



# مؤتمر العمال العربى

## الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

# البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربى

القسم الأول

تقرير المدير العام

( مستقبل الموارد البشرية فى ظل الثورة التكنولوجية )



## تقديم

شهد عالم العمل تغيرات عميقة وسريعة ارتبطت بشكل كبير بالتطورات التكنولوجية والتحولت الاقتصادية العالمية، كما ارتبطت بشكل وثيق بتداعيات الأزمات الاقتصادية والصحية التي أدت الى تغير في أسواق العمل وفي خصائص البطالة وفي مواصفات الباحثين عن فرص العمل. وأثرت هذه التغيرات على اقتصاديات الدول العربية وبشكل خاص على أسواق العمل التي شهدت بروز مهن ووظائف حديثة ومستحدثة وأنماط عمل جديدة اعتمدت في غالبيتها على الكفاءة المعرفية والتكنولوجية خاصة في انجاز المهام التي تعتمد على العمل عن بعد، هذا اضافة الى نمو وتغير التركيبة الديموغرافية للقوى العاملة في المنطقة العربية وذلك بتزايد نسبة الشباب في سن العمل، الأمر الذي يفرض علينا أهمية الاستفادة من هذه الثروة البشرية في زيادة الإنتاجية والقدرة على المنافسة في الأسواق العالمية، وبما يتماشى مع حاجة المؤسسات الاقتصادية لإحكام التصرف في مواردها البشرية وتعزيز قدراتها التنافسية من جهة وحاجة العمال للاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية وضمان العمل اللائق من جهة أخرى، وكيفية استخدام الموارد البشرية للتكنولوجيا لتعزيز التنوع والشمول في أسواق العمل.

وقد ظهرت عدة متغيرات تداخلت وتفاعلت لإعادة النظر في انماط العمل الجديدة والإنتاج في اشكال التشغيل و نظم التدريب والتأهيل وكذلك علاقات العمل وذلك عبر التطورات التكنولوجية الحديثة التي باتت تفرض علينا بشكل تدريجي بروز مهن جديدة وزوال أخرى قديمة، مما يتطلب أهمية استباق احتياجات أسواق العمل وتحسين أداء المؤسسات عبر تنمية المهارات وتطوير منظومة الموارد البشرية وتعزيز قدرات التدريب والتوجيه لضمان العمل اللائق والحماية الاجتماعية و السلامة والصحة المهنية بحيث يتوافق ذلك مع سرعة التطورات التكنولوجية الحديثة وتأثيراتها العميقة والسريعة .

أن الاستثمار في الموارد البشرية العربية ينبغي أن يشكل هدفا استراتيجيا وأن يمر حتما عبر استثمار الثورة التكنولوجية لتقديم تصور متكامل في التخطيط وهيئة السبل نحو زيادة فرص التشغيل والحد من البطالة من خلال اكتساب مهارات المستقبل مع الحفاظ على معايير العمل في ظل التحولات التكنولوجية بما يحقق التوازن بين التكنولوجيا والبشر لتحقيق الإستدامة في عمل المؤسسات و تحسين شروط وظروف العمل.

وستفرض التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات على الدول العربية إعادة ترتيب أولويات أطراف الإنتاج الثلاثة وذلك لمواكبة مجمل التغيرات المحدثة في المؤسسات وفي أسواق العمل وتنظيم الأنماط الجديدة. ان الاستثمار في الانسان باعتباره محور كل السياسات سيفرض على الدول العربية العمل على تعزيز منظومة القيم المجتمعية وايلائها الاهتمام اللازم لإفراز نموذج استشرافي للتنمية المستدامة والدامجة للإنسان بصفته محور وهدف أي سياسة عامة.

يتناول تقريرنا الحالي قضية هامة وملحة وتتعلق ب"مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"، وبنقاش من خلال محاوره كيفية مواجهة التحديات المطروحة لسدّ الفجوات التي تعاني منها العديد من

الدول العربية في مجال بناء رأس مالها البشري، فنظرة سريعة لمؤشرات التنمية البشرية بمنطقتنا تؤكد ما تعانيه من فجوات هامة فيما يتعلق بفرص العمل و الصحة والتعليم الجيد والحماية الاجتماعية. إن تغيير هذا الوضع يتطلب من كافة الأطراف العمل المشترك لتحويل مواطن الضعف إلى فرص لتصحيح أوجه القصور التي تواجه دولنا في تأهيل مواردها البشرية التأهيل المناسب للمنافسة في أسواق العمل من خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية.

ان بناء التوافق بين مختلف أطراف الإنتاج حول هذه القضايا المحورية أمر في غاية الأهمية ومن ضمن المسؤوليات المطروحة على عاتقنا ولعل أهمها توحيد الجهود وتقريب الرؤى لمواجهة التحديات التي تواجهها منطقتنا وأولها السير قدما في تأهيل الموارد البشرية لتستوعب التغيرات التكنولوجية الهامة، وارتأينا أن نختم تقريرنا ببلورة إعلان مبادئ حول "مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"، للتوافق والالتزام المشترك بين اطراف الانتاج الثلاثة لتعزيز وتحسين مستقبل الموارد البشرية العربية واستثمارها في ظل التقدم التكنولوجي السريع.

ونحن نعرض تقريرنا على مؤتمر العمل العربي في دورته الخمسين، فإننا نأمل إثرائه بملاحظاتكم القيمة ومساهماتكم البناءة من أجل الوصول إلى نتائج نستطيع ان نبني عليها لتحقيق التنمية في وطننا العربي الذي حباه الله بثروة بشرية ينبغي استثمارها من أجل مستقبل زاهر لبلداننا العربية.

{ والله ولي التوفيق }

فايز علي المطيري

المدير العام

## المحتويات

6	المقدمة
8	القسم الأول: الثورة التكنولوجية وتنمية الموارد البشرية: معضلة الدول العربية
9	المحور الأول: تغيرات أحدثها التطور التكنولوجي
17	المحور الثاني: تغيرات هيكلية أسواق العمل وأنماط العمل في ظل الثورة التكنولوجية
20	المحور الثالث: دور النهوض بالموارد البشرية في التحول الى النماذج التنموية الواعدة
26	المحور الرابع: تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا لتنمية المهارات وتوفير شروط العمل اللائق
30	القسم الثاني: التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري: الثورة الصناعية الخامسة
31	المحور الأول: الذكاء الاصطناعي ثورة في العالم العربي
	المحور الثاني: تعزيز منظومة القيم الاجتماعية المرافقة للتطور التكنولوجي وبلوغ التنمية القائمة على الرأس مال
36	البشري كمحور لكل السياسات
40	المحور الثالث: التأقلم مع التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل للرفع من الانتاجية وضمان استدامة المؤسسة
45	القسم الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري أحد المسارات التنموية
46	المحور الأول: تطوير المعارف الرقمية للموارد البشرية في اتجاه الابتكار والريادة
49	المحور الثاني: مكانة البحث والتطوير في عصر الثورة التكنولوجية
52	المحور الثالث: تطوير مؤسسات التعليم والتدريب لمواكبة متطلبات أسواق العمل والتغيرات في المهن والوظائف
56	المحور الرابع: نحو إدارة متطورة للموارد البشرية وبيئة عمل تضمن الحقوق الأساسية في العمل
60	القسم الرابع: من أجل اعلان مبادئ بشأن "مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"
61	أولاً: المبررات
61	ثانياً: منطلقات اعلان المبادئ
63	ثالثاً: المبادئ والالتزامات
67	الخاتمة
70	مشروع توصيات ومقترحات
73	قائمة المراجع

## المقدمة

يتمحور موضوع التقرير المقدم للدورة الخمسين لمؤتمر العمل العربي حول "مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"، وهو من أهم التحديات والاستراتيجية المطروحة على دولنا في الوقت الراهن والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببقية التحديات التنموية والاقتصادية الأخرى، وفي مقدمتها مراجعة منوال التنمية نحو التنوع الاقتصادي، وذلك من خلال تنمية عدد من القطاعات ذات القيمة المضافة، والتي تعد بفرص عمل إضافية تسمح بتنمية وتعزيز العمل اللائق، وذلك باستخدام ما تتيحه تقنيات الثورة التكنولوجية.

ويواجه هذا الهدف بلا شك، عدد من التحديات المتعلقة بمستوى تأهيل الموارد البشرية، بفعل حجم الفجوات التي ظلت تعاني منها عديد الدول العربية والمربطة أساساً بعدد من مؤشرات التنمية البشرية المتعلقة بالفقر، والصحة، والتعليم، والحماية الاجتماعية، والمساواة بين الجنسين وشروط العمل اللائق.

إن جملة المعطيات السابقة، لا تنفي ما بذل من طرف الدول العربية من جهود لتحسين مؤشرات التنمية البشرية، إلا أنها تظل غير كافية في المطلق على المستوى الإقليمي. وهو ما يدفع لإعادة التأكيد، على أهمية مضاعفة جهود الاستثمار في بناء رأس المال البشري لسد الفجوات الحاصلة، بما يسمح بتأهيل مواردنا البشرية وتمكينها من المهارات الضرورية للاستجابة لمتطلبات مهن ووظائف اليوم والمستقبل. وهنا سنتوقف عند ثلاث تحديات كبرى يطرحها تقريرنا الحالي على أطراف الإنتاج الثلاثة:

- مواطن الضعف في إعداد وتمكين رأس المال البشري العربي،
- فجوة المهارات التكنولوجية،
- تعزيز الحوار الاجتماعي لرفع جاهزية الموارد البشرية

هذه التحديات الثلاث، تناولتها بالتحليل أقسام التقرير، حيث تناول القسم الأول: الثورة التكنولوجية وتنمية الموارد البشرية: معضلة الدول العربية، ويستعرض هذا القسم مختلف مواطن الضعف التي يواجهها الوطن العربي في تنمية موارده البشرية وتغيرات هيكله أسواق العمل وأنماط العمل في ظل الثورة التكنولوجية، ودور النهوض بالموارد البشرية في التحول إلى النماذج الاقتصادية الجديدة والواعدة ودورها في الرفع من كفاءة المؤسسات واستدامتها، وكيفية الاستفادة من التكنولوجيا لتنمية المهارات وتوفير شروط العمل اللائق.

القسم الثاني من التقرير، تناول إشكالية التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري: الثورة الصناعية الخامسة وسبل التأقلم مع التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل للرفع من الانتاجية وضمان استدامة المؤسسات، والتكلفة الاقتصادية والاجتماعية لسد فجوة الموارد البشرية الماهرة.

أما القسم الثالث والذي يحمل عنوان: الاستثمار في رأس المال البشري أحد المسارات التنموية، فتوزع حول عدد من المحاور منها تطوير المعارف الرقمية لدى القوى العاملة في اتجاه الابتكار والريادة، وتطوير

مؤسسات التعليم والتكوين والتدريب لمواكبة متطلبات أسواق العمل والتغيرات السريعة والمتواصلة في المهن والوظائف، ونحو إدارة متطورة للموارد البشرية وبيئة العمل وضمان الحقوق الأساسية في العمل، كما يقترح التقرير وانطلاقاً من الاستنتاجات التي توصل إليها في مختلف أقسامه ومحاوره، عدداً من التوصيات. والتي يراهن عليها إذا ما تقدمنا في تفعيلها، وذلك بتحويل المورد البشري الثمين المتاح بالوطن العربي، إلى عنصر قوة سيكون له السبق في جهود كسب تحديات التنمية.

ويختتم التقرير في القسم الرابع والأخير باقتراح مبادرة **اعلان مبادئ** يتعلق بـ "**مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية**" ليكون عنواناً للجهود والاستجابات الوطنية والقومية في إطار استشراف تحولات أسواق العمل العربية عبر الارتكاز على الاستثمار في الموارد البشرية.

## القسم الأول:

الثورة التكنولوجية وتنمية الموارد البشرية: معضلة الدول العربية

## المحور الأول: تغيرات أحدثها التطور التكنولوجي

كما توقعت الدراسات الأولى المتعلقة بمنطق اشتغال محركات الثورة التكنولوجية التي أصبحنا نعيش ونتفاعل مع تقنياتها وآثارها، والتي أكدت أنه ستكون لها قدرة فائقة في الانتشار السريع، وأنها ثورة غير مسبوقة من التغيير التكنولوجي في تاريخ البشرية.

لقد أثبتت البحوث المنجزة لتقييم منطق وتقنيات الثورة التكنولوجية وآثارها :

- أن المكونات التي تعتمد عليها تدفع وبشكل دائم على إيجاد الحلول المبتكرة، ذلك أن التنسيق والتكامل بين الاكتشافات والاختراعات أصبح أكثر شيوعاً، وأن تأثيرها لا يقتصر على ما نقوم به من أفعال اعتدنا عليها بل يغير عدد من عاداتنا ولنقل ثقافتنا.
- أنها أنتجت وضغطت لإحداث تغييرات مسترسلة على القواعد والنظم الاقتصادية والاجتماعية وفي نظم العمل وعلاقاته، ومنها النمو المتزايد لأنماط العمل الجديدة، وأضحيت تفرض في عدد من الجوانب مبدأ التطلع لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.
- أن الإبداع والابتكار أثر بنسب عالية في عملية الإنتاج، وأن التقدم التكنولوجي أصبح المحرك الأساسي لعملية النمو الاقتصادي. وأن رأس المال البشري المتراكم، أخذ يلعب الدور الأساسي في نجاحات الدول أو فشلها أو تعثرها.
- أن الوظائف دخلت في تحولات مستمرة وسريعة، وهو ما يؤكد أن زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، وتوسيع نطاق الوصول الرقمي وانتشاره، وتطبيق المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، تعتبر من أهم الاتجاهات التي من المرجح أن تقود عملية التحول في أعمال الشركات خلال السنوات المقبلة.
- أن هذه التحولات السريعة بينت أيضاً أن المنصات والتطبيقات الرقمية، والذكاء الاصطناعي والروبوتات والواقع الافتراضي والمعزز والتقنيات الحديثة للتعليم ولتطوير القوى العاملة، وتحليلات البيانات الضخمة، تعتبر من أهم أنواع التكنولوجيا التي سيتم تبنيها مستقبلاً.
- أنه مع التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا، نشأت تخوفات تتعلق بـ "عدم قدرة الإنسان أو عدم رغبته في التكيف مع هذه التكنولوجيات الناشئة، وعدم قدرة الحكومات على توظيف هذه التكنولوجيات بشكل صحيح، ومخاوف أمنية جديدة، واحتمال ازدياد انعدام المساواة بدلاً من أن تنحسر إذا لم تدر الأمور بشكل صحيح"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> كلاوس شواب، الرئيس المؤسس للمنتدى الاقتصادي العالمي "الثورة الصناعية الرابعة":

في هذا السياق، ووفق عدد من الدراسات، وحتى تلك التي تقرّ بأنها ستعرض الملايين من الوظائف في العالم للخطر والاندثار، ترى أنه لا مفر من ذلك، وأن الآثار على سوق العمل، ستعتمد بالأساس على الخيارات والإجراءات المتخذة من طرف الدول لمصاحبة هذا التحول، بما يحد من الآثار السلبية على الفئات ضعيفة التأهيل.

وبشكل عام، تؤكد أغلب الدراسات أن عملية التحول الرقمي تحقق تأثيراً إيجابياً على الناتج المحلي الإجمالي، بما في ذلك نصيب الفرد منه. كما أن التحول الرقمي أحدث وسيحدث تغييرات هيكلية (كمية ونوعية) على سوق العمل.

ومن المؤكد أن التحولات الرقمية ستؤدي إلى استحداث وظائف جديدة لكنها في نفس الوقت ستساهم في اندثار العديد من "الوظائف التقليدية". لذلك فإن تقييم مفعول التحولات الرقمية على مستويات التشغيل يتطلب اعتماد منهجية علمية تمكن من تقدير "صافي أحداثات فرص العمل" (فرص العمل المحدثّة – فرص العمل المندثرة). على المدى القصير والمتوسط من الأرجح أن يكون صافي أحداثات فرص العمل سلبياً وهو ما يعني ارتفاعاً لنسب البطالة و يتطلب إجراءات أو سياسات (انتقالية) خاصة:

- أن الوظائف الجديدة ستكون قائمة على المهارات العالية والذكية وهو ما يتطلب دعم الاستثمار في رأس المال البشري عبر تطوير قدرات ومناهج التعليم والتدريب لضمان بناء المعرفة وصقل المهارات اللازمة لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة.
- التحول الرقمي أحدث وسيحدث حالة من التمايز بين الوظائف الجديدة ذات المهارة العالية والوظائف التقليدية ذات المهارة المتوسطة أو المنخفضة وهو ما سيخلق تفاوتاً في مستويات الأجر والدخل. هذا التفاوت يتطلب سياسات جديدة بهدف تحقيق الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية
- من أهم أفرزات التحول الرقمي بروز أنماط عمل وعلاقات عمل جديدة (العمل عن بعد، العمل بعقود محددة الأجل... الخ) غير مشمولة بالتشريعات وأنظمة الحماية الاجتماعية الحالية وهو ما يتطلب تطوير هذه التشريعات والنظم لحماية حقوق القوى العاملة والاستجابة لمتطلبات التحولات الرقمية.

## 1. رأس المال البشري عنصر حاسم في العصر الرقمي

مع هذا التحول الهائل، أضحت رأس المال البشري ومستوى ما يتوفر عليه من قدرات ومؤهلات ومهارات، وما وفرت له من حقوق اقتصادية واجتماعية، العنصر الحاسم في التنمية والتقدم. وألقى هذا التحول، بظلاله بقوة على سوق العمل الذي كان متعارف عليه ويدخله في تحولات متسارعة.

لقد تفاعلت اقتصادات العديد من الدول العربية مع تقنيات الثورة التكنولوجية، تمثلت مقدماتها الأولى، في اندماج المواطن العربي كجزء من ملايين الأشخاص في العالم عبر الربط بشبكة الإنترنت، ومن

ثم تم الارتباط بمختلف منصات التواصل الاجتماعي ومحركات البحث والمعلومات في مرحلة أولى ثم عبر اقتصاد المنصات في مرحلة ثانية، فاستعمل النظم الرقمية مع الانتشار الواسع للإنترنت، أدى إلى إحداث تطور كبير في التجارة ووسائل الإعلام والاتصال مع الهواتف الذكية واللوحات الرقمية، ب بروز التجارة الإلكترونية ونشأة الصحافة والكتاب الإلكتروني والقنوات الرقمية، وهو ما عصف مثلاً بالمهن والوظائف التي كانت إلى عهد قريب يؤمّن إنتاج الصحف والكتاب الورقي، أمام بروز أشكال أخرى جديدة من الوظائف يتصف عدد منها بعلاقات عمل غير تقليدية.

تحول آخر ملفت، وهو المتعلق بتواصل البنوك مع عملائها من خلال البنك الإلكتروني، الذي يمكن تحميل تطبيقه من طرف أي شخص على هاتفه الذكي، لإنجاز مختلف الخدمات البنكية. كما أثر هذا التحول في كل ما يتعلق بالحجز الفندقي وتذاكر السفر وأداء الواجبات الضريبية وغيرها من الخدمات، التي أصبح جزءاً كبيراً منها يمر عبر تحميل تطبيقات على الهاتف الذكي أو الحواسيب. وكان من نتائج هذا التحول انقراض مهن عديدة فمن كان يصدق للأمس القريب، أن شركات لا تملك فندقاً واحداً في العالم أو منزل واحد، ستصبح من أكبر الشركات العالمية وتهيمن على سوق الحجوزات الفندقية.

هذه الإمكانيات التي أتاحتها أحد جوانب تقنيات الثورة التكنولوجية، والتي سرّعت من الاعتماد على أدواتها جائحة كوفيد-19، كان لها شديد الأثر على العديد من أنماط العمل التي أصبحت توصف بـ "التقليدية"، وهي الأنماط التي كانت قائمة على انتقال الموظفين والعمال إلى المدن الكبرى حيث تتمركز الحركة الاقتصادية والتجارية. لقد بينت الوقائع اليوم، أنه أصبح بالإمكان إنجاز عدد من الأعمال وتقديم الخدمات المطلوبة من أي مكان داخل أرض الوطن وحتى خارجها. وهو الأمر الذي ساهم في تخفيض التكاليف على أصحاب العمل في عدد من القطاعات (لا حاجة لمكاتب ومقرات عمل، ومواقف للسيارات وكهرباء وماء...) وبالنسبة للعمال (لا حاجة لتكاليف تنقل وإيجار مقرات سكن بالقرب من أماكن العمل...). حيث برز العمل عن بعد كنمط من أنماط العمل، فنشأت خدمات التوصيل السريع لمختلف السلع إلى البيت، وتطوّر اقتصاد المنصات الرقمية وأصبح يحتل موقعا اقتصاديا كبيرا، و استحدثت وظائف إضافية مصحوبة بعلاقات عمل جديدة أغلبها لا تخضع لقوانين العمل النافذة<sup>2</sup>.

وجب الإقرار هنا، بأن الدول العربية واجهت ولا تزال العديد من الصعوبات في استخدام عدد من تقنيات هذه الثورة، وتوظيفها بشكل فعال وأمثل لإيجاد حلول لمشاكلها التنموية، فإلى جانب توفير البنية التحتية الرقمية وما تتطلبه من استثمارات وتهيئة الإطار التشريعي الملائم، فهي مطالبة بإعداد وتوفير الموارد البشرية الماهرة والكافية التي تستجيب للحاجيات في عالم الوظائف الجديدة التي تحدثها أو ستحدثها، حيث ظلت منظومة التعليم والتدريب المهني و مجال البحث العلمي في غالبيتها، تعمل بمنطق خارج متطلبات عصر هذه الثورة أو لا تسايرها بشكل فعال، وكذلك نتيجة عدد من مواطن الضعف في مجال بناء رأس المال البشري العربي.

<sup>2</sup> دراسة "الثورة الصناعية الرابعة وأسواق العمل العربية... الواقع والمأمول" منشورات منظمة العمل العربية:

## 2. مؤشرات ذات دلالة

نقف هنا عند عدد من المؤشرات الهامة وذات الدلالة لتأثيرها المباشر في موضوع تقريرنا الحالي ، ويعتبر بعضها مثيرا للقلق وتتمثل في الآتي:

### • الأمية

تشير تقديرات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "ألكسو"، أن عدد الأميين في الوطن العربي قد بلغ ما يقارب 70 مليون أمي وأمّية من الفئة العمرية 15 عاماً فما فوق (من مجموع حوالي 763 مليوناً في العالم) وهو ما يمثل نسبة 9.1% من المجموع العالمي، 3 علماً أن الأمي في القرن الحادي والعشرين وتبعاً للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "ألكسو"، التي وضعت الإطار العربي الجديد لوصف مؤهلات المتحرر من الأمية الذي أصبح يعتبر "أن من بين الحاجات المعرفية الأساسية تمكين المتحرر من الأمية من مهارات الإنترنت والتكنولوجيا وضبط الذات والوقت، وغيرها".

### • الصحة

على الرغم من أن متوسط القدرة المالية في المنطقة العربية يماثل المتوسط في أمريكا اللاتينية والمتوسط العالمي، فإن مستوى الإنفاق العام على الصحة في المنطقة العربية يعد أقل بكثير حيث يبلغ 8.5%، مقارنة بأمريكا اللاتينية التي تمثل نسبة 12.3% وبالمتوسط العالمي البالغ 13.8%، وهذا يشير إلى أن الصحة ليست لها أولوية عالية في مخصصات الميزانية في معظم البلدان العربية. ففي عام 2018 مثّل إجمالي الإنفاق على الخدمات الصحية 5.3% من الناتج المحلي الإجمالي في المنطقة العربية ، وهو أقل من المتوسط العالمي البالغ 8.2% والمتوسط في بلدان أمريكا اللاتينية البالغ 7.7%<sup>4</sup>.

### • التسرب المدرسي

يوجد 22 مليون طفل ومراهق عربي خارج المدرسة أو معرضون لخطر الانقطاع المبكر عن التعليم<sup>5</sup>. وضع ازداد صعوبة مع جائحة كوفيد-19. ففي المتوسط، فقدت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سنة كاملة لم تحتسب من سنوات الدراسة المعدلة بحسب مقدار التعلم، حيث ازدادت نسبة فقر التعلم معدل 6.5 نقاط مئوية ليبلغ 69.8%<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> المدينة - اونلانين - الالكسو

<sup>4</sup> موجز سياسات التأمين الصحي المدعوم للفئات التي يصعب الوصول إليها: نحو تغطية صحية شاملة في المنطقة العربية: نظرة أولي؛ تشرين الثاني/نوفمبر 2021؛ ص 7؛

<sup>5</sup> تقرير منظمة اليونسيف لعام 2016.

<sup>6</sup> منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خطة رأس المال البشري 2022؛ البنك الدولي؛

## • عمل الأطفال

يقدّر عدد الأطفال في سوق العمل في الدول العربية بنحو 13.4 مليون طفل، ما يمثل 15% من مجمل الأطفال في المنطقة العربية.<sup>7</sup>

## • الضمان الاجتماعي

لا تتعدى نسبة العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي حوالي 33% من مجموع العمال بالوطن العربي وهو مؤشر لم يتغير لسنوات. حيث يحصل 27% فقط من كبار السن في المنطقة العربية على معاشات الشيخوخة، وأن معدل التغطية في أنظمة التقاعد في الدول العربية لا يتجاوز 46%، مقابل تغطية النساء 34.8% فقط.<sup>8</sup>

## • الفقر

يعاني 56 مليون مواطن عربي في عام 2023 من الفقر المدقع، وأن العديد من البلدان العربية خسرت مكاسب إنمائية بسبب الأزمات الداخلية وما ترتب عنها من آثار غير مباشرة على الدخل والعمل والمساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والصحة والتعليم.<sup>9</sup>

## • المشاركة الاقتصادية للمرأة

يسجل معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل تراجعاً مستمراً ومقلقاً، إذ سجل نسبة 18.4% عام 2020 بينما كان في عام 2017 حوالي 23%. وهو المعدل الأدنى في العالم مقارنة بالمعدل العالمي الذي يبلغ 48%. وأن أكثر بلدان المنطقة لا تشغل في المساواة بين الجنسين إلا المرتبة 68 على المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين وأن ثلاث بلدان في المنطقة هي من بين العشرة الأدنى على سلم المؤشر العالمي.<sup>10</sup>

## • تغير المناخ

تعتبر المنطقة العربية من المناطق الأكثر تضرراً من التهديدات الناتجة عن التغيرات المناخية. ويتوقع بحلول 2050، أن يشمل الزوج 19,3 مليون شخص داخل بلدانها في دول شمال أفريقيا الخمس (مصر والجزائر والمغرب وتونس وليبيا)<sup>11</sup>. وتعد 11 دولة عربية من أكثر 17 بلداً افتقاراً للمياه في العالم.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> تقديرات منظمة العمل الدولية؛

<sup>8</sup> ورقة مقدمة من طرف الجمعية العربية للضمان الاجتماعي؛ لندوة "تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية في ظل الأزمات الجديدة للعمل" القاهرة 20-21 أيلول 2023؛ متاحة على موقع منظمة العمل العربية.

<sup>9</sup> التقرير العربي الثاني حول الفقر المتعدد الأبعاد: الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية؛ إصدار عام 2023؛

<sup>10</sup> تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بعنوان "عدم المساواة في المنطقة العربية: غياب الأمن الغذائي يشعل الفوارق"؛

<sup>11</sup> تقرير للبنك الدولي تحت عنوان "غراوندسويل Groundswell" الجزء الثاني؛ البنك الدولي؛ صدر عام 2021؛

<sup>12</sup> نفس المرجع السابق؛

## • الأمن الغذائي

لا زال يواجهه 53.9 مليون شخص في المنطقة العربية، مستويات شديدة من انعدام الأمن الغذائي<sup>13</sup>.

## • مستويات البطالة

مع مستوى البطالة المسجل والمتوقع، بفعل عدة عوامل من بينها منوال التنمية الاقتصادية الذي لا يعتمد في الأغلب على القطاعات ذات القيمة المضافة على مستوى النمو المستدام، ولا يساعد على استحداث الوظائف الكافية، والتأخر في إدخال الإصلاحات الضرورية على منظومة التعليم وسوق العمل عموماً، وعلى الرغم من التباطؤ الاقتصادي، سجّل النمو العالمي في عام 2023 معدلات فاقت التوقعات ولو بفواصل وأظهرت أسواق العمل مرونة مذهلة. وفي ظلّ استحداث فرص العمل، تراجعت معدّلات البطالة وفجوة الوظائف إلى ما دون المستويات المسجّلة قبل الوباء. وبلغ معدل البطالة العالمي في عام 2023 نسبة 5.1 في المائة، وهو تحسن متواضع مقارنة بعام 2022 وشهدت فجوة الوظائف العالمية أيضاً تحسّناً في عام 2023، إلا أنّها ظلت مرتفعة وتناهز 435 مليون وظيفة. علاوة على ذلك، تعافت معدلات المشاركة في سوق العمل إلى حدّ كبير منذ عام 2023 متجاوزة أدنى المستويات المسجّلة في خلال الجائحة، خاصة بين البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى والبلدان ذات الدخل المرتفع<sup>14</sup>.

بوقوفنا عند هذه المؤشرات، وجب ألا نبذد ما بذلته الدول العربية والمنطقة ككل، من جهود لتحسين عدد من مؤشراتنا المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة 2030، والذي مكّنها من تحقيق مكاسب جد مهمة، وساهم في جعل عدد من دول المنطقة تتبوأ مراتب متقدمة في مؤشرات التنمية البشرية على المستوى العالمي، وأخرى من تحسين ترتيبها، بينما تراجع بعضها بفعل الظروف الأمنية غير المستقرة التي عانت منها. وتبقى هذه الجهود غير كافية وجد متفاوتة بين دول المنطقة كما أن عدداً من المكاسب المحرزة، تراجعت بفعل وقع الأزمات الدولية والإقليمية المتتالية وتداعياتها على التشغيل والإنتاج ومؤشرات الفقر متعدد الأبعاد وارتفاع معدلات التضخم.

ورغم أن ارتفاع معدلات التضخم سببه الأساسي هو ارتفاع أسعار المواد الغذائية ومواد الطاقة، فإن الارتفاع أثر في مختلف المنتجات والسلع، ما أدى إلى أزمة ارتفاع كلفة المعيشة للأسر.

ومع تداعيات أزمة المناخ، وتوالي سنوات من الجفاف الحاد وموجات من الحرائق الدورية، والتي أجهزت على مساحات كبيرة من الغطاء الغابوي والنباتي بعدد من دول المنطقة، والذي أدى في عدد من المناطق المتضررة، إلى نضوب فرص العيش والعمل، ومعها ارتفعت معدلات الفقر والهشاشة، بفعل تصاعد وتيرة

<sup>13</sup> "نظرة إقليمية عامة حول حالة الأمن الغذائي والتغذية 2022": تقرير صادر عن منظمة الأغذية والزراعة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، اليونسيف والإسكوا؛

<sup>14</sup> منظمة العمل الدولية، موجز تنفيذي حول "التشغيل والأفاق الاجتماعية في العالم | اتجاهات 2024"

الهجرة لأسباب مناخية نحو المدن التي لم تكن مستعدة لاستقبال هذه الهجرة الداخلية، مما ساهم في تغذية نمو الاقتصاد غير المنظم والسكن غير اللائق.

### 3. هجرة الكفاءات عائق بنيوي أمام البناء التنموي المستدام

تواصل هجرة الكفاءات العربية نحو الدول الأكثر تقدم بسبب البيئة غير المحفزة وشروط العمل غير اللائقة، وبفعل مضاعفة الدول الجاذبة للعمالة من إغراءاتها لاستقطاب مختلف الكفاءات للعمل لديها ومواصلة أبحاثها بها، عرض ويعرض الدول العربية لاستنزاف كبير في الموارد البشرية، وأصبح يشكل عائق بنيوي للتنمية بالوطن العربي.

وكمثال على ذلك، ففي الوقت الذي تعاني منه المنظومة الصحية في جلّ الدول العربية من نقص حاد في الأطباء والكوادر الطبية المتخصصة، وهو أمر يعرقل تحسين مؤشراتهما في ضمان الصحة الجيدة لمواطنيها كأحد أهداف التنمية المستدامة 2030، وهو عامل رئيسي في بناء رأس المال البشري للدول. ويهاجر بشكل متواصل الآلاف من الأطباء وأخصائي التمريض والفنيين وغيرهم من الكفاءات في مجال الصحة للعمل في مستشفيات الدول المستقطبة للعمالة، ونفس الأمر بالنسبة للمهندسين والعلماء، وهو ما جعل الوطن العربي يخسر ثلث طاقته البشرية في ظل هجرة الأدمغة والكفاءات التي تشهدها بلدانه إذ ما يقارب 50% من هؤلاء هم أطباء متخصصون، و23% مهندسون، والبقية اختصاصيون في مختلف المجالات العلمية<sup>15</sup>. إن استمرار هجرة الأدمغة من البلدان العربية وبهذه الوتيرة، تسبب في ضعف الخدمات الطبية والتعليمية وتراجع مستوى البحث العلمي في عدد من الدول، كما يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي.

### 4. مؤشرات الانتقال الرقمي بالوطن العربي

نؤكد في هذا الصدد على مركزية دور الموارد البشرية ذات التأهيل والمهارات في ظل ما أخذت تفرضه محركات الثورة التكنولوجية المتنامية، وهو أمر يقتضي من الدول العربية أخذ مكانتها في الاقتصاد العالمي الجديد، حيث تواجهها تحديات أساسية متمثلة في تأهيل مواردها البشرية.

دفع هذا الوضع عدداً من الدول العربية - وهي تسابق الزمن - إلى إحداث مؤسسات تعليمية وتدريبية متخصصة عليا ومتوسطة تساعد في الاستجابة لجزء من الطلب الحاصل على المهارات التقنية في مجموعة من التخصصات المرتبطة بالمهن المطلوبة لمواكبة تحولها للاقتصاد الرقمي، لكنه يبقى خياراً من بين الحلول الآنية ولا يعالج الإشكال في رتمه، ويبقى الأجدر هنا، وإلى جانب هذا الخيار، أن تنصبّ الجهود على سد الفجوات في كل المجالات المتعلقة بالتنمية البشرية، لما لذلك من أثر يبيّن على بناء رأس المال البشري العربي.

<sup>15</sup> أسباب ودوافع هجرة الكفاءات الصحية العربية وتحديات الحد من الهجرة، مقال من موقع اتحاد الأطباء العرب بأوروبا

مؤكد أن انتشار استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي خاصة بين الفئات الشابة، تعد بمستقبل واعد لما توفره عملية التحول الرقمي من إمكانيات كبيرة لتطوير بيئة الأعمال وجذب الاستثمارات، لكن بالمقابل، تشير التقديرات إلى أن حوالي 48% من الأسر المعيشية في المنطقة العربية تفتقر إلى الإنترنت المنزلي. ويختلف هذا التفاوت من بلد إلى آخر، فلدى بعض الدول تغطية للإنترنت بنسبة 100%، لكنها لا تزيد على 30% في دول أخرى. والفجوة الرقمية في المنطقة العربية لا تخلو من عبء بسبب عدم المساواة بين الجنسين، ففي عام 2019 بلغت نسبة انتشار الإنترنت بين الرجال 58.5%، مقابل نسبة 48.2% بين النساء. وأن عدم كفاية الاتصال بالإنترنت يرتبط بعوامل مختلفة، تشمل ضعف البنية التحتية، ومحدودية الموارد المالية المتاحة للإنترنت السريع<sup>16</sup>.

كما أن تكنولوجيا النطاق العريض تتاح إلى حد موثوق عندما تنفق الأسر المعيشية ما بين 3% و5%<sup>17</sup> من دخلها الشهري عليه، وأن هذا العبء المالي الإضافي في وقت كان سكان المنطقة العربية يواجهون فيه مخاطر فقدان الدخل وتزايد الفقر إبان جائحة كوفيد-19، ما منعهم من الاستثمار في تعزيز الاتصال عبر تكنولوجيا النطاق العريض وشراء هواتف ذكية أو أجهزة الحاسوب<sup>18</sup>.

على الرغم مما أشير له من فجوات على مستوى بناء رأس المال البشري العربي ومدى توافر البنية التحتية الرقمية، فإن بعض الدول العربية، تمكنت من التقدم في تطوير انتقالها الرقمي، وفي استخدام عدد من تكنولوجيات الثورة الصناعية ومنها الذكاء الاصطناعي، وبعضها لم تحقق تقدماً بالقدر الكافي.

فعلى مستوى المؤشر العربي للاقتصاد الرقمي، والذي يعد أحد أهم مبادرات الرؤية العربية للاقتصاد الرقمي، والذي يقدم رؤى وتوصيات رئيسية لصانعي السياسات في المنطقة العربية في سبيل تحقيق أهداف النمو الاقتصادي الرقمي المستدام. فتقييم مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي للعام 2022، والذي شمل 22 دولة عربية بناء على مدى استعدادها الرقمي وعلى قدرتها على الاستفادة الكاملة من الاقتصاد الرقمي، من خلال تسع ركائز رئيسية هي: البنية التحتية والابتكار والأسواق والأعمال والهيكل المؤسسية والحكومية والقوى العاملة والمهارات الرقمية وخدمات الحكومات الإلكترونية والمعرفة والتكنولوجيا والأسواق المالية والتنمية المستدامة، جاءت النتائج لعام 2022 محفزة، حيث تظهر انتعاشاً مهماً في الخدمات الرقمية. وتساهم كل ركيزة من الركائز التسعة في القيمة الإجمالية للمؤشر (من 100 نقطة) في كل دولة من الدول. وتحدد القيمة الإجمالية للمؤشر ترتيب كل دولة ومكانتها ووضعها في المنطقة العربية.

هذا التحول للاقتصاد الرقمي بالوطن العربي، أخذ يفرض عدداً من التغيرات والتحولات في أسواق العمل العربية وأنماط العمل، كما عظم دور النهوض بالموارد البشرية الماهرة في التحول إلى النماذج الاقتصادية

<sup>16</sup> "الأسكوا" تحت عنوان "عدم المساواة في المنطقة العربية قنبلة موقوتة" نشر عام 2022؛

<sup>17</sup> تقرير "عدم المساواة في المنطقة العربية: قنبلة موقوتة" الأسكوا؛ 2022؛

<sup>18</sup> تقرير للأسكوا؛ عدم المساواة في المنطقة العربية قنبلة موقوتة؛ 2022؛

الواعدة، وأبرز دورها في الرّفْع من كفاءة المؤسسات واستدامتها، كما مكن من الاستفادة من التكنولوجيا لتنمية المهارات وتوفير شروط العمل اللائق.

توقعت دراسة تتعلق بالقطاع المصرفي في دولة الإمارات العربية المتحدة ترجع لعام 2018، إلغاء 30% من العمليات المتكررة في البنوك كاختفاء وظائف مثل أمين الصندوق (الكاشير)، وتقليل عدد الموظفين بنسبة تتجاوز 50% خلال السنوات الخمس المقبلة<sup>19</sup>. وأن الدراسات تشير إلى أن 45% من الوظائف الموجودة حالياً في منطقة الشرق الأوسط يمكن أن تكون "مؤتمتة". وأنه ستحدث تغييرات واسعة في عدد من القطاعات، خصوصاً التصنيع والتخزين والنقل، مما قد يؤدي إلى فقدان نحو 20 مليون شخص وظائفهم في بعض الدول العربية خلال السنوات الخمس المقبلة، الأمر الذي سيجبرهم على البحث عن وظائف بديلة، نتيجة الاعتماد على الروبوتات في القطاعات الإنتاجية والصناعية والتجارية<sup>20</sup>.

إن "للذكاء الاصطناعي وجه إيجابي، إذا ما استخدم بطريقة صحيحة فيمكن أن يوفر الوقت والجهد وأموالاً كثيرة، حتى فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة فإنه سيعمل على ذلك، ويمكننا من خلاله تجنب وقوع أي أخطاء خلال العمل"، "أما إذا استخدم بطريقة سلبية، بمعنى أن يقتصر استخدامه على تقليص أعداد العمال واستبدالهم بمنظومات الذكاء الاصطناعي، فإن هذا سينعكس سلباً على اقتصادات الدول وسيزيد من البطالة"<sup>21</sup>. وأن "الذكاء الاصطناعي سيسهم في إحداث تحول كبير في نمط الحياة الحديثة، عن طريق إعادة تشكيل وسائل النقل والصحة والعلوم وسوق المال" إلا أنه "سيزاحم البشر في أعمالهم مستقبلاً، وهناك شركات كبرى بالفعل تخلت عن موظفيها"<sup>22</sup>.

## المحور الثاني : تغييرات هيكلية أسواق العمل وأنماط العمل في ظل الثورة التكنولوجية

إن المسار التاريخي المتمثل في الانتقال من الزراعة إلى الصناعة والخدمات، كما عرفته اقتصادات الدول الغربية لم يعد متاحاً بالقدر الكافي للبلدان العربية، فالصناعة وفيما بعد قطاع الخدمات الذي انبثق عنها بالدول الغربية، شكّل الأرضية لنشأة عدد من تقنيات الثورة التكنولوجية، بينما انتقلت الاقتصادات العربية بوتيرة سريعة من الزراعة إلى هيمنة قطاع الخدمات بشقيه المنظم وغير المنظم الذي أصبح المشغل الأول.

تظل الصناعة بالدول العربية، حديثة النشأة على العموم، ولم تعرف تطورها إلا مع الصناعة الاستخراجية بارتباط مع الموارد الطبيعية كالبترول والغاز والفوسفات والحديد... الخ، مما سمح في قطاع المحروقات

<sup>19</sup> من ورقة العمل قدمها مدير عام مركز أبو ظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، مبارك سعيد الشامسي؛ خلال فعاليات مجلس محمد بن زايد لأجيال المستقبل عام

2018

<sup>20</sup> نفس المصدر السابق؛

<sup>21</sup> رائد سمور؛ خبير أردني في أمن المعلومات والإعلام الجديد، في تصريح للجريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين؛

<sup>22</sup> ماجد بن سعيد المرعشي، أستاذ الذكاء الاصطناعي في جامعة جدة؛ في تصريح للجريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين

بإنشاء أكبر المجموعات الاقتصادية بالدول العربية النفطية، مع تطوير العديد من الصناعات التحويلية أغلبها كانت موجهة للسوق الداخلي

ومع تنامي عدد من الصناعات المعملية في السنوات العشرين الأخيرة التي استفادت من استثمارات إعادة توطين الشركات العالمية لجزء من وحداتها الإنتاجية في بعض الدول العربية كصناعة السيارات والنسيج والألبسة الجاهزة.

## 1. التحولات في اقتصادات الدول العربية

ظلت حصة التصنيع بالوطن العربي بحجم جد محدود ولا تمثل في المتوسط سوى 12.5% من الناتج المحلي الإجمالي، ولا يستقطب سوى ما يقارب 20 مليون عاملة وعامل بما يمثل 17% فقط من إجمالي اليد العاملة في الوطن العربي<sup>23</sup>. وفي الواقع، يشهد الاقتصاد العالمي عموماً نزعة نحو تراجع وزن الصناعة في الاقتصاد أو ما يسمى بتراجع التصنيع<sup>24</sup> (Deindustrialization). ولكن ولئن حدث هذا التراجع في البلدان المتقدمة لصالح توسع الخدمات المعتمدة على التكنولوجيا المتقدمة، فإنه في البلدان النامية (و منها البلدان العربية) حدث لصالح الخدمات ذات القيمة المضافة الضعيفة.

ومع ضعف مستويات النمو المسجلة وفرص العمل المتاحة، والضغط الديمغرافي وحركة النزوح الكثيفة من الأرياف نحو المدن، شهد حجم الاقتصاد غير المنظم نمواً مضطرباً باستقطابه 68.6% من اليد العاملة<sup>25</sup>، وهو ما نتج عنه ضعف مستويات الشمول بأنظمة الضمان الاجتماعي، لأن مسار التصنيع شكّل المحرك الأساسي في حالة الدول المتقدمة بالنسبة لتطور وشمول أنظمة الضمان الاجتماعي.

إن معطى ضعف مستوى التصنيع بالوطن العربي رغم أهميته، لا ينبغي أن يكون مدعاة للأسف، على اعتبار أن محركات الثورة التكنولوجية، تتيح فرص جديدة للنمو في عدد من القطاعات ذات القيمة المضافة، إذا ما تم إدارة ذلك وفق استراتيجيات محكمة والاستثمار الجيد في تطوير الرأس مال البشري<sup>26</sup>.

ومنذ بداية انتشار التقنيات التي أتاحتها الثورة التكنولوجية بعدد من القطاعات الإنتاجية والخدماتية وإن كانت بشكل متفاوت بين الدول العربية، عرفت أسواق العمل العربية تغيرات هيكلية على أكثر من صعيد، مع التحول الجاري نحو الاقتصاد الرقمي، وهي التغيرات المتوقع أن تتواصل وبوتيرة أكبر مع التحولات المرشحة أن يعرفها قطاع الطاقة مدفوع بالتوجه العالمي للحد من أزمة التغير المناخي، والتي شكّل بعضها، لسنوات ركيزة اقتصادات عدد من الدول العربية بالانتقال من الطاقات الأحفورية إلى إنتاج واعتماد الطاقات المتجددة النظيفة، وتوجّه عدد من دول المنطقة التي وضعت مخططات وشرعت في تنفيذها، نحو

<sup>23</sup> صندوق النقد العربي: التقرير الاقتصادي الموحد: 2022

<sup>24</sup> Rodrik D.(2016)«Premature deindustrialization», Journal of Economic Growth, N°21, pp.1-33. :

<sup>25</sup> وفق مركز كبر- كارنيجي

<sup>26</sup> منظمة العمل العربية: الثورة الصناعية الرابعة وأسواق العمل العربية: الواقع والمأمول

تنمية الاقتصاد الأخضر والأزرق والدائري وهي قطاعات وجب التأكيد على أنها تعد بالعديد من الفرص التنموية لتنويع اقتصادات الدول العربية بما يسمح باستحداث فرص عمل إضافية.

## 2. التغيرات في أسواق العمل والوظائف

مع هذه التحولات، أخذ هيكل سوق العمل يدخل في زمن من التغيرات والضغطات، ومن سماته البارزة :

- نشأة العديد من المهن بمسميات ومؤهلات جديدة مع زيادة في الطلب عليها، مقابل اندثار عدد من المهن والتراجع في الطلب على خريجي عدد من التخصصات التعليمية في سوق العمل، حيث أصبحت فرص العمل متاحة لأصحاب المهارات، مقابل مضاعفة الصعوبات في وجه أصحاب الشهادات الجامعية بدون مهارات مهنية أو بمهارات محدودة.
- بروز عدم ملاءمة بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني مع نوعية الوظائف الجديدة المعروضة في سوق العمل.
- أصبحت المهارات للقيام بالأعمال المطلوبة في تطور مستمر، ومعها تعاظم دور التدريب المستمر داخل المؤسسات، لإعادة تطوير المهارات والتأقلم مع حاجياتها في ظل التطور الحاصل في المجال التكنولوجي، ولكي يحافظ العامل على وظيفته في آن واحد.

مع هذه التحولات، وعلى غرار ما عرفته الدول المتقدمة، نشأ عدد من نماذج الأعمال على خلفية كفاءة المؤسسات وضمان النجاعة الاقتصادية لتخفيض الكلفة والإنتاجية والمنافسة في السوق، ومعها انتشر عدد من أنماط العمل الجديدة، فعقود العمل التي كانت معتمدة والتي تقوم على العقد غير محدود المدة، وكانت تشكل نوعاً من الاستقرار الوظيفي للعامل وللعامل أصبحت مهددة، لدرجة أصبح العقد محدود المدة هو السائد والعقد غير محدود المدة يشكل الاستثناء. كما تطورت العديد من أشكال العقود وعلاقات العمل حيث أن أغلبها لا تشملها قوانين العمل النافذة، كما أصبح البقاء في وظيفة واحدة طيلة الحياة المهنية، احتمالاً يتقلص يوماً بعد آخر، حيث تزايد مستوى تنقل العمال جغرافياً ووظيفياً داخل البلد الواحد، وخارجها في إطار الهجرة من أجل العمل.

والى جانب نمو العمل المستقل حيث لا تطرح مسألة علاقات العمل في بعض القطاعات، فإن أشكال العمل الجديدة كالعمل المؤقت والعمل الموسمي والعرضي، والعمل بدوام جزئي، وعلاقات العمل المتعددة الأطراف أو الحالات التي تكون فيها علاقات العمل غير واضحة كالعمل المستقل قانونياً وغير مستقل اقتصادياً.

لقد أفرزت هذه التحولات والتغيرات في العمل وأنماطه، عدة إشكاليات وأبرزت الحاجة الملحة لمراجعة قوانين العمل في العديد من الدول التي ظلت في الغالب غير مسايرة أو عاجزة عن استيعاب ما جرى ويجري

من تحولات لتأثير أنماط العمل الجديدة، وفي الوقت نفسه مراجعة وتطوير نظم الضمان الاجتماعي في اتجاه الشمول، لتشمل من جهة الأنماط الجديدة للعمل، ولتغطية المخاطر الاجتماعية المستجدة وفي مقدمتها فقدان العمل من جهة أخرى، وتفعيل أدوار الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي لضمان انتقال عادل، بما يضمن مصالح كل الأطراف، وبما يجعل فرص العمل في الوظائف الجديدة تمتثل لشروط العمل اللائق.

كما طرحت على المؤسسات والمنشآت الخاصة والعامة، مسؤولية إتاحة فرص التدريب المستمر لتطوير مهارات العاملين بها، وضرورة تبني رؤية جديدة في إدارة مواردها البشرية.

### المحور الثالث: دور النهوض بالموارد البشرية في التحول الى النماذج التنموية الواعدة

خلال العديد من مؤتمرات العمل العربي، مرارا ما جرى التركيز والمطالبة بمراجعة منوال التنمية بالدول العربية. والدعوة لتنويع الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد العربي، بتوجيه ودعم الاستثمار في القطاعات ذات القيمة المضافة القادرة على حفز معدلات النمو الاقتصادي واستحداث فرص إضافية للعمل اللائق في إطار جهود مكافحة البطالة، على أن يركز المنوال التنموي الجديد على تحقيق الاستدامة والأمن الغذائي، والانخراط الفعّال في الجهود الدولية لمواجهة الاحتباس الحراري مع أزمة المناخ، حيث تعتبر المنطقة العربية اليوم من بين المناطق الأكثر تضررا في العالم.

#### 1. النماذج التنموية القائمة على العنصر البشري

##### أ- الاقتصاد الرقمي

يلاحظ اليوم أن جلّ الدول العربية وفي إطار مراجعة منوالها التنموي، قامت بوضع استراتيجيات وخطط طموحة تتوخّى منها تسريع خطاها في عدد من النماذج الاقتصادية الصاعدة وعلى رأسها التحوّل نحو الاقتصاد الرقمي، إلا أن هذا التحوّل، لا يمكن أن ينجز وبالنجاعة المطلوبة ويحقق الغايات منه، دون موارد بشرية مؤهلة بإمكانها استغلال ما تتيحه تقنيات الثورة التكنولوجية من حلول وفرص تعلق الأمر بالاقتصاد الرقمي، أو ببقية القطاعات الاقتصادية الواعدة الأخرى.

لقد شكّلت خطوة تبنيّ الدول العربية "الاستراتيجية العربية المشتركة للاقتصاد الرقمي" سنة 2018 حافزاً قوياً للدول العربية لتسريع خطاها نحو التحوّل للاقتصاد الرقمي، وهي الاستراتيجية التي حددت القطاعات المرشحة في مرحلة أولى لهذا التحوّل والتي يمكن أن تشكّل قيمة مضافة بالنسبة للدول العربية كالرعاية الصحيّة، والتصنيع، والخدمات المالية والزراعة.

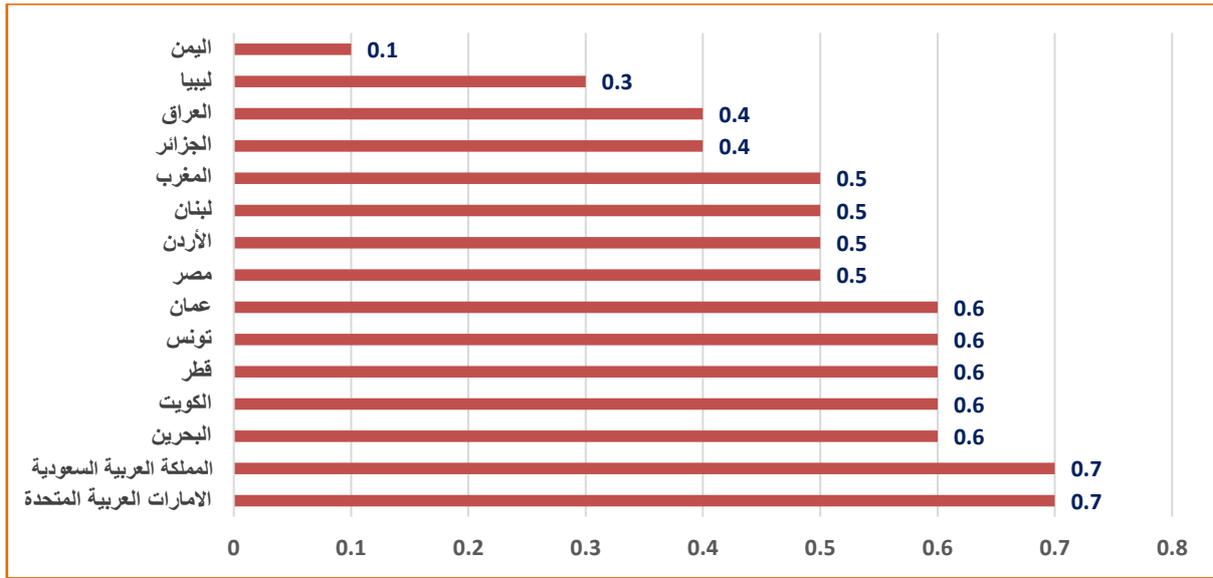
تؤكد عديد المؤشرات، حصول تقدم مهم في التحوّل نحو الاقتصاد الرقمي لدى عدد من الدول العربية، إلا أن هذا التحوّل يبقى محدودا مقارنة بمجموعات اقتصادية وفضاءات جغرافية أخرى. كما تبرز المؤشرات فجوة هامة بين الدول العربية مما يتطلب منها بذل الجهود في تسريع استراتيجياتها في هذا الاتجاه، ذلك أن

غالبيتها تواجه تحديات مالية لتطوير بنيتها التحتية الرقمية، وإعداد الموارد البشرية المؤهلة في هذا المجال إلى جانب ما وجب أن يبذل من جهود لإذكاء الوعي بشأن الاقتصاد الرقمي ومساهمته في تحقيق التنمية المستدامة.

على سبيل المثال، تعتمد التقارير السنوية لمنظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية مؤشر مستوى الجاهزية للتكنولوجيات المتقدمة الذي يأخذ في الاعتبار القدرات التكنولوجية المرتبطة بالاستثمار المادي ورأس المال البشري والجهد التكنولوجي، ويغطي القدرات الوطنية على استخدام هذه التكنولوجيات واعتمادها وتكييفها. ويتراوح مستوى هذا المؤشر بين 0 كحد أدنى (غياب كلي للجاهزية) و1 كحد أقصى (جاهزية تامة).

وحسب معطيات منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية يبلغ هذا المؤشر مستوى 0.9 في أغلب البلدان الأوروبية وكندا ويصل إلى 1 في الولايات المتحدة الأمريكية في حين يسجل مستويات منخفضة في أغلب الدول العربية كما يشير إليه الرسم التالي:

رسم بياني : مؤشر الجاهزية للتكنولوجيات المتقدمة في البلدان العربية



المصدر: منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية

هذا يعني ان الدول العربية مدعوة الى بذل جهد أكبر في مجال الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وتأهيل الموارد البشرية في هذا المجال. فالرقمنة الكاملة للاقتصاد العربي من شأنها أن ترفع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة لا تقل عن 46% على مدى الثلاثين عاما القادمة<sup>27</sup>. وهو ما يشكل فرص معتبرة للنمو الاقتصادي في عدد من القطاعات واستحداث فرص عمل إضافية، إلى جانب ما له من أثر لتحسين الخدمات العامة ويضفي عليها طابع الشفافية والإتاحة، إلا أن هذا التحول يتطلب العمل في عدة اتجاهات

<sup>27</sup> تقرير للبنك الدولي: "إيجابيات التكنولوجيا الرقمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: كيف يمكن أن يؤدي اعتماد التكنولوجيا الرقمية إلى تسريع وتيرة النمو وخلق فرص العمل"

من توفير بيئات علمية وعملية متكاملة، والتوسع في توفير التعليم الجيد النوعي، وربط التعليم ما بعد الأساسي والتعليم الجامعي والتقني بحاجيات هذا الاقتصاد الناشئ، وإتاحة الفرص الكافية لتدريب العاملين على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، وبما يتلاءم مع الجديد من التقنيات في مجال المعلومات والرقمنة.

### ب- الاقتصاد الأخضر

ينطبق تحدي تنمية الموارد البشرية، كذلك على تنمية مكونات الاقتصاد الأخضر، والذي يعد بدوره بفرص ثمينة لبناء نموذج تنموي اقتصادي جديد ومستدام، كفيل بإحداث وظائف خضراء إضافية منتجة على الأقل في أربع قطاعات أساسية وهي: الطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة والتخلص من النفايات السائلة وإدارة النفايات الصلبة، وهو ما سيساهم في تقليص الأثار الجانبية البيئية والاجتماعية غير المحترقة وإيجاد فرص مهمة للدول العربية للاستثمار في قطاعات صناعية جديدة تسمح له بتعزيز تنافسيته إن تمكن من استحداث أقطاب رائدة في التصدير المرتبط بتلك المسالك.

إن التحول إلى الاقتصاد الأخضر، سيتمكن من استحداث 24 مليون وظيفة خضراء جديدة على مستوى العالم بحلول عام 2030، من خلال اعتماد ممارسات مستدامة في قطاع إنتاج الطاقات المتجددة وزيادة كفاءة استعمال الطاقة في المباني الحالية والمستقبلية<sup>28</sup>.

تشير التقديرات في المنطقة العربية، أنه بحلول عام 2030 يمكن توفير أكثر من 200 ألف فرصة عمل جديدة في الطاقة الشمسية، وأكثر من 50 ألف في طاقة الرياح 29، إلى جانب أن الموارد الطبيعية التي تتوفر عليها الدول العربية، ستسمح لها بالمنافسة في السوق الدولية في مجال الهيدروجين الأخضر. وجب الإشارة هنا، أنه في عام 2013 وضعت الإستراتيجية العربية لتنمية الطاقة المتجددة 2010-2030 التي تبنتها القمة العربية الثالثة التنموية الاقتصادية والاجتماعية من قبل جامعة الدول العربية، أساساً للتعاون الإقليمي من أجل الدفع بإنتاج الطاقة المتجددة في العالم العربي. والتزمت الدول بزيادة قدرة توليد الطاقة المتجددة المركبة في المنطقة العربية من 12 جيجاوات في عام 2013 إلى 80 جيجاوات في أفق عام 2030.

### ج- الاقتصاد الأزرق

الموقع الجغرافي المناسب لدول الوطن العربي المطل على عدد من البحار والمحيطات، يجعلها في موقع يتيح لها العديد من الفرص التنموية غير المستغلة بالوجه الأمثل لهذا النموذج الاقتصادي، وهو ما يتطلب إلى جانب دعم البحث العلمي للحفاظ على الموارد، تطوير التقنيات والممارسات التي تعزز الاستدامة في إنتاج الطاقة المتجددة، وتربية الأحياء المائية والسياحة المستدامة، والعمل في اتجاه تأهيل الموارد البشرية

<sup>28</sup> منظمة العمل الدولية: "الاستخدام والأفاق الاجتماعية في العالم 2018: التخضير مع فرص العمل"

<sup>29</sup> المجلة الإلكترونية "الطاقة"

الكفيلة بتطوير هذا الاقتصاد، ليأخذ مكانه كأحد رافعات النمو الاقتصادي، وبإمكانيات مهمة للمنافسة في السوق العالمي للغذاء.

#### د- الاقتصاد الدائري

عدد من تقنيات الثورة التكنولوجية، أصبحت تتيح كذلك عدد من الحلول والإمكانيات للانتقال من "الاقتصاد التقليدي" المبني على الاستهلاك المفرط للموارد إلى ما أصبح يصطلح عليه بـ «الاقتصاد الدائري»، والذي يتيح بدوره فرص جديدة للتنمية من خلال استغلال الموارد بكفاءة والحد من الاستهلاك الزائد والتبذير وبالتالي استحداث فرص عمل إضافية. ويتوقع أن هذا النموذج الاقتصادي الجديد الذي يسهم إيجابيا في التنمية المستدامة، أن يمثل سوقا بقيمة 4.5 تريليون دولار بحلول عام 2030، وبالتالي يتعين على الدول العربية أخذ مكانتها فيه<sup>30</sup>، خاصة وأنه يدعم عددا من أهداف التنمية المستدامة 2030، وذلك من خلال ضمان دعم النمو الاقتصادي والعمل اللائق، وتعزيز الابتكار، والاستهلاك والإنتاج المسؤولين والعمل لمكافحة تغير المناخ.

سيطلب الأمر إذن إلى جانب ما يمكن أن ترصده الدول العربية من استثمارات عامة وخاصة أو في إطار شراكات بين القطاع العام والخاص، موارد بشرية بمهارات في عدد من الوظائف الجديدة التي ستيحها هذا الاقتصاد، كتصميم المنتجات الدائرية، وتحليل البيانات المستدامة، وتطوير التكنولوجيا البيئية...

#### هـ- الاقتصاد الاجتماعي والتضامني

يمكن اعتبار نواة هذا الاقتصاد متأصلة في مجتمعات الوطن العربي، وأنها لعبت دورا تاريخيا مهما في إنتاج السلع وتحقيق الدخل والعيش الكريم، ويوجد جذوره في عدد من أنواع الصناعات التقليدية المنتشرة في عدد من المجتمعات العربية. إلا أنه مع توالي الأزمات الاقتصادية، أخذ هذا المفهوم في التطور من حيث أطره التنظيمية ومجالات النشاط، وبرز دوره في الصمود في وجه الأزمات، لقدرته على الجمع بين تنمية عنصر رأس المال البشري وعنصر المردودية الاقتصادية، لخدمة المجتمع وتوفير فرص العمل في إطار تضامني. مما عظم وأثبت مساهمته في الحد من الفقر والهشاشة والنهوض بمشاركة المرأة في سوق العمل وتقليص الفوارق بين الجنسين، في العديد من الدول العربية<sup>31</sup>.

ويشمل "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني المنشآت والمنظمات والكيانات الأخرى التي تضطلع بأنشطة اقتصادية واجتماعية وبيئية خدمة للمصلحة الجماعية والعامة استنادا إلى مبادئ التعاون الطوعي والمعونة المتبادلة والإدارة الديمقراطية، والتشاركية والاستقلال الذاتي والاستقلالية وإيلاء الأولوية للناس وللغرض الاجتماعي على رأس المال في توزيع الفوائض والأرباح واستخدامها، فضلا عن الأصول"<sup>32</sup>

<sup>30</sup> المنتدى الاقتصادي العالمي؛ وفق أرقام من شركة الاستشارات "أكستشر (Accenture)".

<sup>31</sup> حلقة نقاشية حول "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية في ظل الأزمات": منظمة العمل العربية؛ 2 ديسمبر 2020؛

<sup>32</sup> قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني 10 (حزيران/يونيه 2022)؛ منظمة العمل الدولية؛

ونحن اليوم في عصر الانتقال إلى عدد من النماذج الاقتصادية الخضراء، يمكن للاقتصاد الاجتماعي والتضامني، إذا ما تم تطوير التشريعات وتقديم عدد من أوجه الدعم والمواكبة<sup>33</sup>، أن يلعب دورا تكميليا مهما، في كل من تنمية الاقتصاد الدائري والأزرق.

يمكن إذن المراهنة على هذه النماذج الاقتصادية، بما تتيحه من فرص تنموية جديدة، والتي تعد في آن واحد بنمو وازدهار ريادة الأعمال، إذا ما تم تشجيع رواد الأعمال من خلال دعم المؤسسات الناشئة في هذه القطاعات، بتوفير النفاذ إلى التمويل والمساعدة التقنية لتطوير الابتكار وإبداع الحلول.

إن عقبة الموارد البشرية التي كثيرا ما توقفنا عليها في مواكبة متطلبات النماذج الاقتصادية المشار إليها، وإن أبرزت الحاجة الملحة لمضاعفة الجهود لسد الفجوات فيما يتعلق بالمؤشرات المرتبطة بالتنمية البشرية، يمكن إلى حد ما التغلب عليها من خلال الاستفادة من تجارب بعض الدول العربية التي حققت عددا من النجاحات بإحداثها مؤسسات متخصصة عليا ومتوسطة مكنتها من تأهيل موارد بشرية تلقت المهارات الضرورية في عدة مجالات كالطاقات المتجددة وتقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي...، مما مكن في آن واحد بتطوير عدد من الشركات الناشئة start up في هذه المجالات.

## 2. الموارد البشرية في خدمة فرص تنمية الاقتصادات الجديدة

من خلال ما سبق، نجد أن هذه الرافعات الجديدة للنمو الاقتصادي، ستتوقف في أحد الجوانب على الموارد البشرية، مما يتطلب وضع خطط لاستباق ومواكبة الحاجيات، لتوفير الموارد البشرية الماهرة بهدف تلبية حاجيات الاقتصادات العربية في طور النمو. ويعتبر تطوير الموارد البشرية أحد التحديات الكبرى اليوم بهدف تحسين درجة تنافسية المنشآت والرفع من إنتاجية العاملين وجلب الاستثمارات وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم لغاية إدماجهم السلس في الحياة العملية، ودعم ريادة الأعمال والابتكار.

إن توفير الموارد البشرية الكفؤة والماهرة لتلبية حاجيات الاقتصادات العربية الجديدة في طور النمو، هو أحد التحديات الكبرى اليوم<sup>34</sup>، إذ أن غالبية مؤسسات التعليم بمختلف مراحلها والتدريب التقني والمهني في عدد من الدول العربية ظلت غير قادرة على مواكبة التحولات الجارية في سوق العمل، وأمسست مؤسساته تواجه تحديات كبيرة حول مصير خريجها، وموقفها من التقنيات التي يدعمها الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والتكنولوجيا الرقمية والمادية والحيوية، والتي تتطلب تلقي مهارات حديثة ومختلفة<sup>35</sup>، وتطوير البحث والتجديد التكنولوجي بتطوير مسالك للتدريب التخصصي بشراكة مع الفاعلين الأكاديميين والصناعيين، ومراجعة وتعزيز التشريعات والقوانين البيئية القائمة، واستحداث وسائل مناسبة للمراقبة والضبط.

<sup>33</sup> توصيات التقرير الختامي حلقة نقاشية حول "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية في ظل الإزمات": المنظمة من طرف منظمة العمل العربية؛ 2 دجنبر

2022؛

<sup>34</sup> منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للتعليم التقني والمهني المحدث سنة 2023

<sup>35</sup> نفس المصدر السابق

ويعتبر وضع آليات مالية مخصصة لتطوير هذه الاقتصادات باتخاذ إجراءات تشجيعية من أجل تطوير الاستثمارات الخاصة مع نظام ضريبي منسجم يتوافق مع هذه المسالك الجديدة، أو بشراكة بين الدولة والقطاع الخاص، وهو ما يتطلب وضع استراتيجيات وطنية شاملة وحوكمة لتدبير هذا الانتقال، فهذه القطاعات تشكل أرضية لبناء الشراكات بين الدول العربية.

فالاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والابتكار، المستند إلى البحث والتطوير، يشكّل اليوم أحد المحركات الرئيسية لنمو الإنتاجية ويعزز التقدم التقني والتغيرات في الكفاءة. في هذا الصدد. إن مساهمة المؤسسات في الابتكار وتحويل الاقتصاد إلى الرقمنة في خضم الثورة التكنولوجية أصبح أمراً بالغ الأهمية في ممارسة واستدامة الأعمال التجارية.

### 3. دور الموارد البشرية في الرفع من كفاءة المؤسسات واستدامتها

أضحت تقنيات الثورة التكنولوجية بما تتيحه من حلول ناجعة لعدد من مواطن الخلل التي عانى ويعاني منها النسيج الاقتصادي العربي، وهي مواطن ضعف قلّصت من كفاءته على المنافسة سواء في السوق الوطنية أو الدولية بفعل عدة عوامل منها ضعف الإنتاجية وجودة المنتوجات المصنعة ومستوى خدمة العملاء. وهو أمر ينطبق كذلك على الخدمات العمومية المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين.

لكن التكنولوجيا دون موارد بشرية مؤهلة لاستخدامها بكفاءة، لن تحقق الطموح في الوصول إلى مؤسسات قوية، منتجة ومستدامة، لأن العنصر البشري يبقى هو المستعمل لتلك التكنولوجيا والموظف لها، وبالتالي سيظل حجر الزاوية.

هذا المعطى، أبرز الحاجة لأن تتوفر لدى المؤسسات عامة أو خاصة وفي مختلف مجالات نشاطها، صناعية أو تجارية أو في مجال تقديم الخدمات، استراتيجيات محكمة لتدبير مواردها البشرية بما يستجيب لأهدافها وفي آن واحد تنمية قدرات مواردها البشرية. إن هذه الاستراتيجيات تقوم على منظور جديد يضع تنمية الموارد البشرية في صلب اهتماماتها، وذلك من خلال إتاحة فرص التدريب المستمر وبشكل دائم لكل العاملين بها. وتدعم هذه الاستراتيجيات وترتكز قواعد شفافة تعتمد الكفاءة في تحمل المسؤوليات وفي الترقى وفق الاستحقاق، وتستحضر في ذلك تشجيع روح الابتكار في العمل.

كما تجعل هذه الاستراتيجيات مهمة العاملين، غير مقتصره على تنفيذ مهام يؤتمرون بها من طرف رؤسائهم، بل منخرطين في الرفع من كفاءة مؤسساتهم، ويتقاسمون معهم طموحاتها في النمو. وإذا كانت هذه الاستراتيجيات مستندة إلى تفعيل مختلف آليات الحوار والتشاور بشكل دائم، فيمكنها أن تيسّر تحقيق أهدافها في الازدهار، بما يرجع بالنفع على مواردها البشرية وينمي شروط العمل اللائق بها.

#### 4. أهمية نظم المعلومات للموارد البشرية

في هذا الإطار سيكون على إدارة الموارد البشرية أن يتوفر لديها نظاما للمعلومات، يحتوي على البيانات الحالية والمستقبلية للعمال من أجل التخطيط واتخاذ القرارات. ويتطلب هذا النظام مجموعة من الإجراءات والمعلومات وطرق التشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات.

أصبح إذن الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية واحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرار، والقيام بكل وظائف الموارد البشرية من عمليات تخطيط و تحليل الوظائف وسماتها ومؤهلاتها، والتوظيف، والتدريب ونظام تقييم الأداء والتعويضات، والحوافز والترقيات...

وقديما كان دور الموارد البشرية يقتصر على إجراءات توظيف الموظفين والعمال للمؤسسة. وحديثا أصبح دورها أوسع وأشمل، حيث أصبحت مهمتها الاهتمام بالثروة الحقيقية للمؤسسة وهي الثروة البشرية التي أصبحت تعتبر استثمارات حاضرة ومستقبلية وينطلق هذا الاهتمام من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه هذه الموارد في تحقيق أهداف المؤسسة وتقوية قيمتها التنافسية بين المؤسسات الأخرى. وكان يعتقد أيضا أن الاستثمار المربح هو الذي يكون في الآلات والمعدات، ولكن مع التطور التكنولوجي أصبح الاستثمار في الموارد البشرية يتخذ مكانا مركزيا في الخطط التنموية لأي مؤسسة. فالاستثمار في الموارد البشرية يعني الإنفاق المستمر على تطوير قدراتها ومواهبها ومهاراتها على نحو يمكنها من زيادة كفاءتها من خلال برامج مصممة لتزويد العاملين بالفرص لتعلم المهارات والقدرات ليتلاءموا مع الوظائف الحالية والمستقبلية بالمؤسسة باقتدار.

#### المحور الرابع : تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا لتنمية المهارات وتوفير شروط العمل اللائق

أثبت عدد من التجارب والدراسات أن توفير شروط العمل اللائق، يلعب دورًا حاسمًا في نمو المؤسسات سواء تعلق الأمر بالرفع من إنتاجيتها أو بجودة ما تنتجه من سلع أو ما تقدمه من خدمات، وأنه كلما غابت أو تراجعت تلك الشروط، يكون لذلك الأثر الشديد على المناخ الاجتماعي داخلها، وعلى إنتاجيتها ومكانتها في السوق.

#### 1. العمل اللائق شرط لتنمية الموارد البشرية

أضحى العمل اللائق عاملاً أساسياً لحفز الموارد البشرية في إطار دائرة تحسين الإنتاجية وتنمية الثروة، والمساهمة في أحد جوانبه في الاقتسام العادل للثروة المنتجة. ويشكل اليوم أحد محاور العمل الأساسية للدول العربية، بما يسمح بالانخراط الفعال والمؤثر فيما يعرفه الاقتصاد العربي من تحولات سريعة، كما

أنه يساهم بطريقة مباشرة في محاربة الفقر وتحقيق المساواة بين الجنسين، والحد من أوجه التمييز وفي النهاية التطلع لتحقيق العدالة الاجتماعية.

إن استمرار قلة فرص العمل اللائق، من شأنه أن يفضي إلى المزيد من انتشار الفقر والهشاشة والإحباط، وبالتالي إضعاف العقد الاجتماعي الذي يعتبر نقطة قوة مجتمعات اليوم. إن تحقيق النمو الاقتصادي المستدام، يقتضي تهيئة الظروف التي تتيح للناس الحصول على فرص عمل جيدة تحقّق الاقتصاد، مع التشديد هنا على ألا يضّر ذلك بالأجيال القادمة، ويوفّق هذا النمو بين الأبعاد البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

لقد أتاحت الإمكانيات والحلول التي أصبحت توفرها تقنيات الثورة التكنولوجية ومنها الذكاء الاصطناعي، في تحسّن ظروف العمل الشاق في عدد من القطاعات الإنتاجية، ويسّرت عمل شرائح واسعة من العمال، وعظّمت في الآن نفسه من دور تأهيل الموارد البشرية العاملة لاكتساب المهارات الضرورية في المجال الرقمي، لإدارة ما تتيحه التقنيات المتوفرة في مختلف مجالات العمل.

كما أتاحت هذه الثورة إمكانيات هائلة لتيسير العملية التعليمية، ومن سد الفجوات الاجتماعية التي كانت قائمة في مجالات التعليم أمام فئات أبناء الأسر الفقيرة ومحدودة الدخل. فمن خلال التطبيقات التي أصبحت متاحة على شبكة محركات البحث الإلكترونية، هناك فرص تعليمية وتدريبية واسعة ومتنوعة، تتيح للجميع الاستفادة منها وتنمية معلوماتهم ومهاراتهم.

## 2. التكنولوجيا في خدمة الموارد البشرية

هناك اليوم اتفاق واسع على أن إدارة هذه التحولات المدفوعة بالثورة التكنولوجية، تقتضي، بل تفرض إدخال تغييرات في النهج الذي نتبعه إزاء التعليم وفي إعداد الموارد البشرية، من خلال إصلاحات تتعلق بزيادة التركيز على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتعليم المهارات الشخصية والقدرة على التكيف. سيسمح هذا النوع من التعليم بتنمية المواهب وروح الإبداع، والذي أضحي شرطاً يجعل البلدان ذات قيمة مضافة في التنافسية بمفهوم عالم اليوم في ظل الثورة التكنولوجية.

لقد فرضت هذه الثورة ضرورة اكتساب المهارات من جديد والارتقاء بها طوال الحياة المهنية، نظراً لأن مهارات اليوم لن تكون صالحة في المستقبل القريب، سواء للمؤسسات أو لكي يحافظ العمال على وظائفهم ذلك أن كل تقنية من تقنياتها تدفع لبروز تقنيات أخرى أكثر تطوراً.

إن النموذج القديم للعمل كان عبارة عن مراحل يمر بها الإنسان في حياته: احصل على تعليم، استخدمه ل 40 سنة ثم أتقاعد. ثم قمنا بالافتراض الخاطئ بأن النموذج الجديد سيكون: احصل على تعليم، استخدمه 20 عاما، ثم احصل على إعادة تدريب، ثم استخدم ذلك ل 20 عاما أخرى، ثم أتقاعد. لكن النموذج الأحدث سيكون هو التعلّم مدى الحياة المهنية، لأنه عندما تكون وتيرة التغير متسارعة، فإن الشركات الأسرع نموًا والعمال الأكثر مرونة هم الذين سيتعلمون بشكل أسرع من منافسهم والحفاظ على مناصب عملهم<sup>36</sup>.

من خلال ما سبق، سيكون مطروح بقوة، العمل المتواصل للرفع من مستوى المهارات، لمواكبة تغير المهن في العصر الرقمي، بما في ذلك تقسيم العمل مع الروبوتات الذكية التي ستتقاسم عدد من المهام مع العامل البشري، فالسمة البارزة لسوق العمل ستكون: تغير المهن ووظائفها وبشكل متواصل. هنا تبدو الحاجة ملحة لمراجعة نظم التدريب المهني والتقني الحالية، التي تعطي الأولوية لمهنة واحدة والتي كانت صالحة إلى عهد قريب، وبدلاً من ذلك وجب تعزيز الفرص الوظيفية المتعددة، فقد لا يحمل مفهوم دراسة وإتقان مهنة واحدة كثيراً من المزايا في مستقبل سوق العمل، باستثناء بعض الحالات. ينبغي لذا تأهيل أجيال جديدة من المتعلمين، تكون منفتحة على ممارسة عدد من المهن، لجعلهم مؤهلين للتنافس على فرص العمل.

وتؤكد التحولات التي يعرفها عالم الوظائف، أن 65% من الأطفال الذين التحقوا بالمدارس الابتدائية عام 2017 سيحصلون على وظائف في المستقبل لم يتم وضع مواصفاتها بعد<sup>37</sup>. فالمعرفة الأساسية في المستقبل هي القدرة على التعلّم والتكيف، فكل من لا يفعل ذلك، سوف تتوقف حياته المهنية في نصف الطريق.

لقد اعتاد العمال عند التحاقهم بعمل جديد، أن يكونوا دوماً بحاجة إلى دورات تدريبية، لإنجاز الوظائف المطلوبة منهم، لكن الوظائف والأعمال أضحّت في تغير مستمر، وبعض العمال تجدهم ينتقلون من عمل إلى آخر، ولا يؤدّون عملاً واحداً، لذلك يكون من الضروري إعادة تدريبهم على الأعمال والوظائف الجديدة التي يشغلونها.

إن هذا التطور التكنولوجي الهائل الذي تعيشه البشرية اليوم، وما نتج عنه من بروز وظائف جديدة في سوق العمل، وإلغاء وظائف أخرى، يستدعي اليوم الاستثمار المضاعف في تنمية الأفراد وتدريبهم وإعدادهم. حيث أصبح من المحتوي ألا تبقى نظم التعليم عملية لا تزكي المعارف ولا تطور المهارات، وتنتهي بشهادات يحتفل بها لإتمام دراسة قد لا تفيد أصحابها في سوق العمل. لا جدوى اليوم من نظم تعليم لا تعد الشباب بمعارف متقدمة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، فهي مفتاح تكوين الكفاءات من مهندسي وتقني مجالات الذكاء الاصطناعي.

<sup>36</sup> هينر ما كجوان، خبيرة ومحدثة في عدد من المنتديات حول مستقبل العمل والتعلم؛ من كتبها باللغة الإنجليزية "ميزة التكيف: التخلي والتعلم بسرعة والإزدهار في

مستقبل العمل"؛ أنظر مقالة الذكاء الاصطناعي في أميركا القادمة بقلم: توماس فريدمان؛

<sup>37</sup> "مستقبل الوظائف لعام 2017" للمنتدى الاقتصادي العالمي؛

كما أن نشأة صناعات وأنشطة اقتصادية وتجارية في مجالات جديدة لم تكن من قبل موجودة بدول المنطقة، يتطلب من أصحاب المؤسسات تدريب العاملين على المهارات الضرورية للتأقلم مع العمل الجديد، حتى لو كان هؤلاء الأفراد ذوي مهارة وكفاءة عاليتين، فإنهم بحاجة دوماً إلى تدريب خاص على الأعمال الجديدة.

إن التطور التكنولوجي في بعض الأعمال، تولّد عنه عدد من الضغوطات على بعض الشروط الأساسية للعمل اللائق خاصة تلك المتعلقة بالحقوق في الضمان الاجتماعي، مع نشأة عدد من أنماط العمل الجديدة، وهو ما وجب الانتباه له من خلال العمل على خضوع هذه الأنماط لقوانين العمل بما يضمن للعاملين الحقوق في الحماية الاجتماعية.

\* \* \*

## القسم الثاني:

التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري:

الثورة الصناعية الخامسة

من أكبر الإشكاليات التي تواجه البشرية مع ما أحدثته الثورة التكنولوجية وما ستحدثه في المستقبل مع تطور ما تنتجه من ابتكارات جديدة وبسرعة فائقة ومتواصلة، هو إشكالية التوازن أو بالأحرى التكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري. يؤكد اليوم، أنه سيكون على العنصر البشري التأقلم مع مختلف التقنيات ومنها الروبوتات الذكية في مواقع العمل وفي حياته اليومية بما في ذلك المنزل. فإلى جانب التحديات الأخلاقية، هناك تحديات من قبيل تعميق الفوارق الاجتماعية والإقصاء الاجتماعي وتهديد ضمان شروط العمل اللائق.

## المحور الأول: الذكاء الاصطناعي ثورة في العالم العربي

### 1. مستقبل الذكاء الاصطناعي

نقف هنا على بعض ما قيل عن هذه الثورة من مخاوف وأخرى حاولت أن تدعو للاطمئنان، خاصة فيما يتعلق بمستقبل الذكاء الاصطناعي، عندما تصبح الآلات تتعلم وتكتسب صفة الذكاء، من خلال قدرتها على القيام بأعمال كانت إلى عهد قريب حصرا على الإنسان كالتفكير والتعلم والإبداع والتخاطب والإدراك البصري، والتعرف على الكلام وصنع القرار، والتي يمكنها أن تحسن من نفسها وذكائها بشكل مستمر استنادا إلى المعلومات التي تجمعها من محيطها.

إن هذه الثورة ستجتاح كافة المجتمعات كالتسونامي، وإذا لم نكن مستعدين، فإننا سنخلق عالما تجرّد فيه الطبقة الوسطى، مما سيؤدي إلى تنامي الإقصاء الاجتماعي<sup>38</sup>. من جهته حدّر ستيفن هوكينج، عالم الفيزياء، من الدور المحوري للذكاء الاصطناعي فائق الذكاء وما قد يعنيه في توجيه مصير البشرية قائلا "إن الفوائد المحتملة هائلة وسيكون النجاح في إنشاء ذكاء اصطناعي الحدث الأكبر في تاريخ البشرية وقد يكون الحدث الأخير ما لم نتعلم كيف نتفادى المخاطر".

- المؤسس والرئيس السابق لشركة مايكروسوفت بيل غيتس، عبر عن رغبته في بقاء الروبوتات غبية إلى حد ما، وقال "أنا في معسكر من يشعر بالقلق إزاء الذكاء الخارق".
- بيل غيتس، أحد المؤسسين لشركة "مايكروسوفت"، في كتابه "الأعمال التجارية وسرعة الفكر" الصادر عام 1999، توقف حول مستقبل استخدام التكنولوجيا خلال العشرين سنة المقبلة، وبعد أن أكد أنه لا يمكن الوقوف في وجه تقدم هذه التكنولوجيات، حيث سيتم حوسبة الوظائف على نطاق واسع مما يعني استبدال ملايين البشر بروبوتات وأنظمة ذكية يتم التحكم بها آليا، وأن أهم إجراء يمكن اتخاذه للحد من آثارها على البشر، هو فرض الضرائب على الروبوتات التي تتسبب

<sup>38</sup> كلاوس شواب، الرئيس المؤسس للمنتدى الاقتصادي العالمي

في اختفاء هذه الوظائف وإنشاء برامج انتقالية لتخفيف الضرر الواقع على المجموعات المتأثرة بعملية التشغيل الآلي.

- المهندس العربي محمد جودت مدير الأعمال السابق في شركة غوغل إكس ، أطلق بدوره تحذيرات من المخاطر السيئة للغاية، بالقول " في الواقع، وعند التمعن في التهديدات التي تواجه البشرية، يجب الامتناع عن إنجاب الأطفال." مضيفا وشارحا وجهة نظره، "أنه عندما تعلم أن Chat GPT اصدار 3.0 كان مستوى ذكائه حوالي 15 أو 20 نقطة، وأن الاصدار الجديدة منه رقم 4 مستوى ذكائها 155 نقطة في ظرف 6 أشهر أي 10 أضعاف، وتعلم أن العالم أينشتاين أذكى مخلوق على الأرض والذي كان مستوى ذكائه الأعلى بين البشر كان 160 نقطة، في حين أن معظم الناس مستوى ذكائها في متوسط 120 نقطة، حينما تعلم ذلك يجب أن يدب الرعب والخوف فينا". وفي تقديرات المهندس محمد جودت أنه "في عام 2045 سيكون الذكاء الاصطناعي أذكى من أذكى شخص على وجه الكرة الأرضية — مليار مرة." والخوف كل الخوف هو تواصل كل تلك الأجهزة التكنولوجية ببعضها البعض، والذي سيحدث لا محاله... بل وفي وقت قريب... ولحظتها ستعكس الآية وتصبح الآلة متحكمة في الانسان". وأنه "على مشارف عام 2025 ستنتهي فكرة "الحقيقة" فلن يعلم أحد أن ما يراه أو يسمعه على وسائل التواصل إن كان حقيقة أم كذبا... أقصد أم ذكاء اصطناعي".
- لم يكن محمد جودت هو العالم المستقيل الوحيد من عالم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، بل إن مبتكر فكرة تعلم الذكاء الاصطناعي "جوفري هينتون" نفسه استقال بدوره من غوغل عام 2023. بعد أن أحدثت أعماله على تطوير الشبكات العصبية الاصطناعية ثورة في عالم التكنولوجيا الحديثة. حيث تعتبر أعماله أساس لتطوير آلات شبيهة بالدماغ البشري، وتتميز باستقلالية عن مبرمجها في المستقبل. معبرا عن ندمه جزئيا على العمل في مجال الذكاء الاصطناعي، محذرا من مخاطره التي قد تصبح فيما بعد خارج نطاق السيطرة البشرية.

## 2. تأثير استخدام التطبيقات في مجال الذكاء الاصطناعي على الوظائف

تقول التوقعات أنه في غضون العشر سنوات المقبلة:

- سيكون الذكاء الاصطناعي أفضل من البشر في ترجمة اللغات وقيادة الشاحنات وكتابة المقالات العلمية؛
- إذا استمر الذكاء الاصطناعي في النمو على النحو الذي هو عليه حتى الآن، فإن الآلات ستأخذ وظائف البيع بالتجزئة بحلول عام 2031؛

- بحلول عام 2053، سيتعين على أطباء الجراحة إيجاد وسائل أخرى لكسب الرزق، لأن الذكاء الاصطناعي سوف يتفوق عليهم.
- إن مواصلة تطوير الذكاء الاصطناعي واستخدام ما يتيح من إمكانيات وحلول، مرشح أن تتولد عنه عدد من الإشكاليات ويطرح تحديات جديدة أمام أسواق العمل والبشرية عموماً، منها:
- أن استبدال التشغيل الآلي بالعمل سيتسع بين العائد على رأس المال والعائد على العمل، مع تراجع مساهمة الأيدي العاملة في الناتج المحلي؛
- زيادة الفجوة بين الدول المتقدمة والفقيرة وبين الأغنياء والفقراء، ومعه هيمنة الشركات العالمية الكبرى وزيادة نسب الاحتكار أكثر مما عليه اليوم، وتهديد الأسواق الناشئة ودور الشركات المتوسطة والصغيرة؛
- سيطر اشكالية مستقبل صناديق الضمان الاجتماعي والقوانين المنظمة لعلاقات العمل كما هي معرفة في قوانين العمل وفي معايير العمل الدولية والعربية؛
- مخاوف حول عدم تمكن الإنسان والدول من التحكم في مجرياتها، وتوجيهها بغايات توظيف مقدراتها للقيام بأفعال إجرامية أو ضد الإنسانية مثل: الجريمة الالكترونية والحروب السيبرانية، الحروب البيولوجية، انتهاك الخصوصية، نشر الكراهية والتطرف والأخبار الزائفة.
- ستطرح تحدي الفجوة التشريعية والحاجة إلى تشريعات دولية ووطنية للتعامل مع الجريمة التي يمكن أن تقترب من طرف الروبوتات الذكية ومدى إمكانية منحها الشخصية القانونية، والحوادث التي قد تسببها السيارات ذاتية القيادة أو الطائرات بدون طيار، أو إحداث تغييرات في الجينات البشرية بما يمكن أن يؤدي للمس بالجنس البشري.<sup>39</sup>

### 3. الذكاء الاصطناعي في خدمة التنمية المستدامة

في مقابل التحذيرات المفزعة والتحفظات على سوق العمل والوظائف والعدالة الاجتماعية، والتي تمس كذلك بالجنس البشري. يرى خبراء آخرين أن تقنيات الذكاء الاصطناعي لن تتسبب في أي مخاطر على الجنس البشري، حيث أنه لا ينبغي القلق كثيراً من التقنيات الذكية، فهي تحتاج لسنوات كثيرة من التطور البطيء والتدريجي قبل أن تصل إلى المدى الذي يخشاه المنتقدون، لأنها تستند في تطورها إلى علوم ما تزال في بداياتها الأولى حالياً.

<sup>39</sup> معهد مستقبل الإنسانية بجامعة أكسفورد، في استطلاع أجره عام 2017 لأزاء 352 خبيراً حول توقعاتهم المستقبلية

كما أن الآلات ستوازي الإنسان ذكاء خلال خمسة أعوام من الآن، ولكن علينا ألا نخشى من الذكاء الاصطناعي، لأن أي تقنية جديدة قد تكون مثيرة للخوف في حال أسيء استخدامها، كما أن المسألة تتعلق بكيفية تعاملنا مع التكنولوجيا بشكل لا يجعلها مؤذية للبشر.

أبحاث أخرى، أكدت أن تطور 40 الذكاء الاصطناعي لا يعني بالضرورة، أن تحل فيه الآلات محل الانسان ، وبدلاً من ذلك، ستتجه الأمور أكثر نحو التركيز على التعاون بين الإنسان والذكاء الاصطناعي، بحيث يمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي أن تسهم في زيادة القدرات البشرية، ومساعدة المهنيين في اتخاذ قرارات أكثر ذكاء، ويعطون أمثلة كثيرة في مجال الصحة، وفي معالجة أكبر تحدي يواجه البشرية والمتعلق بالاستدامة البيئية، وأن يقدم حلول تساعد في صياغة استراتيجيات للتخفيف من تغير المناخ، كشبكات الطاقة الذكية والتخصيص الأمثل للموارد في زيادة كفاءة استهلاك الطاقة وتقليل التأثير السيئ على البيئة.

فخلال مؤتمر الأطراف 26 في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ المنعقد في مدينة غلاسكو الأسكتلندية عام 2021، ركزت دول العالم على إعداد خارطة طريق لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مكافحة التغير المناخي وتقليل الانبعاثات الغازية بعيداً عن عهد الوقود الأحفوري، وهو ما يعني الكثير من الاستثمار والابتكارات في هذا المجال الحيوي لمستقبل البشرية، وبالتالي المزيد من فرص العمل. فوفق الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، وفر قطاع الطاقات المتجددة 11.5 مليون فرصة عمل حول العالم عام 2019، وأن الطاقة الشمسية الكهروضوئية احتلت مركز الصدارة بنحو 3.8 مليون وظيفة أي ثلث إجمالي عدد الوظائف مقابل 2.5 مليون وظيفة بقطاع الوقود الحيوي، وأنه مرشح أن يخلق المزيد من فرص العمل. في خضم هذا النقاش تطرح اشكالية، تتعلق بقدرة المجتمع الدولي، في أن تبقى هذه الثورة التكنولوجية بمختلف محرقاتها ومنها الذكاء الاصطناعي، الذي يجري تدريبه وتعليمه لمحاكاة الذكاء البشري، متحكماً فيها من طرف الإنسان، وأن يوجه الاستخدام لفائدته أولاً وأخيراً، مما يطرح ضرورة وضع تشريعات وطنية بذلك وإقرار اتفاقيات دولية ملزمة في هذا الصدد تساعد على تحقيق التكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري المستخدم لها. كما تطرح إشكاليات أخرى متعلقة بمستقبل القيم الاجتماعية ومبادئ حقوق الإنسان.

كما صدرت العديد من المبادرات والإعلانات لجعل هذه الثورة التكنولوجية خاصة ما يتعلق منها بالذكاء الاصطناعي تسعى إلى صالح البشرية وكيفية تسخير هذا الذكاء للتنمية الاقتصادية مع حماية حقوق الإنسان، بما يحمي الحقوق والشفافية والخصوصية وحماية البيانات وضمان التطوير المسؤول للذكاء الاصطناعي ونشره واستخدامه، وهو ما سيعمل على تعظيم فوائد الذكاء الاصطناعي.

<sup>40</sup> مقال: كل ما يجب معرفته عن الذكاء الاصطناعي في التعليم: تطبيقات وأدوات الذكاء الاصطناعي.

#### 4. أنسنة التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي

مع الإقرار بالصعوبات، فإن "مبادئ الذكاء الاصطناعي المرتكزة على الإنسان" تتمحور حول خمسة قيم أساسية للإشراف المسؤول على الذكاء الاصطناعي، لكي تسعى أنظمتها إلى فائدة البشر وكوكب الأرض، وتعمل على حفز النمو الشامل والتنمية المستدامة ورفاهية المجتمعات وأن يراعي تصميم أنظمتها القوانين وحقوق الإنسان وتنوع المجتمعات، ويجب أن يتضمن ضمانات كفيلة بتدخل العنصر البشري حال تطلب الأمر ذلك لتعديل هذه الأنظمة بما يضمن العدالة والإنصاف وأن يتم التطوير وفق أطر الشفافية لضمان الفهم الدقيق لهذه الأنظمة والنتائج التي ستترتب عليها وإمكانية تطويرها. وأن تعمل أنظمت الذكاء الاصطناعي بطريقة سليمة وأمنة طوال دورة حياتها، كما يتعين التقييم الدوري للمخاطر التي قد تنشأ عنها وإدارتها باستمرار. وأن تتحمل المؤسسات والأفراد الذين يقومون بتصميم وتطوير وتشغيل هذه الأنظمة المسؤولية الكاملة لضمان الالتزام بمبادئ الذكاء الاصطناعي المبنية على المبادئ السالفة التي يعتبر الالتزام بها من مسؤولية المؤسسات والأفراد القائمين على تصميم وتطوير وتشغيل هذه الأنظمة.<sup>41</sup>

لقد دخل عالم العمل مرحلة غير مسبوقة من التحولات الجذرية التي ستؤثر على سوق العمل والتوازنات الاجتماعية، مما أثار العديد من الأسئلة والمخاوف من طرف أطراف الإنتاج الثلاثة. الأمر الذي دفعها لفتح حوار عالمي كان الهدف منه، خلق توافق لرسم معالم سوق العمل في المستقبل.<sup>42</sup>

من جانبه تضمن العقد الاجتماعي الجديد، الذي تم اعتماده في الدورة 49 لمؤتمر العمل العربي مايو 2023، "عقد اجتماعي جديد في الدول العربية: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام"<sup>43</sup>، والذي من بين ما تضمن الدعوة لإقامة حوار اجتماعي يتعلق بالمنصات الرقمية، لضمان حقوق العمل الأساسية للعاملين بهذه المنصات، على أن يلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً رئيسياً لإدارة عملية التحول، مع التأكيد على اعتماد مقاربة يكون فيها الذكاء الاصطناعي تحت إشراف الإنسان ومتحكم فيه.

ما هو مؤكد اليوم، ومن خلال عدد من الدراسات والبحوث والوقائع حول مستقبل الذكاء الاصطناعي في علاقته بسوق العمل، أنه من الضروري الاهتمام بالآثار المترتبة على التشغيل وعلاقات العمل الجديدة المتولدة عنه، وعلى الأخطار الممكنة إذا ما خرج عن نطاق تحكم الإنسان، وبما يضمن خلق التوازن المطلوب بين الثورة التكنولوجية والعنصر البشري وهو ما أكدته الثورة الصناعية الخامسة، الأمر الذي يستدعي وضع معايير نافذة تحكم عمل الذكاء الاصطناعي وتشجع الابتكار الصديق للإنسان بما يحفظ حقوق البشرية.

<sup>41</sup> تقرير مقدم لمجموعة دول العشرين صادر في شهر يونيو من عام 2019 ؛

<sup>42</sup> منظمة العمل الدولية

<sup>43</sup> نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام

فهذه التكنولوجيا لها فوائد كثيرة لا تحصى ولا يمكن لأي أحد انكارها، وأفادت كثيرا في زيادة إنتاجية السلع وتوفير الخدمات، وفي الحد من العديد من أنواع الأعمال الشاقة التي كان يتحملها العمال، وتيسير سبل الحياة وسهولة الأعمال، وفي رفع المستوى الصحي. لكن الأمر لا يخلو من عدد من الآثار السلبية المحتملة التي يتعين استحضارها، حتى يتم الاستفادة من هذه الثورة بشكل أمثل وتطويق ما يمكن أن يرشح من جوانب سلبية.

## المحور الثاني: تعزيز منظومة القيم الاجتماعية المرافقة للتطور التكنولوجي وبلوغ التنمية القائمة على الرأس مال البشري كمحور لكل السياسات

من الدروس التي تعلمتها البشرية من الثورات السابقة، أن كل ثورة تضيفي بظلالها على الاقتصاد والمجتمعات والقيم السائدة، إلا أن الثورة التكنولوجية الحالية، وباعتبارها تمتاز عن سابقتها بعامل الانتشار السريع وبما حملته من تقنيات مبتكرة تتجدد باستمرار، فإن تأثيرها تجاوز حدود الاقتصاد، ليشمل كل مناحي الحياة البشرية وما بنيت عليه من قيم اجتماعية وإنسانية.

### 1. التطور التكنولوجي وتغير البعد القيمي والمجتمعي

إذا كان أثر الثورات السابقة على منظومة القيم لم يشكل صدمات كبرى، وأن البشرية تأقلمت معها، لأن الأمور كانت عموما تسير ببطء إلى حد ما، وتطلب مثلا اكتشاف الآلة البخارية والكهرباء والتلغراف والهاتف... الخ عدة سنوات قبل أن تنتشر عبر العالم، لكن مع الثورة الثالثة المعلوماتية في مرحلة أولى وفي مرحلة ثانية الثورة التكنولوجية أو الثورة الصناعية الرابعة بمحركاتها المختلفة من روبوتات ذكية، والذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا النانو، والحوسبة الكمومية، والتكنولوجيا الحيوية، وإنترنت الأشياء، والطباعة ثلاثية الأبعاد وما لها من قدرة على دمج التقنيات بما يطمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية، جعل كل منظومة القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية المتوارثة تعرف هزات متوالية، وأخذت تغير السلوك البشري، وتغير في المهن ومواصفاتها.

أصبحنا إذن نواجه تحديًا كبيرا وغير مسبوق، متمثلا فيما تقوم به أنظمة الذكاء الاصطناعي وما هو مرشح أن تقوم به من ثورة ليس فقط في المجالات الاقتصادية، بل على كل مناحي الحياة الإنسانية من تغيرات تصل حد التناقض مع المنظومة القيمية. ووفقا لدراسات وأبحاث تتعلق بمسألة القيم وعلاقتها بالتكنولوجيا الرقمية، نقف على نوعين متضاربين من المواقف.

الذين يشيدون بالإمكانيات الخارقة التي يوفرها الإنترنت والكمية اللامحدودة من المعطيات والمعلومات، وقوة التواصل في الشبكة العنكبوتية، وأيضا التنوع الكبير في الاستعمالات الجديدة في الاقتصاد التي يَسِّرَت حياة الإنسان وتواصله وقضاء عدد من أغراضه، وبالتالي وفرت له الوقت وراحة أكبر، وأنه بقدر ما

ستدمر من فرص العمل فإنها ستستحدث فرص عمل جديدة. ويعتبر أصحاب هذا الرأي أننا إزاء بروز ذكاء ابتكاري يعبر عنه الجيل الجديد المتمحوس بشكل كبير للمجال الرقمي خاصة في أوساط الشباب والأطفال الذين سيكبرون بقدرات للتعامل مع العالم الرقمي والتفاعل معه بشكل جيد.

بالمقابل، نشأت بعض الآراء المتحفظة والتي تنظر بنوع من القلق والريبة بسبب السطوة التي بدأت التكنولوجيا تمارسها على سوق العمل، وعلى حياة الناس وعلى الروابط الاجتماعية، والتغيرات التي تحدثها على العلاقات جرّاء الاستعمال المفرط لأدواتها، بسبب ما يلاحظ من إدمان خطير عليها. إلى جانب المضامين والمؤثرات المختلفة التي يتعرض إليها الشباب، والمعطيات الشخصية التي تتعرض بسهولة للكشف عنها والتلاعب بها وهو ما سينتج لنا حالات من "الفراغ" الفكري والثقافي والعلمي، له بالغ الأثر على تنمية قدرات الشباب للتعامل مع واقع الحياة كما هي، لا كما صورت له في المجال الرقمي الافتراضي.

أدى ذلك، إلى خلخلة نظم العمل وأشكال التواصل والروابط الاجتماعية بسبب ما يمكن تسميته بنمو "إنسانية رقمية أو افتراضية". وهو الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في مسألة التربية والتوجيه لاستعمال أفضل مما يتيح من إمكانيات للتواصل، والسعي لفهم التأثيرات التكنولوجية على منظومة القيم. لأنه بسلوكياتنا أزعنا التكنولوجيات عما يجب أن تكون عليه من بناء وإدماج وقدرة على حل المشاكل. لأننا أصبحنا نعيش خلطا بين ما هو كوني: التكنولوجيات وإنتاج الثروات وولوج مجالات المعرفة، وما هو قطري وإقليمي يتعلق بالخصوصيات الثقافية والحضارية..

إننا هنا، لا نقف في وجه التطور التكنولوجي وسيكون من العبث التفكير في ذلك، لكننا نناقش هذا التقدم الذي حققته البشرية بفضل الثورة التكنولوجية والتأثير الذي أحدثته في مسألة القيم وفي تغييرها، وحول إمكانيات الذهاب بها لمنحى لا يخدم البشرية. وبالتالي يجب أن يكون هناك تشخيص علمي حول إشكالية "التكنولوجيات والقيم" وتتبع مختلف تأثيراتها، من خلال دعم مراكز البحث لإنجاز دراسات معمقة.

لأن الثابت اليوم ووفق عدد من الدراسات رغم قلّتها، أن لهذه التكنولوجيات قوتين متعارضتين: قوة الإبداع في الحلول لتيسير حياة الإنسان، وقوة التدمير، ليس فقط لمنظومة القيم الاجتماعية، بل في ترك العنان للذكاء الاصطناعي للوصول به إلى درجة التحكم في البشرية.

## 2. نحو تنمية مستدامة قائمة على العنصر البشري

ان بلوغ التنمية القائمة على رأس المال البشري وجعله محورا لكل السياسات في ظل التطور الذي تعرفه مختلف مجالات الثورة التكنولوجية، لن يكون باليسير، إذا لم ننتبه للتأثيرات السلبية التي تخلفها وإذا لم يتم التعامل معها بضوابط وسياسات منسقة. فالمبتكرين ومن ورائهم الشركات المحضنة، لا يضعون في اعتبارهم أن ابتكاراتهم ستعزز قيمة إنسانية في المجتمع، وتكون أهدافهم في الغالب تطوير الجانب التجاري، أما الفائدة على بناء رأس المال البشري فيعتبر مجرد صدفة.

في هذا الصدد، وجب التفكير في وضع آليات بما لا يحدّ من حرية الابتكار، ولكن في آن واحد ألا ننتظر المصادفات، بل ننشر المعرفة بين الشباب والأسر، ليكون من أهداف كل مبتكر، وكل مطوّر للتكنولوجيا، وكل مستورد ومستخدم لها، بضرورة الإسهام في تعزيز أو بناء قيمة اجتماعية أو سلوك إيجابي، لإعطاء مفهوم جديد للتكنولوجيا، يرتبط بالقيم الإنسانية المشتركة ولبلوغ تنمية قائمة على رأس المال البشري، وهو ما يضعنا في صلب إشكالية حقوق الإنسان في العصر الرقمي.

فتقدم التكنولوجيا الرقمية له العديد من الفوائد، التي لا تقدر قيمتها بثمن، فهي تمكننا من تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات وحل عدد من المشاكل الاقتصادية والحد من العمل الشاق، والتواصل والترابط مع الناس في جميع أنحاء العالم ومختلف الأعراق والأجناس بشكل غير مسبوق، وإتاحة تدفق المعلومات، إلا أن فوائدها الكبيرة لا تلغي عددا من مخاطرها.

وتقدم لنا العمليات الرقمية بالطبع سلسلة من الخدمات، ولكنها تصقل خياراتنا وتوجهها أيضا، ومن الصائب أن نشعر بالقلق حيال تأثير البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي على حياتنا الخاصة ومجتمعاتنا، لأن الإجراءات الوقائية التي تصون الخصوصية يمكن القول، إنها فشلت في الكثير من الحالات. وهنا وجب ألا نشعر بالارتباك إزاء حجم التطور الرقمي ووتيرته السريعة، لكننا بحاجة لأن ندرك في آن واحد مخاطره، واتخاذ ما يلزم لتطويقها وتقليصها على المجتمع وسوق العمل.

فهناك اليوم عدد من التحديات التي تعيق الحق في الولوج للفضاء الرقمي كما سبق أن وقفنا على ذلك، أو التي تخرض على الكراهية والعنف والتنمر والتمييز بسبب اللون أو الجنس أو العرق أو المعتقد عبر الإنترنت، والتي أثرت تأثيرا ملحوظا على الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين والأقليات والفئات الهشة من النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة. واحتراما لهذه الحقوق الأساسية، وجب أن نضمن أن تخدم هذه الثورة التكنولوجية مصالح الإنسان وتحمي الجنس البشري لا العكس. ويجب أن نضمن أن تتوافق كل عملية تديرها آلة أو نظام ذكاء اصطناعي مع مبادئ العدالة الاجتماعية. وأن نتجنب آثارها على الحقوق العمالية المتأصلة.

لكن من المسؤول عن معالجة هذه المخاطر المتعددة والمعقدة العابرة للحدود الوطنية والولايات القانونية للدول؟ أهي الدول بما أنها تتحمل المسؤولية الأساسية بحماية حقوق مواطنيها؟ أم الشركات التي يمكنها أن تغير طريقة عملها؟ أم المنظمات الدولية التي عليها البحث عن حلول عابرة للحدود؟ أم المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والنقابات العمالية وأصحاب العمل؟

نعتقد أن الجواب يمر عبر الحوار والشراكة بين الجميع بحس من المسؤولية المشتركة، للوصول إلى رد إنساني وطني وإقليمي وعالمي بما يمكننا من الاستفادة إلى أقصى الحدود من هذه الثورة وإيجاد حلول في مجال تحقيق التنمية المستدامة، دون المساس أو تهديد المقومات الانسانية، مما يتطلب من جانب الحكومات عند اعتمادها القوانين والمبادئ التوجيهية والأنظمة، النص على حماية الحقوق الأساسية ومن

بينها الحق في العمل، وتعزيز الحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وأن تعبر شركات التكنولوجيا الكبرى وأصحاب المنصات عن روح المسؤولية عند ممارسة أعمالهم، وذلك بتمكين الأشخاص من التحكم بالقرارات المتعلقة باستخدام بياناتهم الشخصية، و ضمان وصول كل الفئات وفي كل المجتمعات إلى سبل التقاضي عند إساءة استخدام بياناتهم، أو عندما يتعرضون لقرارات تنطوي على تمييز جراء اتخاذ الآلة القرارات مثلا في مسألة التوظيف، وهو ما يعني تقييم الأثر على حقوق الإنسان في كل مرحلة من مراحل تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي وانتشارها.<sup>44</sup>

هنا نستحضر التوصية الأولى من نوعها التي اتخذتها منظمة "اليونسكو" المعتمدة عام 2021، والتي سعت من خلالها الوصول إلى وضع إطار معياري للذكاء الاصطناعي<sup>45</sup>، والتي ترمي إلى تحديد القيم والمبادئ المشتركة التي ستوجه عملية إعداد الهيكل الأساسي القانوني اللازم لضمان تطوير الذكاء الاصطناعي بطريقة سليمة. كما تؤكد نفس التوصية على أن الذكاء الاصطناعي أصبح واقعا، وأنه حقق نتائج مهمة في التخصصات البالغة الدقة مثل الكشف عن أمراض السرطان وتهيئة بيئات تلائم الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن له دور مهم في حل مشكلات عالمية مثل تغير المناخ والجوع، وفي المساعدة على الحد من الفقر من خلال تقديم أقصى حد من المعونة الاقتصادية. لكن هذه التكنولوجيا تولد أيضا تحديات جديدة، فقد أصبحنا نرى مثلا تفاقم التمييز الجنسي والعنصرية، وانتهاك الخصوصية والكرامة والأهلية وبروز خطر المراقبة الجماعية، وزيادة استخدام تكنولوجيات الذكاء الاصطناعي غير الموثوق بها في مجال إنفاذ القانون.

يحتم هذا الأمر على العالم التوجه إلى وضع قواعد للذكاء الاصطناعي تعود بالنفع على البشرية، وتحمل الدول مسؤولية العمل وفقها وتطبيقها على الصعيد الوطني. وأن "اليونسكو" ستتولى تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء، وستطلب منها تقديم تقارير دورية عن التقدم الذي تحرزه والممارسات التي تطبقها<sup>46</sup>.

من خلال ما سبق، نؤكد على مسؤوليات أطراف الإنتاج الثلاثة العربية وذلك انطلاقا من قناعتنا بأن تظل التكنولوجيا في خدمة الإنسان أولا وأخيرا، وأن تساهم في تطوير العمل اللائق. وهو ما يتطلب أن يكون لها حضور قوي في المنتديات الوطنية والإقليمية والدولية التي تتولى دراسة الموضوع، وكذا في نشر قيم التسامح والعيش المشترك وسط مجتمعاتنا، ونبذ كل أشكال التطرف والعنصرية، وتربية الشباب على هذه القيم.

<sup>44</sup> المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المعتمدة في 16 يونيو 2011، من طرف مجلس حقوق الإنسان

<sup>45</sup> منظمة "اليونسكو"

<sup>46</sup> للاطلاع على النص الكامل للتوصية

## المحور الثالث: التأقلم مع التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل للرفع من الانتاجية وضمن استدامة المؤسسة

تناولنا في المحاور السابقة، الأدوار التي ستلعبها محركات الثورة التكنولوجية في الرفع من الإنتاجية، وأثرها في إحداث تغيرات كبرى على بيئة العمل التقليدية. ولتحقيق النجاح في بيئة العمل دائمة التغيير المستندة إلى التكنولوجيا، يظل العنصر البشري حجر الزاوية كمبرك رئيسي يقدم أفضل ما لديه لفائدة مؤسسته بما يرفع من إنتاجيتها واستدامتها.

### 1. ملاءمة شروط وبيئة العمل مع المتغيرات التكنولوجية

إذا كانت تهيئة الموارد البشرية تقع على عاتق المنظومة التعليمية والتكوينية، التي عليها أن تهئ العنصر البشري بمؤهلات القدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل، فالمسؤولية عند التحاقه بسوق العمل تقع على إدارة المؤسسة عامة أو خاصة. وتحديدًا على إدارة الموارد البشرية لتحسين المستمر من جودة شروط وبيئة العمل، وتيسير سبل التأقلم مع التكنولوجيا المستعملة من طرف المؤسسة.

وعلى اعتبار أن التكنولوجيا في تطور دائم بفعل سرعة وتيرة الابتكار. فإن الحواسيب والبرمجيات والألات في مواقع العمل هي الأخرى في تطور دائم، وهو ما أكد عليه الباحثون في مجال التكنولوجيا، حيث أن سرعة الرقائق الإلكترونية في أجهزة الكمبيوتر تتضاعف كل عامين". وهو ما أصبح يتطلب من العامل وبشكل مستمر العمل في اتجاه التأقلم مع ما يحدث من ابتكارات وتطورات جديدة، وكذا في ترتيبات العمل<sup>47</sup>.

بلا شك ساعدت التكنولوجيا في تخفيف عدد من الأعمال الشاقة على العمال، بتولي الآلة جزء مهم من المهام الشاقة التي كانت مسنودة للعامل البشري، وسمحت بأداء المهام بسرعة كبيرة. إلا أن الاستعمال اليومي المتواصل للتكنولوجيا الرقمية أصبح بدوره له تأثيرات متعددة على العامل، لتعرضه لضغوطات نفسية كبيرة، بفعل ثقل المسؤولية التي يتحملها من جهة، ولأن الحوافز والحفاظ على الوظيفة أصبحت مرتبطة بشكل كبير بالإجادة في العمل واتقان استعمال أدوات التكنولوجيا الموضوعية رهن إشارته من جهة أخرى.

من هنا يأتي السهر على توفير بيئة العمل اللائقة للعمال، بما يشعرهم بالراحة خلال ساعات العمل، وبما يساعد على التركيز على مهامهم. وهنا يجب تحديد جدول زمني متفق عليه لتنفيذ المهام الموكولة إليهم. وبهذه الطريقة سيعملون على إنجازها بأسرع وقت ممكن وبالجودة المطلوبة.

<sup>47</sup> قانون غوردن مور، هو القانون الذي ابتكره غوردون إيريك مور أحد مؤسسي شركة إنتل عام 1965؛ ورئيسها الفخري حاليًا، حين لاحظ أن عدد الترانزستورات على شريحة المعالج يتضاعف تقريبًا كل عامين في حين يبقى سعر الشريحة على حاله. وأدت هذه الملاحظة إلى بدأ عملية دمج السيليكون بالدوائر المتكاملة على يد شركة إنتل مما ساهم في تنشيط الثورة التكنولوجية في العالم. حيث ترتبط قدرات الأجهزة الإلكترونية الرقمية ارتباطًا وثيقًا مع قانون مور: سرعة المعالجة وسعة الذاكرة والحساسات وحتى عدد وحجم البيكسل في الكاميرات الرقمية كل هذه أخذت في التحسن بمعدلات أسية (تقريبًا)، وهو ما زاد بشكل كبير من فائدة الإلكترونيات الرقمية في كل قطاع تقريبًا من الاقتصاد العالمي. فقانون مور يصف بدقة قوة الدفع للتغير التكنولوجي في أواخر القرن 20 وأوائل 21:

وعلى اعتبار أن لا أحد يستطيع العمل بكفاءة لساعات مسترسلة من دون أخذ قسط من الراحة، فالحصول على فترات راحة أثناء ساعات العمل سيكون له أثر إيجابي على إنتاجية العامل. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار أن الموظف أو العامل قد يعجز عن إنجاز المطلوب منه بشكل جيد عند تكليفه بعدة مهام في وقت واحد، فالطريقة الأمثل لتحقيق نتائج أفضل تكون عبر إعطاء المهام واحدة تلو الأخرى، وتحديد مواعيد نهائية للتنفيذ.

وفي عدد من القطاعات، يكتسي تلبية احتياجات العملاء في ظل المنافسة الحادة مع الشركات الأخرى أمراً ليس بالسهل، إذ يرغبون في التعامل مع عمال أكفاء وأصحاب خبرة. وفي هذه الحالة، سيكون على المؤسسات، العمل وبشكل متواصل على تطوير مهارات عمالها عبر تكثيف الدورات التدريبية، وتشجيع العمل بروح الفريق لتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية.

وهو ما يجعل نموذج الهيكل الهرمية والعمودية داخل المؤسسات من الأشكال التي لم تعد صالحة في هذا الزمن، وحلّ محله النموذج الأفقي والمتقاطع الذي يعطي نتائج جد إيجابية، لأنه يحفز العمال على تحسين أدائهم المهني، فعندما يشعر العامل بأن له تقدير داخل المؤسسة والشركة وفي مسار تطورها، يصبح أكثر إنتاجاً وابتكاراً.

لذلك أصبحت المؤسسات والشركات الحديثة، تفسح المجال لعمالها ليقدموا مقترحاتهم لتحسين ظروف العمل من جهة وكل ما يرتبط بالأعمال الموكولة لهم، ليتم تحقيقها وبالجودة المطلوبة من جهة أخرى. ومع نظام عادل للمكافآت والحوافز وفي الترتي، يكافئ العمال على إنجازاتهم التي كان لها وقع إيجابي على الشركة أو المؤسسة.

فالمنافسة الشديدة التي أصبحت ميزة السوق اليوم، أضحت تحتم على المؤسسات والشركات، أن تعمل في اتجاه جعل عمالها يتقاسمون معها هويتها وطموحاتها، من خلال إيجاد فضاءات دائمة للتواصل والحوار.

## 2. التطورات التكنولوجية وأثرها على المؤسسة

إن التحول الرقمي داخل المؤسسات والشركات سيوفر لها كثيرا من المزايا والفوائد ويحافظ على استدامتها، إلا أن العملية ليست باليسيرة كما يمكن تصور ذلك، فهناك عدد من التحديات يتعين على المؤسسة مواجهتها وأبرزها: كل ما يتعلق بضمان الأمن السيبراني، والتحدي المتعلق بتغيير ثقافة المؤسسة وطريقة عملها واشتغالها، والذي يتطلب تعزيز التواصل والحوار بين جميع المستويات الإدارية والعمال، وتوفير التدريب اللازم لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية، وتحدي الكلفة المالية للاستثمار في تقنيات وأنظمة جديدة وتدريب العمال، وتحدي التكيّف مع التغييرات من خلال تنمية ثقافة التغيير التنظيمي لإقناع العمال بضرورة هذه التغييرات لتقليل عنصر مقاومتهم للتغيير، وكذا تحدي الدمج أو الانتقال بين آليات العمل والتواصل القديمة والجديدة.

ما نستخلصه هنا، أن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية بتطوير كفاءاتها الرقمية، سيصبح في مقدمة أولويات المؤسسات عامة، وبندا أساسيا في موازنتها المالية، إن أرادت ضمان الرفع من إنتاجيتها وجودتها وتنافسيتها في السوق وخدماتها.

### 3. التكلفة الاقتصادية والاجتماعية لسد الفجوة في المهارات والموارد البشرية

إن التحولات التكنولوجية تمثل نوعا آخر من الصدمات التي يتعين الاستعداد لها والتفاعل معها، فهي تطرح أمامنا عددا من التحديات التي يتعين علينا مواجهتها، وفي مقدمتها سد الفجوات فيما يتعلق بمهارات الموارد البشرية، وذلك لمواكبة حاجيات أسواق العمل العربية مع التحولات التي دخلتها بفعل الثورة التكنولوجية في السنوات الأخيرة، مما يتطلب اتباع عدد من الإصلاحات ينجر عنها تكلفة، كما يتطلب رصد الموارد المالية الضرورية لتحسين مؤشرات التنمية البشرية، خاصة في الجوانب المتعلقة بإصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، وتعزيز كفاءة أنظمة الحماية الاجتماعية والصحية، في اتجاه شموليتها.

لقد أبرزت جائحة كوفيد-19 الحاجة الملحة لاتخاذ عددا من الإجراءات منها النظر إلى العدالة الصحية باعتبارها أكثر المؤشرات أهمية لتحقيق التنمية البشرية، وأن الطريق للحفاظ على سلامة الناس وقوة الاقتصاد يتطلب بالضرورة بناء أنظمة صحية مرنة قادرة على التكيف مع الأزمات والاستجابة لحاجات المجتمع من الخدمات الصحية. "زيادة الإنفاق المحلي أمر ضروري لتحقيق التغطية الصحية الشاملة وبلوغ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. لكن الإنفاق على قطاع الصحة ليس من قبيل التكاليف، وإنما هو استثمار في سبيل الحد من الفقر، وإيجاد الوظائف، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق نمو اقتصادي شامل، وإقامة مجتمعات تنعم بقدر أكبر من الصحة والأمان والإنصاف"<sup>48</sup>.

كما أن الانتقال لاقتصاد ذو قيمة مضافة ومستدام، يتطلب استثمارات مهمة لتطوير البنية التحتية الرقمية عالية السرعة وذلك اعتمادا على تقنية الحوسبة السحابية، والتي أصبحت أمرا لا غنى عنه، لكي يتمكن مواطنات ومواطني الدول العربية والمؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة على حد سواء، من الاستفادة من الفرص الرقمية التي يمنحها هذا الاقتصاد الجديد، وتوفير خدمة الاتصال بالإنترنت عبر النطاق العريض بتكلفة معقولة، إضافة إلى تواجد أنظمة للدفع الإلكتروني جيدة الأداء.

يعتبر تسريع إنجاز هذه الإصلاحات وبالتكلفة المالية التي تتطلبها، يواجه بدوره عددا من التحديات وفق مستويات دخل الدول العربية، وبمناخ اقتصادي دولي غير مستقر ومحفوف بعدد من المخاطر وبعدم اليقين مع التكلفة الاجتماعية المتولدة عما شهده ويشهده سوق العمل من تحولات، وبفعل ضغط مستويات البطالة المرتفعة، وتداعيات أزمة كوفيد-19 والحرب الروسية-الأوكرانية وأزمة التغير المناخي على عدد من الدول العربية. عوامل من بين أخرى، أدت إلى تراجع القدرة الشرائية للمواطن العربي نتيجة ارتفاع

<sup>48</sup> الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، المدير العام لمنظمة الصحة العالمية:

معدلات التضخم الذي بلغ 6.8% في عام 2023 ومتوقع أن يصل إلى 6.3% في عام 2024<sup>49</sup>. مما فرض على الدول العربية رصد إمكانيات مهمة من موازنتها للحد من تداعيات ذلك على مواطنيها، ودفعها لزيادة مستوى الاقتراض مما أثقل مديونيتها الخارجية (مجموع حجم الديون الخارجية للدول العربية 1.4 تريليون دولار ما يمثل نحو 60% من الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة في عام 2020). وهو ما من شأنه أن يحد من إنجاز وتسريع الإصلاحات بالاستثمارات المطلوبة.

ونعتقد هنا، أن الحوار الاجتماعي الثلاثي يمكن أن يلعب دوراً أساسياً للوصول إلى توافقات حول حزمة الإصلاحات المطلوبة وأن ييسر إنجازها، وإذا ما تم مواكبته بتعزيز آليات الحوكمة الجيدة، يمكن مراكمة المكتسبات في طريق الإصلاح المؤدي لتنوع الاقتصادات العربية في القطاعات الواعدة التي تعتمد التكنولوجيا، بما يسهم في تطوير وتأهيل الموارد البشرية واحداث فرص عمل إضافية ولائقة.

#### 4. الجهود المبذولة لسد الفجوة في رأس المال البشري

تتمثل جهود الحكومات لسد الفجوات في مهارات الموارد البشرية في جملة من الإصلاحات أهمها إصلاح منظومة التعليم والتكوين المهني والتقني، وهو ما يطرح أيضاً على أصحاب العمل، مسؤولية وضع خطط عمل لتطوير مؤسساتهم بالاستثمار في تنمية مواردها البشرية، وفي المساهمة في الجهد الحكومي بتوفير فرص التدريب المهني للشباب والمقبلين على سوق العمل، وهو أمر بالغ الأهمية، حيث تبقى فرص التدريب المهني محدودة جداً في الوضع الحالي.

من جانب آخر، وإن كانت سياسات الحماية الاجتماعية بعدد من الدول العربية تواجه مواطن ضعف حقيقية منذ سنوات، مما قلص من فعاليتها، فإن أنظمة الضمان الاجتماعي تعلق الأمر بشقه التأميني أو الذي توفره الدولة ظل لا يتيح التغطية المناسبة الكاملة والفعالة للعاملين وأسرهم<sup>50</sup>.

لقد ظل ومنذ سنوات عدد المشمولين المشتركين لا يتجاوز أقل من ثلث القوى العاملة في الدول العربية. فإضافة لعامل مستويات البطالة المرتفعة، ظلت أنظمة صممت أصلاً للتوجه للعاملين بعقد عمل بالقطاع المنظم العام والخاص، واستثنت وفي الغالب باقي الفئات العمالية ومن بينهم العاملين بالاقتصاد غير المنظم. وعدد منها لا يوفر الحماية ضد كل المخاطر الاجتماعية، ويعاني من هشاشة في توازناته المالية.

وجب التأكيد هنا، أن عدداً من الدول العربية وبناء على الدروس المستخلصة من جائحة كوفيد-19، شرعت في إدخال إصلاحات على منظوماتها في مجال الحماية الاجتماعية والصحية، تهدف من خلالها إلى مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشمل كل الفئات الاجتماعية بما في ذلك العمالة بالاقتصاد غير المنظم.

<sup>49</sup> صندوق النقد العربي: آفاق الاقتصاد العربي - الإصدار الثامن عشر - مايو 2023:

<sup>50</sup> اتفاقية العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، والتوصية رقم 202 لعام 2012 بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية، واتفاقية منظمة العمل العربية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم 3 لعام 1971

ومع تطور أنماط العمل الجديدة، التي أصبحت منتشرة نتيجة اتساع حجم ترتيبات العمل والتوظيف الجديدة، والتي إن وفرت مرونة أكبر للعمال وأصحاب العمل، واستحدثت وظائف إضافية مهمة، فإن هذه الأنماط أدت وفي الأغلب إلى ثغرات كبيرة في التغطية الاجتماعية وقلّصت من نسب التغطية في صفوف العمالة التي تعمل وفق عقود عمل هشة لا تستجيب لشروط العمل اللائق في وقت يتزايد فيه الطلب على الحماية الاجتماعية، بفعل الهزات المتوالية التي أصابت الاقتصادات العربية في السنوات الأخيرة. مما يفرض العمل على تعزيز شمولية أنظمة الضمان الاجتماعي، لتمكينها من الاستمرار في أداء دورها الرئيسي في منع الفقر والحد منه، وتعزيز أمن الدخل والحد من عدم المساواة، وهو ما يتطلب التوجه إلى:

- مراجعة تشريعات العمل، لتنظيم العلاقات بأنماط العمل الجديدة تحفظ حقوق وواجبات طرفي العلاقة التعاقدية.

- تضمين تشريعات الضمان الاجتماعي لحقوق وواجبات جديدة تتناسب مع أنماط العمل الجديدة.

هذه القضايا يمكن أن يلعب فيها الحوار الاجتماعي الثلاثي، أدواراً أساسية لتحقيق التوازن بين كسب تحدي التحول نحو الاقتصاد الرقمي وضمان الحقوق الأساسية في العمل، وهو ما أكد عليه "العقد الاجتماعي الجديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام".

\* \* \*

## القسم الثالث :

الاستثمار في رأس المال البشري أحد المسارات التنموية

أصبح مؤكداً، أن سوق العمل دخل مع الثورة التكنولوجية عهداً غير مسبوق في مستوى علاقات العمل ونوعية الوظائف، وأن رأس المال البشري المتراكم لدى الدول سيلعب دوراً حاسماً في مجابهة حاجيات سوق العمل المتجددة والتأقلم معها يتطلب جعل هدف مضاعفة الاستثمار في بناء رأس المال البشري العربي، حجر الزاوية في اهتمامات السياسات العمومية في الدول العربية لسد الفجوات المتراكمة. والتي أضحت تُشكل مواطن ضعف لربح التحديات التي تواجهها في سعيها لتحقيق استفادة أمثل، مما أصبحت توفره تقنيات الثورة التكنولوجية من إمكانيات وحلول لعدد من قضايا التنمية.

## المحور الأول: تطوير المعارف الرقمية للموارد البشرية في اتجاه الابتكار والريادة

لبلوغ هذا الهدف، الذي أضحي يشكل أولوية رئيسية في العصر الرقمي، لابد من:

### 1. اعتماد خطط وطنية وعربية للاستثمار في رأس المال البشري

وذلك من خلال الاستثمار في رعاية وتنمية الطفولة المبكرة، وضمان صحة الأم والطفل والتغذية المتكاملة، وإتاحة الحصول على تعليم جيد النوعية أمام الجميع، وحماية اجتماعية مناسبة مع باقي الخدمات الرئيسية الأخرى، التي أضحت عوامل حاسمة لإيجاد مسارات تنموية جديدة، تسمح بخلق النمو المستدام والدخل الكافي، وتقوية التماسك وبناء مجتمعات أكثر انصافاً.

وبالحديث عن وضع رأس المال البشري العربي، وحتى قبل تفشي جائحة كوفيد-19 والأزمات الاقتصادية المتتالية التي تلتها، والتي عصفت بعدد من المكاسب المحققة مما زاد في تدهور عديد المؤشرات بالمنطقة العربية، فإذا كان المتوسط العالمي لتنمية رأس المال البشري يبلغ 62% آنذاك من إجمالي رأس المال البشري العالمي وبصورة أخرى، فإن نسبة الإهدار في الموارد البشرية يبلغ حوالي 38% من رأس المال البشري العالمي، مقابل ذلك نجد أن هذه النسبة للدول العربية مجتمعة، تبلغ في المتوسط حوالي 56% وهو أقل من المتوسط العالمي، وهو ما يعني أن نسبة الإهدار تصل إلى 44%، وهي نسبة تتجاوز المتوسط العالمي للفجوة في تنمية رأس المال البشري العالمي<sup>51</sup>، وكلنا يعي جيداً وبفعل الأزمات التي مر بها العالم، أن هذا الأخير لم يعد رحيماً ولا يعطي أي تقدير للدول التي ستتخلف عن ركب التنمية.

من هنا سيكون على الدول العربية العمل على وضع خطط وطنية طموحة تتقاسمها مع أطراف الإنتاج وتستهدف في آن واحد، تسريع الخطى لسد الفجوات في مجال ضمان الحق في الصحة، وتعزيز الشمول بأنظمة الضمان الاجتماعي، وتطوير أدوار مؤسسات التعليم والتدريب لمواكبة التغيرات في المهن والوظائف، وتضع حد لانغلاقها. فلا معني للاستمرار في العمل بأنظمة للتعليم والتكوين كجزر منعزلة عن التحولات

<sup>51</sup> تقرير رأس المال البشري لعام 2017 لمجموعة البنك الدولي؛

المتسارعة التي يعرفها سوق العمل وترتيباته والحياة اليومية عموماً، وهذه الخطط تشجع وتدعم البحث والتطوير، وتجعله في خدمة التنمية والابتكار.

وتضع هذه الخطط على عاتق المؤسسات، مسؤولية الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع، على أن تضع توفير شروط العمل اللائق ضمن أهدافها لما له من دور حاسم في نجاحها، مما يحتم تطوير إدارات الموارد البشرية، لتتحرر من المناهج القديمة في الإدارة، بجعلها إدارات بقدر ما تسعى للرفع من الإنتاجية، وتضمن الحقوق الأساسية في العمل وتعمل على تطوير المعارف الرقمية للموارد البشرية في اتجاه الابتكار والريادة، وتتنقن فن التواصل والحوار مع عمالها.

ومن الممكن عند إعداد الخطط، الاسترشاد بالاستراتيجيات العربية ذات العلاقة وذلك لما تضمنته من أهداف وبرامج وآليات، ومنها على وجه الخصوص "الرؤية العربية للاقتصاد الرقمي الصادرة عن مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية 2020، والاستراتيجية العربية المحدثة للتدريب والتعليم التقني والمهني لعام 2023"، وما تضمنه العقد الاجتماعي حول "الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام" المعتمد في مؤتمر العمل العربي في دورته 49 لعام 2023.

## 2. تنمية المعارف الرقمية للقوى العاملة

مع التطور السريع الذي أصبح يطبع المعارف الرقمية، أضحت المسيرة المهنية للموارد البشرية ترتكز أكثر فأكثر على الابتكار والريادة، حيث أصبحت تشكل القوة التي تدفع نحو تطور المؤسسات، وتمكن الأفراد من اغتنام الفرص المجزية في سوق العمل، "فالمهارات المطلوبة تتحرك بسرعة، مما يتيح فرصاً، وينطوي في الوقت نفسه على مخاطر. وثمة دلائل متزايدة تشير إلى أنه ما لم تتم تقوية رأس المال البشري، فلن يتسنى للدول مواصلة نموها الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، ولن تكون لديها قوى عاملة مؤهلة لشغل الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعاً من المهارة والكفاءة في المستقبل، ولن تنافس بفاعلية في الاقتصاد العالمي"<sup>52</sup>

وبالنظر إلى المستقبل القريب تشير التوقعات إلى أن معدل الاعتماد على الآلات سيرتفع في جميع أنواع الوظائف حيث يتوقع بحلول 2027 أن تشهد ربع الوظائف الحالية أي 23% من هذه الوظائف تغييرات جوهرية وذلك بنسبة نمو تقدر بـ 10.2% ونسبة تراجع تقدر بـ 12.3% وفقاً للتقديرات التي أدلت بها 803 شركة تم استجوابها في إطار إعداد هذا التقرير، وتستعد المؤسسات إلى استحداث 69 مليون وظيفة جديدة واستبعاد 83 مليون وظيفة من أصل 673 مليون وظيفة مسجلة في قاعدة البيانات وهو ما يعني انخفاضاً مباشراً يقدر بحوالي 14 مليون وظيفة أو 53% من فرص العمل الحالية، وأن تغييرات هائلة مرتقبة ستطرأ على سوق العمل وترتيباته في مختلف الدول مما يتطلب تدخلاً سريعاً وعملياً من قبل الحكومات وأصحاب

<sup>52</sup> تقرير عن التنمية في العالم لعام 2019: الطبيعة المتغيرة للعمل؛ مجموعة البنك الدولي؛

<sup>53</sup> المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير عن "مستقبل الوظائف"، مايو 2023

الأعمال والعمال أنفسهم. ، هذا المعطى، تعززه عدة استبيانات أجرتها عدة منصات متخصصة في مجال سوق العمل، حول المهارات المطلوبة للتميز في عصر الثورة التكنولوجية.

### 3. مسؤولية المؤسسات في تعزيز ثقافة الابتكار والريادة

وهو ما يحتم على المؤسسات ليس فقط العمل على مواكبة متطلبات التحول الرقمي، ولكن أيضا تمكين عمالها من التعبير عن كامل إمكاناتهم، وأن المهارات الجديدة والمطلوبة في سوق العمل وإلى جانب تخصصات الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وتحليل البيانات والتسويق الرقمي، يتم التركيز على الدور المحوري للابتكار والقدرة على التأقلم والقيادة والتواصل، وأصبح يتطلب من المؤسسات، أن تتبنى في سياساتها نهجا متواصلا لتعزيز ثقافة الابتكار وتزويد القوى العاملة لديها بالأدوات والمهارات التي تحتاجها. فالمؤسسات، التي ستتبنى سياسة تقوم على تشجيع هذه الثقافة، ستكون قادرة على مواكبة التحولات والتكيف سريعا مع المتغيرات، فضلا على تشجيع ثقافة الابتكار حيث تدفع مواردها البشرية نحو تحقيق المزيد من النجاحات والإنجازات لفائدة مؤسساتهم والتقدم على الصعيد المهني، وتطوير قدراتهم إن اختاروا الانتقال إلى مجال ريادة الأعمال..

ونقف هنا على أهمية التوقعات في مستوى المؤسسات، حيث يتوقع 80% من المديرين التنفيذيين أن نماذج أعمالهم الحالية معرضة لأن تشهد تغيرات جذرية نتيجة التحولات التي يشهدها العالم اليوم. ويبرز الابتكار كعنصر رئيسي في تحصين المؤسسات ضد موجات التغيير القادمة، إذ أقر 86% من العمال بدور التحول الرقمي في إحداث تحولات إيجابية في تجارب الموظفين ومساراتهم المهنية، و" أن التمكين الرقمي يمكن من إعطاء نتائج أفضل، عندما تركز المؤسسة على اجتذاب وتطوير ذوي المواهب والكفاءات العالية، وتوظيف أصحاب القدرات الرقمية والتحليلية الكبيرة"<sup>54</sup>.

إن تشجيع ثقافة الابتكار يتطلب تبني أسلوب عمل ونهج يتم تأصيله في سياسة المؤسسات، نهج يتيح للموارد البشرية قدرة الابتكار بما يعزز تطورهم الوظيفي، وهو ما يتطلب إيجاد بيئة عمل مشجعة، تتوقف على مدى قدرتها على استكشاف المواهب والتعرف إلى القدرات والإمكانات والتطلعات الفريدة لمواردها البشرية لتثمينها. إن المؤسسات التي تنجح في تعزيز قدرتها على التكيف مع التحولات ودفع عجلة الابتكار وتسريع التحول الرقمي، ستكون الأجدر والأكثر قدرة على تقوية تنافسيتها في السوق.

إن إدخال التقنيات الحديثة التي تتيحها الثورة التكنولوجية، أصبح يضمن استمرار المؤسسات في المنافسة وعدم خروجها من السوق، بالإضافة إلى جذب العملاء وتسهيل التعامل معهم، وتقديم الخدمة التي يريدونها في الوقت المناسب وبالسرعة المطلوبة. وهذه الميزة التنافسية أضححت من أهم عناصر نجاح

<sup>54</sup> الشرق الأوسط؛ ماكينزي بالعربي العدد الأول مارس 2020:

المؤسسات الناشئة، فهي الخاصية التي تجعل منها قادرة على الاستمرار والبقاء في ظل التنافسية القوية والمتنامية بين المؤسسات.

#### 4. المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن تحقيق الاستدامة أصبح بدوره يحظى بالأولوية لدى المؤسسات في العصر الحالي، وتسعى لتحقيقه، لأن مقياس نجاحها يعتمد اليوم على تقديم منتجات صديقة للبيئة، ولا يتوقف فقط على تلبية رغبات العملاء، وهو ما يعبر عنه باضطلاع المؤسسات بمسؤولياتها الاجتماعية، الذي يدفعها باتجاه الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة المتطورة، والاستثمار في الإبداع والابتكار، لتحسين المردودية وفي آن واحد إيجاد منتجات بديلة صديقة للبيئة.

فالمؤسسات الناجحة اليوم هي التي تحافظ على مكانتها ومجالات عملها في السوق، وهو ما لا يتحقق بسهولة بسبب المنافسة الشرسة في الأسواق لذلك تلجأ كل مؤسسة إلى الحصول على ميزة تنافسية تعبر بها عن تفردا عن بقية المؤسسات المنافسة ويمكن أن تتميز المؤسسة عن غيرها بالأسعار المنخفضة، أو بالخدمات المضافة إلى ما بعد البيع أو غيرهما.

بناء على ذلك يمكن الربط بين الميزة التنافسية والاستدامة عن طريق وقف استنزاف الموارد الطبيعية، والعمل على إيجاد بدائل تعطي المؤسسة ميزة تنافسية وفي الوقت نفسه تعمل على حماية البيئة، من خلال إبراز مسؤوليتها الاجتماعية. إن إعادة الاستخدام والتدوير في الاقتصاد الدائري، أصبح يوما بعد يوم يشكل أحد عناصر التنافسية، إذ تقوم المؤسسات بتوعية الجمهور، وتقدم إليهم مقترحات حول إعادة استخدام منتجاتها بتدويرها بغية الحد من استنزاف الموارد الطبيعية، وهو من القطاعات الاقتصادية الواعدة الواجب أن تأخذ مكانها في اقتصادات دول الوطن العربي.

نؤكد اذن، من خلال ما سبق، على الدور المركزي الذي أصبحت تضطلع به مؤسسات القطاع العام والخاص، في تطوير المعارف الرقمية لمواردها البشرية في اتجاه الابتكار والريادة وفي مجال البحث والتطوير، بما ينعكس إيجابا على إنتاجيتها وتنافسيتها وفي تحقيق الاستدامة، وفي آن واحد على تنمية المسارات المهنية لمواردها البشرية.

#### المحور الثاني: مكانة البحث والتطوير في عصر الثورة التكنولوجية

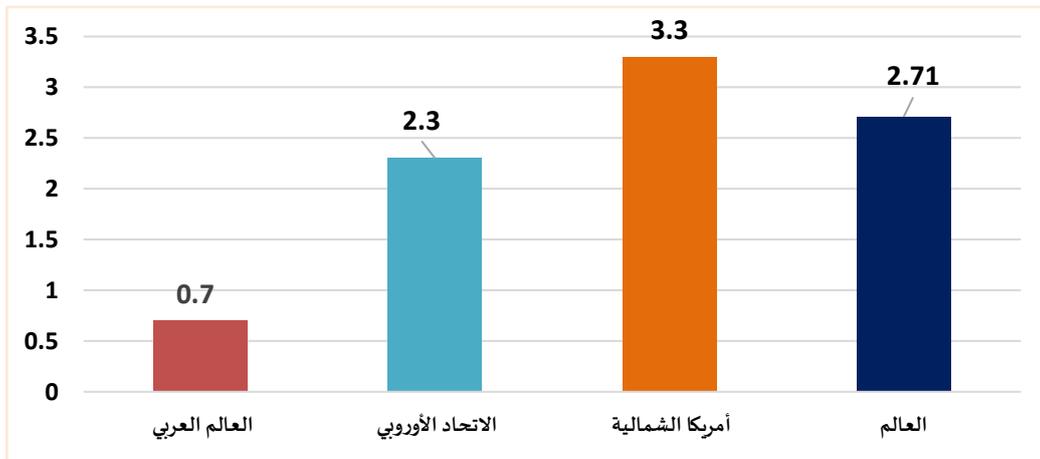
يعتبر الاستثمار في البحث والتطوير أحد متطلبات التحول الرقمي في الدول العربية، وأداة لا غنى عنها من أجل خلق القيمة الاقتصادية المضافة، كما هو الحال في عدد من النماذج الدولية. ويرجع النجاح والنمو المستمر لاقتصادات الدول المتقدمة إلى السياسات التي وضعتها وحجم ما استثمرته مؤسساتها في مجال البحث والتطوير، الذي أصبح عنصرا أساسيا لا غنى عنه للتنافس على الريادة في السوق والاستدامة، ومن لا يدرك هذه المعادلة سيكون معرضا للتهميش أو يتعثر مساره.

نحن نعيش في عصر لا تتحدد مقومات الريادة والتميز فيه بامتلاك الموارد الطبيعية وحدها، وإنما تتحدد بامتلاك مفاتيح المعرفة والقدرة على إنتاجها وتطويرها، حيث غدت المعرفة قوة حقيقية لخلق الثروة. ولم يعد معيار الاستدامة والريادة يكتفي بما هو متبع اقتصاديا من مقياس نمو الناتج المحلي الإجمالي، وإنما يتميز عنه بما يعرف بمعيار الرصيد الوطني المعرفي ونموه الدائم. وأصبح الابتكار يعرف اليوم، بأنه نتيجة لأنشطة البحث والتطوير المؤدية إلى منتجات وخدمات صناعية جديدة، أو طرق جديدة للتسويق أو تنظيم العمل في ممارسات الأعمال التجارية.

## 1. البحث والتطوير بين الواقع والطموح

إذا كان مقدار الإنفاق العالمي على البحث والتطوير قد وصل إلى مستوى قياسي بلغ نحو 1.7 تريليون دولار أمريكي، وبأن عشرة بلدان في العالم تمثل حوالي 80% من إجمالي هذا الإنفاق<sup>55</sup>، فإنه لا يحظى بالأهمية المطلوبة في الدول العربية، فالميزانيات العمومية السنوية المخصصة، تبرز أن نسبة الإنفاق على البحث والتطوير بالنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي لم تتعد 0.5% في مجموع الأقطار العربية<sup>56</sup>، وهي نسبة متدنية جدا مقارنة بالمتوسط العالمي وبالنسب المخصصة في مجموعات أخرى.

رسم بياني: نسبة نفقات البحث والتطوير في الناتج المحلي الخام (%) في بعض مناطق العالم (2022)



المصدر: معطيات البنك العالمي

"إن الدول العربية، بشكل عام، تحتل مرتبة أقل من بقية الدول في البحث والتطوير والابتكار"، وأن "الاقتصادات العربية ذات الدخل المرتفع تنفق في المتوسط 0.5% فقط من الناتج المحلي الإجمالي على البحث والتطوير، بينما يبلغ المتوسط 2% في الاقتصادات المتقدمة"<sup>57</sup>.

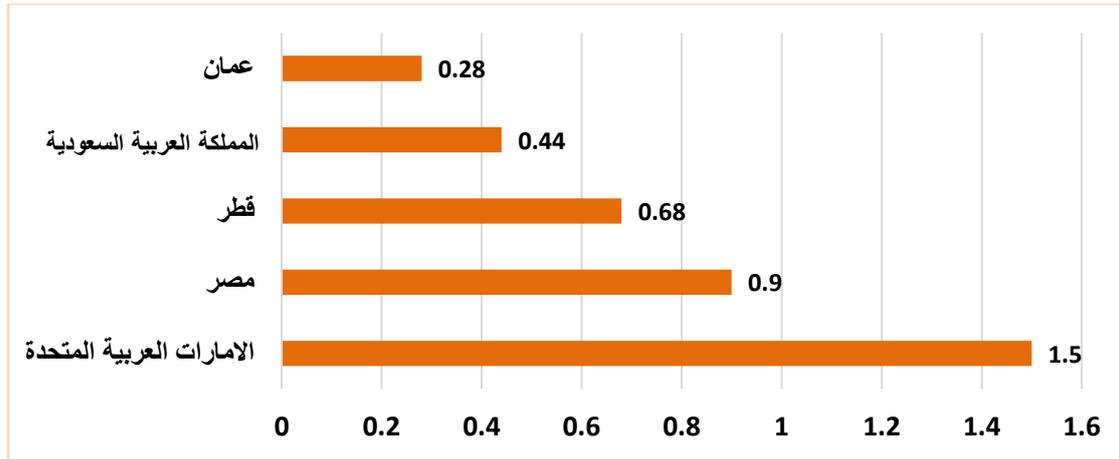
<sup>55</sup> تقرير معهد اليونسكو للإحصاء لعام 2022؛

<sup>56</sup> مجلة دبي للسياسات: كيف يمكننا بناء الاقتصاد الرقمي العربي؟ نحو مخطط استراتيجي، بقلم علي الخوري؛

<sup>57</sup> تقرير، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا؛ صدر عام 2022؛

ونسجل أيضا، أنه لا يوجد رابط واضح وعملي بين المؤسسات المنوط بها وضع السياسات العمومية للتنمية ومراكز البحوث والتطوير، وأن العديد من المخصصات المالية لا زالت تنفق على بحوث يؤكد الواقع أن لا حاجة لها في العصر الحالي. كما نلاحظ فجوة كبيرة في نسب هذه النفقات بين البلدان العربية التي تتوفر معطيات بشأنها.

رسم بياني: نسبة (%) نفقات البحث والتطوير في الناتج المحلي الخام لبعض البلدان العربية (2022)



المصدر: معطيات البنك العالمي

## 2. إيجاد مناخ مشجع للبحث والتطوير

نخلص إلى أن الدول العربية تحتاج إلى رصد المزيد من الموارد للبحث والتطوير من طرف القطاع العام والخاص، فضلا عن ربطه بالأهداف الوطنية للتنمية والاعتراف بها كأساس لا غنى عنه في النمو الاقتصادي وتحقيق الاستدامة، وهو ما يتطلب نقل المعرفة واستيعابها، ثم تحسينها، فإنتاج معرفة جديدة، وأخيرا ابتكار سلع وخدمات مبنية على تلك المعرفة.

لتحقيق ذلك، على الدول العربية مضاعفة جهودها لتوفير الشروط لجذب الشركات العالمية نحو الاستثمار في البحث والتطوير والتصنيع في المنطقة، ومن هذه المتطلبات، ضرورة توافر خطوط اتصالات متطورة وسريعة، وقواعد بيانات شفافة ومفتوحة، وخدمات مالية حديثة، وأنظمة إدارية مرنة، وقوانين مشجعة للاستثمار، وتشريعات لحماية حقوق الملكية الفكرية، وتحديث اللوائح المنظمة للبحث والتطوير، ونظام تعليمي متطور معزز بمراكز للبحث والتطوير، وسياسة فعالة لجذب المبدعين ورواد الأعمال والحفاظ عليهم.

كما يتعين توجيه البحث والتطوير لأولويات السياسات التنموية المرتبطة بالانتقال نحو الاقتصاد الرقمي والأخضر والدائري والأزرق.. إلخ، والمجالات التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

### 3. دعم إحداث شبكات عربية للبحث والتطوير

لا شك أن مجال البحث والتطوير، من بين المجالات التي يمكن فيها إيجاد تعاون بين مؤسسات البحث والتطوير بالدول العربية، وسيكون على الجهات المعنية في أليات ومؤسسات العمل العربي المشترك، العمل على إنشاء وتشجيع التشبيك في مجالات البحث والتطوير بين الدول العربية. فمثل هذا التشبيك، من شأنه تحقيق التكامل في كفاءات وخبرات في مجالات يعجز كل بلد عربي عن تملكها منفردة، وسيسهم في توفير الموارد البشرية والمالية، بما يمكن من وضع مشاريع عربية للبحث والتطوير.

فإذا كان البحث والتطوير، يحتل مكانة أساسية في التحول نحو الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر والأزرق والدائري... الخ، بما يستجيب للحاجيات التنموية للوطن العربي، فإنه لا غنى هنا التأكيد على ضرورة وضع أطر مرجعية له، تجعله في خدمة الإنسان والتنمية المستدامة.

### المحور الثالث: تطوير مؤسسات التعليم والتدريب لمواكبة متطلبات أسواق العمل والتغيرات في المهن والوظائف

منذ أن ألفت الثورة التكنولوجية بظلالها على العالم، لا حديث إلا عن الأدوار التي يجب أن تضطلع بها مؤسسات التعليم والتدريب بمختلف مستوياتها في ظل سوق عمل متحول بسرعة في وظائفه ومواصفات تلك الوظائف، حيث أصبحت نظم التعليم والتدريب محل اهتمام كبير، وذلك للسرعة الهائلة التي تتحرك بها محركات الثورة التكنولوجية والوظائف التي تحدثها بعد أن تدمر أخرى في طريقها.

#### 1. مهن ووظائف المستقبل

أصبح النجاح في المنافسة على وظائف المستقبل في العصر الرقمي "يتطلب فهم كيفية تأثير التكنولوجيا على عالمنا، وهنا سنحتاج إلى تنمية المهارات الشخصية، لأنه أصبح لها دور حاسم حتى تتمكن من القيام بالأشياء التي لا تستطيع الآلات القيام بها"<sup>58</sup>.

لم يعد الشرط الأهم لوظائف ومهن المستقبل، أن تكون مهاراتك قوية وراسخة، بل يجب أن تكون مرنة بما يكفي، كي لا تعيق قدرتك على التكيف مع المتغيرات الوظيفية المتسارعة، ذلك أن المهارة القوية ورسوخها قد أصبحت إلى حد ما عائقاً أمام المرونة اللازمة للتكيف، حين يتطلب الأمر تعديل المهارة جزئياً أو كلياً، وبذلك أصبح النجاح التعليمي عاملاً إلى حد ما في جعل المتعلم الحاصل على شهادة ولا يمتلك مهارات إضافية سبباً في تأخره عن الركب.

<sup>58</sup> برنارد مار؛ مستشار استراتيجي حول الرؤى المستقبلية وخبير استراتيجية الأداء، وتحليل البيانات ومؤشرات الأداء؛ "صاحب عدد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي ومهن المستقبل؛ من بينها كتابه "مهارات المستقبل: المهارات والكفاءات العشرين التي يحتاجها الجميع للنجاح في عالم رقمي؛"

في هذا المشهد، أوضحت المؤسسات تبحث أساساً على جذب المواهب، وتستثمر بشكل كبير في إعادة تدريبها باستمرار، لبناء المهارات الأساسية للمستقبل. وأصبح من الواضح أن المهارات التقنية، ومحو الأمية الرقمية، وعلم البيانات الضخمة، والأنتمة مهمة جداً في عصر الذكاء الاصطناعي، لكن هذا لا يعني تجاهل الدور البشري، ونقص هذه المهارات في المجالات التي لا تستطيع الروبوتات الذكية القيام بها بشكل جيد، فالمهارات الشخصية ستصبح أكثر أهمية للنجاح مع التطور في العصر الرقمي.

ستظل المهارات البشرية ضرورية، و"أننا لسنا بحاجة إلى أن يتم تخويفنا بالذكاء الاصطناعي، فقدره العقل البشري هائلة جداً بشكل لا يصدق. إنه أكثر تعقيداً وأقوى بكثير من أي ذكاء اصطناعي موجود". وأنه "بدلاً من الخوف من الذكاء الاصطناعي والأتمتة (المكننة) والتغيرات التي سيحدثها في أماكن العمل، يجب أن نتطلع جميعاً إلى تسخير قدراتنا البشرية المتفردة وتنمية المهارات الشخصية، هذه المهارات هي التي ستصبح أكثر أهمية لمستقبل العمل"<sup>59</sup>.

## 2. المهارات البشرية المطلوبة في العصر الرقمي

حسب عدد من الأبحاث والدراسات، هناك 10 مهارات شخصية ستكون حاسمة ومن شأنها تأهيل العاملين لمواكبة التطور التكنولوجي السريع على مدى السنوات القادمة. وتم تقسيم هذه المهارات، إلى أربع فئات أساسية وهي: حل المشكلات، وإدارة الذات، والتعامل مع الآخرين، واستخدام التكنولوجيا وتطويرها.

في تفاصيل المهارات الأربعة السالفة الذكر، نجد أن مفهوم حل المشكلات، يسلط الضوء على التفكير التحليلي والابتكار، وحل المشكلات المعقدة، والتفكير النقدي، والإبداع والأصالة والمبادرة، فضلاً عن المنطق والتفكير الإبداعي لحل المشكلات. ويشمل إدارة الذات، التعلم النشط واستراتيجيات التعلم، وكذلك القدرة على التكيف وتحمل الضغوط والمرونة الذهنية. أما التعامل مع الآخرين فيشمل القيادة الحكيمة وبناء العلاقات ومهارات التواصل والتأثير الاجتماعي، في حين يتضمن استخدام التكنولوجيا وتطويرها مهارات تقنية عديدة تشمل القدرة على تحليل البيانات الضخمة والتسويق الإلكتروني، والقدرة على تصميم مختلف التطبيقات والتحكم فيها والبرمجة<sup>60</sup>.

إن الطلب المتزايد على هذه المهارات، أدى إلى انطلاق ما يمكن وصفه بنهضة أو بالأحرى ثورة لإعادة تأهيل القوى العاملة وإعادة تشكيل مهارات العاملين للأدوار الوظيفية الجديدة التي بدورها تعيد تشكيل مستقبل العمل وقوى العمل المستقبلية. فأصبح إعادة تشكيل المهارات الطريقة الفعالة الوحيدة لضمان حصول العاملين على المهارات اللازمة التي تحتاجها الشركات مستقبلاً للنجاح والانتقال إلى أدوار وظيفية جديدة، وبالتالي فهو الطريقة الجديدة لاختيار الموارد البشرية. فـ "87% من الرؤساء التنفيذيين يواجهون منافسة كبيرة في العمالة الماهرة حالياً، بينما يشعر 71% منهم بضرورة إعادة تشكيل مهارات القوى العاملة، لكي

<sup>59</sup> نفس المرجع السابق؛

<sup>60</sup> "تقرير مستقبل الوظائف" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2020؛

يصبحوا أكثر مرونة وتكيفاً وقدرة على تبني وجهات نظر مختلفة، وترجمة المعرفة إلى سياقات مختلفة تساعد على تطوير العمل"<sup>61</sup>.

### 3. مواجهة أوجه قصور منظومة التعليم والتدريب

تبرز الدراسات والمعطيات حول واقع التعليم والتدريب بالوطن العربي ، أن معظم مناهج التعليم لازالت لا تعطي أهمية لمرونة الفكر، والتي هي أكثر ما يحتاجه المرء اليوم في العصر الرقمي، والمعضلة أن معظم مناهج تعليمنا تشجع على التمسك الغريزي بالفكرة المتوقعة باعتبارها خياراً نهائياً، هنا تكمن إحدى الثغرات التي تجعل معظم النظم التعليمية والتدريبية معرضة لأن تتجاوزها الحياة العملية، وبالتالي لا تستجيب لحاجيات أسواق العمل المتجددة والمتغيرة.

إن استيعاب فكرة جديدة ليس بالأمر الهين ، وهذا يعني بلغة المعلومات إعادة النظر في نظام البرمجة برتمته. فمثل هذا الجهد لا يميل إليه العقل من تلقاء نفسه، بل العقل ميال بطبعه، إلى التمسك بنظام الأشياء الذي يعتاد عليه، ويفعل الأمر نفسه مع نظام الأفكار الذي يعتاد عليه، وهو النهج الذي لا زالت ترسخه نظمنا التعليمية.

من هنا يطرح السؤال، و التحدي الذي على الدول العربية مواجهته، وهي تندمج في عصر هذه الثورة التكنولوجية، وتراهن على ما تتيحه في خلق مسارات تنموية جديدة، هل مؤسسات التعليم والتدريب، وبالمنطق الذي تشتغل به والمناهج المعتمدة بها، قادرة على مواكبة التغيرات في المهن والوظائف ومتطلبات سوق العمل الجديدة من المهارات؟

في الواقع العملي، نجد الشريحة العريضة من الشباب العربي حاضرة ومستعملة لكل تقنيات التواصل الرقمي ومتفاعلة معها وهذا عنصر مهم، لكن ليس كفاعلة فيها في الغالب كما هو مرجو، بل في الغالب الأعم كمتهلكة. وأنه بفعل عدد من العوائق التي تواجه إتاحة التعليم الجيد والنوعي أمام الجميع منذ مرحلة الطفولة المبكرة إلى باقي مراحل التعليم مع ما تعرفه من مستويات مرتفعة في الانقطاع الدراسي، مروراً بعدم توافر أطر تدريبية تتماشى مع المتغيرات المتلاحقة بأسواق العمل فإنه يظل هنالك عجزاً وعدم قدرة على مواكبة التحديات الراهنة وبذلك يكون هنالك إهدار للجهد والموارد المالية والطاقات البشرية.

إن منظومتنا التعليمية والتدريبية لا زالت وبشكل عام، تفرز أنواعاً من الخريجين يقبلون سنوياً على سوق العمل، منهم القادر مع ما توفر له من فرص تعليمية تمكنه من اكتساب مهارات التأقلم مع عالم المهن الجديدة في سوق العمل، وبالتالي الحصول على فرص عمل مجزية. وتفرز نفس المنظومة شريحة أخرى من الشباب بإمكانيات محدودة وبشهادات لن تفيده في الحصول على فرص عمل جيدة أو تتيح لهم فرصاً جد ضئيلة، مما جعل بطالة حاملي الشهادات الجامعية عنواناً بارزاً لمعضلة البطالة في العديد من الدول

<sup>61</sup> دراسة شركة "كورن فيري": الشركة العالمية المتخصصة في الاستشارات المؤسسية؛

العربية. كما نجد شريحة أخرى أفرزتها المنظومة ذاتها تتمثل في المنقطعين عن المسار التعليمي، وتدخّل سوق العمل من بوابة الاقتصاد غير المنظم بمهارات متدنية.

مؤكد أن الشهادات الجامعية عامل للنجاح المهني، لكن في العديد من الحالات تكون قيمة المهارات والخبرات أكبر بكثير بالنسبة للمسار المهني.

لقد أفادت دراسة لإحدى الشركات العالمية في مجال المعلومات "أن الطلاب في حاجة حالياً إلى الحصول على ما هو أكثر من الشهادة التعليمية، إذ سيتعين عليهم التمتع بمهارات الذكاء الرقمي والمهارات الشخصية لتمكينهم من زيادة فرصهم في العمل". وأن "نحو 50% من الوظائف الحالية تتطلب عنصراً ما من عناصر المهارات الرقمية. وبحلول عام 2030 سترتفع هذه النسبة إلى 77%".<sup>62</sup>

فالعالم يشهد اليوم مجموعة من التحولات التي لن تغير أنواع الوظائف فحسب، بل أيضاً مجموع المهارات المطلوبة للنجاح والمنافسة في سوق العمل. "فالجيل القادم من الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سيدخل سوق عمل متغير جذرياً، وهو ما يتطلب تعزيز مسالك التعليم بإضافة مهارات رقمية وتزويد المتعلمين بمهارات للإبتكار والإبداع"<sup>63</sup>

من هنا يطرح السؤال، هل من المستعجل التوجه لإصلاح نظمنا التعليمية وبشكل جذري، وبمراجعة شاملة لمنهجها وطرق التعليم والتدريب؟ ومدىها بالإمكانيات الضرورية التي تمكنها من ضمان أداء الرسالة المطلوبة منها في العصر الجديد، وفي مقدمتها تمكين أجيال الغد بالمقومات من المهارات الضرورية لمواجهة متطلبات سوق العمل المتحولة.

إننا نعيش اليوم تغيرات جذرية واسعة ومتسارعة اقتصادياً واجتماعياً وتعليمياً، ولعل أبرز مظاهرها ذلك الاندماج الذي حدث بين ظاهرتي ثورة الاتصال وتفجر المعلومات والتي نتج عنهما ما يسمى بالعصر الرقمي، الذي يمتاز بسيطرة الوسائل والأدوات الرقمية الحديثة على غيرها في مجال الاتصال والتكنولوجيا ومعالجة وتبادل المعلومات، والذي مكن من انبثاق عدد من محركات الثورة الصناعية الرابعة، وفي مقدمتها الذكاء الاصطناعي.

ويقوم العصر الرقمي أساساً على المعرفة وإنتاجها وتوظيفها من خلال القدرة على تحويل كل أشكال المعلومات، والنصوص والصورة والصوت لتصبح في صورة رقمية، وتلك المعلومات يتم انتقالها بين أفراد المجتمع من خلال الشبكة العنكبوتية وبواسطة أجهزة الكترونية متنوعة، مما ساهم بشكل غير مسبوق في تحول البيئة التفاعلية الاتصالية بين الأفراد والمجتمعات إلى بيئة جديدة تختلف تماماً عن البيئة التقليدية.

<sup>62</sup> مقال عن بدراسة لشركة "مايكروسوفت" بموقع "مدار 21"

<sup>63</sup> تقرير "فرص للشباب - مستقبل مشرق للجيل القادم"؛ مؤسسة "ماكيزي" الصادر في أغسطس 2021:

#### 4. مواكبة النظم التعليمية لتقنيات العصر

من هذا المنطلق، علينا أن نبحث في النواحي التي يجب تغييرها في نظمنا التعليمية والتي علينا الاهتمام بها لمواكبة العصر الرقمي، وهو معطى وجب أخذه بعين الاعتبار، في إصلاح المناهج والنظم الدراسية ومحتواها وبشكل دوري ومستمر، وذلك بإدراج وتكثيف مهارات العصر الرقمي، والمتمثلة في مجموعة واسعة من المعارف التأسيسية، والمعارف الإنسانية وإدراك المعارف. ومن الملاحظ في هذا الإطار أن المعارف والمهارات المعترف بها، هي امتداد لمهارات القرن العشرين وما قبله باستثناء مهارة محو الأمية الرقمية التي أصبحت أكثر إلحاحاً، وهذا عائد إلى التغير المتسارع في شتى مجالات الحياة نتيجة الانتشار الهائل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بين شعوب العالم.

نحتاج اليوم إلى مدارس ومعاهد وجامعات تنمي القدرة على التفكير الناعم والنقدي، وتنمي القدرة على تعديل طرق التفكير والعمل، كلما طرأت تغييرات جديدة في الحياة العملية، فقد أصبح مطلوب اليوم من العمال، أن يطوروا مهاراتهم وقدراتهم بشكل دائم ومستمر لكي يبقوا نشطين في سوق العمل، وهي مهارات جزء منها ذاتي كالذكاء الشخصي، وتنمية مهارات التواصل، والمرونة الذهنية، والقدرة على تقبل التغيير والتأقلم معه، وجزء منها تقني بحت مثل القدرة على تحليل البيانات الضخمة، والتعامل مع الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وغيرها من التقنيات

فالمنظومة التعليمية اليوم أضحى مطالبة بمواجهة هذه التحديات، ومن أجل ذلك ينبغي أن تجعل من ضمن مخططاتها إعداد المتعلمين والمعلمين للاستفادة من هذه المهارات ومحاولة إتقانها استجابة للحاجيات، كما يقتضي ذلك إدماج الشباب في مجتمع المعرفة. إن كل تجاهل لهذه الحقائق والحاجيات، من شأنه الحكم على الأجيال المقبلة بالإقصاء من عالم لا ينفك يزداد يوماً بعد يوم ارتباطاً بهذه التكنولوجيات واعتماداً عليها.

وجب الإشارة اذن إلى ما جاء في الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، وهو التعليم الذي يمتد من مرحلة الطفولة المبكرة إلى التعليم الأساسي، ويستمر مدى حياة الفرد، وأنه من دون مهارات أساسية قوية، من المرجح أن تتسرب الفتيات والأطفال المنحدرين من الأسر الفقيرة والأطفال ذوي الإعاقة من التعليم في مرحلة مبكرة، ويحرمون من فرص التمتع بالفوائد الصحية والاقتصادية والاجتماعية على المدى الطويل والتي تتحقق بفضل تعليم جيد النوعية، وشامل ودامج.

#### المحور الرابع : نحو إدارة متطورة للموارد البشرية وبيئة عمل تضمن الحقوق الأساسية في العمل

في عصر الثورة التكنولوجية، أضحى إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الاستراتيجية في أي مؤسسة عامة أو خاصة، وهو عصر المنافسة لضمان إنتاجية أفضل وجودة في المنتج أو الخدمة المقدمة، حيث أصبح منوط بهذه الإدارة تنمية وتحفيز أحد أهم عوامل نجاح أي مؤسسة وهو عنصر الموارد البشرية، فقد ولى الزمن الذي كان ينظر فيه للعمال على أنهم مثل الآلات أداة إنتاج فقط.

## 1. رؤية جديدة لإدارات الموارد البشرية

ما وجب التأكيد عليه هنا أن مهام وأدوار إدارة الموارد البشرية، تطورت بدورها بشكل سريع، وأصبحت لا تقتصر على المهام الكلاسيكية المتعلقة بتحديد القواعد المنظمة للعمل والتوظيف والمراقبة وإنزال العقوبات والخصومات المالية على العمال. وأصبح مفهوم الإدارة يتجدد هو الآخر، إذ يعتبر الشجرة المتأصلة الجذور في المؤسسة، والتنمية البشرية هي الفروع المنتشرة فيها. أي أن التنمية البشرية في الأصل ما هي إلا جزء من إدارة الموارد البشرية، وقد أصبح من صميم عملها تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة وتوفير أفضل بيئة عمل لها، والتأكد بأن لديها كل ما يحتاجون إليه لأداء مهامهم.

فقد تحولت إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة إلى صناعة، من أجل تحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل التكاليف، فأصبح التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية التي تستفيد من التقنية الرقمية، حيث أصبحت هذه الأخيرة وسيلة فعالة لتحسين الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فهي تساعد على تحليل البيانات وتبسيط العمليات وتقليل الأخطاء الإنسانية، حيث يمكن استخدام البرامج والتطبيقات الرقمية لتسيير مختلف عمليات إدارة الموارد البشرية مثل إدارة الأداء والتوظيف والتدريب والتطوير والتواصل بين العمال، وتساعد على تحسين تجربتهم، حيث يمكنهم الوصول إلى المعلومات المتعلقة بروايتهم وعلاواتهم ومستحققاتهم الأخرى من خلال تطبيقات الهاتف الذكي والحواسيب الشخصية.

كما يمكن للعمال تحديث وإدارة معلوماتهم وملفاتهم الشخصية، ويمكن أيضا استخدام التقنية الرقمية لتحليل وتبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية مثل الأداء والتدريب والتطوير والتوظيف وإيجاد بيئة عمل لائقة تجذب المهارات المؤهلة وتعمل على إكسابهم مهارات جديدة، وبالتالي زيادة حجم الميزة التنافسية للمؤسسة. كما مكن استخدام برامج التحليل الرقمي للمؤسسات، من أخذ قرارات استراتيجية متقدمة بشأن إدارة مواردها البشرية.

فالمؤسسات الناجحة اليوم، هي التي تعتمد إدارة متخصصة لمواردها البشرية، فعصر صاحب العمل الذي يتولى بنفسه إدارة الموارد البشرية بمؤسسته ولى، وأصبح هذا المنطق في التسيير، نقطة ضعف المؤسسات التي لا زالت تدار بهذا الشكل، وهناك اليوم، عدة دلائل تبرز نجاح المؤسسات التي تقبل على توظيف مختصين في المجال، حيث أصبحت لها انتظارات جديدة من مسؤولي إدارة الموارد البشرية، مما يتطلب مهارات جديدة ونهجاً مواكبة التطور التكنولوجي، والذي سرعته جائحة كوفيد-19 بالوطن العربي، فأصبح المجال يشهد العديد من التغييرات، منها:

- تخطي حاجز المكان وعدم التقيد بموقع العمل، إذ أصبح بإمكان العاملين في إدارة الموارد البشرية مباشرة أعمالهم من أي مكان وكذلك الموارد البشرية.
- إتاحة الفرص للعمل أو التدريب في الموارد البشرية عن بعد.

- الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين، من توفير كافة العوامل التي تعزز من إنتاجيتهم وتحسن من أدائهم وتركيزهم في العمل.
- التطوير المستمر لمهارات العاملين وتحسين أدائهم، من خلال توفير فرص التدريب الكافية.

## 2. الأبعاد الجوهرية لإدارة الموارد البشرية

حظيت إدارة الموارد البشرية ومنذ سنوات عدة، بمكانة هامة في البحث وخضعت للعديد من المراجعات في وظائفها ومهامها، ولتطوير هذه المهام وجعلها عنصر من عناصر تنمية المؤسسات العامة والخاصة، للتوافق مع ما تحدته الثورة التكنولوجية من تغييرات في نظم العمل. أصبح الحديث اليوم على ثلاثة أبعاد جوهرية في مهام إدارة الموارد البشرية وهي: الحنكة في مجال الأعمال، والابتكار، والتوجه الاستراتيجي. وهي أبعاد تساعد إدارة الموارد البشرية في الانتقال من الإجراءات التقليدية إلى التحويلية. فمسؤولي إدارة الموارد البشرية اليوم، وجب أن يكونوا قادرين على فهم التحديات التي تواجه مؤسساتهم وصياغة أفضل الحلول الممكنة.

تقليدياً كان ينظر لإدارة الموارد البشرية على أنها تفتقر إلى الفطنة في مجال الأعمال، وتركز على المعاملات والتنفيذ، وليس باعتبارها وظيفة استراتيجية. إن عهد إدارة الموارد البشرية التي كان يقتصر دورها في مراقبة تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعمال داخل المؤسسة، قد ولى، ووجب أن تتحول إلى إدارة مرنة، ذكية، مبتكرة، فاعلة، وتحتل مكانة استراتيجية داخل المؤسسة.

إن الإرادة المشتركة المعبر عنها اليوم في الاستفادة من الثورة التكنولوجية لفتح آفاق أمام الدول العربية لتنمية قطاعات اقتصادية واعدة ذات الوقع الإيجابي على حفز معدلات النمو واستدامتها وبما يستحدث فرص عمل إضافية، عجلت من جعل الموارد البشرية في عمق معادلة التنمية وحجر زاويتها.

مما لا شك فيه أن تأهيل الموارد البشرية تقع مسؤوليته على ما يتم استثماره في تأهيل رأس المال البشري، وبما يسمح بسد الفجوات التي تم الحديث عنها في عدد من أجزاء هذا التقرير، لكن إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل بالمؤسسات، أصبح لها دور يكتسي أهمية قصوى اليوم، حيث التكنولوجيات في تطور مستمر ودائم، وهو ما يجعلها قادرة على العطاء، ولا يجب معه تطوير نظم إدارة الموارد البشرية، بل أيضاً أن يذهب هذا التطوير لفلسفتها ومهامها ومكانتها وهو ما يتطلب الانتقال بها إلى إدارة تحتل مكانة مركزية في هرم المؤسسات.

وإلى جانب مهامها التقليدية، أضحيت هذه الإدارة مسؤولة بشكل مباشر على توفير شروط العمل اللائق، من ذلك توفير فرص التدريب المستمر، ووسائل العمل، وشروط الصحة والسلامة المهنية، وتوفير كل مساحات الحوار والتواصل للاستماع لمقترحات العمال وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تهم تطوير مؤسساتهم، وبذلك ترسخ هوية المؤسسة وطموحاتها لدى مواردها البشرية.

هذه الأدوار الجديدة في الهرم التنظيمي للمؤسسات، جعلها كذلك تلعب دورا محوريا في اقتراح وقيادة المبادرات والأنشطة التي تجعل المؤسسات، تنخرط في تحمل مسؤوليتها الاجتماعية في كل ما يتعلق بتعزيز التنمية المستدامة، لتحقيق التوازن بين الاحتياجات الحالية واحتياجات الأجيال القادمة.

\* \* \*

## القسم الرابع :

من أجل اعلان مبادئ بشأن

"مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"

ان فكرة تبني اعلان مبادئ بين أطراف الإنتاج الثلاثة، الحكومات و أصحاب العمل والعمال، تستند الى مبادرات عالمية وعربية من جهة والى إصدارات وأدبيات منظمة العمل العربية من جهة أخرى. فقد تم تناول مسألة أنسنة التكنولوجيا والانتقال العادل للرقمنة في مبادرات عالمية ودولية عديدة منها إعلان (مانيفستو) فيينا للأنسنة الرقمية سنة 2019 والنقاشات الجارية للأمم المتحدة في أفق تبني "الميثاق الرقمي العالمي الخاص بالقمة من أجل المستقبل في 2024"، هذا إضافة الى أن تطور مقاربات الموارد البشرية والاستفادة الأمثل من رأس المال البشري والمحافظة عليه بالاستثمار المستمر في تنميته مثلت تحدياً لأطراف الإنتاج في السنوات الأخيرة.

## أولاً: المبررات

إن إعلان المبادئ هذا يجد مبرراته في الآتي:

- حشد الجهود المشتركة لأطراف الإنتاج حكومات وأصحاب أعمال وعمال ولكافة الجهات ذات الصلة لضمان انتقال رقمي عادل بإضفاء البعد الإنساني على التكنولوجيا لتكون في خدمة الانسان.
  - أهمية دور الحوار الاجتماعي في مسار الانتقال الرقمي لضمان تطوير الذكاء الاصطناعي بطريقة سليمة.
  - الفجوات المسجلة في مجال تنمية رأس المال البشري بالوطن العربي، حيث أضحي ذلك يشكل تحدياً حقيقياً لأطراف الإنتاج الثلاثة العربية، في سعيها لكسب رهان التنمية المستدامة وضمان فرص عمل لائقة
  - مجابهة ما هو منتظر أن يطرح في السنوات القادمة من تحديات جديدة مع عصر الثورة الصناعية الخامسة التي بدأت عدد من معالمها في التبلور.
- من هذا المنطلق ارتأينا أن نبادر ببلورة اعلان مبادئ عربي، ونضعه هنا بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة وهي مدعوة للتوافق حول الآتي :

## ثانياً: منطلقات اعلان المبادئ

ان الأطراف الاجتماعية الثلاثة: حكومات وأصحاب أعمال وعمال ،  
**وعيا منها بضرورة** العمل معاً لتعزيز وتحسين مستقبل الموارد البشرية واستثمارها في ظل التقدم التكنولوجي السريع وتأثيره بشكل كبير وغير مسبوق على سوق العمل والقوى العاملة والحياة العامة؛

**وادراكا منها** بضرورة التكيّف وتبني استراتيجيات جديدة للتعامل مع التحديات والفرص المتعلقة بالموارد البشرية، وبأهمية بذل جهود مضاعفة لسد الفجوات المتعددة في مجال تأهيل العنصر البشري، بما يستجيب لحاجيات التنمية وسوق العمل المتجددة؛

**واقناعا** بأن النمو الاقتصادي والعمل اللائق، أضحي هدفا مشتركا لتحقيق مستقبل أكثر عدالة واستدامة، وأن تحقيق هذا الهدف يتطلب ضمان انتقال رقيقي عادل يركز على حوار اجتماعي فعّال ومنتج بين أطراف الإنتاج الثلاثة؛

**وتأكيدا** على أن هذه الثورة التكنولوجية أخذت تبسط حضورها بقوة في كل مفاصل ومكونات الاقتصاد العالمي، وبسرعة فائقة بفعل ما تتيحه من حلول، وأصبحت تطرح علينا كأطراف إنتاج ثلاثة عدة تحديات ومسؤوليات في آن واحد.

**وضمنا** لحقوق الفئات العمالية التي يمكن أن تتأثر سلبا بمجمل التحولات الرقمية، وهو ما يتوقف على ما علينا اتخاذه من قرارات لضمان انتقال عادل، من خلال إتاحة فرص كافية لإعادة التدريب المستمر، والحدّ من أوجه اللامساواة بين الجنسين، وضمان شمول نظم الضمان الاجتماعي، مع سياسات حمائية ملائمة وفعّالة للفئات الضعيفة ببرامج لدعم قدراتها، حتى نضمن ألا يتخلف أي مواطن عربي عن الركب.

**وايمانا** من أن تظل محركات هذه الثورة التكنولوجية بما فيها الذكاء الاصطناعي، متحكّم فيها وفي خدمة الإنسان أولا وأخيرا، والعمل في اتجاه تطوير عدد من السلبيات المتولّدة عنها، والتي تهدد القيم وحقوق الإنسان، بفعل الإساءة في استخدامها.

**واستنادا** الى ميثاق ودستور منظمة العمل العربية واتفاقيات العمل العربية و منها الاتفاقيات رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية لسنة 1971 والاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 ، والاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة) لسنة 1976، والاتفاقية رقم (8) بشأن الحريات والحقوق النقابية لسنة 1977 والاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني لسنة 1977 والاتفاقية رقم (11) بشأن المفاوضات الجماعية لسنة 1979.

**واسترشادا** بالاتفاقيات والتوصيات والمواثيق الدولية بشأن التشغيل وتنمية الموارد البشرية والاستراتيجيات الدولية والعربية ذات الصلة وبأهداف التنمية المستدامة 2030 مجتمعة ومن بينها الهدف الثامن الخاص ب"النمو الاقتصادي والعمل اللائق"

**وادراكا** لأهمية توفير الموارد البشرية الماهرة، لتحسين درجات التنافسية وجودة الإنتاج الذي يراعي المعايير القياسية الدولية وجلب الاستثمارات، وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم لإدماجهم السلس في الحياة العملية، وتطوير ريادة الأعمال والابتكار.

**ووعيا** بأن الدخول في مسارات جديدة لتحفيز النمو الاقتصادي بالوطن العربي في عدد من القطاعات الاقتصادية الواعدة وما له من أثر بيّن على توفير فرص عمل جديدة، سيتطلب الدخول في عديد

الاصلاحات للانتقال نحو الاقتصاد الرقمي، والاقتصاد البيئي والاقتصاد الاجتماعي والتضامني .  
**واستشعاراً** بضرورة مجابهة الانعكاسات السلبية المحتملة لهذه التحولات على سوق العمل، وأن ضمان انتقال عادل يتطلب تعميق الحوار الاجتماعي البتاء بين أطراف الإنتاج الثلاثة.  
**واقناعاً** بأن الحصول على تعليم وتدريب جيد النوعية وفرص عمل لائقة، أضحي من المشاغل الرئيسية للشباب والأسر العربية، باعتبار الحجم المتزايد للبطالة.

### ثالثاً: المبادئ والالتزامات

اعتباراً من المنطلقات السابقة التي استدعت المبادرة لبلورة هذا الإعلان وانطلاقاً من الأهداف والتحديات المشتركة التي تربط أطراف الإنتاج الثلاثة فإنها مدعوة للتوافق على المبادئ التالية المكونة لهذا الإعلان وتلتزم بالعمل على تحقيق برامج تكريسها فعلياً والمتمثلة في:

#### 1. تطوير المهارات والتعلم المستمر:

إن سرعة التطور التكنولوجي يتطلب التحسين المستمر للمهارات والمعارف، وهو ما يدعو للالتزام بتوفير فرص التعلم المستمر والتدريب المناسب للعاملين في جميع المستويات، وبتعزيز قدراتهم ومساعدتهم على التكيف مع التكنولوجيا الجديدة ومتطلبات سوق العمل المتغيرة.

#### 2. تنسيق الجهود على المستوى الوطني

إن تحقيق التغيير والنجاح في مجال تأهيل الموارد البشرية، يتطلب تنسيقاً للجهود بين مختلف أطراف الإنتاج و مؤسسات القطاع العام والخاص ذات العلاقة والمجتمع المدني والمؤسسات التعليمية، وهو ما يدعونا للالتزام بتعزيز هذا التعاون الوطني وتنسيق الجهود نحو تحقيق أهدافنا المشتركة في تطوير الاستثمار في الموارد البشرية.

#### 3. تعزيز القيادة والابتكار:

إذ ندرك أن التغيير التكنولوجي يتطلب قيادة قوية وقدرة على التكيف والابتكار. فإننا نحث ونلتزم بتعزيز القدرات القيادية في مجال الموارد البشرية بتشجيع الابتكار والاستفادة من التكنولوجيا لتحقيق تحسينات في إدارة الموارد البشرية وعمليات التوظيف وتطوير المهارات.

#### 4. التوازن بين التكنولوجيا والعمل الإنساني:

علينا الحفاظ على التوازن بين التكنولوجيا والعمل الإنساني، ذلك أنه بالرغم من أن التكنولوجيا تسهم في تحسين الكفاءة وتعزز الإبداع، إلا أننا نؤمن بأن العنصر الإنساني لا يزال حاسماً في نجاح أي

منظومة عمل، لذا نلتزم بتعزيز ثقافة العمل الإنساني، وتشجيع التواصل والتفاعل الإنساني بين العاملين وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل.

## 5. الاستشراف والتخطيط للمستقبل:

يفرض علينا التطور التكنولوجي الحاجة إلى الاستشراف والتخطيط للمستقبل ما يدعو للالتزام بتطوير استراتيجيات مستدامة لإدارة الموارد البشرية واستثمارها على أحسن وجه في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة، وتحليل احتياجات المستقبل وتطوير خطط عمل ملائمة لتلبية تلك الاحتياجات وضمان استدامة الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على التأقلم مع المتغيرات الحاصلة.

## 6. تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني

باعتبار المكانة التي تحتلها منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في مجابهة التحديات التي يطرحها العصر الرقمي، نلتزم كل من موقعه وفي إطار من التشاور الدائم بالعمل على توفير تعليم وتدريب مهني وتقني جيد النوعية، متاح للجميع، يحدّ من التسرّب المدرسي، منفتح على محيطه، يرسّخ قواعد ومناهج تركز على تنمية المهارات وصقل القدرات بما يستجيب لمتغيرات سوق العمل المتسارعة وحاجياته المتجددة.

## 7. تعزيز البحث العلمي والتطوير

أصبح البحث العلمي والتطوير في العصر الرقمي يحتل أهمية كبرى ، ما يجعلنا نؤكد التزامنا كل من موقعه بمضاعفة ما يرصد لمؤسساته من موارد مالية، مع التأكيد على ربط ما تجرّبه من أبحاث ببرامج وحاجيات التنمية الاقتصادية في القطاعات الاقتصادية الواعدة، وبمضاعفة الجهود لإحداث بيئة حاضنة وداعمة لتنمية ريادة الأعمال، والرفع من مستوى الاستفادة من الكفاءات العربية في دول المهجر.

## 8. تعزيز وترسيخ منظومة متكاملة وشاملة للحماية الاجتماعية

يحتل الضمان الاجتماعي مكانة في تثمين رأس المال البشري باعتباره يرسّخ السلم والأمن الاجتماعي، وهو ما يدعو للالتزام بالعمل على تطوير منظومة الضمان الاجتماعي لمواكبة التحولات الجارية في أسواق العمل، وذلك بتكثيف شروط الاستفادة من منافعها وفق أنواع عقود العمل الجديدة، وبمد مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل كل الفئات ومنها العمالة منخفضة المهارات بالاقتصاد غير المنظم.

## 9. ترسيخ المساواة في تنمية الموارد البشرية

ندرك الأهمية الكبرى لرفع مستوى الوعي بمكانة المساواة بين الجنسين في تحقيق التنمية الشاملة وفي تحسين مؤشرات التنمية البشرية بالوطن العربي، ما يجعلنا نلتزم باعتماد التدقيق من منظور النوع الاجتماعي لتصحيح الاختلالات في تأهيل الموارد البشرية وفي سوق العمل وادماج ذوي الاحتياجات الخاصة.

## 10. أنسنة التكنولوجيا

إذ ندرك الأهمية الحاسمة التي أضحت للتكنولوجيا الحديثة في خلق مسارات جديدة للنمو، فينبغي علينا ان نلتزم بالعمل على ضمان أنسنتها، بجعل أنظمة الذكاء الاصطناعي تعمل على تحفيز النمو والتنمية المستدامة ورفاهية المجتمعات، وأن يراعى في تصميمها القوانين الضامنة لحقوق الإنسان وتنوع المجتمعات، وذلك بضمانات تسمح بتدخل العنصر البشري حال تطلب الأمر ذلك لتعديل هذه الأنظمة، وجعلها تعمل بطريقة سليمة وأمنة، وبما يضمن التقييم الدوري للمخاطر التي قد تنشأ عنها وإدارتها.

## 11. تطوير تشريعات وقوانين العمل:

إن الأثر البين الذي أحدثه وسيحدثه الاستخدام المتنامي للتكنولوجيات من تحولات متسارعة على سوق العمل، يتطلب أن نلتزم بالعمل على مواكبة هذه التحولات بوضع آليات فعّالة للرصد والتوجيه وتطوير برامج المواكبة، بما يسمح بوضع قواعد عامة لتنظيم أنماط العمل الجديدة على أن تظل هذه المراجعات تجرى بصفة دورية، وبحمائية وتحسين ظروف عمل العمالة بالاقتصاد غير المنظم ومواكبتها ببرامج ميسرة وفعّالة للانتقال نحو الاقتصاد المنظم.

## 12. تعزيز التعاون العربي المشترك

ولأننا ندرك أهمية التخطيط لبرامج ومشاريع عربية مشتركة لتنمية الموارد البشرية في كل ما يتعلق بتسريع التحول نحو الاقتصاد الرقمي، فإننا نلتزم بالمساهمة الفعّالة كل من موقعه في الرفع من مستويات التعاون العربي الثنائي والمتعدد الأطراف لإتاحة الفرص لتبادل التجارب وفرص التدريب الكافية.

بتبني هذه المبادئ الاثني عشرة، فنحن على يقين بأنها ستسهم في خلق بيئة عمل مستدامة تعزز قدرات رأس المال البشري العربي، بما يسمح بالاستفادة الكاملة مما تتيحه محركات الثورة التكنولوجية من إمكانيات وفرص هائلة للنمو الاقتصادي في عدد من القطاعات الواعدة وبما يحدث فرص عمل إضافية، وفي أن واحد التأهب لمجابهة الجيل الجديد من تحديات الثورة الصناعية الخامسة التي بدأت معالمها في التشكل. والتزاما بتفعيل مبادئ هذا الإعلان، ندعو جميع المؤسسات والجهات المعنية للانضمام إلينا ودعم أهداف هذا الإعلان، والعمل معاً من أجل مستقبل أفضل للموارد البشرية. كما يمكن الاسترشاد بهذا الاعلان وتنفيذه وفق خصوصية وإمكانيات كل دولة.

\* \* \*

الخاتمة

## الخاتمة

دأبت تقارير المدير العام في مؤتمرات العمل العربي، على تشكيل لحظة ثمينة لإجراء حوار ثلاثي واسع للتفاعل مع ما تتضمن من توصيات، وفي إطار سعيها لتحقيق ما لدينا من طموحات مشتركة، لاستغلال أمثل لنظم وآليات الثورة التكنولوجية لحفز النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف بما يسمح ببناء مجتمعات تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية والاستدامة.

وتمثل هذه الطموحات الشغل الشاغل للأسر العربية وفي مقدمتها شبابها، وتطرح في آن واحد ما علينا من مسؤوليات تجاه حق الأجيال القادمة في بيئة آمنة تحقق العيش الكريم. وبقدر مشروعية هذه الطموحات، فهي تطرح تحديات على الدول العربية التي تنتظرها مهام متعددة، للمضي قدما في الإصلاحات الضرورية، التي أصبح العديد منها لا يقبل التأجيل، لسدّ الفجوات في بناء رأس مالها البشري والرفع من كفاءته وتأهيله.

إن سوق العمل يواجه تغيرات بشكل مستمر في مستوى الوظائف والعمالة، وسيعرف مستقبلا حراكا غير مسبوق، حيث أنه مرشح أن تتلاشى في ظله فرص العمل أمام العمالة غير المؤهلة وأمام فرص العمل التي ستتاح للعمالة ذات المهارات. كما أن رأس المال البشري سيلعب الدور الحاسم في العصر الرقمي، حيث سيكون للقوى العاملة إذا كانت مؤهلة بشكل جيد، متسع أكبر من الوقت للتفكير والإبداع بما هو أكثر أهمية وذات قيمة، في حين ستتولى الروبوتات وباقي آليات وتقنيات الثورة التكنولوجية إنجاز المهام الصعبة والشاقة.

سيمكننا الذكاء الاصطناعي من أن نبني مستقبلا أكثر استقرار ونمو مستدام، إذا ما حرصنا على حسن استخدام آلياته ونظمه ووجهناها وفق احتياجاتنا وأولوياتنا التنموية، وفعلنا كل ما يتيح الحوار الاجتماعي من إمكانيات لمواكبة ما سيعرفه سوق العمل من حراك

ومؤكد هنا أن الذكاء الاصطناعي سيحدث تغييرات كبيرة في أنماط العمل وعلاقات العمل، حيث سيحتاج العاملون للتدريب لجعل الآلات والنظم الذكية تساعدهم في أداء مهامهم والرفع من الإنتاجية وإيجاد الحلول.

وجب هنا، أن نحرص أشد الحرص، أن تبقى خوارزميات هذا الذكاء الاصطناعي في خدمة الإنسان أولا وأخيرا، وبما يسمح بتحسين ظروف العمل وخدمة الإنسان أولا وأخيرا.

واعتبارا أن المهارات المطلوبة تتحرك بسرعة، وهو ما سيتيح فرصا، وينطوي في الوقت نفسه على مخاطر، حيث هناك اليوم دلائل قوية تشير إلى أنه ما لم يتم تمكين ودعم رأس المال البشري، فلن يتسنى للبلدان مواصلة نموها الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، ولن تكون لديها موارد بشرية مؤهلة لشغل الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعا من المهارات والكفاءات في المستقبل، ولن تنافس بفاعلية في سوق العمل والاقتصاد العالمي، أي تأخر من شأنه مضاعفة الفجوات التي كثيرا ما تم الحديث عنها.

ان معضلة البطالة والمستويات المقلقة التي وصلت لها وتلك المتوقعة وسط الشباب العربي، أدت بشكل من الأشكال إلى تهديد العقد الاجتماعي، بفعل زيادة الشعور بالإحباط إذا لم نقل اليأس وسط الشباب العربي ومن خلاله أسرهم.

فالنقص المتنامي في فرص العمل للشباب العربي بسبب ضعف الاستثمارات في مشاريع اقتصادية وإنتاجية ذات القيمة المضافة، تتسبب كذلك، بهجرة الشباب ومنها الكفاءات والمهارات العالية، بحثا عن فرص أفضل للعمل خارج الوطن العربي.

إن مراهنتنا اليوم لإعادة بناء العقد الاجتماعي المهتد بالتقويض وضمان الانتقال العادل ، يمر من خلال جعل الثورة التكنولوجية الحالية مناسبة تقوي طموحنا العربي المشترك بتنمية القطاعات الاقتصادية ذات القيمة المضافة والتي توفر للدول العربية فرصا ثمينة للمنافسة فيها، وهو ما يتوقف على الاستثمار بشكل رئيسي في بناء رأس المال البشري، بما يتيح تسريع الخطى للتحويل للاقتصاد الرقمي، والذي يفتح المجال لتنمية عدد من القطاعات الاقتصادية الواعدة كالإقتصاد الأخضر والأزرق والدائري...وهي قطاعات من شأنها أن تلعب دورا مهما في تطوير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وتعد بخلق فرص عمل إضافية وتنمية مستدامة.

على دولنا إذن مواجهة التحديات المطروحة، المتعلقة بالفجوة الرقمية وتهيئة رأس المال البشري والتحدي المناخي، والعمل على تخطي الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تجاوز هذه التحديات، ذلك أن وطننا العربي يزخر بالطاقات البشرية وبالإمكانيات الكفيلة بتحقيق ذلك. إن الدول العربية بتوحيد جهودها ومقدراتها، سيكون بإمكانها تسريع خطاها في هذا الاتجاه.

فالتحديات التي تواجه دول الوطن العربي في مجال الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية، يقتضي وكما تم التأكيد على ذلك، وضع آليات للحوكمة الجيدة لتنمية رأس المال البشري تتناسب وحجم التحديات المطروحة على صعيد كل دولة عربية، على أن تظل تكنولوجيات هذه الثورة بما فيها الذكاء الاصطناعي متحكّم فيها من طرف الإنسان وفي خدمته وتحت إشرافه، وأن نضمن الانتقال العادل.

\* \* \*

# مشروع توصيات ومقترحات

## مشروع توصيات ومقترحات

انطلاقاً مما سلف، وبتأكيدنا على ما تضمنه هذا التقرير من تحليل لمستقبل الموارد البشرية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الثورة التكنولوجية، تطرح على أطراف الإنتاج تحديات هامة تتعلق بمختلف التداعيات الناتجة عن هذه التحولات المتسارعة في عالم العمل حيث سيكون العمل في اتجاه وضع خطط وسياسات وطنية متكاملة متمحورة على رأس المال البشري، وتتمثل في الآتي:

- سدّ الفجوات، من خلال تعديل السياسات العامة التي أثبتت أهميتها خلال الأزمات المتلاحقة التي عاشتها المنطقة في السنوات الأخيرة، وسلطت الضوء على الدور الاجتماعي للدولة وأهمية الاستثمار في القطاعات الحيوية المرتبطة بالعنصر البشري.
- بناء أنظمة صحية قوية ومرنة قادرة على التكيف مع الأزمات والتحولات التكنولوجية والاستجابة لحاجات المجتمع.
- إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، بما يوفر تعليماً جيد النوعية، متاح للجميع، منفتح على محيطه، يواجه تحديات الحاضر والمستقبل، يركز على تنمية المهارات والقدرات والحس النقدي، وذلك بهدف ترسيخ قواعد نظم التعليم النوعي المركز على المهارات وصقل القدرات منذ المراحل الأولى والتأهيل بما يستجيب لمتغيرات سوق العمل.
- تعزيز دور القطاع الخاص في تنمية رأس المال البشري في إطار المسؤولية الاجتماعية.
- جعل برامج التدريب المستمر ثقافة ثابتة لدى المؤسسات، بما يمكن مواردها البشرية من اكتساب المهارات الضرورية للتأقلم مع الحاجيات الجديدة لتطوير مؤسساتهم وفي آن واحد الحفاظ على وظائفهم وترقيهم الوظيفي.
- تطوير أدوار ومهام إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات بحيث تكون الموارد البشرية مرنة وقابلة للتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الثورة التكنولوجية.
- إصلاح سوق العمل وسياسات الحماية الاجتماعية نحو الشمول بإحداث مرصد وطنية تستشرف التحولات في أسواق العمل المتعلقة بالمهن المهتدة بالاندثار في الأمد القريب والمتوسط، والمهن الجديدة التي بصدد الظهور والانتشار. كما تتابع هذه المرصد ما يجري في هذا المجال في البلدان المتقدمة ولو بتفاوت في الزمن بفعل التفاوت في التقدم التكنولوجي، الأنماط الجديدة للعمل، واقتراح آليات مواكبتها وتنظيمها ووضعها بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة لاتخاذ القرارات المناسبة.
- مواصلة جهود احداث بيئة حاضنة ومشجعة لتنمية ريادة الأعمال خاصة بالنسبة الى المؤسسات الناشئة العاملة في القطاع الرقمي (start up).

- مراجعة وتحديث قوانين العمل المتعلقة بعلاقات العمل الجديدة الناتجة عن أنماط العمل الجديدة خاصة في القطاع الرقمي (المنصات الرقمية نموذجا)، على أن تظل المراجعات تجري بصفة دورية وفق التحوّلات التي يشهدها سوق العمل، وما تقترحه المرصد الوطنية.
- مدّ مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات الهشة ومراجعة أنظمة الضمان الاجتماعي وتشريعات التأمينات الاجتماعية والاستفادة من التطور التكنولوجي لتطوير مهام تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية والعمل على تطويرها لتتلاءم مع التطورات المتعلقة بأنماط العمل الجديدة وخاصة في القطاع الرقمي
- إرساء نظام للتعويض عن فقدان العمل بالنسبة للدول التي تفتقد برامج وآليات تعويض على البطالة، ويكون هذا النظام مرفقا ببرامج للتدريب في مهارات جديدة تؤهّل المستفيد من فرص الإدماج مجددا في سوق العمل.
- تعزيز دور الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج لضمان الانتقال الرقمي العادل القائم على حوكمة اتخاذ القرار ويرتكز على تهمين رأس المال البشري باعتباره محور كافة السياسات.
- الحرص على أن تظل محركات الثورة التكنولوجية في خدمة الإنسان أولا وأخيرا لذلك فإن أطراف الإنتاج الثلاثة مدعوة الى تبني إعلان المبادئ بشأن "مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية" والعمل على تنفيذه وفقا لإمكانيات كل دولة.
- العمل على الحد من الانعكاسات السلبية المتوقع حدوثها من التحول الرقمي، والتي من شأنها أن تهدد القيم الاجتماعية وحقوق الإنسان، والالتزام بأن تظل محركات هذه الثورة التكنولوجية متحكّم فيها من طرف الإنسان ولخدمته واعلاء القيم الإنسانية.

\* \* \*

## قائمة المراجع والمصادر

## قائمة المراجع

- مستقبل الوظائف، تقرير؛ المنتدى الاقتصادي العالمي 2023؛
- " الثورة الصناعية الرابعة"، كلاوس شواب، يناير 2016
- "الثورة الصناعية الرابعة وأسواق العمل العربية...الواقع والمأمول"، دراسة، منظمة العمل العربية؛
- احصاءات الالكسو، موقع المدينة اونلاين –
- "التأمين الصحي المدعوم للفئات التي يصعب الوصول إليها؛ نحو تغطية صحية شاملة في المنطقة العربية: نظرة أولى؛" موجز سياسات، الاسكوا، تشرين الثاني/نوفمبر 2021؛
- تقرير، منظمة اليونيسف، 2016،
- منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خطة رأس المال البشري؛ البنك الدولي؛ 2022
- "تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية في ظل الأنماط الجديدة للعمل"، تقرير ندوة، منظمة العمل العربية القاهرة 20-21 أيلول 2023؛
- "الفقر المتعدد الأبعاد؛" التقرير العربي الثاني، الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية؛ 2023؛
- "عدم المساواة في المنطقة العربية: تقرير غياب الأمن الغذائي يشعل الفوارق"؛ (الإسكوا)، 2023
- "عراوندسويل Groundswell" الجزء الثاني؛ البنك الدولي؛ 2021؛
- "نظرة إقليمية عامة حول حالة الأمن الغذائي والتغذية 2022"؛ تقرير صادر عن منظمة الأغذية والزراعة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، اليونيسيف والإسكوا؛
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد، توقعات صندوق النقد العربي؛ 2023؛
- التقرير الاقتصادي الموحد؛ صندوق النقد العربي؛ 2022
- "عدم المساواة في المنطقة العربية قبيلة موقوتة"، تقرير، الإسكوا، 2022؛
- رائد سمور، جريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين؛
- ماجد بن سعيد المرعشي،، جريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين
- Rodrik D.(2016)«Premature deindustrialization», Journal of Economic Growth, N°21, pp.1-33.
- مركز كير- كارنيجي
- "إيجابيات التكنولوجيا الرقمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: كيف يمكن أن يؤدي اعتماد التكنولوجيا الرقمية إلى تسريع وتيرة النمو وخلق فرص العمل"، تقرير، البنك الدولي؛
- "الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم: التخضير مع فرص العمل"، تقرير، منظمة العمل الدولية، 2018
- المجلة الإلكترونية "الطاقة"
- المنتدى الاقتصادي العالمي؛ وفق أرقام من شركة الاستشارات "أكسنشور (Accenture)"،
- "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية في ظل الازمات"؛ توصيات حلقة نقاشية، منظمة العمل العربية، 2020؛
- العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، قرار، منظمة العمل الدولية؛ 2022
- الاستراتيجية العربية للتعليم التقني والمهني المحدثة، منظمة العمل العربية، 2023
- "مستقبل الوظائف"، كلاوس شواب، تقرير للمنتدى الاقتصادي العالمي؛ 2023

- محمد جودت ، حوار مع عربية سكاى نيوز؛
- تقرير مقدم لمجموعة دول العشرين ، يونيو من عام 2019 ؛
- المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، 2011، مجلس حقوق الإنسان
- اتفاقية العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، والتوصية رقم 202 لعام 2012 بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، واتفاقية منظمة العمل العربية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم 3 لعام 1971
- "رأس المال البشري"، تقرير، مجموعة البنك الدولي؛ 2017
- التنمية في العالم الطبيعة المتغيرة للعمل؛ تقرير، مجموعة البنك الدولي 2019:
- ماكينزي بالعربي ، الشرق الأوسط ؛
- معهد اليونسكو، تقرير للإحصاء لعام 2022؛
- "كيف يمكننا بناء الاقتصاد الرقمي العربي؟ نحو مخطط استراتيجي"، علي الخوري؛ مجلة دبي للسياسات
- "مهارات المستقبل: المهارات والكفاءات العشرون التي يحتاجها الجميع للنجاح في عالم رقمي ، برنارد مار؛
- "تقرير مستقبل الوظائف"، المنتدى الاقتصادي العالمي، 2020
- "فرص للشباب - مستقبل مشرق للجيل القادم": تقرير، مؤسسة "ماكينزي" أغسطس 2021؛

\* \* \*

## المصادر

- إدارة الموارد البشرية ، أ/ مالك النعيم محمد على ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2020،
- تكنولوجيا الموارد البشرية "إدارة وتنمية – تخطيط وتطوير"، د/ علي لطفى، دار السحاب للنشر، 2008،
- "تنمية الموارد البشرية عبر تطوير الفائدة وتكنولوجيا المعلومات"، خالد احمد على، دار الفكر الجامعي، 2019،
- نظم المعلومات للموارد البشرية ، أ/ عاطف جابرطه،، الاكاديمية للعلوم، 2014،
- تكنولوجيا المعلومات واثرها في التنمية الاقتصادية، د/ أحمد مشهور - 2004
- الثورة الصناعية الرابعة : التحدي والاستجابة، أ/ إبراهيم غرايبة – دار سنداينة للنشر والتوزيع، 2023،

\* \* \*



# مؤتمر العمل العربي العملي

## الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

