٪ تقريبا من سكانها هم دون سن الخامسة والعشرين⁽²⁾.

ووصفت منظمة العمل العربية، في تقرير نشر في شهر مارس ٢٠٠٥، الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بالأسوأ بين جميع مناطق العالم دون منازع، وأنه «في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء». ويجب على الدول العربية ضخ نحو ٧٠ مليار دولار، ورفع معدل نموها الاقتصادي من ٣٪ إلى ٧٪، واستحداث ما بين ٨٠ و ١٠٠ مليون فرصة عمل حتى العام ٢٠٢٠، حتى

---

(١) التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول (٢٠٠٥) ـ ذكر في دراسة لمجموعة من الباحثين ـ أ/ سعيدي يحيى ـ أ/ بقرة رابح ـ بعنوان «الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي»؛ ص ١٣.

(٢) راجع: د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص٣٦.

تتمكن من التغلب على هذه المشكلة الخطيرة، ويتم استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، بالإضافة إلى جزء من العاطلين[1].

ويؤكد تقرير منظمة العمل العربية أنه لم تعد هناك دول عربية محصنة ضد البطالة كما كان يعتقد قبل سنوات، وبخاصة في دول الخليج العربي، حيث يبلغ معدل البطالة في السعودية، أكبر هذه البلدان حجماً، وتشغيلاً واستقبالاً للوافدين ـ نحو ١٥٪، وفي سلطنة عُمان ١٧,٢٪، وفي قطر ١١,٦٪. أما في باقي الدول العربية، فلا يختلف الوضع كثيراً، حيث تقدر نسبة البطالة في الجزائر بنحو ٢٣,٧٪ ـ حسب المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. وتقدر بنسبة ١٥٪ في تونس. ويقول خبراء: إن دول المغرب العربي الثلاث تحتاج إلى خلق حوالي مليون فرصة عمل سنويًّا من أجل الحد من ظاهرة الهجرة[2].

الواقع أن ظاهرة البطالة باتت تؤرق أغلب البلدان العربية، وتوضح إحصاءات منظمة العمل العربية مدى خطورة هذه الظاهرة على النحو التالي:

أ. تصل نسبة البطالة حاليًا إلى ١٥٪ من إجمالي القوى العاملة العربية، أي ما يعادل حوالي ١٨ مليون عاطل يبحثون عن العمل، وقادرون عليه ولا يجدونه، ويتوقع ارتفاع هذا العدد بالنظر إلى أن حجم القوى العاملة العربية في ازدياد مطرد. ففي الدول العربية يتراوح معدل البطالة في الفترة

(١) راجع التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول (٢٠٠٥).ذكر في دراسة لمجموعة من الباحثين. أ/ سعيدي يحيى، أ/ بقرة رابح ـ «الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي» ص ١٢، ١٣ المرجع السابق.

(٢) راجع التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول (٢٠٠٥) ـ «الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي» ص ١٢، ١٣ المرجع السابق.

(٢٠٠٠م-٢٠٠٣م) ما بين ١,١٪ و٣,٩٪ من إجمالي القوى العاملة في الكويت، والإمارات والبحرين وقطر، وما بين ٢٦٪ و٢٨٪ في الجزائر، والعراق، وفلسطين. وتعاني فئة خريجي التعليم العالي من أعلى معدل للبطالة مقارنة بالفئات التعليمية الأخرى، واستفحلت هذه الظاهرة في العديد من الدول العربية؛ حيث تبلغ معدلاتها الضعفين في الأردن، وثلاثة أضعاف البطالة بين الأميين في الجزائر، وخمسة أضعاف في المغرب [illegible] في مصر. مما دفع ب[illegible] ـر يدة من هذه الفئة للعمل خارج تخصصهم. ويتوقع أن يصل عد[illegible] العاملين عن العمل إلى ٢٥ مليونًا في العام ٢٠١٠، [illegible] حجم الداخلين الجدد في سوق العمل العربية بنحو ٣ ملايين عامل سنويًا، وتقدر حجم الأموال اللازمة لتوفير فرص عمل لهم [illegible] ار دولار سنويًا[1].

ب. غالبية العاطلين عن العمل من الداخلين الجدد في سوق العمل، أي من الشباب، ويمثل هؤلاء تقريبًا ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل في دولة البحرين و٨٤٪ في الكويت، وما يزيد على الثلثين في مصر والجزائر. أما معدلات البطالة بين الشباب نسبة إلى القوى العاملة الشابة فقد تجاوزت ٦٠٪ في مصر، الأردن، وسورية وفلسطين و٤٠٪ في تونس، والمغرب والجزائر.

ج. تستحوذ دول اتحاد المغرب العربي على الجانب الأكبر من قوة العمل العربية

(١) راجع تقرير صندوق النقد العربي، «العولمة وإدارة الاقتصاديات الوطنية» مكتبة منظمة العمل العربية، ص٢٠.

بنسبة ٣٧,٨٪؛ حيث يوجد بها حاليًا ٣٣,٥ مليون عامل، من المتوقع زيادتها إلى ٤٧ مليونًا عام ٢٠١٠، ثم دول مصر والأردن واليمن والعراق، وبها ٢٥,٢ مليونًا تصل إلى ٣٥ مليونًا عام ٢٠١٠ بنسبة ٢٧,٧٪ ودول مجلس التعاون الخليجي، وبها ٨,٣ ملايين تصل عام ٢٠١٠ إلى ١١,٤ مليونًا بنسبة ٩,٣ ٪ من قوة العمل، فيما يتوزع الباقي، وهم ٢٢,٦ مليونًا، على بقية الدول العربية، ومن المنتظر زيادتهم إلى ٣٠ مليونًا عام ٢٠١٠[١].

وتتفاوت معدلات البطالة من دولة عربية لأخرى؛ ففي الدول ذات الكثافة السكانية العالية، ترتفع حدة الظاهرة؛ حيث تبلغ ٢٠٪ في اليمن، و٢١٪ في الجزائر، و١٧٪ في السودان، و٩٪ في مصر، و٨٪ في سورية. وفي المقابل تنخفض في دول الخليج العربي ذات الكثافة السكانية المنخفضة؛ ففي سلطنة عمان يوجد نحو ٣٣٠ ألف عاطل عن العمل، وفي السعودية نحو ٧٠٠ ألف، وفي الكويت يصل العدد إلى ٣ آلاف فقط.

وكذلك ترتفع معدلات البطالة المقنعة في جميع الدول العربية، وتختلف دول مجلس التعاون الخليجي بالمقارنة مع بقية الدول العربية في كون أن معدلات البطالة المقنعة تتجاوز كثيراً معدلات البطالة السافرة بين المواطنين[٢].

---

(١) التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول (٢٠٠٥) ـ ذكر في دراسة لمجموعة من الباحثين ـ أ/ سعيدي يحيى، أ/ بقرة رابح «الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي»؛ ص ١٣، ١٤ مرجع سابق .

(٢) انظر: منظمة العمل العربية «الندوة القومية حول توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية» القاهرة ٢٥-٢٧ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠١٠ م، ص ٨٤، ٨٥.

رابعاً: مستقبل سوق العمل العربي:

يعد إعداد القوى العاملة، ومن ثم توفير فرص عمل كافية، ومعقولة لها وفقاً لتغيرات السوق بالدولة العربية الإسلامية في الوقت الحالي مشكلة تؤرق الدولة بقطاعيها العام، والخاص، والداخلين الجدد لأسواق العمل، وصانعي القرار، والمهتمين، نظراً لأن نسب البطالة السائدة حالياً بالعالم العربي الإسلامي تعد من أعلى النسب عالمياً، وعلى الرغم من أن الأسواق العربية تقوم بتوليد فرص عمل سنوية لا بأس بها، إلا أنها غير كافية لمقابلة الطلب المتزايد على التوظيف حالياً، ومستقبلاً .

وأن تقديرات حاجة أسواق العمل لاستعاب القوى العاملة العربية في المستقبل من عدة جهات تقديرات كبيرة، وأقرب للتشابة فيما بينها، فهناك على الأقل أربعة تقديرات[1] من (٢٠٠٢ م ومن ٢٠٠٩ م وحتى ٢٠١٥) ومن (٢٠٠٩م وحتى ٢٠٢٠م) يمكن استعراضها لتحديد موقف مستقبل أسواق العمل العربية، فقد رصد تقرير التنمية البشرية العربية الذي أصدر في العام ٢٠٠٢م (أكثر من ٦ مليون وظيفة سنوية) بافتراض نمو التوظيف في أسواق العمل بنسبة سنوية قدرت بنحو ٢-٣٪.

التقدير الأول: ويرى التقدير انه إذا استمر منوال البطالة السائد في العام ٢٠٠٢ م فإن حجم البطالة سيتضاعف بحلول العام ٢٠١٠ م ليصل إلى نحو ٢٥ مليون باحث عن العمل، كما يرى أيضاً أن تخفيض البطالة بنسبة معقولة

(١) أنظر منظمة العمل العربية المرجع السابق نفس الصفحة .

يتطلب خلق ٥ مليون فرصة عمل سنوياً على أقل تقدير، في الفترة من ٢٠٠٢م وحتى ٢٠١٠م[١].

التقدير الثاني : وفي عام ٢٠٠٩م قدرت منظمة العمل العربية أن الدول العربية تحتاج إلى توفير نحو ١٠٠ مليون فرصة عمل حتى العام٢٠١٥ م، بما يعادل توفير ٦ مليون فرصة عمل سنوية في مقابل حوالي ٣مليون فرصة عمل سنوياً تتوفر حالياً[٢].

التقدير الثالث: هذه التقديرات شملت أغلب الدول العربية **مثل (شمال أفريقيا والشرق الأوسط)** في العام ٢٠٠٢م توصلت إلى أن هناك حاجة لخلق ٤٧ مليون وظيفة حتى عام ٢٠١٢م، بمعدل بلغ ٤,٧ مليون وظيفة سنوياً[٣].

التقدير الرابع: وفي تقديرات أخرى لمنظمة العمل العربية نشرت في العام ٢٠٠٧م ترى أن الدول العربية تحتاج إلي مالا يقل عن ٧٠ مليون وظيفة حتى عام ٢٠٢٠. (بما يعادل ٥,٤ مليون وظيفة سنوية) كل هذه التقديرات ومراحل تطورها [illegible] أن أسواق العمل العربية ينبغي أن توفر فرصاً للتوظيف تزيد عن تلك التي توفرها حالياً (في حدود ٣ مليون وظيفة سنوياً)[٤].

---

(١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي [illegible] العربي [illegible]نمية الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٠٢، تقرير التنمية البشرية العربية «خلق فرص للأجيال القادمة»، ص ١٥ .

(٢) أنظر: جريدة نوافذ «مقابلة مع مدير منظمة العمل العربية»، بتاريخ ١٦ فبراير ٢٠٠٩ [illegible] ٧٦.

[illegible] 2007 The Macroeconomics of Labour Market [illegible] Keep Pace With a Bourgeoning Labor Market, ECES Working Paper No. 71 [illegible]

(٤) منظمة العمل العربيه «الندوة القومية حول توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية» القاهرة ٢٥-٢٧ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠١٠ م، ص٨٤. مرجع سابق .

والجدول التالي يوضح تقديرات القوى العاملة العربية ونسب البطالة:

الجدول رقم (١)

تقديرات القوى العاملة العربية ونسب البطالة (١٩٩٣م - ٢٠٢٠م) (بالمليون)

السنوات / الوصف	١٩٩٣	١٩٩٧	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠٢	٢٠٠٥	٢٠١٧	٢٠١٠	٢٠٢٠
تقديرات القوي العاملة	٧٢,٠	٩٤,٠	٩٨,٠	١٠٤,٠	١١٥,٥	١١٨,٩	١٣٥,٠	١٤٦,٠	١٨٥,٠
تقديرات الزيادة السنوية	-	٥,٢	٤,٠	٣,٣	٥,٨	١,١	٣,١	٤,٢	٣,٩
نسبة الزيادة السنوية (٪)	-	٧,٢	٤,٣	٣,٦	٥,٥	٠,٩	٢,٤	٤,٢	٢,٧

المصدر:

Bader El Din A. Ibrahim, 2010, Intra-National Labour Mobility among Arab Gulf in the Context Of The Financial Crisis & the Gulf Monetary Cooperation Council States Union, in Inter-regional Labor Mobile in The Arab World, IOM, ALO and PID Regional Study, Cairo. P.124.

ومن الجدول السابق يتضح أن معدلات الزيادة العربية لا تزال بوجه عام متواضعة، ولا تتناسب مع طبيعة، وحجم تحديات ارتفاع معدل النمو السكاني ولم تكن بالقدر الكافي لتوفير فرص عمل، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة عبر السنوات الماضية، حيث من المتوقع أن تصل نسبة البطالة إلى ٢١,٩٪ في العام ٢٠١٠م، بعد أن كانت ١٤٪ في العام ٢٠٠٧م، و١٠٪ في العام ١٩٩٣م.

والجدول التالى يوضح تقديرات أعداد المتعطلين بالمليون ومتوسط نسبة البطالة المقدرة لبعض الدول الإسلامية.

=(ملحوظة): هذه التقديرات شملت الدول العربية الإسلامية في شمال أفريقيا، ودول الشرق الأوسط (المغرب، الجزائر، ليبيا، تونس، مصر، الأردن، لبنان، سوريا، العراق، اليمن، البحرين، الكويت، عمان، قطر، المملكة العربية السعودية، غزة والضفة الغربية، والإمارات، بالإضافة إلى إيران).

الجدول رقم (٢)

تقديرات أعداد المتعطلين بالمليون ومتوسط نسبة البطالة المقدرة لبعض الدول الإسلامية

(١٩٩٣-٢٠٢٠)

السنوات / الوصف	١٩٩٣	١٩٩٧	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠٢	٢٠٠٥	٢٠٠٧	٢٠١٠	٢٠٢٠
تقديرات أعداد المتعطلين (بالمليون)	٧,٢	١١,٧	١٢,٠	١٦,٤	٢١,٦	-	١٧,٠	٣٢,٠	غير متوفر
متوسط نسبة البطالة المقدرة	١٠,٠	١٢,٤	١٤,٠	١٥,٧	١٨,٧	١٥,٠	١٤,٣	٢١,٩	غير متوفر

المصدر:

The World Bank, 2003 Job Growth and Governance in the Middle East and north African.

فهذه التقديرات توضح مدي حجم مشكلة البطالة التي يعاني منها مجتمعنا العربي الإسلامي في الماضي والحاضر، والمستقبل. وفي السطور التالية محاولة لتوضيح الأسباب التي أدت إلى وجود مشكلة البطالة وتفاقمها.

خامساً: أسباب مشكلة البطالة:

يُرجع الخبراء في الأنظمة الوضعية؛ تفشي ظاهرة البطالة إلى الأسباب الآتية(١):

(١) في أستفتاء الكتروني نشر على موقع راديو عَمان نت لمدة اسبوع (١-٨) ٢٠٠٥) شارك فيه ١٧٥ شخصاً، أجابوا على سؤال ما هو السبب الرئيسي وراء تفشي ظاهرة البطالة وأرتفاع نسبتها في الأردن ؟ ومن الإستفتاء ظهر ان حوالى نصف المصوتين يعتقدون أن (سياسات الحكومة الاقتصادية) هي السبب الرئيسي وراء ارتفاع نسبة البطالة في الأردن تليها (ثقافة العيب تجاه بعض المهن الحرة) حيث صوت لها قرابة ربع العينة أما الربع المتبقية من العينة صوتت على أن السبب وراء ارتفاع نسبة البطالة هي (سياسات الحكومة التعليمية) ثم (العمالة الوافدة).لمزيد من التفصيل أنظر د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل. «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» مرجع سابق.

١- خطأ السياسات التى تتبعها الدولة:

أي تراجع الدولة في اتخاذ الآليات اللازمة لخلق فرص عمل جديدة، سواء في القطاع الحكومي الإداري أو في القطاع الإداري العام، والمرافق العامة، أو قد يرجع السبب إلى اتباع الدولة لسياسات خاطئة تكون السبب وراء زيادة نسبة البطالة فعلى سبيل المثال ظاهرة المعاش المبكر، فبعد تسوية معاش الموظف يجد نفسه قادراً على العمل فينضم إلى قائمة العاطلين، عدم توفير وتجهيز أماكن لمتحدي الإعاقة الذي لديه قدرة على العمل فبالتالي تنضم هذه الفئة أيضاً إلى طابور المتعطلين، وتراجع الدولة تجاه عدد كبير من الخريجين سنوياً دون أن تقوم بوضع الخطط المتوسطة وطويلة الأجل لتغطية حاجة السوق المحلية من الخريجين، أو وضع دراسة للتخصصات المطلوبة لسوق العمل لكي يتم توجيه الشباب للدراسة في هذه التخصصات، مع عدم تدريبهم وتأهيلهم لمواجهة سوق العمل الجديدة والمتطورة، فالدول الإسلامية لم تأخذ في الحسبان وضع وتطوير خطة استراتجية للتعليم العام بحيث تكون أكثر ارتباطاً بإحتياجات سوق العمل.

٢- خطأ الفرد نفسه:

فقد يكون الفرد نفسه هو السبب في وجوده أو انضمامه لطابور العاطلين وذلك بإصراره على العمل في مجال تخصص دراسته وشهادته، ورفضه لأي تغير في مسار حياته العملية، فهو يعلم جيداً بعدم توافر وظائف خالية، أو فرص عمل في مجال تخصصه، ومع ذلك تكون لديه الرغبه في عدم تطويره لنفسه من خلال اكتساب بعض المهارات التي من الممكن أن تساعده في فتح بابٍ لفرص

عمل جديدة، كالتدريب على الحاسب الآلي أو اكتساب اللغات أو التدريب على حرفة[1] معينة مثلاً، فإحجام الشباب العربي عن الانخراط في الحرف والأعمال اليدوية، والصناعية والنظرة الدونية لها، ومحاولة الانفلات منها إن أمكن، ساعد على زيادة نسبة البطالة في عالمنا العربي الإسلامي.

٣- الزيادة السكانية :

على الرغم من أن معدل الوفيات في الوطن العربي قد بدأ في الانخفاض في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، فإن انخفاض معدل الإنجاب لم يبدأ إلا في الستينيات في القليل من البلدان العربية ولم ينتشر إلى معظمها إلا في بداية السبعينات إلى منتصف الثمانينات، ولا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضاً في معدل الإنجاب .

ونتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات، والتباطؤ في انخفاض معدل الإنجاب، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعاً شديداً في معدل نمو السكان ليصل إلى أعلى مستوى له سنة ١٩٨٠م ٣٪ ليبدأ في الانخفاض تدريجياً حتى وصل إلى ٢٪ في المتوسط خلال الفترة (٢٠٠٦-٢٠١٠)، وهي نسبة أعلى من متوسط معدل نمو السكان في العالم (أقل من ١,٢٪سنوياً)[2].

---

(١) التدريب هو جهد يبذل خلال فترة زمنية معينة لإكتساب الأفراد المعارف، والمهارات، اللازمة لأداء عمل ما، وتشكيل سلوكياتهم بما يسمح لهم بالتصرف الإيجابي في مواقف معينة لضمان استمرارية التميز في كفاءة الأداء، بالإضافة إلى تكوين المهارات، وصقل المواهب، ومحصلة التدريب، التي تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد، وتثري تراكماتها الإنماء الذي ينشدة المجتمع، ويسعى إلى تحقيقه. أنظر «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» مرجع سابق، ص ٤٠ .

(٢) راجع: منظمة العمل العربية «التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية» تشرين الأول ٢٠١٠، ص٤٣ .

ولذلك أرجع الخبراء أن نسبة البطالة ترتفع في أي دولة نتيجة للزيادة السكانية أي ارتفاع معدلات النمو السكاني مقارنة بمعدلات النمو الاقتصادي، وبالتالي يكون عدد المشتركين في النشاط الاقتصادي بمعدلات أعلى من ازدياد فرص العمل المتوافرة في السوق المحلية، فتتفاقم مشكلة البطالة، وذلك بسبب عدم ملاحقة معدل النمو الاقتصادي لمعدل نمو السكانى[1]. والجدول التالي يوضح متوسط معدل النمو السكاني خلال الفترتين (٢٠٠٠- ٢٠٠٦) و (٢٠٠٦- ٢٠١٠).

(١) في أستفتاء الكتروني نشر على موقع راديو عَمان نت لمدة اسبوع (١- ٨) ٢٠٠٥) مرجع سابق .
- الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، «النمو السكاني والتنمية الاقتصادية» ٢٠٠٦ نشر في الموقع الإلكتروني التالي:

www.vesourcecrisis.com/index.Php/growth/465-16

الجدول رقم (٣) يوضح

متوسط معدل النمو السكاني في الدول العربية الإسلامية خلال الفترتين

(٢٠٠٠- ٢٠٠٦) و (٢٠٠٦- ٢٠١٠)(٪)

البلدان	٢٠٠٠-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠١٠
الأردن	٢,٤	٢,١
الإمارات	٤,٩	١,٧
البحرين	٢,٥	١,٧
تونس	١,٢	١,١
الجزائر	١,٥	١,٦
جيبوتي	٢,٤	٢,٠
السعودية	٢,٤	٢,٤
السودان	٢,٢	٢,٦
سوريا	٢,٣	٢,٦
الصومال	٠,٨	١,١
العراق	٢,٠	٢,٠
عمان	٣,٤	١,٥
فلسطين	٤,٨	٣,٤
قطر	٦,٠	٢,٠
الكويت	٢,٨	١,٤
لبنان	١,١	١,٠٥
ليبيا	٢,٣	٢,٠
مصر	١,٦	١,٩
المغرب	١,٦	١,٦
موريتانيا	٣,٧	٢,٨
اليمن	٣,٥	٣,٠
معدل النمو لمجموع البلدان في الفترتين	٢,٢	٢,٠

المصدر : منظمة العمل العربية ٢٠٠٨ : التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية

ILO.World Bank & Official Statistics from Various Arab Countries.

ومن الجدول السابق نلاحظ تفاوتاً كبيراً في معدلات نمو السكان للبلدان العربية، وللتوضيح قمنا بتقسيم الدول إلى أربعة مجموعات.

المجموعة الأولى: تونس، والصومال، ولبنان، وفيهم بلغت معدلات النمو أدناها، ويعود السبب وراء انخفاض معدل نمو السكان في كل من تونس ولبنان إلى انخفاض معدل الإنجاب، والهجرة إلى الخارج بينما يفسر ذلك في الصومال بالحروب والمجاعات والهجرة أيضاً .

المجموعة الثانية: دول الخليج وتتصف بارتفاع معدلات نمو السكان بها وذلك لسببين رئيسيين: العمالة الوافدة، وارتفاع معدل الإنجاب مع انخفاض معدل الوفيات نتيجة ارتفاع مستوى المعيشة، وتحسين الخدمات الصحية .

المجموعة الثالثة: تتكون من العراق، اليمن، موريتانيا، جيبوتي فلسطين، والسودان، وسوريا (وهي مجموعة غير متجانسة من حيث الكثافة السكانية، ومستوى الموارد الطبيعية) فهي تشترك في كونها تحقق معدلات نمو ديمغرافي مرتفع جداً، وذلك بسبب ارتفاع معدل الإنجاب، وانخفاض معدل الوفيات. وان كانت النسب في كل من اليمن وسورية تختلف الأن في عام ٢٠١٣ م نظراً للوضع السياسي الراهن.

المجموعة الرابعة: والتي تتكون من باقي البلدان العربية فيتراوح معدل نمو السكان فيها بين ١,٥ و٢,٠ ٪وتتميز بالتحول السريع على منحنى التحول الديمغرافي، ذلك أن معظمها لم يشهد بداية الانخفاض في معدل النمو إلا مع بداية الثمانينات من القرن الماضي[1].

---

(١) راجع: منظمة العمل العربية «التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية» مرجع سابق، ص٤١، ٤٢.

٤- تضخم فئة الشباب:

فنتيجة للزيادة السكانية، والانخفاض الكبير في معدل الوفيات بالإضافة إلى بداية الانخفاض البطئ في معدل الإنجاب، أدي ذلك إلى زيادة في نسبة فئة الأطفال (أقل من ١٥ سنة) في البداية ثم زيادة نسبة فئة الشباب (١٥إلى ٢٤ سنة) و يطلق المختصون على الزيادة في الوزن النسبي بين هذه الفئة العُمرية من إجمالي السُّكان مُصطَلح (تضَخُم الشَّبَاب) فهذه الظَّاهرة تَبرز أكثر في البلدان التي شهدت بداية متأخرة، وحادة في انخفاض مُعَدَّلات الإنجاب بها، وعليه فإن معظم البلدان العربية تعيش حالياً ظاهرة (تضخم فئة الشباب)[١].

٥- تَفَشي الأُمية :

فَمن أسباب ارتفاع نسبة البطالة في الدول الإسلامية، هو ارتفاع مستوى الأُمية بين أفراد المجتمع[٢]، سواء كانت أُمية قراءة وكتابة، أو أُمية الحاسب الآلي (الأُمية الحضارية)[٣]، الأمر الذي زاد من صعوبة توفير فرص عمل لهذه الفئة، فتزداد الحاجة لتوفير العمل للأُميين، لما يعانون من فراغ، ولإبعادهم عن هوة

---

(١) منظمة العمل العربية «التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية» مرجع سابق، ص٤٤ .

(٢) أ.د/ ثروت اسحق «علم الاجتماع ودراسة السكان»، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ١٩٨٦ (د ن) ص ٥٨.

(٣) الأمية الحضارية: وتعني عدم مقدرة الاشخاص المتعلمين على مواكبة معطيات العصر العلمية والتكنولوجية والفكرية والثقافية والفلسفية الايديولوجية والتفاعل معها بعقلية دينامية قادرة على فهم المتغيرات الجديدة وتوظيفها بشكل ابداعي فعال يحقق الانسجام والتلاؤم مابين ذواتهم، والعصرالذي ينتمون إليه مؤمنين في ذات الوقت بمجموعة من العادات، والتقاليد، والمعتقدات الفكرية، والممارسات السلوكية، والمبادئ والمثل الاستاتيكية الجامدة التي تتعارض وطبيعة الحياة المتجددة على الدوام والتوافق.أنظر الموقع الإلكتروني التالي :/www.marefa.org/index.php أمية – k١١٥.

الجريمة .

والإسلام قد أولى مسألة تحصيل العلم أهمّيّةً قصوى، حتّى إنّه اعتبره فرضاً، واجباً على كلّ مسلمٍ ومسلمةٍ، وقد تعرّضت جملة من الآيات القرآنيّة، والأحاديث النبوية الشَّريفَة لبَيَان فَضْل العلم، نذكر منها: قول الله تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾[الزمر:٩]، والحديث النبوي عن أنس بْنِ مَالِكٍ قَالَ:عن النبيِّ ﷺ أنه قالَ: «طَلَبُ العِلْمِ فَرِيْضَةٌ عَلَىْ كُلِّ مُسْلِمٍ»[1] وفي هذا الحديث تأكيد على أنّ طلب العلم أمر لا يتمايز فيه أحد عن أحدٍ، فهو واجب على الرجل والمرأة، الصغير والكبير، الشابّ والشيخ، الحاكم والمحكُوم، ولا يختصّ بطبقةٍ أو جنسٍ.

وقد جاء في تقرير للمجلس العربي للطفولة، والتنمية أن نحو نصف سكان العالم العربي ممن تجاوزوا ١٥ عاماً أميون، وإن أعداداً من الأطفال العرب لا يلتحقون بالمدارس، وتتسرب أعداد أخرى من الملتحقين بها. وقدر المجلس أن عدد الأميين في الدول العربية «يقدر بـ٦٠ مليونا من إجمالي عدد السكان فوق سن الـ١٥ بنسبة ٤٨,٤ ٪. وتفاوت النسبة بصورة كبيرة من بلد عربي إلى آخر فتزيد على ٥٠ ٪ في بعض الدول، وتنخفض إلى حوالي ١٠ ٪ في دول أخرى. وترتفع نسبة الأمية بين الإناث بشكل ملحوظ عنها بين الذكور في جميع الدول العربية، وأن حوالي ١٠٪ من الأطفال العرب لا يلتحقون بمدارس».

(١) رواه ابن ماجة (٢٢٤). وصححه الألباني (٢) ابن ماجة (٢٢٤).

كما ورد في تقرير للمنظمة العربية للثقافة والعلوم «الألكسو» أن عدد الأميين في العالم العربي سبعين مليون شخص ـ ما يعادل نسبة ربع السكان العرب ـ خلال سنة ٢٠٠٥م، وقد أشار التقرير أيضاً إلى أن هذه النسبة تكاد تعادل ضعف المتوسط العالمي للأمية، وأن عدد الإناث في الرقم المذكور يقترب من ضعف عدد الذكور[١]. ومن المعطيات الصادمة في هذه الوثيقة، نذكر أن مصر احتلت المرتبة الأولى بـ١٧ مليون أمي، يليها السودان ثم الجزائر، والمغرب، واليمن، في حين احتلت الرُتَب الأولى في باب نقص الأمية كل من الإمارات العربية المتحدة، وقطر، ثم البحرين والكويت. ومن المعلوم هنا أنه لا سبيل للمقارنة بين النتائج بحكم عدم تناسب الكثافة السكانية، وعدم تناسب الموارد الاقتصادية بين مجموعتي الدول الأولى والثانية.

ويزيد العدد الإجمالي لسكان الدول العربية الـ٢٢ على ٣٠٠ مليون نسمة يمثلون حوالي ٥ ٪ من سكان العالم، ويحتلون المرتبة الرابعة بعد سكان الصين، والهند، والولايات المتحدة، ويعيشون أوضاعاً اقتصادية متفاوتة، حيث يزيد متوسط دخل الفرد في أعلى الدول دخلاً عن ٢٠ ألف دولار سنويا، وينقص في أقل دولة دخلاً عن ٢٠٠ دولار[٢].

٦-خروج المرأة العربية للعمل :

الحديث عن المواطنة والمساواة بين الرجل، والمرأة، وانتشار ظاهرة المرأة المعيلة، أو تأنيث الفقر[٣]، وكون المرأة هي التي تتولى الإنفاق على أسرتها، إما

(1) www.alecso.org.tn/index.php%3Flang%3Dar

(٢) راجع: الموقع الإلكتروني السابق .

(٣) راجع: د/ أحمد محمد عبد العظيم الجمل ـ «البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام» ـ مرجع سابق، ص ٤١ .

لوفاة الزوج، أو سفره، أو هجره للأسرة، أو لعجزه الذي أقعده عن العمل، فكل ذلك أدى إلى خروج المرأة إلى سوق العمل، والمشاركة في النشاط الاقتصادي .

يشير تقرير البنك الدولي لعام ٢٠٠٣ إلى أن مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي، قد ارتفع بما يقارب ال٥٠٪ عما كان عليه في الستينيات من القرن الماضي، ولازالت هذه النسبة تسير نحو الارتفاع في معظم البلدان العربية بوتيرة عالية، حتي أصبحت تنافس الرجل في معظم مجالات النشاط الاقتصادي.

والجدول التالي يبين نسب مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في مختلف الدول العربية الإسلامية لسنتي ١٩٨٠م و٢٠٠٥[1].

(١) منظمة العمل العربية التقرير العربي الثالث، مرجع سابق، ص٤٤-٤٥ .

الجدول رقم (٤)

جدول يوضح نسبة تطور مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

في الفترة من ١٩٨٠ – ٢٠٠٥ (٪)

البلدان	١٩٨٠	٢٠٠٥
الأردن	١٦	٢٧,٥
الإمارات	١٥	٢٨,٢
البحرين	١٧	٢٩,٢
تونس	١٨,٨	٢٨,٦
الجزائر	١٩	٣٥,٧
جيبوتي	٥٧,٥	٥٥,٥
السعودية	٨,٧	١٧,٦
السودان	٣١,٥	٢٣,٧
سوريا	٢٣,٨	٣٨,٥
الصومال	٦٢,٢	٥٩,١
العراق	١٥	٢٠,٠
عُمان	١٦,١	٢٧,٧
فلسطين	٩,٤	١٠,٣
قطر	١٩,٤	٣٦,٢
الكويت	١٨,٧	٤٩,٠
لبنان	٢٨,٧	٣٢,٤
ليبيا	١٨	٣٢,١
مصر	١٧,٢	٢٠,١
المغرب	٢١,٢	٣٦,٨
موريتانيا	٥٥,٩	٥٤,٣
اليمن	٢٧,٨	٢٩,٧

Source: the table completed from Riadh Ben Jelil(n.d) the Arab Region`s Unemployment Problem Revisited.

وتُبين إحصاءات الجدول السابق أن نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سنة ١٩٨٠م كانت ضعيفة جداً في كل البلدان الإسلامية باستثناء

ثلاث دول إسلامية إفريقية، وهي (جيبوتي، وموريتانيا، والصومال) حيث تفوق النسب فيها المتوسط في البلدان النامية، ويَرجع السبب في ذلك إلى هيمنة النشاط الفلاحي، ودور المرأة الريفية في هذه البلدان آنذاك .

أما من الفترة ١٩٨٠ - ٢٠٠٥ فقد اختلفت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، في باقي الدول الإسلامية، فبالمقارنة نجد أن الدول الإسلامية باستثناء الدول الثلاث سابقة الذكر قد حققت تحسناً خلال تلك الفترة، حيث حققت الكويت أعلاها، وفلسطين أدناها، ومع هذا التحسن إلا أنها لازالت هذه النسب بعيدة جداً عن متوسطي الدول النامية، والمتقدمة اللذين بلغا في نفس السنة ٥٥,٧٪ و ٥٥,٣٪ على التوالي[١].

(١) منظمة العمل العربية التقرير العربي الثالث، المرجع السابق، ص٤٦ .

المبحث الثاني
آثـــار البطالة في الاقتصاد الإسلامي

إن البطالة لها آثارها على المستوى الاجتماعي، والسياسي، والأمني أيضا باعتبار أن البطالة ترتبط بانقطاع الدخل، ومن ثم صعوبة الحياة، نتيجة العجز في تلبية الحاجات الإنسانية الضرورية مما يترتب عليه الجنوح إلى الجرائم الاجتماعية، والإرهاب، والعنف، وانتشار مصادر الدخل غير المشروعة التي تعتبر ذات إغراء مرتفع للضائعين من الشباب المتعطلين عن العمل على جميع المستويات فضلاً عن الإحساس بالفقر بالإضافة إلى النقمة على المجتمع بصفة عامة، فتخرج الإحتجاجات الشعبية مثلما حدث في بعض البلدان الإسلامية، وما لها من آثار على كل من التشغيل، والبطالة في الأجلين القصير، والطويل والقطاع العام، والخاص، والتي سوف نتكلم عنها أثناء عرض الآثار السلبية للبطالة .

وتُمثل البطالة أحد التحديات الكبرى التي تواجه البلدان العربية، كما أن خطورتها تكمن في آثارها الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية الخطيرة، فاقتصادياً تعتبر البطالة هدراً للطاقات الإنتاجية، لكونها غير منتجة من جهة، ومستهلكة من جهة أخرى، وتؤثر البطالة سلباً على أواصر الروابط تجاه المؤسسات الرسمية، والأنظمة، والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، ومنذ سنوات، والتحذيرات تخرج من هنا، وهناك، تدق ناقوس الخطر من العواقب السلبية لهذه المشكلة على الأمن القومي العربي، ومع ذلك فإن معدلات البطالة تتزايد يومًا بعد يوم.

ويمكن تلخيص هذه الآثار في الفقرات التالية:

أولاً: الآثار الاقتصادية :

يرفع القضاء على البطالة الطاقة الإنتاجية للدولة، فيزيد الناتج؛ وتستطيع الحكومات المحافظة على نوع من الاستقرار في الأسعار؛ فتزيد قدرتها في الأسواق الخارجية، وتنجح في حمايتها من عجز الموازنة الناتج عن دفع إعانة البطالة، فضلاً عن دفع عجلة التنمية الاقتصادية .

وعلى العكس من ذلك تؤدي البطالة إلى إهدار الطاقة الإنتاجية، وخفض مستوى الناتج المحلي، والدخل، فيزيد اعتماد الدولة على العالم الخارجي لتأمين الاحتياجات الأساسية لمواطنيها، فتلجأ إلى القروض والمعونات لتمويل شراء هذه الاحتياجات، وتضعف القدرة التنافسية للاقتصاد المحلي في الأسواق الخارجية، مما يؤدي إلى تدهور وتدني في معدل دخل الفرد، وتدهور قدرته الشرائية، وتباطؤ حركة التنمية، وتراجع حجم النشاط الاقتصادي العام[1]، وزيادة حجم الفقر، وهذا معناه ضخ أفواج جديدة من العاطلين، وبالتالي الذي يعتبر ذلك من العوامل المشجعة على الهجرة. ويقول الخبراء بأن مشكلة الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية بالأساس، فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، إلا أن الدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب. ويتضح ذلك من التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين، والتى تشهد غالبًا افتقارًا إلى

(١) التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول (٢٠٠٥) ـ ذكر في دراسة لمجموعة من الباحثين ـ أ/ سعيدي يحيى، أ/بقرة رابح «الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي»؛ ص١١

عمليات التنمية، وقلة فرص العمل، وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة، وما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة، والحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلة للمهاجرين، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين ١٠ - ١٥٪ من عدد المهاجرين في العالم.. البالغ عددهم حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة حوالي ١٨٠ مليون شخص[١].

أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي فالكل يعرف أن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نموّ الإنتاج، وبالتالي فإن تباطؤ النّمو الاقتصادي يعني ارتفاعا في معدّلات البطالة[٢]. وهكذا فإن الوضع في المنطقة العربية بصورة عامة و منذ التسعينات تلخص في ضعف أداء الإنتاج مقارنة بنّمو سريع في القوة العاملة. كما تبين الاحصائيات أن النمو في القوة العاملة قد فاق الزيادة التي طرأت على فرص التوظيف في المنطقة العربية.

ثانياً: الأثر الاجتماعي للبطالة:

تساعد البطالة على زيادة حالة ما يسمى بالتشرذم الاجتماعي؛ كنتيجة مباشرة لما يشعر به المتعطل من الإحباط، واليأس وعدم الانتماء للدولة، وحقد على الطبقات الغنية، كنتيجة غير مباشرة للفقر فتنتشر الجريمة بأنواعها[٣].

---

(١) راجع: منظمة العمل العربية «الندوة القومية حول توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية» القاهرة ٢٥-٢٧ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠١٠ م، ص ٨٤،٨٥.مرجع السابق .

(٢) د/ مايكل ابدجمان، «الاقتصاد الكلي النظرية والسياسة»، ترجمة د/ محمد إبراهيم منصور، دار المريخ للنشر ـ الرياض ١٩٨٨ .ص ١٢٠ .

(٣) أ.د/ عاطف عجوة، «البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة» المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ٢٠٠٦م (د.ن)، ص٤١.

وكلما طالت فترة البطالة كلما زاد ضررها، حيث تؤثر تأثيراً سلبياً على المواهب الفنية، والعقلية للعامل، حيث ينحط مستواه، فيفقد مهاراته، وإتقانه لعمله.

وإذا كان متزوجاً، ويعول فقد يفقد التماسك الأسري، وبذلك تتحول البطالة إلى عوامل هدم وتدمير للروابط الأسرية الإنسانية .

حيث تؤثر البطالة سلباً على العلاقات الأسرية، وقدرة الأُسرة على ممارسة دورها الاجتماعي، والتربوي، والتعليمي للأفراد .

ثالثاً: الآثار النفسية :

البطالة وما يصاحبها من مشكلات اجتماعية، واقتصادية تؤدي إلى إصابة غالبية الشباب بالاضطرابات النفسية، والإحباط، والاكتئاب وعدم الثقة بالنفس، والإحساس بالفشل، والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يدفعهم إلى التفكير في الانتحار، أو الانتقام من المجتمع .

حيث يكون الشاب في أوج طاقته، ويتم كبت هذه الطاقة خلال فترة انتظاره للوظيفة، وقد يدفعه هذا تحت ضغط العوز المادي، والحاجة الملحة للمال، إلى الاتكال على الغير، لسد حاجته المعيشية اليومية، وهو ما يثير فيه مشاعر الدونية، والانتقاص من الذات، مما قد يؤدي ذلك إلى الانزلاق في عالم الانحراف والجريمة[1].

(١) أ.د/ عاطف عجوة، المرجع السابق، ص٤٤.

رابعاً: الآثار السياسية:

إن الشعور بالفقر، والبطالة يؤديان إلى الشعور بالرفض، والعداء تجاه المجتمع، والنظام السياسي وإلى انعدام الثقة في المؤسسات السياسية والاجتماعية. مما يدفع العمال للقيام بالاحتجاجات على تسريح بعضهم أو للمطالبة برفع أجورهم، أو مُطالبة المتعطلين بشغل الوظائف.

فكل ذلك ممكن أن يؤدي إلى حدوث قلاقل في المجتمع، تتجسد في إحتجاجات، أو ثورات شعبية تسقط فيها حكومات، وأنظمة مثلما حدث في العديد من الدول العربية الإسلامية وبما يعرف (بربيع الثورات العربي).

وغالباً ما يكون العاطلون صيداً سهلاً لشبكات الجريمة المنظمة، حتى إن جريدة الواشنطن بوست صرحت مؤخراً في أحد أعدادها بالعبارة التالية: ((يقر المسئولون الأمريكيون والعراقيون بأن الشباب الذي يبقى بلا عمل يكون مؤهلاً للانضمام إلى المتمردين الذين قد يدفعون له ٥٠ دولاراً لقاء زرع عبوة ناسفة))[1].

وطالما أخذنا الحديث إلى الاحتجاجات، والثورات العربية نحب أن نعرض أثر هذه الاحتجاجات على التشغيل، والبطالة في الأجلين القصير والطويل، وعلى القطاع العام والخاص، وذلك على النحو التالي.

أ) الآثار السلبية للاحتجاجات الشعبية (ربيع الثورات العربي) في الأجل القصير:

إن قضايا الفقر، والبطالة، وتدنى الفرص المتاحة، وغياب العدالة

(١) أ/ شريف طه «أكبر مؤسسة للبطالة في التاريخ» جريدة الأهرام؛ العدد (٤٣٦٠٩)، بتاريخ ٢٠٠٦/٤/٣٠م (ص١٢).

الاجتماعية كانت من أهم الأسباب التى أدت إلى زلزلة الاحتجاجات الشعبية فيما يعرف بالربيع العربى، وأن أزمات البطالة، والتشغيل تعمقت فى البلاد العربية بسبب الاعتماد بشكل رئيسى على المعالجات الأمنية وليس المعالجات الاجتماعية، والاقتصادية.

ولقد كان لانعكاسات الربيع العربى على أوضاع التشغيل والبطالة فى العالم العربى آثار سلبية لأنه خلال العامين الأخيرين ارتفعت معدلات البطالة عربيا بنسبة ٢٪ وزاد عدد العاطلين العرب بواقع ٣ ملايين عاطل جديد ووصل عدد العاطلين العرب إلى ٢٠ مليون عاطل بمتوسط بطالة يتجاوز ١٦٪ وهو أسوأ معدلات البطالة فى العالم[١].

فقد أثرت بشكل لافت في القطاع السياحي، الذي يمثل واحداً من أهم قطاعات الدخل في مصر، وتونس، كما أن عودة العاملين من البلاد التي تشهد اضطرابات سياسية مثل ليبيا، وسوريا زادت من حدة هذه المشكلة وخاصة في مصر.

---

(١) أ/ محمد عبد الجواد ـ كلمة للدكتور/ لقمان ـ المدير العام للمنظمة العمل العربية في «انطلاق فعليات الدورة ٤٠ من مؤتمر العمل العربي (الجزائر) وبمطالبات بخطط عربية واضحة لمواجهة الفقر و٢٠ مليون عربي بلا عمل» نشر في جريدة صدى البلد الثلاثاء ١٦/٤/٢٠١٣م الساعة ٢:٣٦ صباحاً.
جريدة الأهرام اليومي مقالة بعنوان «أزمة البطالة في الوطن العربي» نشر في الموقع الإلكتروني التالي: www.ahram.org.eg/news بتاريخ(٢٤-٤-٢٠١٣)
وفي هذا المؤتمر طالب الرئيس الجزائرى عبد العزيز بوتفليقة أثناء كلمته للمؤتمر بضرورة البحث عن أفضل السبل والآليات لتوطين التكنولوجيا وبناء اقتصاد عربى قوى قادر على المنافسة ومواجهة الأزمات والتحديات الاقتصادية وتوفير المزيد من فرص العمل لمواجهة الفقر والبطالة بين الشباب – المرجع السابق.

ب) أثر الاحتجاجات الشعبية في الأجل الطويل (آثار إيجابية):

ولكن من وجهة نظرنا، فنحن نتوقع أن تمارس تلك الاحتجاجات، والثورات الشعبية العربية ضغطاً في اتجاه إيجاد وظائف جديدة حقيقية، وذلك من خلال التأثير على السياسات التي تتبعها الحكومات بقطاعيها العام والخاص، بحيث يتم التركيز على سياسات التطوير في البنية التحتية و على قطاعات الفنون الإنتاجية، والتدريب على وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي من شأنها زيادة مستوى التوظيف ومن ثم سيتجه معدل البطالة بالدول العربية إلى الانخفاض في الأجل الطويل، (سوف يتم توضيح ذلك من خلال الآليات التي يجب أن تتبعها الدولة بقطاعيها العام والخاص وذلك في الفصل الثالث).

ج) أثر الاحتجاجات على القطاع العام والخاص :

أدت الاحتجاجات إلى إحجام كل من القطاع العام والخاص عن التوسع في الاستثمار الجالب للعمالة، وإلى التوسع في توفير فرص عمل جديدة كما تأخرت الحكومات في إجراءاتها العلاجية لهذه الاحتجاجات، أضف إلى ذلك حالة عدم الاستقرار، واهتزاز الأمن المطلوب للمؤسسات الإنتاجية وللعمال للانتظام في أعمالهم، أو تلبية الخدمات التي تقدمها المؤسسات للمواطنين، وما يصاحب ذلك من عدم قدرة العمال لسوء الأحوال الأمنية[1].

---

(١) منظمة العمل العربية «التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية» المرجع سابق، ص (١٨- ٢٠) .

خامساً: الآثار الديموجرافية :

نتيجة للفروقات الكبيرة بين الريف والمدينة، تشهد الدول ومنذ عقود هجرة متزايدة للشباب من الريف الى المدن، بحثا عن العمل أو لتحسين الأوضاع الاجتماعية والمعاشية، ويرجع السبب في ذلك إلى إهمال الدولة للمناطق الريفية، كما تشهد هذه الدول هجرة خارجية تتمثل في هجرة العمالة الماهرة والمدربة[1]، من دولة عربية إلى أخرى مثيلة، أو من دولة عربية إلى دولة متقدمة، وذلك نتيجة عدم توفر فرص عمل، وعدم الحصول على أجر يمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة.

ولظاهرة الهجرة التي تشهدها الدول الإسلامية آثارها السيئة، وعواقبها غير محمودة، وخاصة الهجرة غير الشرعية التي تفشت في عالمنا الإسلامي، والتي لا يلتفت إليها إلا عند العثور على جثث الذين ماتوا وهم يصارعون الأمواج في البحار.

فالوضع الحالي للبطالة العربية يعد الأسوأ بين دول العالم ؛ بل إن معدلات البطالة في طريقها لتتجاوز الخطوط الحمراء[2].

سادساً: العولمة وثورة التقنية المعلوماتية والاتصالاتية :

لا شك أن تسارع التغيير الاقتصادي انعكس على مجالات عمل الأفراد، إذ أصبحت تقنية المعلومات، والاتصالات ورأس المال الفكري هما القوتان

---

(١) د/ نبيل حشاد – اتحادات ومنظمات التجارة العالمية، «أهم التحديات في مواجهة الاقتصاد العربي» مكتبة الأسرة، ص (٣٢)، (٢٠٠١).

(٢) أ/ طارق مهدي؛ «معدلات البطالة العربية» الأهرام الاقتصادي، العدد (١٩٦٦)، بتاريخ (٢٠٠٦/٩/١١م)، ص(١٣).

المحركتان للاقتصادات، وتبعاً لذلك فإن خصائص سوق العمل أخذت اتجاهات جديدة، ولم يعد سوق العمل محصوراً داخل بلد معين وأصبح الاقتصاد يتجاوز الحدود الجغرافية، بفضل خدمات (الإنترنت)، والشبكة العنكبوتية وحرية الوصول للمعلومات، وتحرير التجارة، والتجارة الإلكترونية والانفتاح الاقتصادي العالمي في الوصول إلى الأسواق، والمستهلكين ليس على نطاق الحدود الجغرافية بل أيضاً على نطاق العالم ككل .

ولكي نُحدث تغيراً جذرياً في مسارنا الاقتصادي فلابد أن نستوعب عناصر التغير الفعال، وخصوصاً التي تؤسس طريق المستقبل، وبشكل أخص كل ما هو مستحدث في مجال تكنولوجيا المعلومات، ووسائل الاتصالات، وإلا فإن العنصر قد ينقلب إلى أزمة حقيقية إن لم يفهم، ويتعامل معه بشكل جيد .

فظاهرة المعلوماتية تعتبر من التحديات الاقتصادية الجديدة التي فرضت نفسها كعنصر حاسم في صراع الأمم، وصياغة المستقبل، وامتلاك الغد، وهذه الظاهرة سوف تستأصلنا إن لم نستوعبها وننزع أنيابها، كما أنها يمكن أن تكون عنصر تغيير بناء للمستقبل إن استفدنا من جوانبها الإيجابية .

والجدول التالي يوضح آثار العولمة وثورة تقنية المعلومات وانعكاساتها على سوق العمل:

الجدول رقم (٥)

جدول يوضح آثار العولمة وثورة تقنية المعلومات وانعكاساتها على سوق العمل

الوصف / الأسواق	سوق العمل التقليدي	سوق العمل الجديد	الإنعكاسات على سوق العمل
الحدود السياسية والجغرافية للأسواق	على نطاق الحدود الجغرافية للبلد المعين	يتجاوز الحدود بفضل اللإنترنت والتجارة والتجارة الإلكترونية	إتجاه قوي نحو عولمة المستهلكين أسواق الإنتاج والخدمات وبالتالي أسواق العمل
طبيعة القوى العاملة	الاعتماد أكثر على العمل الجثماني	الاعتماد على الأدمغة والكفاءات	تغيرات نوعية في طبيعة التخصصات ونوعية التعليم
طبيعة العمل	لفترة محدودة وفي مواقع محددة وبآليات اتصال محددة	على مدار العام، إنجاز بعض الأعمال من المنزل، توزيع العمل والاعتماد على وسائل اتصال حديثة	تغيرات جذرية في مفهوم العمل وإنجاز الأعمال .
نوعية الإنتاج	الإنتاج الجماهيرى	الإنتاج حسب رغبات المستهلكين (سيادة المستهلك)	خلق بطالة هيكلية نتيجة للتباين في هيكل القوى العاملة وهيكل الطلب عليها . وتغيير مفهوم التوظيف من التوظيف التقليدي إلى التوظيف الذي يتطلب مهارات في تقنية المعلومات ومعرفة السوق.
الإبتكار أو الميزات والتنافس	لا توجد	إبتكارات وميزات جديدة لصالح تلبية رغبات المستهلكين وتنافس بعض المنتجين	نتيجة لهذه الإبتكارات والميزات والتنافس كثير من الوظائف الجديدة لا توجد من يشغلها (وظائف تقنية المعلومات) على الرغم من إرتفاع نسبة البطالة .
أماكن العمل والمهن والوظائف	لا تغير	إتجاه في تغيير القوى العاملة لوظائفها ومهنها وكذلك أماكن عملها بصورة مستمرة	دوران في الوظائف بصورة مستمرة وإنتهاء ظاهرة التوظيف مدى الحياة، وظهور ظاهرة التعلم مدي الحياة .

المصدر : منظمة العمل العربية الندوة القومية حول «توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية» القاهرة ٢٥ – ٢٧ أكتوبر ٢٠١٠، ص ٢٥ .

ومن الجدول السابق يتضح لنا الآتي :

أولاً: اعتماد الأسواق العربية أكثر على الأدمغة، والكفاءات العلمية على حساب العمل الجسماني .

ثانياً: صار إيقاع العمل يمتد على مدار اليوم، والعام، وفصل مكان العمل عن المنشآت (إنجاز بعض الأعمال من المنزل) واستحداث المقاولين من الباطن، وفصل التجمعات العمالية الموجودة في مكان واحد .

ثالثاً: خلق نوع من البطالة الهيكلية نتيجة للتباين في هيكل القوى العاملة، وهيكل الطلب عليها، فضلاً عن أن التجارة الإلكترونية مثلاً غيرت مجالات التوظيف من التوظيف التقليدي إلى التوظيف الذي يتطلب مهارات في تقنية المعلومات .

رابعاً: أصبح أصحاب الأعمال، والشركات، والمؤسسات مطالبين بابتكارات، وأساليب جديدة في نمط الأعمال وتقديم الخدمات، وخاصة في مجالات تقنية المعلومات، وذلك لصالح رغبات العملاء حيث تقديم الخدمة في أسرع وقت ممكن .

خامساً : هناك اتجاه عالمي في أسواق العمل نحو تغير الوظائف، والمهن وأماكن العمل بشكل مستمر[1].

---

(١) أنظر: أ/ عصام أحمد فرحات، إعداد القوى العاملة لمجتمع المعلومات، المعلوماتية، العدد التاسع ص (٢٦). وأنظر :

- Galbreath, Jeremy. (1999) Preparing the 21st century Worker : The link between computer- Based Technology and Future skill sets. Educational Technology, nov,- Dec .p(14-22)

أ) الأثر الاقتصادي لثورة المعلومات، وتكنولوجيا الاتصالات على سوق العمل:

مع ثورة المعلومات، وتكنولوجيا الاتصال، دخل العالم المتقدم إلى مرحلة الاقتصاد الرقمي، الذي يعتمد على تدفق المعلومات، والبيانات، لمصحلة المعاملات التجارية، وإنجاز الأعمال عبر شبكة الإنترنت. وأصبح تعبير الحكومة الإلكترونية، تعبيراً شائعاً، في العديد من دول العالم؛ إذ إنه علامة للتيسير في المعاملات، والسرعة في إنجازها، واختصار الجهد، والوقت، ومؤشراً إلى المهارة في العمل. كما أصبح العالم يعرف الكثير عن منظمة التجارة العالمية، والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، بصفتها مراكز مالية، تسيطر على حركة الاقتصاد العالمي.

في عصر ثورة المعلومات، يعتمد الاقتصاد الرقمي، أساساً، على إنتاج التكنولوجيا الحديثة وتوزيعها واستخدامها، في مجال المعلومات والاتصالات. ويركز في الاستغلال الأمثل لموارد المجتمع المحدودة، في جميع مراحل الإنتاج، والتوزيع؛ مع الاعتماد شبه الكلي على المكون التكنولوجي في الإنتاج، مقابل الوفر الشديد في عناصر الإنتاج الأخرى، من مواد خام، وعمل، ورأسمال؛ وكذلك الاستثمار المتزايد في هذا المكون، خاصة في البحوث والتطوير، وفي تنمية القدرات، والمهارات البشرية؛ بهدف توسيع دائرة الاستغلال الأمثل لها في القطاعات كافة. ومن المعروف أن معظم مكونات ثورة الاتصالات، والاقتصاد الرقمي، تُنتج في دول آسيا، حالياً، مثل: الهند، والصين، وإندونيسيا، وماليزيا؛ بل إن معظم برامج الحاسب، تُعَدّ حالياً في العديد من دول العالم النامي.

إن البنية الأساسية التحتية للاتصالات، هي العمود الفقري لتطبيق مجال واسع من خدمات الاتصال، والوسائط المتعددة؛ فخدمة شبكات الهاتف، هي أساس المشاركة في مجتمع المعلومات العالمية وأسواقها، وما يتبعها من تنمية للثروات. إن جودة البنية التحتية للاتصالات، أصبحت عاملاً منافساً في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة؛ فالدول التي لا يمكنها تحمّل الحصول على أحدث تقنيات الاتصال، وبنية تحتية، وأنظمة اتصالات متطورة؛ ولا تمتلك المقدرة على بناء التقنيات المرتبطة بها وتشغيلها، وإدارتها، وصيانتها لن تتمتع بمميزات ثورة الاتصالات في جذب الاستثمارات إليها.

والعالم يشهد اليوم فقراً وثراءً في عالم الاتصالات والمعلومات، حتى إن الدول النامية أصبحت مهددة بالتعرض لتبعية الدور، أو تهميشه، أو ابتعادها تماماً عن حلبة السباق. لقد أسهمت ثورة الاتصالات في إدارة الموارد البشرية من بُعد، وسيساعد ذلك على إعادة توزيع الثروة البشرية، طبقاً للحاجة إلى التخصصات المختلفة في العالم. ويُستفاد في عمليات العرض والطلب من وسائل الاتصال الحديثة في تغيير الأنماط، واختيار البدائل المتاحة، وتعديل الصفقات التجارية، واستنباط أساليب جديدة في التحكم في مصادر الإنتاج وتمويلها إلى أن ظهر حديثاً ما يسمى بالتوقيع الإلكتروني، لسرعة إنجاز الاتفاقيات التجارية. من التأثيرات الواضحة كذلك سهولة عمليات الرقابة على الأعمال، وبالتالي إمكانية إعادة هيكلة الإدارة في المشروعات، التي تعتمد على الأيدي العاملة؛ ما سيسهم في تعديل نُظُم العمل والرقابة المركزية.

وفي مجال المال والبنوك، تحسنت الخدمة، وضبطت القوائم المالية

بصورة دقيقة. وقد ربطت ثورة الاتصالات العالم، من خلال شبكات عملاقة، تسمح لرؤوس الأموال، أن تنتقل بيسر عبر الحدود الدولية، في عملية ضخمة لنقل الثروات.

وأهم تأثيرات ثورة الاتصالات، في المجال الاقتصادي، كانت في قطاع النقل والمواصلات ؛ فلا يستطيع أحد أن ينكر الدور الرئيسي للاتصالات الرقمية في إشارات المرور وحركتها، وخدمة مراكز الاتصال، والمقاسم الهاتفية، وأسلوب الحجز في السكك الحديدية، والطائرات، والسفن. ومن هنا كان الدافع وراء تطبيق فكرة العمل عن بُعد في البلدان الإسلامية .

ب) دوافع العمل عن بُعد:

سوف نتحدث عن دوافع العمل عن بُعد بصفة خاصة . ولكن هناك أربعة عوامل هامة يجب أخذها في الاعتبار أولاً وهي :

- التغير في البنية التنظيمية لمجتمع المعرفة .
- التقنية الحديثة .
- السياسات العامة .
- ميول الفرد وصاحب العمل .

فقد بدأت التنظيمات التقليدية في أماكن العمل خلال الثورة الصناعية الأولى حيث كان العامل، أو الموظف متفرغاً لوظيفته يعمل عدداً من الساعات في اليوم، وعدداً من الأيام في الأسبوع، فيما عدا العطلات، والأجازات العادية، والمرضية، وعادة ما يستمر في وظيفته في نفس المؤسسة طوال حياته المهنية مع تلقي العلاوات، والترقيات، والحوافز .

غير أن هذا النموذج من الوظائف والأعمال بدأ في الانقراض تدريجياً، حيث أصبح من الشائع أن يغير الموظفون وظائفهم عدة مرات خلال مزاولاتهم الحياة المهنية. وهذا قد يكون سعياً وراء مركز وظيفي أفضل، إلى جانب دوافع نفسية أو اجتماعية متنوعة، بل كان من الشائع في المنتصف الأخير من القرن العشرين أن الموظف الأمريكي، بإستثناء الحرفيين، يبدل مكان عمله مرة كل خمس سنوات على أكثر تقدير. بل إن العديد من الموظفين يعملون وفق نظام «ساعات العمل المرنه» بدلاً من ساعات العمل الثابتة[1].

كما أن أصحاب الأعمال يتجهون بعيداً عن فكرة أماكن العمل المركزية ويميلون نحو الاعتماد على العمل عن بُعد كذلك تستخدم بعض المنظمات العمالة غير المتفرغة أو المؤقتة ؛ إلى جانب التعاقد على العمل أو على القيام بالعمل مع مؤسسات أخرى، أو باستخدام الإمكانيات الخارجية .

ويرجع هذا التغيير إلى عدم صلاحية التنظيمات التي تم تكوينها في عصر الصناعة، كما أنها مقيدة، ومحدودة في عصر المعلومات؛ وبشكل عام يزداد الإنتاج لو حصل الأفراد على الحوافز اللازمة، ذلك لأن طرق الإنتاج الحديثة تعتمد كلياً على الإنسان. كما أن المعلومات والأصول الثابتة التي يصعب تقديرها مادياً مثل الموهبة، وخدمات الزبائن، والقدرة على حل المشاكل التي يقدمها الأفراد هي مفاتيح النجاح للتنظيمات المعاصرة.

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA (February 2001), p.26.

كذلك الذكاء وخفة الحركة مفتاح آخر في ذلك النوع من التنظيمات. كل ذلك لا يتوقف عند القدرة على التكيف فحسب، بل يؤكد أيضاً الحاجة إلى الاستجابة المباشرة، ومواصلة إعادة توجيه الأهداف، والأعمال إلى مسارها من التنظيم الجديد تعزز العمل عن بُعد، الذي يتماشى مع الميول التنظيمية الجديدة.

إن تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة كانت الدافع الرئيسي للتغيرات في المجتمع المتقدم والنامي على حد سواء، وكذلك في مكان العمل عبر العقود الثلاثة الماضية، ومع النمو في استخدام الإنترنت، والاتصالات المتنقلة توفرت التطلعات المتجددة للعمل عن بُعد؛ فالهواتف المحمولة لديها القدرة على إرسال، وتسليم الرسائل الإلكترونية، وعقد المؤتمرات بالفيديو، إلى جانب الهاتف، وقدرات توصيل البيانات. كل ذلك يزيد من سهولة العمل عن بُعد من أي مكان في العالم[1].

كما أن للعمل عن بعد فوائد اقتصادية تعود على الحكومات، والمؤسسات العامة والخاصة وتُعتبر من الأسباب، والدوافع المتعددة والأساسية وراء دعم الدولة، والمؤسسات للعمل عن بُعد خاصةً في البلاد النامية، وهذه الدوافع يمكن توضيحها في النقاط التالية:

١. استفحال البطالة بين الشباب، بمختلف الأنواع التي ذكرناها، وخاصة بين المتعلمين منهم والإناث في سوق العمل، الأمر الذي يهدد السلام الاجتماعي وزيادة الركود الاقتصادي.

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA (Feburary 2001), p.27, op. cit.

٢. زيادة معدلات القوي العاملة في النشاط الاقتصادي، خاصة الإناث، وبالتالي زيادة معدلات البطالة[١].

٣. ضرورة إعطاء الأولوية للإنتاجية، وتحسين جودة الإنتاج ومراعاة المعايير القياسية الدولية في الإنتاج، وإدارة جودته وتنمية قدرات القائمين عليه، واعتبار ذلك شرطاً لازماً لزيادة الدخل وتحسين نوع الحياة، ومواجهة المنافسة التجارية، والدولية، وتحقيق فرص أفضل للتشغيل الكامل.

٤. حق البلدان، وخاصة البلاد النامية في توطين الوظائف لتوفير فرص عمل لأبنائها الذين ينمون بشكل هائل، وواجبات هذه البلدان تجاه ابنائها في تنميتهم تدريباً وتنظيماً لسوق العمل .

٥. استمرار هجرة الكفاءات العربية، وإغراءات بلدان الاستقبال الأجنبية لها ومعها الشركات العابرة للحدود.

٦. بالرغم من أن التنقل، والهجرة، وعوائدهما تمثلان للفلسطينيين والصامدين داخل فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وسيلة هامة للدعم المباشر، إلا أن ذلك لا يجب أن يقود بأية حال إلى إفراغ أية أرض فلسطينية من سكانها. فالعمل عن بُعد يوفر فرص عمل للمواطنين الفلسطنيين داخل أراضيهم دون اللجوء إلى الهجرة[٢].

---

(١) منظمة العمل العربية ـ الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ـ في الدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي (تونس- ٢٠٠٣) بموجب القرار رقم (١٢٤٣)، ص ٧.

(٢) راجع: منظمة العمل العربية ـ الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ـ في الدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي (تونس- ٢٠٠٣) المرجع السابق، ص٨.

٧. الحاجة إلى تطوير تشريعات العمل والتشريعات ذات العلاقة لكي تساهم في تحقيق توازن، بين زيادة فرص العمل، وزيادة الدخل والإنتاج معاً ويسمح لها بالمشاركة الواسعة في جهود تنمية القوى العاملة، وتدعيم فرص تشغيلها.

٨. ضرورة الإحاطة الدائمة بمعلومات سوق العمل، والجهد المستمر، والمنسق لزيادة فرص العمل من قبل مكاتب التشغيل، ومؤسسات التدريب، ومواقع الإنتاج، وما يتطلبه ذلك من نظم معلومات، وتطوير في إدارات العمل، واعتباراً للتغير في الوظائف والهياكل .

٩. الرغبة في تطوير كل من أجهزة حكومية معينة، ومؤسسات لأصحاب الأعمال، من خلال تنفيذ استراتجيات لتنمية القوى االعاملة لتحقيق الأهداف المرجوة على أسس واضحة، بصورة منظمة، ومستمرة . خاصة في مجالات التعليم، ومحو أمية الحاسب الآلي، والبحث العلمي، واستيعاب التكنولوجيا.

نظراً لوجود عدد كبير من الأفراد المعاقين أصحاب التعليم العالي، والمتوسط، والأمهات التي لديها أطفال معاقين يحتاجون إلى الرعاية والاهتمام.

فكان كل ذلك وراء اهتمام البلدان المتقدمة، والنامية على حد سواء بالعمل عن بُعد، ولقد وضعت بعض الحكومات مثل الحكومة البريطانية سياسات عامة للمساعدة في ترويج العمل عن بُعد[1]؛ فوفقاً للقانون البريطاني:

(1)VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA (February 2001), p.27, op. cit.

من حق آباء الأطفال المعوقين أو الأطفال الذين لم يتجاوزوا السادسة عشرة من العمر طلب ساعات مرنة في العمل بما في ذلك العمل عن بُعد ؛ كما صدرت تشريعات في بريطانيا بإعفاءات ضرائبية لأصحاب الأعمال حتى يدفعوا النفقات الإضافية التي يتكبدها العاملون عن بُعد من منازلهم . وفي الحالات العادية إذا ساهم صاحب العمل في دفع تكاليف المنزل فإن على الموظف دفع ضرائب على ما يحصله من العمل، إلا انه بداية من العام ٢٠٠٣ م ؛ يمكن لأصحاب الأعمال المساهمة في التكاليف المنزلية لمن يعمل عن بُعد من المنزل دون أن يضيف ذلك اي زيادة في المستحقات الضريبية[١].

(1) DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY, Telework Guidance, United Kingdom (August2003) p.18.

نتائج الفصل :

١. ظاهرة البطالة باتت خطراً يهدد حياة الخريجين، والعاطلين عن العمل والذين يجدون أنفسهم فجأه في موقع لا يتيح لهم تحقيق ذواتهم حيث تتحطم أحلام فترة الدراسة على صخرة غياب فرص العمل، مما ينتج عنه الكثير من الآثار السلبية السيئة على الفرد والمجتمع ككل .

٢. تغير مفهوم العمل نتيجة ظهور الثورة التكنولوجية، وتأثيرها على سوق العمل لكي يتماشى مع التقدم الحضاري، وجسر تقدم الإنسان، وعدّته لمواجهة مشكلة البطالة، وتحديات المستقبل، فمن المحتمل أن يحدث تطور كبير في أساليب العمل كنتيجة طويلة الأجل لثورة تقنية المعلومات.

٣. نتج عن الحالة الاقتصادية المتدهورة التي يشهدها معظم بلدان العالم الإسلامي ارتفاع ملحوظ في نسبة البطالة بين فئات المجتمع المختلفة من (شباب - نساء - معاقين) وتزامن ذلك مع ظهور العولمة، والثورة التكنولوجية العارمة لشتى وسائل الاتصالات، فكان ذلك دافعاً للبحث عن أسلوب جديد في العمل يتواكب مع متطلبات العصر الحديث فكان نظام العمل عن بُعد .

الفصل الثاني

مفهوم العمل عن بُعد مجالاته وعوامل إنجاحه

لا يخفى على أحد التطور الكبير، والمستمر الذي تشهده البشرية في مجال التكنولوجيا الإلكترونية الحديثة، الذي اشتهرت معه عبارة : إن العالم قرية صغيرة أو: إننا نعيش في عصر تكنولوجيا المعلومات ، كما لا يخفى على أحد الأثر الكبير لهذه التقنية على كافة مجالات الحياة، والتي منها بلا شك الناحية الاقتصادية بما استحدثته هذه التقنية من أساليب متطورة في مواجهة البطالة. ويعد مفهوم العمل عن بُعد إفرازاً طبيعياً لثورة المعلومات والاتصالات، فقد أدى التنامي السريع في ساعات وسرعة خطوط الاتصالات، والانخفاض في تكلفة نقل البيانات، والاتصالات من بُعد بين الحسابات، وبعضها البعض إلى ظهور أنماط جديدة من العمل، حيث لم يعد العمل ينحصر في أماكن العمل التقليدية، بل أصبح العمل المتنقل، والعمل من المنزل من أنماط العمل الأكثر استخداماً، تاركاً أثراً عميقاً في أماكن العمل التقليدية، وفي ظله تلاشت المسافات الجغرافية، والحواجز بين الموظف وعمله.

وقد انتشر هذا المفهوم بقوة في الآونة الأخيرة في الكثير من بلدان العالم وخاصة الدول المتقدمة مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا الغربية، واليابان، وتزايد اهتمام المؤسسات الحكومية، والأكاديمية به، مؤثراً على سوق العمل، وعلى أداء منظمات الأعمال، حيث خصص له العديد من المواقع،

والشركات التي تقوم من خلاله، وأنشئت الجمعيات المساندة، والتشريعات المنظمة له.

وقد استفاد الكثير من البلدان النامية مثل: جنوب أفريقيا، وأوغندا، والسنغال والمكسيك، وبنجلادش من تطبيق هذا المفهوم، والانخراط في «قرية العمل الإلكترونية» محققة الكثير من فرص العمل المنتجة لمواطنها، وخاصة بالنسبة للمرأة. وفى وطننا العربي يعانى مجتمعنا، وخاصة في جمهورية مصر العربية من بطالة عميقة من أهم خصائصها أنها بطالة شباب، وتقع بين الفئات المتعلمة ونصيب الإناث منها كبير بالإضافة إلى نسبة السيدات اللاتي يمكثن في المنزل لرعاية الأسرة، والأطفال، وهى نسبة غير قليلة من القوة البشرية المصرية[1].

فمن خلال العمل عن بُعد نستطيع توفير فرص عمل منتجة للشباب في أسواق العمل المحلية والخارجية.

هذا مما دفع كافة المشروعات إلى البحث عن كل الوسائل الوظيفية لدعم فكرة العمل عن بُعد، فالعمل عن بُعد هو أسلوب جديد لأداء الأعمال ، لذلك يقتضى التعرض لمعرفته، ونشأته، ومدى أهميته، وأنواعه، وما به من خصائص وهو ما نتناوله فى هذا الفصل، والذى قُسم على النحو التالى:

المبحث الأول : التعريف بالعمل عن بُعد.

المبحث الثاني : مجالات وعوامل إنجاح العمل عن بُعد.

(١) راجع أ.د/ طارق نوير في «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مجلة مصر المعاصرة العدد ٤٧٣- ٤٧٤ يناير إبريل سنة ٢٠٠٤م، السنة الخامسة والتسعون، ص ٣٤٩.

المبحث الأول
التعريف بالعمل عن بُعد

العمل عن بُعد هو أسلوب جديد لأداء الأعمال، ولذلك يقتضي التعرف عليه من خلال عرض للتعريفات التي تناولت هذا النوع من الأعمال، وكيف نشأت الفكرة، وأهميته، ونموه السريع في كل من البلدان المتقدمة، والنامية على حد سواء، والتعرف على أنواعه، أو الصور التي عرف بها، وأهم خصائصه. وذلك على النحو التالي :

أولاً : تعريف العمل عن بُعد :

العمل عن بُعد هو العمل من مكان مستقل عن المكان التقليدي لأداء العمل ويستخدم به وسائل الاتصال الإلكترونية للتمكن من الإبقاء على الاتصال مع صاحب العمل، أو المركز الرئيسي للمنظمة[1]. ومن هذا التعريف نستطيع التعرف على العمل عن بُعد لغةً، واصطلاحا، وقانوناً، ومن جانب بعض الاتجاهات الدولية.

١ . تعريف العمل عن بُعد لغةً :

العمل عن بُعد فى اللغة الإنجليزية :

فالعمل عن بُعد هو: ترجمة للكلمة الانجليزية **"tele work"** مكونة من مقطعين، المقطع الأول **tele** وهى كلمة يونانية تعنى (عن بُعد) والمقطع الثانى

(١) آية ماهر ـ أستاذ الموارد البشرية بالجامعة الأمريكية، وعضو لجنة التعليم بأمانة السياسات «مفهوم العمل عن بُعد» لجريدة الأهرام.

هو **work** أى العمل وعند اقترانهما يصبح المعنى (العمل عن بُعد) وينتشر مصطلح العمل عن بُعد بهذا المعنى فى أوروبا، فى حين يعبر عن نفس المعنى بتعبير الاتصال عن بُعد أو **Telecomm uniting** فى الولايات المتحدة الأمريكية[1].

العمل عن بُعد في اللغة الفرنسية :

في اللغة الفرنسية يطلق على العمل عن بُعد(**Le télétravail**) وهو تعبير مكون من جزئين الجزء الأول (**télé**) وتعني (عن بُعد، **أو** المسافة)، والجزء الثاني (**travail**) وتعني (العمل، أو الجهد) وعند اقترانهما تعنى العمل عن بُعد[2].

٢- العمل عن بُعد اصطلاحاً:

فعلى اختلاف مستخدمى المصطلح : يختلف المعنى المقصود به العمل عن بُعد بل يستخدمون مصطلحات للإشارة إلى معنى مقارب مثل التنقل الإلكترونى «**Remote working**» والعمل من المنزل «**Home working**» والعمل من خلال شبكات الانترنت «**Networking**» والعمل المرن « **flexible working**»[3].

٣- المقصود بالعمل عن بُعد قانوناً:

العمل عن بُعد تعبير حديث الاستعمال من الناحية القانونية اقتضته معطيات التقدم التكنولوجي الحديث، والحاجات الاقتصادية لكل من أصحاب

---

(1) vittrio dimartino , the high road teleworking, ilo ganava 2001, p.25.
(2) nouveau petit Robert- www.amazon.com 1995, p.222.
(٣) مايك جري - نوبل هاديسون - ترجمة/ عمر عبد الرحمن العيسي - دليل العمل عن بُعد « telewrking expiained» MIKE GRAY – NOEL HODSON مرجع سابق ص ٣٨.

الأعمال والراغبين في العمل كما سلفت الإشارة. ولذا لم يحظ حتى الآن بالتحديد الكامل من رجال القانون فقهاً، أو تشريعاً[1].

غير أن هناك بعض الاتجاهات في سبيل تحديد المقصود بهذا التعبير منها:

ما عرفته به منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٠ بأنه :

نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي، أو مواقع الإنتاج، حيث ينفصل العامل عن الاتصال الشخصي بالعمال الآخرين، وتسهل التكنولوجيا الحديثة انفصال العامل عن المقر الرئيسي للعمل من ناحية بينما تسهل اتصاله بغيره من العمال من ناحية أخرى بالتقدم الكبير في وسائل الاتصالات[2].

وعرف الاتحاد الأوروبي العمل عن بُعد بأنه:

أي عمل يقوم به موظف ذو مهنة حرة في مكان ما بخلاف أماكن العمل المعتادة للموظف، مع إدخال وسائل الاتصال السلكية، أو اللاسلكية ونظم المعلومات المتطورة كسمة أساسية لهذا العمل[3].

ويعرف فرانسس كينسمان العمل عن بُعد:

بالعمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب سواء كانت

---

(١) د/ حمدي أحمد سعد ـ أستاذ القانون المدني المساعد كلية الشريعة جامعة الأزهر العمل عن بُعد(ذاتيته ـ تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، (٢٠١٢) ص(١٣). دار شتات للنشر والمراجعة

(٢) د/طارق النوير «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» ـ مرجع سابق، ص ٣٥٠.

(٣) د/حمدي أحمد سعد مرجع سابق ص ١٤ ومشار إليه في بحث د/ طارق النوير المرجع السابق نفس الصفحة.

طبيعية العمل دوام كلي، أو دوام جزئي، أو في أيام معينة، والاتصال عادة يكون إلكترونياً، بدلاً من الانتقال إليه شخصياً كما عرف بأنه العمل الذي يؤدي من شخص ـ موظف ـ لصالح منشأة محددة، ومن مكان ما خارج مقر المنشأة، وبأسلوب الدوام الكلي. ويعد الموظف أحد منسوبي المنشأة المستفيدة[1].

فعلى الرغم من اختلاف الآراء حول تعريف العمل عن بُعد، لكن الاتجاه العام يشير إلى أن العمل عن بُعد هو طريقة مرنة للعمل، وتغطى مجالاً واسعاً من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل عن بُعد عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدى المعتاد، ولجزء كبير من وقت العمل، ولا يؤثر عدد ساعات العمل على اعتبار عمل ما عن بُعد أم لا : فالعمل عن بُعد يمكن أن يكون دواما كاملاً أو جزئياً، ويتحدد ذلك من خلال العامل الهام، وهو كون العمل فى أغلب الأحوال يتعلق بالمعلومات ومعالجاتها، ودائماً يتعلق بوسائل الاتصال الحديثة للإبقاء على اتصال مستمر مع صاحب العمل، أو الرؤساء فى العمل.

وهذا التعريف يستثنى أنماط الوظائف التى تتطلب العمل خارج المكاتب التقليدية المعتادة «Outworkers» وكذلك الذين يعملون أحياناً من المنزل، ولكنه يتضمن الآتى:

- الذين يعملون من المنزل مثل (المبرمجين)، و(مندوبى المبيعات) .

---

(١) تعريف فرانسس كينسيان ـ نشر في الموقع الإلكتروني www.Ahmedelkordy.boyspot.com 2011- 10- post. 8802 . html مقدمة لمفهوم العمل عن بُعد للباحث أحمد الكردي نشر في ٢٤- ١٠ - ٢٠١٢.

- العاملون فى مراكز العمل مثل (أكواخ العمل عن بُعد أو الفروع فى المناطق السكنية «Satellite office»).

وقد تعرض مفهوم العمل عن بُعد للعديد من التطورات ففى بدايات ظهوره منذ عشرين عاماً كان الحديث يدور حول العمل من المنزل باستخدام وسائل الاتصال السلكية، واللاسلكية لتحل محل الاتصالات المباشرة فى المكاتب التقليدية، أو ما عرف بـ(التواصل عبر الاتصالات) ولكن مع تطور فكرة العمل عن بُعد اتسعت مساحة هذا المفهوم لتشمل بالا[illegible]افة إلى [illegible] الأساسي، وهو العمل من المنزل، كن الاشخا[illegible]ن يعملون فى المراكز المجاورة، أو فى الطائرات، ومن السيارات وفى مكاتب العملاء، وذلك باستخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة، خاصة فى أي [illegible] شبكات الكترونية متاحة، وطبق هذا التطور اشارت معظم الأدبيات التى تناولت هذا المفهوم، على أنه يقصد به: «العمل فى أيام معينة. والاتصال عادةً يكون إلكترونياً . بدلاً من الانتقال إليه شخصياً»[1].

ثانياً: نشأة فكرة العمل عن بُعد:

بالنظر إلى نظام العمل عن بُعد نجده ظاهرة العصر الإلكتروني في القرن العشرين، بينما هو نظام قديم قدم البشرية نفسها، ففي بريطانيا، وفي مستوطنات المهاجرين الأوائل في أمريكا في القرن السابع عشر الميلادي، كان معظم الناس يعملون من منازلهم، أو على بعد مئات الياردات فقط من المنزل، ومن ذلك ما كان يتبع في سويسرا مثلاً من قيام العاملين بصنع الساعات من منازلهم، ويعود

(1) Boeis,Eileen,home to work : motherhood and the politics of industrial home woke in the united states, Cambridge university press (May 27, 199)p.3.

ذلك في الغالب إلى ظروف الطقس، بحيث يعمل الناس في الشتاء من منازلهم بدلاً من التنقل إلى مراكز المدن، وكذلك الحال في اليابان، حيث كان الدور التقليدي للمرأة اليابانية يستلزم منها التواجد في المنزل، مما دعا الكثير إلى التعاقد مع المصانع لإنتاج قطع مصنعة أو نصف مصنعة تباع إلى التجار، أو المصانع[1].

أما أسلوب العمل عن بُعد، وبرامج التنقل الإلكتروني «Telecommuting» فقد بدأت فى كاليفورنيا، ففى مدن الولايات المتحدة الأمريكية الكبرى مثل مدينة لوس أنجلوس بولاية كاليفورنيا، ومدينة شيكاغو بولاية الينوى ومدينة نيويورك بولاية نيويورك[2].

يقضى العاملون، والموظفون يوميا فى بداية مواعيد الدوام، ونهايتها ساعات طويلة فى طريقهم إلى أعمالهم فى الصباح، وإلى منازلهم فى المساء، نتيجة ازدحام الطريق حيث أطلق على هذه الفترة ساعة الذروة، أو ساعة التدافع «Rush Hour» حيث الكل فى عجلة إما للوصول إلى عمله قبل بداية الدوام، أو العودة إلى منزله بعد يوم مرهق: مما يؤدى إلى حوادث مرورية خطيرة أثناء عملية التنقل بين المنزل والعمل، والعكس، وأدت مشاكل المواصلات نتيجة لازدحام الطرق بالسيارات فى تلك الأوقات إلى إنشاء نظام التواصل عن بُعد، للقيام بالأعمال فى الشركات الموجودة فى تلك المدن، وهذا هو الاسم الشائع فى الولايات المتحدة الأمريكية، والذى يطلق عليه أحيانا العمل عن بُعد

(١) فلوران مالكي مدير تسويق المشاريع في شركة سونيك وول، والعمل عن بُعد توفير للمال، وحماية للعالم. موقع كازار مارس ٢٠١٠.

(٢) jemes, kay telework: Amanegement Priority- «العمل عن بُعد» «نحو مجتمع المعرفة»؛ سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبد العزيز ، الإصدار الثاني عشر، ص٤.

«telework» وعلى من يعمل فيه العاملون عن بُعد، أو العمال النائين «teleworkers».

وقد بدأت الفكرة فى شركات الإعلانات، والشركات التجارية التى توزع كميات ضخمة من الإعلانات التجارية، والكتالوجات على المنازل، وصناديق البريد، فكانت تكلف بعض العاملين من منازلهم بتعبئة أظرف البريد، أو كتابة العناوين على الإعلانات، وكذلك شركات المبيعات من خلال البريد التى ترسل الكتالوجات إلى الأفراد، وتجمع الطلبات ثم ترسل البضاعة إلى من يطلبها.

وكانت تتفق مع أشخاص لعنونة الكتالوجات من منازلهم. بل قد تكلف آخرين بتوزيع البضائع حيث إن كثيراً من تلك الشركات لم يكن لديها الإمكانيات للقيام بتلك المهمة سواء من ناحية الأيدى العاملة، أو المكان. وبهذا الأسلوب استطاعت تلك الشركات المنافسة فى السوق خفض مصاريف العمالة، وتكاليف المخازن والمكاتب. ومن أكبر الشركات التجارية المنتشرة فى الولايات المتحدة الأمريكية تلك الشركات التى توظف النساء للبيع من خلال خدمة (الباب إلى الباب)، أو بدعوة نساء الحى بقصد شراء منتجات التجميل، أو أوعية المطبخ لقاء عمولة وحتى تقصد فى التكاليف لجأت تلك الشركات إلى ما يسمى بالأسلوب الهرمى، حيث شكلت فرقاً من سيدات المنازل، ووفرت لهم الحوافز لتشجيع أخريات للعمل لحسابهن فكلما توسع التوزيع كلما زاد العائد عليهن من العمولات دون مشقة اشتراكهن فى البيع المباشر[1].

(1) Dinnocenzo, Debra A, 101 Tips for telecommuters: successfully Mange your work, team, technology and family, Berrett – Koehler Publishers (august 18, 1999)p.8

وبتقدم تقنية الاتصالات انتشر تسويق البضائع، والخدمات بالهاتف «teleworkig» حيث يقوم كل من الرجل، والمرأة بعد فترة من التدريب على أساليب البيع بالهاتف مجملات بيع السلع بما فى ذلك الأسهم، والسندات، والصحف والمجلات، بل وجمع التبرعات من المنزل وفق جدول يحدده البائع[1]. وكل ما يحتاجه هو جهاز هاتف وقائمة تزوده بها الشركة بالزبائن المحتمل البيع لهم، وفى الوقت الحاضر، وسعياً لمضاعفة الأرباح، تلجأ الشركات الأمريكية إلى أشخاص فى الدول النامية مثل الهند للقيام بهذا الدور خاصة بعد سهولة الاتصالات الهاتفية على مستوى العالم[2].

كذلك تأسست شركة الرد على الهاتف «Answering service» والتى تتحول إليها المكالمات الهاتفية فى أوقات غير أوقات العمل، أو تقوم بالرد على هاتف طبيب أو بائع، حيث توجه إليه المكالمات الهاتفية فى أوقات غير أوقات العمل، لإشعاره بها بالاتصال بمن يريد وفى هذه الحالة يمكن لأى سيدة فى منزلها القيام بمهام السكرتارية لقاء عمولة، أو عقد بمجرد حصولها على خطوط هاتف مركزية «central system»[3].

أما فى مجال الوظائف الرسمية فبدأت الفكرة بإدخال ساعات العمل المرنة «Flex Hours»، والتى تسهل على العاملين اختيار ساعات العمل، والانتهاء منه، وبالتنسيق مع الإدارة التى يعملون فيها، لتفادى ساعات ازدحام

(1) Crittenden , Ann , the price of Motherhood : why the Most important job in the world is still the least valued, owl Books (ny) (January 1, 2002)p.5

(٢) jemes, kay telework: Amanegement Priority «العمل عن بُعد» ـ «نحو مجتمع المعرفة»، الإصدار الثاني عشر، (د.ت) مرجع سابق، ص٦.

(3) braown doglas and Wilson, scott, the black book of outsourcing:how to mange the change, challenges and opprtunitis, willy (may 2 , 2005).

المرور مما ساعد على العمل بهذا النظام أن العاملين يتقاضون راتبهم وفقاً لعدد الساعات التى يعملونها فى الأسبوع، وأنهم لا يتقاضون راتباً شهرياً محدداً وبصورة غير مباشرة أفاد هذا النظام قوة العمل النسائية خاصةً الأمهات، التى كان عليهن مساعدة أطفالهن فى ساعات الصباح المبكرة للذهاب إلى المدارس، إلى جانب ما تلاقيه النساء الحوامل من مصاعب تؤدى إلى كثرة تغيبهن عن العمل، والتى تتضمن قيام بعض العاملين بأداء واجبات العمل كله، أو جزءًا منه فى منازلهم من خلال الاتصال المباشر بإدارتهم فى الشركة عن طريق الإنترنت، وبالطبع فإن هذا النوع من الأعمال لا يتطلب شراكة فعلية مع الآخرين.

وساعد على انتشار هذا النوع من العمل اتجاه الشركات إلى استخدام المستشارين من أهل الخبرة «Consultants»، والمتعاقدين المستقلين «Independent contractors»، بصورة مؤقتة إلى جانب اعتمادها بصورة مباشرة على التعاقد لفترات محدودة مع شركات التوظيف لتزويدهم بالقوى العاملة من ذَوى الكفاءات الفنية المطلوبة وفق الحاجة، ونظام استخدام الإمكانيات الخارجية «Outsourcing» الشائع، تلافياً للقيام بتوظيف فنيين دائمين فى الشركة، وما يتطلب ذلك من دفع حوافز، وتأمينات وتوفير مكان عمل لهم .

ورغم أن الشركات تدفع للعمالة الخارجية أكثر مما تدفعه من رواتب للقائمين بوظائف مماثلة من عاملين دائمين . إلا أن التكلفة الكلية للعامل الخارجى المؤقت أقل بكثير من العامل الدائم، نظراً لما تدفعه الشركة من تأمينات، مثل (التأمين الصحى ـ والتأمين الاجتماعى ـ والتأمين ضد البطالة ـ

والتأمين ضد حوادث العمل) . والتى قد تبلغ أكثر من ٣٠٪ من راتبه، إلى جانب الحوافز الأخرى من عطلات مدفوعة، وإجازات مرضية مدفوعة ...الخ كما أن بمقدور الشركة استبدال العاملين الخارجين وفق الحاجة، أو إنهاء خدماتهم دون سابق إخطار[1].

وعلى الرغم من أن أغلب برامج التنقل الإلكتروني «Telecommuting» بدأت في كاليفورنيا، إلا أن أول ظهور له كان في ألاسكا. فبسبب الظروف الجوية القاسية وظروف التنقل الصعبة في ولاية ألاسكا، بدأ الناس بعمل اجتماعات عن طريق الهاتف، فهذه الاجتماعات عن بُعد تسمح للأفراد أن يشاهد بعضهم البعض عبر الشاشة، ويتحدثون مع بعضهم البعض[2].

ثالثاً : أهمية العمل عن بُعد:

إن ثورة المعلومات، والتكنولوجيا المتطورة بشكل متسارع ستغير من أساليب العمل، وما أسلوب العمل عن بُعد إلا أحد الأساليب التي بدأت تغزو قطاعات العمل بشكل متنامٍ، وملحوظ، وتحدد التقنيات المحتاجة حسب طبيعة العمل، والمهام التي يقوم بها العاملون عن بُعد كل على حدة، مع الأخذ في الاعتبار التطور السريع، والهائل في هذه التقنيات، ومن المتوقع أن تعُم هذه الظاهرة الجديدة بشكل أوسع في ضوء التطور السريع التي تشهده أجهزة الاتصالات، ابتداء من الحواسيب، ومؤتمرات الفيديو، وإنتهاءً بأجهزة الهاتف العالمية التي لن تدع بقعة في العالم خارجة عن نطاقها.

(1) thonda vadi, nanado and albert George , of fshoope outsourcing path. to. now efficiencies it and business processes, author (march 30, 2004).

(٢) فلوران مالكي العمل عن بُعد توفير للمال وحماية للعالم موقع سابق.

والتقدم التقنى الهائل يأتي كل يوم بجديد، ومن ذلك الابتكار الذى توصلت إليه هيئة الاتصالات البريطانية **British Telecom** وأطلق عليه (مكتب على ذراعك)[1] والذى يمكنه خدمة رجال الأعمال وهم في أى بقعة من بقاع العالم، ويشتمل الابتكار الجديد على كافة أجهزة الحاسب الآلى المكتبية الرئيسية . واعتمدت برامج هذا الابتكار على أسلوب التلقين الصوتى بدلاً من لوحة المفاتيح الاعتيادية فى أداء الفاعلية المختلفة لهذا البرنامج مما يخدم فئة المعاقين سمعياً، وباستخدام نظام الاتصال التليفوني، يمكن للحاسب الآلي فى هذا المكتب المتنقل من الاتصال مع بقية زملاء العمل لمتابعة إنجاز المهمات الوظيفية المطلوبة كأي مكتب عادي في عالم إدارة الأعمال، ولم يخل هذا المكتب من وسائل الاتصال المعروفة كالفكس، والبريد الإلكتروني، وسجل المعلومات إضافة إلى شبكة المعلومات الدولية «الإنترنت» والخبراء يتوقعون إقبالاً شديداً، وطلباً ملحاً عليه فى المستقبل القريب، لانه سيقلب مفاهيم إدارة الأعمال المختلفة رأساً على عقب.

وقد تم إنشاء مجموعة (إف. آى) **FI** فى بريطانيا (شركة بريطانية قائمة على أسلوب العمل عن بُعد) لتوفير فرص عمل فى الحاسب للمرأة التي لا تستطيع الخروج للعمل، وقد أدخلت شركة «أمريكا إكسبريس» برنامج يسمح لموظفي، وكالات السفر التابعة لها بالعمل بالمنزل، كطريقة لمنع وكالات السفر الأخرى من جذب، وإغراء وكلائهم ذوى التدريب الرفيع، وفى ظل ارتفاع

(١) ذكر في بحث أ/ محمد بن عبد الله الهبدان «عمل المرأة عن بُعد»، على الموقع الإلكتروني التالي:
http://www.fin390.com/malafat/women/m.htm2012/12/17. p.1, p.3.

أعداد المنازل المجهزة بإمكانيات الاتصال بالإنترنت عريض النطاق[1]، أصبح العمل من المنزل أمراً ميسوراً، وقد بدأ إنتشار هذا النوع من الإمكانيات الإلكترونية فى دول الخليج، فدول البحرين والكويت، وقطر، والإمارات، والسعودية تسجل معدلات للاتصال المتنقل بشبكة الإنترنت، هى من أعلى المعدلات العالمية، ولا يخفى أن العاملات عن بُعد أقدر على العمل بكفاءة باستخدام الإنترنت عريض النطاق، مما يجعل تقنية الاتصال الصوتى عبر الهاتف، ممكنةً بصورة أكبر مقارنة بما تكون عليه الحال عند استخدام وسيلة اتصال بطيئة.

ولا شك أن انتشار الهواتف الذكية والأجهزة المحمولة أتاح لملايين العاملين، والعاملات الأدوات اللازمة للعمل عن بُعد أثناء التنقل لمقرات الشركات أو العمل بأي صورة أخرى عن بُعد، لكن هذه القدرة على العمل المتنقل تشكل تحديات بالنسبة لأقسام تكنولوجيا المعلومات في الشركات تتعلق بجوانب الحماية والأمن الإلكترونى .

فانخفاض الأسعار، وزيادة إمكانيات الأجهزة الإلكترونية، وأجهزة الحاسوب المحمولة (لاب توب) قد جعل من خيار العمل عن بُعد أمراً فى متناول الكثير من الشركات وموظفيها.

إن التطبيقات الجديدة مثل المهاتفة ببروتوكول الإنترنت، ومؤتمرات الفيديو تجنب العاملات الاضطرار إلى الاجتماع فى مكان واحد للعمل بصورة تعاونية، فقد أصبحت الاجتماعات عبر شبكة الإنترنت نقطة التقاء منتشرة

(١) أ/ محمد عبد الله الهبدان، «عمل المرأة عن بُعد»مرجع سابق، ص١٠ .

داخل الشركات التى وزعت القوى العاملة لديها على مكاتب بعيدة جغرافياً، أو على مكاتب منزلية، علماً بأن هذه الاجتماعات لا تدعم جوانب التعاون فحسب، بل وتحول دون إحساس العاملات عن بُعد بالانعزال عن المقر المركزى للعمل، والتواصل معه، ويلاقى تطبيق المهاتفة ببروتوكول الإنترنت قبولاً واسع النطاق فى عالم اليوم، ويرجع ذلك إلى ما يتيحه للعاملين، والعاملات عن بُعد من إمكانية استخدام هاتف منزلى بما يتيح للمستخدمين التحدث مع بعضهم البعض عبر هذا التطبيق.

وقد بدأ الاهتمام في بداية السبعينات بفكرة العمل عن بُعد، كردة فعل للمقاطعة العربية، وارتفاع أسعار النفط، مما جعل الكثير يطالب بأساليب عمل تقلل من التنقل، كما ساهمت الاختناقات المرورية في المدن الرئيسية في زيادة الاهتمام بهذا النوع من العمل، وفي الثمانينات كانت دوافع زيادة الاهتمام باسلوب العمل عن بُعد دوافع بيئية وللتقليل من التلوث البيئي الذي تسببه وسائل النقل العامة والخاصة [1].

وعلى الرغم من أن أسلوب العمل عن بُعد قد طبق كاستجابة لبعض المشكلات كما هو أعلاه إلا أنه من خلال التجربة ظهرت فوائد إضافية لهذا الأسلوب مما جعل الاهتمام في مثل هذا النظام يزداد مع مرور الوقت، ففي بحث في قاعدة بيانات إن إي إكس آى إس **N.E.X.I.S** وهي إختصار لكلمة الأخبار العامة، وأخبار الأعمال، وهي قاعدة بيانات تفهرس بها ٧٠٠ جريدة، ومجلة بالولايات المتحدة الأمريكية، وخارجها، وجد أنه أشير إلى كلمة التنقل

(١) بهذا المعنى د/ طارق نوير «العمل عن بُعد ومتطلبات تطبيقة في مصر»- مرجع سابق،ص١٢.

الإلكتروني **Telecommuting**، المصطلحات ذات العلاقة بالتنقل الإلكتروني ١٩٤ مرة وفي عام ١٩٩٣ وجدت ٤٠٨,١ إشارة إلى التنقل الإلكتروني، وفي عام ١٩٩٤ م زاد عدد الإشارات، أو ورود الكلمة إلى أكثر من ٣٠٠,٢ مرة.

وفي إحصائية لمؤسسة لينك ريسورس **Link Resources**، وهي شركة متخصصة بأبحاث التسويق في نيويورك، وجد أن تسعة ملايين أمريكي تقريباً يعملون بنظام التنقل الإلكترُوني **Telecommuting**، وهو ما يعادل ٦٪ من القوة العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية، ويشكل ضعف عدد العاملين عن بُعد في عام ١٩٩٠م. وتُشير الدراسة إلى أن العمل عن بُعد ظاهرة في تزايد مستمر في القطاعين العام، والخاص.

ويُطلق أيضاً على هذا الأسلوب «التوظيف الذاتي»، حيث إن هناك دراسة إحصائية أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية تبين أن أكثر من ثلاثين مليون أمريكي يعملون في منازلهم، ومن بين هذا العدد ٢٤ مليوناً يعملون لأنفسهم، بينما تعمل البقية الباقية لحساب مهن تتراوح بين تقديم الإستشارات القانونية، والإدارية إلى شئون إعادة التأهيل .

والتنبؤات التي أجريت من قبل بي آى إس ستراتجيك ديسيجون (**BIS**) **Strategic Decision** (شركة متخصصة في متابعة التقنيات) تتوقع زيادة سنوية في عدد العاملين عن بُعد بمعدل ١٢٪ في التسعينات [1]. وفي تنبؤات أخرى يتوقع أن يصل نسبة العاملين عن بُعد، أو العاملين بنظام التنقل الإلكترُوني إلى ٥٧٪ من القوى العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية أي ما يعادل ٦٦ مليون

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA 2001, P.25, op. cit.

موظف. أصدرت منظمة (وورلد آت ورك) المعنية بالموارد البشرية دراساتها السنوية التي انتهت إلى أن ٤٢٪ من الشركات الأمريكية أعلنت عن اتباعها برامج للعمل عن بُعد وأشارت إلى أن المحرض الرئيسي للإقدام على هذه النوعية من برامج العمل تتمثل في الإنتاجية، والمرونة العالية، وفي كندا قفز الرقم خلال عام ٢٠٠٨ م إلى ٤٠٪[1].

وفي الولايات المتحدة الأمريكية أعلن مكتب إحصاء القوى البشرية أنه في أيار (مايو) ٢٠٠١ وصل عدد من يعملون عن بُعد قرابة ١٩,٨ مليون فرد، أي ما يعادل ١٥ ٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة، ٨٠٪ منهم يستخدمون الحاسب الآلي، و٦٠ ٪ يستخدمون الإنترنت .

وتشير أحدث التقديرات البريطانية إلى وجود مليون شخص من العاملين الإلكترونيين في المنازل، أي ما يعادل ٤٪ من قوى العمل في بريطانيا، وبذلك ارتفعت أعدادهم إلى الضعف خلال ستة أعوام بعد أن كانت قد بلغت نصف مليون عامل إلكتروني في عام ١٩٩١م وبلغ عدد العاملين عن بُعد بحسب مكتب الإحصاءات الوطنية عام ٢٠٠٠ م نحو ١,٦ مليون فرد، أي بما نسبته ٥,٨٪ نساء. وبنسبة زادت عما كان عليه عام ١٩٩٨ م تصل إلى ٣٩ ٪ .

وقد أعلن المكتب البريطاني للإحصاءات الوطنية أن هناك مليونين ممن يعملون عن بُعد في بريطانيا خلال الربع الثاني من عام ٢٠٠٢م. أي بنسبة ٧,٤٪ من العدد الكلي للعاملين، وكانت هناك زيادات مطردة في أعداد العاملين عن

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA 2001, P.25, op. cit.

بُعد تصل إلى ٧٠ ٪ عن السنوات السابقة أنه من غير المحتمل أن تزول المؤثرات التي شجعت العمل عن بُعد، فاختناقات المرور ستتزايد، والاحترام البيئى سيصبح مهماً أكثر فأكثر، وستسعى الشركات لجذب أحسن الموظفين، وتحسين خدمات العميل، وتخفيض التكاليف، وبناء على هذه الحقائق يتوقع انتشار العمل عن بُعد، وتتفاوت التنبؤات بصورة كبيرة على الطريقة التي يتم بها تعريف هذا الأسلوب من العمل، ولكن من المتوقع أن يصل عدد العاملين بحلول عام ٢٠١٠م إلى ٣٣ مليون في الولايات المتحدة الأمريكية، وعشرة ملايين في المملكة المتحدة.

مع ذلك لم تكن هناك ثورة في عالم العمل عن بُعد، وأكبر الاحتمالات أن يحدث تطور كبير في أساليب العمل كنتيجة طويلة الأجل للثورة في تقنية المعلومات. وسوف يندمج أسلوب العمل عن بُعد في الاتجاه السائد لأسلوب العمل الطبيعي، أما التميز الحالي بين العمل بالمنزل، والعمل بالمراكز، والعمل بالمكاتب سيصبح صعباً، وسوف تظهر أساليب عمل أكثر مرونة، واستقلالاً عن المكتب، وسيصبح عرفاً مقبولاً أن يقضي الناس جزءاً من وقتهم يعملون خارج المكتب التقليدي .

ومن المحتمل أن يتجاوز عدد العاملين المؤقتين الذين كانوا يعملون بالمكاتب عدد العاملين عن بُعد بدوام كامل، والإجماع العام هو أن العمل بدوام جزئي من المنزل، والعمل من المراكز سيصبحان الشكل المهيمن على أشكال العمل عن بُعد للعاملين في الشركات .

وضع الاتحاد الأوروبي هدفاً أن يكون هناك عشرة ملايين فرد يعملون عن بُعد بحلول عام ٢٠٠٠م في قارة أوروبا . هذا الحلم وصل تقريباً إلى حقيقة ففي عام ١٩٩٩م، وصل عدد العاملين عن بُعد في أوروبا إلى تسعة ملايين فرد، وربما تضاعف العدد حالياً . في أيرلندا الرابعة على مستوى العالم في استخدام الإنترنت، والسابعة في نسبة توغل استخدام العمل عن بُعد، وقد صرح اتحاد العمل عن بُعد الإيرلندي في مايو ٢٠٠١م أن عدد من يعملون عن بُعد في أيرلندا قد بلغ قرابة ٦١ ألف فرد، ويعادل ذلك ٤,٤ ٪ تقريباً من العدد الكلي للعاملين[1].

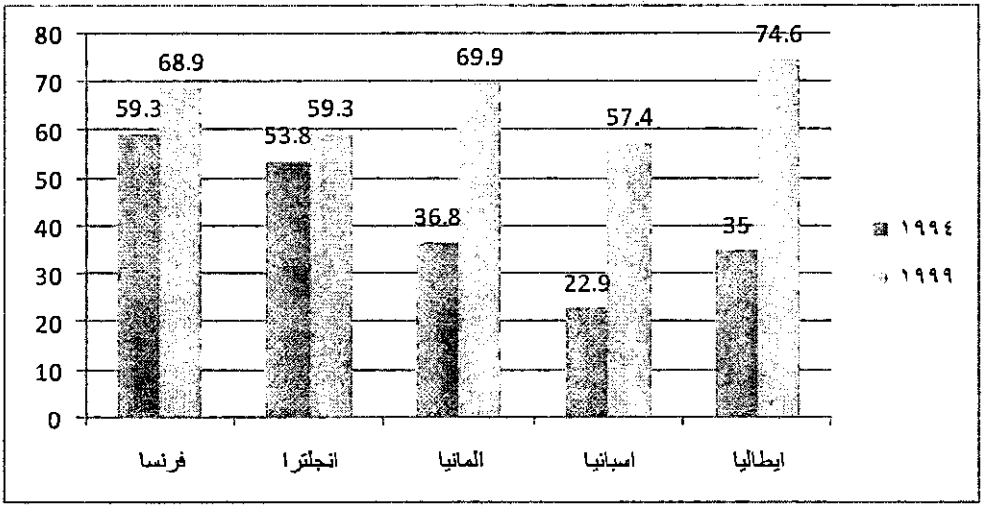
وفي اليابان أعلنت جمعية العمل عن بُعد اليابانية أن هناك أكثر من ٨٠٠ ألف ممن يعملون عن بُعد في اليابان عام ١٩٩٦ م، وزاد هذا العدد عام ٢٠٠٠م إلى ٢,٤٥ مليون ممن يعملون عن بُعد.

وفي أحد استطلاعات الرأى لعدد من الشركات التى تستخدم العمل عن بُعد فى أوروبا تم التوصل إلى أن ٥٠ ٪ من هذه الشركات أصبحت تلجأ إلى الإنترنت "**Internet**" وأكثر من ٧٠٪ تبحث عن المزيد من اللامركزية فى أداء أعمالها، و٨٠٪ تؤمن بالإدارة عن طريق الشبكات الإلكترونية، وكما يوضح الشكل رقم (١) تزايد الوعى بأهمية العمل عن بُعد فى دول غرب أوروبا.

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA 2001, 26, op. cit.

الشكل رقم (١)

تطور الوعى بالعمل عن بُعد فى بعض الدول الأوروبية



Surce: vittrio Di Martino, The Road to Teleworking ",Ilo , Geneva, 2001, P.25.

ومن الشكل السابق يتضح تزايد الوعي بأهمية العمل عن بُعد بشكل كبير فيما بين عامين عامى ١٩٩٤ و١٩٩٩، ففي فرنسا زاد الوعى من ٥٩,٣٪ إلى ٦٨,٩٪ بين العامين، وفي إنجلترا زاد الوعي من ٥٣,٨٪ إلى ٥٩,٣٪ وفي ألمانيا زاد الوعي من ٢٢,٩٪ إلى ٥٧,٤٪ هذا وتوصلت نفس الدراسة إلى أن ثلثي موظفي أوروبا الغربية أكثر ميلاً إلى العمل الموسمي والعمل الدائم عن بُعد[١].

وتشير بيانات منظمة العمل الدولية، التى تقوم حاليا بتحليل حجم العمل عن بُعد في الإحصاءات الوطنية لعدد من دول العالم، إلى أن عدد

(١) راجع: أ.د/ طارق نوير في «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مجلة مصر المعاصرة العدد ٤٧٣ - مرجع سابق، ص ٣٤٩.

العاملين عن بُعد العاديين، والموسميين فى المملكة المتحدة بلغ حوالي ٦٪ من إجمالى قوة العمل، وأن هذا الرقم قد ازداد حوالي ٤٠٪ في فترة لا تتجاوز السنتين، وأن هناك نمو مذهل في تطبيق هذا المفهوم فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا وبلدان أخرى فى الاتحاد الأوروبى. وقد بدأت بعض الشركات المصرية في الفترة الأخيرة من تطبيق نظام العمل عن بُعد ومن المتوقع أن تزداد أهمية العمل عن بُعد كل يوم في ظل التقدم الكبير والسريع في وسائل الاتصالات، والمعلومات نظراً لما تقدمه هذه الوسائل مثل: الفاكس – الأجهزة الإلكترونية – الكمبيوتر (الإنترنت)– الهاتف –والتجوال (الهاتف النقال) وغيرها، من دقة، وسرعة في أداء العامل لعمله و في مراقبة صاحب العمل لعماله أيًّا كان موقعهم حيث تعمل على سرعة ودوام الاتصال بين طرفي علاقة العمل (العامل وصاحب العمل)، وبين العامل، وباقي زملائه الآخرين.

رابعاً: أنواع العمل عن بُعد:

العمل عن بُعد يتخذ العديد من الأنواع، أو الأشكال التي يتم تطبيقها، وفقاً لطبيعة وظروف كل من العمل، العامل، وصاحب العمل، ونظراً لتعدد هذه الأنواع، ولعدم الخلط بينها فقد قمنا بحصرها، وتحديدها فى ثلاثة أنواع النوع الأول: التفرغ الكامل أو الدوام الكامل، النوع الثاني: التفرغ الجزئي أو الذي يعمل عن بُعد لفترة من الوقت، النوع الثالث: العمل عن بُعد بالطلب أو وفقاً للظروف، ثم تفرعنا إلى ثلاثة أشكال من العمل عن بُعد، وفيما يلى توضيح كل نوع، وشكله بالتفصيل وذلك على النحو التالي:

النوع الأول: التفرغ الكامل أو الدوام الكامل:

وفي هذا النوع يقوم الموظف أو العامل بكل المهام المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب، أو مكان العمل التقليدي، وهذا قد يتضمن العمل من المنزل، أو من مركز الاتصال عن بُعد، أو من مكتب العمل، وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض تكاليف الشركة، أو تكاليف تأجير مكان العمل[1].

النوع الثاني: التفرغ الجزئي أو الذي يعمل عن بُعد لفترة من الوقت:

وفي هذا النوع من العمل عن بُعد يقضي العامل عن بُعد جزءاً من الوقت بصورة متفاوتة ووفق جدول محدد، وقد يكون العمل ليوم، أو أكثر كل أسبوع، أو لعدة أيام في الشهر، أو عدة أيام كل بضعة أسابيع، وهذا النوع يؤدي إلى وفرة في مساحة مكاتب العمل حيث يمكن تداول أمكنة العمل، أو التشارك فيها[2].

النوع الثالث: العمل عن بُعد بالطلب أو وفق الظروف:

أما هذا النوع من العمل عن بُعد فهو العمل بصورة غير منتظمة، وتشمل تلك الظروف العمل البديل الشخصي نتيجة ظروف طبيعية، أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة. وهذا النوع من العمل يكون مفيداً، ويلعب دوراً هاماً في الأحوال الطارئة مثال (الاحتجاجات – حالة الانفلات الأمني – الكوارث الطبيعية – المرض العارض...وغيرها)[3]. هاماً في المشروعات الصغيرة.

---

(١) jemes, kay telework : Amanegement Priority ذكر في العمل عن بُعدالإصدار الثاني عشر (مركز الإنتاج الإعلامي) مرجع سابق، ص١٥.

(٢) Aguide for management , supervisors, and teleworks. أنظر المرجع السابق ص١٦

(3) coordinators, united a tates office personnel management: wshington, pc (may 2003).

وهذه الأنواع الثلاثة تتفرع منها العديد من أشكال العمل عن بُعد، والتي قد تتناسب مع كل نوع مثال:

أ) العمل عن بُعد من المنزل:

ولتوضيح هذا الشكل من أشكال العمل عن بُعد سوف يتم التعرف على العمل من المنزل:

*** تعريف العمل من المنزل:**

فوفقاً لتعريف مشروع اتفاقية حماية العاملين في المنازل التي دعت إليها منظمة العمل الدولية: فهو كالآتي: هو العمل الذي يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل الذي يقوم بأداء عمله من منزله، أو في أماكن أخرى يختارها العمال مقابل أجر، ويؤدي ذلك إلى ناتج، أو خدمة وفقاً للمواصفات التي يطلبها صاحب العمل سواء كانت المعدات أو المواد أو المدخلات الأخرى المستخدمة مقدمة من هذا الشخص، أو من صاحب العمل، أو الوسيط، طالما لم يتمتع هذا الشخص بدرجة من الاستقلالية، ولا يستوفي الشروط اللازمة لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين، أو اللوائح الوضعية، أو قرارات المحاكم[1].

(١) مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، التقرير الخامس (٢) العمل في المنزل، ص٢٢٠-٢٢١.
انظر: د/أحمد البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي دار النهضة العربية ٢٠٠٣ - ص ١٣٤.
- د/ حمدي أحمد سعد - العمل عن بُعد (ذاتيته وتنفيذه) ص ١٨.

كذلك هناك العديد من أنواع العمل عن بُعد من المنزل مثل العمل الحر عن بُعد حيث يختار الأفراد، أو يفضلون العمل من منازلهم الذين يشرعون في مشروع عمل لأول مرة ويقومون بالعمل من منازلهم للقصد في التكاليف[1].

ولكن من الناحية القانونية ليس كل عمل في المنزل يعتبر من قبيل العمل عن بُعد، بل قد لا يدخل العمل في المنزل في إطار قانون العمل من الأصل متى كان العامل في منزله يعمل لحساب نفسه، ولا يخضع لإشراف، ورقابة، وتوجيه أحد مثال: الحائك (الخياط) حيث يدخل نشاطه ضمن عقد المقاولة مع الآخرين، وهذا هو الغالب بالنسبة للعمال في منازلهم بصفة عامة.

ولكن يعتبر العمل في المنزل عملاً عن بُعد إذا خضع العامل لإشراف، ورقابة وتوجه صاحب العمل الذي يحدد، وقت العمل، وحجم الإنتاج، ونوعه سواء تم ذلك بالتوجيه المباشر عن طريق تردد صاحب العمل على منزل العامل، أو بطريقة غير مباشرة بواسطة استخدام وسائل الاتصال السلكية، واللاسلكية كالتليفون، والهاتف المحمول، والإنترنت، وغيرها من وسائل الاتصالات الحديثة[2].

وأما من الناحية الاقتصادية فنرى أنه إذا قام العامل، أو الموظف بأداء عمله من منزله، ونتج عن ذلك أن العامل قدم إنتاجاً للشركة، أو المؤسسة وفقاً

---

(١) في هذا المعنى د/ محمد علي مبروك: التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل (المصري ـ الفرنسي) دار النهضة العربية ٢٠٠٤ ص ١٣٨.
د/ محمد على مبروك مبادئ تشريع العمل ط ٤ دار النهضة العربية ٢٠٠٣ ص١٨٢ .
أنظر: د/ حمدي أحمد سعد، مرجع سابق ص ١٨ – ١٩ .
(٢) أنظر: د/ حمدي أحمد سعد، العمل عن بُعد (ذاتيته ـ وتنفيذه) المرجع السابق، ص ١٩.

لمواصفات معينة، وبصفة دورية، أو مستمرة، وتقاضى مقابل ذلك أجراً، وكان ذلك بمثابة مصدر رزق أساسي، أو أصبح راتباً يتقاضاه العامل بصفة دورية، أو مستمرة أيضاً، ويعتمد عليه في معيشته، فيعتبر ذلك دخلاً، ويدخل ضمن التبعية الاقتصادية، مما يترتب عليه زيادة فى الدخل القومي، والتقليل من الركود الاقتصادي، فيعتبر هذا عملاً عن بُعد بغض النظر عن الضرر الذي يقع على العامل والمتمثل في خروج هذا العامل من نطاق الحماية القانونية المقررة في قانون العمل وهي التأمينات والمعاشات الاجتماعية.

ب) العمل في مكتب تابع لمقر العمل الأصلي:

وقد يتم العمل عن بُعد عن طريق مكاتب فرعية تابعة لمقر العمل الرئيسي والتي تبعد عنه جغرافياً ويتم الاتصال بينهما عن طريق وسائل الاتصال الحديثة والأجهزة الإلكترونية، وتكون هذه المكاتب الفرعية قريبة من مقر إقامة العامل غالباً مما يسهل تسيير الأعمال، وسرعة إنجاز المهام، ويحافظ على وقت العملاء[1].

وهذا الشكل من أشكال العمل عن بُعد قد يلعب دوراً هاماً في نجاح الشركات ذات النشاط الدولي التي يتواجد مقرها الرئيسي في بلد ما، ولديها فروع أخرى فى العديد من دول العالم ناهيك عن الدور الهام جداً الذي يقوم به العمل عن بُعد حالة اندماج الشركات التي طالما نادى بها الاقتصاديون في وطننا العربي.

(١) مقال باللغة الفرنسية بعنوان العمل عن بُعد «télétravail» منشور على الموقع الالكتروني التالي: www.télétravail.monster.ca/artieals

ج) العمل عن بُعد المتنقل:

نظام العمل عن بُعد المتنقل متعلق بالعامل الذي يتولى أداء الكثير من الأعمال في أماكن متفرقة بما يجعله في حالة تنقل مستمر فهي ليست صورة ذهنية عن مكتب منزلي مجهز بتقنيات عالية المستوى، مبرراً اجتماعيا، واقتصاديا من خلال تقليلها الملموس للتنقل والسفر.

فالعامل عن بُعد المتنقل هو عامل مزود بهاتف نقال، أو سيارة، وجهاز فاكس وحاسوب نقال، وآلات الرسائل الإلكترونية الحديثة الأخرى التي من خلالها يكون العامل على اتصال دائم مع أصحاب العمل، والعملاء كما تساعده على إنجاز مهامه بسرعة فائقة حيث يقوم العامل بتلقى الاتصالات من العملاء الراغبين في الحصول على خدمة معينة، وإكمالها باستخدام تكنولوجيا توزيع المكالمات واتصالات الحاسوب[1].

وهذا الشكل من أشكال العمل عن بُعد يمكن أن يقوم به العامل من منزله، إذا كان يعمل في المنزل أحياناً، سواء كان يعمل لحسابه الخاص، أو لصالح منظمة، أو شركة .

كما يوفر هذا الشكل العديد من الخدمات للجمهور مثل التسوق عن بُعد وتسهيل المعاملات الفنية وحجز تذاكر الطيران، وخدمات الطوارئ، كما أنه يناسب رجال الأعمال الذين يقومون بإبرام صفقاتهم عن طريق الاتصالات الهاتفية.

---

(١) مايك جري - نوبل هاديسون - ترجمة/ عمر عبد الرحمن العيسي - دليل العمل عن بُعد «telewrking expiained» MIKE GRAY – NOEL HODSON مرجع سابق، ص ٦٠- ٦١.

ويتضح هذا الشكل أكثر في عمل مراسلي، وكالات الأنباء حيث يقوم المراسل بإمداد المقر الأصلي للعمل (إذاعة مسموعة، أو مرئية، أو مقروءة كالصحف والمجلات بسرعة، وبكفاءة في الأداء، وبصورة حية، ومباشرة متنقلاً من مكان لآخر، ومن مدينة إلى أخرى حيثما تواجدت الأحداث، والأنباء).

كما أن العامل المتنقل يمكن أن يتخذ مراكز العمل عن بُعد، وأكواخ العمل عن بُعد في المناطق الريفية مقراً له للقيام بالأعمال المنوطة له، ويستطيع تقسيم وقته بين هذه الأكواخ، أو تلك المراكز، والمنزل، والمكتب الرئيسي للشركة حسب ما تفرضه حاجة العمل، فكل هذه الفئات تمثل عدداً متنامياً من الناس الذين يمكن لهم البقاء على اتصال مع المقر الرئيسى في أي وقت ليلاً نهاراً.

خامساً: خصائص العمل عن بُعد:

سوف يتم عرض خصائص العمل عن بُعد من خلال عرض مثال لمجموعة دول الاتحاد الأوروبي ثم عرض مثال للولايات المتحدة الأمريكية .

١- أمثلة من مجموعة دول الاتحاد الأوروبي:

بدأنا هنا بأمثلة من مجموعة دول الاتحاد الأوروبى . لأن المفوضية الأوروبية (European commission) ككل. إذ ترى العمل عن بُعد كأحد الحلول لخفض معدل البطالة فى مجال التقنية الناجمة عن سرعة التقدم الفني. والمقدرة الواقعية على التفكير فى الاحتياجات الفردية، أو الجماعية التى تفسح الطريق، أو توفر فرص عمل جديدة . ولما كان هذا النوع من البطالة غير

مستمر، مقارنة بالبطالة الدورية، فإن المفوضية ترى أن الحل يكمن في تقوية البنية التحتية لنظام الاتصالات في المجتمع الأوروبى .

ولأن التقدم الذي أدخلته الولايات المتحدة الأمريكية بإنشائها لطريق المعلومات السريع " **Information Highway**" ؛ قد حفز المجتمع الأوروبي على تبني فكرة المعلومات "**Information society**" كهدف يطمح إليه. وبالنظر إلى إنجازات الولايات المتحدة الأمريكية من خلال بيانات وسائل اتصالاتها. أكدت المفوضية على أهمية اتباع أوروبا للنموذج الأمريكى. فعلى سبيل المثال تمثل تقنية الوسائل المتعددة "**Multimedia**" واستخداماتها فى عرض المعلومات، والتواصل بين الناس تغييراً جذرياً يكاد يضاهى الثورة الصناعية الأولى[1].

لهذا فإنها كجانب هام من التقنية قد تدفع بقدرة أوروبا الاقتصادية إما إلى التقدم، أو التدهور فى سوق التنافسية العالمية. وفق سرعة تبنيها لهذه التقنية، وتطويرها، أو تخلفها عن اللحاق بالولايات المتحدة الأمريكية.

كما أن بإمكانها أن تسد الحاجات المستحدثة للمجتمعات الأوروبية التي تتمثل في : شبكات الاتصالات داخل الشركات وانتشار العمل عن بُعد.

وفى الولايات المتحدة الأمريكية ما يزيد عن ستة ملايين نسمة يزاولون العمل عن بُعد كما أن حوالى ٢٠٠ شركة كبرى تستخدم طريق المعلومات

(1) Commission of the Europe communities, growth, competitiveness, employment: the and Ways forward into the 21st century (white pepper), 0-25 Commission of the Europe communities, growth, competitiveness, employment: the and Ways forward into the 21st century (white pepper), office for the official publication of the ec, Luxembourg (may 1993).

السريع. أي أنها في دور الزيادة في هذا المجال، وبهذا يتضح أن الأعمال التي لها علاقة بشبكات الاتصال ستزيد من القوى العاملة الأوروبية التي تتحلى بخصال المرونة[1].

بل إن العمل عن بُعد تصدر المخطط التنفيذى للمفوضية لأن ذلك سيغير الأسلوب التنظيمي للشركات، ومسئولية المدير، والعلاقة مع العاملين. ولهذا قررت المفوضية تكوين قوة عمل لدفع عجلة العمل عن بُعد، والسعي لوضع برامج تجريبية بصورة سريعة حتى تكون شاهداً حياً لمؤسسات الأعمال، على الفوائد الكامنة في البنية التحتية الجديدة للمعلومات.

وفي الواقع هناك فجوة كبيرة بين الولايات المتحدة الأمريكية، والإتحاد الأوروبي في الطريقة التي تتبعها حكومات كل منهما في الترويج للعمل عن بُعد في الاقتصاد الوطني ففي الولايات المتحدة الأمريكية تقوم الحكومة بوضع الإطار القانوني للعمل عن بُعد.

بحيث يمكن للقطاع الخاص استكشاف بنية العمل الجديد بينما في أوروبا تقوم الحكومة بإيجاد مجال للمعلومات "**Information Space**" فيه أنشطة اقتصادية تتولد من التعامل تتشعب بين المؤسسات الصغيرة للأعمال، وكذلك الدعوة إلى إنشاء شبكة أوروبية لمؤسسات التدريب كما أعقب ذلك طلب المفوضية لمشاريع اقتراحات خاصة بزيادة العمالة، والتنمية الصناعية والتنافس بين دول الاتحاد.

(1) office for the official publication of the ec, Luxembourg (may 1993).

ومن بين ١٢٢ مقترحاً قامت المفوضية بالموافقة على ٣٥ مشروعاً ركزت عشرة منها على تأثير، وسائل الاتصالات المتقدمة، على المستوى الاجتماعي، والبيئي، والاقتصادي، أو على مؤسسات البحوث في المناطق المختلفة. بينما ركز ٢٥ مشروعاً على قضايا العمل عن بُعد، بهدف تشجيع هذا الأسلوب الجديد من العمل، وقد شملت مجالات الاهتمام[1]:

المجال الأول: لا مركزية المنظمات الكبرى.

المجال الثاني: إنشاء مراكز متشابكة للعمل عن بُعد.

المجال الثالث: شبكات مؤسسسات العمل الصغرى .

المجال الرابع: اختناق المرور في المدن وما بينها .

المجال الخامس: خطوات فعالة لدعم وتنسيق العمل عن بُعد.

وفي أوروبا تتزاحم التسميات التي تطلق على مشاريع العمل عن بُعد فتشمل:

Telework Experiments of services for small Enterprises

(تجارة العمل عن بُعد من الخدمات للمؤسسات الصغيرة).

Analysis of Constraints to transborder telework in the Europan Community and the European Environment Agency.

(تحليل معوقات العمل عن بُعد عبر الحدود في المجتمع الأوروبي والوكالة الأوروبية للبيئة).

Tele working for the Impaired networked centres

(العمل عن بُعد لشركات مراكز الضعف).

(1) European commission, action for stimulation of tranborder telework and research Cooperation in Europe: accompanying measure and preparatory action related to development of advanced communications, office for official publication of the ec, luxembourg.

Constraints and Opportunities in Business Restructuring–an Analysis

(إعادة هيكلة القيود في مجال الأعمال التجارية)

Remote Electronic Construction industry

(بُعد صناعة التشييد الإلكتروني).

Advancement of the European Community teleworking form

(تقدم شكل المجتمع الأوروبي بالعمل عن بُعد)[1].

كل هذه المشاريع تهدف إلى التلاحم الاقتصادي، والاجتماعي الأوروبي، حيث تقوم سياسة التلاحم على أساس دمج المناطق الأقل نمواً في المجتمع الأوروبي، لتتمكن الدول الأعضاء من الاستفادة من الرفاهية الاقتصادية في المناطق الأكثر حظاً . ورغم عدم وجود إحصاءات عن نتائج تلك السياسة إلا أنه من الصعب تصور أن العمل عن بُعد، في مشاريع تتشارك فيها مجتمعات، وأعمال من أيرلندا إلى الدنمارك إلى اليونان، لن يؤثر على اقتصاديات المجتمع الأوروبي .

٢- مثال من الولايات المتحدة الأمريكية :

قامت وزارة المواصلات الأمريكية بدراسة مستفيضة عن العمل عن بُعد وعلاقتة باختناق المرور، والتحكم في جودة الهواء في مدينة لوس أنجلس، وفي الشطر الملاصق للعاصمة الأمريكية واشنطن دى سي من ولاية فرجينيا . لكنها ركزت على الإطار العام الفيدرالي الخاص بعملية العمل عن بُعد في

(1) European commission, action for stimulation of tranborder telework and research Cooperation in Europe: accompanying measure and preparatory action related to development of advanced communications, office for official publication of the ec, Luxembourg. op. cit.

المستقبل. فعلى سبيل المثال: فإن الدراسة بدلاً من تعرضها لفائدة القصد في استهلاك الوقود للعاملين عن بُعد تعرضت إلى الانخفاض في العائد من ضرائب استهلاك الوقود، كذلك فإن الوزارة تركز على التواصل عن بُعد في القطاع العام، وبهذا فإن كل البرامج المقترحة مدعومة من الحكومة، ويصعب مضاهاتها بالعمل عن بُعد في القطاع الخاص. كما أنها لم تتعرض للتفاصيل، واقتصرت على الصورة العامة. إلا أنها تعرضت لبعض الاحتمالات التي قد تترتب على التغيرات في التقنية في المستقبل[1].

فمثلاً التقدم المتوقع في استخدام تقنية الأوساط المتعددة في العرض، وفي إمكانيات تمثيل الواقع الافتراضي "**virtual Reality**" سيمحو ملامح النظم الهرمية المعروفة في الوقت الحاضر في إدارة الأعمال،أي نظم الرئيس العام، والرئيس المباشر والمرءوس. حيث إن تلك التقنيات العالية ستُمَكن الناس من أن يكونوا أقل اعتماداً على المكان، والوقت إذ أن أجواء العمل الافتراضية التي توجدها تلك الوسائل ستزود العامل وصاحب العمل بالمزيد من المرونة فعلى سبيل المثال يمكن لتلك التقنيات المتقدمة أن تفضي إلى وجود هيكل جديد لعملية اتخاذ القرارات، حيث يدلي العديد من الناس فيه بأفكارهم، وبهذا تكاد تصبح الحاجة إلى التدرج في المسئوليات في بعض الأعمال من تقاليد الماضي، حيث يمكن للمنظمات المتواصلة بشبكات اتصال، والمتفرقة جغرافياً، أن تقوم بالاتصال بمجموعات عمل متخصصة عندما تقتضي المصلحة ذلك، دون الحاجة لمدير لتوزيع العمل، أو الإشراف عليه .

(1) Us Dot, transportation implications of telecommuting , us, department of transportation (April 1993).

ولقد وضع علماء من معهد ماسشوستس للتقنية "MIT " (قواعد نظرية التنسيق) الخاصة بمحاولة فهم طبيعة التعامل بين الناس، والمكينات، ودور ذلك في تغيير الخبرات البشرية . وعلى هذا الأساس ترى وزارة المواصلات أنه من الممكن إعادة تعريف بعض المفاهيم الأساسية الدارجة مثل (الشخصية، والمجتمع، والواقع) في ضوء نمو الارتباط بين البشر والحاسوب الآلي: حيث إن هذا التفاعل يضفي على المتواصلين عن بُعد، ومن يستأجرهم قدرات بعيدة المدى قد لا يمكن إستيعابها في الحال الراهن . إلا أن استعراض التوقعات التي يمكن أن تطرأ على البنية التحتية للمعلومات في المستقبل يضيف بعداً جديداً هو بُعد التخيل على مجرى الحوار حول التواصل عن بُعد.

المبحث الثاني
مجالات وعوامل إنجاح العمل عن بُعد

أولاً: مجالات العمل عن بُعد

هناك العديد من المجالات التي تتوافق مع تطبيق مفهوم نظام العمل عن بُعد، والتي يمكن استغلالها في العالم العربي الإسلامي لتقليل معدلات البطالة، وتوفير فرص عمل لفئات كالشباب من الجنسين، والمعاقين، وربات البيوت، والمحالين إلى المعاش أيضاً.

ونظراً لكثرة المجالات الوظيفية للعمل عن بُعد فقد قُمنا بتقسيمها على حسب الشهادة العلمية التي حصل عليها خريجو الكليات المختلفة الذي سوف يتم توظيفهم عن بُعد أي كلّ على حسب تخصصة، ثم على حسب الموهبة، ثم المجالات التي يمكن أن يوفرها القطاعين العام والخاص، والعمل الحر، وبالنظر إلى هذه المجالات نلاحظ أن جميعها تتصف بمجموعة من الصفات التي تميزها عن باقي المجالات الأخرى وهي :

١. يمكن تنفيذ مجالات العمل عن بُعد عبر أجهزة المعلومات، والاتصالات.
٢. يغلب عليها الطابع الفكري خاصةً معالجة النصوص، والمعلومات .
٣. أعمال محددة، ومعروفة، ويمكن تنفيذها من قبل فرد .
٤. يمكن قياس الإنتاجية بسهولة .
٥. لا تحتاج في الغالب إلى إشراف متواصل .

وفيما يلي توضيح لبعض المجالات الوظيفية التي يمكن أن توفرها الدولة بمؤسساتها الحكومية، والخاصة على حد سواء لخريجي الكليات المختلفة، وذلك على النحو التالي :

التقسيم الأول: العمل عن بُعد على حسب التخصص

التقسيم الثاني: العمل عن بُعد وفقاً لأعمال القطاع العام

التقسيم الثالث: مجالات العمل عن بُعد وفقاً لأعمال القطاع العام والقطاع الخاص

التقسيم الرابع : مجالات العمل عن بُعد (المجال الحر)

التقسيم الأول: مجالات العمل عن بُعد على حسب التخصص :

أ) خريجي كلية الأداب والعلوم:

١- قسم اللغة العربية:

يمكن لخريجي هذا القسم أن يشغل الوظائف التالية، وفقاً لنظام العمل عن بُعد وهى: تدريس اللغة العربية في جميع المراحل الدراسية، وهو ما يعرف بنظام التعليم، أو التعلُم عن بُعد، فيعتبر التعليم عن بُعد نمطاً من أنماط العمل عن بُعد، حيث يقوم المدرس في جميع المراحل التعليمية بشرح الدرس من منزله، أو من خلال مراكز الاتصال عن بُعد، وإرسالها عبر الإنترنت، والشبكات العنكبوتية للطلبة في المدارس، أو في منازلهم، ومشاهدتها عبر شاشات الحاسب الآلي، هذا المجال يمكن أن يقوم به الأستاذ الجامعي أيضاً، حيث يستطيع إلقاء المحاضرة من منزله أو من مراكز الإتصال، و أكواخ

الاتصال خاصةً إذا كان من قاطني الأماكن الريفيه، والنائية، والمؤسسة الجامعية التي يعمل بها في المدينة، أو الحضر على سبيل المثال، واضطر لذلك نظراً لظروف طبيعية كمرض عارض أو حالة الانفلات الأمني، وغيرها من الظروف التي تعيق السفر والذهاب إلى العمل.

كما يستطيع خريجو هذا القسم العمل في مجالات الإذاعة المسموعة، والقيام بالاستشارات اللغوية للمراكز البحثية، وغيرها من الوظائف التي لا تتطلب التعامل المباشر مع العملاء، ولا تحتاج للإشراف اليومي من المديرين، وأصحاب الأعمال.

٢- قسم اللغات الأجنبية (الإنجليزية – الفرنسية –... وغيرها):

يمكن لخريجي هذا القسم أن يعملوا في مجال التعليم عن بُعد ايضاً وذلك بالقيام بالتدريس أو التعليم الإلكتروني(عبر الشبكة العنكبوتية) للغات المختلفة كلٌ حسب اللغة التي يتقنها – العمل عن بُعد في مجال التدريس الجامعي أيضاً كما وضحنا سابقاً، والتواصل مع طلاب الدراسات العليا عبر شبكات الإنترنت – توفير فرص عمل في الإذاعة والصحافة (كتابة –وتأليف القصص والروايات الأجنبية – الترجمة ... وغيرها من الأعمال الكتابية) – العمل في مجال السياحة الوطنية، والعالمية حيث يمكن لشركات السياحة توفير فرص عمل عن بُعد لخريجي هذا القسم حيث يقوم الموظف هنا بتصوير الأماكن السياحية داخل وطنه، ونشرها عبر الإنترنت لتصل إلى جميع أنحاء العالم لتنشيط السياحة الداخلية .

ب) خريجو كليات (الاقتصاد – تجارة بجميع أقسامها – إدارة الموارد البشرية)

المجالات لخريجي هذه الأقسام كثيرة ومتعدده، وتتنامى يوماً بعد يوم لتواكب سوق العمل، فعلى سبيل المثال يمكن توفير فرص عمل عن بُعد عديدة للمتخصصين المؤهلين في مجال إدارة الموارد البشرية سواء في قطاع الأعمال الحكومي، أو قطاع الأعمال الخاص، أو في المنظمات غير الربحية المحلية، والدولية.

فيمكن لخريجي هذا القسم العمل عن بُعد في مجالات أقسام الموارد البشرية (التوظيف والتدريب عن بُعد – كتابة الأبحاث، والإستشارات عن بُعد في مجال وضع استراتجيات الموارد البشرية، وتخطيط القوى العاملة، ووضع جداول مرتبات ومزايا العاملين – التدريب والتعليم عن بُعد في المؤسسات بمختلف أنواعها) وخريجي تجارة واقتصاد يمكن العمل عن بُعد في كافة مجالات التسويق مثلاً، الترويج، البيع، الإعلان، والبحوث التسويقية، لدى منشآت الأعمال الإنتاجية، والخدمية مثل المصانع، والبنوك، الفنادق، المستشفيات وكالات السفر، السياحة، مؤسسات الحج والعمرة، ووكالات الإعلان، ودور النشر، وشركات الاستيراد والتصدير .

ج) خريجو كلية الحقوق (القانون) .

يستطيع خريجو كلية الحقوق العمل عن بُعد في المجالات التالية (الاستشارات القانونية، والوظائف القانونية التي لا تحتاج التعامل المباشر مع العملاء، وذلك في القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، وفي الشركات والمؤسسات، والبنوك).

التقسيم الثاني : مجالات العمل عن بُعد على حسب الموهبة والخبرة :

هناك العديد من مجالات العمل عن بُعد التي يمكن أن يقوم بها من لديه الموهبة في المجالات الآتية: (صناعة تكنولوجية المعلومات والاتصالات ـ الأعمال المرتبطة بالأعمال الفكرية ـ مجال الاستشارات) وذلك على النحو التالي:

١- صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

يمكن لمن لديه الموهبة، أو الخبرة في صناعة تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، وتطبيقاتها المختلفة ؛ العمل عن بُعد في البرمجيات من الداخل، والخارج ـ إدخال البيانات ـ قواعد البيانات ـ تصميم، وتطوير صفحات، ومواقع الإنترنت، حيث يتم عمل التصميم والمتابعة، والصيانة، والإشراف على الموقع، وتصميم البرامج الإلكترونية المختلفة للشركات.

٢- الأعمال المرتبطة بالأعمال الفكرية والإبداعية:

يمكن لمن لديه الموهبة في هذا المجال أن يعمل عن بُعد في الصحافة والترجمة للغات المختلفة، والبحوث النظرية بأنواعها، والتأليف الفني والأدبي، الموسيقى، كتابة قصص الأطفال، كتب الطبخ، الديكور التصميم، والرسم باستخدام الحاسب الآلى مثل تصميم، طباعة كروت العمل، المناسبات، المطبوعات الخاصة، وتصميم وتنفيذ ديكور المنازل.

٣- مجال الاستشارات :

هذا المجال يمكن أن يقوم به المتقاعدون عن العمل حيث لديهم الخبرة الكافية التي تؤهلهم للعمل في هذا المجال مثال تقديم الإستشارات الصناعية،

الطبية، والقانونية، وأعمال المحاسبة، والشئون الإدارايـة والمالية، التجارة والتسويق الإلكتروني، والاستشارات الإدارايـة أو المالية، وتقنية المعلومات وغيرها .

التقسيم الثالث : مجالات العمل عن بُعد وفقاً لأعمال القطاع العام والقطاع الخاص

هناك الكثير من المجالات، والأعمال عن بُعد التي يمكن أن يوفرها القطاع العام والخاص وهى كالآتي :

١. **الأعمال الفنية :** ترجمة، عمليات محاسبية، محاسبة، تحليل مالي تدقيق، وتسجيل وغير ذلك، إحصاء، تجهيز بيانات ومعلومات، برمجة مشروعات، بحوث ودراسات تحليل بيانات ومعلومات، استخراج وإستنباط الظواهر، والمؤشرات.

٢. **أعمال إدارية:** مثال دراسات، وإستشارات قانونية، أعمال التوثيق والمراجعة، حجوزات الطيران من المنزل، أو من مراكز الاتصال أو أكواخ الاتصالات عن بُعد، الاستعلامات وتأمين الاتصالات الدولية، التسويق من المنزل .

٣. **أعمال سكرتارية:** مثال نسخ على الآلة الكاتبة، أعمال الصادر والوارد بالحاسب الآلي، أعمال حفظ الملفات بالحاسب الآلي، الطباعة، وغيرها من الأعمال التي لا تتطلب الوجود في المؤسسة أو مقر العمل.

٤. **أعمال إعلامية:** مثال الصحافة، صناعة الإعلام، تسويق إعلامي إعلان ودعاية، مراقبة لغوية، صياغة الخبر، إعداد برامج للإذاعة والتليفزيون، البحوث وتقويم البرامج، الكتابة والنقد في الصحف، المراسلة لوكالة الأنباء.

٥. **أعمال البحوث العلمية:** إجراء البحوث والدراسات للمؤسسات الحكومية، والمرافق التعليمية، ومراكز البحوث.

٦. **أعمال الهندسة والديكور:** الرسوم، والتصاميم الهندسية، وتصاميم الحدائق، تصاميم الأزياء، الديكورات المنزلية، تصميم صفحات الإنترنت .

٧. **الدعوة إلى الله تعالى:** يمكن أن تقوم وزارة الشئون الإسلامية، أو وزارة الأوقاف، أو رابطة العالم الإسلامي، أو الجمعيات الخيرية والمواقع الإسلامية باستخدام موظفين عن بُعد خريجي كليات الدعوة الإسلامية، والشريعة الإسلامية، وأصول الدين، في مجال الدعوة عبر الإنترنت للحوار في غرف حوار الأديان، وكذلك للرد على تساؤلات الراغبين في الدخول في الإسلام، كما يمكن تنظيم العمل الخيري عن بُعد، واستقطاب المتطوعين، ومتابعة حالات المساعدات، والجهات المانحة.

٨. **الكتابة والأدب:** مثال كتابة المقالات – الكتابة الأكاديمية – الكتب الإلكترونية – الكتابة التقنية (الفنية) . وفيما يلى تعريف كل نوع[١]:

– **كتابة المقالات:** هى إضافة محتوى نصي إلى الموقع، أو المدونة الإكترونية، ويستخدم هذا المحتوى في العديد من المجالات، ولعل أهمها هو الأخبار، والمحتوى التسويقي، وكتابة المقالات علم له أدواته، وطريقته، ومجالاته المختلفة.

(١) المصدر عرب لانس للعمل عن بُعد- الموضوع «مجالات العمل عن بُعد -٢» الموقع الإلكترونى التالي : http://www.arablance.com-20-1-2003

- **الكتابة الأكاديمية:** وهى الكتابة المستخدمة في الكتابة الأكاديمية المختلفة كالكتابة والنشر، ولها عدة طرق، وأشكال مختلفة عن الكتابة العادية، ويمكن القول بأنها كتابة نقدية مستندة على العلم، والمنطق والكتابة الأكاديمية يجب أن تكون جادة، وتصاغ على تحري المعرفة وتطرح الأراء، والحجج، وتحفز النقاش.

- **الكتب الإلكترونية:** توضع الكتب الإلكترونية لأحد سببين إما على اعتبار أنها هدية ترويجية لمنتج ما، أو خدمة، أو لبيعها لطالبي المعلومات التي تحويها الكتب، وهي تعتبر أسهل بكثير من الكتب العادية، من حيث النشر، والتوزيع، ولكن تكمن الصعوبة في كتابتها، و تنسيقها إلكترونياً .

- **الكتابة التقنية (الفنية):** وهى الكتابة التي تتضمن محتوى ذات طابع تكنولوجي، أو طبي لأي من العلوم المعقدة، وهذا النوع من الكتابة قد تكون عبارة عن مقالات عادية، أو مقالات للمدونات، أو وصف لمنتج ما، أو كتب إلكترونية، أو تقارير علمية.

٩. **التسويق** :هناك بعض الوظائف التي يمكن أن تنفذ عن بُعد في مجال التسويق مثال (التسويق الشبكي – التسويق عبر الإنترنت – التسويق عبر الهاتف) وفيما يلي توضيح كل نوع[١]:

- **التسويق الشبكي:** ويسمي أيضاً بالتسويق متعدد المستويات، وهو نوع من أنواع التسويق تعتمد فيه الشركات الضخمة في تسويق منتجاتها على

(١) موقع عرب لانس للعمل عن بُعد. الموضوع «مجالات العمل عن بُعد – ٤» الموقع الإلكتروني التالي: http://www.arablance.com-2013

موزعين يحصلون على عمولة، من خلال توزيع منتج الشركة، ويعمل المسوق بشكل مستقل، وتزداد عمولته بزدياد عملائه، وهو يعتبر من أحدث وسائل العمل عن بُعد؛ حيث إن هناك الكثير من المواقع، والشركات على الإنترنت، والتي توظف لديها العديد من المسوقين بنظام العمولة .

- **التسويق عبر الإنترنت:** ويسمى أيضاً التسويق الإلكتروني، وهو يشمل جميع الممارسات ذات الصلة بعالم التسويق عبر شبكة الإنترنت، ويتم ذلك بعدة أساليب أهمها محركات البحث، المواقع الاجتماعية، برامج التسويق الشبكي، النشرات الإخبارية، والبريد الإلكتروني، المواقع الإلكترونية المخصصة للتسويق مثل المتاجر، الدعاية الإلكترونية .

- **التسويق عبر الهاتف:** التسويق عبر الهاتف هو أحد طرق التسويق المباشر، التي يتواصل فيها المندوب مع الزبائن المحتملين عبر الهاتف ويمكن تقديم هذه الخدمة للتسويق عن بُعد لبيع المنتجات، أو الخدمات أو لتحديد موعد مع الزبائن لمقابلتهم وجهاً لوجه، كما يمكن استخدامها من قبل المدراء لإجراء مسح، أو استقصاء عن بُعد عن مدى شعبية أحد المنتجات .

وبالنسبة للمرأة وفئة المعاقين فهناك العديد من الوظائف الحكومية التي بإمكان الدولة توفيرها لهم، وهذه الأعمال تُعمل الآن في دائرة الحكومة ويمكن القيام بها من المنزل مثال : قضايا المحاسبة حيث تقوم المؤسسة بإرسال الكشوفات، والأوراق لفئة العاملين في المنزل، ثم تقوم تلك الفئة بتحرير هذه

الأوراق، والرد عليها عبر الفاكس، والبريد الإلكتروني أو غيرها من وسائل الاتصالات المتاحة في ذلك الوقت .

كما أن هناك أعمال الطباعة، والسكرتارية أيضاً حيث يمكن تنظيم مواعيد المدراء، وتنسيق، وإعداد خطط اللقاءات، ونحوها من خلال الفاكس أو البريد الإلكتروني، وغيرها من وسائل الاتصال الموجودة.

التقسيم الرابع : مجالات العمل عن بُعد (المجال الحر) :

أن الموظف، أو العامل عن بُعد إما أن يكون تابع لشركة ما ذات كيان مادي، أو شركة افتراضية على الإنترنت، وهذه الشركة قد وكلت أن يقوم العامل عن بُعد ببعض المهام، والأعمال في المنزل، ويقوم بإرسال أعماله عبر الاتصال، والإنترنت .

إما أن يعمل العامل عن بُعد لحسابه الشخصي في المنزل ثم يقوم بتسويق ناتج عمله عن طريق وسائل الاتصال، والتقنية الحديثة، أو استخدام وسطاء لترويج، وتسويق منتجاته بالضوابط الشرعية : وهذا النوع رغم أنه رائع إلا أنه يتطلب الكثير من الوقت، والجهد للوصول إلى دخل ثابت حيث أن العامل هنا سوف يعتمد على نفسه في كل شيء.

وهناك العديد من الأعمال، والأفكار التي يمكن تنفيذها كمشروع منزلي يدر دخلاً، أو بالتعاون مع المؤسسات، والمشروعات الحكومية و الخاصة، حيث يمكن أن يعمل بها العاملون عن بُعد لحسابهم الخاص كما يمكنهم الاستعانة بوسائل الاتصالات، والمعلومات، مثال ذلك:

١- الأعمال التجارية: عمليات محاسبية وتحليل مالي، وتحليل وتجهيز البيانات والمعلومات، برمجة مشروعات، تشغيل وتطوير وتحديث الحاسب الآلي، استنباط الظواهر، والمؤشرات ودراسة الجدوى للمشروعات، والنسخ على الآلة الكاتبة، أعمال الصادر والوارد وحفظ البيانات، والملفات بالحاسب، الطباعة، التسويق، والتجارة الإلكترونية، أبحاث إدارية وتسويقية، وإعداد حقائب تدريبية .

٢- أعمال إعلامية: صحافة وتسويق إعلامي ..... وغيرها من الأعمال الإعلامية التي ذكرناها سابقاً والتي يمكن أن يقوم بها العامل من المنزل .

٣- الأكلات الشعبية: وخاصةً التي تعدها النساء في المنزل فإن كن من خريجات الاقتصاد المنزلي، أو من ربات البيوت التي يتقن فن الطبخ فيمكن عمل المأكولات في المنزل وتجهيزها للبيع مثل عمل المخبوزات، والمعجنات والأكلات الخفيفة[1].

٤- أعمال الخياطة: بأشكالها المختلفة من خياطة ملابس وتريكو، والكوريشيه، وشغل الإبرة، والمفروشات .... وغيرها، ومن ثم يجمع السائق ما تم إعداده وتوزيعه على المحلات التجارية المتعاقد معها العاملون عن بُعد .

٥- إدخال البيانات Data Entry : وهو عمل يتطلب أن يقوم العامل بجمع البيانات والمعلومات أو نسخها، وتحويلها من شكل إلى آخر، وأيضاً تنسيق الوثائق وجعلها مرتبة، معالجة بعض الجداول الإلكترونية (بمعني

(١) أحمد الكردي «مجالات مقترحة لعمل المرأة عن بُعد» نشر في ٣١ أكتوبر ٢٠١١ على الموقع الألكتروني: http:/ahmedkordy.Blogspot.com/2011/10/blog-post_8802.htm124-10-2012,p1.

سكرتارية من المنزل براتب جيد)، ولكن تكمن الصعوبة هنا في إيجاد الأفراد المحتاجين إلى مدخلي البيانات، وذلك يرجع إلى أن الشركة تطلب عدد محدود من الموظفين وتكتفي بهم لذلك من الصعب وجود شركة تحتاج إلى **Data Entry** إلا من خلال شركة وسيطة بين العمل عن بُعد وجميع الشركات العالمية التي تحتاج إلى مدخلي بيانات من المنزل .

٦- **أعمال الاستفتاءات المدفوعة** :وهى عملية إعطاء الرأي بمنتج ما وتعبئة نماذج الاستفتاء التي صممت خصيصاً لتطوير، وتحسين منتجات الشركات، وهذه الشركات تهتم بتحسن منتجاتها، وتطويرها من أجل أن تزداد مبيعاتها، حيث توجد ميزانية هائلة لكل شركة من أجل تحسين وتطوير منتجاتها، لكن هذه الشركات قليلة جداً في عالمنا العربي، ولكنها منتشرة بشكل كبير في الدول المتقدمة وتعرف باسم (صاحب العيون الزرقاء).

هذه هى مجالات العمل عن بُعد تقريباً فهى على سبيل المثال لا الحصر، ولكن يجب على العاملين عن بُعد اختيار البيئة الملائمة، والمرحلة العمرية له ولأولاده، وخاصةً النساء، وربات البيوت، وبالتالي هناك إحتمالات لتغير نوعية العمل من المنزل في كل مرحلة حياتية للعاملين عن بُعد ولأبنائهم، فالمرونة مطلوبة، سواء في التفكير، أو التنفيذ فهى سمة أساسية من سمات العمل عن بُعد.

كما يجب أن يتحلى العامل عن بُعد ببعض المهارات الأساسية منها :

أ. مهارة اتخاذ القرار وحل المشاكل .

ب. مهارة إدارة الوقت .

ج. مهارة التخاطب، والاتصال مع الآخرين .

د. الخبرة العملية .

هـ. القدرة على العمل منفرداً.

ثانياً :عوامل إنجاح العمل عن بُعد في الدول المتقدمة :

هناك الكثير من دول العالم المتقدم، وبعض دول العالم النامي نجحت في تطبيق نظام العمل عن بُعد، واستفادت منه بشكل هائل فقد تكونت في الدول الأوروبية، وشمال أمريكا مجالس، وهيئات لفتح مزيد من مجالات العمل عن بُعد، وخاصة بعد أن أصبح في الإمكان التوسع فيها بواسطة التقنيات الحديثة . وسوف نعرض هنا مدى إنجاح العمل عن بُعد من خلال عرض لمحة عن تجارب، ونجاح بعض الدول في هذا النظام.

(١) دول الاتحاد الأوروبي :

يعتبر العمل عن بُعد من ضمن المواضيع الرئيسية لجدول أعمال الاتحاد الأوروبي. فالخطابات السياسية، وبرامج التشجيع، والتوعية، والمساعدات المالية للمشاريع المميزة في ازدياد. وقد ذكرنا سابقاً في أهمية العمل عن بُعد أن الاتحاد الأوروبي حدد هدفاً بأن يكون هناك ١٠ ملايين فرد يعملون عن بُعد بحلول عام ٢٠٠٠م في قارة أوروبا ووصل تقريباً في تحقيقه عام ١٩٩٩م وحسب توقعات جهة ألمانية وصل عدد العاملين عن بُعد في أوروبا إلى تسعة ملايين فرد، ويمثل ذلك ٦٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة. وتتوافق هذه

التوقعات مع نتائج المسح الثالث الأوروبي الذي قامت به الجمعية الأوروبية لتحسين بيئة العمل والمعيشة لعام ٢٠٠٠م[١]:

ويعتبر الاتحاد الأوروبي أكثر الدول التي نجحت في تطبيق نظام العمل عن بُعد ومن الداعمين، والمشجعين لفكرة المجتمعات المعلوماتية بما في ذلك تطوير تقنية المعلومات للعمل عن بُعد. ولكن ليست كل دول الاتحاد على نفس القدر في تحقيق هذا المجال. فقد أعلن خلال المؤتمر الأوروبي ٢٠٠١ للعمل عن بُعد الذي عقد في فنلندا أن الاتحاد الأوروبي قرر زيادة نسبة التوظيف إلى ٦٧٪ بحلول عام ٢٠٠٥ م، و٧٠٪ لعام ٢٠١٠ م وزيادة نسبة المرأة العاملة إلى ٥٧٪ و٦٠٪ لنفس الأعوام، وزيادة متوسط توظيف كبار السن (٥٠- ٦٤٪) إلى ٥٠٪ لعام ٢٠١٠[٢].

ويعتقد الاتحاد الأوروبي أن الأعمال التي تستخدم تقنية المعلومات والاتصالات (مثل العمل عن بُعد) سوف تكون لها أثر كبير في الوصول إلى هذه النسب المتوقعة.

(٢) أيرلندا:

ايرلندا بلدة صغيرة قليلة الموارد الطبيعية، ولكنها نجحت في مجال العمل عن بُعد بما تحتويه من قوة بشرية شابة، ولديها قطاع كبير من تقنية

(1) VITTRIO DI MARTINO, «THE HIGH ROAD TO TELEWORKING», ILO, GENEVA 2001, P.2
(2) Werner B. KORT and Karsten Gareis, «e-Work in Europe– indication for Measuring Adaptability of Work Arrangement», paper presented in the 8th European Assembly on new ways to work «Telework 2001», Helsinki, Finland, septamber 12-14, 2001. URL: http://www.telework2001.fi/kort.Doc Telework Ireland URL: http://www.Telework.ie

المعلومات، والاتصالات، وحكومة سابقة تدعم العمل عن بُعد، وتكلفة عالية للممتلكات التجارية، وإزدحام حركة المرور في المدن، وصعوبة التنقل بالسيارة إلى الدول الأوروبية الأخرى .

وبناءً على تقارير منتدى فعاليات العمل عن بُعد لعامي ٢٠٠٠م، و٢٠٠١م فإن الاتصالات، والمعلومات حول أجزاء كثيرة من كيفية أداء الأعمال، ولكن سبب نجاح نظام العمل عن بُعد في أيرلندا هو الحاجة البشرية لتنفيذ الأعمال، وخاصة من الأفراد المدربين، والمتخصصين في أوقات تكون مرنه وتجمع بين العمل والحياة الأسرية.

وقد بينت الإحصائات لعام ٢٠٠١ م بأن حوالي ٣٤٪ من أسباب استخدام العمل عن بُعد يرجع لمناسبة العمل عن بُعد ومرونته للموظف. حيث وصلت المؤسسات والشركات التي تسمح بممارسة العمل عن بُعد ١٢٪.

ومقارنة بالوضع في أوروبا يعتبر نجاح أيرلندا في مجال العمل عن بُعد متوسطاً، حيث يرتفع فرص العمل عن بُعد في الشركات الصغيرة العاملة في القطاع المعرفي، حيث تصل نسبة الطلب على العمل عن بُعد ٤٦٪ وتبلغ هذه النسبة ٤٣٪ للشركات الكبيرة العاملة في القطاع المعرفي بينما تقل هذه النسبة لتصل إلى ٢٦٪ للشركات العاملة في غير القطاع المعرفي[1].

أما بالنسبة إلى تقديم الخدمات باستخدام العمل عن بُعد فهناك ٢٣٪

(١) (عبد العزيز الزومان ـ محمد العقيلي ـ عبد العزيز السلامة ـ ماجد الرسيني) «العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقة في المملكة العربية السعودية »، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي (المعلوماتية في خدمة ضيوف الرحمن)، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة (أبريل ٢٠٠٤م) ص ٦٩.

من الشركات الكبيرة العاملة في القطاع المعرفي، و١١٪ للشركات غير العاملة في هذا القطاع بينما الشركات الصغيرة العاملة في القطاع المعرفي فتصل نسبتها إلى ٥٧٪.

فقد وجد أن العمل عن بُعد يتم مزاولته في كثير من الأعمال والشركات بنسب مختلفة، حيث وجد أن ٣٦٪ منها عبارة عن شركات كبيرة أي أن لديها ٥٠ ٪ موظفاً أو أكثر، و٣٣٪ شركات تعمل في قطاع تقنية المعلومات و١٩٪ عملاء شركات و١٨٪ شركات تقع في مناطق نائية . وقد أبدى ٩٣٪ من الجهات التي مارست العمل عن بُعد رضاهم عن هذه التجربة، بينما ١٪ فقط عن فشلها وعدم رضاهم وتعتبر هذه النسب متدنية مقارنة بالوسط الأوروبي، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها أن هناك أعمالاً لا يمكن ممارستها عن بُعد نسبتها ٣٢٪ أو أن العمل يقدم للجمهور ١٧٪، أو أن هناك حاجة لتواجد الموظفون في المكتب ١٥٪ أو أن الأعمال يدوية ١٤٪ أو أن المؤسسة صغيرة ١٢٪ . ولكن هنا أيضاً أسباب متعلقة بالبنية التحتية، والقوى البشرية كما ذكرها تقرير العمل عن بُعد في أيرلندا ضمن مشروع (**EMERGENCE**)، حيث وجد أن سبب تدني ممارسة العمل عن بُعد: هو توغل ضئيل للتقنيات المعلوماتية، والاتصالات هذا من جانب، وبسبب تركيبة القوة البشرية من ناحية العمر، والمستوى التعليمي، وقلة اندماج المرأة (الأمهات خاصة) في القوة البشرية من ناحية أخرى[1].

(١) (عبد العزيز الزومان ـ محمد العقيلي ـ عبد العزيز السلامة ـ ماجد الرسيني) «العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية»، المرجع السابق ص ٧٧.

(٣) بريطانيا :

تعتبر بريطانيا من الدول الأوربية التي حققت نسبة عالية في مجال العمل كما ذكرنا من قبل في أهمية العمل عن بُعد، فوفقاً لما نشره مكتب الإحصاءات الوطنية البريطانية عام ٢٠٠٠ م حوالي ١,٦ مليون فرد، أي بما نسبته ٥,٨٪ من إجمالي القوى العاملة، ٧٠٪ منهم رجال و ٣٠٪ نساء، وفي عام ٢٠٠٢م كان هناك مليونين ممن يعملون عن بُعد أي بنسبة ٧,٤٪ من العدد الكلي للعاملين، وكانت هناك زيادة مطردة في أعداد العاملين عن بُعد وصلت إلى ٧٠٪ عن السنوات السابقة ·

ولقد أخذت الحكومة البريطانية العديد من الخطوات لإنجاح العمل عن بُعد وزيادة التشجيع عليه، ومن هذه الخطوات:

١. تم إنشاء وزارة سميت بالوزارة الإلكترونية (**E-ministry**) في يوليو عام ١٩٩٩م وذلك لمنح هذا النوع من العمل بعداً سياسياً وقيادياً بمستوى عال. تكونت لجان من وزارة التعليم والعمل لتطوير هذا المبدأ الجديد في العمل عن بُعد، والعمل على نشره حسب سياسة الوزارة الإلكترونية.

٢. قدمت الحكومة البريطانية إعفاءات ضريبية كبيرة لمن يعمل في منزله أو لمن يعمل عن بُعد، بواسطة التقنية والاتصالات الحديثة، وأعفت الحاسوبات الآلية المستخدمة في الأعمال عن بُعد من جميع الضرائب عند شرائها (وبهذا يمكن متابعة هذا النشاط من الأعمال)

٣. شجعت الحكومة البريطانية الدوائر الرسمية على التوسع في العمل عن بُعد،

وجعلت تميزاً خاصاً لكل وزارة تتوسع في هذا النوع من العمل والتشجيع عليه بتقديم إعانات ومساعدات في الميزانيات الخاصة بكل وزارة[1].

(٤) أسبانيا:

لم تحقق أسبانيا نجاحاً كبيراً في تطبيق نظام العمل عن بُعد، حيث لاقى العمل عن بُعد تعثراً واضحاً عند الحكومة الأسبانية، ويرجع السبب في ذلك إلى عدم وجود بنية تحتية قوية، وموسعة، وتعتبر خدمات الإنترنت في أسبانيا من أسوء الخدمات، وأغلاها سعراً في أوروبا، وقد أدى ذلك إلى عدم وجود ثقة، ونشر تحمل مهمة التعريف بهذا النوع من العمل عن بُعد، والتي تحتضنها مجموعة الاتحاد الأوروبي، وبذلت أسبانيا بعض الجهود للحاق بركب مجموعة الاتحاد بعمل التالى:

١. إنشاء العديد من صفحات الإنترنت بدعم حكومي لتدعو إلى التعريف بالعمل عن بُعد، كما نشرت ما يزيد عن مائة مقالة وموضوع عن العمل عن بُعد في الصحف، والنشرات الخاصة خلال عام ١٩٩٩م، كما عقدت ندوات، ومؤتمرات من عام ١٩٩٧ - ٢٠٠٠م في أكبر من ١٥ مدينة حيث ينتقل على العمل المؤتمرون من مدينة إلى أخرى لتقديم الأوراق والبحوث على العمل عن بُعد لنشر الفكرة والتعرف عليها.

٢. استعانت الحكومة الأسبانية بخبراء العلاقات العامة وتعاقدت مع شركة عالمية لنشر فكرة العمل عن بُعد، وتولت الشركة هذه المهمة ونشرت

(1) Bates, I. Bert in, and U. Huws, «E-work in Ireland», the Institute for Employment studies Brighton UK August 2002, URL:http://www.Tca.org.uk/news/news.Php?nid=23

ما يزيد على ٣٦ مقالة ومنشوراً ومقابلة، ومؤتمراً خلال عام واحد لنشر الفكرة، والتعريف بها.

٣. وضعت مادة دراسية باسم العمل عن بُعد تُقدم لطلبة الجامعات الأسبانية، والمقصود هو وضع هذا العمل تحت النظر، والدراسة والبحث الأكاديمي[1].

(٥) فنلندا :

تعتبر فنلندا من الدول التي حققت نجاحاً كبيراً في مجال العمل عن بُعد ويرجع السبب في ذلك : إلى أنها من الدول التي لها السبق في تنمية مجتمعهاً معلوماتياً، حيث أن اثنين من ثلاثة فنلنديين يستخدمون تقنية المعلومات في أداء عملهم، وواحد من ثلاثة فنلنديين يستخدم الخدمات المتوفرة على شبكة الإنترنت، كما تمتلك فنلندا بنية أساسية قوية، فجميع الفنلنديين ممن تتراوح أعمارهم بين ٦-٦٠ يستطيعون التعامل مع الإنترنت ووسائل الاتصال الحديثة، وقد لاقىَ العمل عن بُعد رواجاً، واستحساناً شعبياً ورسمياً، وتميزاً بانطلاقة كبيرة في فنلندا، لذا كان النجاح حليفه .

وقد بينت الإحصاءات الرسمية الفنلندية لعام ١٩٩٧ م أن هناك ١٦٥ ألف فرد يعملون عن بُعد، أي ٩٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة مقارنة بحوالي ١,٧ ٪ في سنة ١٩٩٠م .

وفي إحصاءات أخرى لعام ١٩٩٧ م تصل نسبة من يعملون عن بُعد إلى

(1) Bates, I. Bert in, and U. Huws, «E-work in Ireland», the Institute for Employment studies Brighton UK August 2002, URL: http://www.Tca.org.uk/news/news.Php?p.13, op. cit.

١٢٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة، تتساوى فيها تقريباً نسبة الرجال مع النساء، بينما تتوزع هذه النسبة على المدرسين بنسبة ٤٥٪ المدراء بنسبة ١٩٪، والمتخصصين ١٨,٣٪، ومن المتوقع أن تصل نسبة العاملين عن بُعد في فنلندا إلى ١٨٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة في عام ٢٠١٣م.

وبسبب نجاح تطبيق نظام العمل عن بُعد في فنلندا نتج ما يلي:

١. تم إصدار تشريع يلغي الزمان، والمكان لأداء الأعمال بما في ذلك الأعمال الرسمية الحكومية، حيث ترك الأمر للاتفاق بين طرفي العمل .

٢. إنشاء برامج تبنتها المؤسسات الرسمية لتطوير وزيادة فرص العمل عن بُعد مثل برنامج تطوير الحياة في العمل، والتي تعمل على خلق الظروف لمزيد من فرص العمل عن بُعد وذلك بتقسيم الأعمال، وتجزئتها مع المحافظة على الجودة وحسن الأداء، وتشجيع الإبداع، والتجديد، والمنافسة.

٣. يمنح العاملون عن بُعد جميع حقوق العمل النظامي المتعارف عليه سابقاً، ومنح هذا الحق لكل من يستطيع أداء العمل من مكان بعيد عن مكان العمل التقليدي.

٤. تم تصنيف الأعمال حسب إمكانية أداءها بعيداً عن مكان العمل الرسمي، واعتبر أن أقل من ثمانية ساعات عمل خارج مقر العمل الرسمي لا يعتبر عملاً عن بُعد، ومازاد عن ذلك فهو داخل نظام وأجور العمل عن بُعد، وأما من يعمل بين ١٧ - ٤٠ ساعة عمل أسبوعي فهو عامل عن بُعد، وبشكل نظامي[1].

(1) Werner B. KORT and Karsten Gareis, «e-Work in Europe–indication for=>

وهو يوم الندوات في الشركات الكبيرة والصغيرة على حد سواء، وذلك لإمكانية التوسع فيه ونشره، كما قامت وزارة العمل اليابانية بوضع قواعد أساسية، وصيغ عقود للعمل عن بُعد.

وفي المسح الوطني الثاني لوضع العمل عن بُعد في اليابان الذي تم سنة ١٩٩٦ م، تبين أن ٨٠٩ ألف هم من العاملين عن بُعد، و٦٣٪ من العمال غير العاملين عن بُعد عبروا عن رغبتهم في العمل عن بُعد في المستقبل، وخاصةً الفنيين .

ثم جاء بعد ذلك توقعات المسح الإحصائي وبناءً عليه فإن نسبة العاملين عن بُعد في الأعوام ٢٠٠٥ م و ٢٠١٠م و٢٠١٥ م هي ١٠,٤٪ و١٦,٦٪ و٢٠ ٪ من القوى العاملة على التوالي[1].

(٧) أستراليا :

نجحت أستراليا في تطبيق نظام العمل عن بُعد، ويرجع ذلك إلى اهتمام الحكومة الأُسترالية بتقنية الاتصالات الحديثة، نظراً لأنها دولة كبيرة المساحة، وسعي الحُكومة دائماً إلى إحياء المناطق الريفية، والنائية، ومن هنا زاد الاهتمام بوسائل الاتصالات الحديثة كوسيلة لتشجيع النُمو في المناطق البعيدة عن المدن، كما ازداد الاهتمام باستخدام تقنية المعلومات حيث كان له الأثر الكبير على كيفية العيش والعمل في أُستراليا.

(1) Japan Telework Association , «Increasing the Pppultion of teleworkers in Japan», oct. 2001, URL http://www.japan-telework.or.jp/English/ English008html.

وقد بينت التقارير التي نشرها مكتب الإحصاءات الأسترالية أن هناك ٦,٤٪ من عدد العاملين الإجمالي يستخدمون التقنية الحديثة في مجال عملهم، وأن ٤,٨٪ يعملون عن بُعد بشكل رسمي من خلال اتفاقية بين الطرفين (صاحب العمل والموظف) وهذا العدد في تضاعف مستمر.

وبناء على مسح إحصائي عن استخدام تقنية المعلومات في المنازل لعام ١٩٩٩م يتضح أن هناك ٢,٢ مليون فرد يستخدمون الحاسب الآلي المنزلي لأغراض العمل عن بُعد أي ما يعادل ٢٥٪ تقريباً من أعداد القوى العاملة في أُستراليا[١].

وتعتبر أُستراليا إحدى الدول الثامنة عشر الأُولى المشتركة في البرنامج الذي أعدته المفوضية الأُوروبية لدراسة قارية العمل عن بُعد، وقد زاد عدد الدول ليصل إلى ٢٢ دولة .

(٨) كندا :

نظراً لتميز كندا بأنها من دول العالم المتقدم، والمستخدمة للتقنية ووسائل الاتصالات الحديثة بدرجة عالية ومتميزة، ومساحتها الشاسعة، وتباعد المناطق، وقلة حجم السكان بها مقارنةً بالمساحة كان ذلك عاملاً أساسياً في نجاح نظام العمل عن بُعد بها.

وبناءً على إحصاءات كندا في نوفمبر ١٩٩٥م لتنظيم شئون العمل، فإن هناك أكثر من مليون فرد يقضون ساعات عملهم الوظيفية بالعمل عن بُعد من

---

(١) (عبد العزيز الزومان ـ محمد العقيلي ـ عبد العزيز السلامة ـ ماجد الرسيني) «العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية»، المرجع السابق ص ٧٧.

منازلهم، و٤٠٪ منهم يعمل لحسابه، و٢٠٪ يقضي تقريباً نصف ساعات العمل في العمل من المنزل (ساعات العمل المرنة)[١].

وفي عام ١٩٩١م قامت عدة دراسات إحصائية عن العمل عن بُعد وتبين أن هناك ٦٠٠,٠٠٠ عامل وموظف يعملون عن بُعد، وفي عام ١٩٩٧م أعدت دراسة لتثبت زيادة العدد ليصبح مليوناً ونصف المليون وفي عام ٢٠٠٢م أجرت شركة نورتل[٢] دراسة عن عدد موظفيها العاملين عن بُعد فوجدت أن عددهم يزيد عن ٢٠ ألف موظف وأن هناك تحسن في الإنتاجية، و١٠٪ تحسن في رضاء الموظفين والعاملين، و٢٤٪ انخفاض في معدل الاسترجاع، وأن هناك شبه انعدام لغياب الموظفين، والتعذر بالأمراض[٣].

(٩) الولايات المتحدة الأمريكية :

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أكبر الدول التي حققت نجاحاً كبيراً في تطبيق نظام العمل عن بُعد، وترجع عوامل النجاح إلى نفس عوامل نجاح الدول السابقة، وخاصةً كندا فإن عوامل نجاح كل منهما في انتشار هذا النظام متشابهة بقدر كبير .

فالولايات المتحدة الأمريكية من دول العالم المتقدم، والمستخدمة للتقنية ووسائل الاتصالات الحديثة بشكل هائل، كما لديها البنية الأساسية التي

(1) inno visions Canada, «Canadian telework studies», URL: http://www.ivc.ca/studies/ Canadian studies.htm – p.1.

(٢) شركة نوتل الكندية: هي شركة متخصصة في الاتصالات تم تأسيسها عام ١٨٩٢م ـ هذه المعلومة أخذت من الموقع التالي : www.Syria.news.com/readnews, php fjhvdo 12/7/2011

(3) inno visions Canada, op. cit., p.2

ساعدت على سرعة انتشار هذا النظام، كما أنها من أكبر الدول المستخدمة لوسائل الاتصالات اللاسلكية، والشبكة العنكبوتية.

وقد توصل بحث أعد من قبل شركة سيبر دايلوج (Syber Dialogue) في عام ١٩٩٨م، إلى نفس الرقم تقريباً حيث أفاد أن عدد العاملين عن بُعد قد وصل إلى ١٥,٧ مليون فرد في منتصف عام ١٩٩٨ م ويتوقع أن يصل العدد إلى ١٨ مليون بحلول عام ٢٠٠٠ م وشمل هذا البحث العاملين عن بُعد بشكل دائم أو مؤقت.

وقد أشار البحث إلى أن نسبة الرجال العاملين عن بُعد بشكل دائم أكثر بقليل من النساء (٥٧٪ للرجال و٤٣٪ للنساء)، ولكن تزيد نسبة النساء (٧٥٪) في حالة العمل المؤقت بُعد[1]:

وفي مسح إحصائي عبر الهاتف لآلاف العاملين في عام ١٩٩٩م أبدى ٥٩٪ منهم عزمهم على الاستفادة من ميزات العمل عن بُعد حين توفره، وأفاد ٥٠٪ تقريباً ممن يعملون عن بُعد أن العمل عن بُعد قد زاد من إنتاجهم، وعبر الجميع أن العمل عن بُعد وفر توازناً بين العمل والأسرة.

وفي مسح إحصائي آخر عام ١٩٩٦م تبين أن ٦٢٪ من عينة المسح تشجع موظفيها للعمل عن بُعد، وأن ٤٢٪ من العينة قدمت لمنسوبيها الإمكانية للعمل عن بُعد وبناءً على دراسة تحليلية قامت بها منظمة العمل الدولية لإحصاء السكان الأمريكية لعام ١٩٩٨ م ونشر عام ١٩٩٩م تبين أن العاملين

(1) BUREAU OF LABOR STATISTICS,"WORK AT HOME IN 2001", U.S. DEPARTMENT OF LABOR , MARCH 2002, URL: HTTP:/WWW.BIS/GOV/ NEWS. RLEASE / HOMEY. NRO.HTM(p,1).

عن بُعد أغلبهم من كبار السن (أكبر من ٣٥ سنة) ومتزوجون ومتعلمون ويشغلون في كثير من الأحيان مناصب إدارية وتنفيذية، ويعملون في القطاع الخاص[١].

(١٠) الهند والفلبين:

تعد الهند والفلبين أيضاً من دول العالم النامي اللتين نجحتا في تطبيق نظام العمل عن بُعد، وخاصةً للمرأة، فقد شملت الخطة الوطنية لتقنية المعلومات في كل من البلدين، وتطوير برامج دعم وتوظيف المرأة، وذلك عن طريق دعم العمل عن بُعد للمرأة المتخصصة في تقنية المعلومات بما في ذلك تقديم قروض، وإعانات لتجهيز البنية الأساسية للعمل عن بُعد في البيت، والتركيز على تقديم التدريب اللازم لذلك، وحث البنوك على دعم المرأة بالقروض لإنشاء بيئة العمل من البيت بتقديم خدمات تقنية المعلومات .

ثالثاً : عوامل إنجاح العمل عن بُعد في دول العالم الإسلامي :

يعتبر العمل عن بُعد سوق واعدة رغم عدم انتشاره في عالمنا الإسلامي، وتكمن مقومات نجاحه في تلك الدول في مقومات العالم الإسلامي ذاته وهي :

١ . **الاتساع الجغرافي**[٢]: فقد أراد اللَّهَ ـ **سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى** ـ أن تكون كلٌ من قارة آسيا، وقارة أفريقيا كتلة واحدة شاسعة المساحة يجتمع فيها المسلمين

(1) HT2 WORKING GROUP, "information Technology for the Twenty – First century: A Bold – investment in America; s future- implementation plan " national science and technology Council, U.S.A june 1999, URL, http://www.Hpcc.Gov_pubs/it2-ip
Departement of information technology, Recommendations Of the Working it Human Resource Devlopment Minstry Of communication and Information technology (Gavarment Of India) URL: http://www.MIT.Gov.in/it_masses/reprts.htm

(٢) أنظر: أ.د/ رفعت السيد العوضي «الموارد الإقتصادية للعالم الإسلامي» مرجع سابق، ص١٦، ص٢٨ .

مجتمعين غير متفرقين، ولا مشتتين مما أدى إلى تشابه العادات، والتقاليد بين الدول الإسلامية، مما قد يساعد على سرعة انتشار، ونجاح العمل عن بُعد بين الدول النامية.

٢. **قرب المسافات الحدودية**: قرب المسافة الحدودية بين الدول الإسلامية، قد تساعد في دعم وتقوية الشبكة العنكبوتية، وسرعة الاتصال، والاندماج الإلكتروني بين الدول الإسلامية ببعضها البعض.

٣. **عدد السكان**: يتمتع العالم الإسلامي بالتعداد السكاني الذي يصل إلى ربع سكان الأرض تقريباً أي حوالى ٢٢,٧٪ من مجموع سكان العالم البالغ ست مليارات نسمة، ومع وجود بطالة زائدة في بعض الدول الإسلامية، ووفرة وظائف في الدول الأخرى الذي يؤدي غالباً إلى الهجرة، وبالتالي يمكن استبدال ذلك، واستغلال القوي البشرية الهائلة في العمل عن بُعد .

٤. **استيراد التكنولوجيا**: الدول الإسلامية من الدول المستوردة للتكنولوجيا، حيث يمكن الاستفادة من ذلك باستيراد التكنولوجيا المناسبة لفكرة العمل عن بُعد فعلى سبيل المثال يمكن استيراد أجهزة التقنية الحديثة الناطقة لخدمة فئة المعاقين إعاقة سمعية وبصرية، مما يساعد على نجاح العمل عن بُعد، وانتشارة بشكل كبير بين دول العالم النامي.

٥. **وحدة الدين وتشابه العادات والتقاليد والظروف الاجتماعية والسياسية**: فالمرأة العربية المسلمة، وما تفرضه العادات والتقاليد يمكن أن تجد سوقاً واسعاً للعمل عن بُعد في العديد من مجالات العمل سواء في القطاعين العام

والخاص أو فرص العمل الحر، حيث هناك بعض الدول الإسلامية المتمسكة بالأعراف الثقافية، والاجتماعية لديها والخاصة بعمل المرأة، وبقائها في منزلها، وعدم السماح لها بالاختلاط المباشر بالرجال في مجال العمل.

أيضاً تشابه الظروف الاجتماعية بين المجتمعات الإسلامية، وظروف المرأة المعيلة، أو الظروف الطبيعية كالمرض العارض، والإعاقة الدائمة التي تعيق خروج هذه الفئات إلى العمل، حيث عدم توافر وسائل النقل المناسبة، والمريحة لذوي الاحتياجات الخاصة في مجتمعنا النامي. والاحتجاجات التي أدى إلى غلق العديد من المحلات التجارية في أماكن التظاهر، فالعمل عن بُعد يخدم فئة التجار، وأصحاب المحلات المغلقة حيث يمكن لرب العمل أن يعرض منتجاته عبر الموقع الإكتروني، ويقوم بتوظيف عدد من الشباب للعمل بخدمة التوصيل من الباب إلى الباب «مندوبي مبيعات»، كما أن هناك حالة من الانفلات الأمني الذي تشهدها بعض البلاد الإسلامية نظراً للوضع السياسي الراهن، وقد أدى هذا إلى تعطيل المصالح العامة، والخاصة على حد سواء، حتى قطاع التعليم، وفيما يلي عرض لبعض تجارب الدول الإسلامية التي نجحت في تطبيق نظام العمل عن بُعد.

١. المملكة العربية السعودية :

تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول التي نجحت في تطبيق نظام العمل عن بُعد بشكل كبير، ويرجع السبب في ذلك إلى توافر عدة عوامل أهمها وجود البنية الأساسية لتقنية الاتصالات، وتوفر الأجهزة اللازمة للعمل عن

بُعد، كما أن المجتمع السعودي يعتبر بيئة خصبة لتطبيق نظام العمل عن بُعد، خاصةً من قبل النساء، وربات البيوت، والمعاقين والقرويين قاطنى الأماكن الريفية، والنائية .

فالنظر إلى الحالة التعليمية في المملكة وفقاً لإحصائية عام ٢٠٠٠م نجد أن نسبة المتعلمين من الذكور تبلغ حوالي ٨٨,٧٥٪ بينما في الإناث تصل إلى نحو ٧٥,٣٠٪، و ٧٥,٦٤ ٪ من المتعلمين من الإناث الحاصلات على التعليم العام فما فوق، ومع ذلك نجد نصيب المرأة قليل جداً مقارنةً بالرجل، ويعود ذلك إلى قلة الأعمال المتاحة للمرأة دون محظور الاختلاط[1].

وفي المدن الكبرى في المملكة نجد زيادة في عدد السكان بسبب الهجرة من الريف إلى المدن الحضرية، مما يكون التنقل معه داخل المدينة من المشاكل التي يجعل العمل عن بُعد أحد الحلول للحد من الازدحامات المرورية .

٢. بنجلاديش وبعض الدول الإسلامية في قارة آسيا :

هناك عدة عوامل ساعدت في تطبيق نظام العمل عن بُعد في الدول الأسيوية الإسلامية، وخاصةً في بنجلاديش حيث عرف نظام العمل عن بُعد الحر .

حيث يقدر عدد السكان في بنجلاديش بحوالي ١٣٠ مليون نسمة وتتراوح نسبة الذكور إلى الإناث ١ : ١,٤، ويتركز حوالي ٧٦٪ من السكان في المناطق الريفية حيث يعيشون حياة قاسية، بعيداً عن العمران والحرمان من الخدمات الأساسية، كالمواصلات والمياه الصالحة للشرب، والمدارس، والخدمات

(١) أنظر: (عبد العزيز الزومان ـ محمد العقيلي ـ عبد العزيز السلامة ـ ماجد الرسيني) «العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقة في المملكة العربية السعودية»، مرجع سابق، ص(٨٠-٧١).

الصحية، خاصةً بالنسبة للنساء، فهي التي تتحمل كل الأعباء المنزلية، وتربية الأطفال، ورعاية المسنين، لذلك تحرم أغلبية النساء من التعليم، واحتراف التجارة، الأمر الذي يتبع الحرمان من العمل الحكومي، وبالتالي شهدت السنوات الأخيرة تدهوراً في الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية للنساء[1].

وفي عام ١٩٧٤ م دفعت الأزمة الاقتصادية، والمجاعة الحادة في البلاد فئة النساء للبحث عن فرص للعمل المأجور داخل، أو خارج البيت وكانت تعد ظاهرة غريبة في البلاد التي شهدت أعواماً من تهميش النساء.

كما فرضت العولمة الاقتصادية، واقعاً جديداً على الدول النامية حيث أدت إلى غلق العديد من شركات الأعمال، والمصانع الكبرى لعدم قدرتها على مجاراة التحديات الناشئة عن العولمة مما رفع معدلات البطالة في البلاد.

كل هذه العوامل كانت وراء رفع بنجلاديش شعار «بيتي مقر عملي» وذلك للعمل الحر، حيث ترى أنها فكرة ستساعد على مواجهة التحديات المستقبلية، والمشكلات التي تواجه البلاد فإذا اعتبرت الدولة أن كل بيت هو مقر للعمل فتهتم (**BHWA**) «المؤسسات الدولية الإقليمية» بتبني فكرة نظام العمل عن بُعد للقضاء على البطالة الناتجة عن إغلاق المصانع، والتالي يمكنها من تجنب انهيار اقتصادي وشيك .

وعلى الرغم من بلوغ عدد العاملين عن بُعد في جنوب شرق آسيا إلى حوالي ٥٠ مليون إلا أنهم يعانون من تدني مستوى الدخل، وخاصةً في

(١) أمل خيرى «بيتي مقر عملي» قصة نجاح لنساء من بنجلادش، نقل من الموقع الإلكتروني التالي : المصدر
http :// alafnan. Jeeran.com/ archive/2007/11/387187.html

بنجلاديش مقارنةً بالبلاد الأخرى، كما أنهم لا يحصلون على الأجازات وحقوق العمل الأخرى، التي يحصل عليها العاملون في القطاع العام.

فتطبيق نظام العمل عن بُعد في مجتمعنا الإسلامي سوف يفسح مجالاً واسعاً لتقديم الخدمات العامة، والخاصة، وفي نفس الوقت سيقلل من الأعباء المالية على المؤسسات من جراء عدم الحاجة إلى التوسع في أماكن العمل عند زيادة القوى العاملة بإضافة موظفين يعملون عن بُعد، وعدم الحاجة إلى إضافة مبان ومرافق خاصة بالموظفات، عند توظيف نساء يعملون عن بُعد، وهذا بالنسبة لبعض البلدان العربية الإسلامية التي تمنع الاختلاط في العمل، لذلك نرى أن تطبيق هذا النظام في مجتمعنا سوف يلقى نجاحاً كبيراً، وانتشاراً واسعاً.

نتائج الفصل:

١. ظهر أسلوب العمل الجديد، وهو العمل عن بُعد الذي يعتمد على استخدام تطبيقات تكنولوجيا الإنترنت العالمية، والاتصال فى أداء الأعمال، والمهام، ليكون العمل الافتراضى هو المعالجة الحاسوبية، والاتصال عن بُعد للمسئولين، والعاملين فيها .

٢. تقديم مفهوم جديد فى تعريف مجتمع العمل حيث، يرتبط العمل عن بُعد بتقديم ثقافات فعالة للعمل تساهم فى تسريع، وتطوير بيئة الأعمال فى ضوء تطور تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، ليكون مكان العمل بعيداً عن مقر العمل الرئيسي، والتقليدي .

٣. تدفق المعلومات هو المورد الرئيسى فى هذه العملية، وما يرتبط بها من تكنولوجيا، ونظم معلومات، ومعرفة حديثة، ليخلق فرص ومجالات عمل جديدة تعتمد على نظم المعلومات الإدارية، ونظم دعم القرار، مع توفير، وسائل، وأساليب عمل، وتعاملات إلكترونية متجددة بناءً على معطيات التطور المتسارع فى تكنولوجيا المعلومات والاتصال فى عالم متسارع التغير. يحرص على امتلاك المعرفة العلمية المتقدمة، والمهارات البشرية المتطورة بالتدريب، والتعليم المستمر للعاملين فيها للاستخدام الأمثل لتطبيقات تكنولوجيا التعليم، والاتصالات، لذلك طبق هذا النظام في العديد من دول العالم المتقدم وبعض دول العالم النامي .

الفصل الثالث

الانعكاسات الاقتصادية للعمل عن بُعد على الاقتصاد الإسلامي وآليـــاتـــه

يعتبر نظام العمل عن بُعد نظاماً اقتصادياً جديداً إذ يمكن القول أن الاقتصاد العالمي قد تحول بشكل كبير إلى نظام جديد يعتمد أساساً على المعرفة البشرية، فبعد أن كان نظام العمل السابق يرتكز على القوة البدنية، والآلات الصناعية، والمواد الخام أصبح اليوم مسيراً بواسطة المكانة، والتقنية المعلوماتية، والمتطورة الحديثة، ففي المجتمع المعلوماتي تزداد قيمة الشئ بالمعرفة لا بالجهد.

وإذا كانت النظرية في السابق أن العمل أساس للقيمة. فإننا نواجه الآن ضرورة صياغة نظرية أن المعرفة أساس للقيمة، وقد استخلص اقتصادي أمريكي يدعى **«إدوارد دنسيون»**[1] أن ثلثي النمو الاقتصادي الأمريكي نتج من تقدم معارف القوة العاملة، ورفع مستوى قدراتها من التصنيع إلى صناعة التفكير، فالمجتمع المعلوماتي هو حقيقة اقتصادية وليس تجريداً فكرياً .

ولقد أصبحت المعرفة هى السلاح الاقتصادي في معارك الربح والإنتاج فاختفت العناصر القديمة لتحل عناصر جديدة تعتمد على الذكاء ومقدار إنتاجها، وربحها يعتمد على المستوى النوعي، والكمي لمعلوماتها.

ويرى البعض أن المحرك الاقتصادي للاقتصاد العالمي الجديد سيكون

---

(١) ذكر في بحث: د/ مرتضى معاش «المعلوماتية مواجهة تارخية جديدة» في الموقع الإلكتروني التالي: mortada@annabaa.org P15 (٢٠٠٠) تشرين الأول.

مكوناً من صناعات التكنولوجيا المعلوماتية المتطورة من حاسوب، ووسائل اتصالات إلكترونية فائقة السرعة للحفاظ على قيمة الوقت، وهذه الصناعات هى أكبر الصناعات العالمية الآن، وأكثرها ديناميكية ونمواً، واستخدامها في مجالات العمل سوف يؤدي إلى تحقيق أرباح خيالية، وبالتالي ارتفاع في مستوى دخل الفرد، والقضاء على الفقر، حيث أن سهولة الوصول إلى المعلومات، ووسائل الاتصال هو شرط مسبق للتطور الاقتصادي .

وبالتالي فدخول الشركات، والمؤسسات الكبيرة منها، والصغيرة، قطاع عام أو قطاع خاص في عالم المعلوماتية سوف يحقق العديد من المكاسب المالية، والعديد من الفوائد التي تعود على هذه المؤسسات والشركات حيث التواصل مع موظفيها، وعملائها عبر الشبكة العنكبوتية مستخدمين التقنية الحديثة السريعة، ومطبقة في ذلك أحدث نظم الأعمال، وهو نظام العمل عن بُعد كما أنه سوف يحقق العديد من الفوائد التي تعود على المجتمع ككل، وعلى أطراف العمل (صاحب العمل، وعلى العامل، والعملاء)، وذلك لما يوفره العمل عن بُعد من آثار اقتصادية، وهذا ما سوف نعرضه في هذا الفصل، ووضع الآليات التي يجب على كل من الدولة، والمؤسسات اتباعها للبدء في تطبيق نظام العمل عن بُعد لعلاج مشكلة البطالة مقسمين إياه إلى مبحثين وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول :الآثار الاقتصادية الإيجابية للعمل عن بُعد.

المبحث الثاني :آليات مواجهة البطالة عن طريق العمل عن بُعد

المبحث الأول
الآثار الاقتصادية للعمل عن بُعد

هناك آثار اقتصادية للعمل عن بُعد تظهر بوضوح في زيادة فرص العمل، وزيادة الإنتاجية، فعلى المستوي الأول نلاحظ ارتفاع فرص العمل في الدول التي عملت بهذا النظام، أما على مستوى الإنتاج، فيظهر الأثر الاقتصادي على الشركات التي قامت بتطبيق نظام العمل عن بُعد، كما للعمل عن بُعد آثار اقتصادية على المجتمع الريفي، وهذا ما سوف يتم الحديث عنه من خلال عرض الآثار الإيجابية للعمل عن بُعد، والعقبات التي تقف عائقاً أمام تطبيق هذا النوع من العمل مع عرض حلول لها ؛ وذلك من خلال توضيح معوقات العمل عن بُعد وذلك على النحو التالي :

أولاً : الآثار الإيجابية للعمل عن بُعد :

للعمل عن بُعد آثاره الإيجابية على جميع مستويات الهيكل التنظيمي، سواء على المستوى الحكومي (الوطني أو المحلي) أو على مستوى الأعمال، خاصةً مع تدهور البيئة، والاقتصاد،، حيث يبدو العمل عن بُعد وكأنه هو الحل الوحيد، والأمثل للمشاكل الحديثة، إن لم يمكن واحداً من أفضل الحلول، ويبدو ذلك واضحاً في اقتصاديات الدول التي طبقت هذا النظام فكان له أثر كبير على زيادة فرص العمل، والتعاقد من الباطن .

أ) تجارب الدول النامية التي طبقت نظام العمل عن بُعد:

توصلت إحدي الدراسات التي تناولت الأثر الاقتصادي للعمل عن بُعد على الدول النامية إلى مجموعة من الآثار ويمكن توضيحها على النحو التالي:

١. **زيادة فرص العمل :**

للعمل عن بُعد العديد من الآثار الاقتصادية الإيجابية في زيادة فرص العمل، وخلق فرص جديدة في كل مستويات التدرج الوظيفي، وقد يظهر ذلك بوضوح في العديد من الدول التي نجحت في تطبيق نظام العمل عن بُعد .

فهناك العديد من دول العالم التي حققت فوائد اقتصادية نتيجة ظهور ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، سواء كان ذلك في قطاع تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات نفسها، أو نتيجة الاستفادة من تطبيقاته، مثال الهند، كوستاريكا، الصين، ماليزيا، تايلاند، السنغال، وجنوب أفريقيا[1].

فإذا أخذنا على سبيل المثال لا الحصر كلاً من **الهند، وكوستاريكا، وجنوب أفريقيا**، فقد نجد **الهند** قد حققت نمواً في قطاع المعلومات بنسبة ٥٠٪ خلال التسعينات مما أدى ذلك إلى زيادة التصدير وخلق آلاف الوظائف المحلية.

كما استطاعت **كوستاريكا** جذب إحدى أكبر الشركات العالمية في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، مما أدى إلى زيادة في الإنتاج وفرص

(١) لمزيد من التفصيل أنظر: مجلة عالم العمل «ردم الهوة الرقمية»؛ هل يستطيع عصر المعلومات أن يخلق وظائف ويشجع التنمية الاقتصادية ويقضي على الفقر؟ العدد ٣٨ يونيو ٢٠٠١، ص ٢٩.

العمل، أما في **جنوب أفريقيا**، فقد أدى انتشار مراكز العمل عن بُعد إلى توفير المعلومات الأساسية حول الخدمات العامة، والعناية الصحية والمنافع الاجتماعية، والكثير من الخدمات الحكومية الأخرى[1].

وهناك العديد من النتائج التي توصل لها كلٌ من خبراء البنك الدولي ومنظمة العمل العربية على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات على مستوى التشغيل نذكر منها الآتي :

١. أن تكنولوجيا الاتصالات، والمعلومات تخلق العديد من الوظائف كما تلغي أخرى.

٢. يرى الباحثون أن تأثير تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على الوظائف يجب أن يتحدد على المستوى الكلي، والجزئي للاقتصاد أو على فئات معينة من العاملين يشمل المرأة، والمعاقين .

ومن هذه النتائج نستطيع القول أن مفهوم العمل عن بُعد قد ساهم في حل مشكلة نقص المهارات، في صناعة تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات من خلال توفير العديد من فرص العمل، حيث نلاحظ أن نقص المهارات كان من أحد المشكلات الأساسية التي تواجه نمو صناعة الإلكترونيات وتزايدها كما يعتبر ضياعاً لفرص العمل .

وهناك تقرير لمنظمة (**OECD**)[2]. عن التجارة الإلكترونية يشمل تقييم لوظائف تكنولوجيا المعلومات الخالية، بسبب نقص المهارات إلا أن بعض

---

(١) راجع: د/ طارق نوير «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر»؛ مرجع سابق، ص ١٤ .

(2) OECD, the economic and social impact of electronic commerce, 1991.

الدول النامية تعاني من نقص في مهارات تكنولوجيا المعلومات، فعلى سبيل المثال نجد الهند على الرغم من أن لديها قوة عالمية بمقدار ١٦٠ ألف مبرمج محترف عالي المهارات خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٩٧) وأن هناك زيادة في العمالة بمقدار ٥٥ ألف خريج سنوياً إلا أنه يعتبر غير كاف للحفاظ على خطط تنمية صناعة البرمجيات التي تتزايد بمعدل ٤٠٪. كما بلغ عدد الوظائف الخالية بسبب نقص المهارات في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي ٣٤٦ ألف وظيفة، ويبلغ هذا العدد حوالي ٦٠ الف وظيفة في ألمانيا وما بين ٢٠ - ٣٠ ألف وظيفة في كندا، ووصل هذا العدد في المملكة المتحدة إلى ٢٠ ألف وظيفة .

٢- التعاقد من الباطن :

يتنافس عدد كبير من دول العالم النامي على نسبة غير قليلة من العمل عن بُعد وذلك في مجال خدمات المعلومات تقدر بحوالي ٣٠ - ٤٠ مليار دولار أمريكي منها: جاميكا ـ وجمهورية الدومينيكان ـ والهند ـ والفلبين ـ ودول شرق آسيا) وتتراوح التعاقدات من الباطن ما بين إدخال البيانات الأساسية إلى هندسية وكتابة برامج الكمبيوتر، وهناك العديد من الشركات العالمية التي تعاقدت من الباطن مع العديد من مواقع إنتاجية في الدول النامية، مثل جي بي مرجان، فيليب موريس، و **AT&T** حيث تلاحظ أن اختيار مكان التعاقد يعتمد على الجودة، وتكلفة العمالة، والبنية الأساسية للاتصالات، وتشريعات حماية الملكية الفكرية، ومن الأمثلة الناجحة في مجال التعاقد من الباطن مع الشركات العالمية:

القرية التكنولوجية **Technology park**. لتكنولوجيا المعلومات في إقليم البنغال في الهند، والتي تستخدم تكنولوجيا متقدمة في التصميمات والتدريبات، والعرض كما توجد بها أنشطة متعددة إبداعية في مكان واحد وبشكل دائم، وتتميز هذه القرية من نظم اتصالات معقدة، وأحدث مباني تعمل أتوماتيكياً مصممة لتلبية احتياجات معينة للشركات الدولية العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهو ما منحها لقب وادي السليكون الهندي، وتمتاز بوجود مركز لأنشطة البحث، والتطوير كما أنها موطن لكبريات شركات الإلكترونيات، وبرامج الحاسب مثل **تكساس وموتورولا، IBM , HEWLETT PACKARD"** " مما جعلها مدينة هندسية لصالح شركة كندية[1].

وتشير الدراسة إلى أن هناك تأثيرات عديدة للعمل عن بُعد فيما يتعلق بالتقسيم العالمي للعمل، والتجارة الدولية، حيث يقدم فرصة نادرة للدول النامية لتدعيم موقفها التنافسي في الاقتصاد العالمي، ففي ظل المنافسة المتزايدة في البيئة الدولية، تبحث الشركات عن العمالة الأرخص ذات المهارات العالية، والتي يمكن أن تستأجر على أسس تعاقدية حسب الحاجة إليها، حيث يقدم العمل عن بُعد قوة عمل مؤهلة، ومرنة ويمكن توفيرها سريعاً من خلال الإنترنت، والذي جعل من الممكن أن تتسوق قوة عمل من أي مكان في العالم حسب الطلب. وطناً هاماً لتجارة تكنولوجيا المعلومات.

والأنظمة المتقدمة لشبكات الكمبيوتر، وخدمات الإنترنت في غانا،

(١) مجلة عالم العمل «ردم الهوة الرقمية»؛ المرجع السابق، ص٣١.

وفرت للمشتركين بها الفوز بعقود برمجيات في الولايات المتحدة الأمريكية[1].

وبما أن دول العالم النامي الإسلامي تعاني من استفحال البطالة، وتسجل أعلى مستوى في تدني اقتصاديات المجتمع الريفي، لذا نرى رؤية اقتصادية مستقبلية مع تطبيق نظام العمل عن بُعد في كل مؤسسات الدولة، فسوف يكون له العديد من الآثار الاقتصادية الإيجابية وذلك على النحو التالي :

ب) الآثار الاقتصادية التى تعود على دول العالم الإسلامي (القطاع العام والخاص):

هناك العديد من الآثار الايجابية، أو الفوائد التي يمكن أن تعود على المؤسسات الحكومية، والقطاع العام، والخاص من جراء تطبيق نظام العمل عن بُعد وهذه الآثار تتمثل في الآتي :

توفير مساحات كبيرة من المكاتب فيصبح بإمكان الدولة توظيف عدد كبير من القوى العاملة لديها للقيام بالأعمال التى يمكن أداؤها عن بُعد كما تم ذكرها في الفصل السابق .

العمل عن بُعد يساعد على تقليل التنقل للعاملين، وبالتالي التقليل من استهلاك الوقود، واستهلاك السيارات، سواء كانت خاصة للعاملين، أو سيارات نقل عام، أو أجرة، وبالتالى الحد من استيراد الدولة لوسائل النقل العام

وحل مشكلة الاختناقات المرورية. فيصبح بإمكان باقى العاملين

(1) Eukhtor, Dulamdary, the Socio-Economic Impact Of Telework on Developing Countries, January 1998, New York, p.20.

الوصول إلى مقر عملهم في المواعيد المناسبة دون تأخير مما له أثر اقتصادي كبير يعود على المجتمع ككل، حيث يرى بعض الاقتصاديين أن سير السيارات ببطء بسبب الازدحام - سيؤدي إلى انهيار النظام المالي العالمي[1].

١. يوفر المزيد من فرص العمل للشباب عامة، وللنساء، ولذَوي الإعاقة خاصة دون التأثير سلباً على الأعمال التقليدية، ويساعد على تحقيق التوازن في التوظيف بين المناطق الجغرافية المختلفة.

٢. يوفر في تكاليف تأثيث مكاتب جديدة، ويتيح المزيد من اللامركزية لأداء الأنشطة والمهام، ويجعل الخدمات متاحة للعملاء في غير ساعات العمل الرسمية.

٣. توفير الأموال من خلال تقديم خدمات أكثر اقتصادية، وخفض تكاليف البنية التحتية، وزيادة معدلات الإنتاج: فيرفع من مستوى المساهمة الممكنة لكل مواطن في الاقتصاد المحلي الوطني، ويخفض من التكاليف الخاصة بالحكومة، ويعزز قدرة كل مواطن على تحقيق ذاته وطموحاته .

٤. زيادة المرونة لمواكبة العصر، ففي حين يصعب تغيير المنظمات التقليدية، فإن المؤسسات التي لا يعتمد وجودها على مكان معين، تعتبر أكثر مرونة، وأسهل في تكييفها لأوضاع العالم السريعة التغير، وبالمزيد من المرونة في الاستجابة للتغيرات، يزيد الإنتاج.

(1) Avaglino, Theresa , 7hth Annual Outsourcing Index , Outsourcing Essentials pp : 17,22 (2004).

- راجع: د/ ميك جري - نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained ماري جري، مرجع سابق، ص٢٧٧.

ثانياً : الآثار الاقتصادية للعمل عن بُعد بين الريف، والحضر :

بدأت الحرف من (زراعة ـ وصناعة ـ وصيد ـ ...وغيرها) تختفي، في المناطق الريفية، وغيرها من المناطق النائية من قرى، ونجوع وفي جميع بلدان العالم، متقدم كان أم نامي، مما أدى إلى تدهور تدريجي، وملحوظ في اقتصاد هذه المناطق، وبالتالي ساعد ذلك على الهجرة الداخلية (داخل حدود الدولة)، و الخارجية (خارج حدود الدولة ـ منتقل بين عواصم العالم) .

الواقع أن المحرك الأساسي للهجرة الريفية الحضرية هو العامل الاقتصادي، وأن معظم المهاجرين من الريف إلى المدن الحضرية هم من صغار السن الباحثين عن العمل، من الحاصلين على درجة علمية عالية، أو لم يحصلوا على مستوى مناسب من التعليم .

وهو ما يجعل الريف يفقد عناصر أكثر قدرة على تحمل العمل، سواء كان عمل مرهق أي يحتاج إلى جهد عضلي (زراعة ـ صيد ـ صناعة وغيرها من الحرف)، أو جهد ذهني (مثال من يعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، أو الأعمال الإدارية والمحاسبة و...وغيرها) من أعمال أصحاب الياقات البيضاء، وبالتالي يصاب الاقتصاد الريفي وغيره من المناطق النائية بالركود.

فهجرة الأفراد من الريف إلى المدن الكبرى فقط لأنهم يجدون فيها الفرص الاقتصادية، والتي يبحثون عنها، حيث يبقوا بعضهم في المدن التي اتجهوا إليها بينما البعض الأخر يصبحون متجولين يتحركون من مدينة إلى أخرى، أو يعودوا من المدن إلى المجتمع الريفي، أو المناطق التي جاءوا منها ثم يعودون إلى المدينة مرة اخرى .... وهكذا .

وقد يترك سكان المدن الكبرى، ويهاجرون إلى المناطق الريفية بحثاً عن الهدوء، والراحة، وهذا النوع من الهجرة تسمى بالهجرة العكسية، لكن هذه الفئة من المهاجرين تتكون بشكل أساسي من كبار السن، كما أن مقدار تلك الحركة لا تعدوا أن تكون قطرة مقارنة مع تيار الهجرة القوي من صغار السن إلى المدن.

أ. **العوامل التي ساعدت على الهجرة من المدن الريفية إلى الحضرية :**

١. لجوء منظمات الأعمال للبحث عن وسائل ذات كفاءة عالية للمنافسات في السوق العالمية، حيث تقوم هذه المنظمات بخفض العمالة، والاستعاضة عنها بتشغيل العمالة في شركات صغيرة، وأفراد، سواء كانوا محليين، أو مواطنين، أو خارج حدود البلاد .

٢. نسبة الأمية أعلى بكثير بين سكان الريف مما هي عليه بين سكان المدن وخاصة النساء .

٣. البحث عن حياة أفضل، وفرص عمل، وعدم توفير الإمكانيات المادية لإتاحة فرص عمل جديدة للأفراد .

٤. المرافق الحياتية غير متوافرة بالشكل المطلوب في المناطق الريفية، والبدوية كالطرق، والمدارس، والمستشفيات، ومياه الشرب .

٥. اعتماد سكان الريف على الدولة، وعدم مشاركتها في مجهودات التنمية بصورة منتظمة .

٦. ضعف عنصر الثقة بين سكان الريف، والمناطق النائية، وبين الدوائر الحكومية، وهذا ما يعيق عملية المشاركة الشعبية في التنمية.

لـذلك يجـب عـلى الدولـة التوجـه نحـو الاهـتمام بتنميـة المجتمـع الريفي.

ب. التنمية الريفية :

ومما سبق يتضح لنا أنه لابد من الإهتمام بشكل كبير، و مكثف بالمناطق الريفيـة، والبدويـة، والمنـاطق البعيـدة النائيـة في شـتى بلـدان العـالم النـامي الإسلامي، فمع التوسع في تكنولوجيا المعلومات من الممكن أن يهمش سكان الريف، والسكان الفقراء في الدول الإسلامية مدى الحياة مما يزيد من نسبة البطالة بشكل أكبر مما هو عليه الآن . ويرجع ذلك الأمر لعدم امتلاك تلك المناطق تكلفة الوصول إلى شبكة الإنترنت، ولذلك سوف يتم توضيح الآليات التي يجب أن تتبعها الدولة لتنمية تلك المجتمعات من خلال وصول شبكة الإنترنت في كل بيت، وبأسعار زهيدة، مما يؤدي إلى إتاحة فرص عمل جديدة للأفراد، والتقليل من عملية الهجرة الداخلية، والخارجية أيضاً .

حيث يكـون لـشبكة الإنترنـت التـأثير الكبـير عـلى حيـاة الأفـراد في المجتمعات الريفية، والمناطق النائية في الدول النامية، فتأسيس ما يسمي بمراكز العمل عن بُعد، وأكشاك الإنترنت فى تلك المناطق سوف يقدم وسيلة للوصول للأسواق الوطنية، والعالمية، والإقليمية، بما يساعد على توليد الدخل[1].

ومع ذلك نجد مفهوم العمل عن بُعد له تأثير اقتصادي هام على حياة الأفراد في تلك المجتمعات، فأصبح من شأنه الحد من الهجرة من خلال توفير

(١) راجع: د/ ميك جري ـ نويل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained»، مرجع سابق، ص٤٥.

فرص عمل جديدة دون الحاجة إلى الانتقال إلى مراكز العمل الرئيسية أو حيث توجد أماكن العمل، وأنه سوف يفتح أفاقاً جديدة، وإمكانيات عدة للتنمية الاقتصادية، والاجتماعية، من خلال انتشار مراكز التكنولوجيا المعلوماتية (مراكز، وأكواخ الاتصال عن بُعد) التي سيكون لها بلا شك تأثيرها الايجابي الكبير ليس فقط على توفير فرص العمل، ولكن على التنمية الريفية أيضاً. فيصبح من شأن المؤسسات، ورجال الأعمال توجيه أنظارهم، واهتماماتهم، وثرواتهم تجاه القرية الريفية بدلاً من الهجرة منها، بل قد يساعد ذلك على الهجرة العكسية أي من المدن إلى الريف بحثاً عن الهدوء، والنظافة، وهروباً من التلوث، والازدحام، وقلة تكاليف الإعاشة سواء في المسكن أو المأكل، إلى جانب توفير إقامة العديد من المشروعات الصغيرة ومباشرة غيرها من الأعمال في المدن مادام هناك وسائل الاتصال، والمعلومات التي تساعد على ذلك.

ج) مراكز الاتصالات، وأكواخ الاتصالات عن بُعد :

ذكرنا عدة مرات كيف يستطع مفهوم العمل عن بُعد توفير فرص عمل فى المناطق الريفية، والبدوية، والنائية، ولكافة فئات المجتمع من شباب ونساء، ومعاقين، ومتقاعدين عن العمل، من خلال إنشاء ما يسمى بمراكز الاتصالات، أو أكواخ الاتصالات عن بُعد، ولكن لم نذكر ما هى هذه المراكز والأكواخ، وفيما يلى توضيح لها، ولأهميتها، وما هى أهدافها، ومدى تأيرها الاقتصادي على المجتمعات المذكورة .

(١) مراكز الاتصال عن بُعد :

* تعريف مراكز الاتصال عن بُعد :

مراكز الاتصال أو العمل عن بُعد هو مصطلح عام يغطي التجهيزات التي يتوفر بها وسائل اتصال إلكترونية، ومعدات مكتبية تُمكن من العمل عن بُعد[١].

* ظهورها وأماكن وجودها :

ظهرت مراكز العمل عن بُعد حول العالم منذ العقد السابع من القرن الماضي، وعلى الرغم من أن تواجد غالبيتها في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا إلا أن القليل منها، كان له الأثر الاقتصادي الكبير، ولاقىَ نجاحاً ملحوظاً.

* المناطق التي ظهرت فيها مراكز الاتصالات عن بُعد :

تحديد أين أنشئ أول مركز اتصال أو عمل عن بُعد هو موضع جدل، وغير متفق عليه، ولكن وكما هو منطقي فإن أول مراكز للعمل انشئت في مجتمعات الجزر، والتي تجتذب العمل من البلدان الرئيسية القريبة.

١. جزيرة جوت لاند "Gotland".

وهي جزيرة في بحر البلطيق، قريبة من البر الرئيسي للسويد، بدأ مركز

---

(1) Washington State University , Outsourcing & Growth Jobe In Washington; A Report For Businesses and Rural Commuities Interested in Statewide Information- Based Joh Growth Opportunities , Washington State University Extension (may 2005) P 3.

د/ ميك جري ـ نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained مرجع سابق، ص ٤٥ .

العمل عن بُعد يظهر فيها عام ١٩٨٦ م، وهذا المركز يشغل نظام جوت لاند "Gotland" للمعلومات، وهو عبارة عن قاعدة بيانات تاريخية، ويعمل في المركز (١٠) موظفين على رواتب الخدمة المدنية[١].

٢. جميكا ديجيبورت " Jamaica Digiport ":

أسس فيها مركز للعمل عن بُعد عام ١٩٨٨ م ويقدم خدماته مقابل (دولار واحد) للساعة مقارنة ب (٤,٦) دولار في البر الرئيسي . وعبر شبكة (آيه تي آند تي) "AT&T" للاتصالات تربط عشر شركات، توظف هذه الشركات نحو (٦٠٠) موظف عن بُعد، بالشبكة الأمريكية، وبالتالي بالعالم أجمع[٢].

٣. هاواي "Hawaii":

أسس في جزيرة هواي مركز للعمل عن بُعد في عام ١٩٨٩م وسمي بمكتب الحي وكان يضم (١٧) عاملاً عن بُعد، الذين كانوا في السابق يتنقلون من وإلى العمل في «**هونولولو**» بمعدل ساعتيين ونصف يومياً.

٤. أنسنت " Unsent ":

هي جزيرة تقع في أقصى الشمال لجزيرة شيتلاند "Shetland" فوق اسكوتلاند في بحر الشمال، أسس مركز العمل عن بُعد عام ١٩٩١ م بدعم من شركة الاتصالات البريطانية، ويشغل من قبل العاملين عن بُعد كمكتب محلي .

---

(1) 2Washington State University , Outsourcing & Growth Jobe In Washington; A Report For Businesses and Rural Commuities Interested in Statewide Information- Based Job Growth Opportunities , Washington State University Extension (may 2005) P4.

(٢) د/ ميك جري ـ نويل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained مرجع سابق، ص ٤٦ .

٥. مايوركا "Majorca":

في البحر المتوسط، بالقرب من أسبانيا، عام ١٩٩٣م أسس مركز اتصالات عن بُعد للمنتجعات السياحية يضم (١٧) عاملاً عن بُعد وكان الهدف من إنشائه هو توجيه وكلاء السفر، والسياحة الأوروبية، وغيرها من العاملين عن بُعد.

فمراكز العمل عن بُعد كثيرة، ومتعددة، وتتكاثر بسرعة في دول العالم متقدم كان أم نامي، والأرياف، والمدن الصغيرة التي يسهل الوصول إليها من قبل العاملين.

ومركز الاتصال أو العمل عن بُعد عادة يكون سهل الوصول إليه من قبل خليط مختلف من العاملين، وبأسعار رخيصة، ويحتوي على أكثر من عشر محطات عمل مجهزة تجهيزاً جيداً بالأجهزة، والمعدات المكتبية للعاملين عن بعد الذين قد يكونون يعملون لأنفسهم، أو لشركات، ويكون للمركز عادة لصيانة التجهيزات، وأحياناً لجذب الأعمال، وتشغيل المركز كمكتب خدمات، ومكتب موظفين مؤقتين.

*** الهدف من نشر مراكز العمل عن بُعد فى المناطق الريفية والنائية:**

فهذه المراكز تقوم بتوفير التقنيات، والمعلومات، وتقديم الخدمات للسكان المحليين[1]، في المناطق الريفية في الغالب، من خلال العاملين بنظام

(1) NC RURAL INTERNET ACCESS AUTHORITY, Telecenter Design Paper. E-nc: North Carolina (2001). P.20,21
-Washington State University, Outsourcing & Growth Jobe In Washington; A Report For Businesses and Rural Commuities Interested in Statewide Information- Based Job Growth Opportunities, Washington State University Extension (may 2005) P.3.

العمل عن بُعد، التابعين لمؤسسات القطاع العام، أو لشركات ومؤسسات القطاع الخاص، وبمنظور نظام العمل عن بُعد فإن هذه المراكز تمثل مرحلة متوسطة بين العمل في المكاتب التقليدية الاعتيادية، والعمل في المنزل، فهي مجهزة بتقنية المكاتب، والاتصالات، وتهيء هذه المراكز للموظفين الراغبين في تخفيض المسافة التي يقطعونها ذهاباً، وإياباً من العمل، وكذلك للمترحلين الذين يرغبون في مكاتب مؤقتة، وربما كان المركز تابعاً لجهة عمل واحدة تتم إدارته للاستخدام العام، وفي نفس الوقت.

كما تهدف مراكز العمل عن بُعد إلى المساعدة في أداء العمل على أي مستوى بكفاءة وإرساله إلى المكتب الرئيسي، ويجب أن تكون الأجهزة تتماشى مع مهارات العاملين، وكذلك مع شبكات الاتصال الحديثة في المكتب الرئيسي.

تقليل التنقل اليومي من، وإلى مكان العمل: أي توفير الوقت، والجهد والطاقة، والمال وتحسين جودة المنتج:

١. استيراد الوظائف ـ أي جذب الوظائف للريف، وبالتالي سكن أقل تكلفة.
٢. التدريب: تدريب العاملين، ورفع المهارات المحلية في مجال تقنية المعلومات.
٣. العمل على تعريف سكان تلك المناطق بإمكانيات تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة، وما تضمنته من منافع اقتصادية مرتقبة لهم، وكذلك السعي إلى توفير وسائل تلك التقنيات حتى يمكن للسكان المحليين إيجاد أعمال تلائمهم .

ومن أنسب المواقع لمراكز العمل عن بُعد أن تكون في الضواحي بالقرب من محطات القطار، حيث يستطيع سكان المدن الوصول إليها في بضع دقائق، ويمكن للموظفين الانتقال بسهولة لمكاتبهم المركزية عند الضرورة، واستخدام المباني المهجورة، أو غير المستغلة في تلك المناطق، وتحويلها إلى مراكز عمل عن بُعد سوف يكون له أثر اقتصادي ملحوظ في قطاع الأعمال، وفي النشاط التجاري، كما أن تكلفة تحديث بناء قديم سوف يكون أقل تكلفة بنسبة ١٠٪: ١١٪ أيضاً في هذه الضواحي، ولكن دون المخاطرة في زيادة التطوير، كما يمكن وضع مراكز عمل عن بُعد في عربات القطارات، وذلك لتمكين المسافرين بأن يكونوا عاملين عن بُعد[١].

(٢) أكواخ الاتصال عن بُعد :

أكواخ الاتصال عن بُعد هي نوعية خاصة، من مراكز العمل عن بُعد، حيث اكتسبت اسمها من خلال تواجدها في القرى، والمناطق النائية، ولأنها عادةً تنشأ في أكواخ تتحول إلى وحدات عمل عن بُعد[٢].

*** ظهورها وإنتشارها :**

كان بداية ظهور هذه الأكواخ في الدول الإسكندنافية، وانتشرت من تلك الدول إلى أنحاء أوروبا، مثال فرنسا، و أيرلاندا، والمملكة المتحدة وتقام عادةً بالقرب من موقع مدرسة، أو في مبنى مهجور، على طرف مزرعة، أو في أي مبنى تقليدي غير مستغل.

(1) Washington State University, Outsourcing & Growth Jobe In Washington; A Report For Businesses and Rural Commuities Interested in Statewide Information- Based Job Growth Opportunities , Washington State University Extension (may 2005) op. cit.
(2) Washington State University,

وبالتالي لم تتكلف هذه الأكواخ مبالغ لإنشائها، وبالطبع يمكن تحويل أي مبنى سكني لهذا الغرض، وهذا ما حدث بالفعل في الإسكيمو حيث تسمى أكواخ الاتصال العمل عن بُعد(**IGLOO**) وتسمى لدى الهنود الحمر باسم التيبي (**Tip**) [1].

*** الهدف من إقامة أكواخ الاتصالات:**

لا تختلف أهداف أكواخ الاتصالات عن أهداف مراكز الاتصالات عن بُعد فهى تقريباً واحدة، ولكن يرجع الهدف الأصلي للأكواخ الاتصالات عن بُعد إلى توفير التقنية الحديثة، والمهارات اللازمة للراغبين في العمل من سكان القرى النائية المحرومين من فرص اكتساب تلك المهارات بالعمل في شركات التقنيات الرفيعة، مثلهم مثل العمالة التي توجد في المدن الحضرية.

*** دور أكواخ الاتصالات عن بُعد:**

الدور التي تقوم به أكواخ الاتصال أو العمل عن بُعد هو تقديم التدريب على أساسيات الحاسوب الشخصي، وكتابة الوثائق، وإعادة كشوف الحاسبات، وتحرير النشر الكتبي، واستخدام الإنترنت.

كما أن لها دور هام في إنعاش الحالة الاقتصادية بمساعدة السكان المحليين على الحصول على عمل بالاستفادة من تلك المهارات التي يكتسبونها من التدريب، إما مع مؤسسات القطاع العام، والأعمال المحلية، أو على أساس الاستفادة من إمكانيات العمل عن بُعد لخدمة القطاع الخاص، وجهات الأعمال

---

(١) راجع: د/ ميك جري ـ نويل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained مرجع سابق، ص٤٧

العالمية، وفي العديد من الحالات تقدم أكواخ العمل عن بُعد خبراتها إلى شركات محلية، أو أفراد محليين كما تقدم لهم خدمات عن بُعد .كما أن لهذه الأكواخ دور اجتماعي وهو توفير شبكة من الاتصالات للتواصل الاجتماعي بين العاملين عن بُعد والعاملين في المكاتب الرئيسية .

وحتى يكون لكل من مراكز الاتصالات، وأكواخ الاتصالات عن بُعد آثر اقتصادي ناجح فعليهما أن يخدما العديد من الأغراض، مع الأخذ في الاعتبار تعزيز الاقتصاد المحلي، وتنميته، وفتح الأبواب لفرص جديدة من الأعمال، سواء لمؤسسات العمل أو للمقيمين في المناطق الريفية والنائية، وبمساعدة التقنية يمكن لتلك المراكز أن تعين الأفراد، والمؤسسات التجارية في الحصول على الموارد واستخدامها، واكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة لتوظيفها في المشاركة الناجحة في الاقتصاد الرقمي.

وفي هذه الحالة يجب على مراكز الاتصالات عن بُعد، وأكواخ الاتصالات عن بُعد التركيز على التدريب[1]، خاصة التدريب المتصل بتقنية المعلومات وفق الاهتمام الاستراتيجي للمجتمع، أو إعداد الأفراد لاغتنام فرص العمل عن بُعد، والتركيز على تدريب الأفراد على التقنية الحديثة، وكيفية استخدام برامج الحاسوب، وتصميم صفحات مواقع الإنترنت، واستراتجيات التجارة الإلكترونية، من خلال إعداد غرفة مجهزة بوسائل الاتصالات الحديثة، وبمصادر المعلومات المتنوعة عن الأعمال، والتقنية المتطورة، والتنمية الاقتصادية.

(١، ٢) راجع: «العمل عن بُعد» ـ مرجع سابق، ص ٢٣.

وينصح بإنشاء أكواخ العمل عن بُعد في المناطق الريفية والنائية التي ترتفع بها نسبة البطالة، حيث توفر أكواخ العمل عن بُعد التدريب، وتقوم أيضاً بجذب الأعمال، وبتوفير هذا النوع من التدريب سيفتح المجال أمام الأعمال الصغيرة الحجم والمتوسطة الحجم، والأفراد الذين يعملون لحساب أنفسهم (أصحاب الأعمال الحرة) والإستفادة من تقنيات واستراتجيات الأعمال حتى يعززوا من فرص نجاحهم في ميدان الأعمال.

ووفق تقرير أصدرته منظمة العمل الدولية فإن المؤيدين للعمل عن بُعد يؤكدون بأن وضعة «رابح ورابح»[1] فبكل بساطة يعود العمل عن بُعد بالكثير من الآثار الإيجابية على الموظفين وعلى أصحاب الأعمال كما أنه هناك آخرين يرون أن الربيحة سوف تعود على المجتمع ككل، وبجانب الآثار الإجابية هناك بعض الآثار السلبية للعمل عن بُعد[2].

ثالثاً: الأثر الاقتصادي على البيئة:

العمل عن بُعد سواء من المنزل أومن أقرب مراكز و أكواخ الاتصالات يساعد في أداء العمل المطلوب، ويؤدي بطبيعة الحال إلى تخفيف الزحام المروري الحاصل بسبب الذهاب، والإياب من العمل، والمساهمة في حماية البيئة من الغازات المنبعثة من وسائل النقل، كما أنه يقلل من حوادث السيارات بمشيئة الله تعالى، كما سيقلل من استهلاك الطرق، والوقود.

---

(١) راجع: «العمل عن بُعد» ـ مرجع سابق، ص ٢٣.

(2) VITTIO DI MARTINO, The high Road to Teleworking Intenational Labour Organization (February 2001) pZ. op. cit.

وقد أثبتت دراسة أمريكية[1] أن للعمل عن بُعد أثراً اقتصادياً كبيراً على البيئة من حيث استهلاك الكهرباء، والتدفئة ستكون طفيفة، كما أن الرحلة التي تتم بالسيارة لمركز العمل عن بُعد تعادل الرحلة التي تتم لمحطة القطار؛ فالفارق يعتبر ضئيلاً.

يعتبر التنقل بالسيارة من أكبر مصادر التلوث، ويؤدي توفير التنقل لمسافة (١٠٠) ميل لعشرين موظفاً عن بُعد لتوفير (١١٠) ألف لتر (٢٩٠٠٠) جالون أمريكي من الوقود تنتج عنها (٢٠٠) مليون لتر أي أكثر من (٥٠ مليون جالون أمريكي) من غاز العوادم، ويعتبر ذلك مكسباً اقتصادياً للبيئة.

وبما أن وطننا العربي يعاني من كارثة بيئية خاصة جمهورية مصر العربية، فيمكن من خلال تطبيق نظام العمل عن بُعد أن نعالج هذه المشكلة ونحصل على مكاسب اقتصادية للبيئة، ويحد من أزمة الوقود التي تعاني منها البلاد، كما يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال عن بُعد إلى أقل استخدام للأوراق بشكل كبير ومن ثم قلة تكدس المكاتب بالملفات والحافظات وفي هذا محافظة على البيئة من ناحية أخرى.

رابعاً: الآثار الاقتصادية للعمل عن بُعد على أطراف العملية الإنتاجية

العمل عن بُعد له أثر اقتصادي على أصحاب الأعمال، والمؤسسات والشركات، حيث يعمل على الآتي:

---

(١) راجع: د/ ميك جري ـ نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained مرجع سابق، ص٢٧٦.

أ) زيادة الإنتاجية :

تشير تجارب الشركات، والمؤسسات التي طبقت نظام العمل عن بُعد، على أن تكنولوجيا الاتصالات، والمعلومات لها تأثير اقتصادي إيجابي على الإنتاجية، وإن كان هذا التأثير لا يظهر في بداية التطبيق، فعلى سبيل المثال الولايات المتحدة الأمريكية، قامت باستثمار مكثف في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولكن لم يظهر في بداية التطبيق أي زيادة أو تضاعف في الإنتاجية، ولكن سرعان ما بدأ التغير يصاحب هذا الاتجاه، وذلك في الفترة ما بين (١٩٩٦م - ١٩٩٨م) حيث تضاعفت الإنتاجية من متوسط سنوي ١٪ إلى ٢٪ فقد كان السبب في ذلك ظهور التطور في التجارة الإلكترونية، والإنترنت فكان نظام العمل عن بُعد جعل العاملين يعملون ساعات إضافية.

وفيما يلي توضيح لمدى تأثير نظام العمل عن بُعد على الإنتاجية من خلال تجارب الشركات التي كان لهذا النظام التأثير الإيجابي على إنتاجياتها[1]:

١. شركة أميريكان إكسبرس (AMERECAN EXPERESS) زاد نسبة الإنتاج لديها من قبل العاملين عن بُعد بنسبة ٤٣٪ وذلك أكثر من نسبة زملائهم الذين يعملون من مكان العمل .

٢. شركة ثري كوم (3COM) وهي شركة تعمل في مجال الحسابات حولت ١٢٠ عاملاً لديها إلى العمل عن بُعد، فوجدت أنهم يقضون ما يقارب ٢٥ ساعة أسبوعياً بدلاً من ١٢ إلى ١٥ ساعة من قبل .

(1) Vittio Di Martino, «The High Road to Teleworking», ILO, Geneva, 2001, P.70. op. cit.

٣. إحدى المؤسسات الإدارية في ولاية مينوستا الأمريكية قامت بتحليل برنامج للاتصالات عن الفترة من نوفمبر ١٩٩٥ إلى أكتوبر ١٩٩٩ وجدت أن ٧٩٪ من العاملين عن بُعد يرون أن العمل عن بُعد ساهم في زيادة جودة العمل.

٤. ٩٦٪ من العاملين عن بُعد أكدوا أن العمل عن بُعد زاد من الإنتاجية ويرجع ذلك بسبب تقليل إنشغال العامل و المقاطعة أثناء العمل، بجانب العامل النفسي و ارتفاع معنويات العاملين عن بُعد أثناء العمل.

فالالتزام بمواعيد العمل المحددة، والتواجد طوال ساعات العمل في كثير من الأعمال ليس مؤشراً على الإنتاج خاصة في أعمال ما يسمون «بأصحاب الياقات البيضاء» التي لا تؤدي ممارساتها إلى اتساخ الملابس والأيدي، فالإنتاج يتزايد فقط في لحظات التركيز سواء في المكتب، أو المنزل ورغم أن بعض أماكن العمل توفر الجو الملائم للعمل، الا أن فترة طويلة من الوقت يضيع في الإنشغال بقضايا جانبية، والإلتهاء بتفهات الأمور، وشرود الذهن، والمقاطعة.

ب) زيادة ساعات العمل:

يساعد العمل عن بُعد على الحد من معدل الغياب، والأجازات المرضية بل يمكن إلغاء نظام الأجازات للعاملين عن بُعد مما يؤدي تقليل أيام الغياب فيزيد بذلك الإنتاج، ويعود بالنفع على الشركة فعلى سبيل المثال: إذا افترضنا أن ساعات العمل في مؤسسة ما حوالي ثمان(٨) ساعات يومياً، وعدد أيام العمل (٥) خمسة أيام في الأسبوع أي (٤٠) ساعة عمل في الأسبوع أي في السنة

(٢٠٨٠) ساعة عمل، هذا بدون حساب الأجازات والعطلات الرسمية، وأن الموظف أو العامل يستغرق مسافة حوالي (٢٠ـ٢٥) كيلو من منزله إلى مقر الشركة مستغرقاً في ذلك حوالي (١ –١,٥)، أي حوالي (٣) ساعات يومياً أي (٧٨٠) ساعة في السنة يضيعها العامل فقط للذهاب والإياب من منزله إلى مقر عمله، هذا بالإضافة إلى أيام الأجازات المرضية، والعارضة وغيرها، بالإضافة أيضاً إلى ما تتكبده الشركة من تكاليف خلال العام من صيانة مكاتب، وزيادة في استهلاك الكهرباء، وبدل تنقل للعاملين، ...وغيرها، فتظل قيمة رأس المال لهذه المؤسسة كما هي، وقد لا تحقق أرباحاً خلال العام.

أما إذا طبقت هذه المؤسسة نظام العمل عن بُعد سواء بتعيين موظفين جدد أو الموظفين الحاليين، والتي تناسب طبيعة عملهم هذا النظام، فيقومون بأداء عملهم من المنزل، فسوف نلاحظ أن كفاءة العاملين زادت بنسبة كبيرة في (الإنتاج، والجودة في أداء الأعمال) نتيجة قلة الإرهاق، وتوفير ساعات التنقل المهدرة في زيادة ساعات العمل فتصبح حوالي (١١) ساعة يومياً بدلاً من (٨) ساعات، بالإضافة إلى إرهاق أقل، وأيام عطلات مرضية أقل، مما يؤدي إلى زيادة في العائد الإجمالي، والمتمثل في زيادة ساعات الإنتاج السنوية.

كما يمكن للموظفين عن بُعد سواء من المنزل أو في مراكز، وأكواخ الاتصالات عن بُعد تقديم المساعدة للموظفين في المقر الرئيسي للشركة في حالة الظروف الطارئة، مثال الاعتصامات، وقطع الطريق لساعات طويلة والزحام المروري الشديد، والذي يمنع، أو يعيق وصول الموظفين إلى مقر الشركة، من

خلال إمكانية اتصال العاملين عن بعُد بالعملاء، وبأجهزة الحاسب في المكتب الرئيسي، مما يضمن للشركة السير في العمل دون توقف، أو انقطاع.

كما يمكن زيادة ساعات العمل، والإنتاج من خلال الاستفادة من فروق التوقيت حول العالم، حيث يمكن للشركة، أو المؤسسة التعاقد مع شركات أجنبية أو عربية، وأن تستفيد بفارق التوقيت فيصبح بإمكانها العمل طوال اليوم دون توقف، وذلك لتحسين وضعها في الأسواق.

ج) المحافظة على العملاء :

فالعمل عن بُعد يجعل من السهل قدرة العملاء على الاتصال بالموظفين مباشرة: خارج حدود أوقات العمل ودون حواجز، وفي الأوقات العادية، وفي الظروف الطارئة كما وضحنا سابقاً، مما يؤدي إلى تحسين العلاقة بين الشركة، وعملائها وتميز الشركة في السوق المنافسة، بما يحفظ لها عملائها، ورأس مالها، بل الزيادة في رأس المال من خلال اكتساب عملاء جدد .

د) خفض تكاليف الشركة

الشركة أو المؤسسة التي تطبق نظام العمل عن بُعد يمكنها أن تخفض من مساحات أماكن العمل ومتطلباتها من مرافق ومبان وأثاث وخدمات من إضاءة وتكييف ومواقف للسيارات وصرف بدلات...إلخ .

هـ) الموظفون

هناك العديد من الفوائد الاقتصادية التي يمكن أن تعود على العاملين أو الموظفين عن بُعد حيث يمكن للموظفين العمل من مكان إقامتهم في بلادهم

دون الحاجة إلى الهجرة الداخلية، والخارجية، أو دون الانتقال لمسافة بعيدة، أو إلى المدينة التي بها المقر الرئيسي للشركة، بل يمكن التعاقد مع أبناء البلدان المجاورة للاستفادة من كفاءتهم دون الالتزام بمصاريف سفرهم، وإقامتهم .

١- خفض التكاليف :

توفير فرص عمل جديدة لساكني الأماكن البعيدة، والنائية دون الانتقال المادي، خفض جميع تكاليف المواصلات، ووجبات الطعام، والملابس الخاصة بالعمل، وكل التكاليف التي تصاحب الوظائف التقليدية حيث تمثل حصيلة لا يستهان بها من المال .

٢- الحد من هدر الوقت :

والحقيقة أن هذه الجزئية لها أثر اقتصادي كبير، فتوفير الوقت يعني زيادة في الإنتاج سواء كان العامل يعمل في مؤسسة، أو لديه عمل حر فزيادة الإنتاج لصاحب العمل تعني زيادة في الأرباح، ويعود ذلك بالنفع، والفائدة للموظف أيضاً متمثلة في شكل زيادة في المرتب، أو نسبة من أرباح الشركة، أو زيادة في الحوافز.

و) الموظفون ذوو الأعمال الحرة :

في كثير من البلدان سوف يستفيد أصحاب الأعمال الحرة من أسلوب العمل عن بعد أكثر من الوظفيين التقليديين، وذلك لما يوفره العمل عن بُعد من تكاليف إيجار أو شراء مكتب، وتكاليف السفر، والتنقل، ورفع في الإنتاجية بحوالي ٢٠-٤٠٪[1] كما يقدم أسلوباً مناسباً لاختيار ساعات العمل.

(1) VITTIO Di Martino. and 1. Wirth: «Tlework: a New Way of Working and Living", international labour Organization Review, Vol. 129, No5, 1990.

خامساً: معوقات العمل عن بُعد:

تظهر الآثار السلبية للعمل عن بُعد من خلال معوقين يقفان أمام تطبيق مفهوم العمل عن بُعد، ولكن مع إيجاد علاجاً لحل تلك المعوقات نذكرها بالتفصيل في المبحث التالي:

أ) معوقات العمل عن بُعد:

الإنسان بطبيعته التي خلقها اللَّهَ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى بها مخلوق اجتماعي وفي حاجة إلى التفاعل مع الآخرين، حتى يستطيع أن يبدع في عمله، وخلق جو المنافسة بين الموظفين، فإذا بدأ الموظف في بداية حياته العملية بالعمل عن بُعد من المنزل منفرداً قد يؤدي ذلك إلى تداعيات خطيرة في تنمية ذاته، وإذا كان العمل عن بُعد سيساعد على خلق فرص عمل للمعاقين، وللنساء غير القادرات، أو الراغبات في العمل في المؤسسات والشركات العامة والخاصة، إلا أنّ ذلك لا يخلو من دور سلبي شديد يتمثل في زيادة انعزال هؤلاء الأفراد عن المجتمع، وقد يؤدي ذلك إلى تجنبهم المشاركة في حل قضاياه، وقراراته المصيرية لتعودهم على الانعزالية، وعدم الانخراط في أفراده، ولحل هذه المشكلة فعلى العامل أن يقوم بالمزج بين العمل عن بُعد من المنزل، وقضاء بعض الوقت في أعمال تقليدية وحضور الاجتماعات في المكتب الرئيسي، والسعي وراء إنشاء مراكز وأكواخ العمل عن بُعد في الأحياء المتاخمة للمدن، والقرى، قد تساعد في تبادل الخبرة، والاستفادة من تجارب الآخرين في ممارسة تقنيات المعلومات والاتصالات، حتى لا يصاب العاملين عن بُعد بالاكتئاب، أو الإحساس بالوحشة.

العائق الثاني هو عدم توفير شبكات اتصالات، ومعدات الاتصالات اللاسلكية خاصة في المنازل لبعض فئات المجتمع، فهو يعتمد على وسيلة تقنية غير متوفرة في كل مكان، لذا فإن هناك محدودية في إمكانية الاستخدام. فهذا العمل يتطلب تقنية موسعة مما يعني الاعتماد على البنية الأساسية في التجهيزات الأولية، ويتكلف إعدادها مبالغ كبيرة، كما أن هذا العمل يعتمد على التعليم فوق المتوسط؛ لذا فإن هذا العمل ليس مفتوحاً لجميع فئات المجتمع، كما أنه لا يمكن العمل عن بعد في كل الأعمال الممكنة، وقد يساعد في بعض الأعمال، إلا أنه خاص بالأعمال النظرية والتي يمكن تنفيذها، وانتقال موادها إلكترونياً، وغير مناسب للأعمال العضلية، والجسدية[1].

وهذا ما يحبط همم المتحمسين في الدخول في مجال العمل عن بُعد، ولحل هذه المشكلة أيضاً يجب على الدولة، والمؤسسات وضع الآليات اللازمة لتوفير فرص عمل عن بُعد، وهذه الآليات سوف نتكلم عنها بالتفصيل في المبحث التالي.

(١) (عبد العزيز الزومان ـ محمد العقيلي ـ عبد العزيز السلامة ـ ماجد الرسيني) «العمل عن بُعد عالمياً، ومجالات تطبيقة في المملكة العربية السعودية»، مرجع سابق (أبريل ٢٠٠٤م) ص(٨٨).

المبحث الثاني
آليات مواجهة البطالة عن طريق العمل عن بُعد

إن العمل عن بعد يعتمد على سهولة، وسرعة التواصل بين العامل، وصاحب العمل وبين العامل، والعملاء من خلال وجود قنوات اتصال سلكية، ولاسلكية نشيطة بينهما .

مما يقتضي تقوية هذه التقنية الإلكترونية التي تعمل على ذلك ووجود بنية أساسية قوية وسريعة في مجال الاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، حتي يقوم هذا المجال بخدمة سريعة وسهلة، وعالية الجودة وبأقل التكاليف الممكنة في نفس الوقت.

وهذا الأمر قد تتحمل أعباءه كلٌ من الدولة أولاً بلاشك، وذلك لحاجة المجتمع، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الدولة تعلم جيداً أنها سوف تجني ثمار ما أنفقته في الأجل البعيد من خلال خلق العديد من فرص العمل، والحد من البطالة وتحسين الإنتاج، والاقتصاد. مما يؤدي إلى الحد من الركود الاقتصادي شيئاً فشيئاً، الذي يعاني منه مجتمعنا الإسلامي .

وتأتي المؤسسات، والشركات، وأصحاب العمل الذين يرغبون في تطبيق نظام العمل عن بعد في الدرجة الثانية .

وفيما يلي عرض الآليات التي يجب أن تتبع من قبل الدولة، والمؤسسات لتطبيق نظام العمل عن بعد، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الآليات التي تتبعها الدولة لتطبيق نظام العمل عن بعد:

نظراً لما يعتمد عليه نظام العمل عن بعد من تقنية إلكترونية عالية المستوى فإن هذا يقتضي تقوية التقنية الإلكترونية وتطويرها .

فقد تعاني الدول الإسلامية، وخاصة المناطق الريفية، والنائية في معظم دول العالم الإسلامي من نقص في كثير من الوسائل التكنولوجية المتطورة، وذلك لعدم توفير مؤسساتها للتجهيزات، والوسائل المعلوماتية الحديثة والمتطورة .

ولتجاوز هذه الظاهرة التي تشكل عائقاً كبيراً أمام انتشار العمل عن بُعد في مختلف المناطق، والتي ساعدت بشكل أكبر على انتشار البطالة في تلك المناطق، وعدم تحسين، وتطوير نوعية الأعمال.

ولتعميم الفائدة وتوفير الجهد والنفقات ولتحقيق تكافؤ فرص العمل بين سكان المناطق الحضرية وسكان المناطق الريفية، والنائية. فعلى الدولة القيام بمشروعات قومية للنهوض بالمناطق والفئات المحرومة من برامج نموذجية للتعليم الإلكتروني (التكنولوجي) بها، والتدريب على العمل عن بُعد، والتوعية بأهميته. وتدريب الأطر والمؤسسات التعليمية العامة فيها، وتقديم الدعم المادي، والفني لها والمتمثل في الآتي :

أ) تقوية التقنية الإلكترونية وتطويرها :

وتأتي تقوية البنية الأساسية للتقنية الإلكترونية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال قيام الدولة بنشر الوعي لدى الجماهير بأهمية

هذه التقنية، وحثهم على حسن استخدامها، وكيفية الاستفادة منها . مما يقتضي على الدولة بالقيام بالأتي :

توفير التدريب الأساسي والمجاني على استخدام الاتصالات، وتقنية المعلومات وذلك بالتركيز على المناطق الريفية والنائية . من خلال إطلاق مشروع **(قوافل التدريب الإلكتروني)** والذي يشتمل على حافلات مجهزة بأجهزة الحاسب الألي وخدمات الإنترنت السريع، ووسائل التعليم الإلكترونية الحديثة، تجوب المناطق النائية والريفية لتدريب أبنائها بمختلف أعمارهم، وهذه تعتبر خطوة أولى تقوم بها الدولة أو تساهم بها في محو أمية الحاسب الآلى في القرى هذه الخطوة تهدف إلى تمكين شرائح المجتمع في جميع أنحاء البلاد من التعامل مع الاتصالات، وتقنية المعلومات لدى جميع الأفراد وذلك بالتركيز على المناطق الريفية، وغيرها من المناطق الفقيرة الموجودة داخل المدن الكبري . فهذه الفكرة يجب أن تشمل كل مناطق الوطن للتأثير غير المباشر الذي ينتقل من خلالهم إلى أسرهم، وبيئتهم المحيطة .

ولكي يتم نجاح هذا المشروع، ويحقق ثماره المرجوة لابد من تشكيل فريق عمل مميز، وذى مستوى عال من التدريب، والكفاءة، والخبرة العالية في مجال عمله، وفي التعامل مع كافة الأفراد، حتى يتم توصيل المعلومة في سهولة ويسر. حيث إن طبيعة المشروع تستدعي العمل في قرى، ونجوع متناثرة في مناطق البلاد المختلفة مما يتطلب الأمر جودة، وتنظيم فريق العمل .

أهداف المشروع :

(محو أمية الحاسب الآلى والإنترنت، والتوعية بأهمية العمل عن بُعد)

يهدف المشروع القومي لمحو أمية الحاسب الآلى، والتوعية بأهمية العمل عن بُعد في المناطق الريفية، وخاصة محدودي الدخل، والنساء، والمعاقين والمتقاعدين عن العمل نظراً لظروفهم الطبيعية التي تمنعهم من الخروج من منازلهم. فالمعاقين على سبيل المثال لم تكن لديهم القدرة الجسمانية لتمكنهم من الحركة، كما أن الدولة لم توفر لهم وسائل التنقل الخاصة بهم، والتي تمكنهم من الانتقال بسهولة ويسر إلى مراكز تدريب الإنترنت، والحاسب الآلي.

أما بالنسبة إلى محدودي الدخل، والمتقاعدين عن العمل، والمرأة المعيلة العاطلة أو النساء اللاتي لم يرغبن بالاختلاط في العمل فكل هؤلاء لم تتسن لهم الفرصة لاكتساب مهارات الحاسب الآلي، والإنترنت نظراً لعدم توافر القدرة المادية التي ينفقونها في مراكز التدريب الخاصة، أوكمصروفات للتنقل ذهاباً، وإياباً لتلك المراكز، أو قد تعيقهم الظروف الاجتماعية لفعل ذلك .

فهذا المشروع يعتبر فصل، أو مركز متنقل يجوب أرجاء المدينة مستهدفاً الفئات السابقة، ذات المراحل العلمية المختلفة الآتية (المرحلة الثانوية – تعليم متوسط – تعليم عالي (جامعي) .

ب) توفير الحاسبات الآلية للأفراد وللمؤسسات بأقل التكاليف مع رفع شعار التدريب والتعلم مدى الحياة :

يعتبر التدريب على الحاسب الآلي مطلباً أساسياً مع مفهوم العمل عن

بُعد، حيث يساهم في تنمية المهارات اللّازمة للتعامل معه، وفي إطار البرنامج القومي للتشغيل، نجد أن الحكومة قد خصصت مكوناً أساسياً للتدريب على تطبيقات الحاسب الآلي، سواء من خلال وزارة الاتصالات، والمعلومات التابعة لمركز المعلومات، ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، والمراكز التدريبية الأخرى التابعة للوزارات والهيئات. فعلى الدولة توفير الحاسبات الآلية للأفراد بأقل التكاليف[1] وذلك لتعود الأفراد على استخدامها، ومعرفة أهميتها فليس فقط للكبار منهم، بل لجميع المراحل التعليمية أيضاً، وتطوير مدارس الصعيد والمناطق الريفية، فكل من المشروعين يقوم بتوفير الحاسبات الآليه لطلاب المدارس، والجامعات بأسعار مناسبة .

وقد أشار التقرير العالمي للتشغيل أن الاستثمار في التعليم العالي يشكل أهم الوسائل على مستوى السياسات المتوفرة للحكومات بهدف جني ثمار تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات. ولم ينجح أي بلد نام في تأمين موقع له في الأسواق العالمية للمنتجات غير الملموسة من دون تمتعه بيد عاملة متعلمة، وأن التعلم مدى الحياة يؤمن ميزة تنافسية للموظفين، والحكومات، وأصحاب العمل.

ولتحقيق الثورة التكنولوجية التي تحقق التقدم الحقيقي، ولتجنب الخسارة التي تعرضت لها بعض الدول المنعزلة تكنولوجياً فلابد أن تقوم الدولة بتطبيق ثلاثة أشياء مهمة: تطبيق استراتجية وطنية متماسكة في ما يتعلق

(١) راجع: د/ طارق النوير «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مرجع سابق، ص٣٢.

بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفير البنية التحتية مقبولة الكلفة في مجال الاتصالات، وتوفير يد عاملة متعلمة .

ج) تطبيق استراتجية العمل عن بعد :

العمل عن بُعد كأحد أشكال الإدارة، وتنفيذ الأعمال الحديثة لا يعرفه الكثير سواء من أصحاب الأعمال، أو الراغبين في القيام به لذا يجب على الدولة أن تتبع خطة منهجية في تنفيذه تتمثل في الإعلام به، ونشره، وزيادة الوعي به، وتفعيل دور النقابات العمالية .

فيجب على الجهات المعنية إعلام كافة أفراد المجتمع بهذا النظام الجديد من أنظمة العمل وبيان مزاياه وأهميته وكيفية تلافي عيوبه، وعدم التخوف منه، وبيان الأهداف المأمولة في تطبيقه، وإعداد دليل لتنفيذه في المشروعات المختلفة، وحث جهات الإدارة على مطابقته للأوضاع القانونية بإيجاد الضمانات اللازمة للعامل وصاحب العمل .

كما يجب أن يكون للنقابات العمالية دور كبير في الاستراتيجية حتى لا يكون حجر عثرة في تنفيذه لذا من الأهمية مشاركة هذه النقابات في الإعلام بهذا النظام، وإعداد خطته وتوعيتها لأعضائها بأهميته، وبيان دوره الإيجابي بالنسبة لهم، حيث إن لمشاركة النقابات في مفوضات العمل عن بُعد واقتناعها به أهميته الكبيرة، وأثره في نفوس العمال[1].

---

(١) راجع: د/ حمدي أحمد سعد «العمل عن بُعد ذاتيته وتنفيذه» ـ مرجع سابق، ص ٣٥ .
– راجع: Le télétravail l.op cit . vo 5.4.

د) تدعيم وتطوير البنية التحتية للإنترنت، والشبكات العنكبوتية :

وذلك لتمكين الأفراد من المعرفة من أجل فرص أفضل للعمل، وخاصة العمل عن بعد، فتدعيم وتطوير البنية التحتية للإنترنت، والشبكات العنكبوتية، تعتبر من أهم الآليات التي نطالب بها الدول النامية بسرعة القيام بها، وخاصة في المناطق الريفية، والنائية، نظراً لأهمية، وسائل الاتصال السلكية، واللاسلكية (وايرلس إنترنت) وتعد الأخيرة أهم وسائل الاتصال، والتشبيك، ودمج المجتمعات النامية في الاقتصاد الرقمي، وعالم المعرفة خصوصاً قاطني المناطق الريفية، والنائية حيث تتضاءل وسائل الإعلام التقليدية كما يصعب على الدولة مد الشبكات السلكية .

فوسائل الاتصال تلك توفر لها أهميتها في توفير فرص ذكية للتواصل، وللعمل عن بعد لذلك يجب الاهتمام بها وتدعيمها وتقويتها .

هـ) إنشاء ما يسمى بحاضنة أعمال نسائية :

هناك العديد من الأعمال التي يمكن أن تقوم بها المرأة من منزلها أو من خلال مراكز متخصصة للعمل عن بعد .

تلك الأعمال تشمل أعمال السكرتارية ـ إدارة الأعمال ـ وكل الوظائف العامة والخاصة فيما عدا الأعمال التي تتطلب معامل فنية، أو متخصصة مثل (الطب والهندسة الميدانية) أوتعاملات البنوك وكل الوظائف التي تتطلب الاحتكاك المباشر بالعميل أو المديرين وأصحاب العمل[1].

---

(١) العمل عن بُعد «نحو مجتمع المعرفة»؛ مرجع سابق ص ٧٣- ٧٤ .

ملحوظة: هذه الفكرة ليست من بنات أفكاري ولكنها طبقت بالفعل في المملكة العربية السعودية وذكرت في المرجع السابق.

المهام التي تقوم بها الحاضنة :

حاضنة الأعمال النسائية لها العديد من المهام من أهمها :

١. تقوية الحافز الشخصي لديهن للاستفادة من أوقاتهن في الإنتاج المثمر .

٢. التدريب على ضبط النفس .

٣. تدريب النساء على الأعمال التي سيزاولونها من منازلهن بما في ذلك التدريب على استخدام وسائل الاتصالات الإلكترونية المتاحة، والحاسوب وعلى فنون ووسائل إدارة الأعمال الخاصة .

٤. توضيح الفرق بين أنشطة العمل، والتزاماته، والأنشطة الأخرى من اجتماعية، وعائلية، وشخصية، وثقافية .

٥. الحرص على تنظيم أوقاتهن، والاستفادة القصوى منها، والتدريب على إتقان ما يكلفن به من أعمال، والحرص على توخي الجودة في كل ما يقمن به من أعمال .

٦. استقلالية في أداء ما يكلفن به من مهام، وتحمل ما يخولن به من مسئوليات.

طبيعة الأعمال التي تقدمها الحاضنة :

أهم الأعمال التي تقوم بها الحاضنة هى عقد دورات تدريبية على القيام بالأعمال القائمة على العمل عن بُعد، والتي لاتتطلب الوجود في مكان العمل من خلال تدريب الطالبات على الأعمال التالية :

جميع أعمال السكرتارية، وتحرير، وطباعة الخطابات، والتقارير على اختلاف أنواعها، وإدخال المعلومات، وإعداد قوائم الحسابات باستخدام برامج الكمبيوتر، والبحث عن المعلومات في موضوع محدد على شبكة الإنترنت ـ تصميم البرامج الحاسوبية، وتنفيذ قواعد البيانات ـ التدريب على إعداد الرسوم الهندسية والرسوم الفنية باستخدام برامج الحاسب ـ القيام بخدمات للقطاع الخاص على المستوى المحلي، وعلى المستوى الدولي في مجال الترجمة والإعلام .

أهداف الحاضنة:

تهدف الحاضنة إلى تحقيق طموحات المرأة، وتنمية ذاتها بالمزيد من الخبرة والتعلم مدى الحياة مع دعم دورها في الأسرة، والمجتمع، والتدريب على الأعمال التي يمكن أن تقوم بها المرأة عن بُعد .

وهناك العديد من الأهداف الغرض منها تحقيق الغاية المنشودة نذكر منها على سبيل المثال. (دعم ابتكار الأفكار الجديدة، وتطويرها لوضع لبنات مشروعات حديثة لبناء مجتمع المعرفة بالإضافة إلى دعم توسعة المشروعات القائمة ومساندتها حتي تؤتي ثمارها وتساهم في التنمية الاجتماعية والثقافية، والاقتصادية المبنية على المعرفة، وتوفير الدعم المالي، والخدمات الإرشادية، والتسهيلات اللازمة لمنسوبات الحاضنة، وتوفير المعرفة، والتدريب على تقنيات المعلومات، والاتصالات، والإشراف، والمراقبة لزيادة وتعزيز النمو الذاتي، والمهني .

و) تبني الدولة مشروع (إنشاء مؤسسات العمل عن بُعد):

آليات هذا المشروع أن تتبنى الدولة إنشاء مؤسسة تجارية تسمى مؤسسة العمل عن بُعد، ويكون عملها كعمل الديوان، ثم تنشأ مكاتب فرعية في الأحياء لاستقبال الطلبات من قبل العاملين (لتوظيفهم عن بُعد) وأصحاب رؤوس الأموال (لفتح محلات تجارية)، ويكون دور هذه المكاتب كالوسيط بين الطرفين، ومن المُقترح أن يتولى هذا الجانب الجمعيات الخيرية والتعاونية لرعاية، ومراقبة هذا المشروع، وتحت إشراف الدولة ثم تزود هذه المؤسسة (مؤسسة العمل عن بُعد) بشبكة الحاسب الآلى من أجل أن تكون حلقة وصل بين الفروع، وبين المؤسسة الأم، وأيضاً حفظ وقت التاجر الذي يتحرى عن العاملين المناسبين للعمل معه وهذا المشروع يناسب العمل الحر، حيث يمكن فتح مؤسسات تجارية في كافة المجالات على سبيل المثال: يمكن فتح مؤسسة تجارية لتفصيل الملابس، ويكون هناك مكتب فقط لاستقبال الطلبات، يعمل في هذا المكتب حوالي مائة موظف أو عامل عن بُعد (أي من المنزل) توزع عليهن أدوات الخياطة، ويطلب من كل واحد منهم تفصيل نوع معين من الملابس، والإنتاج يكون محدداً على حسب الطاقة والوسع، إما تحدد بالساعات أو بالكمية على حسب الاتفاق بين الطرفين، ويكون للعاملين عن بُعد راتب أو نسبة يحددها الطرفان، ثم يمر السائق ويجمع الإنتاج من العاملين، وهذا المشروع مجرب بالفعل في إندونيسيا.

ز) تقسيم المتدربين على أساس الكفاءة:

ينبغي على الدولة أن تضع استراتجية تمكنها من تقسيم الخرجيين، والمتدربين على أساس الكفائة[1]. أي تمييز المتدربين أصحاب المواهب، أو المهارات الخاصة في مجالات الحاسب الآلي فلا يعاملوا معاملة المتدربين العادين، ومن ثم يمكن الاستفادة منهم في المستقبل، في تدعيم سوق العمل.

ح) تغير البيئة التشريعية والإدارية الملائمة لتطبيق مفهوم العمل عن بعد :

لتطبيق مفهوم العمل عن بُعد لابد من إحداث تغيرات إدارية وقانونية، فعلى سبيل المثال لكي توافق مؤسسة، أو شركة على آلية العمل عن بُعد فلابد أن تغير نظامها الإداري الداخلي لكي يقيس أداء الموظف، أو العامل بما يؤديه من ساعات عمل فعلية في مكان عمله. أيًّا كان وبما أنجزه من مهام، أو حققه من إنتاج بمجرد تواجده في مقر العمل، ومراعاته لمواعيد الحضور، والانصراف دون أي جدوى تذكر. وهذا الأمر يقتضي بالتبعية تغيراً في صيغ عقود العمل، وفي بعض قوانين العمل، ولوائح تشغيل العمال لمهام وظيفته، وضبط العلاقة التعاقدية بين الموظف، وصاحب العمل في إطار قانوني واضح[2].

كما يجب أن تراعي الجهات الإدارية مدى تقدم الموظف العلمي والتكنولوجي، وتطور مفهومه للعمل الذي يقوم به، وما أثمر توليه للعمل لفترات طويلة، وهو ما يتطلب من الجهات الإدارية تغير مفاهيم الترقية وتولي

(١) لمزيد من التفصيل أنظر: جريدة العالم اليوم الاقتصادية ـ «فيروس البطالة يخترق سوق الكوادر التكنولوجية»، جريدة مصرية – العدد (٤٧٣١) بتاريخ (٢٠٠٦/٨/٣٠م)، (ص٥).

(٢) أنظر: د/ حمدي أحمد سعد ـ العمل عن بُعد (ذاتيته وتنفيذه) مرجع سابق، ص ١٤١.

المناصب الأعلى، بحيث تعتمد على الخبرة، والكفاءة العلمية، والذاتية، وليس على معايير أخرى تحبط الجادين في أعمالهم.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن تراعي الجهات الإدارية وأصحاب المؤسسات في نظام المكافئات جدية الموظف وتفانيه في العمل وتقدمه فيه لحثه على الاستمرار، وحث غيره على الاقتضاء به، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج ورفع كفاءة وجودة العمل مما يعود بالنفع على الدولة والأفراد .

وتغير المفاهيم لدى جهات الإدارة أو المؤسسات على هذا النحو يتطلب تغيراً في صيغ عقود العمل، بحيث تتضمن هذه العقود بنوداً تعطي للمجد حقوق، وتضمن له التعويض المناسب عما يبذله من مال أوجهد في إنجاز مهامه، حتى يتفانى في أدائها، والعمل على إنجازها في أسرع وقت ممكن، فيتفانى معه غيره من الزملاء، بما يعود بالنفع العظيم على المؤسسة في نهاية الأمر .

وقد استحدثت العديد من دول العالم التي طبقت هذا المفهوم تشريعات لتواكب النمط الجديد من العمل، ففي أيرلندا حيث قام المجلس الاستشاري الوطني للعمل عن بُعد، وهو هيئة تتألف من ممثلين عن قطاع الأعمال والنقابات العمالية والأوساط الأكاديمية، بوضع قانون ممارسات واتفاقية نمودجية للعمل عن بُعد. (والقانون الذي أصبح يعرف بقانون الممارسة في العمل الإلكتروني) يمتد من اختيار أفراد العمل عن بُعد، ومخاوف تتعلق بالأمن، وإجراءات الاستخدام وشروطه وقد تمت صياغة اتفاقيات أخرى مماثلة في عدد من البلدان، كالنرويج، والسويد وإيطاليا وكوبا، بينما تم التوصل إلى مجموعة مبادئ

توجيهية أوروبية في قطاع الاتصالات حول العمل عن بُعد، وذلك بين أصحاب العمل والنقابة العمالية «توني - أوروبا»[1].

ط) الاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في تطبيق نظام العمل عن بُعد:

على الدول النامية التي لم تطبق نظام العمل عن بُعد الاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال، وهي التجارب الخاصة لحل مشكلة البطالة مثلما حدث في الولايات المتحدة، والاتحاد الأوروبي، والصين، وماليزيا، وكوريا، واليابان، سواء في القطاع العام، أو القطاع الخاص، أو في المشروعات الصغيرة، فعلى سبيل المثال الصين التي يبلغ تعدادها مليار وربع المليار من البشر ليس لديها شخص عاطل واحد[2] فقد حولت منازل أصحاب المواهب الحرفية إلى مصانع تنتج شتى أنواع المنتجات وتبيعها في الأسواق.

ثانياً: الآليات التي تتبعها المؤسسات لتطبيق نظام العمل عن بُعد:

هناك غرضان رئيسان لتطبيق نظام العمل عن بُعد في مؤسسات الدولة سواء كان قطاع عام أم خاص، الأول هو تقليل التنقل غير الضروري لدى بعض العاملين، ويتحقق ذلك بالعمل من المنزل (أي إلغاء رحلتي الذهاب والعودة لمقر العمل التقليدي)، والثاني هو توفير مكاتب للموظفين التي تحكم عليهم طبيعة عملهم بالوجود في المؤسسات والتعامل المباشر مع العميل وبالتالي تستطيع المؤسسات والشركات تشغيل نسبة كبيرة من القوى العاملة العاطلة مما يؤدي إلى تقليل نسبة البطالة التي يعاني منها مجتمعنا الإسلامي.

---

(١) راجع: د/طارق النوير «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مرجع سابق، ص ١٤، ١٤٢.
(٢) أ/أحمد شوقي إبراهيم، «نحو آليات للقضاء على مشكلة البطالة» الأهرام الاقتصادي، العدد (١٩١٦)، (٢٦/٩/٢٠٠٥م).

ولتحقيق ذلك يجب على المؤسسات تطبيق آليات وإجراءات وترتيبات معينة لكي تضمن نجاحه وتحقيق أهدافه المرجوة يتمثل أهمها فيما يلي :

أ) البدء ببرنامج تجريبي :

نظام العمل عن بُعد عادةً يُقدم للشركات التي لديها قوى عاملة تقليدية وبنسبة كبيرة، وفي مثل هذه الظروف يطبق نظام العمل عن بُعد على مستوى صغير بشكل برنامج تجريبي، وهذا ما قامت به بالفعل مجموعة (FI) في بريطانيا وإن كان مخططاً في المستقبل البعيد أن يعمل غالبية، أو جميع موظفي الشركة من مسافة بعيدة[1].

نحن نأمل أن يكون في يومٍ ما نظام العمل عن بُعد مألوفاً، وشائع الاستخدام كأسلوب للعمل. في كل من القطاع العام والخاص، ومع أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة الطفولة لنظام العمل عن بُعد (مع أن ولادته تمت منذ حوالي ٢٠ – ٣٠ عام تقريباً) إلا أن كل ظرف لنظام العمل عن بُعد يعتبر مختلفاً، ولذلك ينصح بأن يبدأ بنظام العمل عن بُعد على مستوى صغير ببرنامج تجريبي، وحين يتم تشغيل هذا النظام بنجاح، يمكن أن يسمح لهذا النظام بالتوسع بجزء أكبر من القوى العاملة. إلا أن بعض المنظمات، أو الشركات ذات القطاع الخاص استطاعت أن تقفز مرحلة التجربة، وبدأت في تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل جزئي، ففي دولة مصر سمحت شركة الاتصالات **(فودافون مصر)** لموظفيها بالعمل من المنزل ليوم واحد في الاسبوع مستخدمين في ذلك جهاز

(١) راجع: د/ ميك جري ـ نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained مرجع سابق ص٨٥.

الكمبيوتر والهاتف النقال، وهو ما يعرف بنظام العمل عن بُعد الجزئي أو مايعرف **(بنظام العمل المرن)**، عند عرض أنواع العمل عن بُعد .

ب)خطوات البدء ببرنامج نظام العمل عن بُعد:

البدء ببرنامج تجريبي ليس من الأمور السهلة فهناك العديد من الأمور التي يجب أن تضعها المؤسسة، أو الشركة في الاعتبار، كما أن هناك العديد من الخطوات التي يجب اتباعها حتى يتضمن للفكرة النجاح، والاستمرارية، والتوسع بشكل كبير، وذلك على النحو التالي :

١- تحديد أهداف المؤسسات أو الشركات:

تعتبر هذه الخطوة بمثابة حجر الأساس لبناء نظام العمل عن بُعد، ولذلك يجب على الشركة، أو المؤسسة تكوين فكرة واضحة لسبب التفكير في تطبيق العمل عن بُعد.

فالتحمس للفكرة من قبل شخص واحد ليس سبباً كافياً للتطبيق، فلابد أن يكون هناك أسباب عملية ثابتة وسليمة وواضحة، وراء الرغبة والبدء في نظام العمل عن بُعد، فللعمل عن بُعد آثاره الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية التي وضحناها في المبحث الأول من هذا الفصل، وهى باختصار :

١. زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية .
٢. زيادة مرونة نماذج العمل .
٣. تخفيض التكلفة غير المباشرة .
٤. الإبقاء على الموظفين المهرة .

٥. توفير فرص عمل للمعاقين، والمتقاعدين عن العمل، والذين لديهم مسئولية العناية بالآخرين .

٦. توفير فرص عمل للمرأة المعيلة العاطلة، والنساء اللاتي يرغبن في العمل بعيداً عن الأضرار الناتجة عن الاختلاط بالرجال في مجال العمل .

٧. الخفض من الزحام المروري، والخفض من التلوث، والحفاظ على البيئة .

فتحديد أهداف واضحة، وعلمية هي الخطوة الأولى، والهامة وراء اهتمام الشركة، أو المؤسسة بتطبيق نظام العمل عن بُعد، والتي بدونها سوف تفشل الفكرة ويتوقف التوسع فيها.

٢- وضع خطة لبرنامج العمل عن بُعد :

بعد تحديد الأهداف التي ذكرناها في الخطوة الأولى يتم وضع خطة للبرنامج كاملة كأي مشروع رئيسي، فمن أساسيات نجاح العمل عن بُعد قيام المؤسسة أو الشركة بوضع خطة للبدء في أي برنامج تريد تطبيقه، وهو ما يسمى (بدراسة الجدوى، حيث يتم تحديد التكاليف، والأعباء الاقتصادية المطلوبة، وخطة مواجهتها، أو إعداد الميزانية لذلك .

كما يجب أن تهتم هذه الخطة، أو الدراسة بمدى مساندة الجهات الإدارية لتطبيق نظام العمل عن بُعد[1]، فضلاً عن المساندة الإدارية كمدى تعاون اللجان الوزارية، والنقابات العمالية مع المؤسسات لتحقيق نجاح تطبيق نظام العمل عن بُعد.

---

(١) في هذا المعنى: Le télétravail l.op cit 5.1 مرجع سابق

- في هذا المعنى: د/ ميك جري ـ نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» "Tele Working" Explained مرجع سابق ص٨٩-٩٠ .

٣- تحديد أنماط الوظائف التي تدخل في برنامج العمل عن بُعد:

يجب تقييم جميع أنماط الوظائف التي قد تدخل ضمن المشروع التجريبي للعمل عن بُعد، فهناك العديد من الوظائف المناسبة لأسلوب العمل عن بُعد في كل قطاعات الدولة **(العام، والخاص)** .

وهناك دراسة قامت بها شركة الاتصالات البريطانية **(BI)** في عام ١٩٩٠ م حيث حددت(٧٦) وظيفة يمكن أن تؤدى من مسافة بعيدة نذكر منها الآتي:

المهنيون الذين على اتصال مستمر مثال (مضاربو الأسهم - المحللون الماليون).

المهنيون الذين لا يكونون على اتصال مستمر مثال (مبرمجو الحاسب - محللو النظم - المديرون - المحاسبون - المترجمون).

الوظائف الكتابية الذين على إتصال مستمر مثال (موظفو الإستعلامات - مندوبين البيع عبر الهاتف - السكرتارية).

الوظائف الكتابية التي لا تتطلب اتصالاً مستمراً مثال (مدخلو البيانات - معالجو النصوص).

الموظفون الرحل مثال (مندوبو المبيعات - الصحافيون - مهندسو الصيانة - موظفو الإحصاء)[1].

٤- تحديد المتطلبات الفنية أو توفير المعدات والأجهزة اللازمة للعمل عن بُعد:

بعد اختيار الفئات الوظيفية السابقة على المؤسسة، أو الشركة توفير

---

(١) في هذا المعنى: د/ ميك جري - نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» "Tele Working Explained"، مرجع سابق، ص ٩٠، ٩١، ٩٢ .

الأجهزة والمعدات، وتوفير تقنية المعلومات، والاتصالات الإلكترونية اللازمة لتطبيق نظام العمل عن بُعد .

حيث يجب إمداد العاملين بمعظم المعدات من صاحب العمل، سواء كان ذلك داخل مقر العمل، أو مكان تواجد العامل عن بُعد (المنزل ـ أو أكواخ ـ مراكز الاتصالات)، حيث يجب على الشركة توفير الأجهزة الحاسوبية الحديثة المتطورة، وأجهزة الفاكس، والهواتف النقالة الذكية (أي المتصلة بشبكات الإنترنت) وآلة طباعة وغيرها، من الأجهزة التي تساعد العامل عن بُعد بسهولة واستمرارية الاتصال بالمؤسسة ومع غيره من الموظفين وسهولة اتصال العملاء به[1].

كما يجب على المؤسسة أن تعمل على استمرارية، ودوام هذه الأجهزة، والتأكد من أن هذه المعدات تعمل بصورة سليمة، من خلال صيانتها بصفة دورية، ومستمرة مع عدم تحميل العامل، أو الموظف بأعباء صيانتها.

٥- اختيار وتدريب الموظفين عن بُعد :

في هذه الخطوة يتم تحديد الموظفين عن بُعد، وتعتبر هذه الخطوة غاية في الأهمية، حيث من خلالها نستطيع قياس نجاح تطبيق الفكرة، من فشلها ففيها يتم التعرف واختيار الموظفين المنوطين بتطبيق نظام العمل عن بُعد، ودراسة الطرق التي سوف يعمل بها الموظفون، والتأكد من استعدادهم العلمي الشخصي للعمل عن بُعد، ومعرفة مدى قدرتهم، ومؤهلاتهم العلمية اللازمة لتطبيق هذا النظام .

---

(١) في هذا المعنى: le teletravial .op.cit.no.5-1.

ومدى انضباطهم في العمل، ومهاراتهم الشخصية في التعامل مع الأجهزة العلمية الحديثة والمتطورة. وفيها يتم دراسة جميع التفاعلات مع الموظف وبين سير المعلومات وبيئة العمل، والتفاعلات بين الموظفين الرسمية، وغير الرسمية، وكذلك التفاعلات الاجتماعية، والمتعلقة بالعمل من جهة أخرى.

كما يجب على المؤسسة، أو الشركة تدريب الموظفين على الأجهزة المسلمة لهم والتأكد من سلامتهم من أخطارها، والقيام بحلقات النقاش العلمى، والتحاور مع الملتحقين الجدد[1].

فعلى المؤسسات ألا تغفل هذه الخطوة فهى كما ذكرنا مرحلة هامة من مراحل تطبيق نظام العمل عن بُعد ففيها يتم دراسة جميع وجهات النظر المتعلقة بالموضوع والتي يجب أن تأخذ في الحسبان .

٦- توافر العامل الإرادي لدى مسئولي المؤسسة :

لنجاح العمل عن بُعد يجب أن يتوافر لدى مسئولي المؤسسة الإرادة الحازمة والجادة في تطبيق نظام العمل عن بُعد، والتي توصلت إليها بعد دراسة جادة وشعور كبير بأهميته بحيث تتغلب على كافة الصعوبات التي تعترض خطتها في ذلك . إدراكاً منها بعدم تأثير العمل عن بُعد على أوضاعها الوظيفية،

(١) في هذا المعنى د/ طارق النوير «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مرجع سابق، ص٣٧٩.
د/ حمدي أحمد سعد، مرجع سابق، ص ١٤٥.
د/ ميك جري - نوبل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained بُعد مرجع سابق ص ٩٩.

والاقتصادية بل وثقتها الكبيرة في الاستفادة من تطبيق نظام العمل عن بُعد مادياً، ومعنوياً في المستقبل .

٧- المحافظة على خدمة العملاء :

لنجاح العمل عن بُعد يجب ألا يؤدي تطبيقه إلى إخلال الموظفين بخدمة عملائهم وإلا عاد ذلك بالتأثير السلبي على الموظفين وعلى المؤسسات ذاتها ولذلك يجب على كل من الموظفين و المؤسسة الحرص الدائم على خدمة عملائهم والمحافظة عليهم لضمان استمرارية تعامل هؤلاء العملاء بالمؤسسة .

٨- تنظيم اجتماعات منتظمة :

حتي لا يشعر العامل عن بُعد بالعزلة وعدم المراقبة من قبل رؤسائه في العمل يمكن للمؤسسة أن تعقد اجتماعات منتظمة، كل ثلاثة أشهر مثلاً بين العاملين بهذا النظام، وبين المدراء، وأن تمد العاملين بإطار عمل يتمتع بالتحفيز، والسيطرة والمراقبة .

ولضمان نجاح تطبيق العمل عن بُعد، يجب مراعاة الأمور التالية:

- يجب الاقتناع بفوائد العمل قبل تطبيقه .
- التأكد من أن كبار المديرين على اتصال بفريق العمل عن بُعد يومياً على الأقل.
- توفير التدريب الملائم في التعامل مع المعدات الجديدة، والتأكد من وجود خدمات لصيانتها .

- جعل العمل عن بُعد متاحاً لجميع المستويات وفي جميع الوظائف المناسبة.
- مراجعة الوظائف التي يؤديها فريق العمل بشكل ثابت، ومنتظم من قبل المديرين، والرؤساء في العمل .
- عدم عزلة العاملين بنظام العمل عن بُعد عن المؤسسة حتى لا يشعر العامل عن بُعد بأنه بعيد عن المراقبة، ولذلك يجب تنظيم اجتماعات دورية، ومنتظمة بشكل مستمر.

وهناك أمثلة لبعض الشركات ذات التجارب الناجحة في مجال العمل عن بُعد والتي يوضحها الشكل التالي :

الشكل رقم (٢)

بعض الشركات ذات التجارب الناجحة في مجال العمل عن بُعد

- شركة **JD Edwards** : يعد العاملين عن بُعد أكثر إنتاجية بنسبة ٢٠ – ٢٥٪ من العاملين في المكاتب الخاصة بالشركة وفقاً لما نشر في مجلة **Chicago sun times** .
- شركة **IBM US**: استطاعت الشركة أن تخفض من تكاليفها بنحو من ٤٠ – ٦٠٪ من خلال برنامج العمل عن بُعد، كما نشر في مقالة في هذا المجال.
- **American Express**: بلغ الفرق في إنتاجية العاملين عن بُعد ونظائرهم العاملين في مكاتبهم نحو ٤٣٪، كما نشر في **Colorado Telework Coalition**.
- شركة **Ford Motor – Delta Airlines & Intel** : قامت هذه الشركة بتوفير أجهزة الحاسب الآلي المحمول لنحو ٥١٢٠٠٠ موظف من اجل خلق المنافسة بين العاملين المتميزين، وفقاً لما نشر في مجلة **ZDNET** .
- شركة **UNISYS**: قامت الشركة بالتعاقد مع عدد من العاملين عن بُعد استطاعت أن توفر ٩٠٪ من مساحة الشركة .

Source: the Business and Technology community center , Company's Telework Successes –
http:\\www.jctc.Org\successfulcompanies.html

ثالثاً: دور العمل عن بُعد في توفير فرص العمل

أ) العمل عن بعُد ودوره في توفير فرص عمل للمعاقين :

يعاني أكثر من ستمائة مليون شخص من مشكلة الإعاقة، أي ما يقرب من ١٠ ٪ من سكان العالم، وفقاً لإحصائيات الأمم المتحدة[١]، ولكن من الصعب الحصول على الأرقام بدقة؛ وذلك بسبب اختلاف الإعاقات، ودرجة الإصابة، وإحجام بعض الأفراد المعاقين عن تسجيل أسمائهم .

وقد نجد أن هناك الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم القدرة اللازمة للعمل في وظائف مختلفة، ولكن بجانب الظروف الطبيعية المتمثلة في الإعاقة وإيجاد صعوبة في التنقل من مكان إلى آخر، فهناك الظروف القانونية المتمثلة في الإصدارات التشريعية من الحكومات التي تلزم بها أصحاب الأعمال بعمل تعديلات في المرافق الخاصة بعمل المعاقين، وفي الأساليب التي يجب اتباعها لإتاحة فرص عمل لهم.

وهذا أوجد الكثير من التحديات تتمثل في الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، وبالتالي فإن العمل عن بُعد سيكون الحليف الأكثر مصداقية لدى هذه الفئة، حيث إتاحة فرص عمل دون تهديد أو وعيد، وبنفس الطريقة التي يتعامل بها الموظفون العاديون، وذلك من خلال توفير فرص عمل عن بُعد من المنزل، أو من خلال مراكز الاتصالات،

(١) راجع: د/ ميك جري ـ نويل هاديسون «دليل العمل عن بُعد» «Tele Working» Explained، مرجع سابق ص٤٠٤.

وأكواخ الاتصالات القريبة منها، وكذلك وفر أسلوب العمل عن بُعد لأصحاب الأعمال فرصة الوصول لمورد بشري منتج، ومتحمس.

فسواء كان الشخص المعاق يملك عقد عمل مع مؤسسة، أو شركة ما (قطاع خاص أو عام)، أو عمل حر (يعمل لحسابه الخاص) .

فإذا كان يعمل في شركة، أو مؤسسة فعليها إنشاء ما يسمي بالمكاتب الافتراضية في المنازل لذوي الاحتياجات الخاصة للعمل عن بُعد، وذلك باستخدام وسائل التكنولوجيا، والتقنية الحديثة المتعددة، والمجهزة لجميع أنواع الإعاقات (إعاقة سمعية – إعاقة بصرية – إعاقة جسدية وغيرها).

وذلك لتمكين أكبر عدد ممكن من الأشخاص من قيادة وظائف فعالة في مختلف المؤسسات بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة .

فالمعاقون على اختلاف درجة ونوعية إعاقتهم، قادرون على العمل متى ما حصلوا على الدعم المعنوي والمادي، وبدراستنا لإحصائيات العمل في أمريكا، و الاتحاد الأوروبي وجدنا الآتي:

تشير إحصائيات العمل في أمريكا إلى أن ٨٢٪ من الأشخاص الذين يعانون من إعاقة يعملون، وذلك مقارنة ب٢٦٪ فقط من الذين يعانون من إعاقة شديدة، وأيضاً في داخل الاتحاد الأوروبي نجد أن ٢٥٪ فقط من النساء المعاقين إعاقة شديدة و٤٠٪ فقط من النساء المعاقين ذوي الإعاقة المحدودة هم الذين يعملون وذلك بالمقارنة ب٣٦٪ و٦٣٪ من الرجال[1].

(1) European commission, Employment and people with Disabilities , Brussels, October, 1997 .

وبناءً على ذلك يجد الخبراء أن العمل عن بُعد مناسباً، وملائماً للأشخاص الذين يعانون من بعض الإعاقات، فتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعرض مجموعة من فرص العمل للمعاقين جسدياً، والمعاقين ذهنياً .

فعلى سبيل المثال فإن التكنولوجيا تستطيع أن تترجم نص إلى أصوات لذوي الإعاقة البصرية، والعكس لذوي الإعاقة السمعية، وبدلاً من استخدام المواصلات والعمل في بيئة غير مهيأة لاحتياجاتهم الخاصة، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يعملوا عن بُعد، إما من خلال المنزل، أو من خلال أماكن معدة خصيصاً للعمل عن بُعد مع توفير ما يناسبهم من حاجتهم الخاصة مثال (أكواخ الاتصال، ومراكز الاتصالات) القريبة من منازلهم خاصةً قاطني المناطق الريفية، كما يمكن أيضاً العمل في الأوقات المناسبة لهم، وبالطريقة التي تناسب إعاقتهم . كما تستطيع شركات الاتصالات توفير فرص عمل جديدة للمعاقين حيث يمكن التعامل مع المكالمات من المنازل مباشرةً .

وإذا كان المعاقين منعزلين عن الحياة الاجتماعية، والاقتصادية إلا أن العمل عن بُعد بالنسبة لهم سوف يؤدي إلى انخراطهم، واندماجهم في الحياة الاقتصادية للمجتمع بدلاً من الانعزال بعيداً عن الحياة الاجتماعية، وذلك من خلال :

- توفير فرص عمل لهم مع توفير العائد المادي مما يُشعر المعاق بأن له دور فعال في المجتمع .

- إتاحة الفرص للزيارات، والاجتماعات الدورية مع الإدارة، والعاملين الفعليين الذين يعملون عن بُعد في منظمة ما .
- الاتصال الإلكتروني بين الشركة، أو المؤسسة، وباقي الزملاء .
- ولأهمية العمل عن بُعد لفئة المعاقين نجد اهتمام بعض المجتمعات العربية الإسلامية لتطبيق برامج العمل عن بُعد مثال المملكة العربية السعودية – والمملكة المغربية).

١- المملكة العربية السعودية :

حيث بدأ برنامج العمل عن بُعد الذي ينظمه صندوق الموارد البشرية الحكومي بالتعاون مع بعض الشركات الخاصة، توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال العمل في المنزل .

والذي يتحمل فيه صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة سنتين ٥٠ ٪ من راتب الموظف، بما لا يزيد عن ٢٠٠٠ ريال سعودي شهرياً .

وتُبرز أهمية هذا البرنامج في ظل إحصائيات تشير إلى أن عدد المعاقين يبلغ حوالي ٧٢٠ ألف معاق يشكلون ٤٪ من نسبة السكان السعوديين[1].

٢- المملكة المغربية:

توفير عمل لائق للأشخاص المعاقين (جسدياً- سمعياً- بصرياً) مع الأخذ في الاعتبار احتياجاتهم الخاصة، ذلك هو الشعار الذي أطلقته جمعية بمدينة طنجة في المملكة المغربية من خلال مشروع رائد لمركز «العمل عن بُعد».

(1) http://www.blindins_titute.org/Arabic/8-1-og.htm

وتعد هذه التجربة الأولى من نوعها في المغرب والقائمة على تجاوز معوقات عدم القدرة على التنقل لدى الأشخاص المعاقين، عبر تلقينهم دروساً أولية في استعمال، وسائل الاتصال من أجل القيام بأعمال سواء في المنزل، أو انطلاقاً من هذا المركز إلى المؤسسات الراغبة في تطبيق نظام العمل عن بُعد .

ويندرج هذا المشروع، الذي تشرف عليه (جمعية الأخوة للمعاقين جسدياً) بمدينه طنجة – بدعم من الجمعية الفرنسية (سندباد البحر المتوسط بدون معاقين) وشركاء آخرين اجتماعيين مغاربة، وأجانب، في إطار تعزيز مقاربة جديدة تقطع مع النظرة التي تقوم على اعتبار الشخص المعاق مريضاً بشكل دائم، ويشكل عالة على المجتمع، بل تسعى في المقابل إلى منحه وسائل لإعالة نفسه، وضمان اندماجه الاجتماعي، والمهني .

ومن أجل ذلك تم تخصيص قاعة داخل مقر الجمعية مزودة بعشرة أجهزة حاسوب مخصصة في البداية لتكوين مرشحين يمكن أن يقوموا عن بُعد بمهام مختلفة لفائدة الشركة التي ترغب في هذه الخدمة.

ويتضمن برنامج التكوين ٨٧٢ ساعة من الدروس و٣٨٢ من الدورات التدريبية التطبيقية بالشركة. وشمل عدة وحدات من قبيل المكتباتية، والبرمجة وتنظيم المقاولات، والتجارة الإلكترونية، والمحاسبة العامة، والتحليلية، والتسويق وتدبير الموارد البشرية، والعلاقة مع العملاء، وكيفية التعامل معهم، وحصص في تدريب اللغات[1].

(1) http:/ tanja 24 . com/ news 1395 .html . 2012/10/22 : موقع الكتروني الآتي

وعند الانتهاء من مرحلة التكوين، يتوجه المستفيدون إلى التكوينات المهنية، ثم بعد ذلك التسجيل في الشباك الدائم للبحث عن العمل بجمعية الإخوة للمعاقين جسدياً.

وبالنسبة لجمعية (الإخوة المعاقين)، فإن هذا النوع من التكوين يُمكن من تقييم إمكانيات وكفاءات هؤلاء الأشخاص بغية تعزيز قدراتهم من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، في الوقت الذي ينخرط فيه المغرب لتطوير تكنولوجياته ومحاربة البطالة وتشغيل الشباب .

أما بالنسبة لجمعية سندباد فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يثير الانتباه إلى التوجه القائم على إحالة الإعاقة على المصالح الطبية، والدعم الاجتماعي، إذ أن الأشخاص المعاقين غالباً ما يتم إعتبارهم مثل المرضى، وأن الرعاية الطبية لهؤلاء الأشخاص، في حالة ما إذا توفرت، فإنها تتلخص في الدعم فقط، بينما لا يتم توفير فرص عمل ووسائل الإعالة لهذه الفئة .

ولكن مع تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصالات، فقد أصبح عالم العمل يعرف تحولات مهمة تمكن من إيجاد حلول جديدة للمساهمة في الإندماج الاجتماعي والاقتصادي المهني للأشخاص المعاقين. ومن ثم يقضي العمل عن بُعد على الفارق الكبير بين عدد العاملين من الأشخاص العاديين، والمعاقين في كافة أنحاء العالم .

ب) دور العمل عن بُعد وتوفير فرص عمل للمرأة :

لا جدل في أن العمل عن بُعد يلائم طبيعة المرأة عموماً في أي سن وفي

أي مرحلة من مراحل حياتها أكثر مما يلائم الكثير من الشباب، فهو يتطلب قدرة فائقة على ضبط النفس، والحوافز الذاتية، والاهتمام بالتفاصيل، والدقة، وكثير من الخصال التي تتحلى بها المرأة سواء في عملها المهني، أو في أعمال المنزل .

كما أن المرأة لا تعاني من الشعور بالعزلة، والانقطاع إذا زاولت بعض أشغالها من المنزل مثل ما يعانيه من هم في سنها من الشباب. ولذلك يعتبر العمل عن بُعد هو أسلوب العمل الأمثل بالنسبة للمرأة، وخاصةً في مجتمعنا العربي المسلم حيث هناك بعض المجتمعات تمنع خروج المرأة إلى مجال العمل، واختلاطها بالرجال، وهناك ظروف طبيعية تحد من خروج المرأة للعمل مثل رعاية المرأة لأسرتها، ولأطفالها، ولذلك يعد العمل عن بُعد هو الخيار الأمثل، والمرغوب فيه للمرأة، حيث يتيح لها زيادة السيطرة، والإحكام على حياتها، ودمج العمل مع أنشطة أخرى كثيرة، ويكون بمثابة وسيلة جيدة لها لكي تعود إلى العمل وتحصل على أجر بعد فترة توقف عن العمل للعناية بالأطفال، وهو بذلك يفتح مجالات عمل جيدة للنساء اللاتي يردن دمج العمل مع المسئوليات المنزلية .

ففي دراسة على عينة صغيرة من النساء اللاتي يعملن عن بُعد في نيوزيلاندا عام ١٩٩٧، توصلت إلى أن « العمل عن بُعد بالنسبة للنساء يعتبر وسيلة للحفاظ على واجباتهن العائلية وفي نفس الوقت العمل، والحصول على أجر»، أيضاً أشارت بعض الدراسات على الأيرلنديين الذين يعملوا من المنازل فهم ينظمون يوم عملهم بناء على اختياراتهم ومتطلبات عملهم، وبدون تحمل أي مسئولية إضافية عن الأعمال المنزلية مقارنة بحالتهم إذا كانوا يعملون داخل المكتب .

وعلى الرغم من قدرة تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات على تأمين فرص عمل للمرأة، أو في القدرة على نفاذ، أو اختراق هذة التكنولوجيا، حيث يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أن تكنولوجيا المعلومات، والإتصالات قادرة على تأمين الوظائف للمرأة لتحسين حياتها، ولكن لا تزال المرأة تتقاضى أجوراً أدنى، وتعاني بطالة أكبر وغالباً ما تعمل في مجالات تتطلب مهارات أقل.

ومن ناحية أخرى نجد أن هناك فجوة رقمية تميز بين المرأة والرجل على مستوى استخدام الإنترنت، حيث تشكل المرأة أقلية المستخدمين في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء . فعلى سبيل المثال، تشكل المرأة فقط نسبة ٣٨٪ من مستخدمي الإنترنت في أمريكا اللاتينية، بينما تصل النسبة إلى ٢٥٪ في الاتحاد الأوروبي، و١٩ ٪ في رُوسيا، و ١٨ ٪ في اليابان، و ٤٪ في منطقة الشرق الأوسط، ومُعظم مُستخدمي الإنترنت هُم من الرجال، ومن الذين حصلوا على تعليم جامعي ويتقاضون أُجُوراً تفوق مُتوسط الأجُور للمرأة[1].

وعلى الرغم من ذلك زادت التُكنولوجيا المعلوماتية الجديدة من فرص عمل المرأة، وقد أوضحت دراسات في الكاريبي أن مُعظم العاملين في نظام إدخال البيانات، والصناعات، ومعالجة المعلومات في المنظمة هُم من النساء الشابات اللاتي يعملن في ظروف عمل عادةً منخفضة جداً .

وهناك دراسة حديثة في المملكة العربية السعودية صادرة من صندوق تنمية الموارد البشرية السعودي تشير إلى أن ٢٨٪ من النساء السعوديات يفضلن

(١) مجلة عالم العمل «ردم الهوة الرقمية» العدد ٣٨ مرجع سابق.

العمل عن بُعد، ورأي ٢٨٪ منهن أن العمل عن بُعد يتلاءم وطبيعة البيئة الاجتماعية بالسعودية، واعتبره ٢٤٪ يساهم في تخفيف الضغوط التي تتعرض لها المرأة في العمل التقليدي[١].

والعمل عن بُعد يمكن أن يستخدم لتمكين المرأة ومساعدتها في الحصول على فرص عمل أفضل وتحسين مستوى معيشتها، وقد أدت تجربة المرأة التي تعمل ذاتياً وفى إحد المنظمات غير الحكومية العاملة في الهند، والإدارة التي يدعمها الكُمبيوتر ونظم المحاسبة البسيطة، من تحسن كفاءة العمل للمرأة التي تعمل بائعة بالإضافة إلى القطاع غير الرسمي في مجال المنسوجات، كما ساعد العمل عن بُعد المرأة في أن تعمل، وفي نفس الوقت ترعى أولادها في المنزل[٢].

وتعتبر تلك الدراسات خطوة تمهيدية لتطبيق نظام عمل المرأة عن بُعد على مستوى دول العالم، وخصوصاً الدول الإسلامية، والذي يستلزم تطبيقه بعض الآليات السابق ذكرها .

*** نماذج لمشاريع وتجارب لعمل المرأة عن بُعد :**

هناك أكثر من جهة تبنت مشروع عمل المرأة عن بُعد، لتثبت جدوى هذا المنحنى الجديد من العمل، ويتلخص في أن تسهم المرأة في بناء مجتمعها،

(1)http://www.e-happyfamily.com/index.jsp?inc=31&id=1937&name=&ty14/11/20012 الأخبار الأسرية

(٢) هذه الدراسة عرضت تفاصيلها بمنتدى العمل عن بُعد... «الفرص والتحديات» والذي عقد في ١٩-٢١ ديسمبر (٢٠٠٩).

وهى في منزلها، أو من خلال حاضنة الأعمال النسائية، مستخدمة في ذلك وسائل الاتصالات، والتقنية الحديثة لتكتفي ذاتياً بمورد مالي مناسب .

فهناك دول طبقت نظام عمل المرأة عن بعد، وهناك دول يحلو لبعض أبنائها من بلاد المسلمين أن يسيروا على منوالهم، ويحذوا خطاهم حتى حذو القدوة بالقدوة كما أخبر رَسُوْل اللَّه ﷺ، مع اهتمام الدول المتقدمة بعمل المرأة عن بُعد فعلى سبيل المثال:

في أمريكا مثلاً يطبق مشروع عمل المرأة عن بُعد، فقد كشفت دراسة في أكتوبر ١٩٩٦م، أن ما يقارب من ٤٦ مليون من أصحاب الأعمال المنزلية في أمريكا معظمهم من النساء يعملون من منازلهم لإيجاد موازنة أفضل بين العمل والأسرة، ويكسبون دخلاً أكثر من دخل أصحاب المكاتب بحوالي ٢٨٪ هذا بالنسبة للعمل الحر[١].

وهناك دراسة حديثة للولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠٠٩ تشير إلى أن ٤٨٪ من أرباب العمل بالولايات المتحدة لديهم خطة لتوفير فرص عمل عن بُعد خلال ٢٠٠٩ ومن المتوقع وصول عدد العاملين بنظام العمل عن بُعد عام ٢٠١٢ إلى ٣١ مليون عامل عن بُعد في الولايات المتحدة الأمريكية، و١٠ ملايين في المملكة المتحدة[٢].

وهناك دراسة في مصر اثبتت، إن المرأة العاملة خارج بيتها تنفق من دخلها ٤٠٪ على المظهر والمواصلات، أما تلك التي تعمل في بيتها فهى توفر من

(١) أ/ محمد الهبدان ـ مثال ذكر في مشروع سعودي للعمل عن بُعد، مرجع سابق، ص٥٥.
(٢) ذكر في الموقع الإلكتروني الأخبار الأسرية موقع سابق.

تكلفة الطعام والشراب ما لا يقل عن ٣٠٪، وخلصت الدراسة إلى أن المرأة التي تمكث في البيت توفر ما لا يقل عن ٧٠٪ من الدخل الذي يمكن أن تحصل عليه، بل يمكنها أن تحقق دخلاً أكثر مما تحققه الموظفة، إذ تستطيع أن تحول بيتها إلى ورشة إنتاجية بأن تصنع في وقت فراغها ما يحتاج إليه بيتها، ومجتمعها [١].

وفي ماليزيا طرح مشروع العمل عن بُعد، و صرحت بذلك شهرزاد عبد الجليل وزيرة تنمية المرأة، والأسرة بماليزيا، ذكرت أنها بصدد اتخاذ المنزل مكتباً للمرأة، وعلى قولها إنه سيطرح هذا المشروع في مطلع العام القادم ١٤٣٥ ه على مجلس الوزراء[٢].

كما أن أغلب المجتمعات الصناعية مطبق فيها مشروع العمل عن بُعد، فقد ذكر التقرير الصادر عن الأمم المتحدة عن القيمة الاقتصادية لعمل المرأة في البيت أن النساء الآن في المجتمعات الصناعية يساهمن بأكثر من ٢٥ ٪ إلى ٤٠٪ من منتجات الدخل القومي بأعمالهن المنزلية .

وفي المملكة العربية السعودية، وهي من أهم الدول الإسلامية التي اهتمت بعمل المرأة عن بُعد فبدأت بإنشاء حاضنة الأعمال النسائية التي سبق الحديث عنها هذا من جهة ومن جهة أخرى قامت بمشروع يسمى (GLOWORK) وهو مشروع سعودي متخصص في توفير فرص عمل للنساء السعوديات وحصل هذا المشروع على المركز الأول على مستوى العالم في مسابقة

(١) أ.د/ حسين شحاتة، أستاذ المحاسبة بكلية التجارة في جامعة الأزهر في الدراسة الميدانية التي قام بها، للمؤتمر العالمي العاشر للندوة العالمية لشباب العالم الإسلامي، الشباب وبناء المستقبل، القاهرة ١٤٢٧هـ الموقع الإلكتروني التالي: http://www.alnafsy.com/article/4218

(٢) أ/ محمد المبدان ـ مرجع سابق نفس الصفحة.

" What's Working " التي تنظمها منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية حيث قام المشروع بإنشاء أول موقع متخصص للتوظيف النسائي، ونجح في جذب أكثر من ١٦٠ شركة على مستوى المملكة لعرض أكثر من ٢٢٠٠ فرصة عمل للسيدات على مستوى المملكة، بالإضافة إلى تمكين عدد كبير من النساء من العمل عن بُعد، وقام المشروع بتدريب السعوديات، وتأهيلهن للدخول إلى سوق العمل، وخاصة العمل عن بُعد[١].

ج) دور العمل عن بُعد في حالة المرض العارض :

هناك حالة لسيدة خاضت تجربة العمل عن بُعد عقب إصابتها بمرض عارض في الأذن حيث اضطرت وكيلة إحدى الشركات للعمل عن بُعد من منزلها نتيجة إصابتها بمرض في الأذن لا يسمح لها بقيادة السيارة يومياً ذهاباً، وإياباً إلى العمل[٢].

وقد وجدت هذه السيدة جوانب إيجابية وأخرى سلبية .

الجوانب الإيجابية :

استطاعت هذه السيدة أن تحقق توازناً افضل بين العمل، والحياة الشخصية، كما أنها استطاعت تنظيم وقتها بين العمل، ومواعيد الطبيب حتى

---

(١) أنظر: جريدة المدينة المنورة ـ مقالة بعنوان المرأة السعودية بإمكانها العمل في كل مكان ـ مشروع سعودي لتوظيف النساء يفوز بمسابقة عالمية ـ نشر في الموقع الإلكتروني التالي : . http/ www.al- madina com / node / 383204 بتاريخ ٢٢- ١٠- ٢٠١٢ جريدة المدينة صحيفة يومية سعودية، تصدر عن مؤسسة المدينة للصحافة، والنشر.

(٢) راجع: العمل عن بُعد العمل عن بُعد ـ الإصدار الثاني عشر (مركز الإنتاج الإعلامي) مرجع سابق ص٦٠.

استرجاع قوتها في وقت قصير من المرض . فكان وقت عملها هو الوقت الذي كانت تقوى فيه على العمل بدلاً من العمل أثناء نوبات المرض الشديدة، والتي كانت سوف تؤدي إلى تدهور الإنتاج وفقد عملها نهائياً كما استطاعت تقليل مصروفات التنقل من وإلى العمل والتي كانت تنفقها على وقود السيارة .

أما الجوانب السلبية فكانت كالآتي:

في بداية الأمر وجدت صعوبة في العمل من المنزل نظراً لعدم اعتيادها وتدريبها عليه من قبل، ولذلك نجد أهمية بالغة في تدريب الخريجين من الشباب والشابات، والموظفين، أو العاملين في كل المؤسسات، والقطاعان العام، والخاص على نظام العمل عن بُعد نظراً لأهميته في مثل هذه الظروف الطارئة.

إن تجربة العمل عن بُعد قد تم تنفيذها بنجاح في العديد من الهيئات والمنظمات في جميع أنحاء العالم، ونحن على ثقة من أن التجربة ستحقق نجاحاً في الدول العربية ، ومن خلال استخدام أحدث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإننا سوف نكون قادرين على تمكين الشباب، والمرأة، والمعاقين من العمل باستخدام وسائط جديدة، ومن تحقيق منافع لهن، ولأرباب العمل على حد سواء. وربما تكون المؤسسات الخاصة أقدر على التعاطي مع مثل هذه القضايا من الدوائر الحكومية المرهونة في الغالب بكثير من البيروقراطية، بينما القطاع الخاص يستطيع أن يرتب مثل هذه الأشياء بشكل صحيح، وأن يقدم تجارب ناضجة.

وأن البقاء في أجواء المنافسة العالمية يقتضي العديد من الجهود الشخصية، والإجراءات الفعالة في مجال الإنتاج ؛ لأنه يجمع بين استخدام التقنية الإلكترونية الحديثة، وما تحمله من سرعة كبيرة في الاتصالات، وانخفاض ملحوظ في نقل المعلومات، والبيانات، والعنصر البشري بما يحويه من عقل وإرادة يواجه بهما أية صعوبات تعترض تحقيق أهدافه.

وستظل قضية المرأة من أكثر الموضوعات أهمية، وإلحاحاً بالنسبة للمخططين الاستراتيجيين، والممارسين الإداريين على مستوى المنظمات الإدارية أو المجتمعات، بل يمكن القول بأن هذا الموضوع يعد اليوم من أكثر الموضوعات تحدياً بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية، سواء من حيث الإعداد، أو التأهيل، أو الاستثمار. ولا بد من تعديل القيم السلبية المرتبطة بعمل المرأة، وتأكيد أهميته وجوانبه الإيجابية، وعدم إطلاق التعميمات الخاطئة أو السطحية حول عمل المرأة، مما يساهم في تخفيف الضغوط، والتناقضات التي تواجهها المرأة، وبالتالي يدعم طاقتها، وقدراتها البشرية، فإن من حق المرأة أن تعمل، وتتكسب ما دامت لها قدرات على العطاء، والإنتاج، وعمل المرأة ينمي الاقتصاد الوطني فتصبح منتجة لا مستهلكة فقط.

فهذا الهدف إذا تحقق تحققت حماية المجتمع فعلينا بكل الطرق المتاحة أن نعمل لسد هذا الثغر، فتحقيق العمل للمرأة يعد حلاً لمشكلة اجتماعية ملحة، ولتحقيقه لابد من إيجاد أنظمة، وقوانين تحمي المرأة العاملة، وتوفر لها البيئة الموائمة للعمل، وتتناسب مع تعاليمنا الدينية، فعلينا أن نسرع في حل هذه المعضلة بكل الطرق المتاحة، وكل حسب قدرته، وإمكانياته؛ ويجب اهتمام

القادة بموضوع عمل المرأة، وإتاحة الفرص لها بالتدريب، والتوظيف وفق ما تسمح به نظم الشريعة الإسلامية، وما يتناسب مع إمكاناتها، وتكليف إدارات، ومؤسسات الدولة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة .

نتائج الفصل:

لنظام العمل عن بُعد العديد من الفوائد الاقتصادية التي تعود على الدولة بقطاعيها العام، والخاص، وعلى كل أطراف العمل، ولكي يتحقق ذلك فلا بد من إعداد دورات تدريبية، وتأهيلية قبل، وبعد الالتحاق بالعمل عن بُعد، حتى تتوفر العمالة الجيدة، والمهارة المتجددة التي تستطيع استخدام التقنية الحديثة والمتطورة، وتطويعها لخدمتها للقيام بعملها من منزلها، أو من مراكز وأكواخ الاتصال عن بُعد لإتمام هذا الأسلوب بفاعلية ونجاح، مع إعادة التأهيل لبعض الخريجات، وتدريبهن على مجال الإدارة والأعمال المالية المحاسبية، والكتابية، وإدخال البيانات، والترجمة والاستشارات القانونية، وغيرها، للحصول على موظفات مناسبات لأنماط العمل المتاحة عن طريق هذا الأسلوب، وذلك من خلال إنشاء مراكز تدريب لأسلوب العمل عن بُعد، أو تبنّي الجامعات، الدورات القصيرة والطويلة الأمد المتخصصة لهذا الأسلوب، وللتأهيل، وإعادة صياغة التخصصات المطلوبة التي من خلالها يمكن نقل الأعداد الكبيرة من، الخريجات للتخصصات التي لا وظائف لها إلى أعضاء فاعلة، ومؤهلة لممارسة العمل من خلال الوظائف التي قد يتيحها تطبيق أسلوب العمل عن بُعد.

الخاتـــمة

الحمد لله الذي هداني ووفقني إلى إتمام هذا البحث، والذي لا ادعي الكمال فيه، فسبحان الذي تفرد بالكمال، وأستغفر الله عما يكون قد بدر مني من خطأ فيه، وإن كان هذا أفضل ما استطعت الوصول إليه، ولعل من بعدي يتم هذا الجهد المتواضع، فإني لا أدعي أني وفيت البحث حقه أو استقصيته وأتممته من جميع جوانبه، فهو جهد المقل ويد الباحث قصيرة وعين الناقد بصيرة.

وبعد

فهذه الصفحات ما هى إلا محاولة يسيرة لرسم صورة عامة لمشكلة البطالة، ووضع حلول لها من خلال خلق فرص عمل جديدة، وهو موضوع البحث «العمل عن بُعد ودوره في مواجهة مشكلة البطالة»، ووضع الآليات التي يجب اتباعها حتى يتم تنفيذ هذا النوع من الأعمال بشكل صحيح.

أولاً : النتائج:

ولعل نتيجة بحثي المتواضع تتلخص في الآتي:

١. مشكلة البطالة كبيرة، وآفه عظيمة ابتلت بها الأمم الإسلامية، وهى تتزايد باطراد مخيف.

٢. للبطالة أسباب كثيرة من أهمها، عجز الحكومات عن توفير فرص العمل المقابلة للأيدي العاملة .

٣. عنى الإسلام بالعمل واعتبره قيمة كبيرة تقوم عليها الحضارة الإسلامية، وكان من أهم ما استعاذ به رسولنا الكريم هو العجز والكسل .

٤. التغيرات الدولية والثورة التكنولوجية التى ساعدت على ظهور نوع جديد من أنواع العمل وهو العمل عن بُعد .

٥. العمل عن بُعد اسلوب جديد للقيام بعمل ما خارج المقار التقليدية للعمل وباستخدام وسائل التقنية الحديثة، ووسائل الاتصالات، والمعلومات المتطورة، والسريعة .

٦. اتخذ العمل عن بُعد صوراً عديدة، ومتنوعة، منها العمل عن بُعد الكلى، والجزئي، ومن المنزل، وفي مكتب تابع لمقر العمل الأصلي، والمتنقل، ومن مراكز الاتصالات، وأكواخ الاتصالات عن بُعد .

٧. للعمل عن بُعد العديد من المجالات التي تتناسب مع العديد من الأعمال التي يتمتع أصحابها بحرية في القيام بها، كالأعمال المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، والتي منها البرمجيات وإدخال البيانات، وبنوك المعلومات، والأعمال الاستشارية القانونية، والمحاسبية والصناعية، والطبية والتسويق التجاري، والتجارة الإلكترونية، كما لهذا الأسلوب من الأعمال دوره المهم في عمل وكالات الأنباء، ومراسليها، وفي العمل الحر.

٨. يناسب العمل عن بُعد العديد من فئات المجتمع كذوي الاحتياجات الخاصة، والمعاقين، الذين لا يستطيعون التنقل اليومي لمقر العمل، وأصحاب الخبرات من المحالين للمعاش، والنساء اللاتي يرغبن في تأدية العمل من منزلهن، ولا يرغبن أو يصعب عليهن الخروج إلى مقار المؤسسات و المنشآت .

٩. يؤدي العمل عن بُعد إلى إلغاء حاجز الزمن بين الدول حيث استغلال فروق التوقيت في العمل طوال اليوم.

١٠. للعمل عن بُعد أهمية كبيرة لأصحاب الأعمال حيث يوسع من دائرة اختيارهم بمن يقوم بأعمالهم، وتخفيض نفقاتهم، والحد من المشاكل التي قد يواجهونها بسبب أماكن العمل أو الحضور إليها والانصراف منها.

١١. للعمل عن بُعد العديد من الآثار، والمزايا الاقتصادية الكبيرة، للدولة بقطاعيها العام، والخاص، وللمناطق الريفية، والنائية، ولجميع فئات المجتمع، ولأصحاب الأعمال وللموظفين، كخفض التكاليف، وتوفير الجهد، والوقت، وزيادة الإنتاج، والإنتاجية، وقلة التلوث .

١٢. للعمل عن بُعد دور فعال في توفير فرص عمل للمعاقين، وللمرأة، وفي حالات المرض العارض .

ثانياً: التوصيات

نظراً لأهمية العمل عن بُعد التى وضحناها في ثنايا هذا البحث المتواضع فلذلك نقترح التوصيات التالية لكي يؤدي هذا النظام الجديد في أداء الأعمال ثماره المرجوة:

١. يجب على الدولة أولاً ومؤسسات القطاع الخاص ثانياً اتباع آليات معينة، لتطبيق نظام العمل عن بُعد. فعلى الدولة تقويه التقنية الإلكترونية، وتطويرها وإطلاق مشروع قوافل التدريب الإلكتروني، وتطبيق استراتجيات العمل عن بُعد، وبيان مزاياه وعيوبه، وذلك لزيادة الوعي الجماهيري بأهمية العمل عن بُعد.

٢. توفير الحاسبات الآلية للأفراد وللمؤسسات بأقل التكاليف مع رفع شعار التدريب والتعلم مدى الحياة .

٣. قيام الدولة بتدعيم وتقوية، وتطوير البنية التحتية للإنترنت، والشبكات العنكبوتية .

٤. قيام الدولة بإنشاء ما يسمى بحاضنة أعمال نسائية، وتضم العديد من الأعمال التي يمكن أن تقوم بها المرأة من منزلها، أو من مراكز العمل عن بُعد .

٥. تبني الدولة لمشروع إنشاء مؤسسات تجارية تسمى مؤسسة العمل عن بُعد حيث تقوم الدولة بدور الوسيط بين التجار والعاملين عن بُعد، وإنشاء مراكز، وأكواخ العمل عن بُعد لتوظيف عدد من العاملين عن بُعد من جانب، ولتدريب رجال الأعمال، والطلبة على العمل عن بُعد من جانت آخر، بما في ذلك حث الشركات الكبيرة على تقديم برامج للعمل عن بُعد لتكون رائدة في هذا المجال، وأن يكون هذا المشروع، والمراكز، والأكواخ تحت رعاية الدولة، وتحت النظر للدراسة، والتطوير، والتحسين .

٦. قيام الدولة بتقسيم المتدربين من الخرجين على حسب الموهبة أو المهارة الخاصة في مجال العمل عن بُعد للاستفادة منهم في المستقبل في تدعيم سوق العمل .

٧. تغير البيئة التشريعية، والإدارية الملائمة لتطبيق مفهوم العمل عن بُعد لتتواكب مع مقتضيات التقنية الإلكترونية، وذلك من خلال تعديل القوانين، واللوائح لتضمن تنظيم العمل عن بُعد، وإدخال تكنولوجيا

المعلومات، والاتصالات في سائر المؤسسات، والاعتداد بالمهارة في استخدام هذه التكنولوجيا كشرط ضروري لتولي الوظائف والقيام بالأعمال وخاصة لدى الشباب.

٨. يقترح أن تقوم الجهة المناسبة (وزارة القوى العاملة) بتنظيم العمل عن بُعد من حيث ماهيته، وتعريفه، واعتماده كنوع من العمل الدائم، وذلك من خلال تحديد الأجور، والأجازات، والعمل الإضافي، والحقوق العامة سواء باعتباره امتداد للعمل العادي بوضع نظام خاص له .

٩. على الدولة الاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في تطبيق العمل عن بُعد، وحل مشكلة البطالة .

١٠. قيام المؤسسات بوضع برنامج تجريبي لتطبيق نظام العمل عن بُعد، مع وضع خطة له، وتحديد الأهداف المرجوة، وأنماط الوظائف التي تدخل في هذا البرنامج، مع توفير المتطلبات الفنية، والمعدات والأجهزة اللازمة للعمل عن بُعد .

١١. قيام المؤسسات باختيار، وتدريب الموظفين عن بُعد، على أجهزة الحاسب الآلي، ووسائل الاتصالات الحديثة، وتوفير الأجهزة الإلكترونية اللازمة لذلك، والتدرج في الانتقال من الوسائل التقليدية في إتمام العمل إلى الوسائل الإلكترونية .

المراجـــــع

أولاً: المراجع العربية:

(أ)

١. أحمد محمد عبد العظيم الجمل – الرئيس في المحكمة الإبتدائية – **«البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام»**- دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة.

٢. العلامة ابن منظور، **«لسان العرب»**حرف الباء، مادة بطل، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أبو العباس الفيومي، مادة (ب ط ل) .

٣. رواه ابن ماجه (٢٢٤).و صححه الألباني (٢) ابن ماجة (٢٢٤).

٤. آية ماهر – أستاذ الموارد البشرية بالجامعة الأمريكية، وعضو لجنة التعليم بأمانة السياسات « مفهوم العمل عن بُعد» لجريدة «الأهرام».

٥. د/ أحمد البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي دار النهضة العربية ٢٠٠٣.

٦. أحمد الكردي «مجالات مقترحة لعمل المرأة عن بُعد» نشر في ٣١ أكتوبر ٢٠١١ على الموقع الإلكتروني التالي :

http://ahmedkordy.Blogspot.com 2011/10/blog-post_8802.html 24-10-2012,p1.

٧. أمل خيرى – **«بيتي مقر عملي» قصة نجاح لنساء من بنجلادش،** نقل من الموقع الإلكتروني التالي:

http://alafnan.Jeeran.com/archive/2007/11/387187.html.

٨. أحمد شوقي إبراهيم، **«نحو آليات للقضاء على مشكلة البطالة»** الأهرام الاقتصادي، العدد (١٩١٦)، ٢٦/٩/٢٠٠٥م.

٩. أستفتاء الكتروني نشر على موقع راديو عُمان نت لمدة أسبوع (١ – ٨ – ٢٠٠٥).

١٠.الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، **«النمو السكاني والتنمية الاقتصادية»** ٢٠٠٦ نشر في الموقع الإلكتروني التالي: **www.vesourcecrisis.com/index.Php/growth/465-16**

(ب)

١١.**بخاري في «الجهاد والسير» باب ما يُتعوَّذ من الجبن (٢٨٢٣)، ومسلم في «الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار» (٢٧٠٦) من حديث أنس بن مالك رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ.**

١٢.برنامج الأُمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٠٢، تقرير التنمية البشرية العربية **«خلق فرص للأجيال القادمة»**.

(ت)

١٣.تيسير متولي **«البطالة تحاصر الاقتصاد العربي»**، الأهرام الاقتصادية، العدد (١٩٣٦) بتاريخ (١٣/٢/٢٠٠٦م).

١٤.تقرير صندوق النقد العربي **«العولمة وإدارة الاقتصاديات الوطنية»** – مكتبة منظمة العمل العربية .

١٥.تقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر أيلول(٢٠٠٥) – ذكر في دراسة لمجموعة من الباحثين: أ/سعيدي يحيى، أ/ بقرة رابح – بعنوان **«الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي»**.

(ث)

١٦.ثروت اسحق، **«علم الاجتماع ودراسة السكان»**، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ١٩٨٦.

(ج)

١٧.جريدة نوافذ **«مقابلة مع مدير منظمة العمل العربية»**، بتاريخ ١٦ فبراير ٢٠٠٩.

١٨. جريدة العالم اليوم الاقتصادية - فيروس البطالة يخترق سوق الكوادر التكنولوجية، جريدة مصرية - العدد (٤٧٣١) بتاريخ (**2006/8/30**م).

١٩. جريدة الأهرام اليومي مقالة بعنوان «**أزمة البطالة في الوطن العربي**» نشر في الموقع الإلكتروني التالي : **www.ahram.org.eg/news** بتاريخ (٢٤-٤-٢٠١٣).

٢٠. جريدة المدينة المنورة - مقالة بعنوان المرأة السعودية بإمكانها العمل في كل مكان - مشروع سعودي لتوظيف النساء يفوز بمسابقة عالمية - نشر في الموقع الإلكتروني التالي : **http/ www.al- madina . com / node / 383204** بتاريخ ٢٢- ١٠- ٢٠١٢ جريدة المدينة صحيفة يومية سعودية تصدر عن مؤسسة المدينة للصحافة، والنشر.

(ح)

٢١. حمدي أحمد سعد - أستاذ القانون المدني المساعد كلية الشريعة جامعة الأزهر العمل عن بُعد (ذاتيته - تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل ص(١٣) .دار شتات للنشر والمراجعة .

(خ)

٢٢. خلود عطية الفليت - «**تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآليه علاجها من منظور إسلامي**»؛ رسالة ماجستير مقدمة إلى مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة، المنعقد بكلية أصول الدين الجامعة الإسلامية، أبريل ٢٠٠٧.

(د)

٢٣. دراسة بعنوان «**البطالة والتضخم - السياسة المالية - والتوازن الاقتصادي**»
www.Cba.Edu.Kw/ma_lomar/11-11doc P (102)

٢٤. دراسة للباحثين - أ- سعيدي يحيى - أ/ بقرة رابح - بعنوان - «**الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي**».

٢٥. دراسة بعنوان «**البطالة مفهومها وأنواعها ومعالجاتها**»، المصدر جريدة الصباح ١٤-٥-٢٠٠٦ م معهد الإمام الشيرازي الدولي للدراسات – واشنطن

www.Siironling.org

٢٦. **jemes, kay telework : Amanegement Priority** –«**العمل عن بُعد**– نحو مجتمع العرفة»؛ سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبد العزيز ، الإصدار الثاني عشر.

٢٧. دراسة عرضت تفاصيلها بمنتدى العمل عن بُعد.. «الفرص والتحديات» والذي عقد في ١٩ - ٢١ ديسمبر (٢٠٠٩).

http:/www.e-happyfamily.com/index.jsp?inc=31&id=1937&name= &ty

(ر)

٢٨. رفعت السيد العوضى «**الموارد الاقتصادية للعالم الإسلامي**» أستاذ الاقتصاد - كلية التجارة - جامعة الأزهر.

٢٩. رمزي زكي «**الاقتصاد السياسي للبطالة**»؛ تحليل لأخطر مشاكل الرأسمالية المعاصرة أصدرة المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب – الكويت ١٩٩٠.

(ز)

٣٠. زين بن محمد الروماني «**البطالة العمل والعمارة من منظور الاقتصاد إسلامي**» ١٤٢٢هـ.

(ش)

٣١. شريف طه «**أكبر مؤسسة للبطالة في التاريخ**» جريدة الأهرام ؛ العدد (٤٣٦٠٩)، بتاريخ (٣٠ / ٤/ ٢٠٠٦م).

(ط)

٣٢. طارق مهدي؛ «**معدلات البطالة العربية**» الأهرام الاقتصادي، العدد (١٩٦٦)، بتاريخ (٢٠٠٦/٩/١١م).

٣٣.طارق نوير في، «العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر» مجلة مصر المعاصرة العدد ٤٧٣ - ٤٧٤ - يناير إبريل سنة ٢٠٠٤ - السنة الخامسة والتسعون.

(ع)

٣٤. عاطف عجوة، **«البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة»** المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب – الرياض ١٩٨٥م.

٣٥.عبد الباسط وفا **«التنمية الاقتصادية مقارنة بالفكر الإسلامي»** أستاذ ورئيس قسم الاقتصاد والمالية ـ كلية الحقوق جامعة حلوان ؛ دار النهضة العربية.

٣٦. عصام أحمد فرحات، إعداد القوى العاملة لمجتمع المعلومات، المعلوماتية، العدد التاسع.

٣٧. عرب لانس للعمل عن بُعد – الموضوع «مجالات العمل عن بُعد -٢ و ٤» نشر على الموقع الإلكتروني التالي :**http/ / arablance.com- 20-2013**،

(ف)

٣٨.فلوران مالكي مدير تسويق المشاريع في شركة سونيك وول، والعمل عن بُعد توفير للمال، وحماية للعالم . موقع كازار مارس ٢٠١٠.

(ق)

٣٩.قاموس المحيط، للفيروز آبادي، باب اللام فصل الباء، المعجم الوسيط، باب الباء، مادة بطل.

(م)

٤٠.مايك جري – نوبل هاديسون - ترجمة - عمر عبد الرحمن العيسي - «دليل العمل عن بُعد» **MIKE GRAY – NOEL HODSON"telewrking expiained**

٤١.أمها النحاس **«البطالة ما هي؟»**، جريدة الأهرام، العدد (٤٣٦٠٩)، بتاريخ (٢٠٠٦/٤/٣٠).

٤٢.محمد حسن يوسف **«موسوعة المصطلحات الاقتصادية ١»** مدير عام بنك الاستثمار القومي www.alriyadh.com/ **2010 / 7/21 article 545596.htm. p 10 .**

٤٣. محمد ناجي حسن خليفة **«البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر الغربية»** كلية الإدارة والاقتصاد جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا .

٤٤.محمد حسن يوسف **«موسوعة المصطلحات الاقتصادية ١»** مدير عام بنك الاستثمار القومي www.alriyadh.com/ **2010 / 7/21 article 545596.htm. p 10**

٤٥.مايكل ابدجمان- **«الاقتصاد الكلي النظرية والسياسة»**، ترجمة د/ محمد إبراهيم منصور، دار المريخ للنشر – الرياض ١٩٨٨.

٤٦.محمد عبد الجواد – كلمة للدكتور – لقمان – المدير العام للمنظمة العمل العربية في «انطلاق فعليلت الدورة ٤٠ من مؤتمر العمل العربي (الجزائر) وبمطالبات بخطط عربية واضحة لمواجهة الفقر و٢٠ مليون عربي بلا عمل» نشر في جريدة صدى البلد الثلاثاء ١٦ – ٤ –٢٠١٣ الساعة ٢:٣٦ صباحاً .

٤٧.مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، التقرير الخامس (٢) العمل في المنزل.

٤٨.محمد علي مبروك: التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل (المصري – الفرنسي) دار النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٤٩.محمد ناجي حسن خليفة **«البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية»** كلية الإدارة والاقتصاد جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا .

٥٠.محمد على مبروك مبادئ تشريع العمل ط ٤ دار النهضة العربية ٢٠٠٣ .

٥١. مقال باللغة الفرنسية بعنوان العمل عن بُعد **"télétravail"** منشور على الموقع الإلكتروني التالي : **www.télétravail.monster.ca/artieals**. .

٥٢.مجموعة من الباحثين (عبد العزيز الزومان – محمد العقيلي – عبد العزيز السلامة – ماجد الرسيني) **«العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية»**.

٥٣.مرتضى معاش **«المعلوماتية مواجهة تارخية جديدة» في الموقع الإلكتروني التالي**
P15 **mortada@annabaa.org**

٥٤.مجلة عالم العمل **«ردم الهوة الرقمية»**؛ هل يستطيع عصر المعلومات أن يخلق وظائف ويشجع التنمية الاقتصادية ويقضي على الفقر ؟ العدد ٣٨ يونيو ٢٠٠١.

٥٥.محمد بن عبد الله الهبدان **«عمل المرأة عن بُعد»**. على الموقع الإلكتروني التالي:
http://www.fin390.com/malafat/women/m.htm2012/12/17

٥٦.منظمة العمل العربية **«الندوة القومية حول توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية» القاهرة ٢٥-٢٧ أكتوبر** / تشرين الأول ٢٠١٠ م.

٥٧.منظمة العمل العربية **«التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية»** تشرين الاول ٢٠١٠م.

٥٨.منظمة العمل العربية - **التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (٢٠٠٨).**

٥٩.منظمة العمل العربية – **«الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل»** – في الدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي (تونس- ٢٠٠٣) بموجب القرار رقم (١٢٤٣).

٦٠.منظمة العمل العربية، **«إحصاءات التشغيل والشباب والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية»** لعام ٢٠١٠، جدول رقم ٩.

٦١.موقع إلكتروني الآتي : **http://tanja24.com/news1395.html.2012/10/22**

(ن)

٦٢.نبيل حشاد - الجات ومنظمات التجارة العالمية، **«أهم التحديات في مواجهة الاقتصاد العربي»** مكتبة الأسرة.

(و)

٦٣.ويكيبديا - الموسوعة الحرة – **«بطالة»**

httt://ar.wikwpedia.org/wiki/.(p1)(12/2/2013)

ثانياً: المراجع الإنجليزية :

(A)

1. **Aguide for management, supervisors, and teleworks.**

ذكر في كتاب العمل عن بُعد

www.alecso.org.tn/index.php%3Flang%3Dar.

2. **Avaglino, Theresa, 7th Annual Outsourcing Index, Outsourcing Essentials pp:17, 22 (2004).**

(B)

3. **braown doglas and Wilson, scott, the black book of outsourcing: how to mange the change, challenges and opprtunitis, willy (may 2, 2005).**
4. **Bader El Din A. Ibrahim, 2010, Intra-National Labour Mobility among Arab Gulf in the Context Of The Financial Crisis & the Gulf Monetary Cooperation Council States Union, in Inter-regional Labor Mobile in The Arab World, IOM, ALO and PID Regional Study, Cairo**
5. **Boeis, Eileen, home to work: motherhood and the politics of industrial home woke in the United States, Cambridge university press (May 27, 1993).**
6. **BUREAU OF LABOR STATISTICS,"WORK AT HOME IN 2001", U.S. DEPARTMENT OF LABOR, MARCH 2002, URL:**

   Http://www.BIS/GOV/NEWS.RLEASE/HOMEY.NRO.HTM(p.1)

(c)

7. **Crittenden, Ann, the price of Motherhood: why the Most important job in the world is still the least valued, owl Books (ny) January 1, 2002**
8. **Commission of the Europe communities, growth, competitiveness, employment: the and Ways forward into the 21st century (white pepper), 0-25 Commission of the Europe communities, growth, competitiveness, employment: the and Ways forward into the 21st century (white pepper), office for the official publication of the ec, Luxembourg (may 1993)**
9. **Coordinators united a tates office personnel management: wshington p.c (may 2003).**

(D)

10. DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY, Telework Guidance, United Kingdom (August2003)
11. Dinnocenzo, Debra A, 101 Tips for telecommuters: successfully Mange your work, team, technology and family, Berrett – Koehler Publishers (august 18, 1999)
12. Departement of information technology, Recommendations Of the Working it Human Resource Devlopment Minstry Of communication and Information technology (Gavarment Of India) URL.

    http://www.MIT.Gov.in/it masses/reprts.htm

(E)

13. European commission, action for stimulation of tranborder telework and research Cooperation in Europe: accompanying measure and preparatory action related to development of advanced comm.
14. Enkhtor, Dulamdary, the Socio-Economic Impact Of Telework on Developing Countries January 1998, new York

(f)

15. Office for the official publication of the ec, Luxembourg (may 1993).

(G)

16. Galbreath, Jeremy. (1999) preparing the 21st century Worker: The link between computer- Based

(H)

17. HT2 WORKING GROUP, «information Technology for the Twenty–First century: A Bold–investment in America; s future-implementation plan» national science and technology Council, U.S.A june 1999, URL,

    http://www.Hpcc.Govpubs/it2-ip

(I)

18. ILO.World Bank & Official Statistics from Various Arab Countriesinno.
19. INN visions Canada, «Canadian telework studies», URL: http://www.ivc.ca/ studies/ Canadian studies.htm –p1

(J)

20. Japan Telework Association, «Increasing the Pppultion of teleworkers in Japan», oct. 2001, URL

    http://www.japan-telework.or.jp/English/ English_008_html

(k)

21. Keller Jennifer and Nabel Mostafa, 2002, The Macroeconomics of Labour Market Outcomes in MENA Over the 1990: How Growth has failed to Keep Pace with a Bourgeoning Labor Market, ECES Working Paper No. 71, p.2 &p.25

(T)

22. Thonda vadi, nanado and albert George, of fshoope outsourcing path. To. Now efficiencies it and business processes, author (March 30, 2004).
23. the table completed from Riadh Ben Jelil (n.d) the Arab Region's Unemployment Problem Revisited.
24. Technology and Future skill sets. Educational Technology, nov, Dec. p.(14-22).
25. The World Bank, 2003 Job Growth and Governance in the Middle East and north African.
26. The Business and Technology community center, Company's Telework Successes

    http://www.Jctc.Org\successfulcompanies.html

(U)

27. Us Dot, transportation implications of telecommuting, us, department of transportation (April 1993).

(V)

28. VITTRIO DI MARTINO, "THE HIGH ROAD TO (TELEWORKING", ILO, GENEVA (February 2001)
29. VITTIO Di Martino. And 1. Wirth: «Tlework: a New Way of Working and Living», international labour Organization Review, Vol .129, No5, 1990.

(W)

30. Werner B. KORT and Karsten Gareis, "e- Work in Europe
31. indication for Measuring Adaptability of Work Arrangement", paper presented in the 8th European Assembly on new ways to work "Telework 2001", Helsinki, Finland, septamber 12-14, 2001.

    URL:http://www.telework2001.Fi/kort.Doc_Telework_Ireland,

    URL:http://www. Telework.ie

32. Washington State University, Outsourcing & Growth Jobe In Washington; A Report For Businesses and Rural

Commuities Interested in Statewide Information- Based Job Growth Opportunities, Washington State University Extension (may 2005)

33. Bates, I Bert in, and U. Huws, "E-work in Ireland", the Institute for Employment studies Brighton UK August 2002, URL: http://www.Tca.Org.UK/news/news.Php?NID=23

طبع بمطبعة مركز صالح كامل
للاقتصاد الإسلامي ـ جامعة الأزهر بمدينة نصر
☎ : ٢٢٦١٠٣٠٨

رقم الإيداع: ٢٠١٥/٨٢٦١
الترقيم الدولي:
I.S.B.N. 978-977-355-102-5