

(مستخرج)

رصدُ الرُّعاياِ

مجلة علمية محكمة ربع سنوية

تصدرها

مجتمعنا المصري للاقتصاد والسياسي الإحصاء والنشر

التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية

في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين وأثرها على سوق العمل

د. أحمد عبد العليم العجمي

أستاذ الاقتصاد والمالية العامة المساعد
كلية الدراسات القانونية والمعاملات الدولية
جامعة فاروس بالإسكندرية



أبريل ٢٠٢٥

العدد ٥٥٨

السنة المائة وستة عشر

القاهرة

L'EGYPTE

CONTEMPORAINE

Revue Scientifique arbitrée .. Quart annuel

de la

société Egyptienne d'Economie Politique de Statistique

et de Législation

Economic, technological and social changes in the first quarter
of the twenty-first century and their impact on the labor market

Dr. Ahmed Abdel-Alim Al-Ajami



April 2025

No. 558

CXVI itème Année

Le caire

التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين وأثرها على سوق العمل

د. أحمد عبد العليم العجمي

أستاذ الاقتصاد والمالية العامة المساعد
كلية الدراسات القانونية والمعاملات الدولية
جامعة فاروس بالإسكندرية

مُستخلص:

شهد القرن العشرين تغيرات كبيرة في سوق العمل وطُرق العمل والإنتاج، وتطور التكنولوجيا وتنامي الاقتصاد العالمي والتحوّلات الاجتماعية والثقافية، وتواصلت هذه التغيرات أيضاً في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين نتيجة لأزمات مثل المالية العالمية، وجائحة كورونا، وظهور الذكاء الاصطناعي.

وتُشكّل الهجرة المتزايدة العامل الأكثر انتشاراً خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين؛ وذلك بسبب الفجوات الكبيرة في الأجور ومن ثم انتقال العمالة إلى البلدان مرتفعة الدخل. وبالتالي تؤثر الهجرة وأوضاع سوق العمل المحلية على بعضها البعض.

كما تقوم التكنولوجيا في الوقت الحالي بإحداث تحولات جذرية في طبيعة العمل، وفي بعض الأحيان، تقضي التكنولوجيات الجديدة على بعض الوظائف بوجه عام، ولكنها تخلق أحياناً طلباً على قدرات جديدة ووظائف جديدة. وبالتالي فإن تأثير التكنولوجيا على العمالة هو إزاحتهم إلى وظائف تتطلب مهارات جديدة ولا يجري إحلالهم بالكامل.

وخلال الأزمة المالية العالمية واجه النمو العالمي تحديات مثل تفاوت الدخل وتباطؤ نمو المعروض من العمالة، وهو ما شكّل عبئاً على النمو، وأدى إلى خفض الاستثمار وتقليل الوظائف الجديدة، وأدى ضعف آفاق الوظائف إلى بطء معدل

دوران سوق العمل.

كما أتت جائحة كوفيد - ١٩ بمعايير جديدة إلى بيئة العمل، وذلك في ظل خسارة ملايين الوظائف، وزيادة الاعتماد على الكمبيوتر، وممارسة معظم الموظفين لمهام عملهم من المنزل. وظهور المخاوف من مزيد من الصعوبات على العاملين في الوظائف التي تعذر أداؤها من المنزل.

وأدى ظهور الذكاء الاصطناعي إلى تغيير آليات سوق العمل من خلال تغيير مهارات العمال. ومن المتوقع أن يؤدي إلى أتمتة بعض الأعمال إلا أنه سوف يخلق المزيد من فرص العمل.

الكلمات المفتاحية:

سوق العمل - البطالة - هجرة العمالة - التكنولوجيا - جائحة كوفيد - ١٩ -
الذكاء الاصطناعي

Economic, technological and social changes in the first quarter of the twenty-first century and their impact on the labor market

Dr. Ahmed Abdel-Alim Al-Ajami

Abstract:

The twentieth century witnessed major changes in the labor market, ways of working and production. The development of technology, the growth of the global economy, and social and cultural transformations, and these changes also continued in the first quarter of the twenty-first century as a result of crises such as the global financial, the Corona pandemic, and the emergence of artificial intelligence.

The increasing migration is the most prevalent factor during the first quarter of the twenty-first century due to large wage gaps and then the movement of workers to high-income countries. Thus, migration and local labor market conditions affect each other.

Technology is currently radically transforming the nature of work, and sometimes new technologies eliminate some jobs in general, but sometimes they create demand for new capabilities and new jobs. Therefore, the impact of technology on workers is to displace them into jobs that require new skills and are not completely replaced.

During the global financial crisis, global growth faced challenges such as income inequality and slow growth in labor supply, which burdened growth, led to reduced investment and fewer new jobs, and weak job prospects led to a slow rate of labor market turnover.

The COVID-19 pandemic has also brought new standards to the workplace, with millions of jobs lost, increased reliance on computers, and most employees working from home. There are fears of further difficulties for workers in jobs that cannot be done from home. The emergence of artificial intelligence has changed the mechanics of the labor market by changing the skills of workers. It is expected to automate some jobs, but it will also create more jobs.

Keywords:

Labor market - unemployment - labor migration - technology - COVID-19 pandemic - artificial intelligence

مقدمة:

يُمكن الحديث عن العمل في القرن العشرين من خلال النظرة إلى التغيّرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي حدثت خلال هذا القرن.

ففي بداية القرن العشرين، كانت الصناعة والزراعة هما المصادر الرئيسية للعمل. وكانت الصناعة تعتمد على العمل اليدوي والآلات البسيطة، وكانت تكلفة العمالة منخفضة. ومع ذلك، بدأت التكنولوجيا تتطوّر بسرعة، وظهرت الآلات الأكثر تطوّرًا التي تحتاج إلى مهارات تقنية أكثر مما كان متاحًا في الماضي. وهذا أدّى إلى إحداث تغييرات كبيرة في العمل وفي أساليب الإنتاج.

وفي العقود اللاحقة من القرن العشرين، بدأت الصناعة والخدمات تتحوّل إلى القطاعات الأساسية للعمل. وظهرت ثورة رقمية كبيرة مع انتشار الحواسيب والإنترنت، ممّا أدّى إلى تطوّر العمل في مجال التكنولوجيا والاتصالات والإدارة والتسويق وغيرها. كما بدأت الشركات تتحوّل إلى نماذج العمل الجماعي وتحتاج إلى فرق عمل متعدّدة التخصصات لإدارة المشاريع.

وفي نهاية القرن العشرين، بدأت الاهتمامات بالعمل تتغيّر من البحث عن العمل إلى البحث عن الوظائف المريحة والمستقرّة والمرنة والتي تُتيح فرص التطوير والنمو المهني. وبدأت الشركات تهتمّ بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية والتنوع في العمل وتحسين ظروف العمل والحفاظ على صحة وسلامة العاملين.

ويجب الإشارة إلى أنه في العقود الأخيرة من القرن العشرين، تم التركيز بشكل أكبر على العمل العالمي والاقتصاد العالمي. وظهرت مفاهيم مثل العولمة والتجارة الحرّة وتحرير الاقتصادات، وهذا أدّى إلى تغييرات في سوق العمل وتوزيع العمالة في جميع أنحاء العالم.

وبشكل عام، يُمكن القول: أنّ القرن العشرين شهد تغيّرات كبيرة في سوق العمل وطرق العمل والإنتاج. ولا شكّ أنّ تطوّر التكنولوجيا وتنامي الاقتصاد العالمي والتحوّلات الاجتماعية والثقافية كلها أثّرت على العمل وسوق العمل وأساليب

الإنتاج، وهو ما سيتواصل في القرن الحادي والعشرين أيضاً، هذا فضلاً عن التحولات التي حدثت بسبب «الأزمة المالية العالمية»، و«أزمة جائحة كورونا»، و«ظهور الذكاء الاصطناعي».

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في أن دراسة تطورات سوق العمل مهمة لفهم العوامل التي تؤثر على الطلب والعرض على القوى العاملة والمهارات المطلوبة والفرص المتاحة. كما أنها تساعد على تحديد السياسات والبرامج التي تدعم رأس المال البشري وتحسين جودة العمل والإنتاجية. وكذلك استشراف مستقبل سوق العمل في ضوء التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، وذلك بالنظر إلى الأزمات التي أثرت على هذه السوق في الربع الأول من القرن الحالي مثل الأزمة المالية العالمية وأزمة جائحة كورونا «كوفيد - ١٩»، وتنامي الذكاء الاصطناعي.

منهجية البحث:

يعتمد البحث من أجل تحقيق الأهداف على استقراء الواقع وتحليله تحليلاً مفضلاً، ثم استنباط بعض القواعد العامة لمسار سوق العمل خلال الفترة التالية للأزمة المالية العالمية وجائحة كورونا، مع النظر للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية خلال الربع الأول من القرن الحالي وتأثيرها على سوق العمل، مع دراسة بعض الحالات الدولية في التعامل مع المشكلات التي نتجت عن ذلك، كما أن البحث لا يخلو من البعد التاريخي الوصفي والتحليلي للتجارب الخاصة بموضوع البحث.

خطة البحث:

لمعالجة موضوع البحث سيتم تقسيم البحث إلى قسمين: الأول: يدرس عوامل التأثير على حركة العمل في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، والثاني: الأزمات وأثرها على سوق العمل في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين.

وفي نهاية البحث نختمه بعرض لأهمّ النتائج التي توصلنا إليها، بعد جمع أبعاد الموضوع محلّ الدراسة بشكل عام، وللاقتراحات والتوصيات التي نراها مُجدية في توصيف مسار سوق العمل في القرن الحادي والعشرين.

وعلى ذلك سوف تتوالى دراستنا على النحو التالي:

- المبحث الأوّل: عوامل التأثير على حركة العمل في الرّبع الأوّل من القرن الحادي والعشرين.
- المطلب الأوّل: أثر الهجرة على سوق العمل.
- المطلب الثاني: دور التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل.
- المطلب الثالث: التحوّل في الوظائف.
- المطلب الرابع: عدم مرونة أسواق العمل.
- المبحث الثاني: الأزمات وأثرها على سوق العمل في الرّبع الأوّل من القرن الحادي والعشرين.
- المطلب الأوّل: الأزمة المالية العالمية ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
- المطلب الثاني: أزمة جائحة كورونا (كوفيد - ١٩).
- المطلب الثالث: تنامي الذكاء الاصطناعي.
- المطلب الرابع: سوق العمل في مصر خلال الرّبع الأوّل من القرن الحادي والعشرين.

المبحث الأول

عوامل التأثير على حركة العمل في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين

شهد الربع الأول من القرن الحادي والعشرين العديد من المتغيرات التي أثرت على حركة العمالة وسوق العمل، وأبرز هذه المتغيرات سرعة انتقال الصدمات الاقتصادية والأزمات العالمية، مثل الهجرة والتقدم التكنولوجي المتسارع، وكذلك التحول في نوعية الوظائف الذي يؤثر بلا شك في سوق العمل. وهو ما نعرض له في هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى عدة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول

أثر الهجرة على سوق العمل

ينبغي قبل مناقشة تأثير الهجرة على الوظائف النظر إلى أنماط الهجرة الفعلية، ففي الفترة بين عامي ١٩٦٠ و ٢٠١٠، زاد عدد المهاجرين على مستوى العالم من ٩٠ مليون إلى ٢١٥ مليون شخص، فيما يمثل نسبة مستقرة في حدود ٣٪ من عدد سكان العالم. ويأتي ثلثا هذا النمو من الهجرة إلى أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية. ويمثل الثلث الباقي تزايد التنقل بين بلدان الاتحاد السوفيتي السابق، وصعود بلدان الخليج الغنية بالنفط كمقاصد رئيسية، وتزايد الهجرة بين بلدان إفريقيا، والهجرة إلى أستراليا وكندا ونيوزيلندا. وأصبحت عدة بلدان من البلدان متوسطة الدخل وسريعة النمو، مثل ماليزيا وجنوب إفريقيا وتركيا، بلدان جذب إقليمي لكل من اللاجئين والباحثين عن عمل^(١).

وتشكل الهجرة المتزايدة من الجنوب إلى الشمال السمة المميزة للعقود الخمسة الأخيرة، وتكشف بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) والبنك الدولي (WB) أنماط الهجرة إلى بلدان المنظمة المتقدمة، فيمثل المهاجرون في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي البالغ عددهم ١١٣ مليون شخص حسب إحصاءات عام ٢٠١٠ زيادة نسبتها ٣٨٪ مقارنة

(١) شاجلار أودزن، «رحلة عمل طويلة»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ١٢.

بالعقد السابق له. ويشكّل المهاجرون ١١% من سكان هذه البلدان، وهي نسبة أعلى بكثير من المتوسط العالمي. وتُمثّل الهجرة فيما بين بلدان المنظمة نحو ٤٠% من المجموع الكلي، في حين يأتي بقية المهاجرين من أمريكا اللاتينية ٢٦% وآسيا ٢٤% وإفريقيا ١٠%^(١).

ويُعتبر العامل الأكثر حسماً في استقبال مهاجرين في تلك البلدان وتأثيراً على الهجرة في سوق العمل هو مهارات المهاجرين. فينقسم المهاجرون إلى أشخاص حاصلين على تعليم فوق المتوسط ٣٠%، وأشخاص حاصلين على تعليم متوسط ٣٦%، وأشخاص حاصلين على تعليم ابتدائي ٣٤% مقارنةً بمواطني بلد المقصد.

وتختلف هذه الأعداد باختلاف بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ممّا يجعل من الصعب استخدام أي تعميمات. ففي أستراليا وكندا ونيوزيلندا وسويسرا، تتجاوز نسبة المهاجرين ٢٥% من مجموع السكان، ويتوفر للمهاجرين إلى أستراليا وكندا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية حظٌّ أوفر من التعليم، ويُمثّل هؤلاء حوالي ٧٠% من جميع المهاجرين الحاصلين على تعليم فوق المتوسط في بلدان المنظمة^(٢).

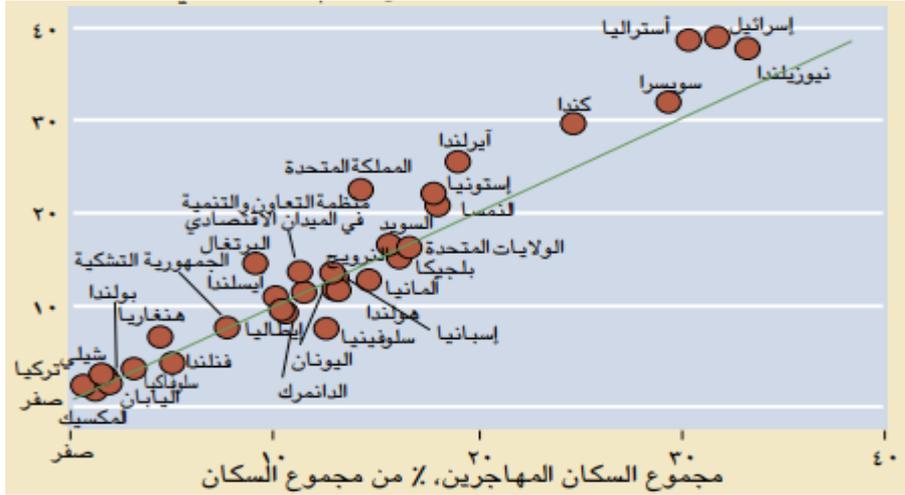
ويوضّح الشكل التالي نسب الحاصلين على مؤهلات عليا بالنسبة لعدد السكان في مجموعة مختارة من الدول:

(1) Borjas, George, "Immigration Economics", Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014, p 210.

(2) Borjas, George, "Immigration Economics", Ibid, pp 215.222

شكل (١)

نسبة المهاجرين الحاصلين على تعليم عالٍ في بعض الدول المختارة



المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي

<https://documents1.worldbank.org/curated/fr/464741502431192247/pdf/-50267v-2ARABIC-Overview-SHAPIN-PUBLIC.pdf>

والهجرة لا تحدث من فراغ، فما دامت هناك فجوات كبيرة في الأجور، فسيقوم ملايين من الأشخاص بالمجازفة لدخول البلدان مرتفعة الدخل.

وتؤثر الهجرة وأوضاع سوق العمل المحلية على بعضها البعض، ومن ثم يجب علينا النظر إلى آليات هذه الآثار^(١).

تأثير الهجرة على الوظائف المختلفة:

يعتقد أكثر من ٦٠% من المواطنين في بعض الدول المتقدمة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، و٥٠% في إسبانيا وإيطاليا، و٤٠% في فرنسا وألمانيا أن المهاجرين يأخذون الوظائف من مواطني بلد المقصد، إلا أن الإحصاءات تشير إلى أن آثار الهجرة على الأجور والوظائف ضئيلة نسبياً. على سبيل المثال في الولايات

(1) Borjas, George, "Immigration Economics", Ibid ,p228.

المتحدة الأمريكية، نجد أن الهجرة سببت زيادة في أجور الأمريكيين بمتوسط ٠,٦% خلال الفترة من ١٩٩٠-٢٠٠٦^(١). والبعض يرى أن الأثر في حدود صفر^(٢)، وأياً كانت النتيجة، فمن الواضح أن تأثير الهجرة على الأجور ضئيل وهو ما ينطبق أيضاً على بلدان الاتحاد الأوروبي. فتشير بعض الدراسات إلى أن متوسط تأثير المهاجرين الجدد (الذين وصلوا في الفترة بين عامي ١٩٩٠، ٢٠٠٠) على الأجور هو زيادتها في ألمانيا وفرنسا بنحو ٠,٣% في ١٩٩٠، و ٠,٨% في المملكة المتحدة، ونسبة بين هذه وتلك بالنسبة لمعظم بلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى. بل إن بعض الاقتصاديين يرون آثاراً إيجابية - وإن كانت محدودة - للهجرة على أسواق العمل في البلدان الغربية^(٣).

ويلاحظ أن هذا التحليل لا يخلو من العيوب. فأولاً: تُعبر هذه النتائج عن المتوسط، ومن ثم تُعطي صورة غير واضحة للآثار غير المتجانسة على المجتمع بجميع شرائحه. فبعض فئات المجتمع، مثل العاملين الأكبر سناً والعاملين الذكور الأقل تعليماً نسبياً الذين لا يستطيعون التنافس ولا أمل لديهم تقريباً في اكتساب مهارات جديدة، تتكبد خسائر كبيرة.

ثانياً: يُمكن لعدد كبير من هؤلاء العمّال الخروج من قوة العمل بدلاً من قبول خفض في الأجر. فقد يرى هؤلاء أن استحقاقات التقاعد المبكر أو العجز أو إعانات البطالة تمثل خيارات أكثر جذباً. ولن تظهر تلك الآثار في الأرقام إذا لم يأخذ التحليل الاقتصادي في الاعتبار هذا النوع من البطالة شبه الطوعية (الاختيارية)، وركّز فقط على أجور العاملين.

ثالثاً: تتجاهل معظم التحليلات الفروق القطاعية، فكثير من المهن يسحبها المهاجرون من المواطنين؛ لأنهم على استعداد لقبول أجور أقل من تلك التي يتقاضاها مواطنو بلد المقصد، لذلك قد لا يكون هناك تأثير يذكر على العاملين

(1) Ottaviano, Gianmarco, and Giovanni Peri, "Rethinking the Effect of Immigration on Wages," Journal of the European Economic Association, 2008, Vol. 10, pp. 152-97).

(2) Lawrence Katz, "The Evolution of the Mexican-Born Workforce in the United States, in Mexican Immigration to the United States", ed. by George J. Borjas, Chicago: University of Chicago Press, 2007, p 8.

(3) Docquier, Frederic, Giovanni Peri, and Çağlar Özden, 2014, "The Labor Market Impact of Immigration and Emigration in OECD Countries," Economic Journal, Vol. 124, 2014, pp. 1106-1145.

الحاصلين على تعليم متوسط، ولكن التأثير يكون ضخماً على فئة فرعية مثل الأعمال اليدوية كمُشغلي الآلات.

ويتفق معظم الاقتصاديين على أن الهجرة ليست هي السبب الرئيس في التحديات التي تشهدها أسواق العمل ويواجهها العاملون الأكبر سناً والأقل تعليماً. فالابتكارات التكنولوجية، ونقل الأعمال إلى الخارج، وتقلب الأوضاع المالية، وجمود أسواق العمل، والتغيرات الديموغرافية تُشكل نتائج سوق العمل بدرجة أكبر من الهجرة^(١).

وتخلص معظم الدراسات إلى أن الهجرة تُحدث في المتوسط تأثيراً محدوداً على أسواق العمل، ويتم التركيز حالياً على الآثار الديناميكية التي تؤدي إلى تغييرات هيكلية في أسواق العمل، وكيف يتواءم المهاجرون مع أسواق العمل التي يقصدونها، بمعنى ما إذا كان المهاجرون يكملون مهارات العاملين من مواطني البلد أو يستبدلونهم، وأنواع الوظائف التي يأخذونها من المواطنين، فضلاً عن استجابات المواطنين فيما يتعلق باختيار الوظائف والقرارات المتصلة بالتعليم وغير ذلك من خيارات سوق العمل^(٢).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية - كمثال - يُشكل المهاجرون نسبة تصل إلى ١٦% من قوة العمل الأمريكية، إلا أنهم يتركزون في عدة مهن، فيشكل المهاجرون ٦٠% من المهن المتصلة بالتشييد وغالبية عمال المزارع والجزائريين. ومن جهة أخرى، نجد أن ثلث علماء الطب والفيزياء والرياضيات والأطباء والاقتصاديين من المهاجرين. وقد زادت هذه النسب تدريجياً على مدى العقد الماضي، مما يشير إلى أن المهاجرين قد تخصصوا بالفعل في هذين الطرفين من المهن. وهذه المهن هي أيضاً التي يُوجد فيها قصور في المعارف من العمالة الوطنية. وتشير الإحصاءات أن الولايات المتحدة الأمريكية تحتاج إلى عدد أكبر من الأطباء والعلماء والمهندسين مثلما تحتاج إلى عدد أكبر من عمال التشييد وعمال المزارع ومدبري المنازل من العدد الذي يستطيع أو يرغب مواطنو البلد في توفيره بالأجور الحالية^(٣).

(١) شاجلار أودزن، «رحلة عمل طويلة»، مرجع سابق، ص: ١٤.

(2) Duffy, Bobby, and Tom Frere-Smith, "Perceptions and Reality: Public Attitudes to Migration", IPSOS Mori Social Research Institute (London) 2014, p 28.

(3) International Labor Organization (ILO), 2012/2013, Global Wage Report (Geneva).

ويمكن أن يدفع المهاجرون مواطني البلد إلى القيام بمهام أكثر تعقيداً بأخذ وظائفهم الروتينية اليدوية. ويمثل هذا الأمر عنصراً حاسماً للإنتاجية ونمو الدخل ويشيع بدرجة أكبر في البلدان التي لديها قوانين عمل أكثر مرونة، مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. ويمكن أيضاً أن تحدث عملية إعادة التوزيع هذه عبر المهن بين العاملين الحاصلين على تعليم فوق المتوسط. فعندما يهاجر أصحاب الشهادات المتقدمة، فإنهم غالباً ما يختارون العمل في المهن التي تتطلب قدرًا أكبر من المهارات الكميّة والتحليلية، ويختار العاملون من المواطنين ذوي الشهادات التعليمية المماثلة مهناً جديدة تتطلب قدرًا أقل من التحليل وقدرًا أكبر من مهارات الاتصال والإدارة.

وتبدو أوجه التكامل هذه بين المهاجرين ومواطني البلدان في جوانب أخرى، فعلى سبيل المثال عند وصول عاملين منخفضي المهارة من إندونيسيا والفلبيين إلى ماليزيا تأثر سوق العمل الماليزي، وخلال الفترة من ١٩٩٠-٢٠١٠، أدى برنامج التعليم الوطني في ماليزيا إلى زيادة نسبة الشباب الحاصلين على تعليم متوسط من ٥٠٪ إلى ٨٠٪، وتم تلايف القصور الناتج عن ذلك في عدد العاملين منخفضي المهارات بتشغيل أعداد كبيرة من المهاجرين في مجالات التشييد والزراعة والصناعات التحويلية المنخفضة التكنولوجيا الموجهة نحو التصدير. وأصبح الماليزيون الحاصلون على تعليم متوسط مشرفين على هؤلاء العمّال، وبالتالي فإن وصول ١٠ عمال مهاجرين أدى إلى إنشاء نحو ٧ وظائف متوسطة المهارة لمواطني ماليزيا. وبدون هذه الهجرة، لم يكن هؤلاء الشباب حديثو التخرج من المدارس المتوسطة سيحصلون على وظائف تتناسب مع مستواهم التعليمي. والأهم من ذلك أن المعروض الكبير من المهاجرين منخفضي المهارات شجّع الماليزيين على الاستثمار في تعليمهم حتى يميّزوا أنفسهم في سوق العمل، ويستفيدوا بشكل أكبر من أوجه التكامل في المهارات^(١).

ويمتد هذا الأمر ليشمل مشاركة المرأة في القوة العاملة. فالمرأة تتحمل أغلب مسؤوليات الأسرة المعيشية في كثير من البلدان، ولذلك يتضمّن قرارها دخول سوق العمل مفاضلات أكثر تعقيداً من مفاضلات الرجل. فعدد كبير من النساء،

(١) شاجلار أودزن، «رحلة عمل طويلة»، مرجع سابق، ص: ١٥.

لا سيما الحاصلات على تعليم عال، يخترن ألا يعملن على سبيل التفرغ، أو عدم الخروج للعمل أساساً. ويمكن أن يؤدي توافد مهاجرات مُنخفضات المهارات راغبات في توفير الخدمات المنزلية بأسعار أقل إلى تبديل قرارات النساء فيما يتعلق بالمشاركة في القوة العاملة في بلدان المقصد، وتبين أن عمال المنازل الأجانب زادوا من مستويات توظيف المواطنين من الأمهات الشابات والنساء الحاصلات على تعليم عال في هونج كونج والولايات المتحدة الأمريكية. وبالنظر إلى أن أكثر من نصف طلاب الجامعات في الوقت الحالي في كثير من البلدان إناث، فإن تأثير الهجرة على خلق الوظائف يمكن أن تكون له أهمية بالنسبة للنمو الاقتصادي في الأجل الطويل^(١).

وتتجاهل كل التحليلات تقريباً الفائدة العظمى للهجرة، وهي انخفاض الأسعار للمستهلكين CPI. فالمنازل تُنظف بأسعار أقل، ويوجد عدد أكبر من الأطباء، ويدفع سعر أقل لشراء الخضروات التي جناها عمال مهاجرون. وهو الأمر الذي لا يلاحظ في الحياة اليومية، وليس بوسع الاقتصاديين حسابها بسهولة. إلا أن هذه المكاسب حقيقية، وهي أكبر من أي أثر آخر.

ومن ضمن المكاسب إمكانية فرض ضريبة على توظيف المهاجرين. وذلك ضمن السياسات المتطورة لإدارة الهجرة في بلدان مثل سنغافورة والمملكة العربية السعودية. وتتضمن تأشيرة العمل رسماً يدفعه رب العمل على أساس مستوى مهارة المهاجر ومهنته، وحجم الشركة والقطاع، وأوضاع سوق العمل الراهنة، ويُعدّل الرسم مع تغير الأوضاع^(٢). ويتشابه هذا الأمر مع التعريضة التي يدفعها المستورد على الحدود لدى استيراده لسلعة ما، وفي حالة اقتران هذا النظام بجزاءات صارمة على التهرب الضريبي فإنه يحد من توظيف المهاجرين غير المسجلين ويولد إيرادات كبيرة، ويمكن أن تستخدم هذه الضرائب في السياسات التعويضية للأشخاص الذين يفقدون وظائفهم، ومنها التأمين على فقدان الوظيفة أو تقديم الدعم للتدريب^(٣).

(1) Borjas, George, "Immigration Economics", Op Cit . p 230.

(2) Duffy, Bobby, and Tom Frere-Smith, "Perceptions and Reality: Public Attitudes to Migration", Op Cit ,p 29.

(3) Docquier, Frederic, Giovanni Peri, and Çağlar Özden, "The Labor Market Impact of Immigration and Emigration in OECD Countries," Op Cit, pp. 1106-1145.

المطلب الثاني

تأثير التكنولوجيا على سوق العمل

تقوم أجهزة الروبوت وغيرها من التكنولوجيات في الوقت الحالي بإحداث تحولات جذرية في طبيعة العمل، وتُحدث «الآلات الذكية» الجديدة حاليًا تغييرًا في طبيعة العمل، وتتولّى التكنولوجيات الجديدة باستخدام الذكاء الاصطناعي القيام بالأعمال، ليس فقط بدلاً من عمّال المستودعات، وإنما أيضًا من العمالة الإدارية والمهنيين، فأجهزة الصّراف الآلي أصبحت تقوم بمهام الصّرافين في البنوك، وأصبحت برمجيات المحاسبة تقوم آليًا بأعمال موظفي مسك الدفاتر، وتستطيع الآن أجهزة الكمبيوتر تشخيص مرض السرطان من الأشعة السينية والتنبؤ بمعدّلات النجاة على الأقل بنفس جودة أخصائي الأشعة المتوسط.

وفي بعض الأحيان، تقضي التكنولوجيات الجديدة على بعض الوظائف بوجه عام، ولكنها تخلق أحيانًا طلبًا على قدرات جديدة ووظائف جديدة. فعلى سبيل المثال، تحلّ الآلات الجديدة محلّ العاملين بوجه عام، وفي حالات أخرى تُزيحهم فحسب وتنقلهم إلى وظائف مختلفة تتطلب مهارات جديدة. وفي الماضي، كان الأمر يستغرق عقودًا لبناء مؤسّسات التدريب وأسواق العمل اللازمة لتنمية المهارات الفنية الجديدة الرئيسية على نطاق واسع^(١).

ويتعيّن أن يعرف صانعو السياسات الاقتصادية السبب التي تمضي فيها التكنولوجيا الجديدة. فإذا كانت تحلّ محلّ العمالة، فسيتمّ عليهم التعامل مع البطالة المتنامية دومًا وانعدام المساواة الاقتصادية الآخذ في الاتساع. ولكن إذا كانت المشكلة الرئيسية هي الإزاحة، فسيتمّ عليهم بالدرجة الأولى بناء قوة عاملة تتمتع بمهارات متخصصة جديدة. وتتطلب البطالة أو هاتان المشكلتان حلولًا مختلفة للغاية.

وعلى الرغم من وجود مخاوف بشأن انتشار البطالة نتيجة للتكنولوجيا، فإنّ البيانات تُشير إلى أن التكنولوجيا اليوم تقوم إلى حدّ كبير بإزاحة العاملين ودفعهم إلى وظائف جديدة دون إحلالهم بالكامل، ومن بين مجموعات المهن

(١) جيمس بيسين، «الكبح والتكنولوجيا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ١٧.

الرئيسية، فإن قطاع الصناعات التحويلية هو القطاع الوحيد الذي تُغنى فيه الوظائف باستمرار في الاقتصادات المتقدمة، ويوازن هذه الوظائف المفقودة نموًا للوظائف في مهن أخرى.

ومع ذلك، فالأمور ليست كلها في مصلحة القوى العاملة. فقد شهدت أجور العامل المتوسط الركود، ويجد أرباب العمل صعوبة في تعيين عاملين لديهم المهارات الفنية اللازمة. ومع قيام التكنولوجيا بخلق فرص جديدة، فإنها تخلق أيضًا طلبات جديدة، ولا تمضي مؤسسات التدريب بالسرعة الكافية للتأقلم مع التطورات، ورغم أن بعض الاقتصاديين يُنكرون أن عدد العاملين الذين لديهم المهارات اللازمة أقل من اللازم، فإن الواقع يدل على أننا نواجه تحديًا كبيرًا في بناء قوة عاملة لديها المعرفة اللازمة لاستخدام التكنولوجيات الجديدة^(١).

ويعتقد كثير من الاقتصاديين أن أتمتة الأعمال وبالنظر لتكنولوجيا المعلومات فإن البطالة الناشئة عن التكنولوجيا حتمية. إلا أنه لا يرجح ذلك، فلا يعني أن الوظائف ستُغنى لمجرد أن أجهزة الكمبيوتر قادرة على أداء بعض المهام الوظيفية. ولناخذ وظيفة صراف البنك مثالاً، فقد رُكبت أجهزة الصراف الآلي للمرة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الاقتصادات المتقدمة في السبعينات، وتنفذ هذه الأجهزة بعض المهام الأكثر شيوعاً التي يؤديها صراف البنك، مثل صرف النقدية واستلام الإيداعات، واعتباراً من منتصف التسعينات أخذت البنوك تتوسع بسرعة في استخدامها لهذه الأجهزة، ويوجد في الولايات المتحدة وحدها أكثر من ٤٠٠ ألف من هذه الأجهزة. وكان من المتوقع أن هذه الأتمتة تنتقص من أعداد صرّاف البنوك. لكن الواقع هو أن عدد وظائفهم لم ينقص مع تعميم أجهزة الصراف الآلي. وبدلاً من أن تضيع وظائفهم تضافر عاملان للحفاظ عليها^(٢)؛

فأولاً: زادت أجهزة الصراف الآلي من الطلب على صرّاف البنوك؛ لأنها حدثت من تكلفة تشغيل الفروع المصرفية، وبفضل هذه الأجهزة. تناقص عدد الصرافين

(١) جيمس بيسين، «الكدر والتكنولوجيا»، المرجع السابق، ص ١٨.

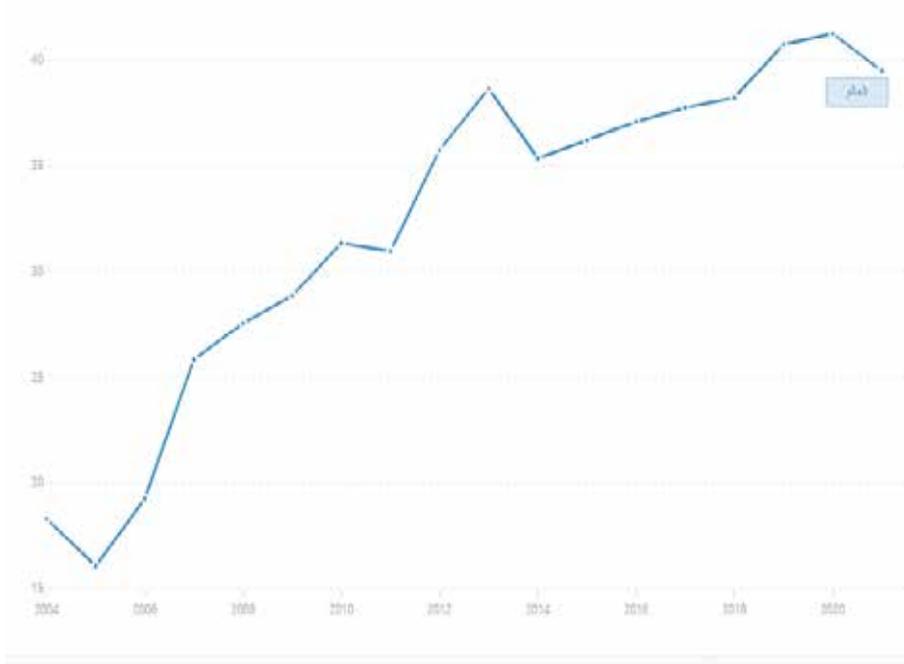
(٢) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, "The Future of Employment, How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Oxford Martin Program on the Impacts of Future Technology working paper, Oxford United Kingdom, ٢٠١٦, p. ٢٥٥.

اللازمين لتشغيل أحد الفروع المصرفية فى السوق الحضرية فى المتوسط من ٢٠ إلى ١٣ صرّافاً فى الفترة بين عامي ١٩٨٨ - ٢٠٠٤. إلا أن البنوك استجابت بفتح عدد أكبر من الفروع للتنافس على الفوز بحصة أكبر من السوق، فزاد عدد فروع البنوك فى المناطق الحضرية بنسبة ٤٣% وقلّ عدد الصرّافين المطلوبين لكل فرع. إلا أن زيادة عدد الفروع كانت تعني عدم اختفاء وظيفة الصرّاف.

وثانياً؛ فى حين قامت أجهزة الصرّاف الآلي بأتمتة بعض المهام، فقد أصبحت للمهام المتبقية التي لم تؤتمت قيمة أكبر. فمع سعي البنوك إلى الفوز بحصص أكبر فى الأسواق، أصبح الصرّافون جزءاً مهماً من «الفريق المصرفي المعني بالعلاقات العامة»، فكثير من احتياجات عملاء البنوك لا يمكن أن تلبّيها الماكينات - لا سيما العملاء أصحاب الشركات الصغيرة. ويمكن للصرّافين الذين يكوّنون علاقة شخصية مع هؤلاء العملاء أن يساعدوا فى أن يبيعوا لهم خدمات ومنتجات مالية مرتفعة الهوامش، وتغيّرت مهارات الصرّاف، إذ أصبح للتعامل النقدي أهمية أقل والتفاعل الإنساني أهمية أكبر.

والشكل التالي يوضّح مدى تنامي أعداد أجهزة الصرّاف الآلي على مستوى العالم :

شكل (٢)
عدد أجهزة الصراف الآلي بالعالم (٢٠٠٤-٢٠٢١)
(بالمليون)



المصدر: البنك الدولي

<https://data.albankaldawli.org/indicator/fb.atm.totl.p5?end=2021&start=2004&view=chart>

والشكل التالي يوضح زيادة أعداد الصرافين بالبنوك على الرغم من تنامي أجهزة الصراف الآلي:

شكل (٣)
نسب عدد أجهزة الصراف الآلي وعدد الصرافين بالبنوك (١٩٧٠-٢٠١٠)
(دول مختارة)



المصدر: Occupational Employment Survey BIS
[htm.https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2020e3](https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2020e3.htm)

ويتضح من ذلك أن الاستجابة الاقتصادية لأتمتة عمل صرّاف البنوك أكثر ديناميكية بكثير ممّا كان متوقّعا. وهو أمر غير جديد، فالأتمتة خلال الثورة الصناعية لم تخلق حالة من البطالة بسبب التكنولوجيا، فخلال القرن التاسع عشر - على سبيل المثال - قامت المغازل الكهربائية بأتمتة ٩٨% من العمل اللازم لغزل مترواحد من القماش، ومع ذلك زاد عدد وظائف الغزل في المصانع على مدى هذه الفترة، فقد كان انخفاض تكلفة العمل للمتر يعني انخفاض السعر في الأسواق التنافسية، وكان انخفاض السعري يعني زيادة حادة في الطلب على القماش، وكانت زيادة الطلب على القماش تزيد الطلب على عمّال الغزل برغم انخفاض حجم العمل المطلوب لإنتاج مترواحد من القماش، وعلاوة على ذلك، في حين استمرّت التكنولوجيا في أتمتة المزيد من أعمال الغزل، أصبحت المهارات المتبقية لعمال الغزل مثل المهارات اللازمة لتنسيق العمل عبر مغازل متعدّدة ومتزايدة القيمة،

وارتفعت أجور عمال الغزل بصورة حادة مقارنة بأجور العاملين الآخرين في أواخر القرن التاسع عشر^(١).

ويستجيب الاقتصاد ديناميكياً بوسائل أخرى أيضاً. وفي بعض الحالات، تنشأ وظائف جديدة في مهن ذات صلة. فالنشر المكتبي كان يعني تناقص عدد عمال الطباعة ولكن تزايد عدد مُصممي الجرافيكس. ونظم هواتف الشركات المؤتمتة تعني تناقص عدد موظفي تحويلة الهاتف ولكن تزايد عدد موظفي الاستقبال الذين تولوا مهام التفاعل الإنساني التي كان موظفو تحويلة الهاتف يؤدونها في السابق، وفي كل حالة كانت الوظائف الجديدة تتطلب مهارات جديدة ومختلفة، وتبدو الوظائف الجديدة في بعض الأحيان في قطاعات غير ذات صلة بالمرّة. وعلى سبيل المثال، مع اختفاء الوظائف الزراعية، ظهرت وظائف جديدة في قطاعي الصناعات التحويلية والخدمات.

ويمكن أيضاً أن تؤدي التكنولوجيا الجديدة إلى زيادة الطلب على العاملين أصحاب المهارات الجديدة. وبالتالي فإن الأتمتة الحاسوبية لا تعني بالضرورة حدوث بطالة وشيكة لأعداد ضخمة من العاملين بسبب التكنولوجيا، إذ يمكن أيضاً أن تؤدي التكنولوجيا الجديدة إلى زيادة الطلب على العاملين أصحاب المهارات الجديدة. ولقياس الأثر الضعلي لتكنولوجيا الكمبيوتر على الوظائف ككل، يتعين أن نتناول مجموعات المهن الرئيسية لرصد صافي الأثر عندما تحولت الوظائف إلى مهن ذات صلة^(٢).

ويوضح الرسم البياني التالي معدل النمو السنوي للوظائف في خمس من مجموعات المهن الرئيسية، المذكورة بترتيب تنازلي لاستخدام الكمبيوتر، وقد استخدم أكثر من نصف العاملين في كل من المجموعات الثلاث الأولى أجهزة الكمبيوتر في العمل حسب الوضع في عام ٢٠١٠. وفي كل المجموعات الثلاث كثيفة الاستخدام للكمبيوتر، نمت الوظائف بوتيرة أسرع من القوة العاملة ككل. وبعبارة

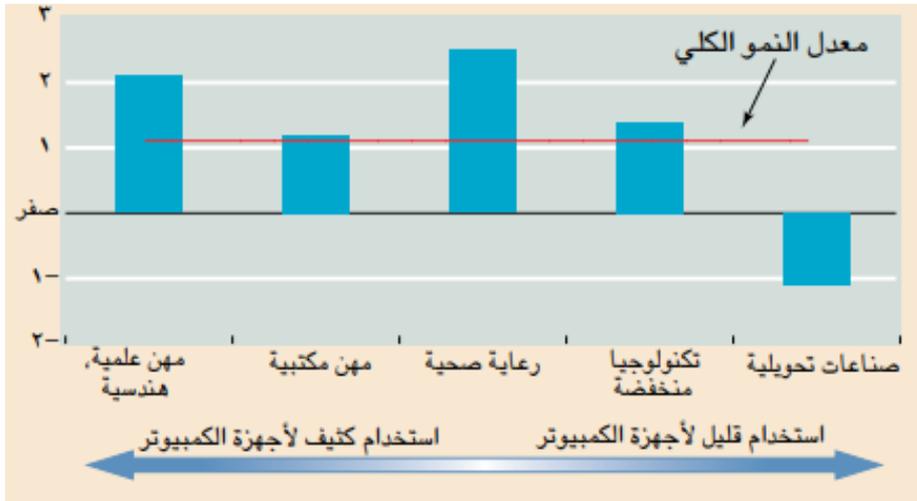
(1) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Ibid, p 256.

(2) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, 2013, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Ibid, p 259.

أخرى، تسببت أجهزة الكمبيوتر في فقدان وظائف في بعض المهن المحددة، إلا أن صافي الأثر على هذه المجموعات المهنية الواسعة لم يكن البطالة الناشئة عن التكنولوجيا. وكان قطاع الصناعات التحويلية هو الوحيد الذي شهد خسارة صافية في الوظائف، إذ فقد ٥ ملايين وظيفة على مدى ثلاثة عقود. ومع ذلك فإن هذه الخسارة قد وازنها نمو الوظائف في بقية الاقتصاد^(١).

شكل (٤)

معدل نمو الوظائف السنوي لبعض مجموعات الوظائف (١٩٨٢-٢٠١٢) %



المصدر: جيمس بيسين، «الكبح والتكنولوجيا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ١٨.

ويتشكك بعض الاقتصاديين في شكاوي أرباب العمل من وجود نقص في العمالة المؤهوبة، وأن عدد العاملين المتعلمين يتجاوز العدد اللازم لأداء وظائف اليوم، إلا أن الواقع يدل على أن المهارات الغائبة متصلة في معظم الأحوال بالتكنولوجيا، وهي ما يتم تعلمها من خلال الخبرة الوظيفية وليس في المدرسة، ومن ثم يمكن أن يواجه أرباب العمل نقصاً في المهارات على الرغم من ارتفاع مستويات التعليم^(٢).

(١) جيمس بيسين، «الكبح والتكنولوجيا»، مرجع سابق، ص: ١٨.

(٢) جيمس بيسين، «الكبح والتكنولوجيا»، المرجع السابق، ص: ١٩.

ويرى آخرون أنه يُستبعد أن يكون هناك نقص في المهارات؛ لأن متوسط الأجور لا يرتفع، وعلى ذلك ينبغي أن يعرض أرباب الأعمال على طلاب الوظيفة المؤهلين سبباً لقبول الوظيفة بعرض أجر أو مزايا أفضل، ونظراً لأن الأجر الوسيط لا يزيد، ينتهي هذا الرأي إلى أنه لا يوجد نقص في العمالة الماهرة، وإنما عدم عرض الأجر المناسب لطالبي الوظيفة يدفعهم لعدم قبول العمل^(١).

وتزيد الأجور للعاملين الذين يملكون المهارات اللازمة، وذلك على فرض أن العاملين في المستوى الوسيط يمتلكون بالفعل المهارات التي يُريدها أرباب العمل، دون العاملين الذين لديهم صعوبة في تعلم المهارات اللازمة للتعامل مع أحدث تكنولوجيا، وفي تلك الحالة، سيتعلم بعض العاملين ويتمتعون بتزايد الأجور، والآخرون تصبح مهاراتهم غير مُواكبة للعصر، ويحصلون على أجور ثابتة أو حتى أقل^(٢).

وتوضّح البيانات أن أرباب العمل يدفعون أجوراً أعلى، ولكن فقط للعاملين الذين تعلموا مهارات مُعيّنة في المهن المتصلة بأجهزة الكمبيوتر، ويقوم عدد كبير من هؤلاء العاملين بتعليم أنفسهم والتعلم من خلال خبرتهم في الوظيفة التي يشغلونها، إلا أن العامل المتوسط يجد صعوبة بالغة تحول دون اكتسابه للمعارف الضرورية المتصلة بالتكنولوجيات الجديدة^(٣).

وتفرض تكنولوجيات المعلومات الجديدة بالتأكيد مشكلة للاقتصاد، ولكن حتى الآن لا تمثل تلك المشكلة بطالة أعداد غفيرة من الأشخاص بسبب التكنولوجيا، بل هي مشكلة تتعلق بركود أجور العاملين العاديين ونقص المهارات بالنسبة لأرباب العمل، فالعاملون تجري إزاحتهم إلى وظائف تتطلب مهارات جديدة ولا يجري إحلالهم بالكلية، ومع ذلك، فالمشكلة الحقيقية إلى حد كبير هي أن التكنولوجيا زادت من انعدام المساواة الاقتصادية، ولكن يُمكن تخفيف حدة مشكلة المهارات إلى حد ما باعتماد الإجراءات السليمة على مستوى السياسات من جانب الشركات والقطاعات والحكومات بزيادة التدريب لاكتساب تلك المهارات^(٤).

(1) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, 2013, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Op Cit, p 256.

(2) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, 2013, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Ibid, p 259.

(٣) جيمس بيسين، «الكدح والتكنولوجيا»، مرجع سابق، ص: ١٩.

(4) Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, 2013, "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?", Op Cit, p 260.

المطلب الثالث التحوُّل في الوظائف

يُؤدِّي الركود في العالم وخصوصاً بعد الأزمة المالية العالمية وجائحة كورونا «كوفيد ١٩» إلى مزيد من البطالة. فالبطالة العالمية لا تزال مُرتفعة، وخصوصاً في بعض الاقتصادات المتقدِّمة، وفي كل عام تدخل أعداد أكبر من العاملين سوق العمل، ويجب خلق أكثر من ٦٠٠ مليون وظيفة على مدى العقد القادم لتوفير فرص عمل لأكثر من ٢٠١ مليون شخص عاطلين عن العمل في الوقت الحالي والذين سيبدءون البحث عن عمل^(١).

وعلى الرغم من أن بعض البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية، قد أبدت في الآونة الأخيرة تحسُّناً كبيراً في معدَّلات البطالة لديها، فلا يزال عدد أكبر من البلدان يواجه صعوبة بالغة في إيجاد مصادر جديدة للوظائف والدخل. وقد أدت كثرة الباحثين عن عمل إلى ركود الأجور حتى مع نمو الإنتاجية (النتائج للعامل)، ممَّا زاد من انعدام المساواة في كثير من البلدان.

وتتغيَّر الأمور حالياً في سوق العمل. فهناك تحوُّلات في الوظائف، فالتحوُّلات الأطول أجلاً - مثل تراجع وظائف الطبقة المتوسطة، واستمرار تداعيات الأزمة المالية العالمية، وأيضاً تضائل القوة العاملة على مستوى العالم - تقوم بتشكيل أسواق العمل على مستوى العالم، وفي حين تبدو المشكلة اليوم وجود وفرة فائضة في عدد العاملين، ففي السنوات القادمة من المتوقع أن تتضاءل القوى العاملة العالمية. ويمكن أن تُؤدِّي هذه التحوُّلات إلى تقييد النمو، ولكنها قد تساعد على تصحيح بعض الاختلالات الحالية في سوق العمل التي حالت دون مشاركة العاملين في مكاسب الإنتاجية، وسيظلُّ المستفيدون في المقام الأوَّل هم العاملين أصحاب المهارات المرتفعة، ولن تكون فرص العمالة الأقل مهارة بنفس القدر^(٢).

(1) World Employment and Social Outlook: Trends 2015 (Geneva).

(٢) إيكيبهارد إيرنست، «الوسط المتضائل»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ٢٠.

مظاهر هذا التحول:

أولاً: تفاوت الدخل:

يؤدي التدهور المستمر في الدخل إلى جذب قدر كبير من الاهتمام، وذلك لتزايد حصة الثروة والدخل التي تؤول إلى أعلى ١٪ من السكان مع تراجع حصة العمالة من الدخل، إلا أن هذا الأمر كان يُنظر إليه لأسباب مؤداهما التراجع في إقامة النقابات وتزايد المنافسة التي تُعززها العولمة، وكلاهما أمران من المتصور أن يؤديا إلى معدل أعلى وأسرع للنمو العالمي، ويُتوقع أنهما يعودان بالنفع على الجميع^(١).

إلا أن هذا الأمر أصبح موضع شك منذ وقوع الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨؛ لأن انحرافات كبيرة في توزيع الدخل عن المتوسطات حدثت في وقت من التقلب الشديد للنمو الاقتصادي. وقد دفع ذلك بعض الاقتصاديين إلى القول: بأن خفض تفاوت الدخل من شأنه أن يعزز الاستقرار الاقتصادي الكلي، ليضيفوا بذلك علة اقتصادية إلى ضرورة أخلاقية لزيادة المساواة في توزيع الثروات، وتركز السياسات على التغيرات في الضرائب لمعالجة هذا التفاوت دون إعطاء الاعتبار الواجب للضرر الذي يمكن أن يترتب على الزيادات في ضرائب الدخل أو الملكية على خلق الوظائف والابتكار والنمو. والأهم من ذلك أن هذه السياسات لا تأخذ في الاعتبار بالقدر الكافي القوى التي تُشكل الاتجاهات العامة صوب انعدام المساواة^(٢).

ويكشف تحليل الاتجاهات العامة لسوق العمل أن هناك تحولاً جارياً في الوظائف من الوظائف التي جرت العادة على أنها تخص الطبقة المتوسطة في قطاعي الصناعات التحويلية والخدمات إلى كل من المهن مرتفعة المهارات ومنخفضة المهارات على حد سواء. ويشكل هذا التحول أساساً لجزء كبير من

(1) Piketty, Thomas, "Capital in the Twenty-First Century", Cambridge Massachusetts: Harvard University Press, 2014,

(2) Florence Jaumotte and Irina Tytell, "How Has the Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?" IMF Working Paper 07/298, Washington: International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/How-Has-The-Globalization-of-Labor-Affected-the-Labor-Income-Share-in-Advanced-Countries-21520>

ديناميكيات انعدام المساواة، ويظهر ذلك التحول أن أجهزة الكمبيوتر والروبوت قد اتخذت موقعا محوريا في عملية الإنتاج، بقضائها على عدد كبير من الوظائف التي تُركّز على المهام الروتينية. ولم يعد هذا التحول مقصوراً على الصناعات التحويلية، بل في كثير من المهن في قطاع الخدمات - مثل المحاسبة والرعاية الصحية - أصبحت أجهزة الكمبيوتر تتولى نسبة أكبر فأكبر من العمل، بالمساعدة في تحضير الضرائب أو توفير أدوات تشخيص للأطباء. وبالنسبة لمن يملكون مهارات تكمل هذه المهام «الروتينية»، تخلق الحوسبة فرصاً جديدة لتحقيق مكاسب في الإنتاجية والأجور^(١).

ويضطر عدد كبير من الأشخاص - لا سيما الذين كانوا يؤدون هذه المهام - إلى التنافس من أجل الحصول على حصة أصغر حتى من ذي قبل من وظائف مماثلة أو الانصراف إلى مهن أقل مهارة غالباً ما تصاحبها خسارة كبيرة في الدخل. وفي المتوسط، لا تمنع هذه الاتجاهات حدوث زيادات مستقبلية في الإنتاجية ومستويات المعيشة، ولكن توزيع هذه المكاسب حتى الآن يبدو أنه قد «فرغ الطبقة الوسطى من محتواها». بترك عدد أكبر نسبياً من الوظائف على طريقي المهارات المرتفعة والمهارات المنخفضة في مقياس الوظائف^(٢).

ثانياً: حدوث التغيرات بدرجة كبيرة في الاقتصادات المتقدمة:

يظهر التحول في وظائف بعض المهن الناتج عن التغيرات التكنولوجية مؤثراً بصفة غالبية على الاقتصادات المتقدمة. ذلك أن عدداً كبيراً من الاقتصادات النامية، لا يزال التحول فيها من المهن منخفضة المهارات إلى المهن متوسطة المهارات ومرتفعة المهارات هو الغالب، مع انتقال الأشخاص من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية للعمل في مجال الصناعات التحويلية أو الخدمات صغيرة النطاق، وقد أدى ذلك إلى خفض كبير في كلٍّ من معدلات الفقر والوظائف الضعيفة على مدى العقدين الماضيين، وإلى ظهور طبقة متوسطة في معظم بلدان العالم النامي.

(1): Autor, David H., "Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth", paper presented at the Federal Reserve Bank of Kansas City Jackson Hole Economic Policy Symposium, August 22, 2014, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20485/w20485.pdf

(٢) إيكهارد إيرنست، «الوسط المتضائل»، مرجع سابق، ص: ٢١.

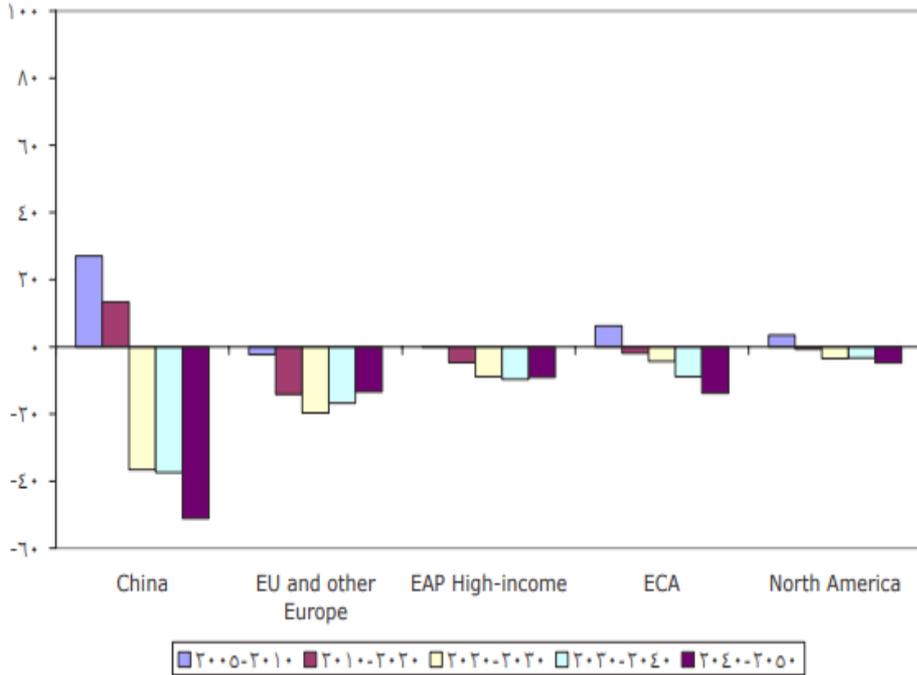
وتوجد لدى الاقتصادات النامية الأكثر رخاء قدرة على المساهمة في النمو العالمي من خلال الزيادة الكبيرة في القدرة الشرائية. ولكن حتى في هذه الاقتصادات، تظهر بوضوح الآثار المبكرة للتغيرات التكنولوجية التي تنقل العاملين بعيداً عن وظائف الطبقة المتوسطة^(١).

ويُظهر شكل (٥) مدى العجز في الأيدي العاملة في الغالبية العظمى من دول العالم، مع توقُّع تنامي هذا العجز حتى ٢٠٥٠، ونلاحظ أن مُعدَّلات التوظيف قد زادت في الفترة التالية للأزمة المالية العالمية خلال العام ٢٠١٠، ويبيِّن شكل (٦) تزايد مُعدَّلات التوظيف مع توقُّعاتها المستقبلية في مناطق أخرى من العالم مثل منطقة الشرق الأوسط والهند والاقتصادات ذات الدخل المنخفض:

(1) International Labor Organization (ILO), Global Employment Trends 2015 (Geneva).

شكل (٥)

التغير في إجمالي الأيدي العاملة في المناطق التي تعاني من النقص، حسب العقود الزمنية (بالملايين، ٢٠٠٥-٢٠٥٠)



المصدر: [worldbank.org/curated/](https://documents1.worldbank.org/curated/). <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/2025/04/ARABIC-Overview--v2-50267/pdf/464741502431192247/fr>

ARABIC-Overview--v2-50267/pdf/464741502431192247/fr

[SHAPIN-PUBLIC.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/ar/2025/04/ARABIC-Overview--v2-50267/pdf/464741502431192247/fr)

شكل (٦)

التغير في إجمالي الأيدي العاملة في المناطق التي تشهد تزايداً، حسب العقود الزمنية (بالملايين، متغير صفري للهجرة، ٢٠٥٠-٢٠٠٥)



المصدر: [worldbank.org/curated/](https://documents1.worldbank.org/curated/)

[ARABIC-Overview--v2-50267/pdf/464741502431192247/fr](https://documents1.worldbank.org/curated/ar/2022/05/pdf/ARABIC-Overview--v2-50267/pdf/464741502431192247/fr)

[SHAPIN-PUBLIC.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/ar/2022/05/pdf/SHAPIN-PUBLIC.pdf)

ويأتي أحد التهديدات التي من الممكن أن يواجهها النمو العالمي في المستقبل وهو التراجع التدريجي في معدل نمو القوة العاملة، فقد بدأ بالفعل عدد الداخلين الجدد في سوق العمل يتضاءل، بالدرجة الأولى في الاقتصادات المتقدمة، وإن كان ذلك يحدث أيضاً في عدد من اقتصادات الأسواق الصاعدة، لا سيما في آسيا. وفي الوقت الراهن، تنكمش القوة العاملة من الشباب بنحو ٤ ملايين شخص سنوياً

على مستوى العالم. وفي كثير من البلدان التي تشهد تحسُّناً مُستمرّاً في مستويات المعيشة، يُشارك العاملون في سنّ العمل (بين ٢٥ و ٥٤) أيضاً (الذين يعملون أو يبحثون عن عمل) بصورة أقل نشاطاً من الماضي. ويدلُّ ذلك جزئياً على مكاسب الدخل. حيث تكون المشاركة في القوة العاملة مرتفعة في الغالب عندما تُعاني الأسر المعيشية من الفقر المدقع والدخول المتقلبة، ممّا يرغم جميع أفراد الأسرة على البحث عن عمل، وتقلُّ غالباً عندما تتحسن الأوضاع^(١).

وإضافة إلى ذلك، نظراً لزيادة الطبقة المتوسطة في الاقتصادات التي تتمتع بمستويات معيشية أعلى، يقضي الأشخاص في الغالب سنوات أطول في التعليم، وهو ما يرفع مستوى المهارة في المتوسط، وهو ما يُساعد على موازنة بعض الآثار السلبية التي يُحدثها تضاؤل القوة العاملة على النمو، إلا أنه يُتوقع أن تنمو القوة العاملة العالمية بوجه عام بوتيرة أبطأ بكثير بأقل من ١٪ سنوياً في عشرينات هذا القرن، مقارنة بنسبة ١,٧٪ سنوياً خلال التسعينات. وسيؤدي انخفاض نمو القوة العاملة إلى خفض النمو العالمي بنحو ٠,٤ نقطة مئوية. وسيكون بطء النمو حاداً بصورة خاصة في الاقتصادات المتقدمة، التي تُوجد لديها في المتوسط قوة عاملة أكثر مهارة^(٢).

ثالثاً: نمو الأجور بوتيرة أسرع:

يؤدي الضعف العام في زيادة النمو والاستثمار إلى رفع مُعدّل البطالة إلى المستوى الذي غالباً ما تنمو فيه الأجور بوتيرة أسرع أثناء تعاليف أسواق العمل، وتؤدي طبيعة التعاليف المطولة إلى نمو الأجور بوتيرة أسرع، حتى وإن ظلّت مُعدّلات البطالة أعلى بكثير من مستوياتها قبل الأزمة، ويظهر هذا الأثر بوضوح في عدم تأثر الأجور سلباً نتيجة لضغوط في هذا الاتجاه يُمارسها العاطلون عن العمل لمدة ١٢ شهراً أو أكثر^(٣).

(1) Rodrik, Dani, "The Perils of Premature Deindustrialization," Project Syndicate, October, 2013, <https://www.project-syndicate.org/commentary/dani-rodrik-developing-economies--missing-manufacturing>

(2) Florence Jaumotte and Irina Tytell, "How Has the Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?," Op Cit.

(3) Florence Jaumotte and Irina Tytell, "How Has the Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?," Ibid.

ويجد الأشخاص العاطلون عن العمل لفترة طويلة صعوبة في العثور على وظيفة، وحتى الذين لا يُمانعون في قبول أجور أدنى بكثير لا يكونون بالضرورة قادرين على العودة إلى العمل بسرعة، وتتردد الشركات في تعيين باحثين عن العمل ظلوا عاطلين لفترة طويلة؛ خشية ألا تكون لديهم المهارات أو الدوافع المطلوبة. ونتيجة لذلك، يكون الدور الذي يُسهم به العاطل عن العمل لفترة طويلة في التأثير على ديناميكية الأجور محدوداً نسبياً، بحيث تتفاعل الأجور مع التقلبات فقط في المجموعة الأصغر بكثير التي تضم عاطلين عن العمل لفترة قصيرة^(١).

ويؤدي التحول في الطلب على العمالة إلى المهن مرتفعة المهارة إلى التأثير على الأجور، ومع استمرار استقطاب المواهب عالمياً، لن يكون لأصحاب المهارات المناسبة فرص عمل كثيرة فحسب، بل إنهم سيكونون قادرين على تأمين حصة أكبر من مكاسب الإنتاجية التي يُولدونها، ويُقدّر بعض الاقتصاديين أن الطلب على أصحاب المواهب في الاقتصادات المتقدمة مثل ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية يمكن أن يتجاوز المعروض في فترة غير بعيدة. ويمكن أن يؤدي الطلب إلى زيادة الضغوط لجذب الموظّفين الأعلى موهبة مع تحسّن أوضاع العمل، وترتيبات تقاسم الأرباح، وارتفاع المرتبات الأساسية. وسيعني ذلك نموّاً أسرع في الأجور بوجه عام. ولكن للقلة ذوي المهارات وليس لكاسب الأجور المتوسطة^(٢).

رابعاً: قلة المستفيدين من التحول في الوظائف:

تتباين ديناميكية حصة الدخل من العمل وعدم المساواة في الدخل، فالمتوقّع أن تنمو الأجور بوتيرة أسرع من الإنتاجية، على الأقل في الأجل المتوسط، بالنظر إلى التغيرات في المعروض العالمي من العمالة، إلا أن الجزء الأكبر من تلك الزيادة لن يحدث إلا لفئة قليلة من العاملين المهرة. لا تزيد نسبتهم على ٢٠% من مجموع القوى العاملة العالمية، ومن ثم فعلى عكس الاتجاهات المسجلة على مدى العقود

(1) Gordon, Robert J. "The Phillips Curve Is Alive and Well: Inflation and the NAIRU during the Slow Recovery", NBER Working Paper No. 19390, Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 2013, p 25.

(2) The Conference Board, From Not Enough Jobs to Not Enough Workers: What Retiring Baby Boomers and the Coming Labor Shortage Mean for Your Company (New York) , 2014.

الثلاثة الماضية، فإن تفاوت الدخل بين العاملين وحصة الدخل من العمالة - أي: توزيع الدخل بين العاملين وأصحاب رأس المال - سيتغير في اتجاهات مختلفة، مما يزيد من تعقيد عمل صانعي السياسات الاقتصادية.

وتوزيع مكاسب الإنتاجية لن يقتصر على أصحاب المهارات المرتفعة فحسب، بل إن معدل النمو الكلي للاقتصاد العالمي سيظل خاضعاً لضغوط، لا سيما في ظل التوقع بتباطؤ وتيرة معروض العمالة عالمياً. والواقع أن تسارع وتيرة نمو الأجور المرجح سينتقص من الأرباح المتاحة للاستثمارات المستقبلية، مما يقلل بدرجة أكبر من شهية الشركات واستعدادها لتوسيع قدراتها، ويعني ذلك أن المعدل البطيء الحالي للنمو يرجح أن يستمر في الأجل المتوسط، وهو ما سيلحق الضرر باقتصادات الأسواق الصاعدة ويمنعها من اللحاق بالاقتصادات المتقدمة ومن الحد من الفقر بدرجة أكبر. ويشير ذلك كله إلى أنه من المحتمل أن تكون هناك فرص أفضل للعاملين، تنخفض فيها البطالة، وتتحسن فيها ظروف العمل، وتزيد فيها المرتبات. ولكن يرجح ألا يسمح بدخول ذلك المجال إلا لأصحاب المهارات المناسبة، وعلى حساب بطء تحسن المستويات المعيشية والحد من الفقر في جميع أنحاء العالم^(١).

(1) Ernst, Ekkehard, and Christian Viegelahn, forthcoming, "Hiring Uncertainty: A New Labor Market Indicator", International Labor Organization, Geneva, 2014, p. 16.

المطلب الرابع

عدم مرونة أسواق العمل

يُشير صندوق النقد الدولي إلى العوامل المُسبِّبة للبطالة في مجموعة من ٢٢ اقتصاداً متقدماً في أوروبا، وتبيّن أنّ هناك أوجه تشابه كثيرة بين بطالة الشباب وبطالة الكبار، فكلاهما تدفعه نفس العوامل بدرجة كبيرة وكلاهما يُمكن مُعالجته بنفس السياسات مع اختلاف الدرجات، وبالتالي ينبغي ألا تكون مُعالجة بطالة الشباب على حساب إهمال بطالة الكبار^(١).

وتُفسّر التغيرات في النشاط الاقتصادي عالمياً نحو ٥٠% في المتوسط من الزيادة في بطالة الشباب منذ الأزمة المالية العالمية، ونحو ٦٠% من الزيادة في بطالة الشباب في أوروبا، وتتباين أهمية النمو بتباين البلدان، وأحد الأمثلة البالغة إسبانيا، حيث مثل تقلبات النشاط الاقتصادي فيها نحو ٩٠% من الزيادة في مُعدّل بطالة الشباب خلال الأزمة^(٢).

ويرجح أن تكون هذه التقديرات غير دقيقة. فعالباً ما تكون لدى أسواق العمل خصوصيات كثيرة تكون مهمة لفرادى البلدان، ولكن يصعب تعميمها على جميع البلدان. وتؤثر أوجه كثيرة من الأنشطة الاقتصادية على الطريقة، ومدى القرب الزمني، التي تؤثر بها التغيرات في السياسات والنتائج الاقتصادي على نتائج أسواق العمل. وعلى سبيل المثال، خلال الأزمة المالية العالمية اختارت الشركات الألمانية التمسك بالعاملين بالنظر إلى تجربتها السابقة فيما يتعلق بنقص العمالة. ونتيجة لذلك، قلّت ساعات عمل العامل الألماني في المتوسط بدلاً من أن يفقد وظيفته.

وتعود سياسات رفع النمو الاقتصادي بالنفع على جميع العاملين في جميع البلدان. إلا أن هناك فروقاً كبيرة بين البلدان في الدرجة التي تؤدي بها التغيرات

(١) مناقشات لخبراء صندوق النقد الدولي ١٤/١١ نشرت بعنوان «بطالة الشباب في الاقتصادات المتقدمة، أوروبا البحث عن حلول» (Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe Searching for Solutions). ٢٠١٤/١٢/٥.

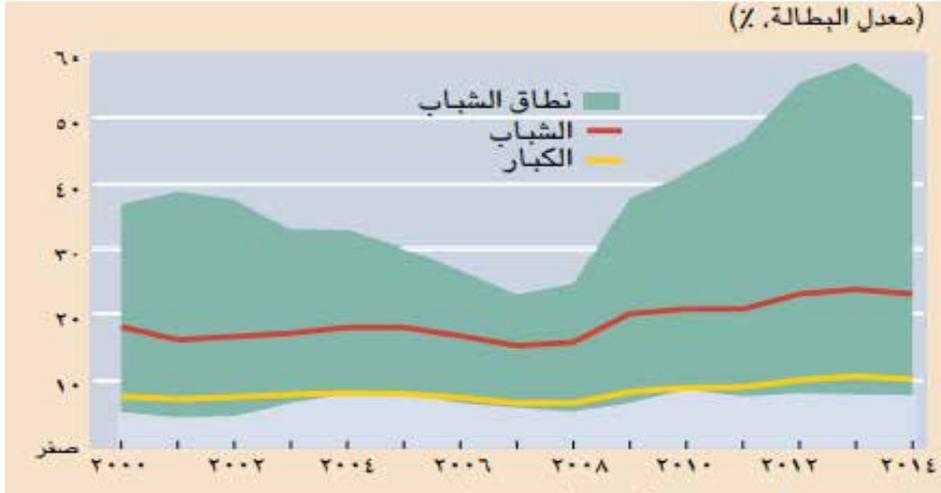
(٢) أنغانا بانيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ٢٧.

في النتائج الاقتصادية إلى خفض البطالة. وتحدث الاستجابات الكبرى في بلدان منطقة اليورو الأكثر تعرُّضاً للمخاطر، على سبيل المثال قبرص واليونان وأيرلندا والبرتغال وإسبانيا، وفي البلدان التي تبلغ فيها مُعدَّلات البطالة مستويات منخفضة، مثل ألمانيا، تكون الاستجابات أصغر، وبصرف النظر عن هذه التغيُّرات، يستجيب مُعدَّل بطالة الشباب في كل البلدان بدرجة أكبر من مُعدَّل بطالة الكبار لنمو الناتج، حيث تكون الاستجابة أكبر بنحو ثلاثة أضعاف في المتوسط^(١).

ويُوضِّح الشكل التالي مدى تزايد بطالة الشباب مقارنة ببطالة الكبار:

شكل (٧)

مُعدَّل البطالة العالمي
%



المصدر: أنغانا بانيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.

وتفسير الأثر الكبير للنمو على بطالة الشباب هو أن أوضاع العمل لشباب العاملين غالباً ما تكون أكثر هشاشة منها للعاملين الكبار، فاحتمالات تعيين الشباب في وظائف بعقود مؤقتة أعلى ثلاثة أضعاف من احتمالاته للكبار في منطقة

(١) أنغانا بانيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، المرجع السابق، ص: ٢٨.

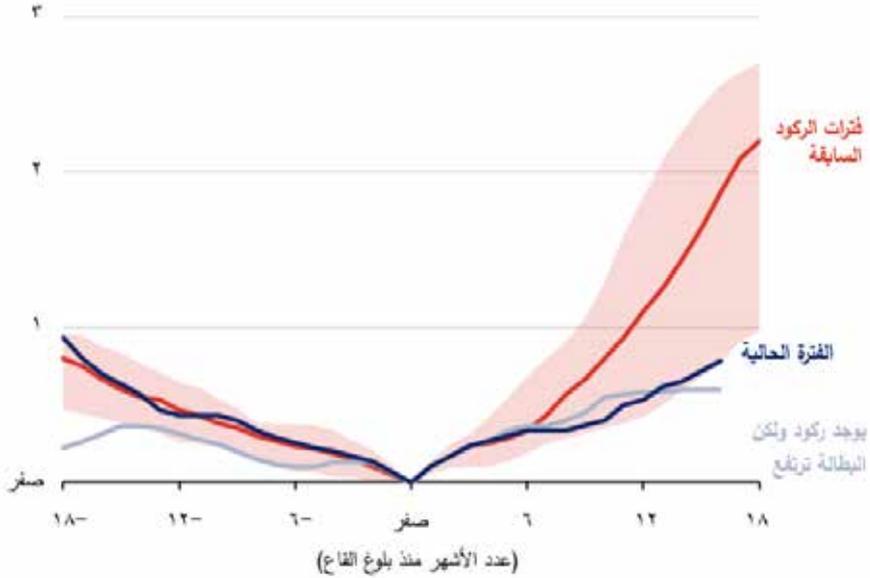
اليورو، ويعمل الشباب أيضًا في قطاعات الاقتصاد المعرضة للركود. وعلى سبيل المثال، فإن شابًا من بين أربعة شبان في قبرص واليونان وأيرلندا والبرتغال وإسبانيا قد عمل في قطاع التشييد قبل هبوط سوق المساكن، وتعني أوضاع البطالة هذه أن العاملين الشبان هم آخر من يحصلون على وظائف. وأول من يفقدونها، في حالات هبوط النشاط الاقتصادي.

ويشير صندوق النقد الدولي إلى أن عدم مرونة أسواق العمل يمكن أن تزيد بطالة الشباب والكبار وأن بعض هذه الخصائص - مثل حماية الوظائف بموجب عقود عمل - يمكن أن تكون مهمة بوجه خاص لشباب العاملين. ومن ثم فإن إصلاحات سوق العمل يمكن أن تساعد على خفض البطالة^(١).

ويوضح الشكل التالي تزايد معدلات البطالة عالميًا وخاصة بعد الركود الذي صاحب أزمة كورونا:

(1) <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Youth-Unemployment-in-Advanced-Economies-in-Europe-Searching-for-Solutions-42458>.

شكل (٨)
معدّلات البطالة عالمياً (٢٠٢٢-٢٠٢٣)
مع الوضع في الاعتبار معدّلات الركود خلال الأزمة



المصدر: <https://www.imf.org/ar/Blogs/Articles/as-/22/10/2024/inflation-recedes-global-economy-needs-policy-triple-pivot>

وتبدو إصلاحات الضرائب على العمل مفيدة في هذا الشأن. فتقليل عائق ضريبة العمل - الفرق بين تكلفة العاملين على أرباب العمل وصافي دخلهم - يمكن أن يحدّ من تكلفة التعيين، ويزيد الطلب على العاملين، ويحقق النفع لجميع العاملين العاطلين عن العمل بغضّ النظر عن أعمارهم.

ويواجه العاملون الشباب أيضاً قيوداً إضافية. فمن المرجح - وبدرجة أكبر من الكبار - أن يعملوا مقابل الحد الأدنى من الأجر؛ لكونهم غالباً منخفضي المهارات. إلا أنه من المهم التأكيد من ألا يكون الحد الأدنى أعلى من اللازم مقارنة بمتوسط الأجور في الاقتصاد المعني، إذ ينطوي ذلك على مخاطرة أن يكون تعيين الشباب مكلفاً بصورة مُفرطة مقارنة بتعيين الكبار.

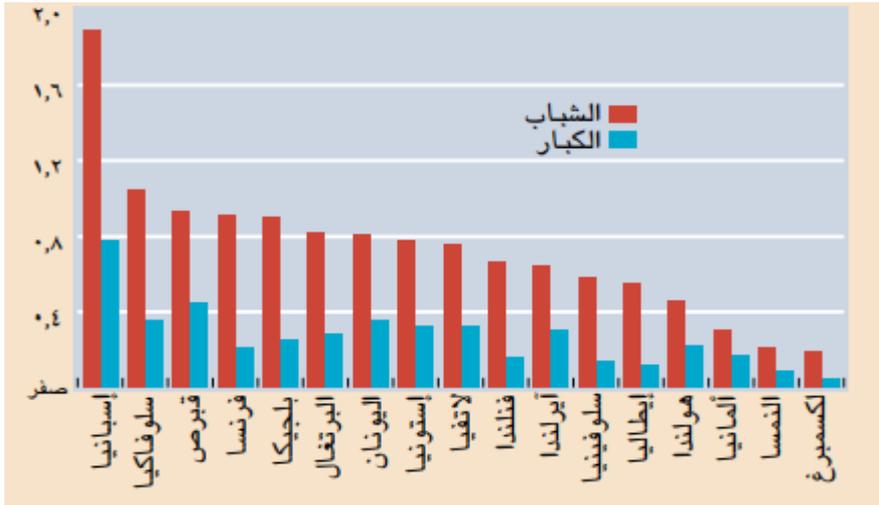
ويؤدي أيضا خفض تكلفة الفرصة البديلة للعمل - مثل خفض إعانات البطالة المضطربة - إلى أن يحد أيضا من بطالة كل من الكبار والشباب. ويعزى ذلك إلى أن خفض الحوافز المالية للبقاء بدون عمل من الممكن أن يحفز العاملين على البحث عن عمل وقبول عروض يمكن ألا يسعوا إليها أو يقبلوها في الظروف الأخرى.

ويؤدي تيسير شروط حماية الوظائف في عقود العمل إلى المساعدة على إعادة الأشخاص للعمل، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى خفض بطالة كل من الشباب والكبار بصورة كبيرة، إلا أن أثره يكون أكبر على معدلات بطالة الشباب بسبب الزيادة غير المتكافئة في عدد العقود المؤقتة في الفئة العمرية التي تضم شبابا في سن ١٥-٢٤. ويمكن أن تؤدي الفروق الكبيرة بين الحماية التي تتيحها العقود المؤقتة والدائمة إلى حبس شباب العاملين في طبقة دنيا دائمة، مع تقاعس أرباب العمل عن الاستثمار الضروري في رأس المال البشري لديهم^(١).

ويظهر الشكل التالي مدى تنامي بطالة الشباب مقارنة ببطالة الكبار خلال عقد كامل من القرن الحالي في بعض دول أوروبا:

شكل (٩)

معدلات البطالة بين الشباب والكبار (٢٠١٢-٢٠٢٢) %
(دول مختارة)



المصدر: تقديرات صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي، ٢٠٢٤.

(١) أنغانا بانيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، مرجع سابق، ص: ٢٨.

ومن السبل الممكنة لمعالجة هذه المشكلة الجمع بين عقود العمل المؤقتة وبرامج بناء المهارات بقيادة قطاعات الأعمال، ومن شأن تحسين نظم التدريب المهني أن يكون مفيداً بوجه خاص لشباب العاملين.

والملاحظ أن ما حدث من ارتفاع البطالة في منطقة اليورو في العقد الثاني من القرن الحالي هو نتيجة لكل من الأثر الاقتصادي الناجم عن الأزمة المالية العالمية، وأوجه جمود سوق العمل التي تسبق الأزمة في عدد كبير من البلدان. وعلى ذلك يكون من المفيد لجميع العاملين تركيز السياسات على تقوية الاقتصاد الضعيف والخلل في سوق العمل^(١).

وينبغي أن تكون الأولوية القصوى لصانعي السياسات إحياء النمو بوضع سياسة نقدية داعمة وزيادة الاستثمار العام في البلدان التي لديها حيز كاف في ميزانياتها واعتماد تدابير لمساعدة البنوك على مواصلة الإقراض. فبدون نمو قوي، يكون من الصعب خفض البطالة بصورة ملموسة. ومن المهم أيضاً المضي قدماً في الإصلاحات التي تجعل من الأيسر على الشركات تعيين موظفين، وكفالة المعاملة المتكافئة لجميع العاملين، والسماح للعاملين بالحفاظ على مهاراتهم وتعزيزها في الوقت الذي يكونون فيه بدون عمل^(٢).

(1) <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Youth-Unemployment-in-Advanced-Economies-in-Europe-Searching-for-Solutions-42458>.

(٢) أنغانا باتيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، مرجع سابق، ص: ٢٨.

المبحث الثاني

الأزمات وأثرها على سوق العمل فى الربع الأول من القرن الحادى والعشرين

تؤثر الأزمات بصفة عامة على أسواق العمل، وبصفة خاصة أثرت الأزمة المالية العالمية فى مطلع القرن الحادى والعشرين على سوق العمل عالمياً، ولم يبدأ العالم التعافى من الأزمة وترتيب خططه الاقتصادية حتى أتت أزمة كورونا «كوفيد-١٩» لتعيد الدول خططها الاقتصادية من جديد، ثم بعد ذلك ظهر ما يُعرف بالذكاء الاصطناعي كنتاج للتطور التكنولوجي المتنامي والسريع، ممّا أوجج المخاوف من تأثير ذلك التنامي على مستقبل الوظائف وسوق العمل، وفيما يلي ندرس تأثير تلك التطورات على سوق العمل المصري، وهو ما نستعرضه فى المطالب التالية:

المطلب الأول

الأزمة المالية العالمية ٢٠٠٧/٢٠٠٨

فقدت وظائف فى مختلف بلدان العالم مع بداية الركود الكبير فى عام ٢٠٠٧، وذلك على نحو غير مسبق منذ الكساد الكبير الذي شهدته العالم فى ثلاثينات القرن العشرين. فبحلول عام ٢٠١٠ كان هناك ٣٠ مليون شخص قد انضموا إلى صفوف العاطلين عن العمل، وقد حدثت نحو ثلاثة أرباع هذه الزيادة فى الاقتصادات مرتفعة الدخل^(١).

أما بلدان الأسواق الصاعدة والبلدان منخفضة الدخل، لم يرتفع معدّل البطالة فيها إلا بصورة طفيفة للغاية بمقدار ٠,٢٥ نقطة مئوية فقط بحلول عام ٢٠١٠، وفى الاقتصادات منخفضة الدخل تراجع هذا المعدّل فعلياً. وشهد الاقتصاد العالمي منذ عام ٢٠١٠ تعافياً بطيئاً ومتفاوتاً. وعاد معدّل البطالة العالمي إلى مستواه ما قبل الركود الكبير فى عام ٢٠٠٧ البالغ نحو ٥,٥%. وفى مجموعة البلدان مرتفعة

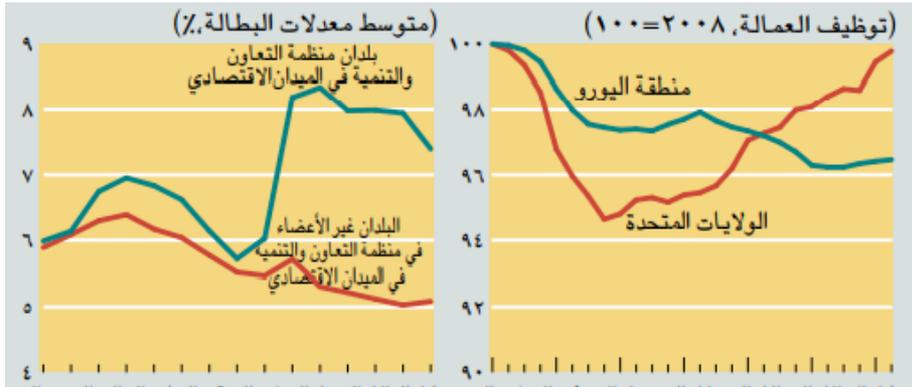
(1) International Labor Organization (ILO), Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality (Geneva), 2014.

الدخل - البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - ارتفع إلى ٨,٥% في عام ٢٠١٠، وتراجع ببطء إلى ٧,٥%. وعلى الرغم من أن توظيف العمالة قد نما بوتيرة سريعة في الولايات المتحدة خلال تلك الفترة، إلا أنه ظل ثابتاً نسبياً في منطقة اليورو، وهي المنطقة المسؤولة بدرجة كبيرة عن ضعف التعافي في توظيف العمالة على مستوى العالم^(١).

ويبين الشكل التالي تزايد معدلات البطالة خلال فترة الأزمة المالية العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وبلدان منظمة التعاون في الميدان الاقتصادية مقارنة بباقي دول العالم:

شكل (١٠)

سوق العمل في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة الأزمة



المصدر: IMF-EIU-OCP Policy Center, International Jobs Report , January 2015

وخلال الفترة من ٢٠٠٩ - ٢٠١١ ، كانت هناك مجموعتان من الاقتصاديين يختلفان حول أسباب ارتفاع البطالة^(٢).

(1) Furceri, Davide, and Prakash Loungani, "Growth: An Essential Part of the Cure for Unemployment", IMF direct blog,

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2014/11/19/growth-an-essential-part-of-a-cure-for-unemployment#:~:text=For%20advanced%20economies%2C%20economists%20have%20long%20advocated%20a,creation%20is%20fairly%20strong%20in%20most%20advanced%20economies.>

(٢) براكاش لونغاني، «سبع سنوات عجاف»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥، ص: ٨.

الأولى؛ ويُطلق عليها «الدوريون»، يرون أنَّ العوامل الدورية هي السبب الغالب إن لم يكن الأُوحد. ويرى «بول كروجمان» من هذه المجموعة أنَّ البطالة مرتفعة؛ لأنَّ النمو ضعيف. وبالنسبة لهذا المعسكر، يكمن سبب ضعف النمو في عدم كفاية الطلب، وهو ما ينبغي أن تسعى الحكومة إلى تحفيزه من خلال تيسير السياسة النقدية والتنشيط المالي .

والثانية؛ ويُطلق عليه «الهيكليون»، يرون أنَّ ارتفاع البطالة لا يُعزى إلى ضعف النمو فحسب وإنما إلى مجموعة من المشكلات الهيكلية في سوق العمل، تظهر في زيادة عدد الوظائف غير المشغولة حتى مع ارتفاع مُعدَّل البطالة. وأشار رئيس البنك الاحتياطي الفيدرالي في «مينيابوليس» إلى أنَّه «تُوجد وظائف لدى الشركات، ولكن لا تجد العمالة المناسبة لشغلها. والعاملون يُريدون أن يعملوا ولكن لا يجدون الوظائف المناسبة. وهناك مصادر محتملة كثيرة للاختلال - العامل الجغرافي والعامِل الديموغرافي والمهارات - وكلها مؤثرة على الأرجح. ولكن أياً كان المصدر، فمن الصعب أن نعرف كيف يُمكن للاحتياطي الفيدرالي أن يبذل جهداً كبيراً لحلِّ هذه المشكلة، فالاحتياطي الفيدرالي لا يملك وسيلة لتحويل عمال التشييد إلى عاملين في مجال الصناعات التحويلية».

ويُوصي بعض الاقتصاديين بأن تُركِّز الحكومات على توفير إعانات بطالة وتدريباً للعاطلين عن العمل لفترة طويلة في أعماق هبوط النشاط الاقتصادي، على أن تتحرَّك أكثر صوب استخدام سياسات سوق العمل النشطة مثل المساعدة على البحث عن وظائف مع اشتداد سوق العمل عند حدوث التعاليف، وقد يجد العاطلون عن العمل لفترة طويلة صعوبة في الاحتفاظ بوظيفة عندما يعثرون عليها، وهناك أدلَّة تُشير إلى أنَّ الحوافز المالية قد تُساعدهم على ذلك^(١).

ويتعرَّض كثير من الأشخاص الذين يخسرون وظائفهم لخسارة مُستمرة في الدخل - حتى بعد عثورهم في نهاية المطاف على عمل - فضلاً عن تعرُّضهم لمشكلات صحية، وتعرَّض أسرهم للمُعانة، وتنفصم عُرى النسيج الاجتماعي.

(1) Katz, Lawrence E, Kory Kroft, Fabian Lange, and Matthew Notowidigdo, "Addressing Long-Term Unemployment in the Aftermath of the Great Recession", <https://cepr.org/voxeu/columns/addressing-long-term-unemployment-aftermath-great-recession>.

وخلال الركود الكبير، كان من الممكن أن تبلغ معدلات البطالة - وما صاحبها من تكاليف - مستويات أسوأ بكثير لولا أن سارعت الحكومات بالتدخل بسياسات نقدية ومالية؛ لاحتواء ارتفاع البطالة. ويُعزى خفض البطالة المرتفعة في منطقة اليورو إلى استمرار الدعم المُقدّم من السياسة النقدية والسياسة المالية العامة على ألا يكون هذا الدعم ضارًا بالنمو بقدر الإمكان^(١).

آثار الأزمة المالية العالمية على التوظيف:

واجه النمو العالمي خلال الأزمة المالية العالمية تحديات أكبر من مجرد تفاوت الدخل وتباطؤ نمو المعروض من العمالة، وهو ما شكّل عبئًا على النمو. وكانت معدلات الاستثمار أدنى بكثير من مستويات ما قبل الأزمة، لا سيما في بعض الاقتصادات المتقدمة. هذا فضلًا عن حالة كبيرة من انعدام اليقين لدى المؤسسات التجارية بشأن السياسات الملموسة التي تضعها الحكومات لمعالجة آثار الأزمة، مما خلق حالة من انعدام الأمن لدى الشركات التجارية للطلب على سلعها وخدماتها في المستقبل، وأدى ذلك إلى خفض الاستثمار وتقليل الوظائف الجديدة. وتُشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنه بالنسبة لبعض البلدان، هناك نسبة تصل إلى ٣٠% من الفرق بين مستويات البطالة الحالية ومستوياتها قبل الأزمة، وهو ما أدى إلى ارتفاع مستوى انعدام اليقين في قطاع الأعمال، وأدى نقص الديناميكية الذي أعقب إحقاق شركة «ليمان براذرز» الاستثمارية في وول ستريت في سبتمبر ٢٠٠٨ إلى زيادة كبيرة في معدلات البطالة المُثَلَّة للاتجاه العام، وصلت في بعض البلدان من ٤ إلى ٥ نقاط مئوية^(٢).

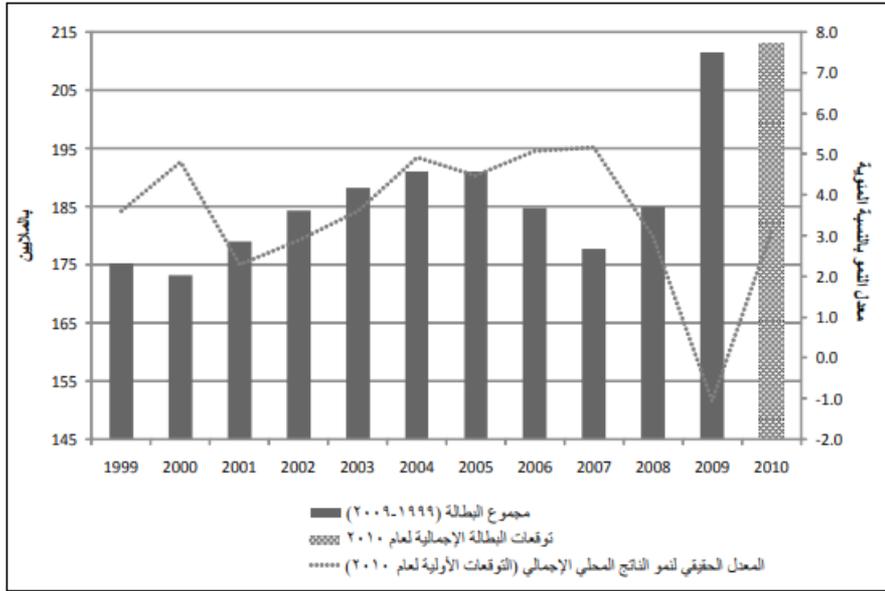
ويُظهر الشكل التالي تنامي معدلات البطالة في دول العالم مع انخفاض الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الأزمة:

(١) براكاش لونغاني، «سبع سنوات عجاف»، مرجع سابق، ص: ٨.

(2) International Labor Organization, Organization for Economic Co-operation and Development, and World Bank (ILO, OECD, World Bank), "G20 Labor Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses," Report prepared for the G20 Labor and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, 11 September 2014.

شكل (١١)

اتجاهات البطالة العالمية مقارنة بالنتائج المحلي الإجمالي



المصدر: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups//40relconf/documents/meetingdocument/%/40ed_norm%/public.pdf.140845_wcms

وكذلك أدى ضعف آفاق الوظائف إلى بطء معدل دوران سوق العمل، وهو ما يعني قلة عدد الموظفين الذين يتركون الشركات للبحث عن فرص عمل في أماكن أخرى، وهو ما يؤدي إلى التقليل من مكاسب الإنتاجية لدى الشركات التجارية؛ لأن جزءاً كبيراً من تلك المكاسب يأتي في صورة معدات جديدة وإعادة لتنظيم العاملين داخل الشركات، ومن الملاحظ أن معدل دوران سوق العمل (ويُسمى أيضاً: التماوج) أسهم في نمو الإنتاجية بدور أكبر من العوامل الأخرى بعد الأزمة مباشرة، إلا أن المعدل الكلي لمعدل دوران سوق العمل تراجع بعدها، وكذلك تراجع نمو الإنتاجية^(١).

(1) International Labor Organization (ILO), Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality (Geneva), 2014.

وبعد الأزمة أدى ارتفاع البطالة إلى جانب بطء نمو الناتج وعدم المساواة في توزيع مكاسب الإنتاجية إلى الانتقاص بدرجة أكبر من حصة العاملين من الدخل في الاقتصاد العالمي. وكانت سنة الأزمة هي السنة الوحيدة التي استفاد خلالها العاملون من مكاسب الدخل التي تجاوزت إنتاجية العمالة التي كانت متضائلة آنذاك، وهو ما يرجع إلى أن الأجور الحقيقية قاومت التراجع الحادث في الاقتصادات المتقدمة. وخلال السنوات التالية، أبطأت الأجور مرة أخرى نمو الإنتاجية، لتواصل الاتجاه السائد في عقود ما قبل الأزمة.

ويؤدي تراجع المعروض من العمالة على المستوى العالمي إلى دفع الأجور إلى مستويات أعلى^(١) من نمو الإنتاجية في بعض البلدان^(٢).

وقد تطوّر فهم الاقتصاديين خلال السنوات التي تلت الركود الكبير للضرر الناجم على المدى الطويل نتيجة بدء الحياة المهنية خلال فترات الركود. فلقد كان الاقتصاديون ينظرون إلى دورات الانتعاش والكساد الاقتصادية باعتبارها مجرد ظاهرة مؤقتة، ولكن الدراسات التي استندت إلى مجموعات كبيرة من البيانات العرضية والطولية للبلدان المختلفة خلصت إلى أن فترات الهبوط الاقتصادي تترتب عليها تداعيات مزمّنة بالنسبة للمُنضمّين إلى سوق العمل خلال فترات الركود^(٣).

وانتهت هذه الدراسات إلى أن هؤلاء الذين صادفهم سوء ببدء حياتهم المهنية في ظلّ الركود تراجعت دخولهم لمدة ١٠ إلى ١٥ عاماً أو أكثر بعد تخرّجهم. وتشهد الصّفات التي نالت حظاً أقلّ من التعليم فترات مطوّلة من البطالة وارتقاعات مؤقتة

(١) يساعد بطء نمو القوى العاملة الباحثين عن عمل على العثور على وظائف جديدة بسهولة أكبر. وتوقع حينها أن تنخفض البطالة بصورة كبيرة على مدى السنوات التالية، لا سيما في البلدان التي تبلغ فيها البطالة مستويات مرتفعة للغاية. وتنعكس هذه الظاهرة بصورة غير كاملة في معدّل البطالة العالمية؛ لأنّ البلدان التي تتحوّل إلى اقتصاد يقوم بدرجة أكبر على التصنيع ستشهد زيادة في البطالة. إلا أن معدّلات البطالة المرتفعة تلك ستكون مصحوبة في الغالب بزيادة في جودة الوظائف وتحسّن في أوضاع العمل مع انتقال الأشخاص من الوظائف ذات الأجور المتدنية في المناطق الريفية وفي القطاع غير الرسمي إلى وظائف أعلى أجراً في المناطق الحضرية وفي القطاع الرسمي، وينبغي لهذه الاتجاهات في مجموعها أن تزيل بعض الضغوط التي تجعل نمو الأجور منخفضاً. براكاش لونغاني، «سبع سنوات عجاف»، مرجع سابق، ص: ٩.

(2) Laurence Ball, Davide Furceri, Daniel Leigh, and Prakash Loungani, "Does One Law Fit All? Cross-Country Evidence on Okun's Law", New School talk, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11079-019-09549-3>.

(٣) هانس شوانت، تيل فون فشر، «ظلال ممتدة»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ١٦-١٨.

في مستويات الفقر. أما العاملون من أصحاب المؤهلات الدراسية الأعلى، فيقبلون وظائف لدى شركات تُقدِّم أجوراً أقل، ويشهدون تعافياً جزئياً عند الانتقال إلى شركات أفضل. وتتشابه الأنماط النوعية بين الرجال والنساء، والمتسربين والخريجين من التعليم المتوسط وخريجي الكليات. في حين أن المنضمين إلى سوق العمل الأكثر عرضة للمخاطر عادة ما يعانون من تبعات أكبر، فعلى سبيل المثال، بينما يعاني الحاصلون على شهادات جامعية من خسائر أولية في الدخل تقدر بحوالي ٦% عند الانضمام إلى سوق العمل خلال فترات الركود المعتدلة، تتراجع دخول المتسربين من التعليم المتوسط بنسبة تصل إلى ١٥%.

ويُظهر الشكل التالي مدى الخسارة في الدخل بعد الفترات التي تلي مراحل الركود:

شكل (١٢)
معدلات خسارة الدخل بعد فترات الركود



المصدر: هانس شوانت، تيل فون فشتتر، «ظلال ممتدة»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠

ويؤدي تراجع دخول الأفراد إلى تراجع دخول الأسر، وتراجع معدلات ملكية المنازل، وكذلك ارتفاع معدلات الفقر بالنسبة للمنضمين إلى سوق العمل الأقل مهارة. وينعكس ذلك أيضاً على أنماط التزاوج. فالمنضمون الجدد إلى سوق العمل خلال فترات الركود عادة ما يتزوجون بأشخاص يعانون من انخفاض دخولهم بسبب الركود أيضاً.

وتؤدي برامج شبكات الأمان الاجتماعي، مثل برامج مساعدات التغذية التكميلية وبرامج الإعانة الطبية، في التخفيف من بعض هذه التداعيات السلبية على الأقل.

ويُظهر تحليل البيانات المستمدة من نظام الإحصاءات الحيوية لدى الحكومة الأمريكية ومسح السكان الحاليين والتعداد السكاني العشري منذ السبعينات، أن التأثير السلبي على الدخل نتيجة الانضمام إلى سوق العمل لا يختفي بالكامل نهائيًا. فبالنسبة للعاملين في منتصف العمر، يستقر حجم الخسائر بحيث ينخفض الدخل بنسبة ١٠٪ تقريبًا مقابل كل زيادة بمقدار نقطة مئوية واحدة في معدل البطالة في بداية حياتهم العملية. وقد وصل معدل البطالة في منتصف عام ٢٠٢٠ إلى حوالي ١٠,٥٪، أي: أعلى بمقدار ٧ نقاط مئوية مقارنة بالشهور التي سبقت الأزمة؛ أي: أنه بحلول الوقت الذي يصير فيه شباب العاملين اليوم في الأربعين من عمرهم، ستراجع دخولهم بنسبة ٧٪ سنويًا مقارنة بما إذا كانوا قد انضموا إلى سوق العمل العام ٢٠١٩^(١).

ونخلص إلى أن الانضمام إلى سوق العمل في ظل الركود لا تترتب عليه خسائر كبيرة في الدخل على المدى القصير فحسب، بل تنشأ عنه كذلك مجموعة كبيرة من التداعيات الاجتماعية والصحية التي تؤثر تأثيرًا مزمناً على موارد الأسرة وتكوينها وعلى الأعمار أيضًا، وتظهر تلك التداعيات في البلدان الصناعية التي يُمكن الحصول منها على البيانات اللازمة لدراسة تبعات البدايات على المدى الطويل. وتشهد مجموعات الدول الأقل دخلًا تداعيات أكبر وأطول أجلاً، حيث يزداد أيضًا خطر تسرب الشباب من التعليم. ونظرًا لحجم الانكماش الاقتصادي غير المسبوق الناجم عن جائحة كوفيد - ١٩ ، أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى وضع إستراتيجيات فردية وسياسات للحد من الأضرار المزمّنة التي تلحق بالمتضمين إلى سوق العمل في ظل هذا الانكماش.

(١) هانس شوانت، تيل فون فستر، «ظلال ممتدة»، المرجع السابق، ص: ١٩.

المطلب الثاني

أزمة جائحة كورونا (كوفيد - ١٩)

جاءت جائحة كوفيد - ١٩ بمعايير جديدة إلى بيئة العمل وذلك في ظلّ خسارة ملايين الوظائف، وزيادة الاعتماد على الروبوتات، وممارسة معظم الموظفين لمهام عملهم من المنزل.

ونشأت هذه التطورات نتيجة لإخفاق السياسات في الاستجابة لاتجاهات كلية شهدت حراكًا بالفعل قبل ظهور الجائحة بوقت طويل. فطيلة عقدين على الأقل أدى التحول الديموغرافي والتكنولوجي إلى تقلبات حادة في أسواق العمل، ممّا ساهم في تفاقم عدم المساواة، وجعل الوظائف أقل استقرارًا، وعمّق حالة انعدام الأمن الاقتصادي. ومن هنا نجد أن الفيروس قد سرّع من وتيرة التغيير لا سيما بالنسبة للاقتصادات النامية التي يُتوقع أن يتراجع دخلها بمقدار ٢٢٠ مليار دولار أمريكي على الأقل.

وظهرت المخاوف حيال تزايد عدم المساواة في ظلّ ما فرضه الإغلاق العام من صعوبات أكبر على العاملين في الوظائف التي تعدّ أداؤها من المنزل. وكان العاملون في الوظائف كثيفة الاعتماد على المعلومات والمعرفة، يتمتعون بمزايا أكبر بالفعل مقارنة بالعاملين في الوظائف اليدوية من حيث الأجر، بل كذلك من حيث الأمن الوظيفي وسهولة التنبؤ بالمسار الوظيفي. أمّا العاملون في معظم الوظائف الخدمية اليدوية - مثل الضيافة والسياحة والتوصيل والتجزئة وخدمات الرعاية الأساسية - فكانت أوضاعهم أكثر صعوبة، ثم تفاقمت هذه الصعوبات في ظلّ الجائحة؛ نظرًا لأنّ هذه الوظائف تتطلّب احتكاكًا مباشرًا ممّا يجعلها أكثر عرضة إمّا لتداعيات الإغلاق العام أو لخطر الإصابة بالعدوى. ويقع الضرر الأكبر على النساء والشباب؛ نظرًا لأنّهم يمثّلون نسبة كبيرة من العاملين في هذه القطاعات، وهو ما أشار إليه تقرير آفاق الاقتصاد العالمي الصادر عن صندوق النقد الدولي^(١).

(١) تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي، واشنطن، أبريل ٢٠٢١، ص: ٦٤ وما بعدها.

ومن جهة أخرى، تنشأ عن الجائحة آثار اقتصادية أخرى ذات صلة تتمثل في زيادة التحديات التي تواجه صناعات السياسات في التعامل مع الأعمال الحرة وغير ذلك من العمالة غير المنتظمة، وكان ذلك واضحاً بالفعل في البلدان الغنية، ولا يزال القطاع غير الرسمي يمثل عقبة أمام تطوير شبكات الأمان في البلدان الأكثر فقراً. كما أبرز الإغلاق العام حجم القصور في الوصول إلى العاملين خارج الوظائف المنتظمة حتى في الدول المتقدمة. لذلك تحركت السياسات والتشريعات من أجل وضع البرامج اللازمة لدعم الدخل، ولكن الدعم أخفق في بعض الأحيان في الوصول إلى الفئات المستهدفة؛ نظراً لأن الحكومات لم تستطع تحديد العاملين الأكثر احتياجاً^(١).

وكان نمو طبقة العمالة الخدمية «البريكاريا»^(٢) في الاقتصادات الفقيرة، والتي تفتقر إلى وظائف ودخول آمنة، ولا تنال سوى نصيب قليل من الخدمات العامة، من أهم الأسباب وراء وجود العديد من المواطنين في أغنى بلدان العالم لا يملكون سوى فائض مالي بسيط للاحتواء به خلال الأزمات، وهكذا فإن العمال بالقطاعات المعتمدة على الوظائف غير المستقرة قليلة الأجر الذين وقع عليهم الجزء الأكبر من ضرر الجائحة كانوا أقل جاهزية لاستيعاب هذه الصدمة في الأصل.

بالإضافة إلى ذلك، لم تثبت الخطوات الحكومية لحماية الدخل كفايتها عموماً لموازنة الضرر الحاد الذي تعرضت له هذه الفئات الأكثر فقراً بالفعل. لذلك فإلى جانب دور الجائحة في زيادة حدة الاستقطابات الاقتصادية المزمنة، فربما تكون قد ساهمت أيضاً في زيادة الوعي العام حيال هذه المشكلة.

ويُظهر التحول المضاجئ إلى العمل عن بعد تغييراً عميقاً في استخدام الأعمال للتكنولوجيا الرقمية، وهو ما سيؤثر حتماً على أنماط الإنتاج وتوزيع الفائض

(١) كورين ديليشا، ولياندرو ميدينا، «عودة إلى الأسس»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ٥٤-٥٥.

(٢) أولئك الذين يواجهون عدداً من حالات عدم الأمان ذات الصلة والمتداخلة في كثير من الأحيان، حيث أمن سوق العمل، والأمن الوظيفي، وتأمين إعادة إنتاج المهارات، وأمن الدخل، وأمن التمثيل. وهي طبقة أكثر تفكيكا وهشاشة من طبقة البروليتاريا. حيث تجمع ظروف العمل العرضي والحريين فئات مختلفة ومتباعدة. وينتشر بهذه الطبقة الفئات الأصغر سناً، وتضم عدداً متزايداً من المهاجرين والنساء أكثر من أي وقت مضى. انظر:

Guy Standing, "The Precariat: The New Dangerous Class", Bloomsbury Academic, 2011.

<https://www.ida2at.com/precariat-working-class-in-time-of-freelance-and-delivery/>

الاقتصادي، ومن الممكن أن تؤدي زيادة إنتاجية المواطنين الذين يعملون بالفعل في الوظائف «الأحدث» التي تعتمد اعتماداً كثيفاً على المهارات الإدراكية ويسهل أدائها من بعد، مما قد يزيد من حدة التمييز بين الوظائف ما بين وظائف جيدة وأخرى رديئة.

وهناك نوعان من السياسات الواجب اتخاذها حيال التغيرات التي أحدثتها أزمة كوفيد -١٩: الأول: أن طبيعة العمل وجودته يمثّلان عنصراً حيوياً، ويجب أن يركّز أي برنامج إصلاحي على توفير وظائف أعلى جودة لعدد أكبر من المواطنين في المزيد من الأماكن. والثاني: أن هذا البرنامج يجب أن يكون كبيراً من حيث الحجم والنطاق بشكل يماثل خطة مارشال لإعادة تصحيح السياسات الاقتصادية مع التركيز على جانب العمل فيما يمثّله من نقطة تقاطع للعديد من التحديات الاقتصادية، سواء المزمّنة أو المرتبطة بالجائحة.

التحوّل الديموغرافي في سوق العمل خلال الجائحة:

ساهمت التكنولوجيا في التحوّل للتحكم الآلي، وحققت تقدماً ملحوظاً قبل ظهور الجائحة بفترة طويلة من خلال التحوّل الكبير في أنماط التوظيف في الماضي، بداية من المزارع والمصانع وحتى الخدمات.

وتستعيض الشركات عن العاملين بالآلات في المجالات التي يكون فيها استخدام التكنولوجيا الجديدة منخفض التكلفة وكبير الحجم، ويحقق مكاسب كبيرة، وتتسارع تكنولوجيا التحكم الآلي في الاقتصادات المتقدمة حيث ترتفع تكلفة العمالة نسبياً، ويتوافر للشركات فائض رأسمالي. وذلك خلاف حال الاقتصادات النامية التي قد يكون لديها فائض من العمالة منخفضة التكلفة.

وقد اتجهت الشركات خلال الجائحة إلى تكنولوجيا التحكم الآلي بعد أن تأكّدت مواطن ضعف القوة العاملة البشرية وسلاسل العرض العالمية الموزعة بين مناطق جغرافية متفرقة. ولجأت بعض الشركات إلى «إعادة توطين» عمليات الإنتاج من خلال إعادة وظائف الصناعة التحويلية والخدمات إلى الولايات المتحدة وأوروبا، وهو اتجاه بدأ قبل ظهور الجائحة. وهنا وجب على الاقتصادات

النامية مُواجهة بعض الصدمات مثل: إحلال الآلات محلّ الأعداد المتزايدة من العاملين نتيجة التحوُّل التكنولوجي للشركات المحلية، ونمو مُعتدل لحجم الأنشطة التي تُعيد للشركات الأجنبية توطئتها، فضلاً عن تباطؤ الصادرات نتيجة استمرار تدني مستويات الطلب.

وسبَّبت الجائحة أيضاً توسُّع الاقتصاد القائم على المنصَّات الإلكترونية، بداية من التجارة الإلكترونية وحتى اقتصاد العمل الحر «Freelancing»، فقد أصبح المُستهلكون أكثر اعتماداً على الإنترنت في شراء السلع والخدمات من منازلهم بشكل آمن.

ويُلاحظ أن اقتصاد العمل الحر لا يفرض حواجز على العاملين الجُدد، وينطوي بالتالي على فرص عمل جديدة - ومخاطر جديدة - بالنسبة للاقتصادات النامية، ويتمثَّل الخطر في زيادة عرض العاملين ذوي المهارات المنخفضة الذين يجذبهم العمل عبر هذه المنصَّات قد يتجاوز الطلب على خدماتهم في وظائف مُعالجي البيانات ومُمثلي خدمة العملاء على سبيل المثال^(١).

وقد يجد هؤلاء العاملون أنفسهم «دون عمل حر» أي: في بطالة جزئية، كما قد يُواجهون ضغوطاً خافضة لظروف العمل، وتُوجد دراسات أثبتت بالفعل تراجع الأجور في البلدان التي تتنافس فيها نسبة مُتزايدة من العاملين على منصَّات العمل الحر^(٢).

وتسبَّبت الجائحة أيضاً في تسريع اتجاهات التعلُّم والعمل عن بُعد. وأدَّت هذه التطوُّرات إلى تزايد الفجوة بين مالكي الوسائل اللازمة ومَن لا يملكونها؛ أي: بين مَن يستطيعون تحمُّل تكلفة أجهزة الكمبيوتر والإنترنت ومَن لا يستطيعون ذلك، وبين مَن تتوافر لديهم المهارات اللازمة للمشاركة في الاقتصاد القائم على التطوُّر الرقمي ومَن يفترقون إلى هذه المهارات.

(1) <https://www.justjobsnetwork.org/>

(2) <https://repository.theprakarsa.org/catalogue#:~:text=Perkumpulan%20Prakarsa%20%28Welfare%20Initiative%20for%20Better%20Societies%29%20was,engagement%20and%20communication%20to%20turn%20ideas%20into%20actions>

وأدت الجائحة إلى التحول إلى زيادة الاعتماد على الوظائف غير الرسمية الأقل استقراراً بين فئات العاملين الذين لا يسعون إلا لتوفير ضروريات الحياة. وعلى الرغم من تزايد عدد الوظائف بعقود مُحددة المدة قبل الجائحة، إلا أن حجم التوظيف في القطاع غير الرسمي ظلَّ ثابتاً، بل تراجع في بعض البلدان. ولكن الجائحة أدت إلى عكس هذا الاتجاه. وتؤدي ترتيبات العمل غير الرسمية تلك إلى انخفاض معدلات البطالة في الاقتصادات النامية، ولكن هذه الوظائف عادة ما تكون أقل أمناً وأقل أجراً وإنتاجية مقارنة بالعمل الرسمي. وبالتالي من المهم عدم اعتبار انخفاض معدلات البطالة تعافياً اقتصادياً عقب انحسار الجائحة.

وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن خسائر دخل العمالة حول العالم بلغت ٣,٥ تريليون دولار أمريكي في الثلاثة أرباع الأولى من عام ٢٠٢٠؛ نظراً لتخفيض عدد ساعات العمل بسبب الجائحة، وبذلك تحوّلت الجائحة من مجرد أزمة صحية إلى أزمة صحية واقتصادية ساهمت في زيادة الشعور بعدم اليقين في بيئة الأعمال وتزايد المخاوف بين العاملين^(١).

ولا يمثل فقدان الوظائف وتوقف التعيينات الجديدة الخطر الوحيد بالنسبة للعاملين، بل الخطر الأكبر في الشركات التي ستقل رغبتها في بناء قوة عاملة دائمة بعمالة أقل تكلفة من أصحاب العمل الحر أو العاملين المؤقتين أو العاملين بعقود مُحددة المدة.

ولا يتوافر عادة للعاملين بموجب عقود غير رسمية أو المشتغلين بالأعمال الحرة ضمان اجتماعي من خلال صاحب العمل، مما يجعلهم عرضة للصدمات، كما يؤدي زيادة التوظيف في القطاع غير الرسمي إلى إهدار الإمكانيات الإنتاجية والحد من القوة الاستهلاكية وإعاقة التنمية الاقتصادية الشاملة^(٢).

(1) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf

(٢) سابينا ديوان وإيكيهارد إرنست، «إعادة النظر»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ٢٢-٢٥.

مستقبل الوظائف في ظلّ تداعيات جائحة كوفيد-١٩ على سوق

العمل:

وضّح تقرير مستقبل الوظائف "The Future of Jobs Report ٢٠٢٠" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي "The World Economic Forum" صورة للوظائف والمهارات المطلوبة في المستقبل، استناداً لآراء رجال الأعمال والخبراء الإستراتيجيين في مجال الموارد البشرية من مختلف أنحاء العالم. وذلك على أثر الاضطرابات المتعلقة بالجائحة والتي أظهرت الاتجاه للتكنولوجيا على المدى الأطول^(١). ويترتّب على ذلك:

أولاً: يُؤدّي اعتماد التكنولوجيا من جانب الشركات إلى إحداث تحوّل في المهام والوظائف والمهارات في المستقبل القريب. وتُشير حوالي ٤٣% من مؤسّسات الأعمال التي غطّتها المسوح أنّها تتجه لتخفيض قوتها العاملة بسبب دمج التكنولوجيا، بينما يُخطط ٤١% منها للتوسّع في استخدام متعاقدين للقيام بالأعمال القائمة على مهام متخصصة، وبنوي ٣٤% منها زيادة القوة العاملة نتيجة لدمج التكنولوجيا. ومن المرجّح في المستقبل أن يُقسّم أصحاب الأعمال العمل بين العمالة البشرية والآلات بنسب متساوية تقريباً.

ثانياً: مع تطوّر الاقتصاد وأسواق الوظائف من المتوقّع أن تخلق ثورة الروبوتات العديد من الوظائف، وتظهر وظائف جديدة في مجالات التكنولوجيا (كالذكاء الاصطناعي)، وفي مجالات العمل المعنّية بخلق المحتوى (كإدارة وسائل التواصل الاجتماعي وكتابة المحتوى)، وكذلك تعكس المهن الناشئة زيادة الطلب على وظائف الاقتصاد الأخضر، والوظائف المتعلقة باقتصاد البيانات والذكاء الاصطناعي، وكذلك الهندسة والحوسبة السحابية وتطوير المنتجات. وتبرز الوظائف الجديدة المتوقّعة أهمية التفاعل الإنساني في الاقتصاد الجديد من خلال الأدوار التي تضطلع بها العمالة البشرية في اقتصاد العناية، وفي التسويق والمبيعات وإنتاج المحتوى، وفي الوظائف التي تعتمد على العمل مع أنواع مختلفة من الأفراد ذوي الخلفيات المختلفة.

(1) https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

ثالثاً: ويتوقع أن يكون الفكر التحليلي والإبداع والمرونة من أكثر المهارات التي يشتهد الطلب عليها، ذلك أن التفكير النقدي والتحليل وحل المشكلات ستكتسب أهمية متزايدة في السنوات القادمة، بالرغم من وجودها بصفة مستمرة في المسوح السابقة.

رابعاً: من المتوقع أن تُركِّز مؤسسات الأعمال على تحديث مهارات العاملين فيها، وبالنسبة للعاملين المرَّجَح بقاؤهم في وظائفهم خلال الخمس سنوات القادمة، بينما يحتاج نصفهم تقريباً إلى عملية إعادة تدريب تتعلق بمهاراتهم الأساسية، وينتهي المسح أيضاً إلى أن القطاع العام يحتاج إلى تقديم دعم أقوى لأنشطة تعليم المهارات الجديدة ورفع المهارات القائمة لدى العاملين المعرَّضين للتسريح أو المسرَّحين بالفعل. ويجب على القطاع العام أن يُوفِّر حوافز للاستثمار في أسواق ووظائف المستقبل، وإتاحة شبكات أمان اجتماعي أقوى للعاملين المسرَّحين أثناء الفترة الانتقالية بين الوظائف، ومباشرة التطويرات التي تأخَّرت طويلاً في نظم التعليم والتدريب.

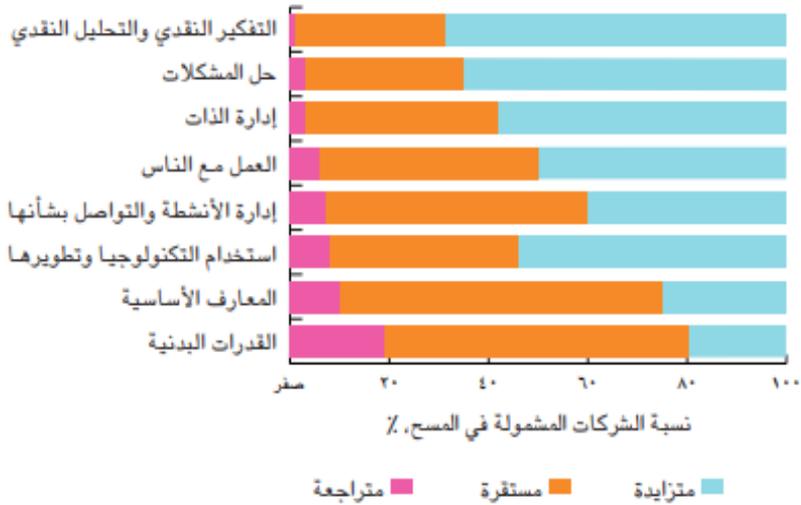
خامساً: يُتوقع أن يظلَّ العمل عن بُعد واقعاً مستمراً، فمن المرَّجَح أن يسارع حوالي ٨٤% من أصحاب الأعمال باعتماد التحوُّل الرقمي في إجراءات العمل، بما في ذلك التوسُّع بدرجة كبيرة في العمل عن بُعد^(١).

ويوضِّح الشكل التالي اتجاه أصحاب الأعمال إلى توظيف المهارات في فترة الجائحة وما تلاها:

(١) سعدية زاهيدي، «وظائف الغد»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ٢٦-٢٧.

شكل (١٣)

تطور الأهمية النسبية للمهارات وفقاً لأصحاب الأعمال



المصدر: Future of jobs survey 2020, World Economic Forum

أثر جائحة كوفيد - ١٩ على التوظيف:

أدت الجائحة إلى تقويض سوق العمل بسرعة كبيرة. وكان من الصعب أن تواكب البيانات الرسمية موجة البطالة التي كان لا مثيل لها منذ الكساد الكبير. وعكست بيانات سوق العمل الصادرة خلال الأزمة صورة متدنية عن سوق العمل، حيث وجد معدو البيانات الرسمية صعوبة في رصد برامج التسريح المؤقت والوظائف بدوام جزئي، مما اضطرهم إلى نشر البيانات مع التحذير مما تنطوي عليه على درجة من عدم اليقين.

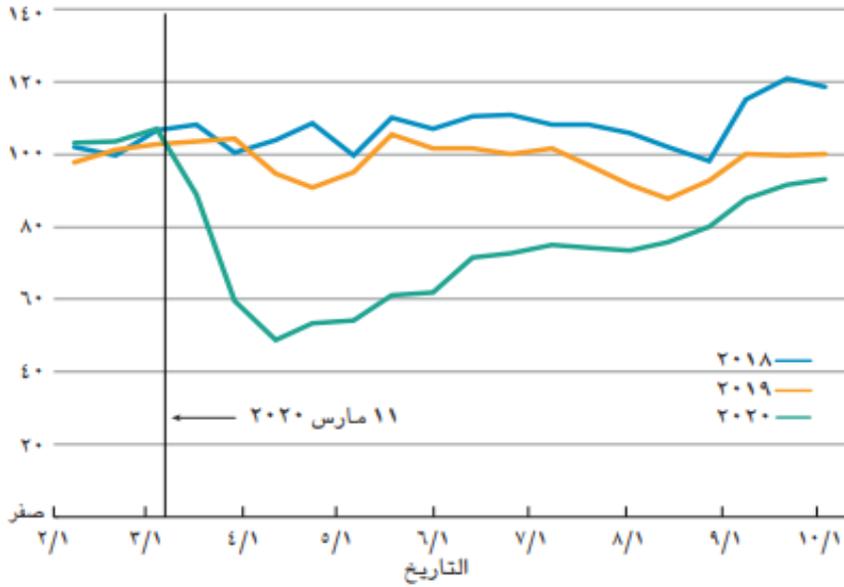
كما تراجع إعلانات الوظائف الشاغرة الجديدة بحوالي ٥٠% في المتوسط عبر بلدان العينة بداية من أبريل ٢٠٢٠ مقابل نفس الفترة في ٢٠١٩. ومنذ ذلك الحين، ارتفع عدد الوظائف الشاغرة تدريجياً، وإن كانت اتجاهات الوظائف المعلنة لا تزال متدنية بصورة كبيرة مقارنة بالسنوات السابقة على الجائحة رغم إعادة

فتح قطاعات عديدة في بلدان العينة. ويُشير تدني عدد الوظائف المُعلنة إلى تراجع الطلب على العمالة، أي: زيادة صعوبة العثور على وظائف، وهو ما يدل على سوء الأوضاع الاقتصادية، لا سيما في ظلّ تسريح الشركات لأعداد متزايدة من العاملين، وسحب الدعم الحكومي للأجور والدخل بشكل تدريجي^(١).

ويُظهر الشكل التالي انخفاض مُعدّلات التوظيف في الفترة التي صاحبت الجائحة وذلك من خلال النظر إلى إعلانات التوظيف خلال تلك الفترة:

شكل (١٤)

انخفاض الإعلان عن الوظائف الشاغرة خلال فترة الجائحة
(عينة من الدول تشمل قارات العالم)



المصدر: <https://eg.indeed.com/?r=us>

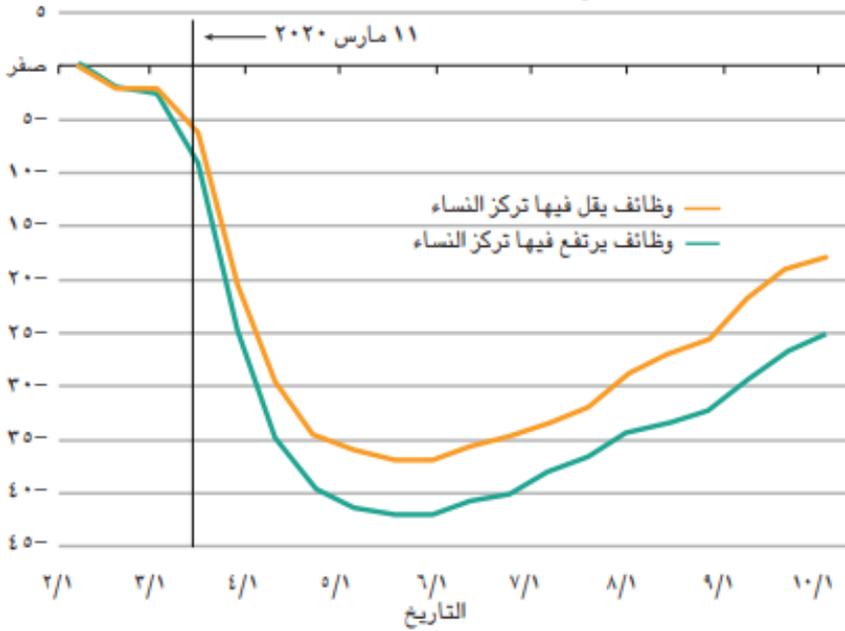
وعلى عكس الأزمة المالية العالمية التي وقعت في ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ عندما كان الرجال يشغلون معظم الوظائف التي فقدت من جراء الأزمة، وقع الجزء الأكبر من تداعيات الجائحة على النساء. ففي يونيو ٢٠٢٠ على سبيل المثال، تراجعت

(1) <https://eg.indeed.com/?r=us>

الوظائف المُعلنة عبر الإنترنت التي يزداد تركُّز النساء فيها بحوالي ٤٠% مقارنة بالاتجاه السائد في يونيو من العام ٢٠١٩. وبالنسبة للوظائف التي يشغل الرجال الجزء الأكبر منها، تراجع اتجاه الوظائف المُعلنة بنحو ٣٥% عن العام ٢٠١٩. واستمرَّت هذه الفجوة خلال مرحلة التعافي أيضًا. ممَّا يُظهر ما واجهته النساء خلال الجائحة من صعوبات أكبر، سواء في العمل أو في صورة أعباء إضافية بالمنزل. وبالنظر إلى نوعية الوظائف، عادة ما تكون نسبة النساء أكبر من الرجال في وظائف مثل الضيافة، ورعاية الأطفال، والمطاعم والترفيه، وهي الوظائف التي كانت أكثر تضرُّرًا في بداية الجائحة؛ نظرًا لأنها قائمة بدرجة كبيرة على الاحتكاك المباشر بين الأفراد. كذلك تضرُّرت النساء من إغلاق المدارس ودور رعاية الأطفال الذي أدَّى إلى بقاء الأطفال في المنازل، كما أنهن كن عرضة للانسحاب من صفوف القوة العاملة أو طلب تخفيض عدد ساعات العمل، ما أثر سلبيًا على آفاق توظيفهن. وهو ما قد يُؤدِّي إلى تداعيات سلبية على فجوة الأجور بين الجنسين التي كانت قد بدأت في الانكماش خلال السنوات التي سبقت الجائحة.

ويُظهر الشكل التالي انخفاض مُعدلات توظيف النساء مقارنة بالرجال خلال فترة الجائحة:

شكل (١٥)

تراجع إعلانات الوظائف الخاصة بالنساء خلال فترة الجائحة
(عينة من الدول تشمل قارات العالم)

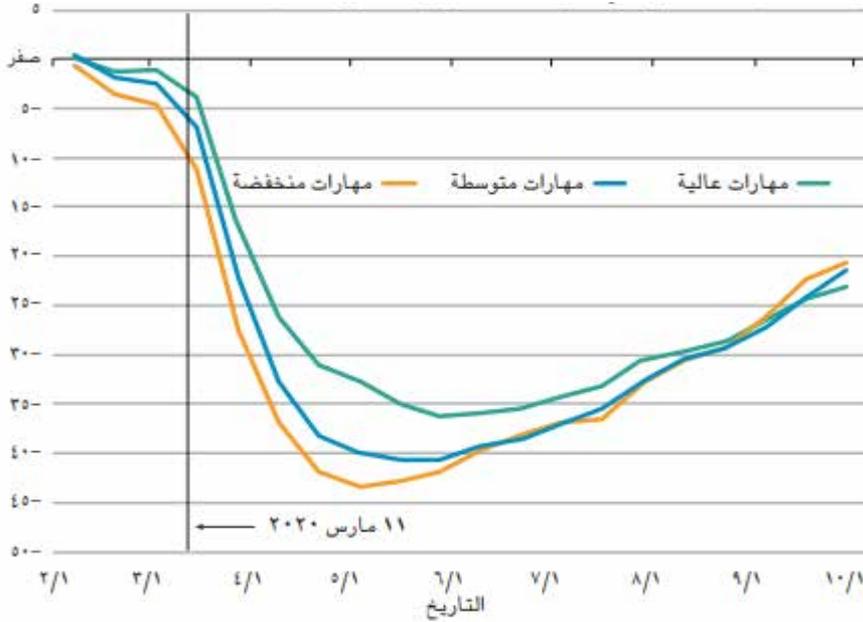
المصدر: <https://eg.indeed.com/?r=us>

وكذلك تراجع الطلب على الوظائف منخفضة المهارات مقارنة بالوظائف عالية المهارات. ففي العادة يتم الاعتماد في العديد من الوظائف التي تتطلب احتكاكاً مباشراً بين الأفراد على العمالة ذات المهارات المنخفضة، مما يعني أن الفرص المتاحة أمام الباحثين عن عمل الذين يتقدمون عادة إلى وظائف منخفضة المهارات تضاءلت كثيراً مقارنة بفرص هؤلاء ممن يتقدمون عادة إلى وظائف عالية المهارات. ونظراً لأن الوظائف منخفضة المهارات عادة ما تكون منخفضة الأجر أيضاً، يقع الضرر الناجم عن هذه الاتجاهات على المجموعات منخفضة الدخل تحديداً التي تمتلك مؤهلات وظيفية محدودة. وفي البلدان التي أوشكت حكوماتها على سحب الدعم، من المرجح أن هذه المجموعات لا تمتلك مدخرات تُعينها على مواجهة الظروف الاقتصادية لحين العثور على وظيفة جديدة.

ويُبين الشكل التالي انخفاض معدلات توظيف ذوي المهارات المنخفضة خلال فترة الجائحة، وهو ما سوف يتواصل بعد تلك المرحلة؛

شكل (١٦)

تراجع إعلانات الوظائف الخاصة بذوي المهارات المنخفضة خلال فترة الجائحة (عينة من الدول تشمل قارات العالم)



المصدر: <https://eg.indeed.com/?r=us>

وتُشير الإحصاءات إلى أنه كلما ازداد الدعم الاقتصادي من جانب الحكومة قلَّ تراجع عدد الوظائف المُعلنَة عبر الإنترنت في بداية تطبيق تدابير الإغلاق. وفي سبيل ذلك اتَّخذت بلدان عديدة تدابير مالية ونقدية قوية لمواجهة التداعيات السلبية للجائحة. وتضمن الدعم الاقتصادي التنشيط المالي من خلال الإنفاق لدعم دخول العاطلين وتخفيف أعباء الشركات، مع إلزامها في بعض الأحيان بالاحتفاظ بموظفيها، وذلك لتخفيف أعباء الدَّين عن كاهل الأسر. وشهدت البلدان التي تقدِّم حكوماتها دعماً اقتصادياً أكبر نسبياً فجوة أقل

فى اتجاهات إعلانات الوظائف مقارنة بالعام السابق للجائحة. وظلَّ هذا النمط ثابتاً عند تحييد أثر نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي فى البلدان، وعدد الإصابات والوفيات الناتجة عن جائحة كوفيد - ١٩، ونسبة السكان من كبار السن. وفى البلدان التى يزداد فيها حجم المحفّزات المالية المستخدمة، بما فى ذلك المنح والقروض المقدّمة للشركات. ساهمت هذه المحفّزات فى إبطاء وتيرة تراجع الوظائف الشاغرة. ولكن مع بداية سحب الدعم الحكومى وإعادة فتح الاقتصادات، سيوضح كيف سيكون أداء هذه الشركات فى ظلّ التباطؤ الاقتصادى^(١).

وتركّزت الأضرار فى القطاعات التى أغلق معظمها أو تم إغلاقها بالكامل، مثل الضيافة والمطاعم والسياحة والخدمات الشخصية. ممّا أدّى إلى تراجع نصيب هذه القطاعات من إجمالي إعلانات الوظائف بشكل حادّ. فى حين زادت إعلانات الوظائف فى قطاعات الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والتعليم كنسبة من مجموع الوظائف.

ونظراً لوجود قطاعات غير رسمية كبيرة فى اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية، فإن تراجع عدد الوظائف المعلنة عبر الإنترنت التى غالباً ما تكون فى القطاع الرسمى قد لا يعكس حجم الضرر الحقيقى الواقع على سوق العمل. ويُرَجَّح أن النساء فى اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية تحمّلت عبئاً أكبر مقارنة بالرجال، ومن الممكن أن يكون لتأثير إغلاق المدارس المؤقت على تعليم النساء تداعيات حادة على المدى الطويل. وعلى غرار الاقتصادات المتقدّمة، أولت اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية الأولوية لاحتواء الجائحة وتخفيف الآثار السلبية الناتجة عن خسائر الدخل على الأفراد والشركات. وعلى المدى الطويل، يجب أن تتصدّى السياسات فى اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية لتراجع مراكمة رأس المال البشرى، وزيادة أوجه عدم المساواة، والنظر إلى قضايا القطاع غير الرسمى، وتشجيع العمل فى القطاعات الرسمية.

(١) وينجى تشن، «تفاوتات فى الوقت الضائع - تحليل إعلانات الوظائف على شبكة الإنترنت»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولى، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ١٥.

وتؤكد هذه الإحصاءات الحاجة إلى توفير المزيد من الدعم والحماية للفئات المعرضة للخطر. واستهداف المجموعات الأكثر تضرراً، مثل النساء والعمالة محدودة المهارات، ويجب أن تتضمن هذه السياسات تقديم حوافز التشجيع على الموازنة بين مسؤوليات العمل ورعاية الأسرة، وتوفير المزيد من خدمات الرعاية الصحية ورعاية وتنظيم الأسرة، وتوسيع نطاق هذه السياسات ليشمل الشركات الصغيرة وأصحاب الأعمال الحرة، فضلاً عن النظر في تقديم برامج تستهدف تدريب العاملين ودعم التوظيف لصالح العمالة الأكثر عرضة للبطالة على المدى الطويل.

وقد أظهرت الجائحة مدى اتساع الفجوة بين الجنسين والطبقات، وأكدت على أهمية الاستثمار في التعليم والبنية التحتية، ودعم خدمات رعاية الأطفال، ومنح إجازات رعاية الأطفال.

المطلب الثالث

تنامي الذكاء الاصطناعي^(١)

تعمل التطورات التكنولوجية في مجال الذكاء الصناعي «Artificial Intelligence» أو ما يُطلق عليه بـ AI على تغيير آليات سوق العمل، وذلك من خلال تغيير مهارات العمّال أو تغيير نظرة أصحاب الأعمال لمهارات المتقدمين للتوظيف. ويُعرّف الذكاء الاصطناعي على أنه: «القدرة التي تُمكن أنظمة الكمبيوتر من محاكاة الذكاء البشري واتخاذ القرارات الذكية وفق البيانات المتاحة لها»، وبالتالي يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة وتعزيز عمليات التنبؤ وتوجيه الأسواق وتقديم الخدمات بجودة عالية وتكلفة أقل، الأمر الذي يؤدي إلى النمو الاقتصادي. وهو نتاج للثورة الصناعية الرابعة^(٢).

كما يُعرّف الذكاء الاصطناعي بأنه: «نظام يعتمد على الآلة، وهو نظام قادر على تقديم تنبؤات وتوصيات وقرارات مؤثرة في البيئات الحقيقية والافتراضية؛ من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف التي يُحددها الإنسان. ويستخدم مدخلات الآلة أو البشر في تصوّر البيئات الحقيقية والافتراضية، ويحوّل هذه التصوّرات إلى نماذج مجردة أو يستخدم الاستدلال النموذجي لصياغة الخيارات من أجل المعلومات أو الإجراءات»، وهو المفهوم الذي تبنته الإستراتيجية المصرية للذكاء الاصطناعي^(٣).

ويلعب الآن الذكاء الاصطناعي دوراً هاماً في عملية التوظيف ابتداءً، إذ يقوم بفحص السيرة الذاتية للمتقدمين ورفض تلك التي لا تتفق مع معايير الوظيفة

(١) وفقاً لمنهجية البحث تم إفراد جزء مستقل لتنامي الذكاء الاصطناعي وأثره على سوق العمل بشكل منفصل عن التطورات التكنولوجية، ذلك أن الذكاء الاصطناعي يختلف عن التطور التكنولوجي في إمكانية الحلول محل العقل والجهد الإنساني في تنفيذ المهام المطلوبة، وهو ما يكون له أبلغ الأثر على سوق العمل، مع وعينا الكامل بأن هذا الشق من البحث يحتاج إلى بحث مستقل لدراسته، وهو ما سيكون محل بحث تال.

(٢) د. أماني أحمد مختار، «تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء الاقتصادي للدول»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣، ص: ٤٧.

(٣) أدهم محمد البرماوي، «الإستراتيجية الوطنية المصرية للذكاء الاصطناعي ودورها في رؤية مصر ٢٠٣٠»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣، ص: ١٢.

من خلال نظام التتبع الآلي للمتقدمين قبل وصولها لمسؤولي التوظيف، وهو ما قدره البعض بنحو ٧٥% سيرة ذاتية مرفوضة^(١).

ومن المتوقع بحلول عام ٢٠٢٥ أن يتم أتمتة نحو ٧٥ مليون وظيفة حول العالم عن طريق الذكاء الاصطناعي، مع خلق نحو ١٣٣ مليون وظيفة جديدة مكانها، وهو ما يعني أن هناك تحدياً في سوق العمل للعمال وأصحاب الأعمال على حد سواء. وبالتالي ندرک الحاجة إلى تطوير مهارات العمال للتكيف مع تغييرات سوق العمل، فضلاً عن الحاجة للاستثمار في التعليم والتدريب وتأهيل العمالة من قبل أصحاب الأعمال لمواكبة هذه المتغيرات.

وتشير التقارير إلى أن الذكاء الاصطناعي سوف يوفر ٦٩ مليون وظيفة جديدة، وتسريح ما يقرب من ٨٣ مليون وظيفة في نحو ٤٥ دولة خلال الخمس سنوات القادمة وحتى ٢٠٣٠ وذلك من إجمالي عمالة تبلغ ٦٧٣ مليون عامل، وهو الأمر الذي يعني انخفاض قدره حوالي ٢% من العمالة الحالية بواقع فقد حوالي ١٤ مليون وظيفة^(٢).

ومن غير المرجح أن يكون الذكاء الاصطناعي قادراً على القيام بالوظائف التي تتطلب مهارات بشرية، بل إن من يحتفظ بوظيفته سوف يتحول إلى استخدام الذكاء الاصطناعي، حيث إن ٤٤% من المهارات الأساسية للعمال متوقع أن تتغير خلال السنوات القادمة^(٣).

وتختلف درجة تأثير بلدان العالم بإدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي بحسب تقدم هذا البلد، ففي الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال يتوقع أن تكون الحصة المقدرة للإحلال بتقنيات الذكاء الاصطناعي ما بين ١٥% : ٣٥% من إجمالي الوظائف المتاحة، وأبرزها الوظائف المكتبية والإدارية.

ومن المتوقع أيضاً دخول الذكاء الاصطناعي مجال الصحة - على سبيل المثال - ليصبح التشخيص أكثر دقة، وكذلك تحليل البيانات الصحية والتشخيص المبكر للأمراض، مما يعني الاستغناء عن بعض الوظائف في مجال الصحة.

(١) مصطفى بلتاجي، « الذكاء الاصطناعي، واقع ومستقبل سوق العمل»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٢٥، أكتوبر ٢٠٢٣، ص: ٣٩.

(٢) مصطفى بلتاجي، « الذكاء الصناعي، واقع ومستقبل سوق العمل»، المرجع السابق، ص: ٤١.

(٣) د. أماني أحمد مختار، «تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء الاقتصادي للدول»، مرجع سابق، ص: ٤٧.

وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تطوير تقنيات تكون أذكى وأقدر على تنفيذ مهام البشر في المستقبل القريب^(١).

ويوضح الشكلان التاليان تدرج مصر في الجاهزية للتحوّل للذكاء الاصطناعي مقارنة مع دول العلم وأفضل خمس دول عربية:

شكل (١٧)

ترتيب مصر في الجاهزية للتحوّل إلى الذكاء الاصطناعي



المصدر: <https://www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-2022-index>

(١) د. إيمان محمد خيرى طایل، «الذكاء الاصطناعي وآثاره على سوق العمل»، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، المجلد ٨، العدد ٤، ديسمبر ٢٠٢٢، ص: ٧٤٦.

شكل (١٨)

ترتيب مصر في الجاهزية للتحويل إلى الذكاء الاصطناعي
(مقارنة مع أفضل خمس دول عالمياً وعربياً)

المصدر: <https://www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-2022-index>

وتُشير نسب إعلانات الوظائف التي تتطلب مهارات الذكاء الاصطناعي في عام ٢٠٢٢ إلى ترتيب الدول الثلاث الأولى كالتالي: الولايات المتحدة الأمريكية ٢١,٢٪، كندا ١٥,١٪، إسبانيا ١٣,١٪.

وكانت مهارات الذكاء الاصطناعي الأكثر طلباً في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠٢٢ كالتالي:

التعليم الآلي ١٠,٠٠٪، الذكاء الاصطناعي ٦,٠٠٪ معالجة اللغات الطبيعية ٢,٠٠٪، ثم تحوّل الطلب إلى مهارات الذكاء الاصطناعي الآن إلى أكثر ما كانت عليه قبل ١٠ سنوات^(١).

وفيما يخصّ إعلانات الوظائف يُلاحظ أنّ الوظائف التي تتضمن مهارات الذكاء الاصطناعي قد تنامت من العام ٢٠٢١ إلى العام ٢٠٢٢، فقد كانت في قطاع المعلومات ٥,٣٪ ثم الخدمات المهنية والعلمية والتقنية ٤,١٪ فقط قطاع التمويل والتأمين ٣,٣٪.

(١) رضوى سعيد، «الخبرات المتميزة في الذكاء الاصطناعي: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣، ص: ٧٠.

ويُوضَّح الشكل التالي تنامي إعلانات الوظائف المؤكبة للذكاء الاصطناعي في الولايات المتحدة من عام ٢٠٢١ إلى عام ٢٠٢٢:

شكل (١٨)

نسبة إعلانات الوظائف المتعلقة بالذكاء الاصطناعي إلى العدد الإجمالي للوظائف (الولايات المتحدة الأمريكية)

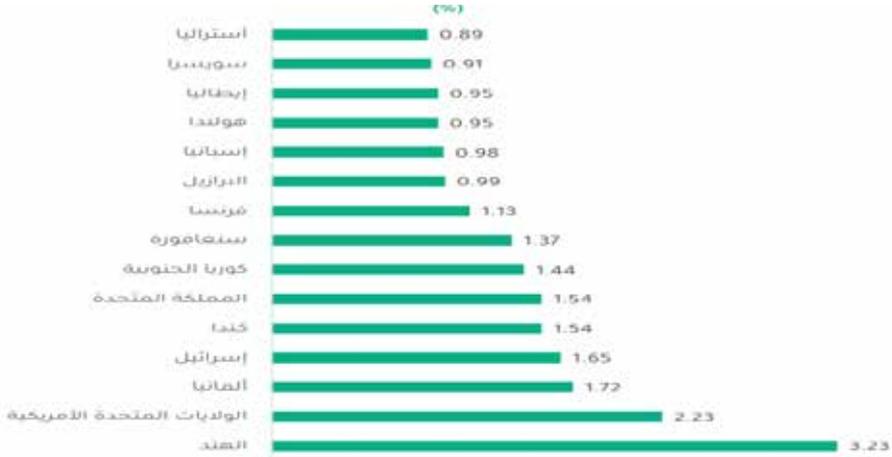


المصدر: Lightcast,2022-chart:2023AI index Report

وابتداءً من العام ٢٠٢٢ كانت الدول التي تحظى بأكبر عدد من مُعدَّلات انتشار مهارات الذكاء الاصطناعي كانت الهند بنسبة ٣,٢% والولايات المتحدة الأمريكية ٢,٢% ثم ألمانيا ١,٧%.

ويُوضَّح الشكل التالي مدى تنامي الذكاء الاصطناعي في مجموعة مختارة من الدول:

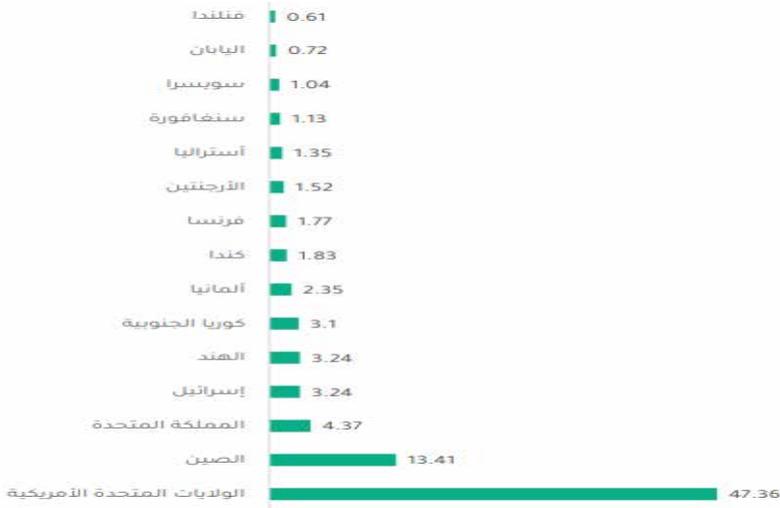
شكل (١٩)
معدل انتشار الذكاء الاصطناعي (%)
(مجموعة مختارة من الدول)



المصدر: Lightcast, 2022-chart: 2023 AI index Report

ويوضح الشكل التالي تزايد الاتجاه نحو الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي:

شكل (٢٠)
معدلات الاستثمار في الذكاء الاصطناعي
(مجموعة مختارة من الدول)



المصدر: NetBase, 2022-chart: 2023 AI index Report

وقد تفوّقت الولايات المتحدة الأمريكية في الإنفاق على الاستثمارات الخاصة بالذكاء الاصطناعي بنسبة ٣٦, ٤٧% في عام ٢٠٢٢ مقارنة بباقي دول العام^(١).

(١) رضوى سعيد، «الخبرات المتميزة في الذكاء الاصطناعي: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية»، المرجع السابق،

المطلب الرابع

سوق العمل في مصر خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين

يواجه سوق العمل المصري تحديات، مثل البطالة والعمالة غير الرسمية والفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، ممَّا يحدُّ من قدرة هذه السوق على توفير فرص العمل المناسبة والكافية للمواطنين، ومن أسباب ذلك الزيادة السكانية الكبيرة، وهو ما يدفع الباحثين عن عمل إلى سوق العمل غير الرسمي أو الهجرة خارج البلاد، ممَّا يستنزف قوى العمل الفاعلة في السوق والمهارات اللازمة للتنمية الاقتصادية، وتحتلُّ مصر المركز ٧٢ من بين ١٣٢ دولة وفقًا لمؤشر مرونة العمل العالمي عام ٢٠٢٣، متجاوزة المركز ٧٣ عام ٢٠٢٢^(١).

ويبيِّن الشكل التالي مدى تطوُّر ترتيب سوق العمل المصري وفقًا لمؤشر مرونة العمل العالمي:

شكل (٢١)
ترتيب مصر في مؤشر مرونة العمل العالمي
(٢٠٢٣/٢٠١٩)

ترتيب	2023	2022	2021	2020	2019	المؤشر
	136/72	136/73	136/70	145/67	122/82	مرونة العمل العالمي
	-	146/129	156/129	153/134	-	الفجوة بين الجنسين

المصدر: أسماء طارق، «المؤشرات المحلية والدولية لسوق العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣، ص: ٦٠.

(١) أسماء طارق، «المؤشرات المحلية والدولية لسوق العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣، ص: ٥٧.

وشهد سوق العمل المصري نقطة تحوُّل كبيرة بعد ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، أدت إلى تنامي نسبة البطالة بين القادرين على العمل خلال عشر سنوات وحتى ٢٠١٥، ووصلت خلالها إلى رقم مزدوج متجاوزة نسبة الـ ١٠٪.

ويُوضِّح الشكل التالي تنامي مُعدَّلات البطالة خلال تلك الفترة:

شكل (٢٢)

مُعدَّلات البطالة في مصر

(٢٠١١-٢٠٢٣)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - مصر.

ولتحليل ديناميكية سوق العمل المصري خلال الربع الأوَّل من القرن الحالي نقوم بتقسيم التحليل إلى أربع فترات زمنية^(١):

الفترة الزمنية الأولى ٢٠٠٠-٢٠١٠:

شهدت السنوات الأولى من القرن الحالي ذروة منحنيات البطالة والتشغيل في مصر، من حيث تناقص مُعدَّلات البطالة وتزايد مُعدَّلات التشغيل، وذلك بعد

(١) د. عبلة عبد اللطيف، سلمى بهاء، «تحليل قطاعي لتداعيات تأثير كوفيد-١٩ على الاقتصاد المصري»، الجزء الثاني، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ديسمبر ٢٠٢٠، ص: ٥٣-٥٤.
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - مصر، مؤشرات سوق العمل ٢٠٢٢/٢٠٠٠.

سياسات تعويم الجنيه المصري ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، ممّا أدى إلى تسارع النشاط الاقتصادي المصري، وارتفع على إثره طلب القطاع الخاص على العمالة بشكل كبير، بينما لم يشهد جانب العرض أيّ تطوّر ملحوظ، وخلال هذه الفترة لم يتأثر سوق العمل بشكل كبير وذلك لسببين: الأول؛ راجع إلى عدم تأثر العاملين بالقطاع الرسمي عن غيرهم في القطاع غير الرسمي من حيث الاقتران من الرواتب ونقص التشغيل. الثاني؛ أن التأثير تمثّل في قطاعي التصدير والسياحة وبشكل طفيف على باقي القطاعات^(١).

الفترة الزمنية الثانية ٢٠١١-٢٠١٥:

خلال هذه الفترة عاودت منحنيات البطالة الصعود مع بدء تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية، ثم عقب ثورة ٢٥ يناير، وبداية ديناميكية جديدة لسوق العمل المصري. حيث بلغت معدّلات البطالة ذروتها بأعلى وتيرة لتصل معدّلات التغيّر إلى ٢٥٪، وتخطّت معدّلات البطالة حاجز الأحاد إلى معدّلات تتجاوز ١٠٪، مع عدم تعافي معدّلات التشغيل، ممّا دفع القطاع الخاص للاعتماد على المعروض من العمالة والاتجاه إلى التدريب والتأهيل لهم، وكان التأثير الكبير على القطاع غير الرسمي خاصة أصحاب الأجور المنتظمة، واتسعت الفجوة بشكل كبير بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وذلك فيما يتعلق بظروف العمل التي شهدت تحسّناً ملحوظاً، كما شهدت هذه الفترة انعدام الأمن الوظيفي وتراجع مساهمة النساء في الوظائف، وتجميد عدد كبير من المنشآت الصغيرة ومنتاهية الصغر لنشاطها، وهو ما أثر سلباً على التشغيل^(٢).

الفترة الزمنية الثالثة ٢٠١٦-٢٠١٩:

شهدت التغير في خصائص سوق العمل المصري بشكل كبير نتيجة اعتماد الاقتصاد المصري على قطاع التشييد والبناء، وهو ما أدى إلى ارتفاع الطلب على المهارات الخاصة بهذا القطاع فقط دون باقي القطاعات. وهو ما أدى لمزيد من

(1)Salma Bahaa, "Positioning of Egypt's Labor Market: Dynamics, Sectoral Decomposition, Key Constraints & Future Trends", W P No. 225, The Egyptian Center for Economic Studies, December 2022, p 5.

(٢) د.عبلة عبد اللطيف، سلمى بهاء، «تحليل قطاعي لتداعيات تأثير كوفيد-١٩ على الاقتصاد المصري»، مرجع سابق، ص: ٧٠.

التشوُّه في سوق العمل المصري لاعتماد هذا القطاع على فئات عمرية ومراحل تعليمية معيَّنة^(١).

الفترة الزمنية الرابعة ٢٠٢٠-٢٠٢٣:

شهدت هذه الفترة جائحة كورونا (كوفيد-١٩) وحدثت أزمة حادة في التوظيف، وتعرَّض سوق العمل المصري لصدماتي العرض والطلب، صدمة العرض تمثَّلت في زيادة المعروض من العمالة؛ نتيجة للاستغناء عنهم في جهة أو أخرى، سواء في الداخل أو العائدين من الخارج، وأبرز المتضررين كانت قطاعات السياحة والترفيه والخدمات الغذائية وما يرتبط بهم من خدمات النقل، وصدمة الطلب تمثَّلت في انخفاض الطلب على العمالة، أو ارتفاعه في مجالات محددة كردُّ فعل للأزمة في مراحلها المختلفة، وذلك وفقاً لديناميكية سياسات التشغيل للمُنشآت الاقتصادية المختلفة، وبصفة خاصة القطاع الصحي، وخلال الأزمة كانت المرأة الأكثر تضرراً في تلك الفترة، وتُشير التقديرات إلى أن إجمالي المتعطلين عن العمل خلال تلك الفترة بلغت ٤,٣ مليون شخص، وكان أبرز المستفيدين من تلك الأزمة أصحاب المهارات في مجالي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. وخرجت مصر من أزمة كورونا (كوفيد-١٩) بسوق عمل يُعاني من اختلالات هيكلية كبيرة أدت إلى تفاقم نفس المشكلات، من تعليم لا يخدم احتياجات السوق، وهيكل أجور مختل، وبطالة بين الشباب، وغياب فرص العمل في محافظات بعينها، فضلاً عن ضعف الإطار المؤسسي والتشريعي^(٢).

وتكاملت هذه الأزمة مع ما تلاها من أزمات جيوسياسية تمثَّلت في الأزمة الروسية الأوكرانية وما ترتب عليها من ارتفاع معدلات التضخم عالمياً، وأزمة الحرب في غزة التي أدت إلى انخفاض معدلات إيرادات قناة السويس، ممَّا عمَّق الأزمة وأدَّى إلى تداعيات اقتصادية كبيرة لمصر من اختلالات في سعر الصرف وارتفاع معدلات التضخم لنسب غير مسبوقة، ممَّا دفع الحكومة المصرية لتعويم

(1)Salma Bahaa, "Positioning of Egypt's Labor Market: Dynamics, Sectoral Decomposition, Key Constraints & Future Trends", OpCit, p 6.

(٢)د.أماني أحمد مختار، «اقتصادات العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣، ص: ٤١.

د.عبلة عبد اللطيف، سلمى بهاء، مرجع سابق، ص: ٦٩.

العنفيه المصري أكثر من مرة. وهو ما دفع أصحاب الأعمال للبحث عن فرص استثمارية خارجية وتقليص الاستثمارات في الداخل لحين استقرار الأوضاع الاقتصادية، ممَّا زاد من مُعدَّلات الاستغناء عن العمالة وتزايد مُعدَّلات البطالة وقلَّة مُعدَّلات التشغيل.

أوجه الاختلالات الهيكلية في سوق العمل المصري:

تبرز أهمُّ خصائص سوق العمل المصري للمتعلِّطين في شكل هرم مقلوب للبطالة. حيث ترتفع مُعدَّلات البطالة بين كلِّ من المتعلِّمين، والشباب، والإناث، وُفرص العمل الأفضل في المناطق الحضرية عن المناطق الريفية، وذلك نتيجة لعاملين رئيسيين^(١):

الأوَّل: عدم اتساق مُخرجات التعليم مع مُتطلَّبات سوق العمل، فيقوم التعليم بمُدِّ سوق العمل بعدد كبير من الخريجين بما يفوق قُدْرته على امتصاص تلك الأعداد.

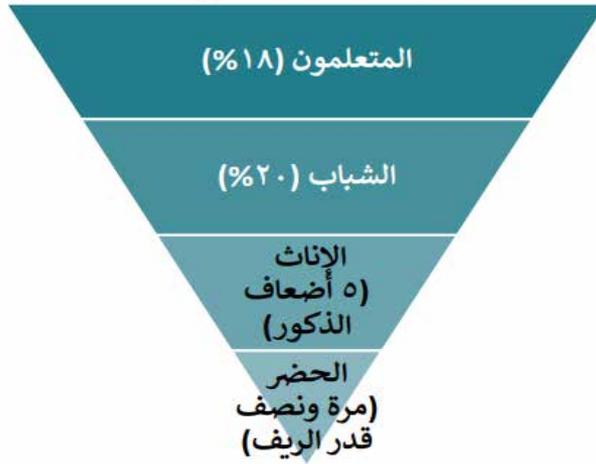
الثاني: تزايد نسبة السكان في سنِّ العمل، ممَّا يُمثِّل ضغوطًا إضافية على سوق العمل وُفرص العمل المتاحة.

ويُمثِّل الشكل التالي تكوين هرم البطالة المقلوب في سوق العمل المصري:

(١) محمد محمود حبشي، «محددات الطلب على العمل وتحديات سوق العمل في مصر»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣، ص: ٢٣.

شكل (٢٣)

هرم البطالة المقلوب في مصر

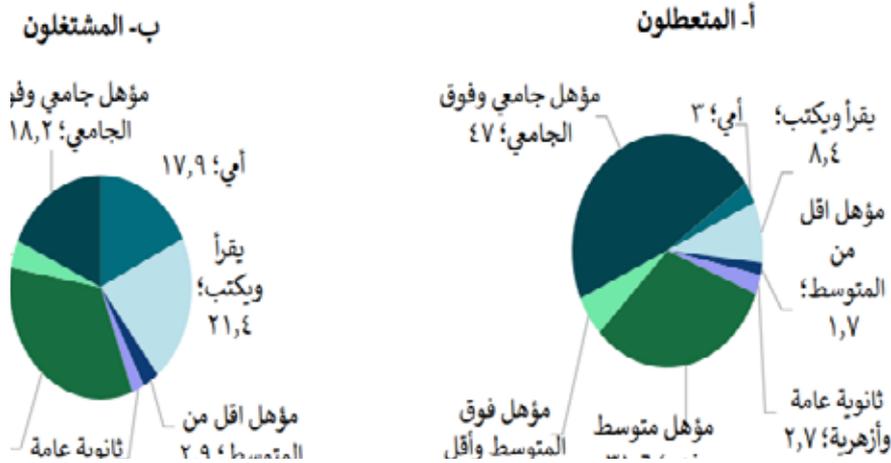


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر.

ويبين الشكل التالي التوزيع النسبي للمتعلّمين والمُشتغلين بحسب الحالة التعليمية خلال عام ٢٠١٩:

شكل (٢٤)

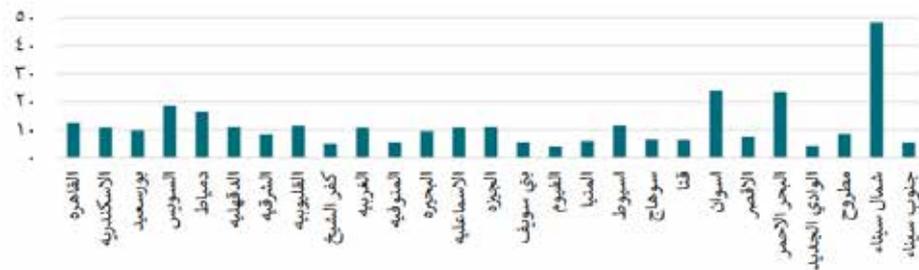
المتعلمون - المشتغلون، بحسب مستوى التعليم (٢٠١٩) %



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للقوى العاملة، مصر، ٢٠١٩.

ويُبين الشكل التالي توزيع نسب البطالة للفئة العمرية (١٥-٦٥ سنة) على المحافظات المصرية المختلفة، ويتلاحظ زيادة هذه النسب في المحافظات الحدودية والمدن الكبرى:

شكل (٢٥)
معدلات البطالة في المحافظات المصرية
(١٥-٦٥ سنة)
٢٠١٩



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للقوى العاملة، مصر، ٢٠١٩.

وتظهر هذه المؤشرات حقائق هامة حول سوق العمل المصري^(١):

أولاً: أن الفئات العمالية منخفضة المهارات هم أول من يواجهون فقدان الوظائف لتعثر الصناعات التحويلية، بينما تظهر المشكلة التشغيلية بالنسبة للمتخصصين في صورة خفض للرواتب من الممكن أن يصل إلى ٣٠٪.

ثانياً: أن زيادة حدة المشكلة الهيكلية للبطالة في مصر ترجع إلى ضعف المنظومة التعليمية ومخرجاتها التي لا تتواءم مع سوق العمل^(٢).

ثالثاً: أنه من الممكن حدوث تفاقم في البطالة ومعدلاتها في مصر نتيجة عودة العاملين بالخارج خاصة من دول الخليج جراء الأزمات العالمية.

(1)Salma Bahaa, "Positioning of Egypt's Labor Market: Dynamics, Sectoral Decomposition, Key Constraints & Future Trends", OpCit, p 7-8.

(٢) محمد محمود حبشي، «محددات الطلب على العمل وتحديات سوق العمل في مصر»، مرجع سابق، ص: ٢٢.

رابعاً: أنه مع تفاقم أزمة كورونا (كوفيد-١٩) تزايد خروج عدد كبير من القطاع الطبي خارج مصر إلى الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية، التي فتحت الباب لاستقبالهم استغلالاً لظروف عملهم غير المواتية وأجورهم المتدنية، مما سبب خللاً في هذا القطاع من سوق العمل شديد التخصصية.

خامساً: غياب قواعد البيانات الدقيقة لجانبي العرض والطلب لسوق العمل تسمح بالتنسيق بينهما بشكل فعال وفقاً لمستوى المهارات.

سادساً: الضعف الشديد في الاستثمار البشري بشكل عام خصوصاً من قبل الدولة، وهو السبب الرئيس في ضعف سوق العمل المصري^(١).

سابعاً: ضعف أداء المنظومة التعليمية، وخصوصاً التعليم الفني والتدريب المهني، والحاجة إلى تغييرات جزئية بها للتغلب على مشكلة البطالة الهيكلية بشكل دائم^(٢).

ثامناً: غياب الإطار التنظيمي لسوق العمل وخاصة بالنسبة للمهن الفنية، وغياب الفكر الاستراتيجي المتكامل الذي يجب أن ينتج عنه سياسات تشغيلية تحفيزية متخصصة، مثل البرامج الموجهة للحوافز في حالات التضجر من سياسات الخصخصة، وبرامج الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة^(٣).

(١) د. أماني أحمد مختار، «اقتصادات العمل»، مرجع سابق، ص: ٤٣.
 (٢) مروة وفيق مشعل، «تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على اقتصادات العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٢، ص: ١٩.
 (٣) محمد محمود حبشي، «محددات الطلب على العمل وتحديات سوق العمل في مصر»، مرجع سابق، ص: ٢٦.

النتائج:

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تُشكّل الهجرة المتزايدة -وتحديداً من الجنوب إلى الشمال- السمة المميّزة للعقود الخمسة الأخيرة، وذلك بسبب الفجوات الكبيرة في الأجور، ومن ثم انتقال العمالة إلى البلدان مرتفعة الدخل. وتؤدي الهجرة إلى قيام المواطنين بالمهام الأكثر تعقيداً وترك الوظائفهم الروتينية اليدوية للمهاجرين.
- تقوم التكنولوجيا بإحداث تحويلات جذرية في طبيعة العمل، ففي بعض الأحيان، تقضي التكنولوجيا على بعض الوظائف بوجه عام، وفي أحيان أخرى تخلق طلباً على قدرات جديدة ووظائف جديدة، وفي حالات أخرى تنقلهم إلى وظائف مختلفة تتطلب مهارات جديدة وذلك دون إحلالهم بالكامل.
- تُظهر تحليلات سوق العمل أن أجهزة الكمبيوتر والروبوت قد اتخذت موقعاً محورياً في عملية الإنتاج، بقضائها على عدد كبير من الوظائف التي تركز على المهام الروتينية. ولم يعد هذا التحول مقصوراً على الصناعات التحويلية فحسب، بل في كثير من المهن وخاصة في قطاع الخدمات، ممّا يخلق فرصاً جديدة لتحقيق مكاسب في الإنتاجية والأجور.
- يُفسّر الأثر الكبير لنمو بطالة الشباب أن أوضاع العمل لشباب العاملين غالباً ما تكون أكثر هشاشة منها للعاملين الكبار، وأن العاملين الشبان هم آخر من يحصلون على وظائف وأول من يفقدونها في حالات هبوط النشاط الاقتصادي، كما أنهم - كونهم غالباً منخفضي المهارات - يعملون مقابل الحد الأدنى من الأجر.
- خلال الأزمة المالية العالمية واجه النمو العالمي تحديات مثل تفاوت الدخل وتباطؤ نمو المعروض من العمالة وهو ما شكّل عبئاً على النمو، وأدى خفض الاستثمار إلى تقليل الوظائف الجديدة، وبالتالي بطء معدل دوران سوق العمل، وبعد الأزمة أدى ارتفاع البطالة إلى جانب بطء نمو الناتج وعدم المساواة في توزيع مكاسب الإنتاجية إلى الانتقاص بدرجة أكبر من حصة العاملين من الدخل في الاقتصاد العالمي.

• أدت جائحة كوفيد - ١٩ إلى معايير جديدة في بيئة العمل وذلك في ظلّ خسارة ملايين الوظائف، وزيادة الاعتماد على الكمبيوتر، وممارسة معظم الموظّفين لمهام عملهم من المنزل، وأصبح العاملون في الوظائف كثيفة الاعتماد على المعلومات والمعرفة يتمتّعون بمزايا أكبر بالفعل مقارنة بالعاملين في الوظائف اليدوية من حيث الأجر والأمن الوظيفي وسهولة التنبؤ بالمسار الوظيفي.

• تعمل التطوّرات التكنولوجية في مجال الذكاء الاصطناعي «Artificial Intelligence» على تغيير آليات سوق العمل، وذلك من خلال تغيير مهارات العمال وتغيير نظرة أصحاب الأعمال لمهارات المتقدمين للتوظيف. ومن المتوقع أن يُؤدّي الذكاء الاصطناعي إلى أتمتة بعض الأعمال إلا أنه سوف يخلق المزيد من فرص العمل.

التوصيات:

▪ يجب على صانعي السياسات إعطاء الأولوية لتحقيق نمو غني بالوظائف من خلال دعم القطاعات التي تُوفّر وظائف للكثير من المواطنين، وتُساعد في تعزيز قدرات النمو مثل قطاعات البنية التحتية والمنسوجات والزراعة.

▪ إلزام الشركات التكنولوجية بتبادل البيانات والشفافية لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العمالة غير الرسمية والعاملين بعقود مُحدّدة المدة، ممّا يُؤدّي لوضع تصوّر دقيق لحجم العمالة في كل القطاعات الاقتصادية للدولة.

▪ يجب على الدول النامية الاستثمار في إصلاح رأس المال البشري وتطويره من خلال تقديم التعليم والتدريب المُلائمين لزيادة فرص العمل.

▪ ضرورة زيادة كفاءة العنصر البشري من خلال الاستثمارات الحكومية في الصحة والتعليم ونُظم الحماية الاجتماعية، وكذلك التنشيط المالي والنقدي.

▪ ضرورة دعم نمو الإنتاجية ومُواكبة الوظائف للتطوّر التكنولوجي من خلال مُطالبة أصحاب الأعمال بالمساواة بين الأجور وزيادة الإنتاجية.

▪ ضرورة إصلاح النُظم المالية والقواعد الضريبية لتشجيع الوظائف الأعلى جودة.

▪ ضرورة تشجيع الوظائف ذات القيمة المضافة المرتفعة للانتشار على نطاق جغرافي أوسع، من خلال زيادة الاستثمارات فى الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والبنية التحتية المحلية، والمرافق لجذب السكان للعيش فى المدن الجديدة، وتوفير التمويل اللازم للمشروعات الجديدة فى المناطق الفقيرة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- د. أدهم محمد البرماوي، «الاستراتيجية الوطنية المصرية للذكاء الاصطناعي ودورها في رؤية مصر ٢٠٣٠»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣.
- د. أماني أحمد مختار، «تأثير الذكاء الاصطناعي على الأداء الاقتصادي للدول»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣.
- د. أماني أحمد مختار، «اقتصادات العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣.
- أسماء طارق، «المؤشرات المحلية والدولية لسوق العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣.
- أنفانا بانيرجي، «العاطلون عن العمل في أوروبا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.
- إيكهارد إيرنست، «الوسط المتضائل»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.
- د. إيمان محمد خيرى طایل، «الذكاء الاصطناعي وآثاره على سوق العمل»، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، المجلد ٨، العدد ٤، ديسمبر ٢٠٢٢.
- براكاش لونغانى، «سبع سنوات عجاف»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.
- جيمس بيسين، «الكبح والتكنولوجيا»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.

- رضوى سعيد، «الخبرات المتميزة فى الذكاء الاصطناعي: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣.
- سابينا ديوان وإيكيهارد إرنست، «إعادة النظر»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠.
- سعدية زاهيدي، «وظائف الغد»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠.
- شاجلار أودزن، «رحلة عمل طويلة»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، مارس ٢٠١٥.
- د. عبلة عبد اللطيف، سلمى بهاء، «تحليل قطاعي لتداعيات تأثير كوفيد-١٩ على الاقتصاد المصري»، الجزء الثاني، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ديسمبر ٢٠٢٠.
- كورين ديليشا، ولياندرو ميدينا، «عودة إلى الأسس»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠.
- محمد محمود حبشي، «محددات الطلب على العمل وتحديات سوق العمل فى مصر»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣.
- مروة وفتيق مشعل، «تأثير الاستثمار فى رأس المال البشرى على اقتصادات العمل»، مجلة آفاق اقتصادية معاصرة، العدد ٢٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مارس ٢٠٢٣.
- مصطفى بلتاجي، «الذكاء الصناعي، واقع ومستقبل سوق العمل»، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، العدد ٣٥، أكتوبر ٢٠٢٣.
- هانس شوانت، تيل فون فشر، «ظلال ممتدة»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠.
- وينجي تشن، «تفاوتات فى الوقت الضائع - تحليل إعلانات الوظائف على شبكة الإنترنت»، التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر ٢٠٢٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Autor, David H., "Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth", paper presented at the Federal Reserve Bank of Kansas City Jackson Hole Economic Policy Symposium, August 22, 2014,

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20485/w20485.pdf

- Borjas, George, "Immigration Economics", Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

- Docquier, Frederic, Giovanni Peri, and Çağlar Özden, 2014, "The Labor Market Impact of Immigration and Emigration in OECD Countries," Economic Journal, Vol. 124, 2014.

- Duffy, Bobby, and Tom Frere-Smith, "Perceptions and Reality: Public Attitudes to Migration", IPSOS Mori Social Research Institute (London) 2014.

- Florence Jaumotte and Irina Tytell, "How Has the Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries?" IMF Working Paper 07/298, Washington: International Monetary Fund,

<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/How-Has-The-Globalization-of-Labor-Affected-the-Labor-Income-Share-in-Advanced-Countries-21520>

- Furceri, Davide, and Prakash Loungani, "Growth: An Essential Part of the Cure for Unemployment", IMF direct blog,

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2014/11/19/growth-an-essential-part-of-a-cure-for-unemployment#:~:text=For%20advanced%20economies%2C%20economists%20have%20long%20advocated%20a,creation%20is%20fairly%20strong%20in%20most%20advanced%20economies.>

- Gordon, Robert J. "The Phillips Curve Is Alive and Well: Inflation and the NAIRU during the Slow Recovery", NBER Working Paper No. 19390

,Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 2013.

- Guy Standing,” The Precariat: The New Dangerous Class”, Bloomsbury Academic,2011.

<https://www.ida2at.com/precariat-working-class-in-time-of-freelance-and-delivery/>

- Katz, Lawrence E, Kory Kroft, Fabian Lange, and Matthew Notowidigdo, “Addressing Long-Term Unemployment in the Aftermath of the Great Recession”, <https://cepr.org/voxeu/columns/addressing-long-term-unemployment-aftermath-great-recession>.

- Laurence Ball, Davide Furceri, Daniel Leigh, and Prakash Loungani , “Does One Law Fit All? Cross-Country Evidence on Okun’s Law”, New School talk, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11079-019-09549-3>.

- Lawrence Katz, “The Evolution of the Mexican-Born Workforce in the United States, in Mexican Immigration to the United States”, ed. by George J. Borjas, Chicago: University of Chicago Press, 2007.

- Ottaviano, Gianmarco, and Giovanni Peri, “Rethinking the Effect of Immigration on Wages,” Journal of the European Economic Association, Vol. 10, 2008.

- Piketty, Thomas, “Capital in the Twenty-First Century”, Cambridge Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

- Prey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne, “The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?”, Oxford Martin Program on the Impacts of Future Technology working paper, Oxford United Kingdom, 2016.

- Rodrik, Dani, “The Perils of Premature Deindustrialization,” Project Syndicate, October, 2013,

<https://www.project-syndicate.org/commentary/dani-rodrikdeveloping-economies--missing-manufacturing>

- Salma Bahaa, "Positioning of Egypt's Labor Market: Dynamics, Sectoral Decomposition, Key Constraints & Future Trends", W P No. 225, The Egyptian Center for Economic Studies, December 2022.
- The Conference Board, From Not Enough Jobs to Not Enough Workers: What Retiring Baby Boomers and the Coming Labor Shortage Mean for Your Company (New York), 2014.

ثالثاً: الدوريات:

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء- النشرة السنوية للقوى العاملة - ٢٠٢٣/٢٠٢٠ - مصر.
- تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، صندوق النقد الدولي، واشنطن، أبريل ٢٠٢١.
- مناقشات لخبراء صندوق النقد الدولي ١٤/١١ نشرت بعنوان «بطالة الشباب في الاقتصادات المتقدمة: أوروبا - البحث عن حلول»
- (Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe Searching for Solutions) –
- Future of jobs survey 2020, World Economic Forum
- Lightcast,2022-chart:2023AI index Report
- NetBase,2022-chart:2023AI index Report
- IMF-EIU-OCP Policy Center, International Jobs Report, January 2015
- International Labor Organization (ILO), Global Wage Report (Geneva), 2012/2013.
- International Labor Organization (ILO), Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality (Geneva), 2014.
- International Labor Organization, Organization for Economic Co-

operation and Development, and World Bank (ILO, OECD, World Bank), ,
 “G20 Labor Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses,” Report
 prepared for the G20 Labor and Employment Ministerial Meeting, Melbourne,
 11 September 2014.

- World Employment and Social Outlook: (Geneva), Trends 2015.

رابعاً: مواقع الإنترنت:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/fb.atm.totl.p5?end=2021&start=2004&view=chart>

<https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2020e3.htm>

<https://documents1.worldbank.org/curated/fr/464741502431192247/pdf/50267-v2-ARABIC-Overview-SHAPIN-PUBLIC.pdf>

<https://www.imf.org/ar/Blogs/Articles/202422/10//as-inflation-recedes-global-economy-needs-policy-triple-pivot>

<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/201631/12//Youth-Unemployment-in-Advanced-Economies-in-Europe-Searching-for-Solutions-42458>

<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/201631/12//Youth-Unemployment-in-Advanced-Economies-in-Europe-Searching-for-Solutions-42458>

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2014/11/19/growth-an-essential-part-of-a-cure-for-unemployment#:~:text=For%20advanced%20economies%2C%20economists%20have%20long%20advocated%20a,creation%20is%20fairly%20strong%20in%20most%20advanced%20economies.>

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_140845.pdf

<https://www.justjobsnetwork.org/>

<https://repository.theprakarsa.org/catalogue#:~:text=Perkumpulan%20Prakarsa%20%28Welfare%20Initiative%20for%20Better%20Societies%29%20was,engagement%20and%20communication%20to%20turn%20ideas%20into%20actions>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

<https://eg.indeed.com/?r=us>

www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-index-2022

[Lightcast and Stanford University: Annual AI Report | Lightcast](#)

