

**self-employment as a mechanism to solve the
problems of the youths
field study**

**Symposium on sociology, labor issues and unemployment in the
context of globalization, Tanta University, Faculty of Arts,
Department of Sociology, 17-18 March 2008**

Dr. Mahdy Mohammad El-Kassas

Associate professor of Sociology

Faculty of Arts – Mansoura University

Egypt

e-mail: mahdy616@hotmail.com

Abstract

The importance of the study of self-employment stems from a holistic, inter-dimensional perspective to the transformations of social, economic and cultural level of the Egyptian society in light of the cultural heritage of a bias against self-employment. It is noticeable that the human factor is the labor force and production; therefore, the importance of human capital development, which is more important than the development of physical capital, comes to the surface. This development includes the preparation and training to be able to work productively. However, in order to get a job, this human capital faces difficulties and risks associated with the result of national policies with international changes. It is, therefore, more vulnerable to different kinds of unemployment, if adopted in whole or in part on government employment. Here's resorting to self-employment of young people that needed to be a coming together of all sectors of civil society and the official to broadcast and activate the culture of the self-employment among young people, to enact the legislation necessary to maintain the manpower, and developing it with many of the procedures and

tools. Perhaps the most important legislation for action is to find a balance between the rights and obligations of both sides of the production, i.e. workers and employers. The research aims to the following: to review the literature on the nature of self-employment, to recognize the effectiveness of the role of self-employment in the provision of job opportunities for youth, to identify the means used to develop the capacity of young people to move towards self-employment, to monitor problems that impede the self-employment and to identify the future strategies to overcome the obstacles faced by the self-employment. To explain these objectives we are trying to answer several questions, namely: (1) What are the literature available about the nature of self-employment? (2) What is the role of the private sector in providing employment opportunities for young people? (3) What tools do exist for the development of young people to move towards self-employment? (4) What are the problems that impede the self-employment? (5) What are the future strategies to overcome the obstacles faced by the self-employment? This is an exploratory, interpretive research that commensurate with the phenomenon in question. The researcher conducted 40 in depth case studies (with the help of some of the PGS students) on a random sample of young people in the age period (18-30) years in the city of Mansoura, during the second half of the month of January until the first week of the month of February 2008. Interview guide included several axes, including: the advantages of self-employment, the shortcomings of self-employment, factors direct more young people to self-employment and self-employment constraints. The main characteristics of the sample were that they are young college (Education completed or still studying) and a common goal collects them, which is to search for jobs to begin his career. Seen by the self-employment as an ongoing activity of the individual in any area of work, owned and run by himself, depending on the basis of his potential and may resort to the use of others (family - friends) and his product has a value makes it marketable.

Referred to as: : El-Kassas, Mahdy Mohammad, self-employment as a mechanism to solve the problems of the youths: a field study, Symposium on sociology, labor issues and unemployment in the context of globalization, Tanta University, Faculty of Arts, Department of Sociology, 17-18 March 2008, pp. 184-216.

ندوة

علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة

17-18 مارس 2008

تحت عنوان

العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب

دراسة ميدانية

د. مهدي محمد القصاص

أستاذ علم الاجتماع المساعد

كلية الآداب - جامعة المنصورة

مقدمة

يمر المجتمع المصرى بتحويلات عدة: اقتصادية واجتماعية وثقافية, ارتبطت بمجموعة من السياسات العالمية (العولمة وما صاحبها من ثورة المعلومات والوسائط الإعلامية واتفاقية الجات... الخ), والمحلية (الإصلاح الاقتصادى وما صاحبه من انحسار لدور القطاع العام وتعاضم آليات السوق من خلال وسائل اقتصادية كالخصخصة - التى لم تعد قاصرة على الاقتصاد فقط بل طالت قطاعات خدمية أساسية كالتعليم والصحة والمواصلات ... الخ) كما تشير نتائج الدراسات. مما ترتب عليه مزيد من اندماج الاقتصاد المصرى فى النظام العالمى وما صاحبه من انخفاض الإنفاق الحكومى مما انعكس بدوره على الغاء العمل بنظام تعيين الخريجين وتقليل الدعم؛. الأمر الذى يفرض على الباحث الاجتماعى متابعة آثار هذه السياسات على مجمل أوضاع المجتمع المصرى, وخاصة سوق العمل فى مصر, وعلى طبيعة العمل الحر وأنماطه لدى شرائح مختلفة من المجتمع المصرى.

من هنا جاءت أهمية دراسة العمل الحر من منظور شمولى يرصد جملة الأبعاد والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على مستوى المجتمع المصرى فى ظل تراث ثقافى متحيز ضد العمل الحر, ويؤكد من خلال أمثاله الشعبية على أهمية ودور العمل الحكومى فى معتقدات الناس (إن فانتك الميرى؛ اتمرغ فى تراهه).

والملاحظ أن العامل البشرى يمثل قوة العمل والانتاج؛ لذا تأتى أهمية تنمية رأس المال البشرى - الذى يفوق فى أهميته تنمية رأس المال المادى - من حيث الإعداد والتدريب إلى أن يصبح قادرا على العمل المنتج. إلا أنه فى سبيل الحصول على عمل يواجه صعوبات ومخاطر نتجت عن ارتباط السياسات الوطنية مع المتغيرات الدولية, لذا فهو أكثر تعرضا للبطالة بأنواعها, فى حالة اعتماده جزئيا أو كليا على التوظيف الحكومى.

من هنا جاء لجوء الشباب إلى العمل الحر الذى يحتاج الى تكاتف جميع قطاعات المجتمع الرسمى والمدنى ليث وتفعيل ثقافة العمل الحر لدى الشباب , وسن التشريعات اللازمة للحفاظ على القوى البشرية وتميئتها بالعديد من الاجراءات والأدوات ولعل أهمها سن تشريع للعمل يسعى لإيجاد التوازن بين حقوق والتزامات طرفى الإنتاج: العمال وأصحاب العمل.

هدف البحث

يهدف البحث إلى ما يلي :-

- 1- التعرف على الأدبيات الخاصة بطبيعة العمل الحر .
- 2- مدى فعالية دور العمل الحر فى توفير فرص عمل للشباب .
- 3- التعرف على الوسائل المتبعة لتنمية قدرات الشباب للتوجه نحو العمل الحر .
- 4- رصد المشكلات التى تعوق العمل الحر .
- 5- التعرف على الأساليب المستقبلية لتذليل العقبات التى تواجه العمل الحر .

تساؤلات البحث

لشرح هذه الأهداف نطرح عدة أسئلة نحاول الإجابة عليها وهى:

- 1- ما الأدبيات المتاحة حول طبيعة العمل الحر؟
- 2- ما دور العمل الحر فى توفير فرص عمل للشباب؟
- 3- ما الوسائل المتبعة لتنمية قدرات الشباب للتوجه نحو العمل الحر؟
- 4- ما المشكلات التى تعوق العمل الحر؟
- 5- ما الأساليب المستقبلية لتذليل العقبات التى تواجه العمل الحر؟

مسلّمات نظرية

- إن شريحة الشباب أكثر الشرائح العمرية تأثراً بالتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية وبخاصة قضايا العمل والتشغيل .
- أدت ثورة المعلومات والاتصالات إلى تذويب الحدود بين الدول، وفتحها أمام التجارة. مما أثر سلباً على الكيانات الاقتصادية الضعيفة وانعكس على قدرتها على توفير الفرص لكل الداخلين الجدد فى سوق العمل.
- فى ظل العولمة، يفضل المستثمرون الصناعات التى تعتمد على رأس مال ضخم، مما انعكس على ارتفاع تكلفة فرص العمل.
- تزايد انحسار فرص العمل فى ظل تقلص دور الحكومة والقطاع العام فى استيعاب وتوفير فرص عمل لطالبي العمل.
- أدى انحسار فرص العمل إلى زيادة عمليات الإفكار لدى شرائح متعددة من المجتمع المصرى ، مما انعكس سلباً على الضرورات المعيشية كالتغذية - الصحة - التعليم ... الخ.
- الإقبال على العمل الحر هو الآلية المتاحة لكسب لقمة العيش والتطلع للمستقبل فى ظل السياسات القائمة ..

الإطار المنهجي للبحث:

جاء نمط البحث استطلاعي تفسيري لأنه يتناسب مع الظاهرة موضوع البحث. وقد تم تطبيق عدد 40 دراسة حالة متعمقة (قام بإجرائها الباحث بمعاونة بعض من طلاب الدراسات العليا) على عينة عشوائية من الشباب تتراوح أعمارهم بين 18-30 عاما فى مدينة المنصورة، خلال النصف الثاني من شهر يناير وحتى الأسبوع الأول من شهر فبراير عام 2008. هذا، وقد اشتمل دليل المقابلة على عدة محاور من بينها: (مزايا العمل الحر - عيوب العمل الحر - العوامل المساعدة لإقبال الشباب على العمل الحر - معوقات العمل الحر). وتمثلت أهم خصائص العينة فى أنهم شباب جامعي (أنهى تعليمه أو مازال يدرس) بينهم هدف مشترك هو البحث عن فرصة عمل لكى يبدأ حياته العملية.

وينظر الباحث للعمل الحر على أنه نشاط مستمر يقوم به الفرد فى أى من مجالات العمل، يملكه ويديره بنفسه، معتمدا على إمكانياته وقدراته، وقد يستعين بآخرين (الأسرة - الأصدقاء)، ولمنتجه قيمة تجعله قابل للتسويق.

وفيما يلي نعرض لمحاور البحث

أولا : الحالة الاقتصادية وسوق العمل :

تعكس حالة سوق العمل المصرى وتطوره بين التوازن وعدم التوازن أو الاختلال صورة نسبية لقضية البطالة، أو قدرة الاقتصاد المصرى على توليد فرص عمل من عدمه لعرض العمل المتاح. وقد تمتع سوق العمل المصرى - اعتبارا من عام 1957 وحتى نهاية الخطة الخمسية 60/61-64/65 - بدرجة عالية نسبيا من التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة، واختفت البطالة تقريبا، حيث قامت الحكومة فى ذلك الوقت بتعبئة قدر جيد من الاستثمارات لتمويل وتنفيذ عدد من المشروعات مثل التصنيع ، السد العالى ، استصلاح الأراضى الصحراوية، التصنيع الحربى والتوسع فى أنشطة القوات المسلحة ، مما كان له أثر بالغ فى توفير قدر كبير من فرص العمل والتشغيل، وانخفضت البطالة إلى أدنى حد لها.

وقد شهدت الفترة التالية - اعتبارا من حرب 1967 - تغيرا فى أولويات السياسة الاقتصادية، حيث أصبحت عملية تحرير سيناء والتعبئة للحرب تحتل المرتبة الأولى من الأولويات، وتأخرت مشروعات التنمية الاقتصادية إلى المرتبة الثانية، بل أصبحت فى خدمة اقتصاد الحرب. وقد أدى ذلك إلى انخفاض معدل النمو الاقتصادى نظرا لصعوبة توفير الاحتياجات الاستثمارية حتى لتوفير مستلزمات الإنتاج، ووصل الأمر الى تعادل الاستهلاك مع الناتج المحلى دون إتاحة فائض للإدخار لتوجيهه الى الاستثمار ، وعليه فلم تشهد هذه الفترة نموا اقتصاديا حقيقيا؛ مما نجم عنه قصور فى توفير فرص عمل جديدة لمقابلة عرض

العمل الذى تراكم طوال تلك الفترة التى امتدت حتى عام 1975. وبالتالي انتشرت البطالة فى الريف والحضر وبين المتعلمين خاصة⁽¹⁾.

وقد شهدت سوق العمل المصرية تغيرا ملحوظا - خلال الفترة 1985/1975 - حيث استقطبت أسواق العمل الخليجية جزء لا بأس به من العمالة المصرية الماهرة ، والتي حل محلها جزء من العمالة الأقل مهارة ، وبدأ شكل آخر من أشكال الإختلال فى سوق العمل، حيث ظهر العجز فى كثير من المهن والمهارات العالية يقابله فائض من غير ذوى المهن (من المتعلمين) فى حالة بطالة صريحة أو مقننة . هذا ورغم حدوث وفرة نسبية فى الموارد المالية (الاستثمارات) نتيجة عدة عوامل مما أدى لارتفاع معدل النمو الاقتصادى الى 7% سنويا فى المتوسط بأسعار عام 1975 ، إلا أن هذا النمو نتج من القطاعات الخدمية ، ولم يترتب عليه توليد فرص عمل جديدة. ولم يتوقف قطاع التعليم عن إنتاجه السنوى ، بل ساءت الجودة والتحصيل، وتخلفت المناهج وتكدست المعامل والورش .. وحلت الكارثة بحرب الخليج التى أدت إلى عودة كثير من المصريين، فزادت البطالة وخاصة بين خريجي مراحل التعليم .

ودخلت مصر بعد ذلك مرحلة الإصلاح الاقتصادى والخصخصة والتوجه إلى اقتصاديات السوق وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص فى التنمية ، وذلك بهدف استخدام أكثر كفاءة للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمجتمع من خلال نظام للأسعار وترك عوامل العرض والطلب لتلعب دورها فى مجال الاستثمار والإنتاج والعمالة . إلا أن تفاقم الأوضاع الاقتصادية العالمية أثر كثيرا على الاقتصاد المصرى فى مسيرته نحو الإصلاح وزاد عدد العاطلين وخاصة بين الشباب المتعلم من صغار السن من غير ذوى المهارات والذين تقدر أعدادهم بحوالى 400-650 ألف شاب سنويا ⁽²⁾ .

والملاحظ أن السبب الرئيس للبطالة فى اقتصاد السوق الحر فى ظل العولمة هو حقيقة أن قانون العرض والطلب لا يتم تطبيقه على السعر المدفوع لتوظيف الأفراد . ففى حالة تضائل الطلب على سلعة فى السوق ، فإن أجر العاملين فيها يتناقص أوتوماتيكيا مع هذا التناقص. كما أن السوق هو المسئول عن تحديد الأجور بناءا على مدى مرغوبة الوظيفة. وغالبا ما تكون قوانين العمل والحكومات هى السبب المباشر للبطالة فى الدول النامية خاصة فى شمال أفريقيا والشرق الأوسط كما تدلنا مؤشرات تقارير البنك الدولى ⁽³⁾ .

وبالرغم من النمو السريع فى عام 2005 ، فقد كان أداء سوق العمل العالمى متباينا ، حيث كانت هناك أكبر نسبة من العاملين مقارنة بعام 2004 ، ولكن فى الوقت ذاته كانت نسبة العاطلين عن العمل أكبر من العام الذى سبقه . وبشكل عام فإن نسبة البطالة العالمية بقيت كما هى عند نسبة 6.3% بعد سنتين من التضائل وفى نهاية عام 2005 ، كان هناك

2.85 مليار فرد فى المرحلة العمرية بين 15 سنة وما بعد ذلك يعملون أى بنسبة 1.5% أعلى من السنة السابقة وبنسبة 16.5% منذ عام 1995 (4) .

وتشير البيانات أن البطالة من أهم المشكلات فى مصر حيث تبلغ النسبة 9% كمتوسط من قوة العمل على مستوى الدولة. ولكن هذه النسبة تزداد فى بعض المحافظات كما أنها تظهر بصفة واضحة بين الإناث وكذلك البالغين (15-29) (19.8% ، 22.4%) على الترتيب. كما أنها ترتفع فى الريف بصفة عامة مقارنة بالحضر، كما أن مشاركة المرأة فى قوة العمل الرسمية منخفضة نسبيا حيث لا تتعدى 25% فى أى من محافظات الجمهورية (5). ويمثل الشباب فى مصر نسبة 31.5% من إجمالى عدد السكان وفق آخر تعداد (6) وتمثل البطالة 12.52% من قوة العمل (7)، وتشير نتائج الأبحاث إلى أن أهم القضايا التى يود الشباب مناقشتها فى المجتمع المصرى هى إيجاد فرصة عمل وذلك بنسبة 67.7% (8) ، كما جاء فى تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 - حاملا هموم الشباب - وعنوانه " خلق الفرص للأجيال القادمة " ومن خلال استطلاع رأى عدد من الشباب العربى عن أكثر القضايا أهمية بالنسبة لهم، وجد أن قضية توفير فرصة عمل يأتى فى المرتبة الأولى بنسبة 45% (9). كما يتمتع جيل الشباب بعدد من الخصائص التى تؤهله للمشاركة فى عملية التنمية بامتياز من أجل النهوض بالمجتمع. حيث يشير تقرير التنمية العالمى لعام 2007 " التنمية والجيل التالى " أن الوقت الحالى هو أفضل الأوقات لاستثمار الشباب الذين يعيشون فى البلدان النامية. فعدد من هم فى سن 12-24 سنة على الصعيد العالمى يبلغ 1.3 بليون شخص ، وهم يعدون أكبر مجموعة من هذه الفئة العمرية فى تاريخ العالم. وهم فى المتوسط أفضل تعليما وأكثر عافية من الأجيال التى سبقتهم .

ويناقش هذا التقرير أولويات الإجراءات الحكومية فى مراحل التحول الخمس التى تحدد شكل رأس المال البشرى لدى الشباب : التعليم ، والعمل ، والحفاظ على الصحة والعافية ، وتشكيل الأسرة، وممارسة المواطنة، وضمن كل من هذه التحولات؛ تتباين أولويات الاستثمار بتباين البلدان .ويبرز هذا التقرير منظورا ثلاثيا يساعد فى تقييم الأولويات ويتضمن: توسيع الفرص ، وتعزيز القدرات ، وإتاحة الفرصة الثانية. ويركز توسيع الفرص على زيادة نوعية (وليس فقط كمية) خدمات التعليم ، وتحقيق سلاسة الانتقال إلى مرحلة العمل ، وإتاحة منطلقات انخراط الشباب فى الحياة والأمور المدنية . ويتضمن تعزيز القدرات: توعية الشباب بعوائد ذلك ولاسيما العواقب التى تؤثر فيهم فى المراحل اللاحقة من حياتهم ، وبناء قدراتهم على أساس علمى وإعطاءهم الحوافز الصحيحة . أما إتاحة الفرصة الثانية فتدعو لإسهام الشباب فى الوقوف والعمل من جديد بعد فوات الفرص الضائعة ، وذلك من خلال : تجديد معارفهم العلمية وإعادة تدريبهم وتأهيلهم (10) .

وهذا يتطلب الحديث عن العمل أو الوظيفة والتي تعتبر حلم كل شاب بعد التخرج والذى يتمنى أن تتوفر في مجال تخصصه وأن يكون مناسباً لها وأن تكون بعائد يكفل له أن يحيا حياة كريمة. ولكن في الحقيقة يصعب حدوث ذلك نظراً لارتفاع أعداد الخريجين وقلة فرص العمل المطلوبة أو التخصصات النادرة الغير متوفرة في الخريج، مما يجبر الخريج بالعمل في غير تخصصه. وحيث أن الوظيفة الحكومية صارت صعبة المنال؛ فيتجه الشباب عند ذلك إلى طريق آخر غير الوظيفة الحكومية وهو الاتجاه إلى العمل الحر كالمشروعات الصغيرة أو العمل الخاص. فمن خلال العمل الحر يستطيع الشباب إثبات ذاتهم وتحقيق ما يطمون به، ومن خلاله يمكن أن تنخفض نسبة البطالة في مصر، وبالتالي يتم الحد منها إلى درجة كبيرة.

وتقوم فلسفة العمل الحر على أساس امتلاك الفرد كفاءات وقدرة على العمل بحرية وثقة في النفس لتحمل المسؤولية . وهي ظاهرة مرتبطة بالمجتمع البشرى عموماً لكنها ازدادت بحيث أصبحت أساس النظام الاجتماعى بأسره عندما انتقلت البشرية من نمط الانتاج الاقطاعى إلى نمط الإنتاج التجارى والصناعى منذ القرن الثامن عشر (11).

ثانياً : طبيعة العمل الحر ومتطلباته:

وفيها نعرض لتعريف العمل الحر، وطبيعة الفروق النوعية، ومجالات العمل الحر، وبيئته، ومتطلباته، وأخيراً الأسباب والمعوقات.

يحتل موضوع العمل واسطة العقد من اهتمامات رواد العلوم الاجتماعية وفي مقدمتهم آدم سميث، كارل ماركس، إميل دور كايم وماكس فيبر. ولا يزال هذا الموضوع محور اهتمام أساسى للباحثين فى ظل ما يشهده العالم من ثورات معلوماتية وإعلامية وتقنية يصعب معها التكهن بموقف العمل مستقبلاً. كما أن التحولات الهائلة الآنية والمستقبلية تثير معها قضية العمل فى سياق المعاملات الدولية. وينقسم المحللون والباحثون تجاه هذه القضية إلى فريقين : أولهما تشاؤمى النظرة: يرون تراجع المكانة القانونية والقيم المرتبطة بالعمل بسبب طغيان المادية وتبادل السلع فى ظل العولمة. ويعنى فى مجمله عدم وجود فرص عمل وتصاعد مستمر فى معدلات البطالة. وتتصاعد الرؤية التشاؤمية لمستقبل العمل عند "رفكن" Rifkin متمثلة فى نهاية العمل . ويعنى بنهاية العمل انهيار الوظائف التى يقوم بها الأفراد بفضل التوسع فى الاعتماد على الآلة. وتثار التساؤلات حول الغرض من العمل ومعناه فى عالم ما بعد المادية وسيطرة الآلة بشكل كامل على النشاطات فى سوق العمل . من جهة أخرى ، يرى الفريق الثانى من المحللين والباحثين أن المستقبل سيشهد مزيداً من العمل ولا وقت يمكن فقده على المستوى العالمى بدون عمل (12) .

1- تعريف العمل الحر:

العمل الحر : هو عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه, وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية. وقد يكون عملا في مجال واحد أو تتعدد المجالات - حسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق. وقد يكون عملا إنتاجيا أو خدماتيا أو مهنيا أو قد يكون عملا ذهنيا في مجال الفنون، أو قد يكون العمل الحر فى المصنع أو المعمل أو المكتب. وقد يعتمد هذا العمل على التجريب أو الاستقراء أو الاستنباط وفى العادة يكون عملا تنافسيا يتأثر أساسا بأحد عوامل السوق مثل العرض والطلب والإمكانات المتاحة . وقد يكون العمل الحر فرديا أو جماعيا, يتخذ شكلا قانونيا (فرد أو شركة), ويتم إدارته إما من مجموعة من أصحاب الأموال الذين يهدفون إلى تعظيم أموالهم عن طريق تحقيق أعلى عوائد ممكنة أو مجموعة من المتخصصين الذين يهتمون بالجوانب الإدارية والإنتاجية (13).

كما ينظر إلى العمل الحر على أنه العمل الذى لا يتبع أى جهة سواء حكومية أو خاصة، ويقوم الشخص به بنفسه لحسابه الخاص، ويستثمر جهده وماله فى الحصول على أقصى ربح ممكن من هذا العمل مثال ذلك: التاجر فى متجره ، العمال الحرفيون فى محلاتهم وفيهم من يعمل أعمال يدوية وذهنية مثل المحامى فى مكتبه الخاص والطبيب فى عيادته الخاصة (14).

ولا يوجد اتفاق حول تعريف العمل الحر أو كيفية قياس نسبته. فالعمل الحر ينظر إليه عادة على أن الفرد يعمل لحسابه الخاص وأنه يملك ويتحكم فى هذا العمل كلية. وينظر "دافيد بلاش فلورن" David Blanch flower للعمل الحر على أنه الشكل الأبسط من الشركات. (15) ويعرفه "يوروستات" Eurostat على أنه عمل الأشخاص لأنفسهم, وأن هؤلاء الأشخاص قد يوظفوا أو لا يوظفوا عمال وأفراد من عائلاتهم يساعدهم فى تسيير العمل بالشركة دون دفع مقابل (16). كما ينظر إليه البعض: على أنه العمل الذى يتضمن موظفين يعملون لحسابهم الخاص وأفراد منتجين بشكل تعاونى ، وعمال من الأسرة غير مدفوعى الأجر. وهذا التعريف يغطى كل أعمال الشركات بدءا من أعمال البقالة وصولا إلى الكيانات الكبرى ، كما يقدم قاعدة جيدة ومنطقا واضحا لكل السياسات الهادفة لمواجهة المعوقات التى تواجه العاطلين والنساء وغيرهم من الفئات المتضررة (17). كما يعرف مكتب العمل الدولى العاملين بمجال العمل الحر على أنهم " العاملين لحساب أنفسهم والممتلكين لهذا العمل والذين يرتبط بهم من يعملون معهم " . وينظر للمشروع الصغير أو الشركة المصغرة على أنها " العمل الذى يوظف خمس أفراد أو اقل ويتطلب رأس مال أقل من 25 ألف دولار كرأس مال أولى لبداية المشروع " وفى معظم تلك الشركات يكون مالكا هو العامل الوحيد بها (18) .

ويتضح مفهوم العمل الحر على نحو أفضل، بالنظر إلى النوعيات الأخرى من العمل:

- العمل الخاص :

هو العمل الذى يقوم به الشخص لحساب غيره، وهذا "الغير" قد يكون شركة خاصة أو هيئة خاصة أو مصنع خاص ، يعمل فيه هذا الشخص ويتلقى أوامر وتعليمات من صاحب هذا العمل الخاص فى مقابل الحصول على أجر نتيجة العمل الذى يقوم به.

- العمل الحكومى :

هو ذلك العمل الذى يقوم به الشخص لحساب هيئة أو مؤسسة حكومية تتبع أجهزة الدولة وإدارتها، ويحصل على مرتبا فى نهاية كل شهر مقابل قيامه بهذا العمل، وهذا العمل محكوم بلوائح ونظم ومرتببات ثابتة وترقيات محددة ومعاش وتأمينات منظمة موضوعة وفق اللوائح والقوانين الادارية الرسمية والتي أساسها تحديد السلطات وتسلسل المسئوليات وتحديد الاختصاصات (19) .

2- طبيعة الفروق النوعية ومجال العمل الحر :

من الأمور الجديرة بالنقاش فيما يسمى " عصر النهضة للعمل الحر فى عقدي الثمانينات والتسعينات" هي طبيعة مشاركة المرأة فى هذا المجال. فمن الملاحظ الزيادة الشديدة فى عدد النساء اللواتى شاركن فى العمل الحر منذ عقد الثمانينات . ففي الولايات المتحدة - على سبيل المثال - تشير الدراسات إلى أن نسبة العمل الحر قد ازدادت بشكل كبير وأن نسب النساء فى مجال العمل الحر كانت أعلى من نظيرتها عند الرجال . ففي الفترة من 75-1990 على سبيل المثال ، تضاعفت نسبة النساء العاملات فى مجال العمل الحر، فى حين كانت نسبة الزيادة فى الرجال (54%) فقط. وفى بريطانيا لوحظ توجهها مماثلا لذلك منذ أواخر عقد التسعينات عندما ركزت حكومة المحافظين على دور المشروعات الصغيرة والعمل الحر فى دعم الاقتصاد. وفى أثناء عقد الثمانينات 81-1989 ، ارتفعت نسبة الرجال العاملين فى العمل الحر بنسبة 51% وكانت نسبة الارتفاع فى النساء 81%. وصارت نسبة النساء العاملات فى العمل الحر فى بريطانيا 25% من الإجمالى فى بداية عقد التسعينات . كما شهدت دول أخرى زيادة ملحوظة فى نسبة النساء فى مجال العمل الحر فى الفترة 1975-2000 فى بلغاريا وفنلندا وألمانيا وإيطاليا وأسبانيا. ولفهم ما تعنيه معدلات الارتفاع فى العمل الحر لابد من الاطلاع على طبيعة العمل الحر والأبعاد الأساسية المحددة له ففي:

- الصناعة :

تشير الدراسات البريطانية والامريكية الى أن النساء يفضلن - بشكل كبير - العمل فى البقالة والمحال التجارية والخدمات الشخصية والقطاع الخدمى عامة. ففي عام 1977 على سبيل المثال، كان أكثر من 85% من النساء العاملات فى العمل الحر يعملن فى ثلاثة

قطاعات خدمية فقط هي التجارة والخدمات الغذائية والفندقية. إلا أن العقدين الأخيرين قد شهدا تحولا ملحوظا في هذا التوجه ، حيث صار مزيد من الرجال يميلون للعمل فى القطاع الخدمي، في حين تحول اهتمام النساء للصناعات الأخرى .

- التشغيل :

شهد قطاع التشغيل تغيرا مماثلا لقطاع الصناعة ، فبعد أن كان اهتمام النساء منصبا على البيع والأعمال الخدمية ، صار هناك توجهها نحو الوظائف الإدارية والمكتبية .

- العمل بدوام كامل أو بدوام جزئى :

وهو من الأبعاد الهامة للعمل الحر، حيث يكون بمقدور الفرد تحديد ساعات العمل وفقا لظروفه الخاصة وحالته الراهنة. ويفيد ذلك النساء خاصة، لأنها تستطيع القيام بالعمل لساعات محدودة بحيث تستطيع التوفيق بين عملها وبين مسؤولياتها الأسرية .

- العائد من العمل :

وهو عامل شديد الأهمية عند النظر للعمل الحر ، فهو البعد الاساسى الذى يقوم عليه العمل بالنسبة لمعظم العاملين فى هذا المجال وهو ما يحدد استمراريتهم فيه من عدمه . لكن من الصعوبة بمكان قياس هذا البعد نظرا لذاتية المفردة وتنوعه وعدم ضمان الحصول على البيانات الحقيقية المتعلقة به (20) .

3- بيئة العمل الحر :

تعتمد نسبة العمل الحر فى المجتمع على الفرص التى توفرها البيئة وعلى قدرات وتفضيلات السكان . وتتأثر تلك النواحي بدورها بالتكنولوجيا المتوفرة ومستوى النمو الاقتصادى والثقافة والمؤسسات والديموجرافيا الاجتماعية . حيث تلعب الحالة الاقتصادية دورا أساسيا فى ممارسة العمل الحر. فقد ذهب "بلو" Blu إلى أن هناك عاملان اقتصاديان أساسيان يؤثران على العمل الحر هما : التغيرات التكنولوجية وتغير البيئة الصناعية ، فهو يلاحظ أن تلك التغيرات البنوية قد حدثت من مزايا الشركات الكبرى وخلقت فرصا أفضل للشركات الصغيرة لأن بقائها لم يعد معتمدا على العامل الاقتصادى وحده .

كما أن القيم الثقافية تؤثر بشكل أساسى على سلوك العمل. وفى ظل هذا الطرح، يحدد " دافيدسون" Davidson رؤيتان عامتان فيما يختص بالعلاقة بين القيم الثقافية وسلوك العمل. الأولى: شرح السمات النفسية الكلية لعملية الشراكة والتى تقوم على فرضيتان. أولاهما على المستوى الفردى والتى ترى أن الفرد الذى يتمتع بقيم الشراكة سيكون أكثر قدرة على التعبير عن سلوكيات العمل الحر. وثانيهما على المستوى الكلى (فكلما زاد مثل هؤلاء الافراد فى المجتمع زادت توجهات المجتمع نحو الشراكة والعمل الحر). ومن الواضح أن تلك الرؤية تقوم على المنظور الفردى للثقافة الثانية " الشرعية الاجتماعية" : وتلك الرؤية تفترض أن

القيم والمعتقدات التي تفرض نفسها على المجتمع سوف تؤثر على سلوكيات العمل الحر بغض النظر عن قيم ومعتقدات هؤلاء الافراد أنفسهم. وبناء على منظور " الشرعية الاجتماعية " هذا، فإن العلاقة بين الثقافة وطبيعة العمل الحر لا تتطلب وجود علاقة توافقية بين التوجهات والسلوكيات على المستوى الفردي فقط ، بل إنها تتطلب مثل هذا التوافق على مستوى الشروحات النفسية الكلية للمجتمع.

هذا وتشير الدراسات إلى أن العوامل الاقتصادية التي تدفع إلى العمل الحر مثل تدنى مستوى الرفاهية والرخاء والبطالة وتدنى المرتبات فى قوى العمل النظامية، كمحفزات تدفع الفرد نحو العمل الحر بهدف زيادة دخله. أما العوامل الاجتماعية المؤثرة على العمل الحر فتتمثل فى الرضا الوظيفى ، والتوجه السياسى كعامل مجتمعى مؤثر على العمل الحر (21).

4- متطلبات العمل الحر :

يشير مكتب العمل الدولى إلى دور التخطيط وأسلوب الأداء كمتطلبات هامة عند الاقدام على العمل الحر:

أ - التخطيط :

- تحديد السوق : من هم العملاء وما الذى يريدوه؟
- تحديد الأولويات : كيف يمكن تقديم كل ما يريغه العملاء وبأى أولوية ؟
- مسائل التمويل : كيف يمكن دفع المال الكافى لدعم خطة العمل ؟
- طاقم العمل : فهل يمكن مثلا استخدام طاقم عمل من سوق أو شركات منافسة ؟
- التنظيم والادارة : هل التنظيم مصمم بحيث يضمن الجودة ؟
- ادارة التمويل : كيف يمكن القيام بالمحاسبية على الأموال ؟

ب - الأداء :

- حساب التكلفة والكفاءة : كيف يمكن تحقيق أفضل المخرجات بأقل التكاليف؟
- الموائمة : كيف يمكن أن تتواءم مع المجموعات المختلفة من العملاء فى السوق ؟
- الإبقاء على نفس خط الأداء : ما الذى تحتاج لمعرفة فعليا .
- الشفافية والمحاسبة : كيف يمكن اظهار أسلوب الادارة الحكيم الذى نتبعه كتنظيم ؟
- التخطيط الاستراتيجى : كيف يمكن القيام بالعمل الجماعى لتحسين البرامج(22)؟

ولحدوث ذلك لابد من توفير المتطلبات التالية:

- المواد الخام :

قبل إنشاء أي مشروع لابد للشخص أن يتأكد من توفر المواد الخام اللازمة لمشروعه. فلا بد للشخص أن ينظر فى بيئته المحيطة ويتأكد من انها تحوى المواد الخام والتسهيلات والمعدات المادية الضرورية كوحدات المعالجة ومكان لتخزين المواد الخام والمنتج النهائي.

- التمويل :

وهو العنصر الأهم في العملية ، حيث يكون لزاما على الشخص تحديد مصدر التمويل سواء كان بالاقتراض من بنك أو مؤسسة أو صندوق اجتماعي.

- الآلات اللازمة :

فيجب على الشخص في بداية المشروع الإلمام بالمعرفة والمعلومات المتعلقة بتوفير تكلفة ونظام عمل الآلات التي سيستخدمها في مشروعه .

- إمكانية التسويق :

فقبل بداية المشروع ، لابد للشخص المقدم على العمل الحر أن يدرس السوق الذي سيقوم بالتوزيع فيه جيدا ، وعليه يقوم بوضع مخطط لشبكة تسويقه حتى يضمن التسويق الكافي والسهل في الوقت ذاته . وفي هذا الصدد لابد له من أن يأخذ في الاعتبار الطرق ووسائل النقل وفريق التسويق الذي سيشكله .

- التكنولوجيا والقاعدة المعرفية اللازمة :

فقبل بدء المشروع لابد للشخص من جمع المعلومات الكافية المتعلقة والممارسات والتكنولوجيا ذات الصلة لمشروعه والمواد الخام وتوظيف الآلات ومعالجة المواد الخام وتسويق المنتج النهائي . كما لابد له من زيارة مشروعات مماثلة لمشروعه حتى تزداد ثقته في نفسه وفي عمله (23).

5- العمل الحر : الأسباب والمعوقات :

بدأ الاهتمام بالعمل الحر منذ الأزمات الاقتصادية التي حدثت في منتصف ونهاية عقد السبعينات كوسيلة للإسهام في النمو الاقتصادي. وقد أسهمت عوامل كثيرة في هذا التحول نحو الاهتمام بالعمل الحر مثل:التغيرات البنوية التي ظهرت من جراء التحول من التصنيع الى الخدمات, وإقصاء العديد من موظفي الشركات ودفعهم للتقاعد, وإدراك أهمية المشروعات الصغيرة والعمل الحر كمصدر هام للوظائف, والدور المحتمل لعمل النساء في مجال العمل الحر. وقد أدى ذلك إلى وضع سياسات تهدف لتعزيز العمل الحر بين العاطلين في معظم الدول المتقدمة .

وهناك العديد من المعوقات التي تؤثر على العاطلين وغيرهم من الجماعات المتضررة (المتقاعدين ، النساء, المعاقين ، العائدين من السفر ، الخ), وتحول دون توجههم نحو العمل الحر, ومنها: ندنى مستوى الثقة بالنفس وتقدير الذات, وافتقاد خبرات ومهارات العمل المناسبة, وعدم توفر معلومات واضحة عن مقررات التعليم والتدريب والخيارات المتاحة, أو رأس المال المبدئى والتمويل اللازم, أو أماكن للعمل والمستلزمات والتسهيلات الضرورية, والصراع مع الالتزامات الأسرية. فضلا عن أن العاطلين لفترات طويلة غالبا لا يتمتعوا

بالخبرة اللازمة لتسيير العمل وحساب مستويات المكسب والخسارة ومشكلات حركة المال، وتدنى مستوى الدخل العائدة من العمل وهو الأمر الذى قد يحبط آخرين من التفكير فى الدخل مستقبلا فى تلك المخاطرة، كما أن هؤلاء العاطلين لفترة طويلة غالبا ما يعانون من افتقاد الدافع وقد تتردد الكثير من المؤسسات والهيئات المانحة أو المقرضة فى تزويدهم برأس المال، كما يعوق المرأة على وجه الخصوص التزاماتها الأسرية، وعدم توفر التدريب والدعم المناسب، وعدم التمثيل المناسب فى برامج الشركات الصغيرة وغيرها من أجهزة الدعم. ولا تؤثر تلك المعوقات فقط على اتخاذ القرار بالعمل الحر، بل قد تعوق الفرد أثناء عمله أيضا. فقد يتأثر الفرد من عدم تقدير الآخرين لمفهوم العمل الحر أو الشركة الصغيرة، ومن تدنى شعوره بالثقة وتقدير الذات. كما قد تعيقه الالتزامات الأسرية وصعوبة الحصول على المعلومات والتدريب .

فإن تغلب على المعوقات السابقة، واستطاع بدء المشروع؛ يجد موانع أخرى تحول بينه وبين الإستمرار مثل: عدم توفر خبرة ومهارات العمل اللازمة، ومشكلات الحصول على التدريب المناسب، ومشكلات تأمين المال، وعدم توفر أماكن للعمل (24).

ثالثا : الدراسات السابقة :

وفيها نعرض لعدد من الدراسات المحلية والعالمية حول طبيعة العمل الحر وأهميته:

1 - رؤية الشباب للعمل الحر (25) :

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على آراء الشباب عن فلسفة العمل الحر وعرض لتجربتهم الشخصية فى العمل، وكذلك التعرف على آراء عدد من رجال الأعمال والمتقنين ووجهة نظرهم فى القدرات المتوافرة فى الخريج الحديث، وهل تتناسب تلك القدرات مع متطلبات سوق العمل الحر، والعلاقة بين سوق العمل وتغير القيم فى مجال العمل ومعرفة مدى وعى الشباب بقيمة العمل الحر فى مصر، وذلك من خلال التعرف على آراء الشباب ووجهة نظرهم فى بعض القضايا الهامة، وأيهما يفضل؛ العمل الحكومى أم العمل الحر، وعيوب ومميزات كل منها، والاجابة عن تساؤلات هامة مثل: هل توجد ثقافة مترسخة للعمل فى مجتمعنا وبخاصة ثقافة العمل الحر، وهل يجب أن يبذل المجتمع جهود إضافية لتشجيع مفاهيم العمل الحر وتحقيق عبء الإنفاق الحكومى للدولة. كما حاولت الدراسة الاجابة على بعض التساؤلات العامة المرتبطة بوجود فكر وثقافة وفلسفة العمل الحر بين جموع الشباب حتى يستطيع أن يتكيف مع تطورات العصر الحديث.

وقد تم التطبيق على عينة عشوائية مكونة من 200 شاب من خريجي الجامعات والدبلومات الفنية، إضافة إلى 50 حالة من رجال الأعمال والمتقنين وأصحاب نماذج ناجحة فى العمل الحر. وتشير أهم النتائج إلى أن نسبة 65% من حالات الدراسة الميدانية يؤيدون العمل الحر،

وأن نسبة 24% يفضلون العمل الحكومي، أما النسبة الباقية وتمثل 11% يفضلون العاملين معا.

2 - اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر (26) :

وهي دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة اسويط سعت إلى معرفة اتجاه الشباب الجامعي نحو الاعمال الحرة، وسبب العزوف عن الوظائف الكتابية والديوانية لقلّة عددها وقلّة العائد المالي منها؛ مما يدل على أهمية العمل الحر كبديل. فخريج الزراعة يجب أن يزرع الأرض أو يشرف على زراعتها، وخريج التجارة يجب أن يقوم بمشروع تجارى استثماري أو يديره وهكذا. ولا بد من الحزم والضبط في هذه الأمور. فلا تسلم الأرض الزراعية لمن يتاجر فيها ولا يزرعها. ولقد بينت نتائج البحث الميداني أن اتجاه الطلاب نحو العمل الحر يتأثر بنوع الكلية بالترتيب التنازلي التالي : الكليات العملية، فالكليات النظرية، فالكليات النظرية العملية. ويمكن تفسير ذلك بأن الكليات العملية تعد طلابها اعدادا جيدا لاعمال حرة فنية عليا ذات دخول مرتفعة ومكانة اجتماعية عالية. أما الكليات النظرية فهي تعد لعمل حكومي (نادر وغير متوفر الآن) - والبديل له هو عمل حر في مجال التخصص - إن وجد - أو في غير مجال التخصص. ومن ذلك نستنتج أنه يمكن صياغة طبيعة العلاقة بين نوع الكلية أو القسم وبين الاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب الجامعة في التفسير التالي :

يوجد اتجاه جماعي عام وواضح من الشباب الجامعي بالكليات المختلفة نحو الاعمال الحرة . ويزيد هذا الاقبال لدى طلاب معظم الكليات ويقل بين طلاب كليات التدريس وهي التربية فالاداب فالعلوم . كما دلت نتائج البحث الميداني على وجود علاقة ايجابية بين اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر وبين العائد المادي الاكبر الناتج من هذا العمل ولكن ذلك بشرطين هما : استعداد الشخص للقيام بهذا العمل الحر، ونظرة الاحترام والتقدير من أفراد المجتمع لهذا العمل الحر. ويمكن تمثيل هذه العلاقة في صورة مثلث قائم الزاوية قاعدته هي العائد المادي الاكبر وضلعه المساوي للقاعدة والذي يحصر معها الزاوية القائمة هو نظرة واحترام الناس لهذا العمل. أما وتر المثلث فيمثل استعداد الشخص لهذا العمل. وهو أهم الاضلاع أي هو أهم العناصر والاسباب .

3 - تفسير ارتفاع وانخفاض نسبة العمل الحر (27) :

قام " دافيد ستوري " David storey بمحاولة جمع العوامل المختلفة التي قد تؤثر في نسبة العمل الحر وفق نتائج اعتمد فيها على مقارنة وتحليل ست دراسات تمت في العقدين الأخيرين، حاولت تفسير ظاهرة ارتفاع وانخفاض نسبة العمل الحر، حيث كان كل باحث يستخدم متغيرات ونظريات مختلفة مما نجم عنه شروحات شديدة الاختلاف عن بعضها ولم يوجد اجماع حول العوامل التي تسهم في الارتفاع الذي حدث في نسبة العمل الحر. لذا، فقد

ركز على عدد من العوامل جاءت في هذه الدراسات وأثرت على نسب وجود العمل الحر وأجملها في ست عوامل أساسية بالإضافة الى عوامل أخرى وهى :

أ- العامل الديموجرافى :

ذهبت بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العمر والعمل الحر. فمع تقدم العمر، تزداد احتمالية العمل الحر. كما أن النسبة الغالبة في العمل الحر من الرجال، ونسب النساء قليلة بالرغم من أن ذلك بدا في التغير منذ عقد الثمانينات . ومن العوامل الديموجرافية الهامة الأخرى جماعات المهاجرين . فاحتمالية عمل المهاجرين بالعمل الحر أعلى من المواطنين الاصليين .

ب- البطالة :

ترى بعض الدراسات أن البطالة تؤدي الى ارتفاع نسبة العمل الحر باعتبار أن الكلفة تكون أقل . فى حين ترى دراسات أخرى ذلك اعتمادا على نظرية أن معدلات النجاح للعمل الحر تكون أقل فى ظل الازمات الاقتصادية التى تكون مصاحبة لارتفاع معدلات البطالة . ويبدو أن كلا الاثرين للبطالة صحيح, لكن لا يكون فى نفس الوقت, حيث يعتمد ذلك على الحالة الاجتماعية والاقتصادية المصاحبة .

ج- الثقافة :

قد يكون للعوامل الثقافية أثر على نسبة العمل الحر بأشكال عديدة . فالدول التى تتمتع بثقافة الشركات والاعمال (مثل الولايات المتحدة) غالبا ما تسهم فى ارتفاع الوضعية الاجتماعية والمستوى الاجتماعى للعاملين بالعمل الحر وبالتالي تزداد نسبة العمل الحر (بالرغم من أن الاحصائيات لا تؤكد ذلك) كما يمكن لمثل تلك البلاد أن تقبل بالفشل فى العمل الحر دون صعوبة. ومن أفضل النظريات التى تعبر عن العوامل الثقافية والاقتصادية هى نظرية Greert Hofstede التى ترى أن بعض الدول ذات المستويات الاعلى من تشجيع المخاطرة ، تكون نسب العمل الحر بها أعلى من غيرها . فضلا عن ذلك ، فان الدول ذات المستويات الاعلى من الفردية ، ستحوى عدد أكبر من الشركات .

د- المؤسسات :

قد تؤثر طبيعة وامتداد نظام الثروة على العمل الحر ، فالدول التى تحوى برامج لاعانة البطالة ، تكون احتمالات العمل الحر بها أقل مثل النظام السويدى ولذلك ، فان نسب العمل الحر به متدنية جدا . ومن المؤسسات الأخرى المؤثرة ، الضرائب أو مستوى الخصخصة ، ففى بعض الدول مثل الولايات المتحدة وبريطانيا ، من السهل جدا فصل الموظفين غير الجيدين ، وبالتالي فان العامل لا يشعر بالامان ، ومن ثم قد يفضل العمل الحر لانه أقل خطورة .

هـ - التكنولوجيا :

إن التنامى السريع لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات قد أتاح الفرصة للعديد من المشروعات الخاصة والخدمية المعاونة للنمو وهو ما قد يزيد نسبة العمل الحر .

و- مرحلة النمو الاقتصادي والبنية الاقتصادية :

وقد يتضح ذلك مثلا فى تبنى نسبة العمل الحر أثناء حقبة التصنيع التى استوعبت الكثير من العمالة . وارتفاع نسبة العمل الحر فى مرحلة (اللاتصنيع) التى تلت حقبة التصنيع، حيث قلت الحاجة للعمالة . كما ان النمو الاقتصادى لا يقوم وحده كعامل مؤثر ، بل وانه يكون مرتبط عادة بعوامل أخرى معتمدة عليه كالتعليم والرعاية الصحية والتمويل ونظم النقل والمواصلات .

عوامل أخرى :

كما أن هناك العديد من العوامل الأخرى المؤثرة على نسبة العمل الحر مثل : التشغيل الحكومى (والخصخصة) ومستوى الهجرة والمنافسة الدولية وحجم توزيع الشركات ومستوى التعليم والتدريب .

4- دراسة عن الرضا الوظيفى (28) :

اعتمد الباحث على دراسة قام بها Blanch Flower & Oswald عام 1998 فى بريطانيا على عينة من العاملين متوسط أعمارهم 23 سنة ، وجدت أن 46% ممن يعملون بالعمل الحر يشعر بالإشباع التام والرضا الوظيفى، فى حين جاءت نسبة الموظفين ممن يشعرون بالرضا 29% . كما اعتمد الباحث على إحصاءات مسح قام به الاتحاد الأوروبى على 15 دولة من دول الاتحاد 95-1996 ووجد أن العاملين فى مجال العمل الحر يشعروا برضا وظيفى أعلى من أقرانهم من الموظفين . كما يعتبر البعض العمل الاسرى غير مدفوع الاجر نوعا من أنواع العمل الحر. ويتضح ذلك بصفة خاصة فى القطاع الزراعى عن غيره من القطاعات الأخرى. وقد كانت نسبة هؤلاء فى البيانات المستقاة من 16 دولة التى قام الباحث بجمعها 19.6% فى القطاع الزراعى ، 7.3% فى القطاعات الأخرى . كما أن نسبة هؤلاء العمال غير مدفوعى الاجر فى اليابان 33.6% وفى الولايات المتحدة 1.7% وفى المانيا 12.9% ، وفى ايطاليا 14% وفى كندا 3.7% . وتوصل إلى أن التوجه العام نحو العمل الحر، على المستوى الاقتصادى منذ عام 1966 قد تضاعف فى معظم الدول فيما عدا البرتغال ونيوزلنده وانجلترا، وأن نسبة العمل الحر فى الدول التى تضع العمل بالقطاع الزراعى من العمل الحر قد تضاعفت منذ 1970 . وقد لوحظ وجود علاقة سلبية - فى معظم الدول - بين نسبة العمل الحر ونسبة البطالة، وأن نسبة العمل الحر بين الرجال أعلى من النساء وتزداد الاحتمالية مع العمر، وأن أقل الافراد تعليما وأكثرهم تعليما هم أكثر الناس ميلا إلى العمل

الحر. كما أن معدلات الرضا الوظيفي أعلى في العمل الحر عن الموظفين. ولم يجد الباحث أى دليل حقيقى على حدوث نمو اقتصادى حقيقى موازى لارتفاع نسبة العمل الحر ، بل إن هناك دلالات على عكس ذلك. كما لاحظ الباحث أن العاملين فى العمل الحر يكونوا أقل ميلا للإنتقال من أماكنهم نظرا لارتباطهم بزبائنهم وعملائهم.

5 - مسح الصندوق الاوربي (29) :

ركز المسح على خمسة عناصر أساسية وهى:

أ- ظروف العمل :

تشير نتائج المسح الاوربي الثانى الذى قام به الصندوق الاوربي 1996 إلى أن ظروف عمل الافراد العاملين بمجال العمل الحر تختلف عن ظروف الموظفين فى عدة نواحي هامة: فالعمل الحر يمنح الفرد مزيد من الاستقلالية فى قدرته على اختيار معدل وطريقة العمل ونمط ترتيب المهام التى يؤديها وأسلوب الاجازات والراحات, كما أنه لا يعانى من العمل تحت ضغط الوقت ، بل يكون لديه الوقت الكافى لانجاز عمله. وأن عمل الفرد فى العمل الحر يكون معتمدا على متطلبات العملاء. كما يعمل الشخص فى العمل الحر عدد ساعات أطول تصل الى 52 ساعة اسبوعيا ، مقارنة بعدد 39 ساعة للموظفين فى المتوسط. وبالرغم من أن العاملين فى العمل الحر يحاولوا توفيق المعدات والالات بالشكل المريح لهم ، إلا أن المسح يوضح أنهم أقل اهتماما بعناصر الحماية لهم وأكثر عملا ، كما أنهم أكثر ميلا للعمل مساء وفى العطلات. كما أن مستويات التدريب فى العمل الحر أقل من الموظفين وأقل استخداما للكمبيوتر. فضلا عن شعور الموظف بالأمان الوظيفى أعلى مما عليه الحال عند من يمتنهن العمل الحر.

ب- الرضا الوظيفى :

الرضا الوظيفى فى العمل الحر أعلى من نظيره عند الموظف . وقد أقرت دراسات أخرى نتائج مماثلة (مثل دراسة Blanch flower) .

ج- السياسات التى تساعد العاملين فى العمل الحر على النمو والتطور :

تشير نتائج المسح إلى تدنى مستويات التدريب وعدم الاستقرار الوظيفى للعمل الحر مقارنة بالموظفين لذا فيجب على الحكومات وضع السياسات التى تيسر حصول هؤلاء الشباب على برامج التدريب المناسبة التى تساعدهم على تطوير عملهم وتجنب الاخفاقات التى لا داعى لها . فإذا لم يكن العامل الحر قادرا على تنظيم نفسه بشكل مناسب فلن ينجح فى الحصول على المزايا الاقتصادية المتاحة له .

د- السياسات الهادفة للقضاء على العمل الحر الكاذب :

يقصد بالعمل الحر الكاذب هنا : تغير النشاط بعد انتهاء الاعفاء الضريبي . التظاهر بالقيام بمشروع صغير أو ما شابه بغية تقليص الضرائب . فالكيان الذى يقوم بمثل هذا المشروع الصغير يكون هدفه الاساسى تقليص الضرائب أو التهرب منها . ولذا فلا بد للدولة أن تميز بين هؤلاء وبين المنخرطين فعليا فى العمل الحر .

هـ- السياسات التي تساعد العاطلين للدخول إلى عالم العمل الحر :

حيث تشجع الدولة العاطلين على العمل الحر من خلال تقديم برامج التدريب المناسبة وتوفير التمويل اللازم لبدء هذه المشروعات . فمثلا الدول التي تقدم اعانة بطالة ، تستبدلها بملغ مالى يقوم الشخص العاطل من خلاله بعمل مشروع صغير يتكسب منه .

ومن خلال هذه الدراسات لاحظ الباحث أن هناك خصائص عامة تجمع العاملين بالعمل الحر وهي أن معظم الشباب العاملين بالعمل الحر يتراوح عمرهم بين 20-28 سنة. وأن معظم الشباب الذى يتجه للعمل الحر قد أكمل الدراسة الثانوية والعديد منهم حاصل على مؤهلات عليا. وأن معظم النشاطات التي ينخرط بها الشباب هي التجارة والأعمال الخدمية والممتلكات والخدمات الشخصية والتعليم. وأن معظم الشباب العاملين (ذكورا وإناثا) يعملون منفردين ويديرون أعمالهم من منازلهم. كما أن معظمهم يعانى من أجل الوصول إلى حد الكفاف.

كما كانت هناك بعض القضايا المشتركة التي تواجه الشباب فى العمل الحر يمكن إجمالها فيما يلي :

- اختيار المهنة والانتقال من عمل لآخر :

فالقرار الذى يتخذه الشاب لبدء عمله الخاص قد يتأثر بعوامل كثيرة مثل الدعم الأبوي له توجهات المجتمع والنماذج الحية التي قد يتأسى بها وقيمة العمل الحر فى حد ذاته .

- خبرات الشباب فى العمل الحر :

فبالرغم من اختلاف هذه الخبرات بين فرد وآخر ، إلا أن هناك قاسم مشترك من الخبرات يتقاسمه الشباب. ومن الضرورة بمكان تحديد هذا القاسم المشترك من الخبرات لمعرفة ما اذا كان يختلف عن خبرات العاملين فى العمل الحر عامة أم لا . كما تتأثر خبرات الشباب فى هذا الصدد بشكل كبير بعامل العمر حيث تزداد الخبرة مع العمر ، مما يزيد من كفاءة الشخص وتوجهه نحو العمل .

- تمويل المشروعات :

كيف يحصل الشباب على التمويل اللازم لمشروعاتهم وماهى المشكلات التي تواجههم فى هذا الصدد. فالمشكلة التي تواجه معظم الشباب هي كيفية الحصول على التمويل اللازم

لبداء المشروع. فبعض الشباب يلجأ للاقتراض من أفراد العائلة ،أو من الاصدقاء أو القيام بعمل اضافى أو البحث عن شريك أو مستثمر أو القروض الشخصية.

- قضايا التدريب والدعم :

وهذا يستلزم من الدولة توفير برامج التدريب اللازمة وتقديم الدعم والنصيحة للشباب عرض أفكار لمشروعات يمكنهم البدء بها .

- توفير حلقة وصل بين الشباب والشركات الكبرى :

فمن المشكلات الخطيرة التي يعانيها الشباب هى عزلتهم عن المؤسسات الكبرى التى تعمل فى مجال عملهم الحر ، وعدم قدرتهم على الارتباط بها أو التنسيق معها أو الاستفادة من خبراتها. كما قد يكون المشروع عبارة عن توكيل لشركة كبرى ويكون الشباب مطالباً فى ظله بتوزيع منتجات أو خدمات هذه الشركة . ويتميز ذلك بتدنى معدل المخاطرة به وهو فرصة جيدة للشباب ليبدأ فى مجال العمل الحر.

رابعاً: الدراسة الميدانية:

من خلال تحليل ما جاء من بيانات لدراسات الحالة الميدانية, استخلص الباحث النتائج التالية والتي تدور حول محاور الدراسة الميدانية :

المحور الأول : مزايا العمل الحر

- أن الشاب ينفذ حلمه ويعمل ما يحب.
- يصبح صانع قراره.
- ينظم ساعات العمل بنفسه .
- يستطيع إدارة العمل من المنزل.
- يعطيه العمل الحر الثقة بالذات .
- يجد المتعة فى أن يكون مسئولاً عن عمله.
- يعمل بقدر ما يتحصل عليه من هذا العمل.
- يستطيع الاستقلالية والسيطرة على عمله وتوجيهه.
- يشعر بالسعادة عند إدراك أن الناس يقدرون ما ينتجه.
- يتيح إمكانية الشراكة مع الأصدقاء من خلال التعاون.
- لا يكون موظفاً لدى أحد مما يعطيه الحرية فى التصرف
- يستطيع التطبيق والاستخدام الإيجابي لأفكاره ومواهبه ومهاراته الخاصة.

المحور الثانى : عيوب العمل الحر

- مشكلات التسويق .
- الوحدة وضغط العمل .

- عدم وجود أجازات .
- ساعات العمل الطويلة .
- ثقل عبء المسؤولية.
- عدم توفر الأمان المالي.
- افتقار التفاعل الاجتماعي الموجود في مكان العمل.
- يكون وحده ولا يجد من يعتمد عليه في الطوارئ.
- يشعر دائماً بالتوتر والصراع من أجل الحفاظ على ما يملك.
- عدم القدرة على الحصول على التمويل الكافي لتمويل مشروعه بالشكل المناسب.

المحور الثالث : العوامل المساعدة لإقبال الشباب على العمل الحر

- دعم الأسرة والأصدقاء .
- إجادة مهارات التسويق .
- خبرة الشخص في المجال .
- عدم ارتفاع التكلفة للخدمات .
- شخصية الفرد وطاقته ومثابرتة .
- توفر المستشارين في مجال العمل .
- إمكانية الارتباط مع الشركات الكبرى .
- توفير الحكومة للقروض اللازمة للتمويل .
- دعم الحكومة (تمويل ، ضرائب ، تأمين ، ...)
- وجود الكتب المتخصصة والأفراد الذين يقدمون الدافع.
- توفر كل المعلومات والأشكال وإمكانية الاتصال والاستشارة.
- برامج تدريب للشباب وتوضيح طبيعة وآليات العمل الحر.

المحور الرابع : معوقات العمل الحر

- الكسل
- العمر وعدم الخبرة .
- عدم توفر رأس المال .
- التوسع في سوق التوزيع .
- عدم دعم الأسرة أو الأصدقاء أو الحكومة.
- التقويم غير الجيد لفاعلية برامج التدريب.
- استخدام الخدمات يتضاءل بعد مرحلة التأسيس .
- عدم فهم محددات التصنيع كضرائب المبيعات مثلا .

- الصورة المجتمعية للعمل الحر ليست على المستوى اللازم .
- تأمين التمويل اللازم لبدء المشروع ومشكلات التمويل اللاحق أثناء المشروع .
- عدم توفر الدعم الفني الذي تحتاجه الشركات الجديدة في تعاملاتها في مرحلة البداية.
- إمكانية التعاون والتفاعل والمبادرة بين الشركات والكيانات الأخرى غير موجودة بالشكل المناسب .
- الضغط التي يتعرض له الشخص من أصدقائه الذين لا يدركون طبيعة العمل الحر ويرون أنه غير ذو قيمة .
- الحصول على طاقم العمل المناسب الذي يجب أن يدير للشخص المشروع في البداية حتى يكتسب الخبرة اللازمة .

توصيات عامة لتعزيز ثقافة العمل الحر بين الشباب :

أ - تنمية ثقافة ومفهوم "الشراكة" Partnership والاستراتيجيات اللازمة للشباب والافعال التي تعزز اختيار العمل الحر كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية ويمكن التصدي لذلك من خلال :

- 1- وضع مناهج ومواد تعليمية تركز على مفهوم وطبيعة وثقافة الشراكات وتوفير المعلومات اللازمة .
 - 2- التعرض لنماذج ناجحة من الشباب العاملين في مجال العمل الحر .
 - 3 - توفير الدعم للشباب الذي يبدأ عملا حرا أو شركة صغيرة .
 - 4 - دعم تقديم الخيارات المختلفة في المؤسسات التعليمية الهادفة للتوضيح للشباب احتمالات نجاح العمل الحر .
 - 5 - عمل حملات اعلامية وبرامج تلقى الضوء على فائدة اسهام الشباب في العمل الحر .
- ب - تقديم المساعدة الضرورية للشباب لبدء العمل الحر ، بما في ذلك الممارسات العملية التي تخلق بيئة معززة تدعم وتشجع الشباب على التفكير في العمل الحر وذلك من خلال:
- 1- دعم البرامج والشراكات التي تشجع الشباب على بدء العمل الحر .
 - 2- عمل صندوق للشباب تكون مهمته حل المشكلات التي يعاني منها الشباب في بداية العمل الحر كالتنويل المناسب مثلا .
 - 3- تقديم الدعم والنصيحة والتمويل اللازم .
 - 4- تعزيز برامج الاستشارة التي تساعد الشباب على علاج مشكلات الموارد والخبرات والتسويق .. الخ .
 - 5- اعداد المواد التعليمية المناسبة التي تهدف لخلق القاعدة المعرفية والمهارات اللازمة المرتبطة بتنمية العمل الحر .

- ج - توفير الفرص للشباب العاملين في المجال للارتباط ببعضهم وعمل شبكات تربطهم وتعززهم . لذلك فهناك حاجة لعمل شبكات ومؤسسات تعزز هؤلاء الشباب وتقدم لهم الدعم الاجتماعي وتشاركهم أفكارهم وتنمي ممارساتهم العملية .
- د - التركيز على تطوير العمل : حيث يخاف الكثير من الشباب العاملين في العمل الحر من التوسع في مشروعاتهم لان ذلك يتطلب مهارات اضافية ومعرفة وتوجهات جديدة . لذلك فإن هناك حاجة لمساعدتهم في اجتياز هذه الخطوة الهامة .
- هـ - استهداف الجماعات الخاصة التي تعمل على تنمية العمل الحر ودعمهم كالشباب اناثا وذكورا ومن يستطيعوا القيام بمثل تلك الاعمال .

المراجع :

- 1- سيد محمد عبد المقصود ، قضية قصور التشغيل "البطالة" وعلاقتها بجودة التعليم ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، معهد التخطيط القومي ، يوليو ، 2003 ، ص ص 30-31 .
- 2- المرجع سابق ، ص 31 .

- 3- The Free Encyclopedia, Unemployment, 2006 ,
<http://www.w3c.org/TR/REC.htm>
- 4- Global Employment Trends – January, 2006.
www.ILO.Org.publiclenghis/employmentistrat/global.htm
- 5- تقرير التنمية البشرية ، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2003 ، ص 2 .
- 6- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية لتعداد السكان ، 2006 ،
إجمالي الجمهورية الجزء الأول ، القاهرة ، 2008 ، ص 14 .
- 7- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي ، يونيو 2007 ، ص
50 .
- 8- آمال كمال ، الشباب وبرامجه ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ،
يناير ، 2002 ، ص 59
- 9- تقرير التنمية الإنسانية العربية ، خلق الفرص للأجيال القادمة ، 2002 .
- 10- تقرير التنمية فى العالم، مجموعة البنك الدولي، 2007 .
<http://go.worldbank.org/kkoegp2yj0>
- 11- سوزان أحد أبو رية ، رؤية الشباب للعمل الحر : دراسة استطلاعية ، كتاب الأهرام
الاقتصادى ، العدد 218 ، ديسمبر 2005 ، ص ص 26-27 .
- 12- اعتماد محمد علام ، العولمة وقيم العمل المستحدثة لدى الشباب فى المجتمع المصرى ،
فى محمود الكردى (محرر) ، الشباب ومستقبل مصر ، ندوة قسم الاجتماع ، كلية
الآداب ، جامعة القاهرة ، 29-30 أبريل 2000 ، ص 322 .
- 13- محمود السيد الناغى ، فكر العمل والابداع الانتاجى فى إطار الثقافة العربية ، المؤتمر
العلمى السادس عشر ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة، ابريل 2000 ، ص 130 .
- 14- سوزان أحمد أبو رية ، مرجع سابق ، ص 27 .
- 15- Ferry de Goey, (2004), Economic structure and self-employment during the twentieth century, Paper 8th EBHA conference, Barcelona, Spain.
- 16- Carmel Duggan, (2000), Self-Employment in the United Kingdom and Ireland. Current Trends, Policies and Programmers Available:
<http://www.ciln.mcmaster.ca/papers/seconf/ire-uk.pdf>
- 17- Self-Employment, Enterprise And Social Inclusion, THE National Economic And Social Forum, Forum Report No. 14, October 1997
- 18- Good practice guide: Microfinance for self-employment in industrialized countries, (2002), International Labor Office. Geneva , Social Finance Programme
- 19- سوزان أحمد أبو رية ، مرجع سابق ، ص ص 27 - 28 .

- للمزيد حول مزايا العمل في القطاعين الحكومي والخاص راجع :
- اعتماد محمد علام ، المناخ التنظيمي وقيم العمل الجديدة ، في اعتماد محمد علام (محرر) وآخرين ، قيم العمل الجديدة فى المجتمع المصري ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 2007 ، ص ص 523 - 527 .
- 20- Hughes.D. K, (1999), Gender and Self-employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications, CPRN Study No. W104 Changing Employment Relationships Series, Canadian Policy Research Networks Inc .
- 21- Uhlaner.L& Thurik.R, (2003), Post-Materialism: A Cultural Factor influencing Self-Employment across Nations, Centre for Advanced Small Business Economics, Rotterdam School of Economics, Erasmus University .
- 22- Good practice guide: Microfinance for self-employment in industrialized countries, opc.it
- 23- Kumar. A, (2005), Self-Employment in Rural Areas, Orissa Review, Udayagiri, pp 40-48 .
- 24- Self-Employment, Enterprise And Social Inclusion, op.cit .
- 25- سوزان أحمد أبو ريه ، مرجع سابق .
- 26- عبد الرحمن على مرسى على ، اتجاهات الشباب الجامعى نحو العمل الحر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنيا ، 1990 .
- 27- Ferry de Goey, (2004), opc.it
- 28- Blanchflower, D.G, (1998), Self-employment in OECD Countries, Department of Economics, Dartmouth College, National Bureau of Economic Research
- 29- THE PARTIAL RENAISSANCE OF SELF-EMPLOYMENT, Report for OECD Employment Outlook, 2007