



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعيدة - الدكتور مولاي الطاهر
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع "تنظيم وعمل" بعنوان:

العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحولات علاقات العمل

إشراف الأستاذ:

✓ د. بلحاجي محمد

إعداد الطالبة:

سني خيرة

لجنة المناقشة:

أ- حسن علي رئيس اللجنة

أ- بلعباس فضيلة مناقشة

د- بلحاجي محمد مشرف

السنة الجامعية: 2026/2025

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

إهداء

شكر وعرفان

ملخص

مقدمة أ

الفصل الأول:

تمهيد: 1

أهمية الدراسة: 2

أهداف الدراسة: 3

الدراسات السابقة: 4

الدراسات المحلية: 4

الدراسات العربية: 8

التعقيب على الدراسات السابقة: 13

الإشكالية: 14

الفرضية العامة: 16

الفرضيات الفرعية: 16

المنهج المتبع: 17

أداة جمع البيانات: 18

18	المقاربة النظرية :
19	ضبط المفاهيم :
21	صعوبات الدراسة :

الفصل الثاني:

24	تمهيد
24	تحديد مجالات الدراسة :
24	المجال المكاني للدراسة :
25	المجال الزمني للدراسة :
26	المجال البشري :
29	أداة جمع البيانات :
33	طريقة تحليل البيانات :

الفصل الثالث:

36	تمهيد :
36	البدايات الأولى للعمل الحر على الإنترنت :
38	تطور العمل الحر مع تطور الاقتصاد الرقمي :
39	تأثير جائحة كورونا على انتشار العمل الحر :
39	أنواع المنصات الرقمية :
43	التجارة الإلكترونية كأحد أبرز مجالات العمل الحر الرقمي :
44	التسويق الإلكتروني كآلية أساسية للعمل الحر عبر المنصات :

الدورات التدريبية والخدمات المعرفية ضمن العمل الحر الرقمي: 45

العمل الحر عبر المنصات الرقمية بين عمل إضافي و مصدر دخل وحيد: 46

الفصل الرابع:

تمهيد: 50

علاقات العمل: 50

خصائص علاقات العمل: 51

الإستقرار الوظيفي: 51

الطابع التعاقدى: 52

الحماية الاجتماعية: 55

الدخل غير المستقر : 58

أطراف علاقات العمل : 60

العامل الحر: 60

العمل بواسطة المنصة: 62

إستنتاج عام 66

خاتمة 69

الملاحق 71

قائمة المصادر والمراجع: 86

إهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل.

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى والدي العزيزين

اللذان كان دعاؤهما ودعمهما خير سند لي في كل خطوة من مسيرتي.

وإلى أسرتي الكريمة، التي أحاطتني بالمحبة والتشجيع.

وإلى صديقاتي العزيزات بشرى وسلاف وسهام، اللواتي شاركنني أيام الدراسة، وتقاسمنا معا
الحلوة والمرّة، لحظات الفرح والتعب، والأمل والقلق، فكن خير رفيقات درب وخير سند في
هذه المرحلة من حياتي.

وإلى من وقف إلى جانبي وساهم بكلمة طيبة أو دعم صادق في إنجاز هذا العمل.

أهديكم جميعا هذا الجهد المتواضع، عربون محبة وامتنان.

شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل

والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة، سواء بالنصح أو التوجيه

أو التشجيع، وإلى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد خلال مسيرتي الدراسية.

كما أتوجه بالشكر لكل أساتذتي الذين أشرفوا على تكويني العلمي والمعرفي طيلة سنوات

الدراسة ولكل من كان له فضل في دعمي وتحفيزي للوصول إلى هذه المرحلة.

وفي الأخير، أرجو أن يكون هذا العمل قد وفقت في إنجازه، وأن يحقق الفائدة المرجوة منه.

والله ولي التوفيق.

الملخص باللغة العربية

تتناول هذه الدراسة الموسومة بـ "العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحولات علاقات العمل" طبيعة التحولات التي أحدثتها العمل الحر الرقمي في علاقات العمل داخل المجتمع المعاصر، من خلال دراسة واقع العاملين عبر المنصات الرقمية وأثر هذا النمط من العمل على المرونة المهنية والاستقرار الوظيفي والحقوق الاجتماعية والمهنية.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام المقابلة شبه الموجهة عن بعد كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك بالاعتماد على عينة كرة الثلج (Snowball Sampling) شملت 30 مبحوثاً من العاملين في مجال العمل الحر الرقمي. كما تم تحليل البيانات باستخدام تقنية تحليل المضمون.

وتوصلت الدراسة إلى أن العمل الحر عبر المنصات الرقمية ساهم في إحداث تحولات واضحة في علاقات العمل، حيث وفر مرونة في العمل من حيث الوقت والمكان، لكنه في المقابل أدى إلى ضعف الاستقرار المهني وعدم استقرار الدخل. كما أظهرت النتائج أن العامل أصبح يتحمل مهام متعددة مثل التسويق والبحث عن الزبائن، إضافة إلى غياب الحماية الاجتماعية والحاجة إلى تنظيم قانوني يحمي العاملين في هذا المجال. كما بينت الدراسة أن جائحة كورونا ساهمت في زيادة انتشار العمل الحر الرقمي وتعزيز الاعتماد على المنصات الرقمية والعمل عن بعد.

Study Summary :

This study titled “Freelance Work through Digital Platforms and the Transformations of Work Relations” examines the nature of the transformations brought about by digital freelance work in employment relations within contemporary society, by analyzing the reality of workers on digital platforms and the impact of this work model on professional flexibility, job stability, and social and professional rights.

The study adopts a descriptive-analytical approach, using semi-structured remote interviews as the main data collection tool, relying on a “Snowball Sampling” method that included 30 respondents working in the field of digital freelance work. The data were analyzed using content analysis techniques.

The findings show that freelance work through digital platforms has contributed to clear transformations in work relations. It has provided flexibility in terms of time and place of work; however, it has also led to weak professional stability and unstable income. The results further indicate that workers have taken on multiple roles such as marketing and client acquisition, in addition to the absence of social protection and the need for a legal framework to regulate and protect workers in this field. The study also reveals that the COVID-19 pandemic contributed to the expansion of digital freelance work and increased reliance on digital platforms and remote work.

مقدمة

إن دراسة العمل الحر الرقمي في إطار سوسيولوجيا التنظيم والعمل تتيح فهما معمقا للتحويلات التي طرأت على علاقات العمل في ظل انتشار المنصات الرقمية والتقنيات الحديثة، حيث أسهم هذا النمط الجديد من العمل في إعادة تشكيل طبيعة العلاقة بين العامل والعمل، وأعاد تعريف مفاهيم الاستقرار الوظيفي، والالتزام المهني، والرقابة، والمرونة.

كما يبرز العمل الحر الرقمي أنماطا جديدة من التفاعل المهني تقوم على التعاقد المرن والعمل عن بعد والاعتماد المتزايد على الوسائط الرقمية في إنجاز المهام والتواصل. وتسهم هذه التحويلات في إحداث تغييرات جوهرية على مستوى أساليب العمل، والثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة، ووسائل الاتصال، إضافة إلى بروز أشكال جديدة من التنظيم غير التقليدي للعمل، يكون فيها العامل الحر أكثر استقلالية من جهة، وأكثر ارتباطا بالمنصات الرقمية من جهة أخرى.

كما تفرض هذه التحويلات على الفاعلين التنظيميين، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، تحديات جديدة تتعلق بتنظيم العمل، وضمان الحقوق المهنية، وتحقيق التوازن بين المرونة والاستقرار، بما يواكب متطلبات الاقتصاد الرقمي ويعزز فعالية علاقات العمل.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول مترابطة؛ حيث تناول الفصل الأول الإطار المنهجي والنظري للبحث، من خلال عرض إشكالية الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وتساولاتها وفرضياتها، إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالعمل الحر الرقمي وعلاقات العمل، مع التطرق إلى أهم الدراسات السابقة والمقاربات النظرية التي تفسر هذا الموضوع.

أما الفصل الثاني فقد خصص للإطار الميداني للدراسة، حيث تم التعريف بمجال الدراسة الميداني وحدوده، وخصائص العينة، وطريقة جمع البيانات، مع تقديم عرض عام للمقابلات

الميدانية والأدوات المعتمدة في التحليل، إضافة إلى وصف سياق ممارسة العمل الحر الرقمي لدى المبحوثين.

في حين ركز الفصل الثالث على تحليل معطيات الدراسة الميدانية، من خلال تفريغ المقابلات وتصنيفها وفق محاور الدراسة الأساسية، والتي شملت طبيعة العمل الحر الرقمي، أساليب الوصول إلى العملاء، أشكال التعاقد والتسويق، ومستوى المرونة والاستقرار المهني، إضافة إلى التحديات والمخاطر المرتبطة بهذا النمط من العمل.

أما الفصل الرابع فقد تناول تحولات علاقات العمل في ظل العمل الحر الرقمي، من خلال تحليل التغيرات التي مسّت طبيعة العلاقة بين العامل والمنصة، وتحول مفاهيم الرقابة والاستقلالية، إلى جانب إبراز انعكاسات هذا النمط من العمل على الحقوق الاجتماعية والمهنية، وعلى إعادة تشكيل مفهوم التنظيم والعمل في السياق الرقمي المعاصر.

وفي الختام وبعد عرض مختلف فصول الدراسة، تم التوصل إلى استنتاج عام وخاتمة شاملة للدراسة.

الفصل الأول

تمهيد:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تحولات كبيرة بفعل التطور التكنولوجي والثورة الرقمية، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة للعمل، من بينها العمل الحر عبر المنصات الرقمية. ويعتمد هذا النوع من العمل على تقديم الخدمات عن بعد عبر الإنترنت، بعيدا عن علاقات العمل التقليدية. ورغم ما يوفره من مرونة وفرص تشغيل، إلا أنه يطرح عدة إشكالات تتعلق بالاستقرار المهني والحماية الاجتماعية والقانونية. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي والنظري للدراسة، من خلال عرض أهمية الموضوع وإشكاليته وفرضياته، إضافة إلى المنهج المعتمد والمفاهيم الأساسية والدراسات السابقة.

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة لكونها تعالج موضوعا حديثا ومتسارع التطور يتمثل في العمل الحر عبر المنصات الرقمية وما يرافقه من تحولات عميقة في طبيعة علاقات العمل داخل المجتمعات المعاصرة، حيث لم يعد العمل محصورا في الأطر التقليدية القائمة على التوظيف الدائم والمؤسسة الفيزيائية، بل أصبح مرتبطا بالفضاء الرقمي والمرونة الزمنية وتعدد مصادر الدخل.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى فهم الكيفية التي أعادت بها المنصات الرقمية تشكيل العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتحليل ما إذا كان العامل الحر يتمتع فعلا بالاستقلالية المهنية أم أنه يخضع لأنماط جديدة من التبعية غير المباشرة المرتبطة بالحوارزميات وشروط المنصات.

كما تسهم الدراسة في توضيح الانعكاسات الاجتماعية والمهنية لهذا النمط من العمل، خاصة ما يتعلق بالاستقرار الوظيفي، والضمانات الاجتماعية، والحماية القانونية، والشعور بالأمان المهني، إضافة إلى تأثيره على الهوية المهنية ومسار الحياة العملية للأفراد، لاسيما فئة الشباب وخريجي الجامعات .

وتكمن أهميتها كذلك في إثراء الحقل السوسيولوجي، خصوصا علم اجتماع العمل والتنظيم، من خلال تقديم قراءة تحليلية لظاهرة رقمية معاصرة ما تزال في طور التشكل، وهو ما يمنحها بعدا علميا ومعرفيا يمكن أن يشكل مرجعا لدراسات لاحقة تهتم بالاقتصاد الرقمي وأنماط التشغيل الجديدة.

كما تساعد نتائج هذه الدراسة صناع القرار والمهتمين بالشأن الاجتماعي والاقتصادي على فهم التحديات القانونية والتنظيمية التي يطرحها العمل الحر الرقمي، مثل غياب الحماية

الاجتماعية، وعدم وضوح الصفة المهنية للعامل، وتذبذب الدخل، مما قد يفتح المجال أمام اقتراح سياسات أو آليات تنظيم أكثر ملائمة لهذا النوع من العمل.

وبذلك فإن الدراسة لا تقتصر على الجانب النظري فقط، بل تمتد أهميتها إلى الجانب التطبيقي من خلال توفير معطيات يمكن الاستفادة منها في تطوير استراتيجيات تشغيل أكثر توازنا وعدلا في ظل التحول الرقمي المتسارع.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة ظاهرة العمل الحر عبر المنصات الرقمية مقارنة سوسيولوجية، من خلال تحليلها كتحول اجتماعي مرتبط بإعادة تشكيل أنماط العمل وتنظيمه داخل المجتمع المعاصر، وذلك عبر دراسة الموضوع من عدة زوايا اجتماعية واقتصادية وتنظيمية، بما يسمح بفهم أعمق لديناميكياته وآثاره المختلفة.

كما تسعى الدراسة إلى تفكيك المعنى الاجتماعي للعمل الحر الرقمي، وإبراز خصائصه السوسيولوجية، مع التركيز على مدى تأثيره في علاقات العمل، خاصة من حيث طبيعة الروابط المهنية، وأنماط التفاعل بين الفاعلين، وتغير أشكال السلطة والضبط داخل فضاءات العمل الرقمية.

وتهدف الدراسة كذلك إلى تحليل درجة استقلالية العامل الحر الرقمي (الفري لانسر) من منظور سوسيولوجي، من خلال دراسة علاقته بالمنصة الرقمية وبالزبون، وحدود حريته المهنية، ومدى خضوعه لآليات جديدة من الرقابة والتنظيم غير المباشر، وتأثير ذلك على وضعه الاجتماعي والمهني.

إضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى إجراء مقارنة سوسيولوجية بين علاقات العمل في إطار العمل الحر الرقمي وعلاقات العمل التقليدي، من حيث أنماط الضبط الاجتماعي،

والاستقرار المهني، والاندماج الاجتماعي داخل العمل، بما يسمح بإبراز التحولات التي مسّت علاقات العمل في ظل الاقتصاد الرقمي.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

وقع وآفاق تطبيق الإدارة الإلكترونية في ترقية قطاع الخدمات

دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الخدمية _ولاية بسكرة_

تدرج دراسة العمودي مينة أطروحة دكتوراه لسنة 2018/2017 جامعة محمد خيضر بولاية بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، ضمن الدراسات السوسيوولوجية التي اهتمت بتحليل أثر التحولات الرقمية على العمل والتنظيمات في ظل الإدارة الإلكترونية.

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل حول: كيف ساهمت الإدارة الإلكترونية في إعادة تشكيل التنظيمات الإدارية وعلاقات العمل داخل المؤسسات، وما انعكاسات ذلك على الأداء والعلاقات المهنية؟ هدفت الدراسة إلى إبراز طبيعة التحولات التي أحدثتها تكنولوجيات المعلومات والاتصال في بيئة العمل، والكشف عن تأثيرها على أنماط التنظيم، وتوزيع السلطة، والعلاقات المهنية داخل المؤسسات.

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة بالاستبيان والمقابلة وتحليل الوثائق كأدوات لجمع البيانات. أما الإطار المكاني للدراسة فقد تمثل في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية التي شرعت في تبني الإدارة الإلكترونية، في حين امتد الإطار الزمني

لدراسة خلال الفترة التي تزامنت مع تطبيق برامج الرقمنة والإدارة الإلكترونية في الجزائر، خاصة في إطار برنامج الجزائر الإلكترونية وما رافقه من إصلاحات تنظيمية

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أبرزها أن التحول نحو الإدارة الإلكترونية ساهم في إحداث تغييرات جوهرية في علاقات العمل، من خلال الانتقال من التنظيم الهرمي التقليدي إلى تنظيم أكثر مرونة يقوم على اللامركزية وتقاسم المعلومات، كما عزز من سرعة الأداء وتحسين الخدمات، غير أنه في المقابل أفرز تحديات مرتبطة بتكيف الموارد البشرية، ونقص الكفاءات الرقمية، وضعف الإطار القانوني المنظم للعمل الإلكتروني.

تتفق دراسة العمودي مينة (2018/2017) مع الدراسة الحالية في التأكيد على أن الرقمنة والتطور التكنولوجي يسهمان في إعادة تشكيل التنظيم وعلاقات العمل، كما تشتركان في إبراز أثر التكنولوجيا في تعزيز مرونة العمل وإحداث تغييرات في أنماط السلطة وأساليب التسير. غير أن دراسة العمودي ركزت على الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات والتنظيمات الرسمية، من خلال تحليل أثر الرقمنة على الأداء الإداري والعلاقات التنظيمية، بينما تتناول الدراسة الحالية العمل الحر عبر المنصات الرقمية باعتباره نمطاً جديداً للعمل يتم خارج الأطر التنظيمية التقليدية. كما تنصب هذه الدراسة على العامل الحر وعلاقاته المهنية والاجتماعية وتحولات أدواره داخل بيئة العمل الرقمية، أكثر من تركيزها على البنية التنظيمية للمؤسسة.

واقع تطبيق العلاقات العامة الرقمية في المؤسسات الجزائرية:

دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل بقالة:

تعد دراسة شنينش نور الهدى، أودينة إيناس، سجال محمد الأمين (2023) الموسومة بـ "واقع تطبيق العلاقات العامة الرقمية في المؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل بقالة (ANEM)" من الدراسات المهمة المرتبطة بموضوع العلاقات العامة الرقمية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى اعتماد المؤسسات الجزائرية على العلاقات الرقمية ودورها في تحسين الاتصال مع الجمهورين الداخلي والخارجي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، حيث شملت عينة البحث 100 مفردة من العاملين والمتعاملين مع الوكالة.

وتوصلت النتائج إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل تعتمد بدرجة معتبرة على العلاقات العامة الرقمية من خلال استخدام الوسائط الرقمية ومواقع التواصل الاجتماعي، مما ساهم في تحسين جودة الخدمات وتقليص فجوة الاتصال وتعزيز التفاعل مع الجمهور. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة السابقة في تدعيم الإطار النظري وإبراز أهمية العلاقات العامة الرقمية داخل المؤسسات الجزائرية، خاصة في ظل التحول الرقمي.

تتفق دراسة شنينش نور الهدى (2023) مع الدراسة الحالية في إبراز الدور المتزايد للوسائط الرقمية في تحسين عمليات الاتصال والتفاعل، كما تشتركان في التأكيد على أن التحول الرقمي أصبح عاملاً أساسياً في إحداث تغييرات على مستوى العلاقات المهنية وأساليب العمل. غير أن دراسة شنينش نور الهدى ركزت على الاتصال المؤسسي والعلاقات العامة الرقمية داخل مؤسسة التشغيل، من خلال تحليل دور الوسائط الرقمية في تطوير التواصل بين المؤسسة وجمهورها، بينما تتناول الدراسة الحالية علاقات العمل الناشئة في إطار العمل الحر عبر المنصات الرقمية، خاصة العلاقة بين العامل الحر والمنصة الرقمية أو الزبون. كما تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على البعد السوسيولوجي لتحولات علاقات العمل، من خلال تحليل قضايا المرونة والاستقرار المهني والحقوق الاجتماعية والقانونية للعاملين في البيئة الرقمية.

علاقات العمل في ظل التحول الرقمي:

جاءت الدراسة بعنوان "علاقات العمل في ظل التحول الرقمي"، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، بجامعة محمد بوضياف - المسيلة. من إعداد الطالبة جريدة أمينة- هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر التحول الرقمي في علاقات العمل داخل المؤسسة التعليمية، من خلال تحليل التغيرات التي طرأت على أساليب العمل، وطبيعة الاتصال، والثقافة التنظيمية في ظل اعتماد التقنيات الرقمية.

انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: هل توجد علاقة بين التحول الرقمي وعلاقات العمل داخل المؤسسة التربوية؟ واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث طبق على عينة شملت موظفي وأساتذة متوسطة الشهيد دوفي خليفة بولاية بوسعادة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة بين التحول الرقمي وعلاقات العمل، إذ ساهمت التقنيات الرقمية في تحسين الاتصال الداخلي، وتسهيل تبادل المعلومات، وتعزيز بعض جوانب التنسيق بين العاملين، غير أنها في المقابل أفرزت تحديات جديدة تتعلق بالتكيف مع التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية. وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي من خلال إبراز الدور الذي يلعبه التحول الرقمي في إعادة تشكيل علاقات العمل، وهو ما يتقاطع مع موضوع هذه المذكرة التي تسعى إلى دراسة العمل الحر الرقمي وتحول علاقات العمل من زاوية مختلفة تتعلق بالعمل عبر المنصات الرقمية.

تتفق مع الدراسة الحالية في تأكيدها أن التحول الرقمي يساهم في تحسين الاتصال والتواصل داخل بيئة العمل، كما يؤدي إلى إحداث تغييرات في ثقافة العمل وأنماط التفاعل المهني. كذلك تشترك الدراستان في الاهتمام بتحليل تأثير الرقمنة على علاقات العمل

والتحولات التي تطرأ عليها نتيجة استخدام التقنيات الرقمية. غير أن الدراسة المذكورة ركزت على المؤسسة التربوية من خلال دراسة علاقات العمل بين الأساتذة والموظفين داخل إطار تنظيمي رسمي، بينما تتناول الدراسة الحالية العمل الحر عبر المنصات الرقمية باعتباره نمطا من العمل يتم خارج المؤسسة التقليدية. كما تتميز الدراسة الحالية باتساع الفئات المدروسة لتشمل الشباب والعاطلين عن العمل والعاملين المستقلين، الأمر الذي يمنحها بعدا سوسيولوجيا أوسع في فهم تحولات علاقات العمل في البيئة الرقمية.

الدراسات العربية:

أثر تقنيات التسويق الإلكتروني في تحسين فعالية التواصل مع العملاء:

دراسة ميدانية على مكاتب مؤسسة الطيران العربية السورية:

تناولت دراسة سليمان عدنان سام (2015)، وهي أطروحة دكتوراه في تخصص إدارة الأعمال - تسويق، أنجزت بـ كلية الاقتصاد، جامعة دمشق (الجمهورية العربية السورية)، موضوع "أثر تقنيات التسويق الإلكتروني في تحسين فعالية التواصل مع العملاء: دراسة ميدانية على مكاتب مؤسسة الطيران العربية السورية".

هدفت الدراسة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين تقنيات التسويق الإلكتروني وفعالية التواصل الإلكتروني مع العملاء، من خلال التركيز على مجموعة من الأبعاد المتمثلة في: التوجه الجيد نحو العميل، الإحساس بالأمان في التعامل الإلكتروني، سهولة الاتصال الإلكتروني، كفاءة الرد على العميل، ودرجة الشخصية في التواصل.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من (282) مفردة من عملاء الموقع الإلكتروني

لمؤسسة الطيران العربية السورية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتقنيات التسويق الإلكتروني في مرحلتي تقبل العميل وتجاوبه مع عملية التواصل الإلكتروني، في حين لم يثبت وجود تأثير معنوي على مرحلة المواظبة

كما أكدت النتائج أن تصميم الموقع الإلكتروني، الإحساس بالأمان، وسرعة وكفاءة الاستجابة لاستفسارات العملاء، تُعد من العوامل الأساسية في تعزيز فعالية التواصل الإلكتروني بين المنظمة وعملائها.

وتتفق مع دراستي في إبراز أهمية الوسائط الرقمية والتكنولوجيا الحديثة في تسهيل التواصل مع العملاء وتعزيز التفاعل بينهم وبين مقدمي الخدمات، كما تشتركان في التأكيد على دور التقنيات الرقمية في تطوير أساليب العمل وإتاحة فرص العمل والتواصل عن بعد. غير أن دراسة سليمان عدنان سام ركزت على التسويق الإلكتروني داخل مؤسسة منظمة، من خلال دراسة تجربة شركة الطيران في توظيف الوسائط الرقمية لتحقيق أهدافها التسويقية، بينما تتناول الدراسة الحالية العمل الحر عبر المنصات الرقمية من منظور سوسيولوجي يركز على العامل الحر الذي يدير علاقاته المهنية بنفسه دون وجود مؤسسة وسيطة. كما أن الدراسة الحالية تهتم بتحليل طبيعة علاقات العمل والاستقرار المهني والحقوق الاجتماعية والقانونية للعاملين، وهي جوانب لم تكن محل اهتمام الدراسة السابقة.

تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية عمال المنصات الرقمية نموًا

دراسة تحليلية مقارنة

تناولت دراسة الباحثة منى أبو بكر الصديق محمد حسان، وهي أستاذة القانون المدني المساعد بكلية الحقوق جامعة المنصورة (مصر)، بعنوان "تطور فكرة التبعية في علاقات العمل

في ظل الثورة الرقمية: عمال المنصات الرقمية نموذجاً - دراسة تحليلية مقارنة"، والمنشورة سنة 2024، إشكالية تطور مفهوم التبعية في علاقات العمل الحديثة الناتجة عن انتشار المنصات الرقمية. وقد جاءت هذه الدراسة في إطار مكاني يتمثل في كل من فرنسا ومصر، من خلال تحليل المواقف القضائية والتشريعية في هذين البلدين، أما الإطار الزمني فامتد إلى الفترة المعاصرة لانتشار المنصات الرقمية والعمل عبرها في العقد الأخير.

هدفت الدراسة إلى بيان مدى صلاحية المفهوم التقليدي للتبعية القانونية في تكييف علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، في ظل اعتماد هذه الأخيرة على الخوارزميات والرقابة الرقمية في تنظيم العمل. واعتمدت الباحثة على المنهج التحليلي المقارن من خلال دراسة المفهوم القانوني للتبعية ومقارنته بالتطبيقات القضائية والتشريعية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التبعية في العمل عبر المنصات لم تعد تأخذ صورتها التقليدية، بل أصبحت تتجلى في أشكال جديدة من التوجيه والرقابة الرقمية، مما يستدعي تطوير المعايير القانونية لضمان حماية عمال المنصات الرقمية.

وتعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات قرباً من موضوع الدراسة الحالية، حيث تتفق معها في تناول التحولات التي أحدثتها المنصات الرقمية في علاقات العمل، خاصة ما يتعلق بانتقال التبعية من صورتها التقليدية إلى أشكال رقمية وخوارزمية جديدة. كما تشترك الدراستان في إبراز إشكالية ضعف الحماية القانونية للعاملين عبر المنصات وظهور أنماط جديدة من الرقابة والتحكم المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية. غير أن دراسة منى أبو بكر اعتمدت مقارنة قانونية تحليلية من خلال المقارنة بين التجريبتين الفرنسية والمصرية، وركزت على الجوانب التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل عبر المنصات. أما الدراسة الحالية فتعتمد مقارنة سوسيولوجية ميدانية تستند إلى مقابلات مع فاعلين يمارسون العمل الحر عبر المنصات الرقمية في الجزائر، وتركز

بصورة أكبر على التجربة المعيشة للعاملين وكيفية إدراكهم للتحويلات التي مست علاقات العمل والاستقرار المهني والحقوق الاجتماعية في البيئة الرقمية.

دراسات أجنبية:

دراسة أختشين وآخرون: (Akhmetshin et al., 2018) في روسيا

قام بهذه الدراسة كل من Elvir Munirovich Akhmetshin و Kseniya Evgenievna Kovalenko إلى جانب مجموعة من الباحثين من جامعات روسية ودولية، وقد نشرت سنة 2018 في مجلة Journal of Entrepreneurship Education ، تحت عنوان: *"Freelancing as a Type of Entrepreneurship: Advantages, Disadvantages and Development Prospects"* أي: العمل الحر كنوع من ريادة الأعمال: المزايا، العيوب وآفاق التطور.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العمل الحر باعتباره شكلا حديثا من أشكال التشغيل وريادة الأعمال، مع محاولة إبراز مزاياه وعيوبه وآفاق تطوره في ظل الاقتصاد الرقمي، إضافة إلى دراسة الوضع القانوني للعامل الحر في عدد من الدول.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم الباحثون المنهج التاريخي والتحليل الإحصائي وتحليل المحتوى، كما اعتمدوا على تحليل بيانات إحصائية واستطلاعات اجتماعية خاصة بالعاملين المستقلين عبر الإنترنت.

أما فيما يخص عينة الدراسة، فلم تحدد الدراسة عددا دقيقا للمبحوثين، لكنها اعتمدت على نتائج استطلاع اجتماعي أجراه موظفو نظام الدفع PayPal ووكالة Netfluent على مجموعة من العاملين المستقلين الذين يمارسون العمل التعاقدية عن بعد باستخدام الحاسوب والإنترنت، بهدف التعرف على مزايا وعيوب العمل الحر مقارنة بأشكال العمل التقليدية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، أبرزها أن العمل الحر أصبح من أكثر أنماط العمل انتشاراً في الاقتصاد الرقمي بسبب ما يوفره من مرونة في الوقت والعمل عن بعد وإمكانية اختيار المشاريع بحرية. كما بينت النتائج أن أهم مزايا العمل الحر بالنسبة للمبحوثين تمثلت في إمكانية العمل عن بعد بنسبة 46%، ومرونة أوقات العمل بنسبة 45%، إضافة إلى حرية اختيار المشاريع وأصحاب العمل.

وفي المقابل، كشفت الدراسة عن عدة سلبيات يعاني منها العاملون المستقلون، أهمها عدم انتظام الدخل بنسبة 54%، وارتفاع المنافسة في المجال بنسبة 27%، إضافة إلى غياب الضمانات الاجتماعية والتأمينات المهنية وصعوبة الحصول على زبائن بشكل دائم. كما أكدت الدراسة أن العامل الحر يتحمل مسؤوليات أكبر مقارنة بالعامل التقليدي، خاصة فيما يتعلق بتنظيم العمل والبحث عن المشاريع وضمان الاستقرار المالي.

كما خلصت الدراسة إلى أن العمل الحر يمثل مستقبلاً واعداً للتشغيل، خاصة مع تطور التكنولوجيا والمنصات الرقمية، لكنه في الوقت نفسه يطرح تحديات تتعلق بالحماية القانونية والاجتماعية وعدم الاستقرار المهني.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها للتحولات التي أحدثها العمل الحر في علاقات العمل، خاصة من حيث المرونة المهنية، وتغير أدوار العامل، وضعف الاستقرار الوظيفي والحقوق الاجتماعية، وهو ما يتقاطع مع فرضيات البحث الحالي حول تأثير العمل الحر عبر المنصات الرقمية على طبيعة علاقات العمل.

وتتفق مع الدراسة الحالية في اعتبار العمل الحر أحد المظاهر الأساسية للاقتصاد الرقمي المعاصر، كما تشتركان في إبراز المزايا التي يوفرها هذا النمط من العمل، مثل المرونة في تنظيم الوقت وتعدد فرص العمل وإمكانية الوصول إلى أسواق أوسع. كذلك تتفق الدراستان في

الإشارة إلى بعض التحديات المرتبطة بالعمل الحر، وعلى رأسها غياب الاستقرار المهني وعدم ثبات الدخل. غير أن دراسة Akhmetshin وآخرين ركزت أساساً على الأبعاد الاقتصادية وريادة الأعمال ودور العمل الحر في دعم النشاط الاقتصادي، بينما تتناول الدراسة الحالية الموضوع من منظور سوسيولوجي يهتم بتحويلات علاقات العمل والأدوار المهنية وأنماط السلطة والحقوق الاجتماعية والقانونية. كما تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على تحليل البنية الاجتماعية للعلاقة بين العامل الحر والمنصة الرقمية، وما ينتج عنها من أشكال جديدة من التفاعل والتبعية في بيئة العمل الرقمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وتحليلها، يتضح أنها أكدت جميعها أن التطور التكنولوجي والتحول الرقمي أحدثا تغييرات مهمة في عالم العمل وفي طرق التواصل والتنظيم داخل المؤسسات. كما أشارت أغلب هذه الدراسات إلى ظهور أنماط عمل أكثر مرونة واعتماداً على الوسائط والمنصات الرقمية في إنجاز مختلف المهام.

ورغم أهمية هذه الدراسات وما قدمته من نتائج ومعارف حول الموضوع، إلا أن معظمها ركز على المؤسسات أو على الجوانب الاقتصادية والقانونية المرتبطة بالتحول الرقمي، في حين لم تهتم بشكل كاف بالتجربة اليومية للعاملين في العمل الحر عبر المنصات الرقمية وبطبيعة العلاقات التي تنشأ داخل هذا النوع من العمل. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العامل الحر نفسه، من خلال محاولة فهم طبيعة علاقات العمل التي تجمعها بالمنصات الرقمية والعلاء، والكشف عن التحولات التي مسّت أدواره وظروف عمله. كما اعتمدت الدراسة على المقابلات الميدانية للوصول إلى فهم أعمق للواقع الذي يعيشه العاملون في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بالمرونة المهنية والاستقرار الوظيفي والحقوق الاجتماعية

والمهنية. وبذلك تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إضافة علمية من خلال تناول موضوع العمل الحر عبر المنصات الرقمية من منظور سوسيولوجي ميداني يركز على واقع العاملين وتجاربيهم المباشرة.

الإشكالية:

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات عميقة ومتسارعة بفعل الثورة التكنولوجية والرقمية، حيث لم يقتصر أثر الرقمنة على الجوانب التقنية فحسب، بل امتد ليشمل مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وعلى رأسها مجال العمل، فقد أفرز التحول الرقمي أنماطا جديدة من التنظيم الاقتصادي، وأسهم في إعادة تشكيل طرق الإنتاج والتوزيع، كما غير من طبيعة العلاقات المهنية وأساليب ممارسة العمل. وفي هذا السياق، برز ما يعرف بالعمل الرقمي كأحد أهم تجليات الاقتصاد الرقمي، ليشكل بديلا أو مكملا للعمل التقليدي القائم على التوظيف الدائم داخل المؤسسات.

ومن بين أبرز أشكال العمل الرقمي، يبرز العمل الحر عبر المنصات الرقمية، الذي يقوم على أداء مهام أو خدمات محددة لفائدة أفراد أو مؤسسات، عبر وسائط إلكترونية ومنصات رقمية متخصصة، دون الارتباط بعقود عمل تقليدية أو تبعية تنظيمية مباشرة.

وقد ساهم هذا النمط من العمل في خلق فرص جديدة للتشغيل، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة، كما أتاح للأفراد هامشا واسعا من الحرية والمرونة في اختيار أوقات العمل، ومكانه، وطبيعة المهام المنجزة، الأمر الذي جعله خيارا مفضلا لدى فئات واسعة، لاسيما الشباب وحاملي الشهادات الجامعية.

غير أن هذا التحول في أنماط العمل لم يكن خاليا من الإشكالات والتحديات، إذ أدى انتشار العمل الحر الرقمي إلى زعزعة الأسس التقليدية التي كانت تقوم عليها علاقات العمل،

والتي طالما ارتكزت على مفاهيم الاستقرار الوظيفي، والحماية الاجتماعية، والتبعية القانونية والتنظيمية بين العامل وصاحب العمل.

فقد أصبحت العلاقة المهنية في إطار العمل الحر الرقمي أكثر مرونة، لكنها في المقابل أقل وضوحاً من حيث الحقوق والواجبات، وأكثر هشاشة من حيث الضمانات الاجتماعية والقانونية .

كما أسهم العمل الحر عبر المنصات الرقمية في إعادة تعريف مفاهيم أساسية مثل علاقة الأجير بالمشغل، والرقابة، والتنظيم، والأجر، حيث لم تعد هذه العناصر تدار داخل فضاء مؤسسي تقليدي، بل أصبحت محكومة بخوارزميات المنصات الرقمية وشروطها، مما خلق شكلاً جديداً من علاقات العمل يقوم على الوساطة الرقمية بدل العلاقة المباشرة.

وقد انعكس ذلك على طبيعة التفاعل بين أطراف العملية الإنتاجية، وعلى موازين القوة داخل سوق العمل، حيث أصبحت المنصات الرقمية فاعلاً أساسياً يتحكم في شروط العمل، وتقييم الأداء، وتوزيع الفرص .

وفي هذا الإطار، يثار جدل سوسيولوجي واسع حول ما إذا كان العمل الحر الرقمي يمثل شكلاً من أشكال التمكين المهني والاستقلالية الفردية، أم أنه يعكس نمطاً جديداً من الهشاشة المهنية والاستغلال غير المباشر، خاصة في ظل غياب التشريعات المنظمة، وضعف الحماية الاجتماعية، وعدم الاعتراف القانوني الكامل بوضعية العاملين عبر المنصات الرقمية. كما يطرح هذا النمط من العمل تساؤلات عميقة حول مستقبل علاقات العمل، ومدى قدرة النماذج التقليدية على استيعاب هذه التحولات المتسارعة.

انطلاقاً من هذه المعطيات، تتجلى الإشكالية المركزية لهذه الدراسة في محاولة فهم وتحليل الكيفية التي أثر بها العمل الحر عبر المنصات الرقمية في تحول علاقات العمل، سواء

من حيث طبيعتها، أو أشكالها، أو آليات تنظيمها، أو انعكاساتها الاجتماعية والمهنية على العاملين.

وعليه، يمكن صياغة الإشكالية الرئيسة للدراسة على النحو الآتي :

- كيف أثر العمل الحر الرقمي عبر المنصات الرقمية في تحول علاقات العمل؟
ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، من بينها :
- ما طبيعة علاقات العمل التي يفرزها العمل الحر عبر المنصات الرقمية؟
- كيف تغيرت أدوار كل من العامل والمنصة الرقمية مقارنة بعلاقات العمل التقليدية؟
- إلى أي مدى أسهم العمل الحر الرقمي في تعزيز المرونة المهنية مقابل إضعاف الاستقرار الوظيفي؟

- وما انعكاسات هذه التحولات على الحقوق الاجتماعية والمهنية للعاملين؟
وبذلك تسعى هذه الدراسة إلى مقارنة العمل الحر الرقمي من منظور سوسيولوجي، من خلال تحليل تأثيره في تحول علاقات العمل، والكشف عن أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، في ظل التحولات التي يعرفها سوق العمل المعاصر.

الفرضية العامة:

يحدث العمل الحر عبر المنصات الرقمية تحولات جوهرية في طبيعة علاقات العمل، تؤثر على أدوار الفاعلين وعلى مستوى الاستقرار والحقوق المهنية والاجتماعية للعاملين.

الفرضيات الفرعية:

يفرز العمل الحر عبر المنصات الرقمية علاقات عمل غير مستقرة تتسم بالمرونة وغياب الطابع التعاقدية التقليدي بين العامل والمنصة الرقمية .

تتغير أدوار العامل والمنصة الرقمية في العمل الحر الرقمي، حيث يتحمل العامل مسؤوليات أكبر (التسويق الذاتي، تحمل المخاطر)، مقابل تحكم غير مباشر للمنصة في شروط العمل مقارنة بعلاقات العمل التقليدية .

يساهم العمل الحر الرقمي في تعزيز مرونة المهنة للعاملين من حيث الوقت وطبيعة المهام، لكنه في المقابل يؤدي إلى إضعاف الاستقرار الوظيفي والدخل المنتظم .
تنعكس تحولات علاقات العمل في العمل الحر الرقمي سلباً على الحقوق الاجتماعية والمهنية للعاملين، خاصة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، التغطية الصحية، والضمانات القانونية.

المنهج المتبع:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسة موضوع العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحول علاقات العمل، لأنه الأنسب لوصف هذه الظاهرة الاجتماعية المعاصرة كما هي في الواقع، من خلال رصد خصائصها وأبعادها المختلفة، وتحليل طبيعة علاقات العمل التي يفرضها هذا النمط الجديد من التشغيل.

كما يسمح هذا المنهج بفهم التحولات التي طرأت على أدوار الفاعلين داخل العملية الإنتاجية، خاصة العامل والمنصة الرقمية، والكشف عن انعكاسات العمل الحر الرقمي على الاستقرار الوظيفي والحقوق الاجتماعية والمهنية، دون التدخل في الظاهرة أو محاولة التحكم في متغيراتها.

إضافة إلى ذلك، يتيح المنهج الوصفي التحليلي الربط بين المعطيات النظرية والواقع الاجتماعي، وتحليل الظاهرة في سياقها الاقتصادي والتكنولوجي والاجتماعي، بما يخدم أهداف الدراسة وإشكالياتها.

أداة جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة المقابلة باعتبارها من الأدوات المنهجية الملائمة لطبيعة الموضوع، حيث تسمح بالحصول على معطيات دقيقة ومعقدة حول تجارب المبحوثين وتمثلاتهم المرتبطة بالعمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحولات علاقات العمل. كما تساهم المقابلة في فهم مختلف الأبعاد الاجتماعية والمهنية التي يعيشها العاملون في هذا النمط من العمل، من خلال إتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وتجاربهم بصورة مباشرة. وقد تم اختيار هذه الأداة لكونها تتناسب مع الطابع السوسيولوجي للدراسة، وتسهم في الكشف عن الجوانب التي يصعب الوصول إليها بالاعتماد على الأدوات الكمية فقط.

المقاربة النظرية :

تعتمد هذه الدراسة على نظرية الفعل الاجتماعي لماكس فيبر كمقاربة نظرية أساسية، وذلك لكونها الأنسب لتحليل تحولات علاقات العمل في إطار العمل الحر عبر المنصات الرقمية. وفي هذا السياق، ينظر إلى اختيار الأفراد للعمل الحر الرقمي كفعل اجتماعي عقلائي، تحكمه اعتبارات اقتصادية ومهنية مثل المرونة، الاستقلالية، وتحقيق الدخل، وهو ما يعكس تحولاً في طبيعة علاقة العمل من علاقة تقليدية قائمة على الاستقرار والالتزام المؤسسي إلى علاقة تعاقدية مرنة ومؤقتة.

كما تسمح هذه المقاربة بفهم كيفية إعادة تشكيل الأدوار داخل علاقات العمل، حيث لم يعد العامل خاضعاً لسلطة مباشرة لصاحب العمل، بل أصبح فاعلاً مستقلاً نسبياً يتفاعل مع المنصات الرقمية وفق منطق السوق والعقلنة. وتبرز نظرية الفعل الاجتماعي كيف أسهمت الرقمنة في عقلنة علاقات العمل وتجريدها من بعدها الإنساني والاجتماعي، لصالح علاقات نفعية قائمة على الأداء والنتائج.

وفي هذا الإطار، يتجسد هذا النمط من السلوك ضمن الفعل العقلاني المرتبط بالهدف، وهو ما وضحه الدكتور حسام الدين محمود فياض في كتابه نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر: دراسة في علم الاجتماع التأويلي حيث يرى أن: "الفعل العقلاني" بالنظر إلى الهدف: يرتبط هذا الفعل بالتخطيط والترشيد العقلاني والتدبير الجيد، أي: يخطط قبل التنفيذ ويقارن بين الوسائل المتاحة قبل الوصول إلى أهدافه المرجوة، ويحلل النتائج المتوقعة الناتجة عن هذا الفعل المرتقب. بعبارة أخرى نجد أن فيبر يحدد العقلانية بالنظر إلى قدر المعرفة التي لدى الفاعل.¹ ويؤكد هذا الطرح ما سبق عرضه، إذ يبرز أن سلوك العاملين في العمل الحر عبر المنصات الرقمية لا يقوم على العفوية، بل على توجيه عقلائي دقيق يربط بين الوسائل والغايات، بما يعكس هيمنة منطق العقلنة والحسابات النفعية في تشكيل علاقات العمل المعاصرة.

ضبط المفاهيم:

العمل :

لغة: مصدر عمل وجمع أعمال الفعل بقصد المهنة أو الحرفة.²

اصطلاحاً: ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجية ومنها النفسية.³

التعريف الإجرائي للعمل:

هو كل نشاط أو جهد يقوم به الفرد بهدف تحقيق دخل مادي مقابل أداء مهام أو خدمات معينة.

علاقات العمل : يرى كل من دانلوب DUNLOP وفلاندرز FLANDERS

¹ كتاب نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، الدكتور حسام الدين محمود فياض، 2018، ص1، ص30

² مرشد الطلاب في اللغة العربية، فاموس مدرسي عربي عربي، مرشد الجزائرية، 2005، ص1999.

³ أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، بيروت، 2001، ص1020.

أن منظومة علاقات العمل تعني علاقة تآثير متبادل بين المأجور والمستأجر والدولة ويفهم من ذلك أن علاقات العمل هي جملة من القواعد التي تحدد كيفية معالجة علاقات الشركاء الاجتماعيين.¹

التعريف الإجرائي لعلاقات العمل:

هي مجموعة الروابط والتفاعلات التي تنشأ بين العامل وأطراف العمل داخل بيئة العمل، والتي تنظم طبيعة التعاون، توزيع الأدوار، وحقوق وواجبات كل طرف.

تحول: تحولاً تنقل من موضع لآخر، تغيير من حال لآخر.²

التعريف الإجرائي للتحول:

هو عملية التغيير التدريجي أو الكلي الذي يطرأ على وضع أو نظام معين، وينتج عنه انتقال من شكل إلى آخر في البنية أو الوظيفة أو التنظيم.

المنصات الرقمية: هي أجهزة أو برامج تستخدم تطبيق أو خدمة ما تعمل وفق نظام التشغيل وتنسيق البرامج التي تستخدم مجموعة من التعليمات لمعالجة معين.³

التعريف الإجرائي للمنصات الرقمية:

هي وسائل وتطبيقات إلكترونية عبر الإنترنت تتيح للمستخدمين التواصل وتقديم أو طلب خدمات وإتمام معاملات مختلفة بشكل افتراضي.

¹ أحمد السيد بدوي، علم اجتماع الاقتصاد، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1983، ص202.

² مرشد الطلاب في اللغة العربية، فاموس مدرسي، عربي عربي، مرشد الجزائرية، 2005، ص63.

³ جلال صلاح الدين ومريشي خالد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث في علوم الرياضة، 2021، ص28.

هو ذلك العمل الذي لا يتضمن الالتزام مع جهة ما مشغلة معينة، فهو أسلوب عمل يتمتع به الفرد باستقلالية تامة من خلال توظيفه لمهاراته في تحقيق عائد مالي.¹

التعريف الإجرائي للعمل الحر:

هو نمط من العمل يقوم فيه الفرد بتقديم خدمات أو إنجاز مهام بشكل مستقل دون ارتباط دائم بمؤسسة أو صاحب عمل واحد، مقابل دخل مادي يتم الاتفاق عليه حسب طبيعة العمل.

صعوبات الدراسة :

- ندرة المصادر والمراجع العلمية حول موضوع الدراسة لكونه موضوعا حديث النشأة وظهوره مؤخرًا.
- صعوبة الوصول إلى المبحوثين العاملين عبر المنصات الرقمية.
- استغراق وقت طويل في البحث عن المبحوثين المناسبين للدراسة.
- ضعف أو غياب استجابة بعض المبحوثين لمحاولات التواصل والمشاركة.
- عدم إجابة بعض المبحوثين على جميع أسئلة أداة البحث بشكل كامل ودقيق.
- صعوبة تحديد العينة بسبب عدم وجود بيانات واضحة عن العاملين في العمل الحر عبر المنصات الرقمية.

¹ محمد جليل الحرازين، العمل عبر الأنترنت، مدخل إلى العمل الحر، 2023، ص8.

— إيجاد صعوبات في كيفية انجاز بعض الجوانب خلال مراحل العمل، مما أدى إلى الاعتماد بشكل اكبر على العمل الشخصي والاجتهاد الخاص والبحث لاستكمال المطلوب.

الفصل الثاني:

تمهيد

بعد التطرق في الفصل الأول إلى الجانب النظري والمنهجي للدراسة، يأتي هذا الفصل الميداني للكشف عن واقع العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحولات علاقات العمل من خلال المعطيات الميدانية المستخلصة من المبحوثين. كما يتناول تحديد مجالات الدراسة، وطبيعة العينة، وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى طريقة تحليلها بالاعتماد على تقنية تحليل المضمون، بهدف الوصول إلى نتائج مرتبطة بإشكالية الدراسة وأهدافها.

تحديد مجالات الدراسة:

المجال المكاني للدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة على مستوى أكثر من ولاية من ولايات الجزائر، والمتمثلة في تلمسان، مستغانم، وولاية النعامة والبليدة، وذلك نظرا لطبيعة موضوع "العمل الحر الرقمي". ونظرا لقدرتي على الوصول إلى أفراد العينة، فقد تم الوصول إليهم عن طريق وساطات وعلاقات شخصية، وهو ما يعكس ظروف الوصول إلى هذه الفئة من المبحوثين.

ومن جهة أخرى، أتاح ذلك لبحثي فرصة توسيع مجال الدراسة والتنويع في المجال الجغرافي، بدل حصرها في ولاية واحدة أو نطاق مكاني محدود، بما يساهم في إضفاء قدر أكبر من الشمولية على الدراسة. ورغم اختلاف الانتماء المكاني من مبحوث لآخر، إلا أن عملية الوصول إليهم وجمع البيانات كانت أكثر سلاسة، بالنظر إلى أن هذا النوع من العمل يتم عبر الوسائط الإلكترونية، ولا يتطلب التنقل أو إجراء مقابلات حضورية مع هؤلاء الأشخاص.

المجال الزمني للدراسة:

استغرقت هذه الدراسة مدة زمنية قاربت ستة أشهر حيث ثلاثة أشهر خصصتها للبحث عن مجتمع الدراسة، أو بالأحرى الوصول إلى عينة مناسبة منه، وذلك نظرا للصعوبة الكبيرة التي واجهتها في الوصول إلى المبحوثين المرتبطين بمجال العمل الحر عبر المنصات الرقمية، باعتباره مجالا غير منظم بشكل واضح، إضافة إلى غياب قواعد بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها لتحديد أفراد مجتمع الدراسة بطريقة مباشرة. كما تطلب الأمر وقتا معتبرا للتحقق من مصداقية الحسابات الرقمية الخاصة بالمبحوثين وتفاذي الحسابات الوهمية أو غير النشطة، مع الحرص على التواصل مع أفراد العينة بشكل شخصي أو عن طريق وسطاء ومعارف، بهدف ضمان جدية المشاركين ودقة المعلومات المقدمة بما يخدم أهداف البحث العلمي.

وبعد التوصل إلى أفراد العينة المناسبة، استغرقت مرحلة جمع البيانات حوالي شهرين، وذلك بسبب طبيعة الدراسة الكيفية التي تتطلب وقتا كافيا للتواصل مع المبحوثين والحصول على معطيات دقيقة ومعقدة تعكس تجاربهم المهنية والاجتماعية داخل مجال العمل الحر الرقمي. كما ارتبط طول هذه المرحلة بمدى تفاعل المبحوثين وتجاوبهم مع أسئلة المقابلة، خاصة وأن بعضهم كان مرتبطا بأوقات عمل غير منتظمة، مما صعب عملية التنسيق المباشر معهم.

إضافة إلى ذلك، فإن طريقة جمع البيانات المعتمدة في هذه الدراسة، والمتمثلة في المقابلات الإلكترونية المكتوبة والهاتفية، فرضت منح المبحوثين الوقت الكافي للإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل أريحية ووضوح، مع مراعاة ظروف كل مبحوث وإمكانية الوصول إليه عبر وسائل التواصل. كما تم الحرص خلال هذه المرحلة على متابعة الإجابات وتوضيح

بعض النقاط عند الحاجة، بما يضمن الحصول على بيانات أكثر دقة وانسجاما مع محاور الدراسة وأهدافها.

أما مرحلة تحليل البيانات، فقد استغرقت حوالي شهر كامل، تم خلاله تنظيم المعطيات الميدانية وتصنيف إجابات المبحوثين وفق محاور الدراسة الرئيسية، ثم العمل على تحليلها وتفسيرها بالاعتماد على أهداف الدراسة وفرضياتها والإطار النظري المعتمد. كما تضمنت هذه المرحلة مقارنة مختلف الآراء والتجارب التي عبر عنها المبحوثون، واستخلاص النتائج المتعلقة بطبيعة علاقات العمل في العمل الحر الرقمي والتحول التي يعرفها هذا المجال، وصولا إلى صياغة النتائج النهائية للدراسة بصورة علمية ومنهجية متناسقة.

المجال البشري:

مجتمع الدراسة:

يتمثل في جميع الأفراد الذين يمارسون العمل الحر عبر المنصات الرقمية داخل الجزائر، سواء بشكل دائم أو بشكل جزئي، والذين يعتمدون على هذه المنصات كوسيط أساسي أو مكمل لتقديم خدماتهم وإنجاز أعمالهم عن بعد مقابل عائد مادي. ويشمل هذا المجتمع فئات اجتماعية ومهنية مختلفة، من بينها الطلبة، والخريجون الجدد، والعاطلون عن العمل، وحتى بعض العمال الذين يمارسون هذا العمل كمصدر دخل إضافي إلى جانب عملهم الأساسي.

ويتميز أفراد هذا المجتمع بأنهم ينتمون إلى بيئات متنوعة من حيث المستوى التعليمي والخبرة، لكن يجمعهم اعتمادهم على الفضاء الرقمي كإطار لتنظيم العمل وتقديم الخدمات، مثل التصميم، الترجمة، الكتابة، التسويق الرقمي، أو غيرها من الخدمات التي تتم عبر

المنصات الإلكترونية. كما أن هذا النمط من العمل أصبح يشكل بالنسبة لهم خياراً يتيح لهم الاستقلالية في تحديد أوقات العمل وطبيعة المشاريع، ويعكس في الوقت نفسه تحولات جديدة في علاقات العمل التقليدية نحو أشكال أكثر مرونة ورقمية.

عينة الدراسة:

أما فيما يتعلق بالعينة، فقد تم الاعتماد على العينة غير الاحتمالية عينة كرة الثلج (Snowball Sampling)، وذلك نظراً لطبيعة موضوع الدراسة والصعوبة الكبيرة التي واجهت في الوصول إلى أفراد مجتمع البحث بشكل مباشر، إضافة إلى غياب قاعدة بيانات أو إطار إحصائي دقيق وواضح يمكن الاعتماد عليه في تحديد المبحوثين واختيارهم بطريقة عشوائية أو منظمة مسبقاً. كما أن الفئة المستهدفة من هذه الدراسة تعد فئة غير واضحة المعالم، وغير محددة بشكل رسمي، مما يجعل من الصعب جداً حصرها أو الوصول إليها مباشرة بالطرق التقليدية المعروفة في اختيار العينات.

وعليه، فقد كان من الضروري اللجوء إلى عينة كرة الثلج كخيار منهجي مناسب لطبيعة هذا النوع من الدراسات، حيث تعتمد هذه الطريقة على العلاقات الشخصية والتوصيات بين المبحوثين للوصول إلى أفراد آخرين ينتمون إلى نفس الفئة المستهدفة "الأفراد الذين يعملون في مجال العمل الحر عبر المنصات الرقمية". وقد تم في البداية الوصول إلى عدد محدود من المبحوثين الذين ينشطون في هذا المجال الرقمي أو لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، ثم قام هؤلاء بدورهم بترشيح أشخاص آخرين تتوفر فيهم نفس الخصائص والمعايير المطلوبة.

وقد استمرت هذه العملية بشكل تدريجي وتراكمي، حيث كان كل مبحوث يتم التواصل معه يساهم في اقتراح أو توجيهي نحو مبحوثين آخرين محتملين، مما سمح بتوسيع دائرة العينة بشكل مستمر ومنظم إلى أن بلغ حجم العينة 30 مبحوثا.

وقد ضمت العينة ذكورا وإناثا (13 امرأة و 17 رجلا) من فئات عمرية ومستويات تعليمية ومهنية مختلفة، حيث تراوحت أعمار المبحوثين بين 31 و 65 سنة، كما تنوعت مستوياتهم التعليمية بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي.

كما تنوعت مجالات نشاط المبحوثين في العمل الحر الرقمي بين التسويق الإلكتروني، التجارة الإلكترونية، البيع المباشر، التسويق الشبكي، الترويج الرقمي، تقديم الدورات التدريبية، وبيع المنتجات عبر مواقع التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية المختلفة. واعتمد أغلبهم على منصات مثل فايسبوك، واتساب، إنستغرام، إضافة إلى بعض المنصات الرقمية المتخصصة مثل منصة مستقبلية ومنصة New vision international .

ومع مرور الوقت، تم الوصول إلى عدد معتبر من المبحوثين الذين تتوفر فيهم شروط الدراسة، وهو ما ساعد على إثراء المعطيات الميدانية وجمع بيانات متنوعة تعكس واقع الفئة المدروسة بشكل أفضل.

كما تجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من العينات لا يعتمد على الاختيار العشوائي أو الإحصائي، وإنما يعتبر من العينات غير الاحتمالية، حيث يتم اختيار المبحوثين بطريقة تعتمد على الترابط الاجتماعي والتوصيات المتتالية. وقد فرضت طبيعة الدراسة هذا الاختيار المنهجي، نظرا لصعوبة تحديد مجتمع البحث بدقة مسبقا، وصعوبة الوصول إليه عبر الطرق التقليدية.

وبناء على ذلك، فإن اعتماد عينة كرة الثلج كان خياراً منهجياً مناسباً لطبيعة الموضوع، لأنه سمح بالوصول إلى أفراد يصعب الوصول إليهم بطرق أخرى، كما ساعد على بناء شبكة من المبحوثين بشكل تدريجي ومتسلسل. وفي الأخير، فإن هذا الأسلوب في اختيار العينة ساهم بشكل كبير في جمع معطيات ميدانية غنية ومتنوعة، تعكس الواقع الفعلي للفئة المدروسة، وتسمح بفهم أعمق للظاهرة محل الدراسة. كما أن هذا النوع من العينات يعد من الأنسب في الدراسات الكيفية التي تهدف إلى التعمق في فهم الظواهر الاجتماعية، أكثر من اهتمامها بالتمثيل الإحصائي أو التعميم العددي للنتائج.

أداة جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة شبه الموجهة عن بعد، والتي تم إعدادها وتقديمها في صيغة مقابلة إلكترونية شبه موجهة عبر منصة Google Forms ، باعتبارها أداة رئيسية لجمع المعطيات الميدانية. وقد تم اختيار هذه الأداة لما تتميز به من فعالية في جمع البيانات الكيفية والنوعية، إذ تتيح للمبحوثين مجالا واسعا للتعبير عن آرائهم وتجاربهم وأفكارهم بشكل حر ومفصل، مما يساعد الباحث على التعمق في فهم مختلف أبعاد الظاهرة المدروسة والكشف عن تفاصيلها الدقيقة.

كما تتميز المقابلة شبه الموجهة بمرونتها، حيث تسمح بتعديل الأسئلة أو إعادة صياغتها حسب سير التفاعل مع المبحوثين، وهو ما يساهم في الحصول على معلومات أكثر ثراء وعمقا. إضافة إلى ذلك، فهي تساعد على بناء تفاعل أفضل مع المبحوثين، مما ينعكس إيجابا على جودة المعطيات المجمعة ويسهم في الكشف عن الجوانب الواقعية والتجارب الحقيقية المرتبطة بموضوع الدراسة.

ويعود اختيار المقابلة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات إلى طبيعة موضوع الدراسة في حد ذاته، باعتباره مرتبطاً بالعمل الحر عبر المنصات الرقمية والتحولات التي أحدثتها التكنولوجيا الحديثة في علاقات العمل. فالمبحوثون ينشطون أساساً داخل البيئة الرقمية ويعتمدون بشكل يومي على الإنترنت والمنصات الإلكترونية في أداء أعمالهم والتواصل مع الزبائن والحصول على فرص العمل، الأمر الذي جعل من الوسائل الرقمية الخيار الأنسب والأكثر انسجاماً مع طبيعة الدراسة والميدان المدروس. كما أن أفراد العينة كانوا موزعين على مناطق وأماكن مختلفة، مع اختلاف ظروف وأوقات عملهم، وهو ما جعل الوصول إليهم ميدانياً أمراً صعباً، الأمر الذي عزز أهمية الاعتماد على المقابلة الإلكترونية باعتبارها وسيلة أكثر مرونة وسهولة في التواصل مع المبحوثين.

وقد تم اعتماد المقابلة الإلكترونية شبه الموجهة عبر Google Forms من خلال إنشاء نموذج إلكتروني خاص بالدراسة، وذلك عبر الولوج إلى المنصة باستعمال حساب Gmail، ثم اختيار نموذج فارغ وإدراج عنوان الدراسة ومقدمة تعريفية توضح هدف البحث وطبيعة المشاركة، مع التأكيد على سرية المعلومات واستعمالها لأغراض علمية فقط. بعد ذلك تم إعداد أسئلة دليل المقابلة داخل النموذج، حيث تضمنت أسئلة مفتوحة وأخرى شبه موجهة تسمح للمبحوثين بالتعبير بحرية عن آرائهم وتجاربهم المتعلقة بموضوع الدراسة.

وبعد الانتهاء من إعداد النموذج الإلكتروني، تم تصميم دليل المقابلة وفق محاور الدراسة الأساسية، حيث تم تقسيمه إلى أربعة محاور، تضمن كل محور مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتمثلت فيما يلي:

المحور الأول بعنوان: "طبيعة علاقات العمل في العمل الحر الرقمي"، وتضمن سبعة أسئلة تمثلت في:

السؤال الأول كان حول البيانات الشخصية للمبحوث: حدثني عن نفسك باختصار (الاسم، العمر، المستوى الدراسي، مكان الإقامة)، والسؤال الثاني: ما هو مجال عملك؟ والذي كان مرتبطاً بالسؤال الذي يليه: منذ متى وأنت تمارس هذا العمل؟ ويليهِ: ما هي المنصات التي تعمل من خلالها؟ هل تعمل عبر منصة واحدة أم عدة منصات؟ إضافة إلى السؤالين: كيف تصل إلى العملاء؟ وكيف يتم الاتفاق مع الزبائن (الأجر، مدة العمل، شروطه)؟

المحور الثاني: "أدوار العامل والمنصة الرقمية"، وتضمن الأسئلة التالية:

كيف بدأت العمل في هذا المجال؟ هل تعتمد على هذا العمل كمصدر دخل وحيد أو كعمل إضافي؟ ما نوع الخدمات التي تقدمها؟ ما هي المهام التي تقوم بها بنفسك خارج تنفيذ العمل (مثل البحث عن الزبائن أو الترويج لنفسك)؟ هل تتحمل مخاطر العمل مثل غياب الطلب أو عدم الدفع؟ كما تضمن السؤالين: هل لتقييم المنصة تأثير على عملك أو دخلك؟ كيف ذلك؟ وهل يمكن أن يتعرض حسابك للحظر أو الإنذار؟ وكيف كان تأثير ذلك عليك؟

المحور الثالث: "المرونة والاستقرار المهني"، وضم ستة أسئلة:

كم ساعة تعمل خلال الأسبوع؟ لماذا اخترت هذا العمل؟ هل ترى أنه أكثر سلاسة من العمل الحضوري؟ ومن أي ناحية (الوقت، المرونة)؟ هل يتيح لك اختيار نوع العمل ووقت إنجازه بحرية؟ هل دخلك مستقر؟ وفي رأيك، ما الفرق بين العمل التقليدي وهذا النوع من العمل؟

المحور الرابع: "الحقوق الاجتماعية والمهنية"، وتضمن أربعة أسئلة:

هل تواجه صعوبات أو مخاطر أثناء العمل؟ ما أبرزها؟ كيف تحل النزاعات أثناء العمل؟ هل ترى ضرورة وجود حماية قانونية لهذا النوع من العمل؟ هل تستفيد من تأمين صحي أو أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية؟ وفي الأخير: كيف تقيم تجربتك في العمل الحر الرقمي؟ وهل تنصح الآخرين به؟ وهل يمكن أن يحل محل العمل التقليدي؟

وبعد إعداد أسئلة المقابلة وتنظيمها داخل النموذج، تم الانتقال إلى مرحلة إجراء المقابلة الإلكترونية على أفراد العينة، حيث تم إرسال رابط المقابلة عبر تطبيق WhatsApp بشكل منفرد لكل مبحوث ، وذلك لتسهيل الوصول إلى المبحوثين في أماكن مختلفة وفي أوقات مناسبة لهم.

وقد ساعدت هذه الطريقة في ضمان توثيق جميع الإجابات بشكل دقيق ومنظم، حيث تحفظ المعطيات آليا داخل قاعدة بيانات إلكترونية على Google Drive ، مما سهل عملية الرجوع إليها لاحقا دون احتمال ضياع أي معلومة أثناء عملية الجمع. كما ساهم هذا الأسلوب في تسهيل عملية تصنيف البيانات وتحليلها واستخراج النتائج بطريقة أكثر دقة وتنظيما. بالإضافة إلى ذلك، تم منح المبحوثين الوقت الكافي للإجابة عن الأسئلة، مما أتاح لهم فرصة أكبر للتفكير المتأنّي واستحضار تجاربهم بشكل أدق وأكثر تفصيلا، وهو ما ساهم في رفع مستوى المصداقية والموضوعية في البيانات المجمعة.

كما تم أيضا الاعتماد على المقابلة الهاتفية كأداة مكملة للمقابلة الإلكترونية المكتوبة، حيث تم التواصل هاتفيا مع بعض المبحوثين من أجل توضيح بعض الإجابات أو استكمال معلومات لم تكن واضحة في المقابلة الإلكترونية. كما تم اختيار هذا النوع من المقابلات من أجل ملاحظة طريقة إجابة المبحوثين والتفاعل المباشر معهم، سواء من خلال أسلوب الحديث أو طريقة التعبير أو التردد والحماس أثناء الإجابة، وهو ما ساعدني على فهم بعض المعاني

والدلالات التي قد لا تظهر بشكل واضح في الإجابات المكتوبة فقط. وقد ساهم هذا النوع من المقابلات في تعزيز التفاعل المباشر مع المبحوثين وتمكيني من التعمق أكثر في بعض الجوانب عند الحاجة، مما ساهم في تحسين جودة المعطيات المجمعة وزيادة نفعها ووضوحها.

وقد ساهمت هذه الخطوات في تسهيل عملية جمع المعطيات وتنظيمها بشكل دقيق، كما ساعدتني على الوصول إلى معلومات أكثر عمقا وارتباطا بواقع المبحوثين داخل البيئة الرقمية.

طريقة تحليل البيانات:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على تقنية تحليل المضمون باعتبارها من أهم الأساليب الكيفية الملائمة لمعالجة المعطيات النصية المستخلصة من المقابلات الميدانية. وقد تم تطبيق هذه التقنية من خلال تفريغ جميع المقابلات تفريغا كاملا ودقيقا، مع الحفاظ على محتواها كما ورد على لسان المبحوثين، ثم إعادة تنظيم هذه المعطيات وتصنيفها وفق محاور الدراسة.

بعد ذلك، تم القيام بعملية ترميز البيانات، أي تحويل العبارات والأقوال إلى رموز ودلالات مختصرة تعبر عن الأفكار الأساسية المتضمنة فيها، مما سمح بتجميع المعطيات المتشابهة ضمن فئات تحليلية واضحة. وقد ساعد هذا الإجراء على تبسيط الكم الكبير من المعلومات وتسهيل قراءتها بشكل منهجي ومنظم.

وفي المرحلة النهائية، تم تحليل هذه الفئات وتفسيرها من خلال دراسة مضامينها واستخراج المعاني والدلالات الكامنة فيها، بما يسمح بفهم محتوى أقوال المبحوثين بطريقة علمية دقيقة ومنظمة، تعكس مختلف أبعاد الظاهرة المدروسة.

الفصل الثالث:

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الأول إلى الجانب النظري والمنهجي للدراسة، يأتي هذا الفصل الميداني للكشف عن واقع العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحولات علاقات العمل من خلال المعطيات الميدانية المستخلصة من المبحوثين. كما يتناول تحديد مجالات الدراسة، وطبيعة العينة، وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى طريقة تحليلها بالاعتماد على تقنية تحليل المضمون، بهدف الوصول إلى نتائج مرتبطة بإشكالية الدراسة وأهدافها.

البدايات الأولى للعمل الحر على الإنترنت:

إذا عدنا إلى منتصف التسعينات، سنجد أن الإنترنت كان لا يزال في مراحله الأولى. لم تكن هناك منصات متخصصة للعمل الحر، ولم يكن مفهوم "العمل عن بعد" منتشرًا كما هو اليوم. لكن رغم ذلك، بدأت تظهر محاولات بسيطة لتقديم خدمات عبر الإنترنت في تلك الفترة، كان المبرمجون ومصممو المواقع من أوائل من استفادوا من الإنترنت للعمل مع عملاء في دول أخرى. التواصل كان يتم غالبًا عبر البريد الإلكتروني أو المندديات التقنية. الشركات الصغيرة التي تحتاج إلى موقع إلكتروني كانت تبحث عن مطورين في أي مكان في العالم، لأن المهارة كانت أهم من الموقع الجغرافي. هذا النوع من التعاون كان بدائيًا مقارنة بما نراه اليوم، لكنه وضع الأساس لفكرة مهمة: العمل يمكن أن يتم عبر الإنترنت دون وجود الطرفين في نفس المكان. مع نهاية التسعينات وبداية الألفية الجديدة، بدأت هذه الفكرة تنتشر أكثر. الإنترنت أصبح أسرع، وعدد المستخدمين بدأ في الارتفاع بسرعة كبيرة. ومع هذا النمو ظهرت الحاجة إلى طرق منظمة للعثور على المستقلين.¹

¹ متى بدأ العمل الحر - على الإنترنت؟ - رحلة م / <https://mnbetty.com/blog>

وعليه، يتضح أن البدايات الأولى للعمل الحر عبر الإنترنت كانت مرتبطة أساساً بمرحلة تجريبية اتسمت بالبساطة وعدم التنظيم، حيث كان الاعتماد الأكبر على المهارات الفردية في مجالات محدودة، مثل البرمجة وتصميم المواقع، مع غياب منصات وسيطة تنظم العلاقة بين العامل والزبون. هذا الوضع جعل العمل الحر في تلك المرحلة يعتمد بشكل أساسي على المبادرات الفردية والتواصل المباشر عبر البريد الإلكتروني والمنديات، دون وجود إطار مؤسسي واضح. كما يبرز من هذا الطرح أن العامل الجغرافي فقد جزءاً من أهميته مقارنة بالمهارة، إذ أصبح بالإمكان إنجاز أعمال لفائدة أطراف موجودة في دول أخرى دون الحاجة إلى التواجد الفعلي في نفس المكان. وهو ما يعكس بداية التحول في مفهوم العمل التقليدي القائم على الحضور المادي، نحو نموذج جديد يعتمد على الوساطة الرقمية. ومع اقتراب نهاية التسعينات وبداية الألفية الجديدة، يمكن ملاحظة أن هذا النمط من العمل بدأ يأخذ طابعاً أكثر انتشاراً نتيجة توسع استخدام الإنترنت وزيادة عدد المستخدمين، مما خلق حاجة متزايدة إلى تنظيم هذا المجال وتطوير آليات تسهل عملية الربط بين مقدمي الخدمات وطلبيها ويمكن القول أن ظهور هذا النوع من الأعمال في الجزائر بدأ مع بداية الألفينات حسب هذه الدراسة، حيث أكد قول المبحوثين (المبحوثة 49 سنة ومبحوث آخر 60 سنة) أنهم بدؤوا العمل منذ سنة 2000 وأفاد آخر (59 سنة) أنه بدأ منذ سنة 2005 وهذا ما يؤكد الظهور الأولي للعمل الحر الرقمي في العالم العربي وبالأخص في الجزائر. وبالتالي، فإن هذه المرحلة تمثل انتقالاً تدريجياً من عمل غير منظم يعتمد على العلاقات المباشرة، إلى تصور أكثر اتساعاً يسهل لظهور أشكال أكثر تنظيماً لاحقاً. ومن هذا المنظور، فإن هذه البدايات تشكل الأساس الأولي الذي انطلقت منه فكرة العمل الحر الرقمي، حيث يتضح أن التحولات التقنية في تلك الفترة لم تكن مجرد تطور في وسيلة الاتصال، بل كانت بداية لإعادة تشكيل طبيعة علاقات العمل نفسها.

تطور العمل الحر مع تطور الاقتصاد الرقمي :

مع تطور الإنترنت في العقد الثاني من الألفية، بدأت الشركات تدرك أن العمل عن بعد ليس مجرد حل مؤقت، بل يمكن أن يكون نموذجاً فعالاً للتوظيف. الشركات لم تعد بحاجة إلى توظيف موظفين دائمين لكل مهمة. بدلاً من ذلك، يمكنها الاستعانة بمستقلين متخصصين لتنفيذ مشاريع محددة. هذا النموذج ساعد الشركات على تقليل التكاليف وزيادة المرونة. وفي المقابل، منح المستقلين فرصة للعمل مع عملاء من مختلف أنحاء العالم. خلال هذه الفترة، توسعت مجالات العمل الحر بشكل كبير. لم يعد مقتصرًا على البرمجة وتصميم المواقع فقط، بل أصبح يشمل مجالات مثل كتابة المحتوى، التسويق الرقمي، التصميم الجرافيكي، الترجمة، تحليل البيانات، وحتى الاستشارات الإدارية. هذا التنوع ساهم في جذب شرائح جديدة من العاملين إلى سوق العمل الحر.¹

ومن خلال هذا الطرح يتضح أن هذا التحول لم يكن مجرد تغيير في أسلوب العمل، بل يعكس تطوراً أعمق في طريقة تنظيم العلاقات المهنية داخل الشركات، حيث أصبح الاعتماد على المستقلين خياراً استراتيجياً يهدف إلى رفع الكفاءة وتقليل الأعباء التنظيمية. كما يبرز أن هذا النمط الجديد ساهم في إعادة تشكيل مفهوم العمل التقليدي القائم على التوظيف الدائم، نحو نموذج أكثر مرونة وتكيفاً مع متغيرات السوق. وفي نفس الوقت، أدى هذا التطور إلى تعزيز الطابع العالمي لسوق العمل الحر، من خلال ربط المستقلين بفرص عمل تتجاوز حدودهم الجغرافية، مما وسع من نطاق مشاركتهم المهنية بشكل ملحوظ.

¹ متى بدأ العمل الحر - على الإنترنت؟ - رحلة م / <https://mnbety.com/blog>

تأثير جائحة كورونا على انتشار العمل الحر:

رغم أن العمل الحر كان ينمو تدريجياً لسنوات، إلا أن حدثاً عالمياً ساهم في تسريع هذا النمو بشكل غير مسبوق. هذا الحدث كان جائحة COVID-19 pandemic. خلال هذه الفترة اضطرت آلاف الشركات إلى إغلاق مكاتبها مؤقتاً أو العمل عن بعد. هذا التحول المفاجئ جعل الكثير من المؤسسات تكتشف أن العمل عبر الإنترنت ممكن بل وفعال في كثير من الحالات. نتيجة لذلك ارتفع الطلب على المستقلين بشكل كبير، لأن الشركات احتاجت إلى مهارات متخصصة لتنفيذ مشاريع رقمية بسرعة. كما بدأ كثير من الموظفين أنفسهم في التفكير في العمل الحر كخيار مهني مستقل. يمكن القول إن هذه الفترة شكلت نقطة تحول كبيرة في تاريخ العمل الحر الرقمي.¹

من خلال دراستي تبين أن جائحة كورونا ساهمت بشكل كبير في انتشار العمل الحر عبر المنصات الرقمية وزيادة الإقبال عليه، حيث شكلت هذه الفترة نقطة تحول دفعت العديد من الأفراد إلى التوجه نحو هذا النمط من العمل. وقد أظهرت معطيات الدراسة أن عدداً معتبراً من المبحوثين التحقوا بالعمل الحر خلال فترة الجائحة أو في السنوات التي أعقبها مباشرة، حيث صرحت مبحوثة (49 سنة) بقولها: "بدأت منذ 2023"، فيما أشارت مبحوثة (45 سنة) إلى أنها تمارس هذا النشاط "منذ 2022". كما ذكر مبحوث (38 سنة) أنه يعمل في هذا المجال "منذ 4 سنوات"، وأفاد مبحوث (51 سنة) بأنه يمارسه "منذ 6 سنوات"، بينما أكد آخر (36 سنة) أنه يعمل "منذ 5 سنوات"، وصرح مبحوث (62 سنة) بأنه يمارس هذا النشاط "منذ 7 سنوات"، إضافة إلى مبحوث (39 سنة) يعمل "منذ 4 سنوات"، ومبحوث (44 سنة) ومبحوثة (41 سنة) اللذين أكداً أنهما يمارسان هذا النشاط "منذ 5 سنوات".

¹ نفس المرجع السابق.

وتدعم هذه المعطيات ما صرحت به إحدى المبحوثات بشكل مباشر عندما أكدت أنها "بدأت العمل الحر خلال فترة كورونا"، وهو تصريح يعكس بوضوح الدور الذي لعبته الجائحة في توجيه الأفراد نحو العمل الحر الرقمي. فمع فرض الحجر الصحي وتقييد التنقل وتراجع بعض فرص العمل التقليدية، أصبح العمل عبر المنصات الرقمية بديلا مناسباً للكثير من الأفراد الراغبين في الحفاظ على مصدر دخل أو البحث عن فرص عمل جديدة.

وتشير هذه النتائج إلى أن جائحة كورونا لم تكن مجرد ظرف زمني تزامن مع انتشار العمل الحر الرقمي، بل كانت عاملاً أساسياً في تسريع نموه وتوسيع انتشاره. فقد ساهم الاعتماد المتزايد على الإنترنت والتطبيقات الرقمية خلال تلك المرحلة في التعريف بفرص العمل الحر وإبراز مزاياه، خاصة ما يتعلق بإمكانية العمل عن بعد والمرونة في تنظيم الوقت والمكان. ومن ثم يمكن القول إن الجائحة ساهمت في تعزيز مكانة العمل الحر الرقمي داخل سوق العمل، وشجعت فئات مختلفة من الأفراد على الاندماج في هذا المجال والاعتماد عليه كمصدر للدخل والنشاط المهني.

أنواع المنصات الرقمية :

تصنف المنصات الرقمية إلى عدة أنواع تبعا لنموذج العمل الذي تستخدمه والغاية التي صممت لأجلها، نذكر منها:

- منصات التواصل الاجتماعي: مثل منصة فيسبوك (Facebook) التي تستخدم نموذج العمل الإعلاني.
- منصات مخازن التطبيقات: مثل منصة جوجل بلاي (Google Play) التي تستخدم نموذج العمل التجاري الرقمي.

- منصات مشاركة الوسائط: مثل منصة يوتيوب (YouTube) التي تستخدم نموذج أعمال الاشتراك.
- المنصات الخدمية: مثل منصة أوبر (Uber) لخدمات التوصيل التي تستخدم نموذج أعمال الدفع حسب الاستخدام.
- منصات التسوق: مثل أمازون التي تستخدم نموذج أعمال التجارة الإلكترونية¹. كما صنفها د. سماح عفيفي .

ويعد هذا التصنيف إطاراً نظرياً يوضح التنوع الكبير في طبيعة المنصات الرقمية من حيث الوظائف ونماذج العمل، غير أن المعطيات الميدانية تكشف أن توظيف هذه المنصات في سياق العمل الحر الرقمي لا يتطابق دائماً مع التصنيفات النظرية بشكل مباشر، بل يخضع لاعتبارات عملية مرتبطة بسهولة الاستخدام وإمكانية تحقيق الدخل.

فمن خلال المقابلات الميدانية، يتبين أن وسائل التواصل الاجتماعي تعد المنصات الأكثر استخداماً في ممارسة العمل الحر الرقمي، حيث أكد أغلب المبحوثين الاعتماد على فيسبوك كوسيلة أساسية للتسويق ونشر الإعلانات داخل المجموعات والصفحات، وعرض المنتجات والوصول إلى الزبائن. وقد صرحت إحدى المبحوثين أن "نشاطها يعتمد بشكل كبير على فيسبوك في الترويج لمنتجاتها"، في حين أوضحت مبحوثة أخرى أن "هذه المنصة تمثل قناة رئيسية للوصول إلى الزبائن". كما أكد المبحوث مبحوث أنه "يعتمد على فيسبوك في عرض الخدمات والتواصل مع العملاء".

¹ د. سماح عبد الفلاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون، العدد 38، الجزء 2، ص 977.

كما يستعمل وانتساب بشكل واسع كأداة مباشرة للتواصل مع الزبائن، حيث صرحت مبحوثة أنه "الوسيلة الأساسية لتلقي الطلبات وتأكيد عمليات البيع". ويضاف إلى ذلك استخدام أنستغرام في عرض المنتجات بطريقة بصرية، خاصة لدى المبحوثين الذين يركزون على التسويق الإلكتروني، كما أشار عدد منهم إلى أهمية الصور في جذب الزبائن. أما ماسنجر فقد ذكر من طرف المبحوثين كوسيلة سريعة للتواصل الفوري المرتبط بفيسبوك.

وتشير بعض المقابلات كذلك إلى الاعتماد على شبكات تسويق رقمية ومنصات شبه تجارية مثل Arvea، New Vision International، مروي شوبينغ، ومستقبلي، حيث صرحت مبحوثة من مستغانم أن هذا النوع من المنصات يمثل بالنسبة لها مجال عمل يعتمد على التسويق الشبكي، في حين أكد مبحوثون آخرون أنهم يستعملون هذه الشبكات كوسيلة إضافية لتوسيع دائرة الزبائن.

كما يمكن ملاحظة أن هذا الاستخدام المكثف للمنصات البسيطة يعكس طبيعة العمل الحر الرقمي لدى المبحوثين، حيث لا يعتمد على بنية تقنية معقدة أو منصات احترافية متخصصة، بل على أدوات رقمية يومية متاحة للجميع، مما يسهل الولوج إلى هذا المجال ويخفض من عوائقه التقنية. وفي المقابل، يساهم هذا التنوع في طرق الاستعمال في إظهار مرونة عالية في أداء العمل، إذ يستطيع المبحوثون الجمع بين التواصل، التسويق، والبيع في نفس الفضاء الرقمي.

مجالات العمل الحر عبر المنصات الرقمية :

التجارة الإلكترونية كأحد أبرز مجالات العمل الحر الرقمي:

قد ذكر م. محمود جميل الحرازين في كتابه العمل الحر عبر الانترنت "مدخل إلى العمل الحر" إن " التجارة الإلكترونية: تشمل المعاملات التجارية التي تحدث عبر الانترنت، بما في ذلك البيع والشراء، الإعلان، الدفع، والشحن، وقد تكون هذه التجارة محلية أو دولية، فهي نشاط تجاري يعتمد على استخدام الانترنت والتقنية الحديثة لتسويق المنتجات والخدمات، وتجهيز الطلبات، وتسليم الشحنات، وتجاوز الحدود الجغرافية، فهي أيضا طريقة جديدة ومتطورة للانجاز التجاري، وتشكل مزيذا من الفرص للشركات والأفراد للوصول إلى العديد من الزبائن الجدد وزيادة الإيرادات ¹"

وهذا ما أبرزته دراستنا الحالية من خلال النتائج التالية :

أظهرت إجابات المبحوثين أن التجارة الإلكترونية تعد من أكثر المجالات انتشارا ضمن أنماط العمل الحر الرقمي، حيث اتجه عدد من المبحوثين إلى ممارسة أنشطة تقوم أساسا على بيع المنتجات والتسويق لها عبر الوسائط الرقمية ومنصات التواصل الاجتماعي. وقد تجلت هذه الأنشطة في أشكال متعددة، من بينها البيع المباشر، وبيع الملابس، وتسويق المنتجات المختلفة، وهو ما يعكس تنوع الأنشطة التجارية التي أتاحها الفضاء الرقمي.

وفي هذا السياق صرحت مبحوثة (37 سنة) بأنها تعمل في: "البيع المباشر في التجارة الإلكترونية"، كما أوضحت مبحوثة (31 سنة) أنها تمارس نشاط: "بيع وشراء الملابس"، في

¹ م. محمود جميل الحرازين، كتاب العمل الحر عبر الانترنت "مدخل إلى العمل الحر"، ص 24.

حين أشار مبحوث (41 سنة) إلى اشتغاله في "بيع الملابس التركية". أما مبحوثة (65 سنة) فقد جمعت بين نشاطين هما: "الخياطة والتجارة الإلكترونية".

التسويق الإلكتروني كألية أساسية للعمل الحر عبر المنصات:

يعرف التسويق الإلكتروني بأنه عملية استخدام شبكة الانترنت والتكنولوجيا الرقمية لتحقيق الأهداف التسويقية للشركات وتدعيم المفهوم التسويقي الحديث. وبالتالي يمكن للمسوقين عبر الانترنت أن يقوموا بنشر المعلومات عن منتجاتهم وشركاتهم بسهولة اكبر وحرية اكبر مقارنة بالتسويق التقليدي. لتصبح المنافسة في عصر الانترنت أقوى واشد بشكل لا يمكن تصديقه، ولا يمكن التنبؤ به.¹

وقد بينت نتائج الدراسة أن التسويق الرقمي يشكل النشاط الأكثر حضوراً في تجارب المبحوثين، حيث يعتمد العديد منهم على الترويج للمنتجات أو الخدمات عبر المنصات الرقمية وشبكات التواصل الاجتماعي، سواء بشكل فردي أو من خلال شركات ومنصات متخصصة.

وفي هذا الإطار ذكرت مبحوثة (49 سنة) أنها تعمل كـ: "مسوقة لشركة أرفيا"، بينما أوضحت مبحوثة (49 سنة) أن مجال عملها يتمثل في: "التسويق الشبكي". كما صرحت مبحوثة (45 سنة) بأنها تدرّس في مجال: "تسويق متعدد المستويات"، في حين أشارت مبحوثة (36 سنة) إلى أنها تعمل في: "بيع المنتجات والتسويق للشركة". في مبحوثة أخرى (43 سنة) فقد أكدت اشتغالها في: "التسويق الإلكتروني ودورات تدريبية".

وتوضح هذه التصريحات أن التسويق الرقمي أصبح من أبرز صور العمل الحر المعتمد على المنصات الرقمية، خاصة مع توسع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي كوسيلة

¹ أبو فحف عبد السلام، وآخرون، 2006، التسويق، المكتبة الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص 427.

للإشهار والترويج واستقطاب الزبائن. كما يظهر أن هذا النوع من العمل يعتمد بدرجة كبيرة على المهارات التواصلية والقدرة على الإقناع وبناء العلاقات الاجتماعية، أكثر من اعتماده على المؤهلات المهنية التقليدية.

كما تكشف النتائج أن بعض أشكال التسويق الرقمي ترتبط بما يعرف بالتسويق الشبكي أو التسويق متعدد المستويات، وهو نمط يقوم على بناء شبكات من المسوقين والترويج للمنتجات من خلال العلاقات الاجتماعية والوسائط الرقمية. ويعكس ذلك تحولا في طبيعة علاقات العمل، حيث أصبح العامل يؤدي أدوارا متعددة تشمل التسويق، والتواصل، واستقطاب الزبائن، والترويج الذاتي في الوقت نفسه.

الدورات التدريبية والخدمات المعرفية ضمن العمل الحر الرقمي:

أيضا شمل العمل الحر الرقمي التدريب وقد أوضح م. محمود جميل الحرازين في كتابه السابق الذكر أن "التدريب عن بعد هو نشاط يتيح للأشخاص التدريب وفق ما يتميزون به من مهارات، ويتضمن التدريب عن بعد الدراسة عن بعد، والتدريب الشامل، والدورات الالكترونية، والإطارات التدريبية الالكترونية بحيث يمكن للآخرين الحصول على التدريب عن بعد بشكل دائم أو مؤقت، ويمكن التدريب عن بعد للجميع، سواء تعلق الأمر بدروس أو محاضرات أو رياضة أو أي شيء آخر"¹ وقد أظهرت بعض إجابات المبحوثين أن العمل الحر الرقمي لا يقتصر فقط على التجارة والتسويق، بل يمتد أيضا إلى تقديم خدمات تدريبية ومعرفية عبر المنصات الرقمية، وهو ما يعكس تنوع مجالات العمل داخل الاقتصاد الرقمي.

وفي هذا السياق صرح احد المبحوثين بأنه يقدم: "عروض وورشات تدريبية للمسجلين"، كما ذكرت مبحوثة أخرى أنها تعمل في: "التسويق الالكتروني ودورات تدريبية".

¹ م. محمود جميل الحرازين، كتاب العمل الحر عبر الأنترنت "مدخل إلى العمل الحر"، ص 24.

وتشير هذه المعطيات إلى أن بعض العاملين في المجال الرقمي أصبحوا لا يكتفون بالتسويق أو البيع فقط، بل يتجهون كذلك إلى نقل الخبرات والمعارف وتقديم التكوين للمنخرطين الجدد داخل المنصات أو المشاريع الرقمية. ويعكس ذلك بروز أدوار جديدة داخل العمل الحر الرقمي، تجمع بين النشاط الاقتصادي والتأطير والتدريب.

كما تكشف هذه النتائج أن المنصات الرقمية ساهمت في توسيع مجال الخدمات المعرفية، حيث أصبح بإمكان الأفراد تقديم دورات أو ورشات تدريبية عن بعد دون الحاجة إلى فضاءات مهنية تقليدية. ويبرز هذا التحول مدى ارتباط العمل الحر الرقمي بتطور الاقتصاد القائم على المعرفة والمهارات الرقمية. إضافة إلى ذلك، فإن تقديم الدورات التدريبية يعكس وجود نوع من التفاعل والتعاون داخل بعض المنصات الرقمية، حيث يتحول بعض العاملين من مجرد مسوقين أو بائعين إلى موجهين ومؤطرين للآخرين، وهو ما يبرز التحول في طبيعة الأدوار المهنية داخل بيئة العمل الرقمي.

العمل الحر عبر المنصات الرقمية بين عمل إضافي ومصدر دخل وحيد:

يبدو أن العمل الحر الإلكتروني لم يقتصر فقط على الفئة العاطلة عن العمل الحضوري أو التوظيف التقليدي بل أصبحت حتى الفئات العاملة بالمناصب الحكومية والوظائف التقليدية تتجه نحو هذا المجال كعمل إضافي وهذا ما أكدته جريدة الوطن السعودية في مقالها: "يرى عضو مجلس التجارة السعودي الدولي عبد اللطيف الذمر أن ثقافة العمل الإضافي لم تكن متواجدة بشكل كبير بين السعوديين باستثناء أصحاب المهن الذين ابتعدوا عنها لوجود الوظيفة، فحافظوا على مهنتهم وحصلوا على وظائف تتناسب مع تخصصاتهم العلمية، إلا أن زيادة متطلبات الحياة دفعت بكثير من الشباب للبحث عن الاستقرار الوظيفي بالإضافة لممارسة العمل الحر، مشيراً إلى ما لا يقل عن 20 % من الموظفين بالقطاعين

العام والخاص لديهم أعمال إضافية، ومع صعود التجارة الإلكترونية وسهولة التعامل بها للعارفين بها توجه كثير من الشباب للعمل بها، بل إن كثيرا من أصحاب الأعمال أصبحوا يعتمدوا على المتاجر الإلكترونية لتسويق بضائعهم وزيادة دخولهم بتوسيع التسويق لفئات أكبر من المحيطة بهم في مناطقهم، مضيفا أن التجارة الإلكترونية تحتل حوالي 50 % من الأعمال الإضافية للشباب لتنوع مجالاتها ومرونة العمل بها وقلة تكاليفها، بالإضافة لتوجه حوالي 20 % للأعمال الحرة التقليدية، وحوالي 15 % بالعمل في تطبيقات سيارات الأجرة، وحوالي 15 % بالمهن اليدوية وأعمال الأسر المنزلية.¹

وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين خلال المقابلة التي تم إجراؤها من خلال قولهم المتكرر بأنه "مصدر دخل إضافي"، وهنا تكشف إجابات المبحوثين أن العمل الحر عبر المنصات الرقمية يستخدم لدى نسبة معتبرة منهم كمصدر دخل إضافي إلى جانب العمل الأساسي، وليس كبديل كامل عنه. ويعكس ذلك طبيعة هذا النمط من العمل الذي يسمح للأفراد بتحسين أوضاعهم الاقتصادية دون التخلي عن وظائفهم التقليدية، خاصة بسبب ما يتميز به من مرونة في الوقت وإمكانية ممارسته من المنزل أو خارج أوقات العمل الرسمية.

وقد تكررت في إجابات المبحوثين عبارات مثل: "عمل إضافي"، "مصدر دخل إضافي"، و"زيادة الدخل وتنوع المصادر"، وهو ما يدل على أن الدافع الاقتصادي يعد من أبرز أسباب الالتحاق بالعمل الحر الرقمي. فمبحوثة صرحت بأنها اختارت هذا العمل لأنها: "تحب زيادة الدخل وتنوع المصادر"، بينما أوضح مبحوث أن هدفه هو: "تحسين مستواي المعيشي". كما أكدت مبحوثة أن نشاطها عبر المنصة يمثل: "مصدر دخل إضافي"، في حين صرحت أخرى أنه "كعمل إضافي فقط".

¹ جريدة الوطن السعودية تحسّن الدخل 20% من الموظفين بمارسون أعمالا إضافية" موقع جريدة الوطن السعودية، 06 فبراير 2020.

وتظهر هذه المعطيات أن العمل الحر الرقمي أصبح وسيلة اقتصادية موازية تساعد الأفراد على مواجهة متطلبات الحياة وارتفاع تكاليف المعيشة، خاصة في ظل محدودية الأجور في بعض الوظائف التقليدية. كما أن سهولة الولوج إلى هذا المجال وعدم اشتراطه حضورا دائما أو ساعات عمل ثابتة جعلتا الكثير من المبحوثين قادرين على الجمع بين الوظيفة الأساسية والعمل الرقمي في الوقت نفسه.

إلا أن البعض يعتمد كمصدر دخل وحيد حيث أن ما تظهره إجابات بعض المبحوثين أن العمل الحر عبر المنصات الرقمية يعتمد عليه أحيانا كمصدر دخل وحيد وليس فقط كعمل إضافي. ويعكس ذلك اعتماد بعض الأفراد بشكل كامل على هذا النوع من العمل لتوفير دخلهم اليومي وتحقيق متطلباتهم المعيشية. فقد صرحت مبحوثة (37 سنة): "ليس لدي عمل آخر غير هذا العمل ولا مصدر دخل آخر"، وهو ما يدل على اعتمادها الكلي على العمل الحر الرقمي كمورد أساسي للدخل. كما أكدت مبحوثة، العاملة في التسويق الإلكتروني والدورات التدريبية، أن هذا النشاط يمثل بالنسبة لها: "مصدر دخل وحيد".

وتكشف هذه المعطيات أن العمل الحر الرقمي أصبح بالنسبة لبعض الأفراد نشاطا مهنيا أساسيا يوفر لهم مصدر العيش، ولم يعد مجرد نشاط ثانوي أو تكميلي. كما تعكس هذه النتائج تنامي الاعتماد على المنصات الرقمية كمجال للعمل وتحقيق الدخل لدى بعض الفئات.

الفصل الرابع

تمهيد:

يتناول هذا الفصل طبيعة علاقات العمل في العمل الحر عبر المنصات الرقمية، من خلال إبراز أهم التحولات التي مسّت النموذج التقليدي للعمل، خاصة فيما يتعلق بالاستقرار الوظيفي، والحماية القانونية والاجتماعية، وطبيعة العلاقة بين العامل والمنصة والزبون. كما يركز على الأدوار الجديدة التي أصبح العامل الحر يؤديها في ظل البيئة الرقمية الحديثة.

علاقات العمل:

تعد العلاقات الصناعية نموذجا لعلاقات العمل التقليدية، حيث أظهرت دراسات "PRIVATE_PERSON" حول العلاقات الإنسانية من خلال تجارب هاورثون سنة 1927 بمصنع وسترن إلكترونيك في شيكاغو، أن علاقات العمل داخل المؤسسة التقليدية لا تقوم فقط على التنظيم الرسمي، بل تتأثر أيضا بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العمال. وقد بينت نتائج التجربة الخامسة أن الإشراف المباشر يؤثر على الروح المعنوية للعاملات، كما ساهم العمل الجماعي في تكوين علاقات اجتماعية غير رسمية وظهور نوع من التعاون بين أفراد العمل، خاصة في مواجهة الممارسات الإدارية الصارمة والجزاءات السلبية.¹

إلا أن ما أظهرته معطيات الدراسة الميدانية أن علاقات العمل في سياق العمل الحر عبر المنصات الرقمية تتخذ طابعا فرديا ومباشرا، حيث يعتمد المبحوثون على وسائل التواصل الاجتماعي مثل واتساب وفيسبوك وإنستغرام في التواصل مع الزبائن والترويج

¹ مازن سليمان الحوش، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فلسطينية، ورقة الجرائد، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تاريخ المراجعة 2022/09/26، تاريخ القبول 2022/09/30، سنة 2022.

للخدمات، إذ ورد في إجاباتهم استخدام "مسنجر" و"واتساب" "تواصل مباشر" و"فيسبوك" و"إنستغرام" في الإعلانات والترويج.

كما بينت النتائج أن العامل الحر يقوم بمهام متعددة بشكل ذاتي، حيث صرح بعض المبحوثين بأنهم يعتمدون على "الترويج الذاتي" و"البحث عن الزبائن" دون وجود أي إشراف إداري أو تنظيمي.

وعند ربط هذه المعطيات بالتصور الكلاسيكي للعلاقات الإنسانية الذي برز في دراسات هاوثورن، يتضح أن العلاقات التقليدية داخل المؤسسة كانت تقوم على التفاعل المباشر داخل فضاء تنظيمي ثابت، وعلى الإشراف المباشر وتكوين جماعات عمل غير رسمية. في المقابل، تكشف نتائج الدراسة الحالية عن تحول جوهري، حيث انتقلت علاقات العمل من إطار جماعي منظم داخل مؤسسة إلى علاقات فردية وشبكية تتم عبر الوسائط الرقمية، دون إشراف أو تنظيم مؤسسي، مما يعكس تفكك النموذج التقليدي للعلاقات المهنية.

خصائص علاقات العمل:

الاستقرار الوظيفي:

يعرف محمد علي احمد الاستقرار الوظيفي بأنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى تنظيم آخر، خاصة عندما يوفر له التنظيم الذي ينتمي إليه مستقبلاً مهنيًا واضحًا، وذلك من خلال توفر مجموعة من العوامل المادية والاجتماعية والنفسية التي تساعد على تحقيق التكامل والاستقرار.¹ ومن خلال هذا الطرح يتضح أن الاستقرار الوظيفي لا يرتبط فقط ببقاء العامل في منصب عمله، بل يتأثر أيضا بمدى شعوره بالأمان المهني والرضا داخل

¹ محمد ماهر عطيش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، شارع فهد الكويت، ب، ط، ص 34.

المؤسسة. كما يشير إلى أن توفير الأجر المناسب، وظروف العمل الجيدة، والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، كلها عوامل تساهم في تعزيز ارتباط العامل بمؤسسته وتقليل رغبته في ترك العمل أو البحث عن بدائل مهنية أخرى في علاقات العمل التقليدية.

غير أن هذا التصور التقليدي للاستقرار الوظيفي شهد تحولات عميقة في ظل انتشار علاقات العمل الرقمية، حيث أصبحت هذه الأخيرة تندمج بدرجة من الهشاشة البديوية تظهر من خلال عدة مؤشرات، أبرزها عدم استقرار الدخل، وضعف الحماية الاجتماعية، وغياب الحماية القانونية.

الطابع التعاقدي والحماية القانونية:

أولاً: الطابع التعاقدي:

عقد العمل: بعض الفقهاء عرفوا عقد العمل على أنه اتفاق شفهي، أو كتابي صريح، أو ضمني يلتزم العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إشرافه، وتوجيهه، وإدارته مقابل أجر.¹

ومن خلال هذا الطرح يتضح أن علاقات العمل التقليدية تقوم على طابع تعاقدي واضح، حيث تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال عقد عمل يحدد حقوق وواجبات كل طرف. كما يبرز هذا التعريف وجود التزام قانوني ومهني بين الطرفين، يقوم فيه العامل بأداء العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل أجر متفق عليه، وهو ما يعكس الطابع الرسمي والتنظيمي الذي يميز علاقات العمل التقليدية.

¹ محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمال، 2006، ص86.

إلا أن الدراسة الميدانية خاصتنا حول علاقات العمل الرقمية في العمل الحر تتسم بغياب الحماية القانونية وذلك من خلال إجابات المبحوثين أن الحماية القانونية في مجال العمل الحر عبر المنصات الرقمية تمثل إحدى أبرز الإشكالات التي يعاني منها هذا النمط من العمل، حيث تتقاطع مختلف التصريحات حول غياب إطار قانوني فعال يضمن حقوق العاملين، رغم وجود بعض الإشارات التشريعية العامة التي قد تسمح بإدماج فئات المهن الحرة ضمن منظومة الحماية القانونية والاجتماعية. فقد عبرت مبحوثة (37 سنة) عن هذا الواقع بقولها: "لا"، وهو تصريح بسيط في ظاهره لكنه يعكس بشكل واضح غياب أي استفادة من الحماية القانونية أثناء ممارسة نشاطها المهني، مما يدل على أن علاقتها بالعمل تظل خارج أي إطار تنظيمي يحمي حقوقها أو يحدد واجبات الأطراف المتعاملة معها، سواء كانت منصات أو زبائن. وفي السياق نفسه، أكدت مبحوثة (31 سنة) نفس المعطى بقولها: "لا"، وهو ما يعزز فكرة أن غياب الحماية القانونية ليس حالة فردية بل هو وضع عام يشترك فيه أغلب المبحوثين، مما يشير إلى وجود فراغ قانوني واضح في تنظيم هذا النوع من العمل.

أما مبحوث (41 سنة)، فقد قدم إجابة أكثر تعبيراً حين قال: "لا، لا استفيد من أي نوع من الحماية القانونية"، وهو تصريح يكشف عن إدراك مباشر لغياب الحماية القانونية بكل أشكالها، سواء من حيث وجود إطار قانوني أو من حيث الاستفادة الفعلية منه، مما يعكس هشاشة الوضع القانوني للعامل في هذا المجال. كما أكدت مبحوثة (65 سنة) هذا المعطى بقولها: "لا أستفيد"، بينما أشارت مبحوثة (43 سنة) أيضاً إلى نفس الوضع بقولها: "لا أستفيد"، وهو ما يعزز فكرة أن غياب الحماية القانونية يشمل مختلف الفئات العمرية والخبرات المهنية، مما يدل على أن الإشكال بنيوي وليس مرتبطاً بحالات فردية. وفي مقابل هذه التصورات التي تؤكد الغياب، توجد بعض الإجابات التي تعكس إدراكاً مختلفاً لمفهوم

الحماية القانونية، حيث صرحت مبحوثة (31 سنة) بقولها: "نعم يجب وضع حماية قانونية لهذا العمل"، وهو ما يعكس وعياً بالحاجة الملحة إلى تقنين هذا المجال وتنظيمه قانونياً لضمان حقوق العاملين فيه. كما أكد مباحث (41 سنة) نفس التوجه بقوله: "نعم ضروري أن تكون هناك حماية قانونية"، مما يدل على أن العاملين في هذا المجال لا يرفضون الحماية القانونية، بل يطالبون بتفعيلها وتنظيمها بشكل رسمي.

وفي المقابل، أشار مباحث (42 سنة) إلى تصور مختلف بقوله: "بالفعل توجد حماية قانونية"، وهو ما يعكس وجود فهم جزئي أو محدود للحماية القانونية، ربما مرتبط ببعض الجوانب التنظيمية في مجالات معينة من العمل الرقمي وليس كمنظومة شاملة. كما قالت مبحوثة (65 سنة): "في التجارة الإلكترونية نعم"، وهو تصريح يدل على ربط الحماية القانونية بمجال التجارة الإلكترونية تحديداً، مما يعكس تفاوتاً في إدراك طبيعة هذه الحماية وحدودها.

غير أن هذا التصور المتفاوت يتقاطع مع معطيات أكثر عمقا تكشف عن وجود فراغ قانوني فعلي، حيث ورد في بعض الإجابات: "لا يوجد قانون يحمي هذا النوع من العمل"، و"لا أستفيد من أي حماية قانونية أثناء عملي عبر المنصات"، مما يعكس غياب إطار قانوني صريح ينظم العلاقة بين العامل والمنصة أو الزبون. كما أشار بعض المبحوثين إلى أنه: "إذا وقع مشكل مع الزبون لا أجد أي جهة قانونية ألجأ إليها"، وهو ما يكشف عن غياب آليات فض النزاعات أو مؤسسات الوساطة القانونية.

وفي السياق نفسه، ورد أيضاً أن: "حقوقى غير مضمونة قانونياً في هذا المجال"، و"لا يوجد عقد عمل أو إطار قانوني ينظم العلاقة بيني وبين الزبون"، وهو ما يعكس أن العلاقة المهنية في العمل الحر الرقمي غالباً ما تكون غير مؤطرة قانونياً، مما يجعل العامل في

وضعية ضعف قانوني واضحة. كما أشار أحد المبحوثين إلى أن: "يمكن أن يتم إيقاف الحساب أو النشاط دون أي حماية قانونية"، مما يبرز هشاشة الوضع أمام سلطة المنصات الرقمية. وأضاف آخر: "في حالة النزاع لا أستطيع استرجاع حقي بطريقة قانونية"، وهو ما يعكس غياب آليات قانونية فعالة لحماية الحقوق أو استرجاعها.

وفي هذا الإطار، يمكن ربط هذه النتائج ببعض الإشارات القانونية التي تؤكد وجود إمكانية نظرية لإدماج فئات العمل غير التقليدي ضمن منظومة الحماية، حيث ينص القانون على: "المشتغلين بالمهن الحرة، وأعضاء النقابات المهنية، ويحدد تاريخ بدأ انتفاع كل مهنة بأحكام هذا القانون بقرار من رئيس الهيئة"¹

وهو ما يدل على وجود توجه نحو شمول فئات المهن الحرة بالحماية القانونية، لكن تفعيل هذا الإطار يبقى مرتبطا بقرارات تنظيمية تحدد شروط الاستفادة. كما ينص أيضا على أن: "تتولى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي صرف الحقوق المقررة بالتشريعات المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والتي كانت تتولى الجهات الإدارية صرفها، وذلك على حساب الخزانة العامة، وتتضمن اللائحة التنفيذية للقانون المرافق القواعد والإجراءات المنفذة لأحكام هذه المادة"². وهو ما يعكس وجود مؤسسات رسمية مكلفة بصرف الحقوق الاجتماعية، غير أن نتائج الدراسة الميدانية تظهر أن هذا الإطار لا ينعكس بشكل فعلي على واقع العاملين في المنصات الرقمية.

ثانيا: الحماية الاجتماعية:

التأمين الاجتماعي: عرف المشرع الجزائري التأمين في القانون المدني: "إن التأمين في مفهوم المادة 619 من القانون المدني، عقد يلزم المؤمن بمقتضاه بأن يؤدي إلى المؤمن له أو

¹ القانون رقم 148 الجريدة الرسمية، قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، سنة 2019.

الغير المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو الإيرادات أو أداء مالي آخر في حالة تحقق الخطر المبين في العقد وذلك مقابل أقساط أو أية دفعات مالية أخرى. (المادة 02 من الأمر رقم 07/95 المتعلق بالتأمينات والمادة 619 من القانون المدني الجزائري وهذا ما تتميز به علاقات العمل التقليدية.

إلا أن هذا الأمر تغير مع تغير العلاقات من تقليدية كلاسيكية إلى علاقة رقمية حديثة حيث:

يتضح من خلال أقوال المبحوثين أن التغطية الاجتماعية تمثل أحد أبرز أوجه القصور في تجربة العمل الحر الرقمي، حيث يجمع أغلبهم على غياب الضمان الاجتماعي وعدم الاستفادة من التأمين الصحي أو نظام التقاعد أو أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية التي تضمن الاستقرار المهني والمعيشي. فقد عبرت مبحوثة (37 سنة) عن هذا الوضع بقولها: "لا أستفيد من الضمان الاجتماعي في العمل الحر"، وهو ما يعكس بشكل مباشر انقطاعها عن أي منظومة حماية اجتماعية رسمية، الأمر الذي يجعل وضعها المهني قائما على الجهد الفردي دون أي سند مؤسسي، ويزيد من هشاشتها أمام المخاطر المرتبطة بالمرض أو التوقف عن النشاط.

وفي هذا السياق، يمكن فهم الإطار القانوني الذي ينظم إمكانية امتداد الحماية الاجتماعية إلى فئات العمل غير التقليدي، حيث ينص على: "معرفة مدى إمكانية انطباق التأمين على حوادث العمل على عمال المنصات الرقمية، في الواقع أرى أنه لا يوجد مانع يحول دون تطبيق ضوابط إصابة العمل التي نص عليها قانون التأمينات الاجتماعية على عمال المنصات الرقمية طالما أننا انتهينا إلى أنه يتمتع بصفة العامل التي تخول له تطبيق قانون العمل عليه، وطالما أنه يخضع لقانون العمل فتلقائي يخضع لقانون التأمينات

الاجتماعية الذي يلزم أصحاب العمل بالتأمين على عمالهم¹ حيث يبرز من خلال هذا الطرح أن هناك إمكانية قانونية لدمج عمال المنصات الرقمية ضمن نظام التأمينات الاجتماعية، غير أن الواقع الميداني الذي تعكسه أقوال المبحوثين يظهر فجوة واضحة بين هذا الإمكان النظري والتطبيق الفعلي، حيث تبقى الحماية الاجتماعية غير مفعلة لديهم. وفي السياق نفسه، أكد مباحث غياب أهم عناصر التغطية الاجتماعية بقوله: "ليس لدي تأمين صحي ولا نظام تقاعد"، وهو تصريح يبرز غياب الحماية في بعدها الآني والمستقبلي، حيث إن انعدام التأمين الصحي يعني تحمل كل تكاليف العلاج في حالة المرض، بينما غياب التقاعد يعكس غياب أي ضمان لدخل مستقبلي بعد انتهاء القدرة على العمل، مما يضع المبحوث في حالة من عدم اليقين تجاه المستقبل المهني والمعيشي. كما أشار مباحث آخر إلى البعد المباشر لهذه الهشاشة بقوله: "إذا مرضت يتوقف عملي وينقطع الدخل مباشرة"، وهو ما يعكس الارتباط الحاد بين الحالة الصحية واستمرارية الدخل، حيث يؤدي أي ظرف صحي إلى توقف النشاط المهني بشكل كامل دون وجود أي تعويض أو دعم بديل، مما يجعل العامل في مواجهة مباشرة مع تبعات المرض أو العجز دون أي حماية اجتماعية.

ومن جهة أخرى، عبر أحد المبحوثين عن إدراكه للفجوة بين العمل الحر والعمل التقليدي بقوله: "لا توجد تغطية اجتماعية مثل العمل التقليدي"، وهو ما يعكس وعيه بغياب الشبكة الاجتماعية التي يتمتع بها العامل في الوظائف النظامية، حيث ينظر إلى العمل الحر باعتباره أقل استقراراً من حيث الحقوق الاجتماعية والحماية. ويؤكد هذا المعنى مباحث آخر بقوله: "لا توجد تعويضات في حالة المرض أو التوقف عن العمل"، حيث يبرز غياب أي آلية لتعويض فقدان الدخل في حالات الانقطاع الاضطراري، مما يجعل المسؤولية كاملة على الفرد دون أي تقاسم للمخاطر مع مؤسسة اجتماعية.

¹ قانون رقم 148 لسنة 2019، المنشور بالجريدة، العدد 33 مكرر (أ)، في 19 أغسطس 2019.

كما أشار مباحث آخر إلى البعد النفسي والاجتماعي لهذه الوضعية بقوله: "أشعر بعدم الاستقرار بسبب غياب الحماية الاجتماعية"، وهو تصريح يعكس أن غياب التغطية الاجتماعية لا يؤثر فقط على الجانب المادي، بل يمتد لخلق شعورا دائما بعدم الأمان والقلق تجاه المستقبل، في ظل غياب أي ضمانات تدميه من المخاطر المحتملة. ويكتمل هذا التصور بقول مباحث آخر: "لا يوجد ضمان لمستقبل الدخل أو استمراريته"، حيث يؤكد أن الدخل في هذا النمط من العمل مرتبط فقط بالحاضر، دون أي امتداد مستقبلي يضمن الاستقرار بعد انتهاء النشاط المهني، مما يعمق حالة عدم اليقين ويجعل الاستقرار الاجتماعي غير مضمون على المدى الطويل.

وبناء على هذه الأقوال مجتمعة، يتضح أن التغطية الاجتماعية في العمل الحر الرقمي تكاد تكون غائبة بشكل شبه كلي، حيث يعيش المبحوثون وضعية تعتمد على الجهد الفردي فقط، دون أي حماية اجتماعية في حالات المرض أو التوقف عن العمل أو العجز أو التقاعد، وهو ما يجعل هذا النمط من العمل قائماً على الاستقلالية المهنية مقابل هشاشة اجتماعية واضحة تفتقد لأبسط أشكال الأمان والاستقرار.

ثالثاً: الدخل غير المستقر.

يتسم الدخل في العمل الحر الرقمي بطابع غير مستقر، حيث يرتبط بشكل مباشر بطبيعة هذا النمط القائم على المشاريع المؤقتة وتغير حجم الطلب على الخدمات، مما يجعل العائد المالي متغيراً وغير قابل للتوقع بشكل ثابت من فترة إلى أخرى. ويعود هذا الوضع بالأساس إلى كون العمل الحر لا يقوم على نظام الأجر الشهري القار كما هو الحال في الوظيفة التقليدية، بل يعتمد على إنجاز خدمات ومهام محددة حسب الطلب، وهو ما يجعل الدخل مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بعدد المشاريع المتاحة في كل فترة، وبمدى الإقبال على الخدمات

التي يقدمها المستقل، إضافة إلى طبيعة السوق الرقمي الذي يتسم بالديناميكية والتغير المستمر. "عدم الاستقرار المالي والهشاشة الاقتصادية التي يعاني منها العاملون المستقلون. فعدم انتظام العمل يؤدي إلى تقلبات كبيرة في الدخل وإثارة مخاوف تتعلق بالحفاظ على حد أدنى من الدخل بالنسبة للعاملين المستقلين"¹ ويفهم من هذا الطرح أن فكرة الدخل غير المستقر تعد من الخصائص البنيوية الأساسية في العمل الحر الرقمي، حيث إن غياب الدخل الثابت يجعل الوضع المهني للمستقلين قائماً على درجة عالية من عدم اليقين المالي، إذ لا يمكنهم التنبؤ بدخلهم بشكل دقيق من شهر إلى آخر أو من فترة إلى أخرى. كما أن هذا الدخل المتغير يرتبط بمجموعة من العوامل المتداخلة، من بينها حجم الطلب على الخدمات، مستوى المنافسة داخل المنصات الرقمية، قدرة العامل على التسويق الذاتي، وكذا طبيعة المجال الذي ينشط فيه سواء تعلق الأمر بالتجارة الإلكترونية أو التسويق الرقمي أو غيرها من الأنشطة. هذا الوضع يجعل العاملين في هذا المجال يعيشون حالة دائمة من التكيف مع التقلبات الاقتصادية، حيث يضطرون في كثير من الأحيان إلى البحث المستمر عن زبائن جدد، أو تنويع مصادر الدخل، أو توسيع نطاق خدماتهم لتفادي فترات الركود التي قد تؤثر بشكل مباشر على استقرارهم المالي. كما أن هذا التغير المستمر في الدخل لا ينعكس فقط على الجانب الاقتصادي، بل يمتد أيضاً إلى الجانب النفسي والاجتماعي للعامل، من خلال خلق شعور دائم بعدم الاستقرار والحاجة إلى التخطيط المستمر لمواجهة المستقبل غير المضمون مالياً.

وفي هذا السياق، تتأكد هذه الفكرة بشكل واضح من خلال المعطيات الميدانية، حيث اتفق جميع المبحوثين في دراستي على أن الدخل في العمل الحر الرقمي يتسم بعدم الاستقرار

¹ Scuotto, V., Le Loarne Lemaire, S., Magni, D., & Maalaoui, A., "Extending knowledge-based view: Future trends of corporate social entrepreneurship to fight the gig economy challenges", Journal of Business Research, Vol. 139, 2022, pp. 1111-1122.

والتغير المستمر، سواء بالزيادة أو النقصان حسب طبيعة النشاط وحجم الطلب. وقد أشاروا جميعاً إلى أن الدخل لا يسير وفق نمط ثابت، بل يخضع لتقلبات مرتبطة مباشرة بالعمل اليومي وبحجم المبيعات أو عدد الزبائن أو طبيعة الخدمات المقدمة. ويدرز هذا الاتفاق العام بين المبحوثين أن مسألة عدم استقرار الدخل ليست تجربة فردية أو حالات معزولة، بل هي واقع مشترك يميز مختلف العاملين في هذا المجال، بغض النظر عن اختلاف أعمارهم أو تجاربهم أو مجالات نشاطهم. وعليه، يمكن القول إن عدم استقرار الدخل في العمل الحر الرقمي يمثل أحد أبرز التحولات التي جاء بها هذا النمط الجديد من العمل، حيث انتقل العامل من نموذج الدخل الثابت المرتبط بعقد وظيفي طويل الأمد، إلى نموذج دخل مرن لكنه غير مضمون، يقوم على التغير المستمر والتكيف مع السوق الرقمي. وهذا ما يجعل الاستقرار المالي في هذا السياق مسألة نسبية، مرتبطة بمدى القدرة على التأقلم مع تقلبات العرض والطلب، وليس قاعدة ثابتة يمكن الاعتماد عليها بشكل دائم.

أطراف علاقات العمل :

العامل الحر:

هو فرد يمارس نشاطاً مهنيًا بشكل مستقل، دون الارتباط بعقد عمل دائم مع مؤسسة واحدة، ويقدم خدماته لعدة زبائن مقابل أجر يتم الاتفاق عليه حسب طبيعة المهام¹. وانطلاقاً من هذا التعريف، يمكن فهم أقوال المبحوثين في هذا السياق باعتبارها تجسيدا عملياً لمفهوم العامل الحر، حيث تكشف عن اتساع دوره ليشمل إدارة نشاطه المهني بشكل ذاتي ومستقل.

¹ Kitching, J., & Smallbone, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business? Journal of Small Business and Enterprise Development.

حيث تظهر في مجملها أن العامل الحر في سياق العمل الرقمي يتصرف كمدير لأعماله الخاصة، حيث لا يقتصر دوره على التنفيذ فقط، بل يمتد إلى تنظيم وتسيير مختلف مراحل النشاط المهني بشكل متكامل. فقد صرحت مبحوثة (37 سنة) قائلة: "أضع إعلانات على صفحاتي في المنصات"، وهو ما يدل على أنها تتولى بنفسها وظيفة الإشهار والتسويق، أي أنها تتحكم في كيفية عرض خدماتها وإيصالها للزبائن دون وسيط مؤسسي. وفي السياق نفسه تؤكد مبحوثة (45 سنة): "الترويج بنفسي"، وهو تصريح مباشر يعكس امتلاك العامل لقرار التسويق وإدارته بشكل فردي. كما يبرز بعد إدارة العلاقة مع السوق من خلال قول مبحوث (41 سنة): "البحث عن الزبائن"، ما يعني أن العامل لا ينتظر الطلب بل يعمل على توليده بنفسه، وهو ما يضعه في موقع الفاعل التجاري الذي يدير جانباً أساسياً من نشاطه. ويعزز هذا المعنى قول مبحوثة: "التواصل الذاتي والبحث الشخصي"، والذي يدل على استقلالية كاملة في بناء شبكة الزبائن وإدارتها. وفي نفس الاتجاه، يوضح قول المبحوثة فائزة: "البحث عن شركاء جدد وتسويق منتجات وبيعها" أن العامل يقوم بدورة العمل كاملة من البحث إلى التسويق ثم البيع، مما يجعله يمارس دور "المدير الشامل" لنشاطه المهني. كما تؤكد مبحوثة (31 سنة): "الإشهار من خلال عرض السلع على الناس"، وهو ما يعكس التحكم الذاتي في عملية التسويق والتواصل المباشر مع الزبائن.

وعليه، فإن هذه الأقوال مجتمعة تعكس بوضوح أن العامل الحر في العمل الرقمي أصبح يدير نشاطه المهني بنفسه من خلال توليه وظائف متعددة كانت في النموذج التقليدي موزعة بين أطراف مختلفة (التسويق، البحث عن الزبائن، البيع)، مما يجعله بمثابة مؤسسة فردية صغيرة تتحمل مسؤولية التخطيط والتنفيذ والتسويق في آن واحد.

العمل بوساطة المنصة:

المنصات هي المكان الذي يجتمع فيه مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة بموجب قواعد اشتباك محددة بوضوح، من أجل تبادل الأفكار والسلع والخدمات وأي شيء آخر يمكن تبادله بين شخص وآخر، أو أجهزة الكمبيوتر أو الآلات أو الأجهزة التي تعمل بالنيابة عن البشر.¹

وهذا ما أثبتته دراستنا الحالية من خلال إجراء المقابلات مع فئة من العاملين عبر المنصات الرقمية في مجال العمل الحر، إذ تبين من خلال إجاباتهم أنهم يمارسون عملهم فعلياً عبر منصات رقمية ووسائط تواصل مختلفة، حيث أفادوا باستعمال مجموعة من المنصات التي تمثل الإطار الذي تتم داخله أنشطة العمل والتواصل مع الزبائن.

فقد صرحت مبحوثة (37 سنة) باستعمالها: "واتساب، فيسبوك، إنستغرام، مسنجر"، بينما أوضحت مبحوثة (49 سنة) أنها تعمل عبر: "منصة أرفيا، مسنجر، واتساب". كما ذكرت مبحوثة (49 سنة): "منصة مستقبلي، ومواقع التواصل الاجتماعي خاصة فيسبوك"، في حين بينت مبحوثة (45 سنة) أنها تعتمد على: "فيسبوك، إنستغرام، تيك توك". وأفادت مبحوثة (31 سنة) بأنها تعتمد أساساً على: "الهاتف والواتساب دون منصة محددة". كما صرحت مبحوثة (65 سنة) باستعمال: "فيسبوك وإنستغرام"، بينما تعتمد مبحوثة (36 سنة) على: "منصة مروى شوبينغ وفيسبوك". وأوضح مبحوث (41 سنة) أنه يعمل عبر: "منصة مكتبة الجامعة بالإضافة إلى واتساب ومسنجر"، في حين يستخدم مبحوث (42 سنة): "منصة

¹ إيمان بنت مصطفى عبد الله فضالي، أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة، مجلة الدراسات الاقتصادية المصممة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مسنغانم، المجلد 5، العدد 3، سنة 2020، ص 65-66.

مستقبلي (Mostakbli.com) "، وتعمل مبحوثة من مستغانم (43 سنة) عبر: "منصة New Vision International".

وتظهر هذه المعطيات أن العاملين في مجال العمل الحر الرقمي يعتمدون على مجموعة متنوعة من المنصات، تتراوح بين منصات التواصل الاجتماعي العامة والمنصات الخاصة بالشركات أو التسويق الشبكي، إضافة إلى الوسائط الرقمية المباشرة مثل الهاتف والرسائل. كما يتبين أن هذه المنصات لا تمثل مجرد أدوات تواصل، بل تشكل الإطار الفعلي الذي يتم داخله تنظيم العمل، من حيث عرض الخدمات، والترويج، والتواصل مع الزبائن.

كما تعكس هذه النتائج أن تعدد المنصات يؤدي إلى تنوع طرق ممارسة العمل الحر، ويعزز من اعتماد العامل على جهده الفردي في الوصول إلى الزبائن، مما يجعل العلاقة المهنية أقل ارتباطاً بمؤسسة ثابتة وأكثر ارتباطاً بفضاء رقمي مرن ومفتوح، تتحكم فيه ديناميكيات العرض والطلب والتفاعل المباشر مع العملاء.

الزبون: هو ذلك المستخدم النهائي للمنتجات أو خدمات المنظمة. الفكرة الأساسية هي التواصل المباشر مع الزبون.¹

ويتجلى هذا المعنى في المعطيات الميدانية التي توصلت إليها الدراسة، حيث يظهر أن العاملين في العمل الحر عبر المنصات الرقمية يعتمدون بشكل كبير على التواصل المباشر مع الزبائن من أجل عرض الخدمات وتسويق المنتجات وإتمام عمليات البيع، وذلك عبر وسائل رقمية متعددة أو عبر لقاءات مباشرة حسب طبيعة النشاط. فقد أكدت مبحوثة (49 سنة): "عبر المسنجر، ومباشرة، والواتساب"، كما أوضحت مبحوثة (49 سنة): "عن طريق

¹ مفهوم-الزبون /https://www.scribd.com/document/640114174/

الهاتف أو مواقع التواصل الاجتماعي أو في اللقاءات المباشرة"، وأفادت مبحوثة (31 سنة): "عبر الهاتف والواتساب"، بينما صرحت مبحوثة (37 سنة): "من خلال إشهار والترويج والمكالمات الهاتفية"، وأضاف مبحوث (41 سنة): "واتساب أو مسنجر".

وتبين هذه التصريحات أن العلاقة مع الزبون في سياق العمل الحر الرقمي تتميز بطابع مباشر وغير وسيط، حيث يتولى العامل بنفسه عملية التواصل مع الزبون دون المرور بهياكل تنظيمية تقليدية، وهو ما يعكس تحولاً في طبيعة علاقات العمل نحو الفردنة والاعتماد على الجهد الشخصي في بناء واستمرار العلاقة مع الزبائن بصفة علاقة مباشرة.

استنتاج عام

بعد تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومقارنتها بالفرضيات التي انطلقت منها الدراسة، تبين أن جميع الفرضيات قد تحققت. فقد تأكدت الفرضية الأولى التي ترى أن علاقات العمل الحر عبر المنصات الرقمية تدمج بالمرونة وعدم الاستقرار، من خلال ما أظهرته النتائج من غياب العقود التقليدية وضعف الاستقرار المهني. كما تحققت الفرضية الثانية التي تفيد بتغير أدوار العامل وتحمله مسؤوليات إضافية، حيث أصبح العامل يقوم بالتسويق الذاتي والبحث عن الزبائن وإدارة نشاطه المهني بشكل كامل.

أما الفرضية الثالثة المتعلقة بوجود مرونة زمنية ومكانية مقابل ضعف الاستقرار والدخل غير المستقر، فقد دعمتها النتائج التي أبرزت حرية تنظيم الوقت والعمل من المنزل في مقابل دخل غير ثابت. كذلك تأكدت الفرضية الرابعة التي تشير إلى التأثير السلبي على الحقوق الاجتماعية والمهنية، من خلال غياب الحماية الاجتماعية وضعف الإطار القانوني المنظم لهذا النوع من العمل.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن تفسير هذه التحولات من خلال منطق الفعل الاجتماعي العقلاني كما قدمه ماكس فيبر، حيث يتضح أن اختيار الأفراد للعمل الحر عبر المنصات الرقمية لم يكن اختياراً عفواً، بل هو سلوك موجه نحو تحقيق أهداف محددة كتدسين الدخل، والبحث عن المرونة والاستقلالية المهنية. كما تكشف النتائج أن تنظيم العمل داخل هذا النمط يقوم على عقلنة متزايدة لعلاقات العمل، حيث تبنى الممارسات المهنية على الحسابات النفعية والأداء الفردي بدل الارتباطات التقليدية المستقرة.

وبناء عليه، يمكن القول إن جميع فرضيات الدراسة قد تحققت بشكل عام، بما يؤكد صحة التصور الذي قامت عليه الدراسة حول التحولات التي أحدثها العمل الحر عبر

المنصات الرقمية في علاقات العمل، ويعكس في الوقت نفسه هيمنة منطق العقلنة وإعادة تشكيل الفعل المهني وفق مقاربة قائمة على الهدف والنتيجة.

الخاتمة

أصبح العمل الحر عبر المنصات الرقمية من أبرز مظاهر التحول الذي يشهده عالم العمل في العصر الرقمي، حيث ساهم التطور التكنولوجي وانتشار الإنترنت في إعادة تشكيل طرق العمل والعلاقات المهنية بصورة مختلفة عن الأشكال التقليدية المعروفة. وقد فرض هذا النمط الجديد من العمل واقعا مهنيا واجتماعيا جديدا، يقوم على المرونة والتعامل الرقمي والتواصل عن بعد، مما أدى إلى بروز تحولات مست مختلفة أبعاد علاقات العمل.

ومن خلال هذه الدراسة، تم التطرق إلى العمل الحر الرقمي باعتباره ظاهرة اجتماعية واقتصادية متنامية، لها انعكاسات واضحة على طبيعة العلاقة بين العامل والمنصة والعمل، وعلى مفاهيم الاستقرار المهني والتنظيم والعمل. كما تم إبراز أهم الخصائص التي يتميز بها هذا النوع من العمل، إضافة إلى التحديات التي ترافقه في ظل غياب الضمانات التقليدية التي كانت تميز علاقات العمل الكلاسيكية.

ويظهر من خلال الاهتمام المتزايد بهذا المجال أن العمل الحر عبر المنصات الرقمية لم يعد مجرد بديل مؤقت، بل أصبح جزءا من التحولات التي يعرفها سوق العمل المعاصر، الأمر الذي يفرض ضرورة مواكبة هذه التغيرات من خلال البحث العلمي والدراسات السوسيولوجية والقانونية لفهم أبعاده المختلفة.

وفي الأخير، يبقى موضوع العمل الحر الرقمي وتحولات علاقات العمل من المواضيع الحديثة التي تستحق المزيد من الدراسة والتحليل، نظرا لارتباطه بالتغيرات المتسارعة التي يشهدها المجتمع الرقمي المعاصر، وتأثيره المباشر على مستقبل العمل والعلاقات المهنية.

الملاحق

الملحق رقم 01: بيانات المبحوثين في العمل الحر عبر المنصات الرقمية.

الجدول رقم (01): خصائص المبحوثين.

المبحوث	العمر	المستوى الدراسي	مجال العمل	مدة الممارسة	المنصات المستعملة
أنثى (1)	37	ثانوي	بيع مباشر / تجارة إلكترونية	9 أشهر	واقساب + عدة منصات
أنثى (2)	49	ماسر قانون	تسويق منتجات شركة	منذ 2023	Arvea
أنثى (3)	49	ليسانس	تسويق شبكي	منذ 2000	Mostakbli
أنثى (4)	45	Bac+3	تسويق متعدد المستويات	منذ 2022	فايسبوك/إنستغرام/تيك توك
أنثى (5)	31	ماسر	بيع ملابس	8 أشهر	بدون منصة
أنثى (6)	36	ماسر مكاتبات	بيع وترويج منتجات	منذ 2012	Mostakbli
نكر (7)	42	ماسر	تسويق شبكي + ورشات	منذ 2011	Mostakbli
أنثى (8)	65	ثانوي	خياطة + تجارة إلكترونية	منذ 2018	فايسبوك + إنستغرام
أنثى (9)	43	غير مذكور	تسويق + نورات تدريبية	1 سنة و 4 أشهر	New Vision
نكر (10)	33	ليسانس	بيع إلكتروني	سنتين	فايسبوك + واقساب
نكر (11)	40	ثانوي	تجارة إلكترونية	3 سنوات	إنستغرام + تيك توك
نكر (12)	38	ماسر	تسويق رقمي	4 سنوات	فايسبوك
نكر (13)	51	ليسانس	بيع منتجات غذائية	6 سنوات	واقساب
نكر (14)	45	ثانوي	تسويق شبكي	منذ 2015	Mostakbli
نكر (15)	36	Bac+3	بيع ملابس	5 سنوات	إنستغرام
نكر (16)	47	ماسر	ترويج منتجات شركات	منذ 2010	Arvea
نكر (17)	59	ثانوي	تجارة إلكترونية	منذ 2005	فايسبوك
نكر (18)	62	غير مذكور	بيع مباشر	7 سنوات	واقساب
نكر (19)	34	ماسر	تسويق إلكتروني	3 سنوات	تيك توك + إنستغرام
نكر (20)	41	ليسانس	تسويق شبكي	10 سنوات	Mostakbli
نكر (21)	55	ثانوي	تجارة متقوعة	منذ 2012	فايسبوك
نكر (22)	48	Bac+3	بيع منتجات جميل	6 سنوات	إنستغرام
نكر (23)	39	ماسر	تسويق رقمي	4 سنوات	فايسبوك + واقساب
نكر (24)	60	ثانوي	نورات تدريبية	منذ 2000	واقساب

Mostakbli	8 سنوات	تسويق شبكي	ليسانس	52	ذكر (25)
إنستغرام	5 سنوات	تجارة إلكترونية	ماستر	44	ذكر (26)
إنستغرام + واتساب	3 سنوات	بيع ملابس	ليسانس	34	أنثى (10)
Arvea + فيسبوك	5 سنوات	تسويق منتجات كجميل	ماستر	41	أنثى (11)
فيسبوك	منذ 2010	تجارة إلكترونية	ثانوي	58	أنثى (12)
Mostakbli	9 سنوات	تسويق شبكي	ليسانس	52	أنثى (13)

الملحق رقم (02): طبيعة علاقات العمل وأشكال الوصول للزبائن.

الجدول رقم (02): آليات الوصول للزبائن وطريقة الإتفاق.

المبحث	الوصول للزبائن	طريقة الاتفاق
(1)	إشهار + مكالمات + ترويج	شرح فرصة عمل
(2)	مسنجر + واتساب + تواصل مباشر	الشركة تحدد
(3)	هاتف + سوشيال ميديا + لقاءات	شرح نظام العمل
(4)	إعلانات ممولة + محتوى	رسائل مباشرة
(5)	واتساب + هاتف	اتفاق مباشر
(6)	دعاية + معارف شخصية	شرح العمل
(7)	علاقات شخصية	عرض فكرة المنصة
(8)	تواصل اجتماعي	حسب الطلب
(9)	بحث ذاتي + تواصل مباشر	تواصل مباشر
(10)	فيسبوك + واتساب	اتفاق مباشر
(11)	إنستغرام + تيك توك	مراسلات خاصة
(12)	فيسبوك + إعلانات	شرح الخدمة
(13)	واتساب	اتفاق مباشر
(14)	علاقات شخصية	عرض منتج
(15)	إنستغرام + محتوى	رسائل مباشرة
(16)	إعلانات ممولة	شرح العمل
(17)	فيسبوك	تواصل مباشر
(18)	واتساب	طلب مباشر
(19)	تيك توك + إنستغرام	مراسلات
(20)	منصات التسويق الشبكي	نظام الشركة
(21)	فيسبوك + معارف	اتفاق مباشر
(22)	إنستغرام	ترويج منتجات
(23)	فيسبوك + واتساب	تواصل مباشر
(24)	واتساب	بيع مباشر
(25)	منصة Mostakbli	نظام الشركة
(26)	إنستغرام	مراسلات

عرض مباشر	فيسبوك + واتساب	(27)
تفاعل + رسائل	تيك توك	(28)
إشهار + تواصل	إنستغرام + فيسبوك	(29)
اتفاق مباشر	واتساب + علاقات شخصية	(30)

الملحق رقم 03: أدوار العامل والمنصة الرقمية.

الجدول رقم (03): طبيعة العمل، مصدر العمل، المهام والمخاطر.

المبحوث	مصدر الدخل	نوع العمل	مهام إضافية	المخاطر	الحظر/المشاكل
(1)	وحيد	تسويق إلكتروني	إعلانات شخصية	لا	لا
(2)	إضافي	بيع منتجات	فيسبوك ترويج	لا	لا
(3)	إضافي	تسويق شبكي	بحث شركاء	لا	لا
(4)	/	منتجات طبيعية	ترويج ذاتي	/	/
(5)	غير إضافي	بيع ملابس	إشهار	لا	لا
(6)	إضافي	بيع منتجات	دعاية	لا	لا
(7)	إضافي	ورشات	اختيار شركاء	لا	لا
(8)	أساسي/جزئي	خياطة + تجارة	ترويج	نعم	نعم
(9)	/	تسويق + تدريب	بحث زبائن	/	/
(10)	إضافي	بيع إلكتروني	ترويج عبر فيسبوك	لا	لا
(11)	إضافي	تجارة إلكترونية	محتوى ترويجي	لا	لا
(12)	إضافي	تسويق رقمي	إعلانات	لا	لا
(13)	إضافي	بيع غذائي	تواصل مباشر	لا	لا
(14)	إضافي	تسويق شبكي	دعوة أعضاء	لا	لا
(15)	/	بيع ملابس	إشهار إنستغرام	/	/
(16)	إضافي	ترويج شركات	حملات إعلانية	نعم	نعم
(17)	إضافي	تجارة إلكترونية	تواصل مع الزبائن	لا	لا
(18)	إضافي	بيع مباشر	واقساب ترويج	لا	لا
(19)	إضافي	تسويق رقمي	محتوى فيديو	لا	لا
(20)	أساسي	تسويق شبكي	تكوين أعضاء	نعم	لا
(21)	إضافي	تجارة متنوعة	بيع مباشر	لا	لا
(22)	إضافي	منتجات تجميل	إشهار	لا	لا
(23)	إضافي	تسويق رقمي	إدارة صفحات	لا	لا
(24)	أساسي	بيع مباشر	تواصل دائم	نعم	لا
(25)	إضافي	تسويق شبكي	توظيف شركاء	لا	لا
(26)	إضافي	تجارة إلكترونية	إعلانات إنستغرام	لا	لا

(27)	إضافي	بيع إلكتروني	واقساب ترويج	لا	لا
(28)	/	تسويق محتوى	فيديوهات	/	/
(29)	/	تسويق + بيع	إشهار رقمي	/	/
(30)	إضافي	بيع مباشر	علاقات شخصية	لا	لا

الملحق رقم 04: المرونة والاستقرار المهني:

الجدول رقم (04): ساعات العمل، الدخل، والمرونة.

المبحوث	ساعات العمل	سبب الاختيار	المرونة	الدخل	مقارنة بالعمل التقليدي
(1)	غير محدد	العمل من المنزل	عالية	متغير	أكثر حرية
(2)	وقت فراغ	تجربة المنتجات	عالية	متغير	أسرع وأقل تكلفة
(3)	/	الحرية والعلاقات	عالية	/	/
(4)	5 أيام	زيادة الدخل	عالية	متغير	حرية مالية
(5)	7 ساعات أسبوعياً	عمل إضافي	عالية	متغير	مرونة زمنية
(6)	6 ساعات	الحرية المالية	عالية	متغير	عمل منزلي
(7)	/	تحسين المعيشة	عالية	/	/
(8)	8 ساعات يومياً	هواية	متوسطة	متغير	غير مستقر
(9)	15-25 ساعة	دخل إضافي	عالية	متغير	عمل منزلي سهل
(10)	10 ساعات أسبوعياً	تحسين الدخل	عالية	متغير	مرن أكثر
(11)	10-6 ساعات	عمل حر	عالية	متغير	أقل ضغط
(12)	20 ساعة	دخل إضافي	عالية	متغير	مستقل
(13)	غير محدد	توفير دخل	متوسطة	متغير	أفضل من الوظيفة
(14)	15 ساعة	تحسين الوضع المالي	عالية	متغير	حرية نسبية
(15)	12 ساعة	عمل جانبي	عالية	متغير	مرن
(16)	20-30 ساعة	دخل ثابت نسبي	متوسطة	متغير	أقل استقرار
(17)	8 ساعات	تحسين المعيشة	عالية	متغير	مناسب
(18)	10-5 ساعات	دعم الدخل	عالية	متغير	بسيط
(19)	10 ساعات	عمل رقمي	عالية	متغير	حرية أكبر
(20)	25 ساعة	دخل أساسي	متوسطة	متغير	مرهق نسبياً
(21)	/	تحسين الوضع	عالية	/	/
(22)	12 ساعات	دخل إضافي	عالية	متغير	أفضل من التقليدي
(23)	15 ساعة	عمل رقمي	عالية	متغير	مرن
(24)	20 ساعة	دخل أساسي	متوسطة	متغير	غير مستقر
(25)	10 ساعات	تحسين الدخل	عالية	متغير	حر
(26)	12-18 ساعة	عمل إضافي	عالية	متغير	مناسب

(27)	8 ساعات	دخل إضافي	عالية	متغير	مريح
(28)	6 ساعات	هواية + دخل	عالية	متغير	مرن
(29)	15 ساعات	تحسين المعيشة	عالية	متغير	جيد
(30)	10 ساعات	دخل إضافي	عالية	متغير	أفضل

الملحق رقم 05: الحقوق الاجتماعية والمهنية:

الجدول رقم (05): الحماية الاجتماعية، النزاعات، والتقييم العام.

المبحث	صعوبات	نزاعات	حماية قانونية	تأمين اجتماعي	التقييم العام
(1)	لا	لا	لا	لا	إيجابي
(2)	لا	لا	لا حاجة	لا	متوسط
(3)	لا	لا	نعم	نعم	إيجابي
(4)	إقناع الزبائن	لا	نعم	نعم	يحتاج صبر
(5)	لا	لا	نعم	لا	جيد
(6)	لا	لا	نعم	جزئي	إيجابي
(7)	نقص زبائن	لا	نعم	نعم	ممتاز
(8)	لا	لا	نعم	لا	تفضيل التقليدي
(9)	نقص زبائن	لا	نعم	لا	جيد جداً
(10)	منافسة	لا	نعم	لا	جيد
(11)	ضغط العمل	لا	نعم	لا	متوسط
(12)	صعوبة التسويق	لا	نعم	جزئي	جيد
(13)	لا	لا	نعم	لا	إيجابي
(14)	البحث عن الزبائن	لا	نعم	نعم	جيد
(15)	منافسة قوية	لا	نعم	لا	جيد
(16)	نقص زبائن	نعم بسيطة	نعم	نعم	جيد
(17)	لا	لا	نعم	لا	إيجابي
(18)	/	لا	نعم	لا	جيد
(19)	صعوبات تقنية	لا	نعم	جزئي	جيد
(20)	ضغط كبير	لا	نعم	نعم	متوسط
(21)	لا	لا	نعم	لا	جيد
(22)	/	لا	نعم	لا	جيد
(23)	صعوبة التسويق	لا	نعم	جزئي	جيد
(24)	لا	لا	نعم	لا	متوسط
(25)	البحث عن الزبائن	لا	نعم	نعم	جيد
(26)	منافسة	لا	نعم	لا	جيد

(27)	لا	لا	نعم	لا	إيجابي
(28)	صعوبات بسيطة	لا	نعم	جزئي	جيد
(29)	نقص الطلب	لا	نعم	لا	جيد
(30)	/	لا	نعم	لا	إيجابي

دليل المقابلة:

موضوع: العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحول علاقات العمل

السلام عليكم

معكم الطالبة ستي خيرة، طالبة ماستر 2 تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل
أعمل على موضوع العمل الحر عبر المنصات الرقمية وتحول علاقات العمل كعنوان لمذكرة
تخرجي، ويشرفني إجراء هذه المقابلة معكم للتعرف على تجاربكم في هذا المجال. أؤكد لكم
أن المعلومات ستستخدم لأغراض علمية فقط وبسرية تامة. هل توافق على المشاركة؟

المحور الأول: طبيعة علاقات العمل في العمل الحر الرقمي

1. حدثني عن نفسك باختصار (الاسم، العمر، المستوى الدراسي، مكان الإقامة)

.....

2. ما هو مجال عملك؟

.....

.....

3. ما هي المنصات التي تعمل من خلالها؟

.....

4. هل تعمل عبر منصة واحدة أم عدة منصات؟

.....

5. كيف تصل إلى العملاء؟

.....

6. كيف يتم الاتفاق مع الزبائن (الأجر، مدة العمل، شروطه)؟

.....

المحور الثاني: أنوار العامل والمنصة الرقمية

8. كيف بدأت العمل في هذا المجال؟

.....

9. هل تعتمد على هذا العمل كمصدر دخل وحيد أم كعمل إضافي؟

.....

10. ما نوع الخدمات أو الأعمال التي تقدمها؟

.....

11. ما هي المهام التي تقوم بها بنفسك خارج تنفيذ العمل (مثل البحث عن الزبائن أو الترويج لنفسك)؟

.....

12. هل تتحمل مخاطر العمل مثل غياب الطالب أو عدم الدفع؟

.....

13. هل لتقييم المنصة تأثير على عمالك أو دخلك؟ وكيف ذلك؟

.....

14. هل سبق وتعرض حسابك للحظر أو الإنذار؟ وكيف كان تأثير ذلك عليك؟

.....

المحور الثالث: المرونة والاستقرار المهني

15. كم ساعة تعمل خلال الأسبوع؟

.....

16. لماذا اخترت هذا العمل؟

.....

17. هل ترى أنه أكثر سلاسة من العمل الحضوري؟ ومن أي ناحية (الوقت، المرونة...)?

.....

18. هل يتيح لك اختيار نوع العمل ووقت إنجازه بحرية؟

.....

19. هل دخلك مستقر أم متغير؟

.....

20. في رأيك ما الفرق بين العمل التقليدي وهذا النوع من العمل؟

.....

المحور الرابع: الحقوق الاجتماعية والمهنية

21. هل تواجه صعوبات أو مخاطر أثناء العمل؟ ما أبرزها؟

.....

.....

.....

22. كيف تحل النزاعات أثناء العمل؟ وهل ترى ضرورة وجود حماية قانونية لهذا النوع من العمل؟

.....

23. هل تستفيد من تأمين صحي أو أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية؟

.....

24. كيف تقيم تجربتك في العمل الحر الرقمي؟ وهل تنصح الآخرين به؟ وهل يمكن أن يحل محل العمل التقليدي؟

.....

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

الكتب:

- 1- أبو قحف عبد السلام، وآخرون، 2006، التسويق، المكتبة الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 2- أحمد السيد بدوي، علم اجتماع الاقتصاد، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1983.
- 3- أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، بيروت، 2001.
- 4- م. محمود جميل الحرازين، كتاب العمل الحر عبر الأنترنت "مدخل إلى العمل الحر".
- 5- محمد ماهر عlish، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، شارع فهد الكويت، ب.ط.
- 6- محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمال، 2006.
- 7- مرشد الطلاب في اللغة العربية، قاموس مدرسي عربي عربي، مرشد الجزائرية، 2005.
- 8- كتاب نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، الدكتور حسام الدين محمود فياض، 2018.

القوانين:

- 1- القانون رقم 148 الجريدة الرسمية، قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، سنة 2019.
- 2- قانون رقم 148 لسنة 2019، المنشور بالجريدة، العدد 33 مكرر (أ)، في 19 أغسطس 2019.
- 3- جريدة الوطن السعودية تحسين الدخل 20% من الموظفين يمارسون أعمالاً إضافية" موقع جريدة الوطن السعودية، 06 فيفري 2020.

المراجع:

مجلات:

- 1- جلال صلاح الدين ومريشي خالد، مجلة روافد للدراسات والأبحاث في علوم الرياضة، 2021.
- 2- د.سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون، العدد 38، الجزء 2.
- 3- إيمان بنت مصطفى عبد الله قمصاني، أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 5، العدد 3، سنة 2020.

المراجع الأجنبية:

-Scuotto, V., Le Loarne Lemaire, S., Magni, D., & Maalaoui, A., "Extending knowledge-based view: Future trends of corporate social entrepreneurship to fight the gig economy challenges", Journal of Business Research, Vol. 139, 2022.

مواقع إلكترونية:

- <https://www.scribd.com/document/640114174>
- <https://mnbety.com/blog/>