

تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل 2023

”انعكاسات تنامي
الرقمنة والأتمتة
على الشغل“



منظمة التعاون الإسلامي
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية



تقرير

منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل

2023

انعكاسات تنامي الرقمنة والأتمتة على الشغل



منظمة التعاون الإسلامي
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية
والتدريب للدول الإسلامية



© أكتوبر 2023 | مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (سيسرك)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara –Türkiye

الهاتف +90-312-468 6172

الموقع الإلكتروني: www.sesric.org

البريد الإلكتروني pubs@sesric.org

تخضع المادة المقدمة في هذا المنشور لقانون حقوق الطبع والنشر. يعطي المؤلفون الإذن بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة على أن لا يتم إعادة استخدامها، في أي ظرف كان، لأغراض تجارية. وللحصول على الإذن لإعادة إنتاج أو طبع أي جزء من هذا المنشور، يرجى إرسال طلب يشمل جميع المعلومات الضرورية لدائرة النشر بسيسرك.

وتوجه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على العنوان المذكور أعلاه. وتقع مسؤولية المحتوى والآراء والتأويلات والشروط الواردة في هذا العمل حصرا على عاتق المؤلفين ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار سيسرك أو دوله الأعضاء أو شركائه أو منظمة التعاون الإسلامي جهات مسؤولة عنها.

هذا التقرير من إعداد السيد كنان بيجي (سيسرك). وقدم السيد دافرون إشنازاروف (سيسرك) مساعدته في إعداد القسم 4.3.

ردمك: 978-625-7162-34-0

الغلاف من تصميم السيد سفاش بهليفان، دائرة النشر، سيسرك.

لمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع دائرة الأبحاث عبر البريد الإلكتروني: research@sesric.org

المحتويات

ii	المختصرات
iii	توطئة
1	ملخص
9	1 المشاركة في سوق العمل والبطالة
11	1.1 المشاركة في القوى العاملة
18	1.2 نسبة العمالة إلى عدد السكان
22	1.3 البطالة
34	2 المهارات والإنتاجية والدخل والحماية الاجتماعية
35	2.1 المهارات والمهمن
43	2.2 إنتاجية العمل
46	2.3 الدخل
50	2.4 العمالة الهشة وغير النظامية
53	2.5 السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية
57	3 التقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجيات سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي حتى 2025
59	3.1 تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية
61	3.2 مسح بشأن عملية التنفيذ
69	4 التحول القطاعي والطبيعة المتغيرة للعمل
70	4.1 تطور الرقمنة والأتمتة والتأثيرات على أسواق العمل
78	4.2 المهارات الناشئة والمتراجعة مع تنامي الرقمنة والأتمتة
83	4.3 التقييم القطاعي للتوظيف في بلدان منظمة التعاون الإسلامي
97	5 التخطيط لوظائف وعمالة المستقبل
98	5.1 التحديات والآفاق
103	5.2 الاستعداد لمستقبل العمل
108	الملحقات
111	المراجع

المختصرات

سياسات سوق العمل النشطة	ALMP
المعدل المركب للاستخدام الناقص للقوى العاملة	CRLU
مؤشر الفجوة في المهارات الرقمية	DSGI
نسبة العمالة إلى عدد السكان	EPR
أوروبا وآسيا الوسطى	ECA
النتائج المحلي الإجمالي	GDP
المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل	ICLM
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
منظمة العمل الدولية	ILO
التصنيف الدولي الموحد للمهن	ISCO
معدل الفجوة في الوظائف	JGR
مؤشرات الأداء الرئيسية	KPI
معدل المشاركة في القوى العاملة	LFPR
سياسة سوق العمل	LMP
استراتيجية سوق العمل	LMS
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب	NEET
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
منظمة التعاون الإسلامي	OIC
السلامة والصحة المهنية	OSH
خدمات التوظيف العامة	PES
تعادل القوة الشرائية	PPP
المشاريع الصغيرة والمتوسطة	SME
أفريقيا جنوب الصحراء	SSA
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM
مجال مواضيعي	TA
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET
البنك الدولي	WB
المنتدى الاقتصادي العالمي	WEF

توطئة

في عالمنا المعاصر الذي تطغى فيه مظاهر التقدم التكنولوجي السريع، برزت مسألة الرقمنة والأتمتة في مختلف القطاعات كقوة قادرة على خلق تغيير كبير، وبذلك تساهم في إعادة تشكيل ملامح العمل والوظائف. وأثار هذه الثورة الرقمية كبيرة ومتعددة الأبعاد، إذ أنها مصدر لفرص جديدة وتحديات تستلزم دراسة متأنية. ويتناول هذا الإصدار من تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل بالتفصيل العلاقات المعقدة للتداعيات التي تفرضها الرقمنة والأتمتة على القوى العاملة على الصعيد العالمي، مع التركيز بصورة خاصة على بلدان المنظمة.

يبدأ التقرير بعرض أرقام وتصورات بشأن ديناميات المشاركة في القوى العاملة والعمالة في جميع أنحاء بلدان منظمة التعاون الإسلامي. والملاحظ أننا نشهد زيادة مستمرة في حصة بلدان المنظمة في القوى العاملة العالمية، على الرغم من أن معدلات المشاركة لا تسجل زيادة في جميع بلدان المنظمة. وفي ظل هذه التحولات، يشدد التقرير على الأهمية القصوى للمساواة بين الجنسين وإشراك الشباب الذين لا يحظون بما يكفي من الفرص في سوق العمل. وهذه الثنائية تستدعي بذل جهود وفق خطط محددة الأهداف لإطلاق العنان لإمكانات شريحة مهمة من السكان. وبالتزامن مع هذه الرؤى، يؤكد التقرير على ضرورة توفير الحماية الاجتماعية والمساواة في الدخل. فمع قطع أشواط مهمة في التقليل من معدلات الفقر، تبقى الحاجة قائمة لتعزيز شبكات الضمان الاجتماعي التي تضمن لجميع العمال التمتع بمستوى محترم من الرفاهية. وتطور إنتاجية العمل ومستويات الدخل تبرز الحاجة إلى اعتماد استراتيجيات نمو شاملة تسهم في الارتقاء بالقوى العاملة برمتها.

والمحور الرئيسي لهذا التقرير هو استكشاف الرقمنة والأتمتة وتداعياتهما في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فمع اعتماد مختلف القطاعات للرقمنة، أسند إلى الوظائف تعريفات جديدة، وأعيد توزيع المهام، وبدأت المهارات تأخذ أبعاداً جديدة. ورغم أن هذا العصر الرقمي الذي نعيش فيه يبشر بزيادة الإنتاجية، ومستويات غير مسبوقه من الابتكار، وتطور سوق العمل، فإنه يفرض في الآن ذاته عوامل خطر، لا سيما للجهات التي تعتبر مهاراتها وأدوارها أكثر عرضة للأتمتة. ومن الأمور الأساسية التي يتطرق إليها التقرير الحاجة الملحة إلى تزويد الأفراد بالمهارات والإمكانات المطلوبة لمستقبل العمل. والغرض من ذلك لا يقتصر فقط على ضمان حماية الوظائف، بل يتعلق الأمر أيضاً بتسخير كامل الإمكانات التي تقدمها التكنولوجيات الناشئة للدفع بعجلة النمو الاقتصادي، وخلق سبل جديدة للرخاء، وتمهيد الطريق نحو تحقيق تنمية شاملة. والسبيل لتحقيق النجاح رهين بمدى اعتماد تدابير استباقية تسد الفجوة الرقمية القائمة وتشجع على التعليم والتدريب والابتكار، وتساهم في خلق بيئة تزدهر وترتقي بناء على التعاون والشراكات.

ومع رسم العصر الرقمي لمعالم جديدة لحدود العمل والمهارات والفرص، تبرز تحديات نوعية أمام بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وفي ظل مواجهة التغيير في الهياكل الاقتصادية التقليدية من خلال التحول الرقمي، تتمتع

بلدان المنظمة بالقدرة على تخطي عدة مراحل والإقبال على مستقبل مفعم بالابتكار والشمولية والتنوع الاقتصادي. لكن هذا التحول يستدعي التخطيط الاستراتيجي الجيد وإصلاحات جريئة على صعيد السياسات، وتضافر الجهود للنهوض بمهارات القوى العاملة وصلها. ولثقافة الإسلامية التي تحض على التعلم واكتساب المعرفة دور جوهري في سياق إعداد القوى العاملة لمواجهة التحديات التي تفرضها الأتمتة. ومن خلال انخراط بلدان المنظمة في موجة التغير الناجمة عن التحول الرقمي، تصبح قادرة ليس فقط على ضمان مكانتها في منظومة الاقتصاد العالمي، بل أيضا تعبيد الطريق من أجل مستقبل توظف فيه التكنولوجيا للارتقاء بالمجتمعات والدفع بعجلة التقدم.

السيدة زهراء زمرد سلجوق

المديرة العامة

سيسرك

ملخص

يقدم هذا التقرير آخر المستجدات بخصوص الوضع الراهن لسوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالإضافة إلى تقييم شامل بخصوص تنامي الرقمنة والأتمتة وانعكاساتهما على أسواق العمل. كما أنه يعرض تقييماً موجزاً للتقدم المحرز على مستوى تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي حتى عام 2025 بناء على مؤشرات الأداء الرئيسية والردود الواردة من البلدان الأعضاء على الدراسة الاستقصائية التي أجراها سيسرك.

وفيما يلي أبرز نتائج التقرير:

المشاركة في القوى العاملة والعمالة

- سجلت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي زيادة على نحو مطرد في حصتها من إجمالي القوى العاملة في العالم من نسبة 18.5% المسجلة عام 2010 إلى 20.6% عام 2022. ومن جهة أخرى، تبدو الزيادة في حصة القوى العاملة الشابة أكثر جلاء، إذ ارتفعت من نسبة 22.1% المسجلة عام 2010 إلى 26.1% عام 2022.
- وبالرغم من بعض التقلبات التي شهدتها سوق العمل، ظل معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان المنظمة مستقراً نوعاً ما على معدل يقارب 56% على امتداد العقد الماضي، وبلغ هذا المعدل نسبة 56.2% لحدود عام 2022. إلا أن نسبة مشاركة الإناث في هذ البلدان (38.2%) تقل كثيراً عن المعدل العالمي البالغ 47.3% في 2022.
- وتراجعت نسبة مشاركة الشباب في القوى العاملة في بلدان المنظمة من 37.1% إلى 36.7% خلال الفترة الممتدة بين عامي 2015 و 2022. وفي الوقت ذاته، تراجعت هذه النسبة بحدة أكبر في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، من 43.7% إلى 40.7%. في حين أن المتوسط العالمي بلغ معدل 40.1% في 2022.
- وخلال العقد المنصرم من الزمن، سجلت نسبة العمالة إلى عدد السكان (EPR) تراجعاً بوتيرة مستمرة على الصعيد العالمي، إذ أنها تراجعت إلى معدل 56.9% المسجل في 2019 مقارنة بمعدل 58.1% في 2010، وزادت تراجعاً حتى بلغت 54.5% في 2020 بسبب الجائحة، ثم سرعان ما عاودت الارتفاع لتبلغ 56.4% في 2022. وقدرت هذه النسبة في مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي بمعدل 52.9% عام

2010، وهو الرقم الذي تراجع بشكل طفيف إلى 52.7% عام 2022 في أعقاب الجائحة. وبلغت نسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف الإناث في بلدان المنظمة فقط نصف المعدل المسجل في صفوف الذكور في 2022، فيما سجلت بلدان المنظمة أدنى المعدلات من حيث هذه النسبة في صفوف الشباب (31.7%) مقارنة مع باقي مجموعات البلدان.

سجلت بلدان المنظمة معدلات بطالة مرتفعة مقارنة مع المتوسط العالمي ومتوسط البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. فقد بلغ متوسط معدل إجمالي البطالة في 2022 ما يقارب 6.3% في بلدان المنظمة، و 5.9% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 4.5% في البلدان المتقدمة. ويبقى معدل البطالة في صفوف الإناث في بلدان المنظمة في 2022 (7.4%) هو الأعلى بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان.

وتعاني فئة الشباب (المتروحة أعمارهم بين 15 و 24 سنة) في جميع أنحاء العالم من نقص فرص العمل اللائق، بحيث بلغ المعدل العالمي للبطالة في صفوف الشباب 14% في 2022. ويقدر هذا المعدل بنسبة 13.7% في بلدان منظمة التعاون الإسلامي و 9.7% في البلدان المتقدمة و 15.0% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة.

وعلى الصعيد العالمي، تقريبا ربع إجمالي عدد الشباب يصنفون في الوقت الراهن خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET) وتقدر حصة الشباب المصنفين ضمن هذا النطاق في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في 2022 بنسبة 28.8%. وتبلغ هذه النسبة 23.2% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 9.7% في البلدان المتقدمة.

إنتاجية العمل والدخل والحماية الاجتماعية

المستوى التعليمي للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبيا. فالتقديرات تشير إلى أن المستوى التعليمي لما يقارب 27% من القوى العاملة دون مستوى التعليم الأساسي، وهذا الرقم يبلغ 20.5% في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي و 0.3% في البلدان المتقدمة. كما أن فقط نسبة 31.3% من مجموع القوى العاملة في بلدان المنظمة هي التي تتمتع بمستوى التعليم الأساسي. أما حصة القوى العاملة ذات مستوى التعليم المتوسط والمتقدم في بلدان المنظمة فهي لا تتعدى 25.3% و 15.3% على التوالي.

ويمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملا من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية التوظيف في سوق العمل وتعزيز الإنتاجية. وعلى مستوى بلدان منظمة التعاون الإسلامي تبلغ نسبة العمال ذوي المهارات المتدنية 12.7%، وهو رقم دون متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (19.8%). ومن باب المقارنة، يتبين أن بلدان المنظمة تتمتع بحصة أقل من العمال ذوي المهارات العالية (17.6%) مقارنة مع مجموعة البلدان المتقدمة (45.3%)، لكنها متقاربة مع الحصة المسجلة في البلدان

النامية غير الأعضاء في المنظمة (17.9%). كما أن معدل تطابق المهارات بلغ فقط 37% في بلدان المنظمة، مقارنة بمعدل 57% في البلدان المتقدمة و 45% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة.

■ وعند توزيع إجمالي معدل العمالة في بلدان المنظمة على ثلاثة قطاعات، أي الزراعة والصناعة والخدمات، فإن الحصة التي استأثر بها قطاع الزراعة تقدر بنسبة 31.7%، وتقدر حصة قطاع الصناعة بمعدل 21.1%، بينما استأثر قطاع الخدمات بحصة تناهز 47.2% في 2021.

■ وتشهد إنتاجية العمل على الصعيد العالمي تحسنا مستمرا مع مرور الوقت. فقد زادت قيمة إنتاجية العامل الواحد من 24,500 دولار أمريكي المسجلة عام 2010 إلى 29,700 دولار في 2022، مقيسة بالأسعار الدولية الثابتة استنادا إلى تعادل القوة الشرائية (PPP). لكن العامل العادي في مجموعة بلدان المنظمة لم ينتج أكثر من 27.7% من الناتج الذي أنتجه نظيره في البلدان المتقدمة عام 2022.

■ وبخصوص مستويات الدخل، تراجعت نسبة فئة الأشخاص الذين يعيشون في "فقر مدقع" في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من 16.6% المسجلة عام 2010 إلى 10.8% عام 2022. واتجهت أيضا نسبة العاملين الذين يعيشون في "فقر معتدل" في مسار تراجع، وأشارت التقديرات إلى أنها ستبلغ 19.1% في 2022 مقابل 24.8% في 2010. وبلغ متوسط حصة دخل العمال في بلدان المنظمة ما يقرب من 42% في 2020، بينما بلغت ذات الحصة 57% في البلدان المتقدمة و 48% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة.

■ وفي بلدان المنظمة، يزاو 46.2% من الأفراد العاملين أعمالا مقابل أجور ورواتب، و 38.4% من العاملين يشتغلون لحسابهم الخاص، و 11.9% منهم يصنفون ضمن دائرة العاملين المساهمين من الأسرة، و 3.5% منهم أرباب عمل ومع تزايد نسبة العاملين مقابل أجور ورواتب وأرباب العمل في بلدان المنظمة، تسجل نسبة العمالة الهشة تراجعا تدريجيا حتى بلغت معدل 50.3% في عام 2022 مقارنة بمعدل 55.1% المسجل في 2010. لكن مستوى الهشاشة في صفوف الإناث العاملات ظل مرتفعا (61.9%) مقارنة بنظرائهن من الرجال (44.6%).

■ وتعد الإجراءات المتعلقة بالحماية الاجتماعية من العناصر الهامة بالنسبة للعمال، إذ أنها تمنحهم حق التمتع بمزايا شبكات الأمان وتضمن لهم مستويات محترمة من الرفاه والحماية من المخاطر. وتبلغ نسبة السكان الذين يستفيدون من استحقاق واحد على الأقل من استحقاقات الحماية الاجتماعية في 37 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي معدلا دون المتوسط العالمي البالغ 46.9% - وبمعدل أقل من 10% من السكان المستفيدين في 13 بلدا عضوا في المنظمة.

تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل

■ يكشف تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية أنه في الوقت الذي تم فيه تسجيل بعض التقدم في التقليل من معدل الفقر في صفوف العمال والنهوض بمستويات الإنتاجية والمهارات، ظل المعدل الإجمالي للبطالة يسير في اتجاه تصاعدي.

- ووفقا للردود الواردة من 23 بلدا عضوا في المنظمة على الدراسة الاستقصائية التي أجراها سيسرك بخصوص تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، فقد تم الانتهاء من تنفيذ 32% من جميع الإجراءات الموصى بها في وثيقة الاستراتيجية، وتم الشروع في تنفيذ 40% منها، فيما لم يتم بعد البدء في تنفيذ 28% منها. كما أن عددا من البلدان أبدت استعدادها للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بتبادل المعرفة في 67% من الحالات. وهذا يعكس توفر الشروط المبدئية اللازمة للمضي قدما وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المقترحة في وثيقة استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025.
- وأعلى معدلات التقدم في التنفيذ أو بدء التنفيذ تسجل على مستوى المجالين المواضيعيين 3 و 5. وبالمقابل، تبقى أعلى حصة من الإجراءات التي لم يتم بعد الشروع في تنفيذها مندرجة تحت المجالين المواضيعيين 1 و 2.

الأتمتة والتحول القطاعي وطبيعة العمل المتغيرة

- إن مسألة تأثير الرقمنة على الوظائف معقدة ويختلف حجم هذا التأثير باختلاف القطاعات. إذ يمكن أن ينتج عنها اختفاء بعض المهام أو رقمنتها أو إحداث بعضها في سياق متطلبات بعض الوظائف. وللرقمنة أيضا آثار على مستويات الأجور وتحفز الطلب على مهارات متنوعة ومختلفة. فبينما يمكن للعمال من ذوي المهارات العالية الاستفادة من فرص الشغل الجديدة، قد يجد العمال ذوو المهارات المتدنية أنفسهم أمام خطر فقدان وظائفهم وبالتالي يتعين عليهم العمل على التكيف مع العصر الرقمي الذي يعيشون فيه.
- ولا شك أن لآثار الرقمنة والأتمتة أبعاد متعددة تمس الجانبين الإيجابي والسلبي. فمن الجانب السلبي تشمل هذه الآثار شواغل متعلقة بالبطالة الهيكلية، وتراجع فرص العمل المتاحة، والحاجة إلى مهارات جديدة في سوق العمل. لكن بالمقابل، يتمثل الجانب الإيجابي في إمكانية كسب وقت فراغ، وتعزيز الإنتاجية وخلق فرص عمل جديدة.
- والنقاشات العامة غالبا ما تحوم حول إمكانية أن تحل الأتمتة محل الوظائف التقليدية، لكن الأبحاث تشير إلى أن نسبة الوظائف التي يمكن أتمتها قليلة جدا. فالعمال في الأسواق الناشئة لديهم نظرة أكثر إيجابية تجاه الأتمتة، بينما تطغى التصورات السلبية في أوساط العمال الكبار في السن نسبيا والذين يعيشون وضع الهشاشة والتقلب في الحالة الوظيفية.
- وجهات النظر والرؤى متضاربة بخصوص تأثير الأتمتة، لكن هناك إجماع عام بأن الوظائف والمهام الروتينية مفتوحة بدرجة كبيرة أمام الأتمتة واحتمالية إخضاعها لها وارد جدا مع مرور الوقت. وهذا ما يشكل مصدر قلق للعمال في البلدان التي تعتمد بشكل كبير على العمالة ذات المهارات المتدنية، لأنهم أكثر عرضة للتخلي عنهم في ظل اعتماد تكنولوجيات جديدة.
- فالعمال ذوو المهارات المتدنية، خاصة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تعتمد على الأنشطة المنقولة إليها من الخارج، يجدون أنفسهم في مواجهة تنافسية مباشرة مع تكنولوجيات الأتمتة المتاحة

في البلدان مرتفعة الدخل. وهذه التكنولوجيات تمثل بديلاً للشركات التي تسعى إلى تقليص تكاليف اليد العاملة. وهذا يخلق تحدياً كبيراً أمام البلدان النامية، بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي، لأن ميزتها التنافسية من حيث انخفاض تكاليف اليد العاملة قد تصبح في مهب الريح.

- ساهمت الرقمنة والأتمتة في نشأة أنماط عمل غير تقليدية والعمل عن بعد، إذ أن أكثر من 80% من أرباب العمل يخططون لاعتماد الرقمنة في عملهم وربما الاستفادة من خدمات جزء كبير من القوى العاملة عن بعد.
- إن الطلب على العمال ذوي المهارات الرقمية في تزايد مستمر، لكن يقابل ذلك نقص كبير في هذه الفئة على الصعيد العالمي. فالفجوة الرقمية بين ختلف فئات العمال في اتساع مستمر، بحيث أن هناك فوارق كبيرة في مستوى الوصول إلى الإنترنت والموارد اللازمة لتعلم المهارات الرقمية. لذلك من المهم للغاية توفير فرص للتدريب وصقل المهارات قصد سد الفجوة القائمة على مستوى المهارات الرقمية وإعداد العمال للتأقلم مع المتغيرات التي تطرأ باستمرار في سوق العمل بحكم التطور التكنولوجي.
- لا شك أن عنصري الرقمنة والأتمتة سيؤديان إلى نشأة مهارات جديدة في السوق، وفي الوقت ذاته سيكونان سبباً في تراجع قيمة وأهمية بعض المهارات. ويرى أرباب العمل أن 44% من مهارات العمال لن تعود الحاجة إليها قائمة في غضون السنوات الخمس المقبلة. فالطلب سيزيد على المهارات المتعلقة بتحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، والتسويق الرقمي، في حين أن الوظائف والمهام التي تستلزم مهارات يدوية، مثل إدخال البيانات الأساسية، قد تصبح أقل أهمية أو ستخضع للأتمتة. والمهارات المعرفية مثل التفكير التحليلي والإبداعي تحظى بتقدير كبير حين اقتراها بالدراية التكنولوجية.
- وتشير الأرقام إلى أن معدلات اضطراب سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي، خاصة مع توقع حركة كبيرة للعمال في بلدان مثل باكستان وإندونيسيا والبحرين وتركيا وماليزيا.

التخطيط لوظائف وعمالة المستقبل

- وفي ضوء التحولات والتقلبات الكبيرة التي تصاحب تنامي اعتماد التكنولوجيات الحديثة والأتمتة في سوق العمل، يتحتم على بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تكون جاهزة للتأقلم مع مستقبل العمل. فبوسعها التخفيف من الآثار المحتملة لهذه التغيرات وتسخير الفرص التي تتيحها من خلال العمل الاستباقي على تزويد الأفراد بالمهارات والقدرات اللازمة.
- والتأهب لمستقبل العمل أيضاً أمر غاية في الأهمية لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل والرفاهية في المجتمع. فالبلدان التي تولي عناية خاصة لتنمية المهارات ومواءمة أسواق العمل في بيئتها مع التطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم ستكون في وضع أفضل في المستقبل، وهذا ما سيمكنها من استقطاب الاستثمارات، وتعزيز الابتكار، وتعزيز قدرتها التنافسية في منظومة الاقتصاد العالمي.

- بلدان منظمة التعاون الإسلامي تعاني من تحديات تعيق تكييفها مع الرقمنة المتزايدة، وذلك من قبيل المستويات المتفاوتة في اعتماد الرقمنة، والفجوات القائمة على مستوى المهارات، وفقدان الوظائف، وضيق الحيز المالي، والبيئة التنظيمية، ومشاكل متعلقة بالأمن السيبراني. وتجاوز هذه التحديات يستلزم الاستثمار في البنية التحتية الرقمية، والتعليم وتنمية المهارات، وإجراء إصلاحات على صعيد السياسات، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتقديم دعم مخصص للفئات السكانية الضعيفة، فضلا عن التعاون وتبادل الدرايات على المستوى الدولي.
 - وتمتع بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالقدرة على تجاوز مرحلة تطوير البنية التحتية التقليدية واعتماد التكنولوجيات المتقدمة، وهذا ما من شأنه أن يسهم في التنفيذ السريع للحلول الرقمية وتعزيز الكفاءة. وهو الأمر الذي يتطلب الاستثمار في تقنيات الهاتف المحمول والإنترنت، والمهارات الرقمية، والابتكار، وخلق بيئة سياسات مواتية.
 - فالرقمنة تتيح فرصا لتحقيق نمو شامل والارتقاء بالصناعة وتنوع الأنشطة الاقتصادية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومن شأنها أيضا تعزيز إمكانية الاستفادة من التعليم والرعاية الصحية والخدمات المالية والوصول للمعلومات ولا نهوض بكفاءة عمل الحكومة والخدمات الاجتماعية، والدفع بعجلة الابتكار والقدرة التنافسية في الأسواق العالمية.
 - لذلك يتعين على بلدان المنظمة إعطاء الأولوية للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وتنمية المهارات، وصياغة استراتيجيات خاصة بقطاعات محددة وسياسات تنظيمية، والابتكار، والتعاون تأهبا لمستقبل العمل.
 - ومن أبرز التوصيات العمل على فهم اتجاهات القوى العاملة، وتعزيز مستوى الإلمام بالرقمنة وتعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتنوع الأنشطة الاقتصادية، وتنفيذ لوائح تنظيمية مرنة، وتعزيز الابتكار وريادة الأعمال، وتعزيز الحماية الاجتماعية، والنهوض بالبنية التحتية الرقمية، وتمكين الشباب، وتعزيز التعاون والشراكات.
- وعموما، يشير التقرير إلى أن معدل المشاركة في القوى العاملة ونسبة العمالة إلى السكان ونصيب القوى العاملة ذات مستوى التعليم العالي كلها منخفضة، ولكن بالمقابل يسجل معدل البطالة في صفوف الإناث ونسبة العمالة الهشة ونسبة العمالة في قطاع الزراعة ومعدل عدم النشاط الاقتصادي ونسبة القوى العاملة ذات التعليم الابتدائي مستويات مرتفعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بباقي البلدان النامية والبلدان المتقدمة.
- ولكون عدم النشاط الاقتصادي إشكالية عادة ما تمون طويلة الأمد، فهي تجسد معضلة اقتصادية كبرى تتمثل في إعاقة النمو الاقتصادي والمساعي الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر، بالإضافة إلى زيادة التبعية الاقتصادية والمساهمة في زيادة الضغوط الاقتصادية على الموارد العامة. ومن شأن معالجة هذه المشكلة الإسهام في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء بلدان المنظمة. ومن شأن التخفيف من حدة عدم

النشاط الاقتصادي أن يساهم في معالجة العديد من المشاكل الاجتماعية إلى جانب الآثار الكبيرة المحتملة على التنمية الاقتصادية.

وتنفيذ إطار عام سيتأثر بمجموعة كبيرة من العوامل، بما في ذلك ظروف الاقتصاد الكلي، وقدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة، والسيولة النقدية الكفيلة بتغطية تكاليف تنمية المهارات وبعض الحوافز، وقدرة سوق العمل على الاستفادة من القوى العاملة العاطلة عن العمل لمدة طويلة أو غير المتمرس... إلخ. لذلك ينبغي صياغة استراتيجيات وفق الخصوصيات الوطنية لكل بلد على نحو يراعى مختلف هذه العوامل. لكن في كثير من الأحيان ليس من السهل تخصيص موارد محدودة للمجالات التي تحظى بالأولوية في مختلف القطاعات، بيد أن الاستخدام الفعال للموارد يمثل السبيل الوحيد لتحقيق الأهداف الإنمائية.

ومن المرتقب أن يشهد مستقبل العمل تغيرات جذرية بسبب مجموعة من العوامل، أبرزها تغير المناخ والتقدم التكنولوجي وتأثير جائحة كورونا والحاجة إلى تجاوز التشنجات الاجتماعية القائمة وعدم المساواة. وسيكون لهذه التغيرات تداعيات كبيرة تطل العاملين في القطاع الرسمي وغير الرسمي، وهذا ما يستلزم طفرة في السياسات صوب صياغة نموذج جديد لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

الفصل 1

المشاركة في سوق العمل والبطالة

للبنية الديمغرافية للمجتمع دور محوري في رسم معالم الأنشطة الاقتصادية ومخرجاتها. فنسبة السكان في مختلف الفئات العمرية تؤثر على نحو كبير على الجوانب المتنوعة للمنظومة الاقتصادية. وسلوكيات الفئات العمرية المختلفة بخصوص الادخار والمشاركة في سوق العمل وقرارات الاستثمار وأنماط الإنفاق تؤثر بصورة مباشرة على النمو الاقتصادي ومستويات الإنتاجية ومعدلات التضخم وأسعار الفائدة. ويؤدي الشباب، الذين يشكلون نسبة كبيرة من إجمالي السكان في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، دورا جوهريا في تحقيق التنمية الاقتصادية. فهم يتمتعون بفرص أكبر للاستثمار في مهاراتهم وباقي العناصر المنتجة لضمان مستقبل أفضل. والشباب المتعلمون والتمكنون من مهارات خاصة بوسعهم المساهمة كثيرا في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية بصورة عامة، لأن من شأن انخراطهم الفعال في سوق العمل وقدرتهم على التكيف مع الظروف الاقتصادية المتغيرة تعزيز الإنتاجية والابتكار.

إن بنية سوق العمل ضمن منظومة اقتصادية معينة انعكاس للقدرات التي يزخر بها والتحديات التي يتخبط فيها. وتعاني العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي من تحديات خاصة في سوق العمل، منها تدني مستوى المهارات، وارتفاع معدلات البطالة، ونقص الاستثمار في مهارات جديدة، وارتفاع معدل انتشار العمالة غير الرسمية، وعدم التطابق لدرجة كبيرة بين المهارات القائمة ومتطلبات الوظائف المتاحة. وهذه العوامل تجسد عقبات كبيرة أمام تحقيق التقدم الاقتصادي والنمو الشامل. كما أن مجموعة من التحديات الداخلية والخارجية تزيد من تعقيد مهمة صناع السياسات في بلدان المنظمة، وتداعياتها لا تقتصر على الخسائر المباشرة على مستوى الدخل فحسب، بل تشمل أيضا التركيبة العامة للمهارات ورأس المال البشري. وفي الوقت الذي لم تعد فيه جائحة كوفيد-19 تمثل مصدر قلق كبير، بات تزايد مستوى اعتماد الرقمنة والأتمتة يمثل تحديا كبيرا أمام واضعي السياسات في بلدان المنظمة وباقي العالم أيضا. وعواقب هذه التحديات معقدة وتستلزم وضع استراتيجيات شاملة تعالج العوامل الداخلية والخارجية لتعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة وخلق فرص للشغل والنهوض بالمهارات.

وفي عصرنا الحاضر، مع التقدم التكنولوجي الذي يشهده وسطوة الأتمتة على الحياة العامة، بات لزاما العمل على تحديد الأعمال التي ستخضع للأتمتة والمهارات التي ستبقى الحاجة إليها قائمة في المستقبل. والتهوض بالمهارات مثل التفكير النقدي، وحل المشكلات، والإبداع، والقدرة على التكيف، والذكاء العاطفي، والمعرفة الرقمية، سيكون من الأمور التي لا غنى عنها للنجاح في مستقبل العمل. كما أن الحاجة ستزيد بصورة كبيرة إلى خبراء في الأدوات التقنية الحديثة مثل تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وعلم الروبوت، والأمن السيبراني. والرقمنة تساهم أيضا في تسهيل خلق أنماط عمل غير تقليدية قائمة على مستوى أعلى من المرونة. وباتت أنماط جديدة من التوظيف، مثل العمل المتنقل القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأشكال العمل الحر المدعومة بوسائل رقمية، تكتسب زخما متزايدا في جميع أنحاء العالم. فمن خلال العمل على تطوير مهارات جديدة تتماشى ومتطلبات الوظائف التقليدية والناشئة منها، بوسع الأفراد والمجتمعات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحقيق الازدهار في عالم قائم على الأتمتة ومتقدم تكنولوجيا.

وعلى هذا الأساس، يهدف توجيه النقاش والتحليل المطروح في باقي فصول هذا التقرير، يعرض هذا القسم معلومات مفصلة بخصوص ظروف سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من خلال النظر في القضايا المتعلقة بالمشاركة في سوق العمل، ونسبة العمالة إلى عدد السكان، ومعدل البطالة. والبيانات المستخدمة في هذا القسم والقسم الذي يليه مستمدة في المقام الأول من قاعدة بيانات التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية توخيا لكمال البيانات. ويعرض الإطار 1.1 بعض المعلومات بشأن مزايا قاعدة البيانات هذه وأوجه القصور التي تشوبها.

الإطار 1.1: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية

تستند الإحصاءات المستخدمة في هذا التقرير بشكل كبير إلى التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية. وسلسلة التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية توفر مجموعة من الإحصاءات القابلة للمقارنة على الصعيد الدولي بشأن العمالة، بما في ذلك الأرقام المسجلة على الصعيد الوطني وأيضا بيانات مفترضة بالنسبة للبلدان التي تنقص بشأنها بعض البيانات. ويتم التوصل إلى هذه الافتراضات من خلال سلسلة من النماذج الاقتصادية القياسية التي تسهر عليها منظمة العمل الدولية. والغرض من تقدير مؤشرات سوق العمل بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر بيانات بشأنها هو التوصل إلى مجموعة بيانات متوازنة بحيث يمكن حساب التجميعات الإقليمية والعالمية ذات التغطية القطرية المنتظمة على أساس سنوي. وهذا ما يخول لمنظمة العمل الدولية تحليل التقديرات العالمية والإقليمية لمؤشرات سوق العمل الرئيسية والاتجاهات ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، تشكل البيانات المتوصل إليها على الصعيد القطري، التي تشمل الأرقام المبلغ عنها والمفترضة، مجموعة بيانات فريدة وقابلة للمقارنة دوليا بشأن مؤشرات سوق العمل. والتقديرات الخاصة بالبلدان التي لا تتوفر بشأنها معلومات كافية حول سوق العمل تشوبها عادة مستويات عالية من عدم اليقين. لذلك لا ينبغي تصنيف التقديرات المتعلقة بمؤشرات سوق العمل الخاصة بالبلدان التي لا تتوفر بشأنها بيانات كافية مبلغ عنها وطنيا ضمن فئة البيانات "المسجلة"، ويتعين توخي الحذر الشديد عند استخدام هذه البيانات للتحليل، لاسيما على المستوى القطري.

ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات من خلال الرابط: <https://ilostat.ilo.org/resources/methods/ilo-modelled-estimates>

1.1 المشاركة في القوى العاملة

يقيس معدل المشاركة في القوى العاملة (LFPR) نسبة الأفراد البالغين من العمر 15 سنة فما فوق المنخرطين بفعالية في سوق العمل، سواء من خلال مزاولة عمل معين أو البحث عن وظيفة. والأشخاص الذين ليسوا ضمن فئة المستخدمين ولا المستخدمين لا يعتبرون من مكونات القوى العاملة. فعلى سبيل المثال، إذا كان أحدهم يرغب في العمل لكنه توقف عن البحث عن فرصة عمل، لا يعتبر بذلك ضمن فئة العاطلين عن العمل وبالتالي فهو ليس ضمن مكونات القوى العاملة. ويطلق على الشخص في مثل هذه الوضعية بالعامل المحبط. وبصورة عامة، يوفر معدل المشاركة في القوى العاملة مؤشرا على الحجم النسبي لليد العاملة المتوفرة للمشاركة في إنتاج السلع والخدمات.

وثمة عوامل عديدة تؤثر على معدل المشاركة في القوى العاملة، وعلى رأسها بينها التركيبة السكانية والاتجاهات الاقتصادية. فأما التركيبة السكانية في الوقت الراهن تجسد تحديا كبيرا في البلدان المتقدمة، إذ أن معدل الشيخوخة المتزايدة في السكان يساهم في تراجع حجم اليد العاملة المتاحة. بينما تؤثر الاتجاهات الاقتصادية على الطلب على اليد العاملة في جميع أنحاء العالم. فتراجع الأنشطة الاقتصادية يؤدي إلى نقص الطلب على اليد العاملة ويدفع بمزيد من اليد العاملة للخروج من نطاق القوى العاملة. وشهدت العديد من البلدان تراجعا حادا في نسبة المشاركة في القوى العاملة خلال جائحة كوفيد-19 نتيجة لضعف الأنشطة الاقتصادية تراجع الطلب على اليد العاملة. والتقدم التكنولوجي من العوامل الأخرى التي تؤثر على معدل المشاركة في القوى العاملة. فبينما يمكن للأتمتة أن تفضي إلى القضاء على بعض الوظائف وتقليل الحاجة إلى أنواع محددة من اليد العاملة في قطاعات معينة، من شأنها أيضا المساهمة في خلق فرص عمل جديدة والنهوض بمستوى مشاركة القوى العاملة في القطاعات الناشئة (راجع الفصل 3 للاطلاع على نقاش مفصل بشأن آثار الأتمتة والرقمنة على أسواق العمل).

ويبرز الشكل 1.1 معدل نمو القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مصنفة حسب الفئة العمرية. فلحدود عام 2022 تجاوز إجمالي القوى العاملة في بلدان المنظمة 735 مليون شخص. وتشير التقديرات إلى أن ما يناهز 82.5% من إجمالي القوى العاملة في هذه البلدان مصنفة ضمن فئة الكبار بينما تمثل نسبة 17.5% المتبقية فئة الشباب. ومنذ عام 2010، أخذ إجمالي اليد العاملة في بلدان المنظمة يسجل معدل نمو سنوي قدره 2% (الشكل 1.1، يمينا). وحتى في فترة تفشي جائحة كوفيد-19، ظل معدل النمو في القوى العاملة ينحو في اتجاه إيجابي، وإن كان ذلك بمستوى جد متدن. ومن المتوقع أن يستقر معدل النمو في إجمالي القوى العاملة في بلدان المنظمة على نسبة 2.3% خلال فترة 2023-2024.

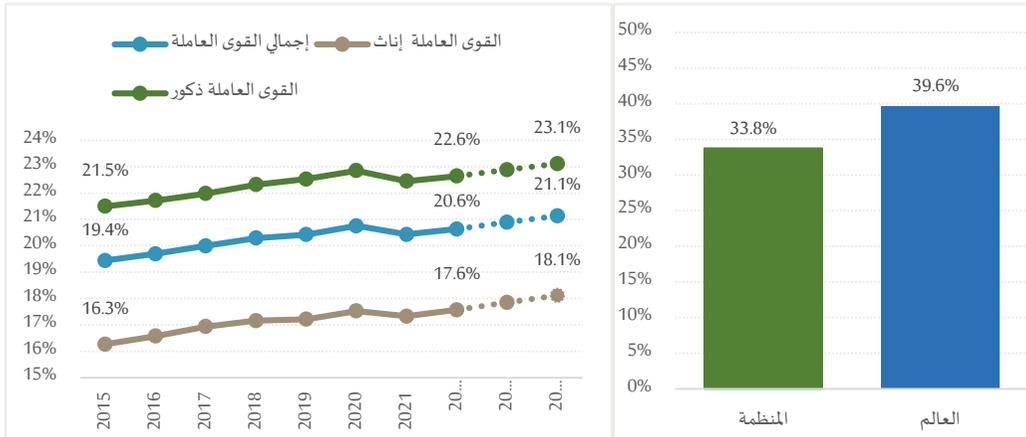
الشكل 1.1: النمو في إالى القوى العاملة (يسارا) والتغير في النسبة المئوية (يمينا) في بلدان منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات. تظهر النسب المئوية في الشكل على الجانب الأيسر حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي في إجمالي القوى العاملة في العالم حسب الفئات

وبالنظر إلى كون حجم القوى العاملة على الصعيد العالمي لم يزد إلا بمعدل 1.1% خلال فترة 2010-2022، فإن حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي في القوى العاملة العالمية أخذت في النمو على مدى السنين. وكما هو مبين في الشكل 2.1، زادت هذه الحصة من 19.4% المسجلة في 2015 (أو 18.5% في 2010) إلى 20.6% في 2022. لكن المستويات المتدنية نسبيا لمشاركة المرأة في القوى العاملة تتجلى في انخفاض حصة النساء في القوى العاملة على الصعيد العالمي، المقدرة بنحو 17.6% في 2022، مقارنة بمعدل 22.6% كحصة للذكور في القوى العاملة.

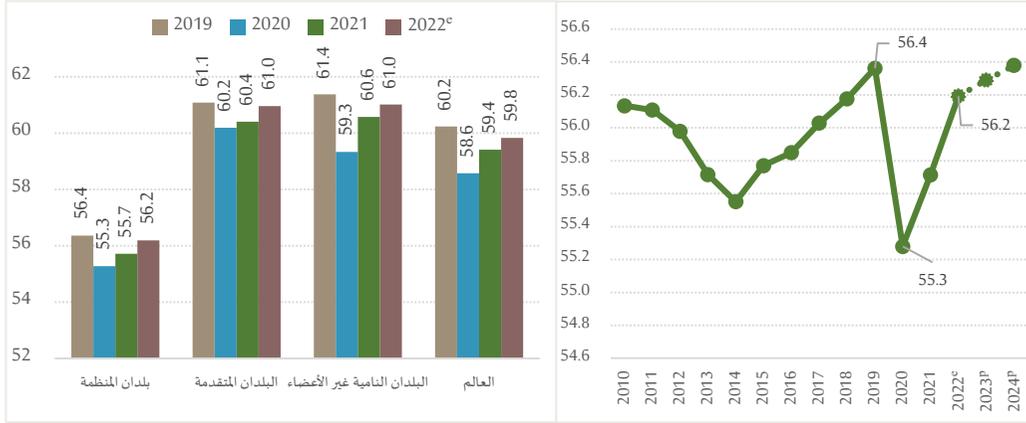
الشكل 2.1: حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي القوى العاملة في العالم (2015-2024، يسارا) وحصة النساء في القوى العاملة في بلدان المنظمة والعالم (2022، يميننا)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

وبصورة عامة، بينما تشكل القوى العاملة النسائية ما يناهز 40% من إجمالي القوى العاملة في العالم، تبلغ هذه الحصة 33.8% في مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 2.1، يميننا).

الشكل 3.1: معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي
الشكل 4.1: مقارنة معدل المشاركة في القوى العاملة في مختلف مجموعات البلدان، سنوات الجائحة



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

في حين أن نسبة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي القوى العاملة في العالم أخذت في الازدياد، فإن معدلها المتعلق بالمشاركة في القوى العاملة لا يبعث على الاطمئنان. وكما هو مبين في الشكل 3.1، لم يتحسن متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان المنظمة خلال العقد الماضي من الزمن، ومرد ذلك في المقام

الشكل 5.1: بلدان المنظمة ذات أعلى وأدنى معدلات المشاركة في القوى العاملة (+15)، الإجمالي، آخر سنة متاحة



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مانه 2023.

الأول التداعيات المترتبة عن جائحة كوفيد-19. فقد زاد على نحو مطرد من 55.6% المسجل عام 2014 إلى 56.4% في 2019، لكن الجائحة تسببت في تراجع كبير في هذا المعدل في بلدان المنظمة، شأنها في ذلك شأن باقي مناطق العالم (الشكل 4.1)، وانخفض بصورة ملحوظة إلى 55.3% خلال العام الأول للجائحة. ويقدر أن يبلغ 56.2% في 2022 ويتوقع أن يبلغ في 2024 مستواه المسجل في فترة ما قبل الجائحة. ومن خلال مقارنة معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مع باقي مجموعات البلدان يتبين أن هذا المعدل في بلدان المنظمة في 2022 بلغ مستويات دون متوسطي البلدان المتقدمة (61%) والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (61%) وكذلك المتوسط العالمي (59.8%).

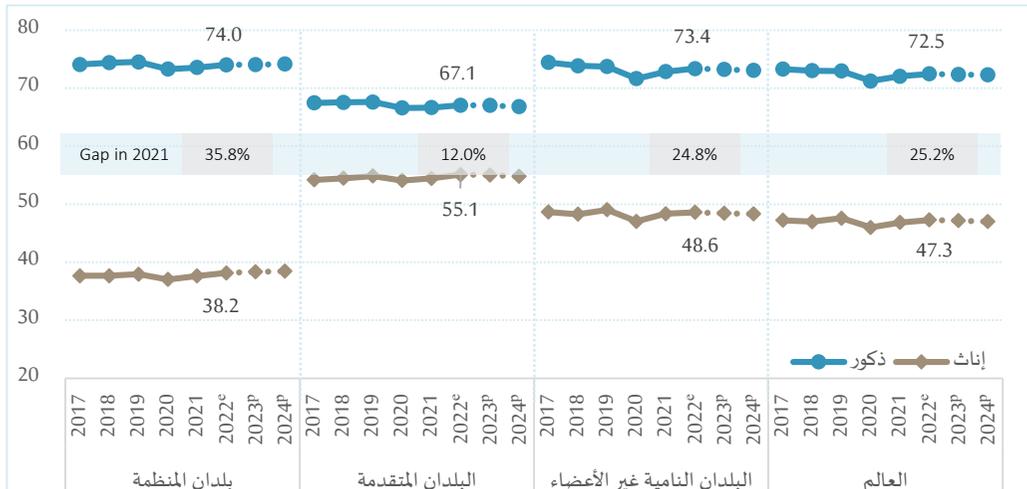
أما على مستوى فرادى البلدان، تشير الإحصاءات الوطنية المتاحة بخصوص آخر سنة بعد 2014 إلى أن قطر سجلت أعلى معدلات المشاركة في القوى العاملة (87.4%)، تلتها كل من أوغندا (79.2%) وموزمبيق (79.1%) والإمارات العربية

المتحدة (76.8%) والكويت (76.8%) (الشكل 5.1). بينما سجلت أدنى معدلات المشاركة في النيجر بنسبة 26.5%، تلتها جيبوتي (32.3%) والصومال (34.0%) واليمن (36.3%) والأردن (38.7%). وعلى المستوى العالمي، بينما تصنف قطر على رأس قائمة البلدان ذات أفضل معدلات المشاركة في القوى العاملة، تسجل النيجر وجيبوتي والصومال أدنى هذه المعدلات على الصعيد العالمي. ووفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية، جدير بالذكر أن 17 من أصل 20 بلدا في العالم من البلدان المسجلة لأدنى معدلات المشاركة في القوى العاملة عام 2022 تنتمي لمنظمة التعاون الإسلامي، وهذا ما يعكس بجملة مدى حجم المشكل المتعلق بالمشاركة في سوق العمل في بلدان المنظمة.

مشاركة النساء في القوى العاملة هي الأدنى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

بالنسبة لمشاركة فئة الذكور في القوى العاملة في 2022، بلغ معدل بلدان المنظمة 74.0% مقابل 73.4% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 67.1% في البلدان المتقدمة (الشكل 6.1). وعلى الرغم من تسجيل

الشكل 6.1: معدل المشاركة في القوى العاملة، حسب نوع الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

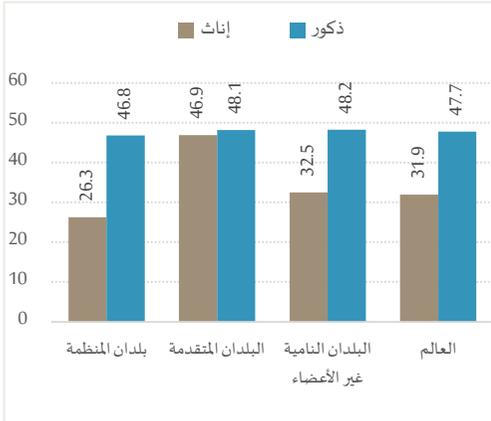
بلدان المنظمة لأداء يضاهي المستوى العالمي من حيث معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة في 2022، ظل أداءها فيما يتعلق بمعدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ضعيفا جدا (38.2%). وهذا المعدل أفضل من المعدلات المسجل في فترة ما قبل الجائحة ومن المتوقع أن يتحسن أكثر ليبلغ 38.4% في 2024. لكن رغم هذا التحسن، يبقى متوسط معدل مشاركة النساء في القوى العاملة في بلدان المنظمة دون متوسط متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (48.6%) ومتوسط البلدان المتقدمة (55.1%) خلال فترة ما بعد الجائحة. وجدير بالذكر أن المتوسط العالمي لمعدل مشاركة الذكور في القوى العاملة أخذ يسير في منحى تراجع على مدار العقود الثلاثة الماضية، بحيث تراجع من معدل يفوق 78% خلال التسعينيات إلى أقل من 72% في 2020. وخلال الفترة ذاتها، تراجع المعدل العالمي لمشاركة الإناث في القوى العاملة من 50% إلى 46%. وبلغ المتوسط العالمي لهذا المعدل 72.5% في صفوف الذكور و 47.3% في صفوف الإناث في 2022.

معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة في تراجع في الكثير من مناطق العالم

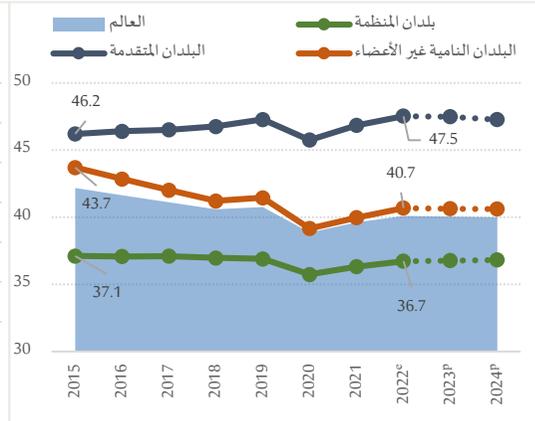
بخصوص الشباب المتراوحة أعمارهم بين 15 و 24 سنة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، سجل اتجاه مستقر نسبيا من حيث المشاركة في القوى العاملة، حيث لا دلالة على أن نسبة أكبر من الشباب يبحثون عن فرص عمل تتناسب مع مهاراتهم ومؤهلاتهم. فقد تراجع معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة في بلدان المنظمة من 37.1% في 2015 إلى 35.7% في 2020، ثم سرعان ما عاود التحسن ليبلغ 36.7% في 2022 (الشكل 7.1). وعلى الصعيد العالمي، أخذ هذا المعدل منحى تراجعيا، بحيث تدنى حتى بلغ نسبة 38.8 في 2020 مقارنة بنسبة 42.2% في 2015، وتشير التقديرات إلى أن الرقم سيستقر في حدود 40% في فترة 2023-2024. وتراجع معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة بمستوى أكثر حدة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، من 43.7% في 2015 إلى 40.7% في 2022. وهذا التراجع في مشاركة الشباب في القوى العاملة على الصعيد العالمي يمكن أن يعزى إلى حد كبير إلى زيادة نسبة انخراط الشباب في برامج التعليم والتدريب المهني، وطول مدة الدراسة، وتطبيق سياسات صارمة خاصة بسوق العمل تمنع عمل المراهقين، فضلا عن آثار جائحة كوفيد-19 على أسواق العمل.

وهذا الاتجاه التراجعي لمعدل مشاركة الشباب في القوى العاملة يشمل فئتي الذكور والإناث على الصعيد العالمي، وهذا ما يجعل الهوة أكبر بين معدلات مشاركة الشباب والكبار في القوى العاملة. وبينما استقر معدل مشاركة

الشكل 8.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة، حسب نوع الجنس



الشكل 7.1: مقارنة معدلات المشاركة في القوى العاملة



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

الإناث من فئة الشباب في بلدان المنظمة على نسبة 26.3% في 2022، بلغ هذا المعدل 46.8% في صفوف نظرائهم من الذكور (الشكل 8.1). لذلك ظلت نسبة مشاركة الإناث من الشباب في بلدان المنظمة أقل بكثير من متوسطات باقي مجموعات البلدان. ويضاهي معدل مشاركة الذكور من الشباب في القوى العاملة في بلدان

الشكل 9.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات المشاركة في القوى العاملة (2015-24، الإجمالي، آخر سنة متاحة)



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايو 2023.

المنظمة المتوسطة العالمي. وسجلت أكبر فجوة بين معدلي مشاركة الإناث والذكور في القوى العاملة في بلدان المنظمة، بينما كانت هذه الفجوة في مجموعة البلدان المتقدمة هي الأصغر على صعيد العالم.

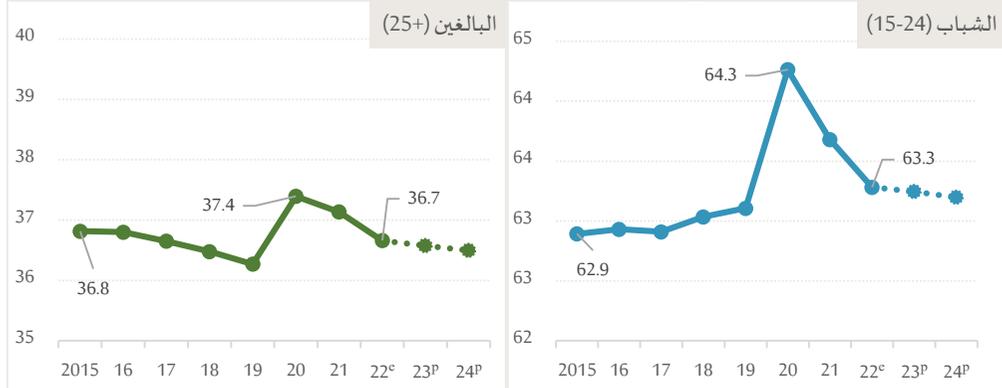
وعلى مستوى فرادى البلدان، سجلت أوغندا أعلى معدل لمشاركة الشباب في القوى العاملة (69.8%) وتليها موزمبيق (62.6%) ثم قطر (56.6%). أما على مستوى أسفل القائمة، فقد سجلت النيجر أدنى معدل لمشاركة الشباب في القوى العاملة، بلغ 13.9% فقط. وتعد كل من جيبوتي (14.8%) والصومال (16.0%) وليبيا (17.7%) وموريتانيا (20.6%) من البلدان الأعضاء في المنظمة التي سجلت أدنى معدلات لمشاركة الشباب في القوى العاملة (الشكل 9.1). وسبعة من أصل البلدان العشر المسجلة لأدنى معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة هي بلدان أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

عدم النشاط من أبرز الشواغل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

تتداخل العديد من الأسباب التي تدفع ببعض الأفراد لعدم المشاركة في القوى العاملة، وعلى رأسها الاهتمام برعاية أفراد من الأسرة، والإحالة على التقاعد، والمرض، والإعاقة، ومتابعة الدراسة، وعدم توفر الوظائف المناسبة، وعدم الرغبة في العمل. ويمكن أن يكون للزيادات في عدد الأشخاص غير النشطين، لأي سبب من الأسباب، أثر على معدل البطالة لأن من شأن ذلك أن يقلل من عدد العاملين أو العاطلين عن العمل أو كليهما. وعدم النشاط يجسد إشكالية اقتصادية عويصة تعيق النمو الاقتصادي والمساعي الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر، وتزيد من مستوى التبعية الاقتصادية وتساهم في زيادة الضغوط الاقتصادية على الموارد العامة. والمعدلات المرتفعة بصورة حادة لعدم النشاط دلالة على أن القضية هيكلية في الأصل قبل أن تكون مشكلة دورية، ولا تتأثر بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية القائمة.

شهد معدل عدم النشاط في صفوف الكبار من السكان تراجعاً طفيفاً على مدى السنوات التي سبقت بداية تفشي الجائحة، إذ بلغ 36.3% في 2019 قبل أن يرتفع إلى 37.4% خلال الجائحة. ومن المرتقب أن يستغرق التعافي وقتاً طويلاً بالنسبة للكبار من السكان، إذ من المتوقع أن يتراجع معدل عدم النشاط إلى 36.5% فقط في 2024. وشهد معدل عدم النشاط الاقتصادي في صفوف الشباب زيادة طفيفة خلال فترة ما قبل الجائحة وبلغ 63.1% في 2019. وبعد زيادة كبيرة في معدل عدم نشاط الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حتى بلغ 64.3% خلال الجائحة، من المتوقع أن يتراجع إلى 63.2% في 2024 (الشكل 10.1).

الشكل 10.1: معدل عدم النشاط في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (%، حسب الفئات العمرية



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

هناك تفاوتات كبيرة بين مختلف المناطق

وكما تعكس العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، هناك تباين كبير بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي من حيث ديناميات سوق العمل. ووفق المواقع الجغرافية لكل بلد (راجع الملحق 1 للاطلاع على تصنيف البلدان) يتبين أن بلدان المنظمة الواقعة في أفريقيا هي المسجلة لأعلى متوسط من حيث معدل المشاركة في القوى العاملة (63.0%) وأدنى المعدلات سجلت في بلدان المنظمة من المنطقة العربية (46.0%) (الشكل 11.1). وعند التصنيف حسب نوع الجنس، سجل أدنى معدل لمشاركة الذكور في القوى العاملة في منطقة أفريقيا (69.6%)، فيما سجلت بلدان المنظمة من المنطقة الآسيوية أعلى المعدلات (76.3%) في 2022. ومن جهة أخرى، هناك تباين كبير بين مجموعات بلدان المنظمة من حيث معدل مشاركة النساء في القوى العاملة، إذ سجلت بلدان المنظمة من المنطقة الأفريقية أعلى المعدل (54.7%) فيما سجلت المنطقة العربية أدنى هذه المعدلات (19.7%). وبذلك يكون أداء بلدان المنظمة من المنطقة العربية دون متوسط مجموعة بلدان المنظمة من حيث معدل مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة.

الشكل 11.1: معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المناطق



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

والتفاوت بين المناطق قائم أيضا حتى على مستوى معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة، فقد سجلت بلدان المنظمة من المنطقة الآسيوية متوسطا قدره 41.5%، فيما سجلت المنطقة العربية معدلا جدمتدنبلغ 25.2%، وهذا ما يفسر إلى حد كبير بالمستوى المنخفض لمعدل مشاركة المرأة في القوى العاملة (10.6%) (الشكل 12.1).

الشكل 12.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المناطق



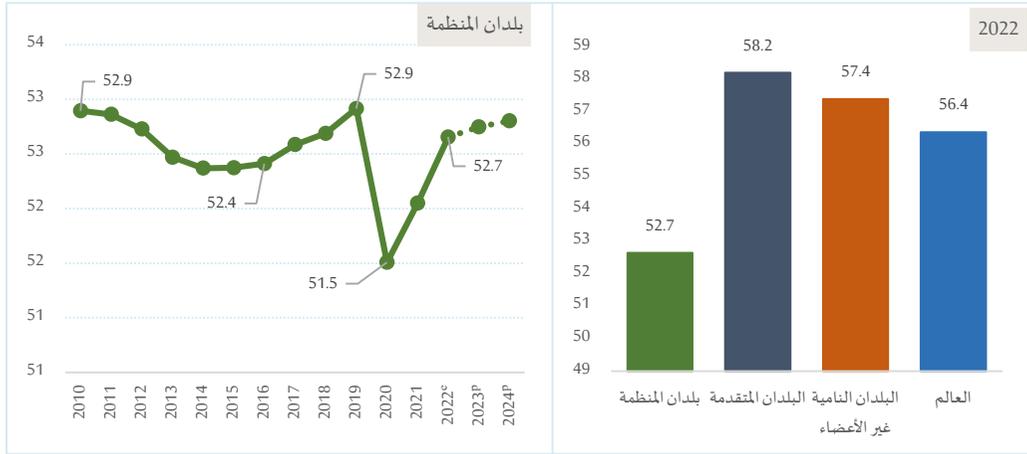
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وتشير التحليلات بشأن المشاركة في القوى العاملة بوضوح إلى ارتفاع معدلات عدم النشاط الاقتصادي في بلدان المنظمة بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان. وعلى الرغم من أن هذا يرجع بدرجة كبيرة إلى معدلات عدم النشاط لدى فئتي الشباب والإناث، إلا أن الصورة العامة توضح أن نسبة كبيرة من السكان غير منخرطين في الحياة العملية، مما يتسبب بأضرار بالغة تمس الإدماج الاجتماعي والرفاهية والإنتاجية الاقتصادية. ولذلك فإنه من الأهمية بمكان معالجة هذه المشكلة طويلة الأمد -والتي كثيراً ما تُهمل- وذلك بغية استغلال القدرات بالشكل الأمثل وتحقيق الأهداف الإنمائية. وهذا ما يتطلب وضع استراتيجية تتضمن حوافز موجهة نحو أهداف محددة وبرامج لتنمية المهارات وتوفير فرص للعمل.

2.1 نسبة العمالة إلى عدد السكان

حسب تعريف منظمة العمل الدولية فإن نسبة العمالة إلى عدد السكان هي نسبة السكان في سن العمل في بلد معين الذين يزاولون عملا محددًا. وتسجيل بلد معين لنسبة مرتفعة يعني أن حصة كبيرة من سكانه يزاولون عملا، في حين أن انخفاض هذه النسبة دليل على أن نسبة كبيرة من السكان لا تشارك مباشرة في الأنشطة ذات الصلة بالسوق، لأنهم إما عاطلون عن العمل أو خارج دائرة القوى العاملة بالأساس. وفي العقد الماضي من الزمن، سجلت نسبة العمالة إلى عدد السكان على الصعيد العالمي تراجعًا مطردًا، إذ أنها تراجعت إلى معدل 56.9% المسجل في 2019 مقارنة بمعدل 58.1% في 2010، وزادت تراجعًا حتى بلغت 54.5% في 2020 بسبب الجائحة، ثم سرعان ما عاودت الارتفاع لتبلغ 56.4% في 2022. وبلغت هذه النسبة في صفوف الذكور على الصعيد العالمي 68.3% و44.5% في صفوف الإناث في 2022.

الشكل 13.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

وقد تراجعت نسبة العمالة إلى عدد السكان في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بنحو 52.9% في 2010، وعادت النسبة لترتفع من جديد بعد انخفاضها إلى 52.4% في 2014. وتسببت الجائحة في تراجع النسبة إلى 51.5% في 2020، ومن المتوقع أن ترتفع إلى 52.8% فقط في 2024، وهو مع ذلك رقم دون المستويات المسجلة في فترة ما قبل

الشكل 14.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات العمالة إلى عدد السكان (+15، إجمالي، آخر سنة متاحة)



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايو 2023.

الجائحة (الشكل 13.1). ونتيجة لذلك ظلت نسبة العمالة إلى السكان في بلدان المنظمة منخفضة جدا مقارنة بالمتوسط العالمي ومتوسطات باقي مجموعات البلدان. وبلغت هذه النسبة 58.2% في مجموعة البلدان المتقدمة و 57.4% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة في 2022. وبلغ حجم الفجوة بين متوسط بلدان المنظمة والمتوسط العالمي ما يقرب من 3.7 نقاط مئوية.

وقد سجلت أعلى نسبة من العمالة إلى مجموع عدد السكان في سن العمل في مجموعة بلدان المنظمة في قطر بمعدل 87.3%، وهو كذلك ثالث أعلى معدل في العالم (الشكل 14.1). وتلتها كل من أوغندا (76.5%) وموزمبيق (76.3%) والإمارات العربية المتحدة (74.4%) ثم الكاميرون (72.2%). وهذا ما يعكس أن هذه البلدان تتمتع بنصيب مرتفع من المشاركة في القوى العاملة ومستويات بطالة متدنية نسبيا. ومن ناحية أخرى، سجلت أدنى نسبة من السكان العاملين إلى مجموع عدد السكان في سن العمل في جيبوتي بمعدل 23.9%، وهو كذلك الرقم الأدنى على مستوى العالم. ومن البلدان الأخرى التي

سجلت نسبة متدنية هناك النيجر (24.4%) والصومال (33.5%) والأردن (36.3%) واليمن (37.4%). وصنفت النيجر والصومال كذلك كثاني ورابع بلد بأدنى المعدلات على الصعيد العالمي. وتدني نسبة العمالة إلى عدد السكان في هذه البلدان ناتج عن مزيج من المستويات المتدنية للمشاركة في القوى العاملة و / أو المستويات المرتفعة للبطالة في سوق العمل، وهذا ما يحتم على هذه البلدان العمل على إيجاد حلول لكلا التحديين لتسجيل معدلات أفضل على مستوى نسبة العمالة إلى عدد السكان.

الشكل 15.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف الأشخاص حاملي الشهادات العليا (+15، الإجمالي)



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايه 2023.

يعد الاستثمار في المهارات من خلال النظام التعليمي أداة هامة على صعيد السياسات لدعم المشاركة الفعالة والمنتجة للقوى العاملة في الأنشطة الاقتصادية. وقد حققت العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي معدلا جيدا من حيث نسبة العمالة إلى عدد السكان من حاملي الشهادات العليا. وتبلغ هذه النسبة 90.1% في جزر المالديف و84.1% في موزمبيق و81.4% في بروناي دار السلام. وبالمقابل، يظل التحدي قائما في بعض بلدان المنظمة من حيث المشاركة الفعالة في الأنشطة الاقتصادية حتى بالنسبة للأشخاص ذوي التعليم العالي. فعلى سبيل المثال، لا تتعدى نسبة العمالة إلى عدد السكان من حاملي الشهادات العليا 46.6% فقط في الأردن (الشكل 15.1). وقد يفسر ذلك إما بفرض العمل غير الكافية أو عدم تطابق مهاراتهم مع متطلبات السوق أو كلا العاملين. لذلك ثمة حاجة لوضع السياسات الملائمة للتغلب على التحديات الممكن مواجهتها ودعم المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي التعليم العالي بأنجع السبل الممكنة، خاصة الذين بحوزتهم ما يكفي من المعرفة والمهارات للمشاركة الفعالة في سوق العمل.

وتبلغ نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للإناث فقط نصف المعدل في صفوف الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 16.1). وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في هذه النسبة في صفوف الإناث، إلا أنها استقرت على معدل 35.3% عام 2022، في حين بلغت النسبة في صفوف الذكور معدل 69.8% في نفس العام. لكن نسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف

الذكور ظل مستقرا في مستويات ما قبل الجائحة، فيما سجلت هذه النسبة معدلات أعلى من فترة ما قبل الجائحة، وهذا يعني وجود تحسن أكبر نسبيا في الأرقام الخاصة بالإناث. ومع ذلك، تبقى الفجوة بين الجنسين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (34.4%) أعلى بكثير من المستويات المسجلة في باقي مجموعات البلدان

والمتوسط العالمي، حيث بلغت حجم الفجوة 23.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 11.5% فقط في البلدان المتقدمة.

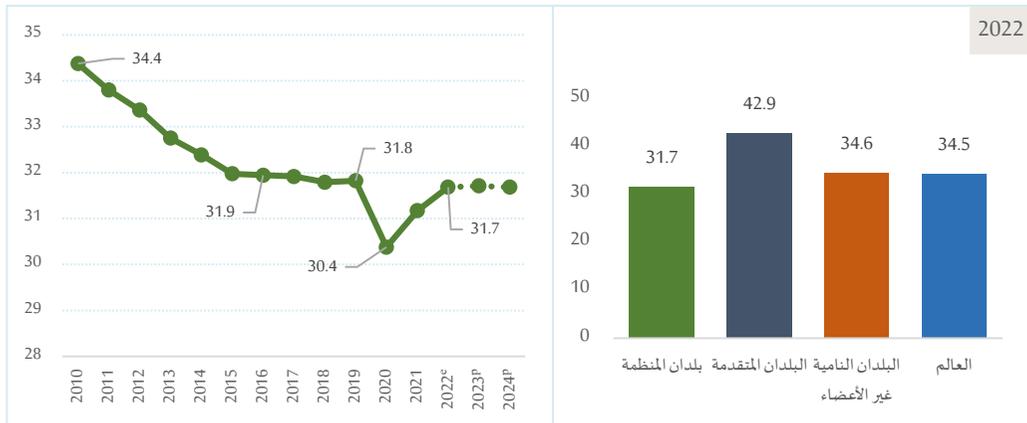
الشكل 16.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان، حسب نوع الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

وعلى عكس نسبة مشاركة الشباب بين 15 و 24 عاما من العمر في القوى العاملة، التي كانت مستقرة نسبيا (راجع الشكل 7.1)، فإن نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي سجلت تراجعا مطردا خلال الفترة قيد الاستعراض. فقد تراجعت من 34.4% في 2010 إلى 30.4% بالإضافة إلى آثار الجائحة. ولحدود 2022، سجلت مجموعة بلدان المنظمة أدنى نسبة للعمالة إلى عدد السكان بلغت 31.7% (الشكل 17.1). لكن سجل تراجع حاد في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، حيث نزلت نسبة العمالة إلى عدد السكان من معدل 42.2% المسجل عام 2010 إلى 35.6% في 2019. وبالمقابل، سجلت نسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف الشباب زيادة مطردة في البلدان المتقدمة، وبلغت 42.5% عام 2019.

الشكل 17.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان، الشباب (15-24)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

وعلى مستوى مناطق منظمة التعاون الإسلامي، تسجل بلدان منطقة أفريقيا معدلا عاليا من حيث نسبة العمالة إلى عدد السكان بمتوسط قدره 60.2%، وهو رقم أعلى حتى من متوسط البلدان المتقدمة. وهذه النسبة مرتفعة نسبيا حتى في بلدان المنظمة من المنطقة الآسيوية (54.7%)، لكنها منخفضة نسبيا في المنطقة العربية (الشكل 18.1). وعند المقارنة بالأرقام المسجلة في 2015، الملاحظ هو أن متوسط نسبة العمالة إلى عدد السكان سجل ارتفاعا في منطقتي أفريقيا وآسيا بينما انخفض في المنطقة العربية. ونسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف الذكور متقاربة جدا بين المنطقتين الأفريقية والعربية، لكن هذه النسبة في صفوف الإناث مرتفعة جدا في المنطقة الأفريقية، أكبر حتى من متوسط البلدان المتقدمة، لكنها متدنية نسبيا في المنطقة العربية (15.8%). ومرد ذلك إلى حد كبير الأعراف الاجتماعية والثقافية، وليس بسبب القيود التعليمية أو القانونية أو الاقتصادية، وهذا ما يضعف احتمالية أن تساهم النساء اقتصاديا في أسرها.

الشكل 18.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المناطق

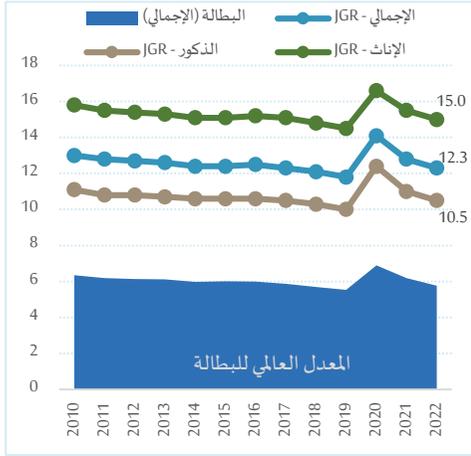


المصدر: حسابات موظفي سيدمرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

3.1 البطالة

أحدث تفشي جائحة كوفيد-19 خلالا كبيرا في سوق الشغل، بحيث تضررت بشكل كبير مستويات العمالة والدخل والإنتاجية. فقد جعلت هذه الجائحة ملايين العمال والشركات عرضة لمستويات مرتفعة من الهشاشة. ومعلوم أن البطالة أصلا من القضايا الأكثر استعصاء في جميع أنحاء العالم. وانتعاش سوق العمل على الصعيد العالمي بات عرضة لمجموعة من المعوقات المتمثلة في مختلف الأزمات والأخطار العالمية، لا سيما في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. وتواجه البلدان تحديات في مساعمتها للتعامل مع الأزمات المتعددة، بما في ذلك ارتفاع معدلات التضخم وأسعار الفائدة، وتزايد خطر التعرض لضائقة الديون. وتتوقع منظمة العمل الدولية أنه من غير المرجح أن تتعافى البلدان منخفضة الدخل وأفريقيا والدول العربية في عام 2023 والعودة لمستويات البطالة المسجلة في فترة ما قبل الجائحة.

الشكل 19.1: البطالة ومعدلات الفجوة في الوظائف على الصعيد العالمي (%)

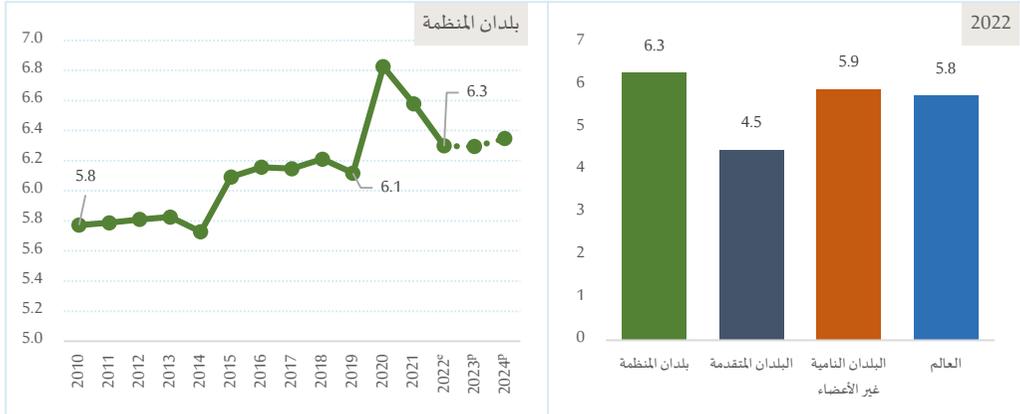


المصدر: قسم الإحصاءات التابع لمنظمة العمل الدولية. IGR: معدل الفجوة في الوظائف.

العاطلين عن العمل. وهذه الفجوة أكبر بكثير من ضعف مستوى البطالة (الشكل 19.1). والفجوة أعلى في

ومن المتوقع أن ترتفع نسبة البطالة في العالم على نحو طفيف في 2023 لتصل إلى 208 ملايين عاطل عن العمل، أي ما يعادل نسبة بطالة تقدر بنحو 5.8%. وبلغ حجم الفجوة في الوظائف عبي الصعيد العالمي، وهو مقياس جديد طورته منظمة العمل الدولية لقياس حجم الحاجة إلى العمل غير المليئة في العالم، 473 مليون شخص في 2022، وهو رقم يعادل معدل فجوة في الوظائف بنسبة 12.3% (ILO, 2023a) ومن المتوقع أن تتراجع إلى 453 مليون شخص في 2023 (ILO, 2023b). ويشمل هذا الرقم 205 ملايين عاطل عن العمل و268 مليون شخص لديهم حاجة إلى العمل غير مليئة لكنهم خارج نطاق القوى العاملة بسبب عدم استيفائهم لمعايير تخول تصنيفهم ضمن دائرة

الشكل 20.1: معدل البطالة، الإجمالي (+15)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

صفوف النساء مقارنة بالرجال. وتسجل البلدان التي تعاني من ضائقة الديون معدلات عالية جدا للفجوة في الوظائف، وهذا يعني أن القيود المالية والمالية تؤدي إلى سوء ظروف سوق العمل (ILO, 2023b).

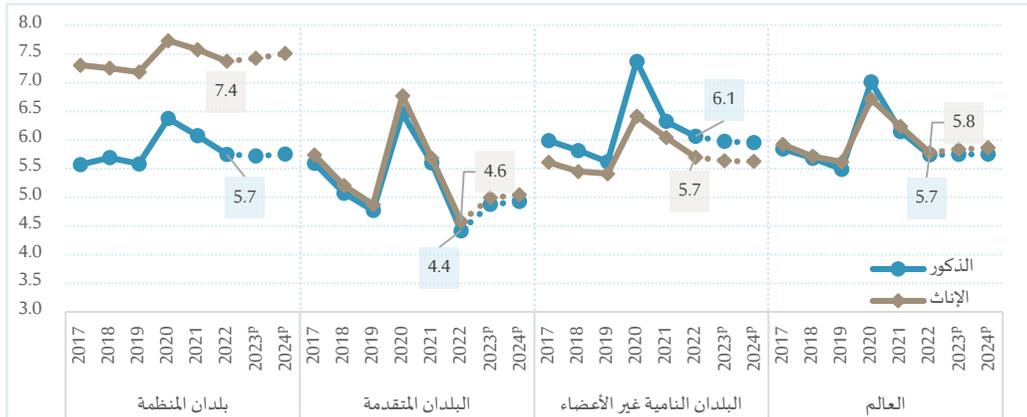
معدل البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في تزايد مستمر مع مرور الأعوام. فقد ارتفعت من نسبة 5.8% عام 2010 إلى 6.8% خلال فترة الجائحة. ومع التعافي الجزئي خلال فترة ما بعد الجائحة، تراجع متوسط معدل البطالة إلى 6.3% في 2022، لكنه لا يزال أعلى من مستوى ما قبل الجائحة البالغ 6.1%، ومن غير المتوقع أن يعود إلى هذا المستوى خلال العامين المقبلين (الشكل 20.1). ولغاية 2022، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي متوسطاً أعلى من متوسط البلدان المتقدمة (4.5%) والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (5.9%)

من حيث مستوى البطالة. وانخفض العدد الإجمالي للعاطلين عن العمل من 48.3 مليون شخص في 2020 إلى 46.3 مليون شخص في 2022، لكن بالرغم من ذلك يبقى الرقم أعلى بكثير من مستوى ما قبل الجائحة البالغ 43.3 مليون شخص المسجل في 2019. ومن المنتظر أن يزيد حتى يبلغ 48.8% عام 2024.

ثمة أسباب متعددة كامنة وراء استمرار ارتفاع معدلات البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، وعلى رأسها النمو السكاني، وعدم تطابق المهارات مع احتياجات السوق، ومحدودية فرص العمل، وضعف المؤسسات المعنية بسوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تواجه بعض بلدان المنظمة تبعات أزمات ضخمة حلت بها، مثل الزلزال المدمر الذي ضرب مناطق من تركيا وسوريا والضائقة الاقتصادية فالتى تمر بها بعض بلدان المنظمة، زيادة على التحديات العالمية، وهذا ما يؤثر بشكل أكبر على أسواق العمل.

ويبلغ متوسط معدل البطالة في صفوف الذكور من القوى العاملة مستويات أعلى بكثير من مستويات البطالة في صفوف نظرائهم من الإناث في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ففي 2020 بلغ معدل البطالة في صفوف الذكور 7.4%، بينما بلغ نفس المعدل في صفوف الإناث 5.7% (الشكل 21.1). ويبدو أن معدل البطالة في صفوف الإناث في بلدان المنظمة على نفس المستوى مع المتوسط العالمي ودون متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (6.1%). والفجوة بين الجنسين في معدل البطالة ليست جلية في باقي مجموعات البلدان، حيث يعد الفرق بين معدلات البطالة في صفوف الجنسين متشابهًا إلى حد كبير.

الشكل 21.1: معدل البطالة، حسب نوع الجنس (الإجمالي، +15)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، تفاوتت معدلات البطالة كثيرا بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 22.1). فقد شكل العاطلون عن العمل نسبة تقل عن 1% من إجمالي القوى العاملة في قطر (0.1%)، وهو أيضا أدنى معدل في العالم. كما صنفت كذلك تشاد (1.1%) وبنين (1.5%) من بين البلدان العشر ذات أدنى معدلات البطالة في العالم. غير أن البطالة شكلت مصدر قلق بالغ في كل من جيبوتي (26.1%)، ثاني أعلى معدل في العالم (فلسطين (24.4%) والأردن (19.8%) وليبيا (19.0%) والصومال (18.8%). وبالتصنيف حسب نوع الجنس، هناك تفاوتات كبيرة مستمرة بين مختلف المناطق الجغرافية لمنظمة التعاون الإسلامي. فهناك 18 بلدا عضوا

حيث يقل معدل البطالة في أوساط الإناث عن 5%، ولكن هناك أيضا 20 بلدا عضوا حيث يتجاوز المعدل 10%. وبخصوص البطالة في صفوف الذكور، فإن المعدلات أقل بكثير، بحيث أن عدد بلدان المنظمة التي يقل معدل البطالة فيها عن 5% هو 27 بلدا وبلدان المنظمة التي يتجاوز فيها معدل البطالة 10% هو 12 بلدا.

الاستخدام الناقص للقوى العاملة

الشكل 22.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات البطالة (+15، الإجمالي)

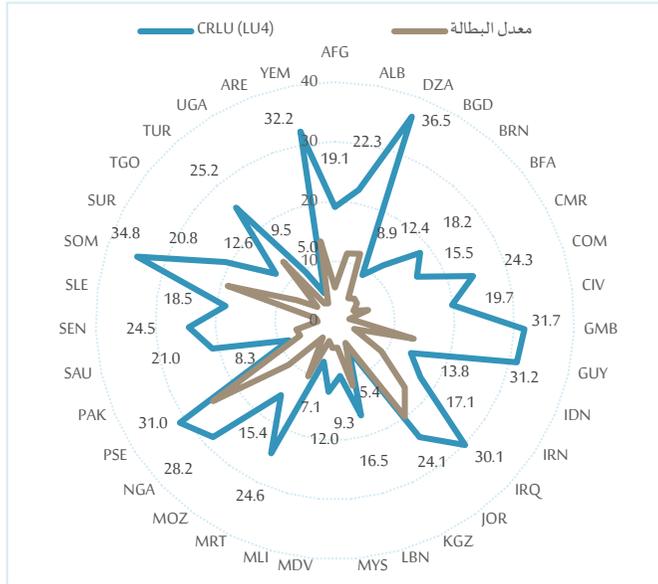


المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايو 2023. بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات بطالة للقوى العاملة من الإناث فوق سن 15.

يعطي معدل البطالة صورة واضحة بخصوص مدى قدرة الأشخاص المستعدين للعمل على إيجاد عمل والبدء في مزاوته. لكن ثمة أشخاص لا يعملون بما يكفي أو لا يشغلون الوظيفة المناسبة التي تتطابق مع مهاراتهم، وهذا ما يعطينا ما يصطلح عليه بالاستخدام الناقص للعمالة. وهذا المصطلح يشير إلى عدم التوافق بين العرض والطلب في مجال العمالة، وهذا ما يفضي إلى عدم تلبية الحاجة إلى العمل في صفوف السكان (ILO, 2018). ومن المقاييس المستخدمة لتحديد الاستخدام الناقص للعمالة، على سبيل المثال لا الحصر، العمالة الناقصة المرتبطة بعامل الوقت (الأشخاص العاملون الذين لا يكفي وقت عملهم حين يتعلق الأمر بظروف عمل بديلة) والبطالة والقوى العاملة المحتملة (الأشخاص غير العاملين الذين يريدون رغبة في العمل ولكن ظروفهم القائمة تحد من فرص بحثهم النشط عن عمل و / أو تفرغهم). والمقياس المركب الذي تعتمده منظمة العمل الدولية لقياس الاستخدام الناقص للعمالة يضم كل هذه العناصر الثلاثة.

وبناء على ذلك، تواجه البلدان التي ترتفع فيها معدلات البطالة أيضا التحدي الذي يتمثل في ارتفاع مستوى الاستخدام الناقص للعمالة. لكن حتى في بعض البلدان التي تنخفض فيها معدلات البطالة، ترتفع جدا معدلات الاستخدام الناقص للعمالة. ففي الجزائر على سبيل المثال، بينما بلغ معدل البطالة 12% عام 2017، بلغ المعدل المركب للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة مستوى مرتفعا جدا تمثل في 28.5%، في حين أن المعدل المركب للاستخدام الناقص للعمالة (بما في ذلك القوى العاملة المحتملة) بلغ 36.5% (الشكل 23.1). وعلى نفس النحو، قدر معدل البطالة في

الشكل 23.1: الاستخدام الناقص للعمالة والبطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، الإجمالي (+15)



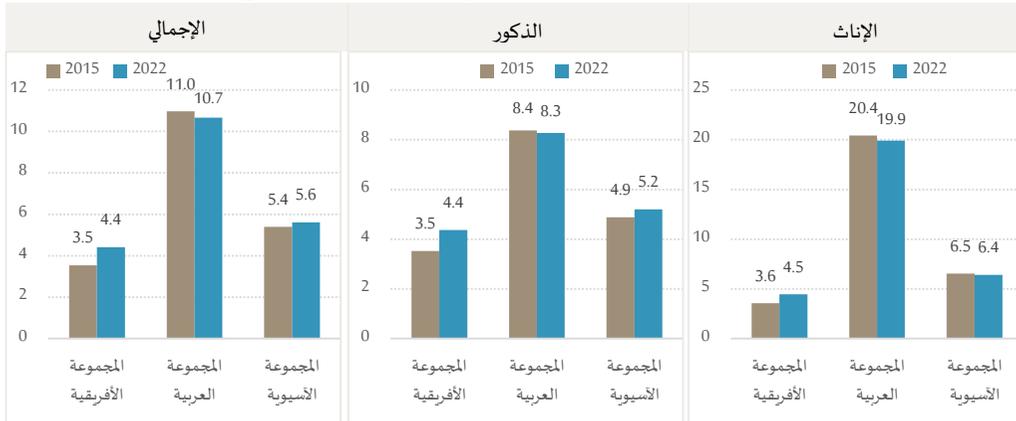
الشكل 24.1: معدل البطالة في صفوف الأشخاص حاملي شهادات العليا (+25، الإجمالي)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استناداً إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمعّة من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايو 2023. فقط بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتعدى فيها معدلات البطالة 10%.

الأفريقية، والفرق بسيط في بلدان المنظمة في المنطقة الآسيوية، هناك فرق كبير في هذا المعدل في بلدان المنظمة من المنطقة العربية، حيث يبلغ معدل البطالة في صفوف الإناث ما يناهز 20% (الشكل 25.1).

الشكل 25.1: معدل البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المناطق (المجموع، +15)



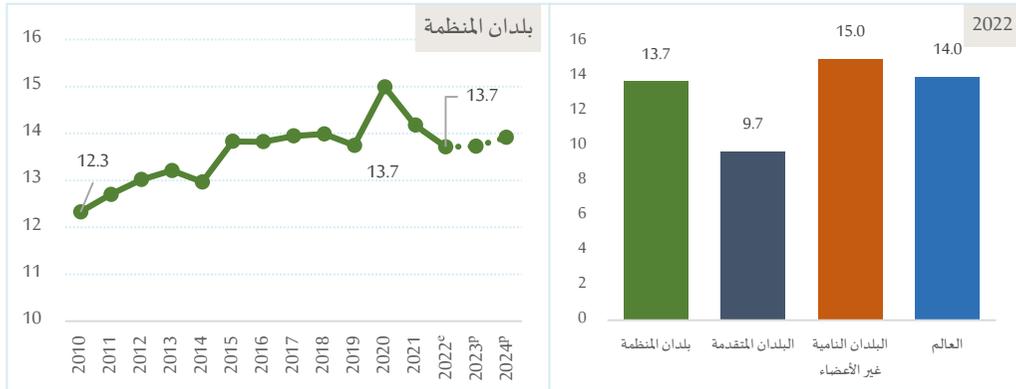
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

البطالة في صفوف الشباب

يعاني الشباب (المتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) من نقص في توفر فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم. فعلى الصعيد العالمي، احتمالية أن يكونوا عاطلين عن العمل تفوق الاحتمالية في صفوف الكبار بثلاثة أضعاف، وبلغ معدل بطالة الشباب في 2022 ما يناهز 14%. وهذا يعني أن 69 مليون شاب كانوا في وضعية البحث عن عمل لكن دون جدوى (ILO, 2023a). وبالنظر إلى العدد الإجمالي للشباب خارج دائرة العمل والتعليم والتدريب (289 مليوناً على مستوى العالم)، يتبين أن بطالة الشباب قد لا تكون سوى واحدة من المشاكل العديدة التي يواجهها الشباب في سوق العمل. ووفقاً لأرقام منظمة العمل الدولية، يفتقر ثلثا القوى العاملة الشابة في العالم لمجموعة أساسية من المهارات، وهذا ما يحد من الفرص أمامهم في سوق العمل ويدفعهم بسهولة إلى مزاوله أشكال من العمل أقل جودة (ILO, 2023a).

وإلى جانب ما تفرضه التحديات العالمية، تعمل بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضاً على التغلب على التحدي المتمثل في بطالة الشباب، حيث ظل متوسطها فوق 12% باستمرار. والأسوأ من ذلك هو أن الاتجاه في مسار تصاعدي، بحيث زاد المعدل من 12.3% في 2010 إلى 15% في 2020، قبل أن يتراجع إلى 13.7% في 2022. ومن المتوقع أن يزيد أكثر في 2024 ليبلغ 13.9% (الشكل 26.1). لكن من المقدر أن يبلغ متوسط معدل البطالة في صفوف الشباب في بلدان المنظمة دون مستوى متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (15.0) والمتوسط العالمي.

الشكل 26.1: معدل البطالة، الشباب (15-24)

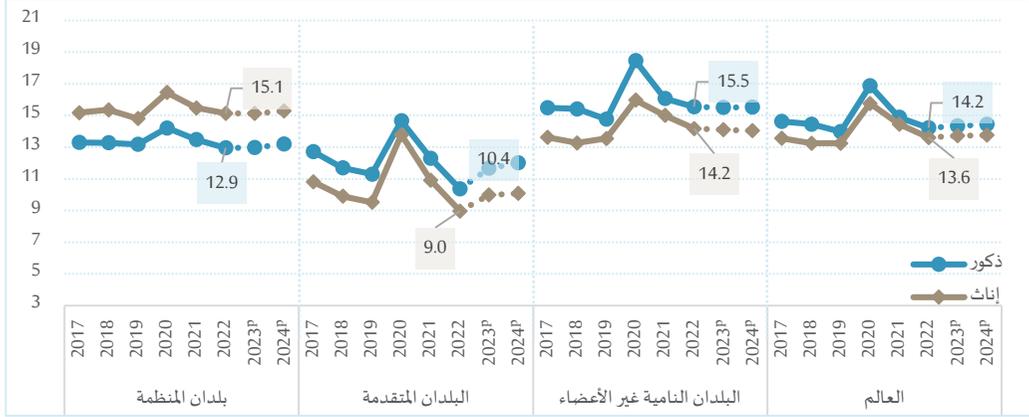


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات النمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

أما على مستوى باقي المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، فبالرغم من بعض التحسن المسجل مع السنوات، لا يزال معدل البطالة في صفوف فئة الإناث من الشباب في بلدان المنظمة يسجل مستويات عالية ويزداد تفاقمًا مع مرور السنوات. ومن المتوقع أن يتراجع إلى 15.1% في 2022 مقارنة بمعدل 16.5% المسجل في 2020، لكنه سيكون أعلى من المتوسط العالمي (13.6%) ومتوسط باقي مجموعات البلدان (الشكل 27.1). وبالمقابل، يبلغ معدل البطالة في صفوف الذكور من الشباب ما يقرب من 12.9%، وهو رقم أقل بكثير عن المتوسط العالمي

البالغ 14.2%. والواقع أن البطالة في صفوف الذكور من الشباب أعلى في مجموعات البلدان الأخرى مقارنة بالبطالة في صفوف الإناث.

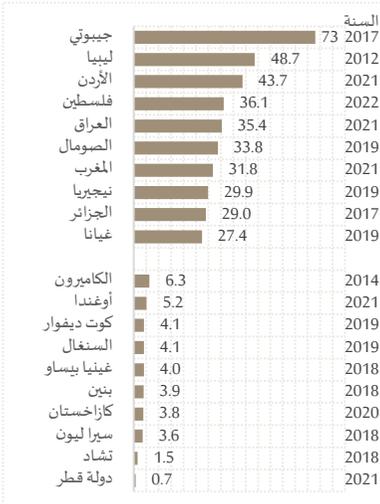
الشكل 27.1: معدل البطالة، حسب نوع الجنس (الشباب، 15-24)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات، p: توقعات.

ويلاحظ كذلك تسجيل مستويات تباين كبيرة بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي على مستوى معدلات البطالة في صفوف الشباب، إذ سجلت قطر (0.7%) وتشاد (1.5%) أدنى معدلات للبطالة، والبلدان مصنفان أيضا

الشكل 28.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات البطالة بين الشباب (15-24، الإجمالي)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة بعد 2014، لحدود مايو 2023. بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات البطالة في صفوف الشباب.

ضمن البلدان الثلاثة ذات أدنى معدلات البطالة في العالم (الشكل 28.1). وفي المقابل، سجلت أعلى معدلات البطالة في صفوف الشباب في كل من جيبوتي (73.0%، أعلى معدل في العالم) وتليها ليبيا (48.7%) والأردن (43.7%) وفلسطين (36.1%) ثم العراق (35.4%). ووفق أحدث البيانات، بلغ معدل البطالة في صفوف الشباب أكثر من 20% في 16 بلدا عضوا في المنظمة وأكثر من المتوسط العالمي البالغ 14.0% في 23 بلدا عضوا في المنظمة.

وكما هو الحال بالنسبة لإجمالي البطالة، من خلال المقارنة بين مختلف مناطق منظمة التعاون الإسلامي من حيث بطالة الشباب يتبين أن أداء البلدان الأفريقية أفضل إلى حد ما، بل وأفضل من المتوسط العالمي، في الإجمالي وكذلك في معدلات البطالة في صفوف الذكور والإناث. وسجلت بلدان المنظمة من المنطقة الآسيوية أيضا متوسط 36.1% في 2019 كمعدل لبطالة الشباب، وهو بدوره رقم أقل من المتوسط العالمي. ومن ناحية أخرى، تسجل المنطقة العربية معدلا مرتفعا جدا لبطالة الذكور والإناث، 22.3% و41.5% على التوالي (الشكل 29.1).

الشكل 29.1: معدل البطالة في صفوف الشباب في بلدان المنظمة، حسب المناطق (الشباب، 15-24)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وارتفاع معدل البطالة في صفوف الشباب يعود في جزء منه إلى قلة خبرتهم العملية، وهو الأمر الذي لا يكون في صالحهم عند تنافسهم على وظائف الرتب المبتدئة. ويرجع ذلك أيضا للارتفاع النسبي لمعدل تبديل الموظفين في صفوف الشباب لأنهم عادة ما يسعون لشغل مناصب أفضل، وقد لا يجد الميسورون منهم الذين يعتمدون على أسرهم ماديًا حرجًا في أن يكونوا في عداد العاطلين عن العمل ريثما يجدون عملاً يتفق وطموحاتهم (ILO, 2020; UNDESA, 2018). وبالإضافة إلى ذلك، عادة ما يفتقر الشباب إلى المعلومات المتعلقة بسوق العمل والخبرة في البحث عن عمل. ومن ناحية أخرى، قد يكون للكبار إمكانية العثور على عمل من خلال إحالات وتوصيات من أرباب عمل أو زملاء سابقين.

وبصورة عامة، بغض النظر عن مدى تأثير اقتصادات بلدان المنظمة بالاقتصاد العالمي، والأزمات السياسية والصحية، من الواضح أن البطالة، سواء في صفوف الشباب أو الكبار، تعد واحدة من أبرز المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي لا تزال تعاني منها بلدان المنظمة، وهذا ما يتطلب العمل على التوصل إلى حلول مستعجلة. وبالإضافة إلى ذلك، لا تعكس الأرقام الخاصة بالبطالة الحجم الحقيقي للتحديات التي يواجهها الشباب في سوق العمل، إذ أن أعدادًا كبيرة منهم يمارسون عملاً معينًا، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي للإفلات من براثن الفقر. والأسوأ من ذلك أن نسبة كبيرة منهم لا يبحثون فعليًا عن عمل على الرغم من أنهم خارج دائرة التعليم والتدريب. لذلك، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للشباب من خلال تشجيع مشاركتهم في سوق العمل، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة وتيسير إيجاد وظائف لائقة.

الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET)

يعد 23.5% من الشباب على الصعيد العالمي في الوقت الراهن خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، وهذا يعني أنهم لا يكتسبون خبرة في سوق العمل ولا يكسبون دخلاً على إثر مزاولتهم لعمل معين ولا يعملون على تطوير مهاراتهم ومستواهم التعليمي (ILO, 2023a). ومن الواضح أن إمكاناتهم الكاملة لا يتم تسخيرها وإن كان العديد منهم يساهمون في الاقتصاد من خلال العمل غير المأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يعد احتمال أن تكون الإناث من

الشباب ضمن فئة الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب مضاعفا بالمقارنة مع الذكور. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، لم يسجل معدل الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب تراجعاً مهماً في أي منطقة من مناطق العالم منذ عام 2005، وهذا ما يعني أنه لم يكن من الممكن تحقيق المقصد 6.8 من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020. ومع إحراز تقدم في معظم البلدان المتقدمة، تأزم أكثر وضع الشباب المصنفين ضمن فئة من هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في العديد من البلدان النامية على مدار السنوات العشر الماضية، بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومن شأن كل هذه الأشكال من الاستخدام الناقص للعمالة في المراحل المبكرة من الحياة المهنية للشباب أن تقلل من فرص الحصول على عمل جيد وبالتالي تحسين مستوى الدخل في المستقبل.

الإطار 2.1: برنامج التعليم المهني والتدريب للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (OIC-VET)

تم تطوير برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب للبلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي (OIC-VET) من قبل سيسرك من أجل دعم جهود الدول الأعضاء وتشجيعها للتغلب على التحديات والمعوقات القائمة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET).

كما يهدف هذا البرنامج إلى تحسين جودة أنظمة التعليم والتدريب المهني والفني في دول المنظمة، وبالتالي المساهمة في تطوير وتنافسية اقتصاداتها.



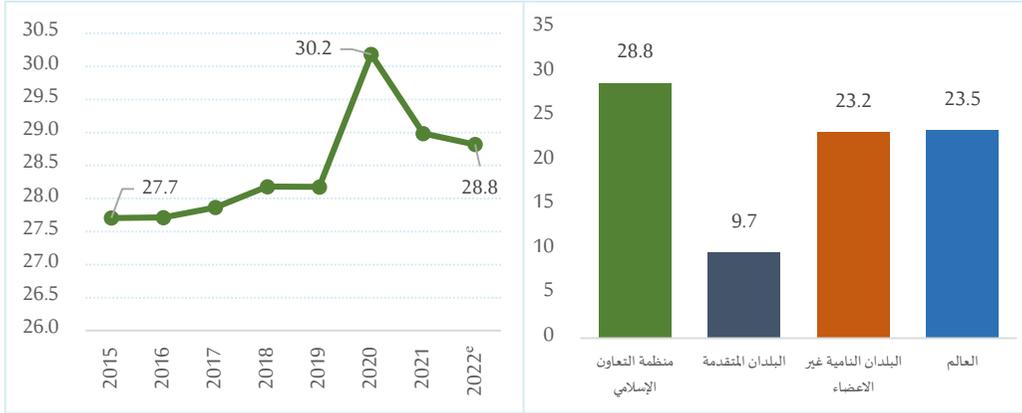
ويسعى برنامج التعليم المهني والتدريب للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، الذي يعمل في إطار اختصاصه، إلى الارتقاء بنوعية نظم التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول الأعضاء في المنظمة. تتجلى الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج فيما يلي:

- تعزيز الجودة والقدرات الابتكارية لأنظمة التعليم والتدريب المهني والفني في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي التدريب المهني في البلدان الأعضاء، وتسهيل نقل الممارسات الخلاقة من بلد إلى آخر؛
- تعزيز التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني، والشركات والشركاء الاجتماعيين والهيئات الأخرى ذات الصلة في جميع البلدان الأعضاء في المنظمة؛
- توسيع نطاق الشفافية والاعتراف بالمؤهلات والكفاءات، بما في ذلك المكتسبة منها من خلال التعلم الرسمي وغير الرسمي في البلدان الأعضاء؛
- دعم تطوير المحتوى المهني على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، وكذا الخدمات والأساليب التربوية وممارسات التعلم مدى الحياة؛
- تسهيل التنمية الذاتية للمشاركين وإمكانية توظيفهم من خلال اكتساب المعارف والمهارات والمؤهلات واستخدامها.

وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يتناول تعزيز تعليم مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني، وتطوير المعايير المهنية ونظم التأهيل، وتنفيذ تدابير صارمة لضمان الجودة. كما يشدد على إنشاء عمليات لإصدار الشهادات وبرامج تدريبية نموذجية تهدف إلى رفع مستوى معايير وفعالية نظم التعليم والتدريب الفني والمهني في جميع الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ولكي يتحقق البرنامج في تعزيز أهدافه المتعلقة بالتعليم المهني والتدريب بين الدول الأعضاء، فإنه يستخدم مجموعة متنوعة من الأساليب، تشمل دورات تدريب المدربين، والدورات التدريبية، وورش العمل، والحلقات الدراسية، وغيرها. وتدعم هذه الأساليب تمكين الأشخاص والمنظمات المشاركة في التعليم المهني والتدريب في مجتمع المنظمة من خلال تسهيل نشر المعرفة وبناء القدرات والارتقاء بالمهارات.

وينظر المركز، بوصفه الجهاز المنفذ لبرنامج التعليم المهني والتدريب للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، في استكشاف بعض السبل والوسائل الجديدة لتحسين جودة البرنامج وأثره عموماً لزيادة مساهمته في تحسين نظم التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء في المنظمة. ونظم سيسرك سلسلة من ورش العمل واجتماعات فريق العمل المعني لتقييم الاحتياجات الراهنة لنظم التعليم المهني والمهني للبلدان الأعضاء في المنظمة، وخارطة الطريق الاستراتيجية لفترة 2020-2025 التي وضعتها المنظمة بالتعاون الوثيق مع جهات الاتصال الوطنية لكل من برنامج التعليم المهني والتدريب لمنظمة التعاون الإسلامي والإيسيسكو.

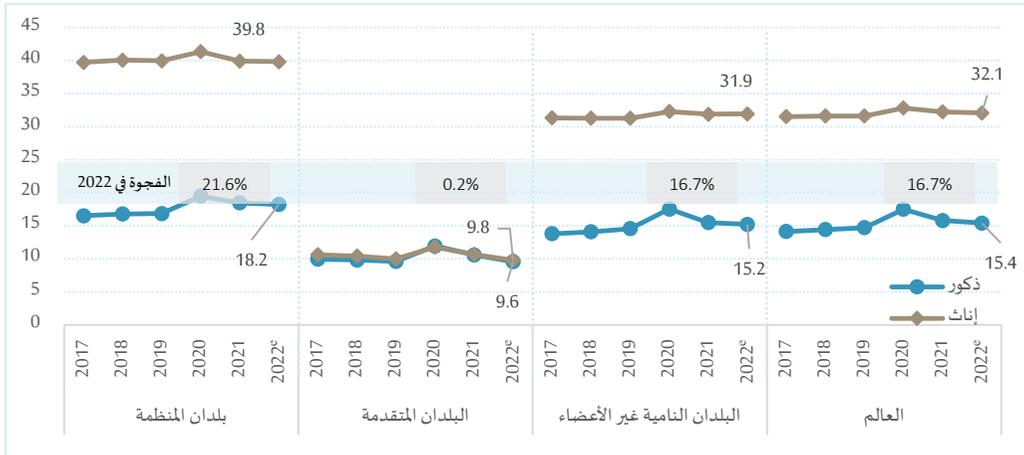
الشكل 30.1: الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2021. e: تقديرات.

تسجل مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي أسوأ المعدلات من حيث عدد الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب. فقد زادت من 27.7% في 2015 إلى 28.8% في 2022، دون اعتبار مستوى الذروة الذي بلغته خلال فترة تفشي جائحة كوفيد-19. وفي 2022 بلغت هذه النسبة 23.2% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 9.7% في البلدان المتقدمة (الشكل 30.1). وعدد الإناث خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب يفوق عدد الذكور بأكثر من الضعف في بلدان المنظمة، أي ما يمثل تقريبا 40% بالنسبة للإناث مقابل 18.2% بالنسبة للذكور. ونفس الوضع ينطبق حين يتعلق الأمر بمتوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والمتوسط العالمي، بينما معدلات الذكور والإناث خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب متقاربة نسبيا في البلدان المتقدمة (الشكل 31.1). والواضح أن تسجيل معدلات عالية للشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب مرده في المقام الأول عدم النشاط الاقتصادي للإناث من الشباب في البلدان النامية.

الشكل 31.1: الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، حسب نوع الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. e: تقديرات.

ويبرز معدل الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، باعتباره معياراً عاماً لقياس مستوى الاستخدام الناقص للشباب، مختلف التحديات التي يواجهها الشباب، بما في ذلك الانقطاع عن الدراسة في سن

الشكل 32.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى المعدلات من حيث عدم الانخراط في العمالة أو التعليم أو التدريب



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بسوق العمل (الهدف الإنمائي 8.6.1). بيانات آخر سنة متاحة خلال 2021-2013.

مبكرة والإحباط والبطالة. فعندما يكون الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب فإنهم بذلك يكونون غير قادرين على تنمية مهارات مطلوبة في سوق العمل، ومن ثم تقل فرص توظيفهم في المستقبل، وهذا ما يعود، على المدى البعيد، بالسلب على فرص تحقيق النمو الاقتصادي والتماسك الاجتماعي على الصعيد الوطني (ILO, 2017). وهذا التحدي أكثر جلاء في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي، مثل النيجر (68.7%) وأفغانستان (62.8%)، لكن يبدو أن الكثير من باقي بلدان المنظمة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء وبعض بلدان المنظمة المتأثرة بالصراعات تسجل معدلات عالية من حيث الأشخاص الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (الشكل 32.1). وبالمقابل، هناك بلد عضو واحد فقط حيث يبلغ هذا المعدل أقل من 10%، كازاخستان (9.5%)، لكنه بالرغم من ذلك يبقى فوق متوسط البلدان المتقدمة.

والرغم أن المجتمعات الفتية من بين أبرز نقاط القوة في منطقة منظمة التعاون الإسلامي، يبقى وجود حصة متزايدة

من الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب من العوامل التي من شأنها أن تفضي إلى تحديات اجتماعية واقتصادية كبيرة. ولتجاوز مسألة ارتفاع معدلات الأشخاص الذين هم خارج نطاق العمالة والتعليم والتدريب يتعين اعتماد مقاربة متعددة الأوجه، تشمل تحسين النظم التعليمية، وتعزيز برامج التدريب المهني، وخلق المزيد من فرص العمل، وتشجيع ريادة الأعمال، وتوفير التوجيه والدعم المهني، والتعامل مع العراقيل الاجتماعية والثقافية. لذلك من المهم التركيز على تمكين الشباب، وتزويدهم بالمهارات اللازمة، وخلق بيئة تمكينية تدعم انتقالهم الناجح إلى التعليم أو العمل أو التدريب.

الفصل الثاني

المهارات والإنتاجية والدخل والحماية الاجتماعية

يؤدي مستوى المهارات والمؤهلات دورا حيويا في تعزيز القدرة على العمل والإنتاجية في سوق العمل. فمن خلال اكتساب الأفراد المهارات والمؤهلات ذات الصلة، يصبحون أكثر إثارة للاهتمام أرباب العمل، مما يزيد من فرصهم في العثور على خيارات عمل مناسبة والاحتفاظ بوظائفهم. ومن شأن تنمية مهارات العمال ذوي المؤهلات المنخفضة أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، الأمر الذي سيسهم بعد ذلك في القدرة التنافسية العامة للأعمال التجارية والصناعات، مخلولا إياهم إمكانية الازدهار في سوق عالمية. بالإضافة إلى ذلك، يميل الأفراد ذوو المهارات والتدريب الأفضل إلى كسب أجور أعلى. ولذلك، من الضروري الحفاظ باستمرار على مهارات وكفاءات القوى العاملة ورفع مستواها لتلبية المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

وتعتبر تنمية المهارات أمرا ضروريا لتحسين القدرة على العمل، وتعزيز الإنتاجية، وضمان المواءمة بين عرض المهارات واحتياجات سوق العمل، وتيسير التكيف مع التطورات التكنولوجية وتغيرات السوق. ومن الأهمية بمكان توقع الاحتياجات من المهارات في المستقبل والتحضير لها وتصميم استراتيجيات تلبى الاحتياجات المحددة لمختلف الفئات المستهدفة، مثل الشباب والمسنين وسكان الريف. فمع تقدم التكنولوجيا وتغير ظروف السوق، تصبح بعض المهارات قديمة لا تجاري روح العصر، بينما تظهر مهارات جديدة. ومن خلال تحديد الاتجاهات الناشئة وتوقع متطلبات المهارات المستقبلية، يمكن لواضعي السياسات والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل مواءمة جهودهم لضمان تزويد القوة العاملة بالمهارات ذات الصلة من أجل الاستجابة لفرص العمل في المستقبل. ويمكن أن يساعد توفير فرص التعليم والتدريب المهنيين الملائمة للشباب على سد الفجوة القائمة على مستوى المهارات، وتيسير انتقالهم السلس من المدرسة إلى العمل، وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل.

ولكن الصدمات السلبية التي تمس العمالة، مثل جائحة كوفيد-19، تؤدي إلى تقليل فرص العمل وزيادة معدلات البطالة. ومن شأن فترات البطالة الطويلة أن تؤدي إلى فقدان المهارات، مما يجعل من الصعب على الأفراد العثور على وظائف جديدة. لذلك، من الأهمية بمكان اتخاذ التدابير اللازمة لمنع تآكل المهارات في أوقات الأزمات. كما أن

تعزيز مهارات وقدرات القوى العاملة من خلال أنشطة بناء القدرات أمر حيوي لتيسير التعافي السريع لسوق العمل.

وفي هذا الصدد، يستعرض هذا القسم التحصيل الدراسي للقوى العاملة ومستويات المهارات وإنتاجية العمل وتوزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية ومستويات دخل العمال وتدابير الحماية الاجتماعية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع متوسطي البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة فضلا عن المتوسط العالمي.

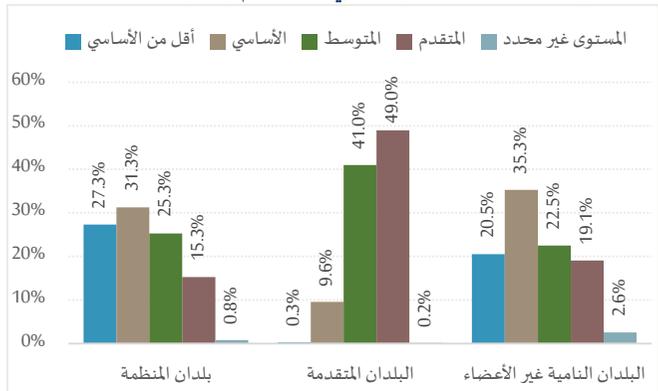
1.2 المهارات والمهين

يناقش هذا القسم التحصيل الدراسي ومستويات المهارات في صفوف القوى العاملة والمهين التي يزاولونها. ويعد التحصيل الدراسي من المؤشرات المهمة على مستوى المهارات والإنتاجية ويرتبط ارتباطا وثيقا بالوضع المتعلق بدخل العاملين.

العمالة حسب التحصيل الدراسي والمهارات

يعتبر التعليم النظامي حجر الزاوية لتحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فالتعليم الجيد يساهم بعدة أوجه في تحسين عملية الإنتاج، ومعلوم أن العمال المتعلمون أو المهرة يتمتعون بقدرة جيدة على أداء المهام المعقدة وبالتالي المساهمة في إنتاج منتجات أكثر تطورا من الناحية التكنولوجية. وفي البلدان النامية على وجه الخصوص، يعمل العمال من ذوي المهارة على زيادة القدرة الاستيعابية للبلد عن طريق اكتساب مختلف أوجه التقدم التكنولوجي السريع والاستفادة منها على نحو فعال، وهو أمر ذو أهمية بالغة لنجاح التنوع والتنمية الاقتصادية فضلا عن تعزيز التنافسية في الأسواق العالمية. وهذه القدرة ضرورية لنجاح التنوع الاقتصادي والتنمية والقدرة التنافسية العالمية. وغالبا ما يستند تصنيف مستوى مهارات القوى العاملة إلى المستوى المحدد للتعليم الذي يتم بلوغه. ومع تزايد نسبة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم، تزداد كذلك قدرتها على اكتساب مهارات حديثة واستيعاب معارف جديدة، وتعزيز الابتكار والقدرة على التكيف.

الشكل 1.2: العمالة حسب مستويات التعليم (+25)



وتشير أحدث البيانات المتاحة إلى أن المستوى التعليمي للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبيا. فالتقديرات تشير إلى أن المستوى التعليمي لما يقارب 27% من القوى العاملة دون مستوى التعليم الأساسي، وهذا الرقم يبلغ 20.5% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة ولا يتعدى 0.3% في البلدان المتقدمة. وبالإضافة إلى

المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتبارا من مايو 2023. وتغطي البيانات 48 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي و 37 بلدا متقدما، و 90 بلدا ناميا غير عضو في المنظمة.

ذلك، فقط نسبة 31.3% من مجموع القوى العاملة في بلدان المنظمة هي التي تتمتع بمستوى التعليم الأساسي (الشكل 1.2). وتنعكس حقيقة أن 58.6% من القوى العاملة لا تتمتع سوى بمستوى التعليم الأساسي أو أقل من ذلك حجم التحديات الإنمائية التي تواجهها بلدان المنظمة على مستوى تعزيز التعلم والابتكار والإنتاجية. أما حصص القوى العاملة ذات المستوى الدراسي المتوسط والمتقدم فتتمثل بـ 23.5% و 12.3% على التوالي. والوضع في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، من ناحية، هو أفضل نسبياً، حيث بلغت نسبة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم 25.3% و 15.3% على التوالي. ومن ناحية أخرى، تتمتع البلدان المتقدمة بقوة عاملة ماهرة، حيث أن 41% من إجمالي القوى العاملة فيها أنهت المرحلة المتوسطة من التعليم، و 49% منها أكملت المستوى المتقدم من التعليم. وما يقارب 9% من القوى العاملة أكملت تعليمها الابتدائي، ولا يكاد يوجد أي فرد من القوى العاملة بدون مستوى التعليم الابتدائي.

الشكل 3.2: حصة العاملين ذوي المستوى المتقدم من التعليم، جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي



الشكل 2.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات المستوى المتقدم من التعليم (المتوسط والأساسي ودون الأساسي)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استناداً إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتباراً من مايو 2023.

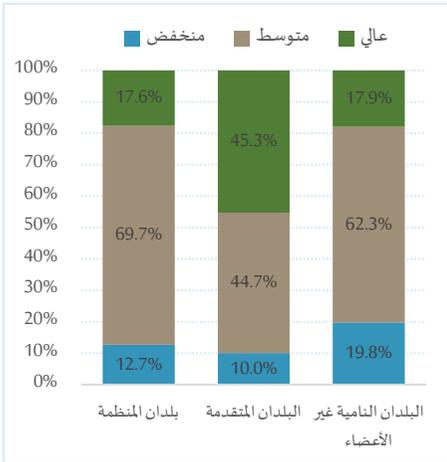
ويستعرض الشكلين 2.2 و 3.2 البلدان ذات أعلى نسب من القوى العاملة الحاصلة على مستوى التعليم دون الأساسي والأساسي والمتوسط والمتقدم في منطقة منظمة التعاون الإسلامي. وتنتهي معظم بلدان المنظمة ذات أعلى حصة من القوى العاملة الحاصلة على أقل من التعليم الأساسي إلى منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، حيث تبلغ هذه الحصة 86.5% في مالي، و 78.1% في بوركينا فاسو، و 73.6% في النيجر. وفي 17 بلدا عضوا، فإن أكثر من 50% من القوى العاملة لم تتحصل حتى التعليم الأساسي، مما يدل على وجود تحديات على مستوى تحسين إنتاجية اليد العاملة والتنوع الاقتصادي. وتسجل المالديف (58.6%) أكبر نسبة من القوى العاملة ذات المستوى الأساسي من التعليم تلها الكاميرون (53.3%) ثم غيانا (50.7%). وفي المستوى المتوسط من التعليم، يبدو أن بلدان وسط آسيا وجنوب شرق آسيا هي التي تحظى بأعلى الحصة، بحيث تحتل كل من أوزبكستان (77.1%) وقيرغيزستان (70.5%) وأذربيجان (65.5%) المراكز الثلاثة الأولى في التصنيف.

ويبين الشكل 3.2 حصة العمال الحاصلين على تعليم متقدم في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر بشأنها بيانات. ويظهر أن هناك تباين كبير بين بلدان المنظمة، حيث تصل هذه الحصة إلى 40.7% في الإمارات العربية المتحدة، في حين أنها بالكاد تزيد عن 2% في سيراليون. وهناك 12 بلدا عضوا تزيد فيها حصة العمال الحاصلين على تعليم متقدم عن 25%، فيما أن هذه الحصة في 22 بلدا عضوا آخر تقل عن 10%. وتنعكس هذه الفجوة في التحصيل العلمي بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضا في مؤشرات الإنتاجية والإنمائية.

العمالة حسب مستوى المهارات والمهن

ويمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملا من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة في سوق العمل وتعزيز الإنتاجية. ولذلك، فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوى العاملة ورفع مستواها من أجل تلبية وتكييف بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمران أساسيان بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك الاقتصاد بأكمله.

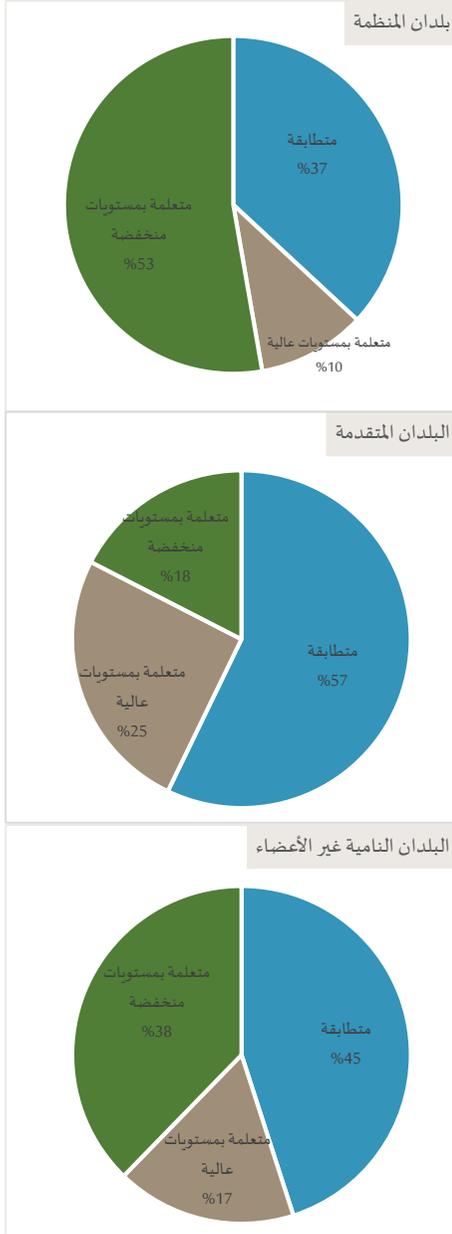
الشكل 4.2: العمالة حسب مستوى المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المدمجة من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتبارا من مايو 2023. وتغطي البيانات 39 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي و 16 بلدا متقدما، و 82 بلدا ناميا غير عضو في المنظمة.

ويوضح الشكل 4.2 توزيع العمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حسب مستويات مهاراتهم بناء على المهن التي يزاوونها، وذلك تحت ثلاث فئات: المهارات المتدنية والمهارات المتوسطة والمهارات العالية. وتشير أحدث البيانات المتاحة إلى أن نسبة العمال ذوي المهارات المنخفضة تبلغ 12.7% في بلدان المنظمة، وهو أقل من متوسط البلدان النامية غير الأعضاء (19.8%). وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تتمتع بلدان المنظمة بنسبة أقل من العاملين ذوي المهارات العالية (17.6%) من مجموعة البلدان المتقدمة (45.3%)، ولكنها متقاربة من نسب البلدان النامية غير الأعضاء (17.9%). ومن أجل تضييق فجوة الإنتاجية مع البلدان المتقدمة، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى

الشكل 5.2: عدم تطابق المهارات



المصدر: حسابات موظفي سيرسك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمع من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتبارا من مايو 2023. وتغطي البيانات 37 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي و 79 بلدا ناميا غير عضو و 30 بلدا متقدما.

بذل المزيد من الجهود لزيادة حصة المهن ذات احتياجات من المهارات العالية. وأن عدم كفاية الاستثمار في تنمية رأس المال البشري ونقص التطور الاقتصادي يعوق جهود التشجيع على رفع مستوى المهارات اللازمة للوظائف التي تنطوي على معارف ومهام فنية وعملية معقدة.

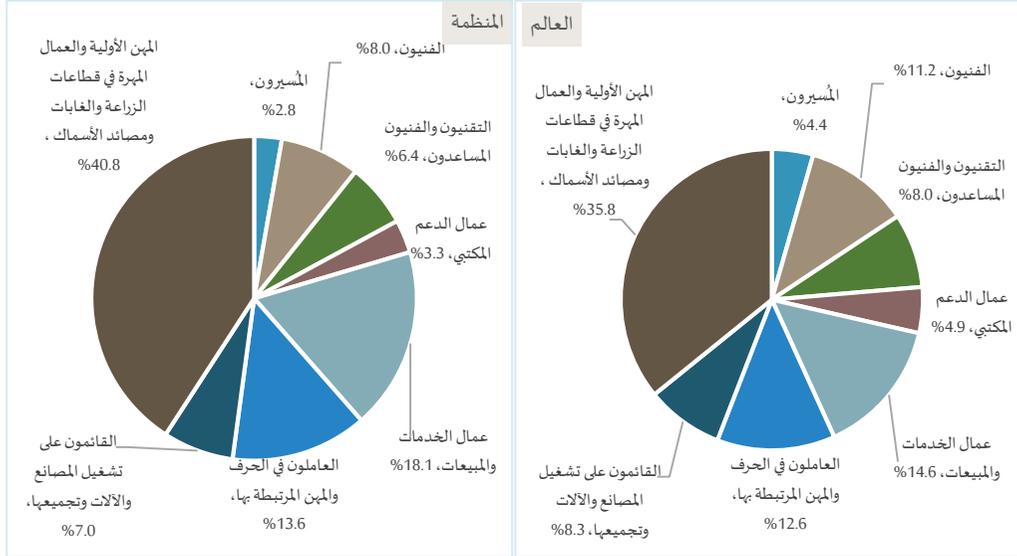
ويؤدي نقص التنسيق بين المؤسسات التعليمية وممثلي الأعمال التجارية وواضعي السياسات إلى عدم تطابق المهارات، وهو ما يحدث عندما يكون هناك تفاوت بين المهارات التي يمتلكها الأفراد في سوق العمل والمهارات التي يطلبها أرباب العمل. وهناك عدد من العوامل التي تساهم في عدم التطابق هذا. أولا، يمكن للتقدم التكنولوجي السريع أن يجعل بعض المهارات قديمة لا تجاري روح العصر وأن يخلق فجوة بين المهارات المطلوبة للوظائف الجديدة والمهارات المتاحة في سوق العمل. ويمكن أن تؤدي أوجه القصور في نظم التعليم والتدريب، مثل المناهج القديمة ومحدودية فرص الحصول على التعليم الجيد، إلى افتقار الخريجين إلى المهارات اللازمة التي يسعى إليها أرباب العمل. وبالإضافة إلى ذلك، من شأن نقص المعلومات الدقيقة عن سوق العمل والتغيرات الديمغرافية، مثل شيخوخة السكان أو التحولات في أنماط الهجرة، أن يزيد من تفاقم عدم تطابق المهارات. أخيرا، يمكن أن يؤدي فشل الأفراد في الانخراط في التعلم المستمر وتحسين المهارات إلى تخلف مهاراتهم عن تلبية المتطلبات المتطورة لسوق العمل.

ووفقا لأحدث البيانات، لم تتجاوز نسبة تطابق المهارات 37% في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، في حين تقدر هذه الحصة بنسبة 57% في البلدان المتقدمة و45% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 5.2). وكان 10% من العمال في بلدان المنظمة متعلمين بمستويات عالية، في حين نسبة 53% المتبقية من القوى العاملة تعتبر غير متعلمة. وهذا يعكس مدى الفجوة القائمة في المهارات، والتي يتعين

معالجتها لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. والعمالون المتعلمون بمستويات عالية هو جانب آخر من جوانب عدم التطابق بين المهارات، حيث لا تستخدم المهارات والكفاءات

المتاحة للقوى العاملة استخداما فعالا. وهذه المشكلة جلية أكثر في البلدان المتقدمة (25%)، لكن البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة تواجه أيضا بعض التحديات فيما يتعلق بالقوى العاملة المتعلمة بمستويات عالية.

الشكل 6.2: العمالة حسب المهن (2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

ويكشف تصنيف العمال حسب المهنة أن نسبة كبيرة من المستخدمين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تندرج ضمن فئة المهنة الأولية والعمال المهرة في قطاعات الزراعة والغابات ومصائد الأسماك (40.8%) (الشكل 6.2). وتليها فئة العاملين في مجال الخدمات والمبيعات (18.1%) وفئة الحرفيين وما يرتبط بهم من عاملين في التجارة (13.6%). وتستأثر المهنة التي تتطلب مستويات عالية من المهارات بما في ذلك المديرين (2.8%) والموظفين الفنيين (8.0%) والتقنيين والمساعدين (6.4%)، مجتمعة، بحصة 17.2% من القوى العاملة. وتساوي حصة هذه المهنة في العالم 23.6%.

العمالة حسب المهنة

لوحظ تحول في العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاعي الصناعة والخدمات نتيجة للتنمية الاقتصادية وارتفاع مستويات المعيشة، وذلك مع ما يقابله من زيادة في الأجور والمرتبات وانخفاض في عدد العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين من الأسرة. وعندما يتم تقسيم إجمالي العمالة إلى ثلاثة قطاعات كبيرة، وهي الزراعة والصناعة والخدمات¹، لوحظ انخفاض حصة الزراعة من 38.5% المسجلة عام 2010 إلى 31.7% في عام 2021. وارتفع إجمالي حصة قطاع الصناعة من 19.1% إلى 21.1% خلال نفس الفترة وكان هذا النمو مدفوعا بجمع

¹ تشير الزراعة هنا إلى زراعة المحاصيل، وإنتاج الثروة الحيوانية، والغابات، وصيد الأسماك، والصيد. ويشمل قطاع الصناعة التصنيع والتعدين والبناء والكهرباء والمياه والغاز. ويغطي قطاع الخدمات جميع الأنشطة الاقتصادية الأخرى، بما في ذلك التجارة والنقل والاتصالات؛ والخدمات الحكومية والمالية وخدمات الأعمال التجارية؛ والخدمات الشخصية والاجتماعية والخدمات المجتمعية.

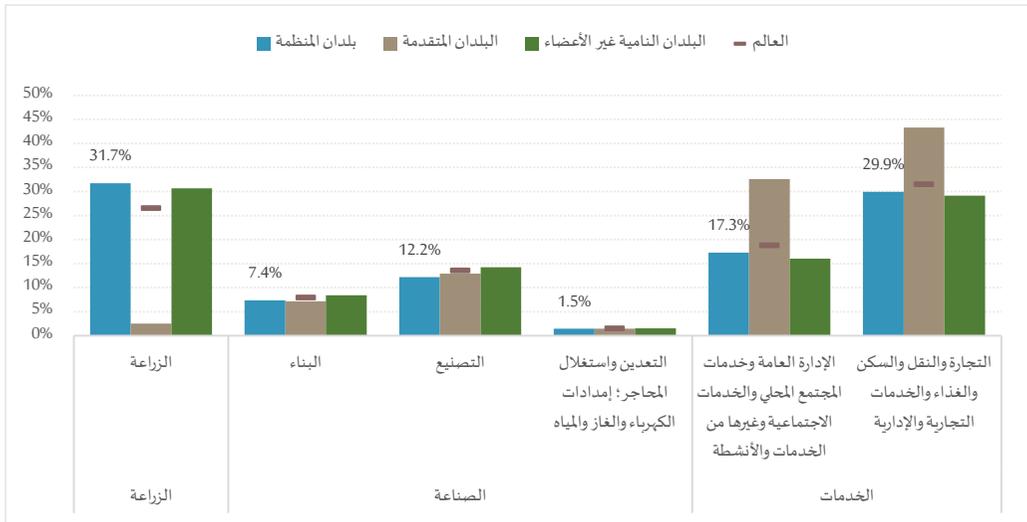
الشكل 7.2: توزيع العمالة حسب الأنشطة الاقتصادية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2010-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

الفئات الفرعية الرئيسية للقطاع، حيث ارتفعت حصة قطاع البناء من 6.6% إلى 7.4%، وقطاع التصنيع من 11.1% إلى 12.2% وبقية قطاع الصناعة من 1.3% إلى 1.5%. كما لوحظ أكبر نمو في قطاع الخدمات، الذي زادت حصته في إجمالي التوظيف من 42.4% المسجلة عام 2010 إلى 47.2% في عام 2021. ويعزى هذا النمو أساساً إلى نمو العمالة في قطاعات التجارة والنقل والسكن والغذاء والخدمات التجارية والإدارية (الشكل 7.2).

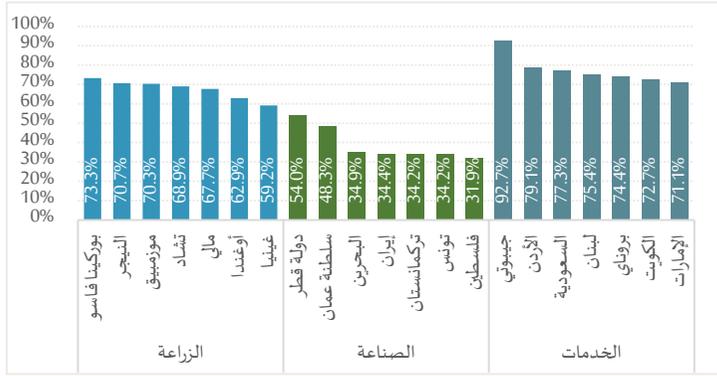
الشكل 8.2: توزيع العمالة حسب الأنشطة الاقتصادية (2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، فإن نسبة العمالة في قطاع الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (31.7%) أعلى قليلاً من نظيرتها في البلدان النامية غير الأعضاء (30.7%)، في حين لا تتعدى نسبة العاملين الذين يزاولون أعمالاً في الأنشطة الزراعية من إجمالي العمال في البلدان المتقدمة 2.5%، وذلك اعتباراً من عام 2021

الشكل 9.2: توزيع العمالة حسب الأنشطة الاقتصادية (2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

(الشكل 8.2). وفيما يتعلق بقطاع الصناعة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، والذي يمتلك قطاع تصنيع أكثر حيوية، فهو يستأثر بحصة أعلى نسبياً من العمالة (24.2%) مقابل حصة بلدان المنظمة (21.2%) والبلدان المتقدمة (21.6%). وتتركز نسبة 75.9% من إجمالي العمالة بالبلدان المتقدمة في قطاع الخدمات، في

الشكل 10.2: حصة العمالة في القطاع العام



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استناداً إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمعة من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتباراً من مايو 2023.

حين تبلغ هذه النسبة حوالي 47.2% في بلدان المنظمة و 45.1% في البلدان النامية غير الأعضاء. وعموماً، في حين أن حصة الزراعة في إجمالي العمالة آخذة في الانخفاض في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وكذلك في البلدان النامية الأخرى، تعرف حصة قطاعي الصناعة والخدمات ارتفاعاً ملحوظاً.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، يحظى القطاع الزراعي بأكبر حصة من العمالة في بوركينافاسو (73.3%) والنيجر (70.7%) وموزمبيق (70.3%) كما هو مبين في الشكل 9.2. واستأثر قطاع الصناعة بأعلى الحصة من إجمالي العمالة في قطر (54.0%) وعمان (48.3%) والبحرين (34.9%). أما قطاع الخدمات، فقد سجلت أعلى الحصة في جيبوتي (92.7%) والأردن (79.1%) والمملكة العربية السعودية (77.3%) في عام 2021.

ويمكن إجراء تصنيف آخر للعمالة حسب القطاعات بين القطاعين العام والخاص. ووفقاً لأحدث البيانات، تعتبر حصة العمالة في القطاع العام الأعلى في جيبوتي (52.8%)، تليها العراق (37.4%)، والمالديف (35.1%)، وبروناي دار السلام (34.0%). وهذه الحصة أقل من 5% في سبعة بلدان في منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 10.2). وتسجيل حصة كبيرة من العمالة في القطاع العام، قد يفضي إلى تداعيات كبيرة على الاقتصاد، إذ أنها قد تمارس ضغوطاً مالية على الحكومة حيث تساهم رواتب ومزايا القطاع العام في الإنفاق الحكومي، الأمر الذي قد يؤدي إلى عجز مالي. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى إجهاد الميزانيات العامة

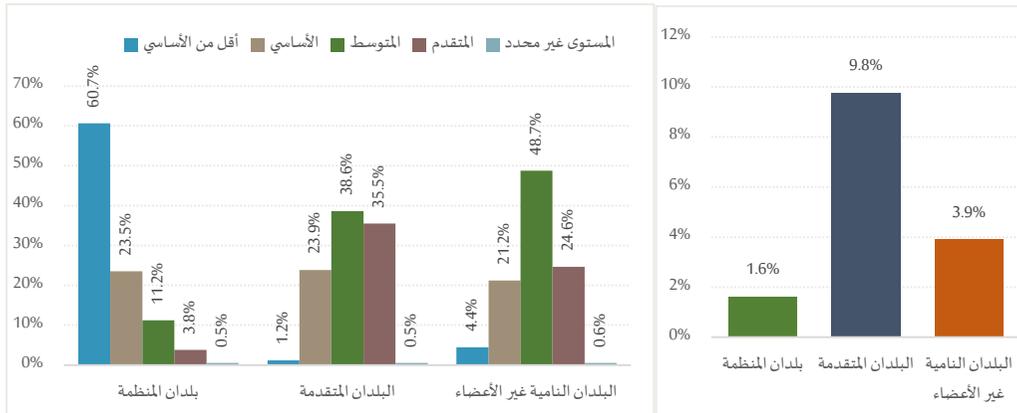
ويحد من قدرة الحكومة على تخصيص الأموال لقطاعات مهمة أخرى. كما يمكن للقطاع العام الكبير التضييق على فرص نمو القطاع الخاص. وقد يشير إلى دور أكبر للدولة في الاقتصاد، مما قد يعيق خلق فرص العمل ونشاط تنظيم المشاريع في القطاع الخاص. وهذا بدوره من شأنه أن يؤثر على الديناميكية الاقتصادية والابتكار والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الاعتماد الكبير على وظائف القطاع العام إلى مرونة وظيفية محدودة والاعتماد على العمالة الحكومية، مما يجعل من الصعب على الأفراد الانتقال إلى قطاعات أخرى أو الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية المتغيرة. ويعد تحقيق التوازن بين القطاعين العام والخاص وكفالة تخصيص الموارد بكفاءة أمرا حاسما لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتنوع سوق العمل.

العمالة حسب الجنسية

تشكل الهجرة الدولية اليوم إحدى أبرز سمات العولمة، حيث توفر فرصا رئيسية للتنمية. وقد أسهم زيادة التكامل الاقتصادي وزيادة مستوى التحرير في تدفقات السلع والخدمات في تسهيل حركة اليد العاملة. وتشير التقديرات إلى أن الدافع الرئيسي لغالبية المهاجرين هو العمل في الخارج والحصول على فرص اقتصادية أفضل. وتعتبر الصراعات والكوارث أيضا من بين العوامل التي تؤدي إلى زيادة حركة الأشخاص الذين يبحثون عن مكان أكثر أمنا للعيش فيه عبر الحدود. وعلاوة على ذلك، يواجه العمال المهاجرون تحديات كبيرة في الحصول على تدابير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الرعاية الصحية وضمان الدخل، مما يجعلهم أكثر عرضة من السكان المحليين لمجموعة متنوعة من الصدمات الاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك جائحة كوفيد-19 الأخيرة (ILO, 2020b).

واليوم، يمثل العمال المهاجرون حصة كبيرة من القوة العاملة في أبرز البلدان المرتفعة الدخل ويقدمون مساهمات مهمة للمجتمعات والاقتصادات. وتشير التقديرات إلى أن ما يقرب من 10% من إجمالي العمالة في

الشكل 11.2: حصة العمال الأجانب من إجمالي العمالة
الشكل 12.2: مستويات التعليم للمواطنين العاملين الأجانب



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية المجمعة من المسوح الوطنية للعمالة، آخر سنة متاحة اعتبارا من مايو 2023. وتغطي البيانات 25 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي و 27 بلدا متقدما، و 53 بلدا ناميا غير عضو في المنظمة.

البلدان المتقدمة هم مواطنون أجنب. ولا تتعدى هذه الحصة 1.6% في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، و 3.9% في البلدان النامية غير الأعضاء (الشكل 11.2). وتتعلق الآثار الاقتصادية على بلدان المنشأ أساساً بالتحويلات المالية. وفي المقابل، يقدم العمال المهاجرون مساهمات هامة إلى بلدان المقصد بتوفير المهارات اللازمة لسوق عملهم. ولئن كان المهاجرون ذوو المستويات الأعلى من التعليم والمهارات مفيدتين للبلدان المضيفة، فإنه ليس بالضرورة وضعا مرغوبا فيه بالنسبة لبلدان المنشأ، مما يعني ضمناً هجرة الأدمغة. فأكثر من 60% من العمال المهاجرين في بلدان المنظمة لم يتحصلوا حتى على التعليم الأساسي وحصة العمال المهاجرين فيها الحاصلين على تعليم متقدم تبلغ 3.8% فقط (12.2). وفي المقابل، تبلغ هذه الحصة 35.5% في البلدان المتقدمة و 24.6% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. ومن الواضح أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تتيح الكثير من الفرص لاجتذاب القوى العاملة الماهرة ذات التعليم المتقدم.

الإطار 1.2: برنامج بناء القدرات في مجال خدمات التشغيل العامة (PES-CaB)

يعترف برنامج عمل منظمة التعاون الإسلامي حتى عام 2025 بالدور المحوري لأسواق العمل في تحسين نوعية الحياة، وتعزيز العمالة المنتجة، وإنشاء نظم شاملة للحماية الاجتماعية لشعوب بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وينطوي ذلك على تعزيز القدرة التنافسية للقوى العاملة، وتهيئة بيئة عمل شاملة وتطلعية، والدعوة إلى توفير فرص عمل منصفة.



وسعياً إلى تحقيق هذه الأهداف، يتحتم على الدول الأعضاء في المنظمة أن تتعاون بشكل وثيق، الأمر الذي سيسر تبادل الخبرات في مختلف المجالات الضرورية للاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى الحد من البطالة. ويشمل هذا التعاون دعم بناء القدرات، وصياغة الاستراتيجيات، وتطوير المشاريع والبرامج، وتعبئة الموارد، وقدرات التوجيه.

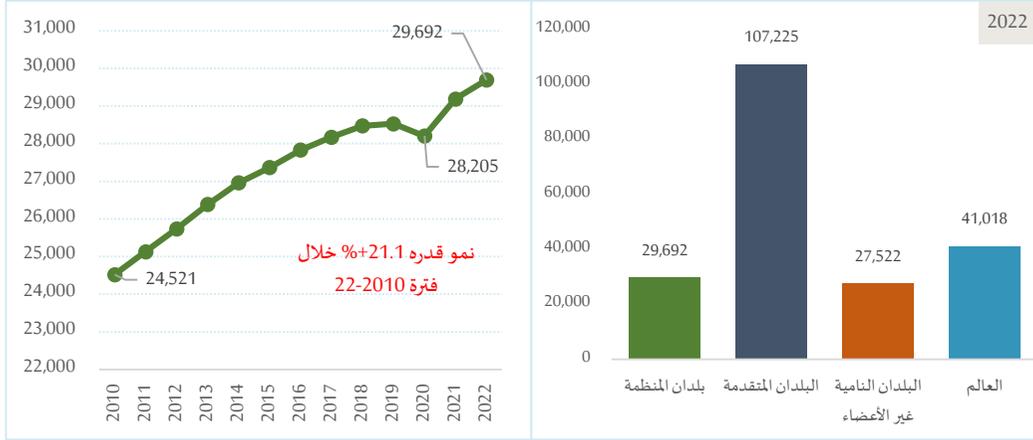
وفي هذا السياق، شرع المركز عام 2014 في تنفيذ برنامج بناء القدرات في مجال خدمات التشغيل العامة. ويهدف هذا البرنامج إلى تحسين نوعية وفعالية خدمات التشغيل العامة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ويشمل مجموعة شاملة من المواضيع الرامية إلى تعزيز كفاءة خدمات التشغيل العامة في جميع الدول الأعضاء في المنظمة. وتشمل هذه المواضيع مجالات حيوية مختلفة، بما في ذلك تحليل سوق العمل، والتوظيف والمطابقة، ومكافحة العمالة غير الرسمية، والتدريب المهني، والتأمين ضد البطالة وحماية العمالة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خدمات التشغيل. ومن خلال توفير موارد وأنشطة تعليمية متنوعة في شكل دورات تدريبية وورش عمل، يسعى سيسرك إلى تمكين الدول الأعضاء في المنظمة من تعزيز خدماتها في مجال التوظيف العام، وبالتالي تعزيز فرص العمل والاندماج الاجتماعي فيها.

وفيما بين عامي 2014 و 2023، وفي إطار هذا البرنامج، نُظِم 20 نشاطاً لبناء القدرات بشأن موضوع التصميم الأمثل للتأمين ضد البطالة وحماية العمالة، ودور الحلول الرقمية في تقديم خدمات التشغيل العامة بفعالية، وإدارة المعلومات المتعلقة بسوق العمل، وما إلى ذلك.

2.2 إنتاجية العمل

تلعب الإنتاجية دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية، فهي تساعد على زيادة الدخل الحقيقي وتحسين مستويات المعيشة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي. وعادة ما تعرّف إنتاجية العمل بالناتج لكل وحدة من مدخلات أو مخرجات العمل لكل ساعة عمل. وتساعد إنتاجية العمل على تحديد مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي لبلد معين، وتوفر قاعدة للمقارنة عبر البلد وتفسير التفاوتات في الدخل.

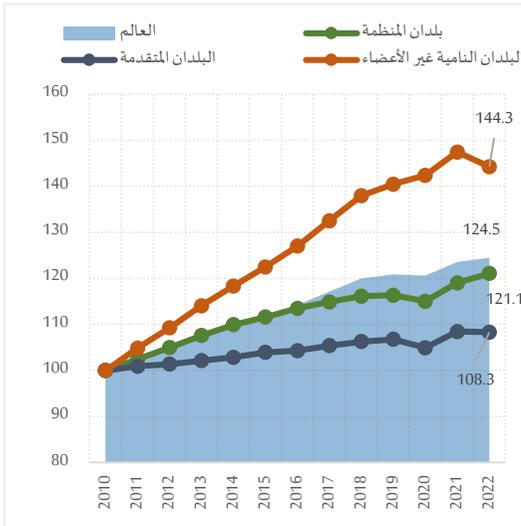
الشكل 13.2: إنتاجية العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (على أساس تعادل القوة الشرائية)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وعلى الصعيد العالمي، شهدت إنتاجية العمل اتجاهاً متزايداً خلال الفترة 2010-2022. وكما هو مبين في الشكل 13.2، ارتفعت إنتاجية العامل الواحد في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من 24,521 دولار أمريكي المسجلة عام 2010 إلى 29,692 دولار في عام 2022، مقدراً بأسعار دولية ثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية، وهو ما يعادل نمواً قدره 21.1% في إنتاجية العمل. وتوقف هذا الاتجاه التصاعدي في عام 2020 فقط بسبب جائحة كوفيد-19، لكنه تجاوز بسرعة مستوى ما قبل الجائحة في عام 2021. كما ظلت فجوة إنتاجية العمل بين البلدان المتقدمة والنامية كبيرة خلال هذه الفترة حيث قدرت إنتاجية العامل الواحد في البلدان المتقدمة بنحو 107,225 دولار أمريكي في عام 2022 مقارنة بمبلغ 29,692 دولار فقط في بلدان منظمة التعاون الإسلامي و

الشكل 14.2: مؤشر إنتاجية العمل (2010=100)

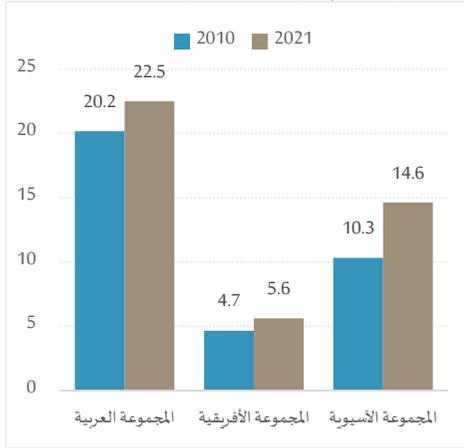


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

27,522 دولار في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة بلدان المنظمة لا ينتج سوى 27.7% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة، ولا ينتج عامل عادي في البلدان النامية غير الأعضاء سوى 25.7% من الناتج الذي ينتجه نظيره في البلدان المتقدمة.

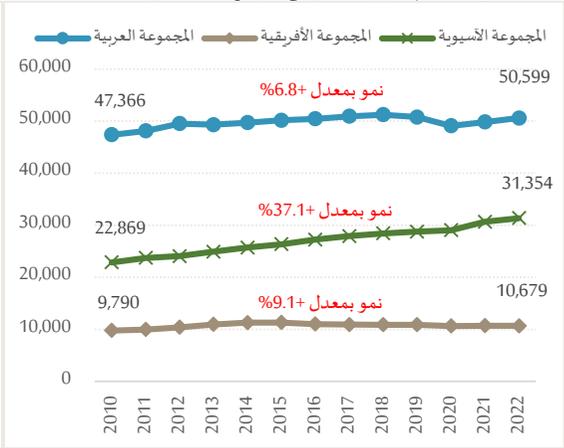
غير أنه عند تقييم أداء مختلف مجموعات البلدان منذ عام 2010، يلاحظ أن البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي قد حققت أكبر تحسن في مستويات إنتاجية العمل. وبالنظر إلى سنة 2010 كسنة أساس، يبين الشكل 14.2 التحسينات في مستويات الإنتاجية في كل مجموعة

الشكل 16.2: إنتاجية العمل لكل ساعة عمل



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. الناتج لكل ساعة عمل (الناتج المحلي الإجمالي بالسعر الثابت للدولار الأمريكي لعام 2017، حسب تعادل القوة الشرائية).

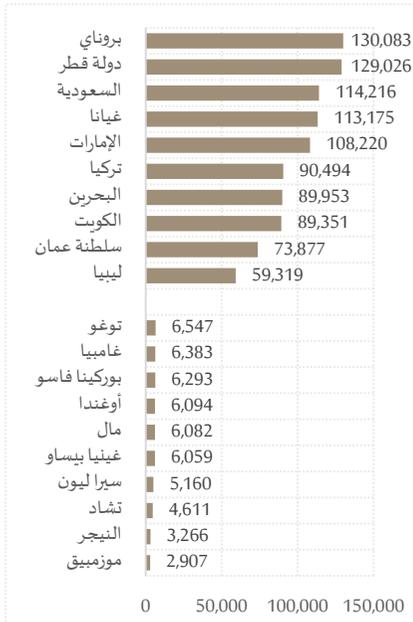
الشكل 15.2: إنتاجية العمل في مجموعات بلدان منظمة



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

من البلدان. فمن خلال تحقيق زيادة بنسبة 44.3%، زادت البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من مستوى إنتاجية العمل فيها خلال الفترة 2010-2022. وفي المقابل، تمكن العمال في بلدان المنظمة من زيادة إنتاجيتهم بنسبة 21.1%. ولا يتجاوز هذا الرقم 8.3% في البلدان المتقدمة، في حين يبلغ المتوسط العالمي 24.5% من إجمالي نمو إنتاجية العمل.

الشكل 17.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى إنتاجية عمل (دولار أمريكي)، 2022



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وعلى الصعيد الإقليمي لمنظمة التعاون الإسلامي، تتمتع بلدان المنطقة العربية في المتوسط بأعلى مستوى من إنتاجية اليد العاملة، جرى وقياس هذا المستوى بحوالي 50,600 دولار أمريكي في عام 2022. وبلغت هذه القيمة 31,354 دولارا أمريكيا في مجموعة بلدان المنظمة الآسيوية و 10,679 دولارا أمريكيا في مجموعة بلدان المنظمة الأفريقية (الشكل 15.2). وعلى الرغم من وجود فجوة كبيرة في مستويات الإنتاجية بين المناطق الثلاث في المنظمة، إلا أن البلدان الآسيوية شهدت نموا سريعا (37.1%) في إنتاجيتها للحاق ببلدان المنطقة العربية خلال الفترة 2010-2022. وبلغ هذا المعدل 6.8% فقط في البلدان العربية و 9.1% في البلدان الأفريقية في منظمة التعاون الإسلامي. كما تتضح الفجوة في الإنتاجية من الشكل 16.2، الذي يبين إنتاجية العمل لكل ساعة عمل للسنتين 2010 و 2021. ومرة أخرى، تسير البلدان الآسيوية في طريقها لسد فجوة الإنتاجية مع بلدان المنظمة العربية، وعلى الرغم من التحسينات، لا تزال البلدان الأفريقية في المنظمة متخلفة عن الركب.

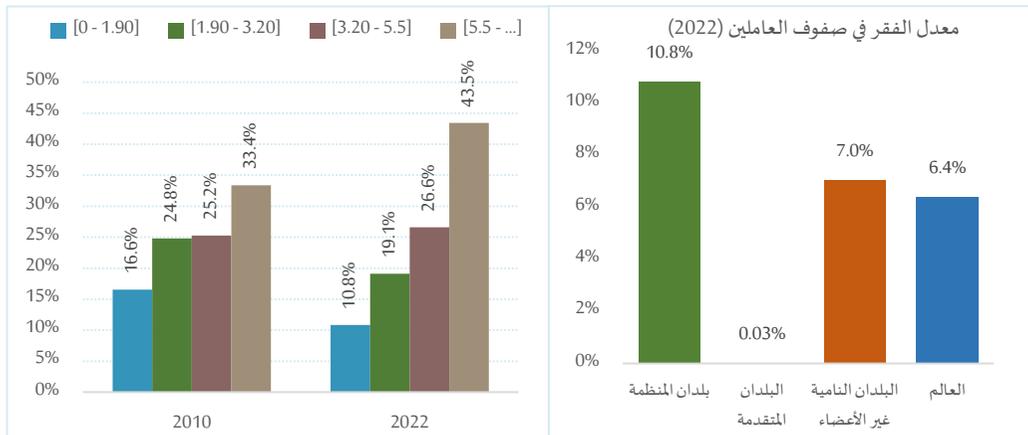
وعلى مستوى البلد الواحد، سجلت بروناي دار السلام أعلى معدل لإنتاجية العامل الواحد (130,083 دولار) عام 2022، تلتها قطر (129,026 دولار)، والمملكة العربية السعودية (114,216 دولار)، وغيانا (113,175 دولار)، ثم الإمارات العربية المتحدة (108,220 دولار). وعلى مستوى بلدان منظمة التعاون الإسلامي، سجل أدنى مستوى لإنتاجية العمل في موزمبيق (2,907 دولار)، تلتها النيجر (3,266 دولار) ثم تشاد (4,611 دولار) (الشكل 17.2). وسجلت فقط خمس بلدان أعضاء متوسطاً أكبر من البلدان المتقدمة في الناتج حسب العامل الواحد.

3.2 الدخل

ثمة جانب آخر مثير للاهتمام في تحليل سوق العمل وهو تصنيف الأشخاص العاملين فيما يتعلق بمستوى دخلهم أو طبقتهم الاقتصادية. وتقدم منظمة العمل الدولية تقديرات بشأن أربع فئات دخل مختلفة تستند إلى نصيب الفرد من استهلاك الأسر المعيشية:

- الذين يعيشون في فقر مدقع (أقل من 1.90 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)
- الذين يعيشون في فقر معتدل (بين 1.90 و 3.20 دولاراً أمريكياً، تعادل القوى الشرائية)
- أشباه الفقراء (ما بين 3.2 و 5.5 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)
- الطبقة الوسطى وما فوقها (فوق 5.5 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)

ويوضح الشكل 18.2 اتجاهات بلدان منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بحصص مختلف فئات الدخل من إجمالي العمالة. والملاحظة الأكثر لفتاً للانتباه هي الارتفاع السريع في نسبة العاملين الذين يفوق متوسط دخلهم 5.5 دولار أمريكي أو "الطبقة الوسطى وما فوقها"، بحيث ازدادت حصتهم من 33.4% المسجلة عام 2010 إلى 43.5% في عام 2022. وخلال نفس الفترة، ارتفعت نسبة العاملين الذين يتراوح متوسط دخلهم ما بين 3.2 و 5.5 دولار أمريكي (المصنفون في فئة "أشباه الفقراء") بصورة طفيفة من 25.2% إلى 26.6%. وانخفضت هذه النسبة في فئات الدخل الأخرى خلال الفترة قيد الاستعراض. كما تراجع نسبة "الأشخاص الذين يعيشون في فقر" (الشكل 18.2: توزيع العمال على أساس مستويات الدخل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (يسار) ومقارنة لمعدل الفقر في أوساط العمال (يمين))



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022. تستند فئات الدخل إلى الدولار الأمريكي حسب تعادل القوة الشرائية [0 - 1.90]: أشخاص يعيشون في فقر مدقع، [1.90 - 20.3]: أشخاص يعيشون في فقر معتدل، [3.20 - 5.50]: أشباه فقراء.

مدقع" من 16.6% إلى 10.8%، الأمر الذي يدل على معدل الفقر في أوساط العمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وأظهرت نسبة العاملين من "الأشخاص الذين يعيشون في فقر معتدل" كذلك اتجاهها تنازليا، يقدر أن يصل إلى 19.1% في عام 2022 مقابل 24.8% المسجلة عام 2010. وانخفضت الحصة الإجمالية للعاملين المصنفين على أنهم يعيشون في فقر مدقع أو فقر معتدل (أو مستويات دخل أقل من 3.2 دولار أمريكي) من 41.4% المسجلة عام 2010 إلى 29.9% في عام 2022، مما يدل على تحقيق بلدان المنظمة لتحسن هام على هذا الجانب.

ولكن معدل الفقر في أوساط العمال (النسبة المئوية للعاملين الذين يعيشون على أقل من 1,90 دولار أمريكي حسب تعادل القوة الشرائية) لا يزال مرتفعا بدرجة كبيرة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 18.2، يمين) عند مقارنته بمجموعات البلدان الأخرى. ويبلغ هذا المعدل 7% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، فيما يبلغ المتوسط العالمي 6.4%، ويكاد ينعدم في البلدان المتقدمة. ومن الواضح أن أرقام البطالة لا تعكس الحجم الحقيقي لتحديات سوق العمل في بلدان المنظمة نظرا لأن أعدادا كبيرة من الناس يعملون، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي لإنقاذ أنفسهم من براثن الفقر. وفي الواقع، معدل الفقر في أوساط العمال أقل من 1% في 18 بلدا عضوا في المنظمة، لكن ما يقرب من 199 مليون عامل في بلدان المنظمة يعيشون في فقر مدقع (72 مليون) أو في فقر معتدل (127 مليون) على الرغم من انخراطهم في العمالة في عام 2022. وإن وجود حصة أعلى نسبيا من الأشخاص العاملين الذين يعيشون في أسر معيشية يقل دخل الفرد فيها عن 1.90 دولار أمريكي بتعادل القوة الشرائية يوميا يتطلب من بلدان منظمة التعاون الإسلامي إيلاء اهتمام أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

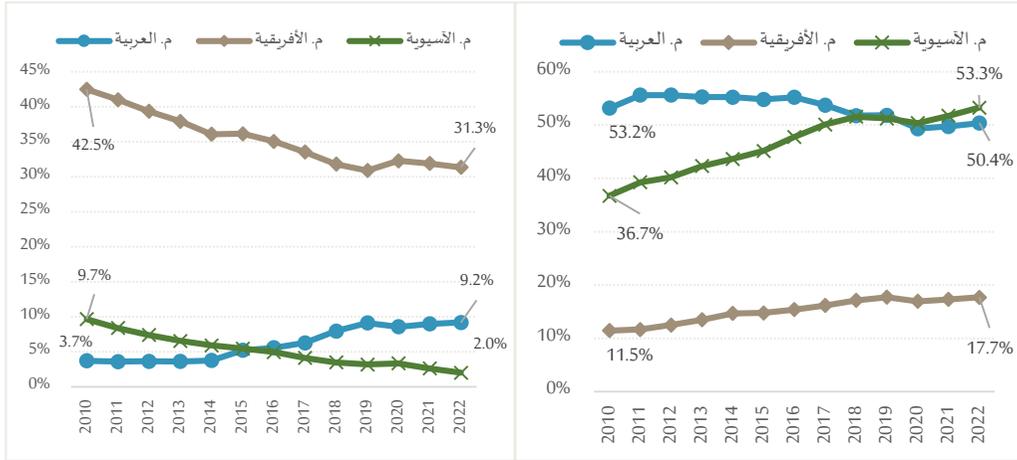
الإطار 2.2: برنامج بناء قدرات مؤسسات الضمان الاجتماعي (SSI-CAB)

استحدث سيسرك برنامج بناء قدرات مؤسسات الضمان الاجتماعي في نوفمبر 2014 بهدف تعزيز القدرات المؤسسية والبشرية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجال الضمان الاجتماعي البالغ الأهمية. ويهدف البرنامج إلى تعزيز تبادل المعارف والخبرات ونشر أفضل الممارسات فيما بين مؤسسات الضمان الاجتماعي العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة.



وفي إطار هذه المبادرة، ينظم المركز أنشطة لبناء القدرات، باستخدام أساليب متنوعة مثل الدورات التدريبية وورش العمل والزيارات الدراسية، مصممة خصيصا لتلبية متطلبات تحسين قدرات رأس المال البشري في الدول الأعضاء في المنظمة. ويشمل برنامج سيسرك لبناء قدرات مؤسسات الضمان الاجتماعي مجموعة شاملة من المواضيع المخصصة لتعزيز قدرات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتشمل هذه المواضيع مجالات متنوعة، بما في ذلك إدارة نظام المعاشات التقاعدية، وتمويل الرعاية الصحية، والخدمات الاكتوارية، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للضمان الاجتماعي، والحوكمة وإدارة المخاطر. ويهدف سيسرك، من خلال مجموعة من أنشطة التدريب وتبادل المعارف المتخصصة، إلى تعزيز الخبرة وتيسير تبادل أفضل الممارسات فيما بين مؤسسات الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في المنظمة، وبالتالي تعزيز قدرتها على توفير خدمات ضمان اجتماعي قوية ومستدامة لمواطنيها. وفيما بين عامي 2014 و 2023، نُظمت 4 أنشطة لبناء القدرات في إطار هذا البرنامج.

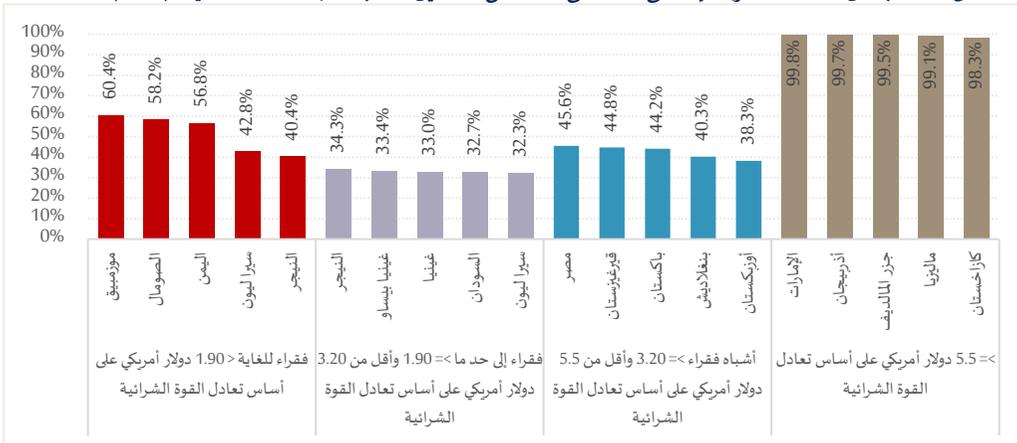
الشكل 19.2: حصة العمال ذوي مستويات دخل أقل من 1.90 دولار أمريكي حسب تعادل القوة الشرائية (يسار) وأكثر من 5.50 دولار أمريكي حسب تعادل القوة الشرائية (يمين) في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المنطقة



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وعلى المستوى الإقليمي لمنظمة التعاون الإسلامي، يبلغ معدل الفقر في أوساط العمال أعلى مستوياته في منطقة أفريقيا، حيث انخفض من 42.5% المسجلة عام 2010 إلى 31.3% في عام 2022. وتتقدم بلدان المنظمة الآسيوية نحو القضاء على معدل الفقر في أوساط العمال، والذي يقاس بنسبة 2% في عام 2022 (الشكل 19.2، يسار). وفي المقابل، شهدت بلدان المنظمة في المنطقة العربية ارتفاعا في معدلات الفقر في أوساط العمال على مر السنين ليصل هذا المعدل إلى 9.2% في عام 2022 بالمقارنة مع 3.7% المسجل عام 2010. ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع معدل الفقر في أوساط العمال في بلدان المنطقة المتأثرة بالصراعات، وهي سوريا والسودان واليمن. وعندما يتعلق الأمر بحصة العاملين الذين يعيشون فوق مستوى دخل 5.50 دولار أمريكي بتعادل القوة الشرائية، تمكنت البلدان الآسيوية مرة أخرى من زيادة الحصة بصورة كبيرة من 36,7% المسجلة عام 2010 إلى 53,3% في عام 2022 (الشكل 19.2، يمين). ويمكن أيضا لبلدان المنظمة في منطقة أفريقيا أن تزيد هذه الحصة بنسبة

الشكل 20.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى حصة من العاملين حسب الطبقات الاقتصادية، (2022)

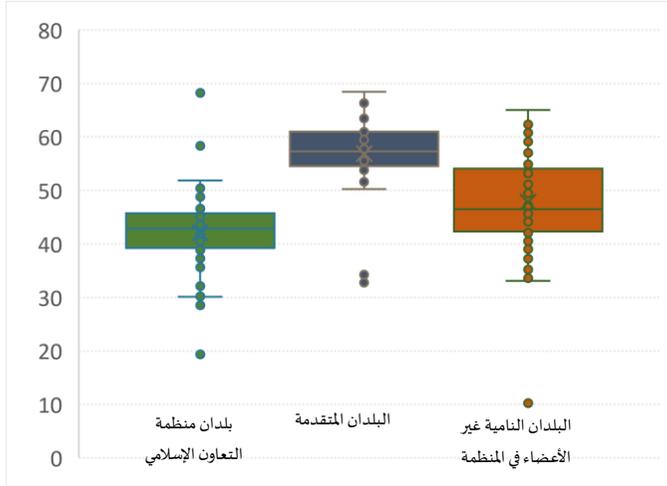


المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

6.2% خلال الفترة نفسها، ولكن البلدان العربية سجلت مجددا انخفاضا إجماليا بنسبة 2.8% بسبب التطورات التي شهدتها البلدان المتضررة من الصراعات في المنطقة.

أما على المستوى القطري، فإن أعلى البلدان في كل فئة من فئات الدخل في منظمة التعاون الإسلامي مبنية في الشكل 20.2. فأكثر من 60% من مجموع العاملين في موزمبيق وأكثر من النصف في الصومال واليمن يعيشون في "فقر مدقع". ويعتبر حوالي ثلث العاملين في النيجر وغينيا بيساو من الذين يعيشون في "فقر معتدل". وأكثر من 40% من العاملين في مصر وقيرغيزستان وباكستان وبنغلاديش يعتبرون "أشباه فقراء". وفي المقابل، يتمتع أكثر من 99% من جميع العاملين

في الإمارات العربية المتحدة الشكل 21.2: حصة دخل العمال من إجمال الناتج المحلي الإجمالي (2020)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2021.

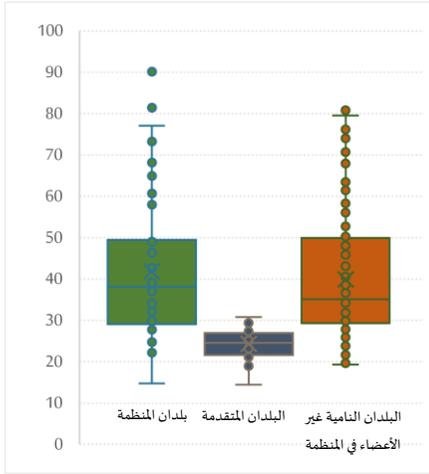
وأذربيجان والمالديف وماليزيا بمستويات دخل تتجاوز 5.5 دولار أمريكي في اليوم وهي مدرجة ضمن فئة "الطبقة المتوسطة وما فوقها".

وتعتبر حصة العمالة من الدخل في الناتج المحلي الإجمالي ذات أهمية لأنها تشير إلى الجزء المخصص للعمال من الدخل القومي ولها آثار على توزيع الدخل، وعدم المساواة الاقتصادية، وطلب المستهلكين، والاستقرار الاجتماعي. ويعني ارتفاع حصة العمالة من الدخل توزيعا أكثر

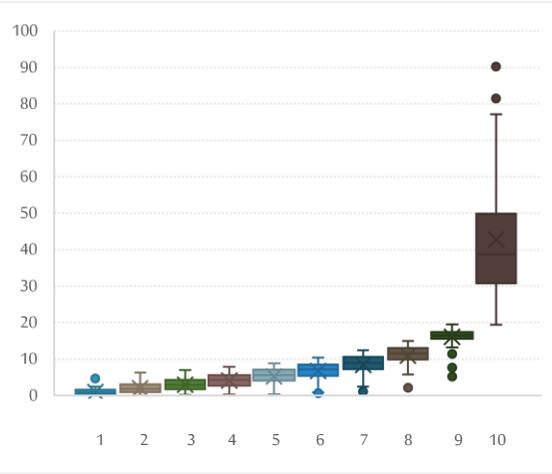
إنصافا للدخل، ويحفز الإنفاق الاستهلاكي، ويعزز التماسك الاجتماعي. وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض حصة العمالة من الدخل يؤدي إلى تفاقم الفوارق في الدخل، ويقلل من طلب المستهلكين، وقد يؤدي إلى تحديات اجتماعية واقتصادية. وكما هو مبين في الشكل 21.2، يبلغ متوسط حصة العمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حوالي 42%، في حين أن هذه الحصة تبلغ 57% في البلدان المتقدمة و 48% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. ويبدو أن العمال في بلدان المنظمة يحصلون على نسبة أقل نسبيا من الدخل القومي مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى. ومن شأن التدابير التي تعزز الأجور العادلة وحقوق العمالة والنمو الاقتصادي الشامل أن تساعد في ضمان توزيع أكثر إنصافا للدخل وتوازن سليم بين العمالة ورأس المال في الاقتصاد ككل.

وأخيرا، لفهم عدم المساواة فهما أفضل، تُعرض حصة الدخل التي يتلقاها العمال في كل عُشر (الشكل 22.2) وكذلك فجوة الدخل بين العمال ذوي مستويات الدخل في أدنى وأعلى عُشرين (الشكل 23.2). ففي حين أن حصة الدخل لأفقر 10% تشكل حوالي 1%، فإن أغنى 10% تحصل عادة على أكثر من 40% من دخل العمل في

الشكل 23.2: فجوة الدخل بين العمال ذوي مستويات الدخل في أدنى 10% وأعلى 10% (2020)



الشكل 22.2: توزيع دخل العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب الأعشار (2020)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2021.

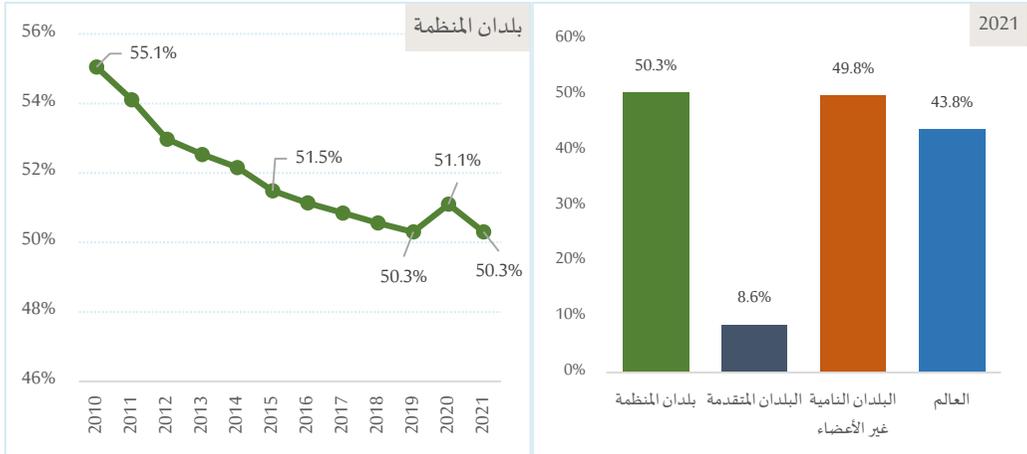
بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 22.2). وتصل هذه النسبة إلى 90.2% في النيجر و 81.5% في تشاد و 77.1% في أوغندا. وإجمالاً، تتجاوز الحصة التي حصلت عليها أغنى 10% نسبة 50% في 14 بلداً عضواً في المنظمة. وفي المقابل، هذه الحصة هي أقل من 25% في كل من الأردن والكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والبحرين. ويبدو أن توزيع دخل العمل في بلدان المنظمة ذات الدخل المنخفض أسوأ من نظيره في البلدان الأعضاء ذات الدخل المرتفع. وإن انخفاض الفجوة بين هاتين الغائيتين يعني ضمناً زيادة المساواة في الكسب بين الأشخاص العاملين. وهذه الفجوة صغيرة نسبياً في البلدان المتقدمة بحوالي 25 نقطة مئوية ولا تتباعد كثيراً فيما بينها (الشكل 23.2). وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، يتسع متوسط الفجوة إلى نحو 36-38 نقطة مئوية، الأمر الذي يعكس زيادة عدم المساواة في الإيرادات.

4.2 العمالة الهشة وغير النظامية

يمكن لتصنيف الأشخاص العاملين حسب وضعهم الوظيفي أن يساعد على فهم ديناميات سوق العمل ومستوى تنمية البلدان. وفي هذا السياق، تميز منظمة العمل الدولية بين فئتين من العمال: (أ) الموظفون (العمال مقابل أجر وراتب) و (ب) العاملون لحسابهم الخاص، وتنقسم الفئة الثانية إلى العاملين لحسابهم الخاص بالاعتماد على موظفين (أرباب العمل) والعاملين لحسابهم الخاص بدون الاعتماد على موظفين (العاملين المستقلين)، وأعضاء تعاونيات المنتجين والعاملين المساهمين من الأسرة. ويمثل العاملون لحسابهم الخاص والعمال المساهمون من الأسرة معاً فئة العمالة الهشة.

وفي عام 2010، كان العاملون بأجر ورواتب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يمثلون نسبة 41.7%، والعاملين لحسابهم الخاص 38.1%، والعاملون المساهمون من الأسرة 17.0%، وأرباب العمل 3.2%. ومع توالي السنوات،

الشكل 24.2: حصة العمالة الهشة

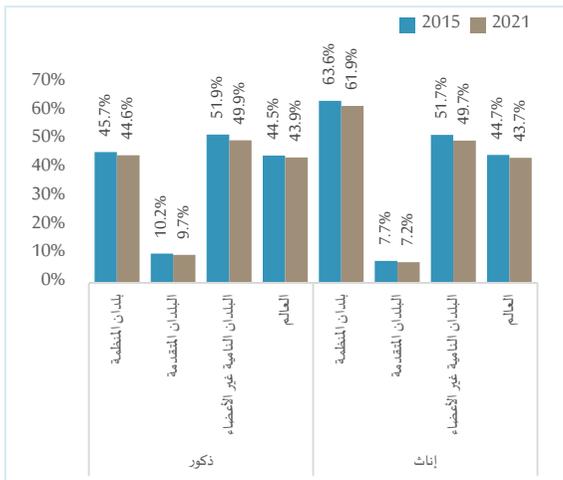


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

ارتفعت نسب العاملين بأجور ورواتب وأرباب العمل، ولكن بالمقابل انخفضت نسب العاملين المساهمين من الأسرة. ولحدود عام 2021، بلغت نسبة الأفراد العاملين من العاملين بأجور ورواتب 46.2%، ومن العاملين لحسابهم الخاص 38.4%، ومن العمال المساهمين من الأسرة 11.9%، ومن أرباب العمل 3.5%. وتشير نسبة أرباب العمل المرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المتوسط العالمي (3.2%) إلى الإقبال المتزايد على زيادة الأعمال في بلدان المنظمة. ومن التطورات الإيجابية أيضا تسجيل ارتفاع نسبة السكان في بلدان المنظمة الذين لديهم عمل قار مقابل أجور ورواتب. لكن تجدر الإشارة إلى أن 88.1% من العاملين في البلدان المتقدمة النمو هم من فئة العاملين مقابل أجور ورواتب.

الشكل 25.2: حصة العمالة الهشة حسب نوع الجنس (2015)

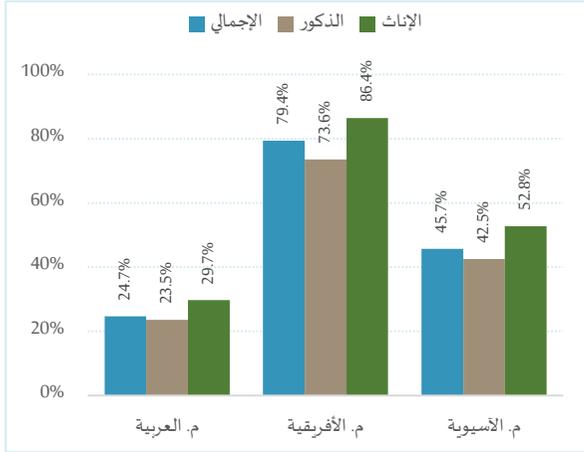
مقابل (2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

تعكس العمالة الهشة العمل في ظل ظروف غير ملائمة، والأشخاص الذين يعيشون بعمالة هشة غالبا ما تكون إمكانية استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي أو التمتع بدخل قار محدودة أو منعدمة. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، فإن ما يقارب 1.44 مليار شخص في العالم كسبوا قوتهم في إطار العمالة الهشة عام 2021، وهو ما يمثل نحو 44% من إجمالي العمالة. ومع تزايد نسبة العاملين مقابل أجور ورواتب وأرباب العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، تراجعت نسبة العمالة الهشة بصورة مطردة وبلغت معدل 50.3% عام 2021 مقارنة بمعدل 55.1% المسجل عام 2010 (الشكل

الشكل 26.2: حصة العمالة الهشة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حسب المناطق (2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

البلدان الأخرى، هذه الحصة أعلى قليلاً في صفوف العمال الذكور. وعلى المستوى الإقليمي للمنظمة، سجلت حصة العمالة الهشة الأدنى في المنطقة العربية (24.7%) والأعلى في المنطقة الأفريقية (79.4%). وفي جميع مجموعات المنظمة، تعاني العاملات من نسبة هشاشة أعلى من العمال الذكور (الشكل 26.2).

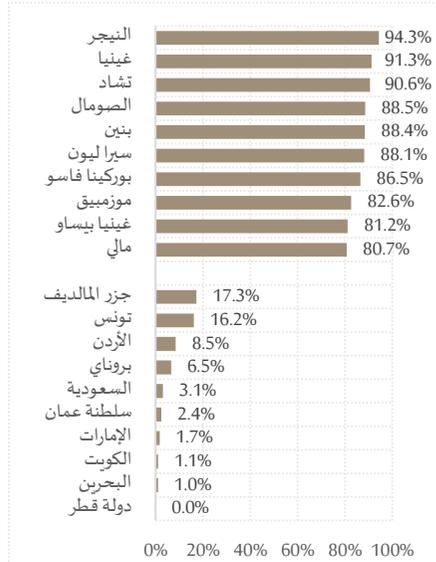
أما على مستوى فرادى البلدان، فإن البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى تسجل أعلى نسب للعمالة الهشة، حيث بلغت 94.3% في النيجر و 91.3% في غينيا و 90.6% في تشاد عام 2021 (الشكل 27.2). أما بلدان منطقة الخليج فتتخفف فيها نسب العمالة الهشة بشكل عام. فدولة قطر توفر أفضل الظروف لعمالها، ولا تتعدى نسبة العمالة الهشة فيها معدل 0.05%، تليها كل من البحرين (1.0%) والكويت (1.1%) والإمارات العربية المتحدة (1.7%). وهذه البلدان هي كذلك من بين البلدان المسجلة لأدنى المعدلات على المستوى العالمي في هذا الصدد.

وتشكل العمالة غير الرسمية تحدياً آخر يواجه العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وللعمالة غير الرسمية، التي تتسم بانعدام العقود الرسمية، والحماية الاجتماعية، والاعتراف القانوني، تداعيات مهمة على العمال والاقتصادات على حد سواء. إذ من شأنها أن تؤدي إلى ظروف عمل غير مستقرة وهشة للعمال، لأنهم يفتقرون إلى استحقاقات الضمان الاجتماعي والحماية القانونية. وقد يؤدي ذلك إلى

24.2). وعلى الرغم من هذا التحسن، يبقى معدل العمالة الهشة أعلى بكثير من متوسط البلدان المتقدمة (8.6%). كما أن بلدان المنظمة والبلدان غير الأعضاء فيها سجلت معدلات مماثلة من العمالة الهشة في عام 2021. وبصورة عامة، تبقى نسبة العمالة الهشة مرتفعة جداً في مجموعة البلدان النامية.

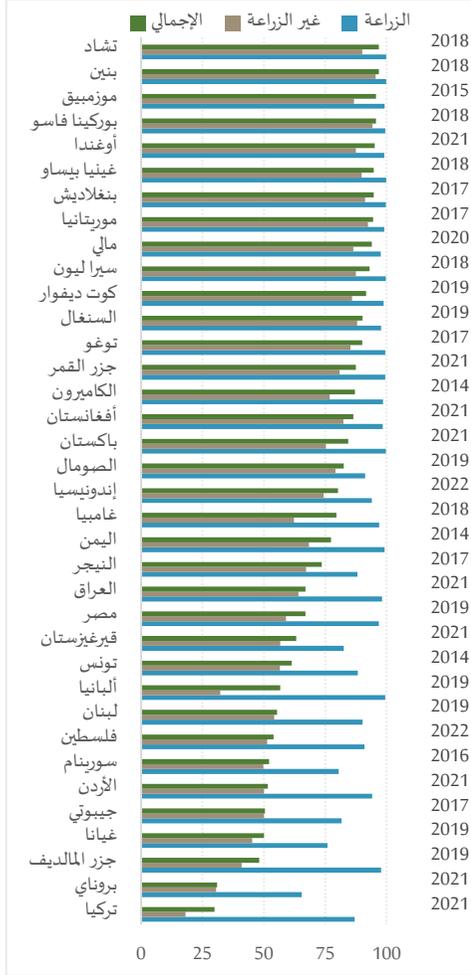
وعلى الجانب الآخر، وكما هو مبين في الشكل 25.2، حصة العمالة الهشة في صفوف العاملات (61.9%) في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أعلى بكثير من قرينتها في صفوف العمال الذكور (44.6%). وفي مجموعات

الشكل 27.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات للعمالة الهشة (2022)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

الشكل 28.2: نسبة العمالة غير النظامية من إجمالي العمالة، حسب القطاعات (%)



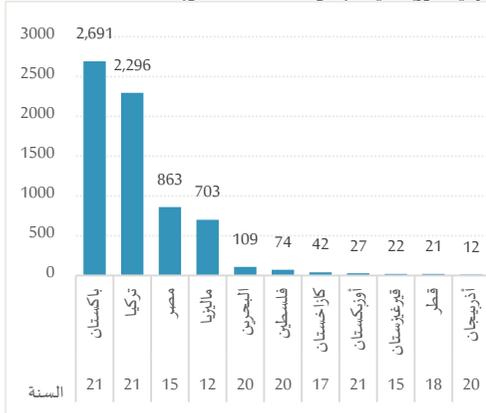
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بسوق العمل (المقصد الإنمائي 8.3.1).

وتحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى سياسات وتدخلات تعزز الانتقال من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية. ويمكن أن يؤدي إضفاء الطابع الرسمي على القطاع غير الرسمي إلى تحسين معايير العمل، وزيادة حماية العمال، وتحسين فرص الحصول على الاستحقاقات الاجتماعية. وكما يرد في القسم الفرعي التالي، فإن نظم الحماية الاجتماعية في بلدان المنظمة توفر أصلاً تغطية منخفضة.

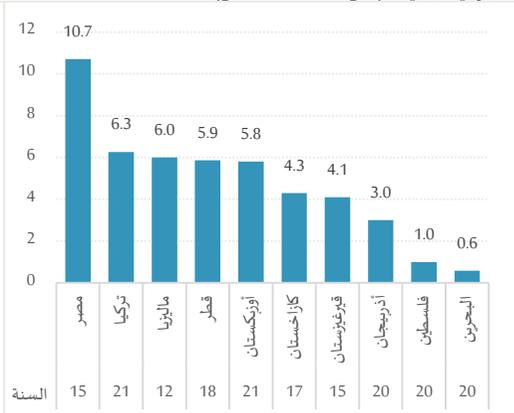
5.2 السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية

تتسم السلامة والصحة المهنية بأهمية قصوى لأنها تكفل رفاه العمال وحمايتهم في بيئات عملهم. وهي عامل حيوي للوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل. فمن خلال تنفيذ تدابير السلامة، وتوفير التدريب المناسب، والحفاظ على ظروف عمل آمنة، يمكن لأصحاب العمل تقليل مخاطر الحوادث المرتبطة

الشكل 29.2: ب: السلامة والصحة المهنية: معدل الإصابات المهنية غير المميتة (لكل 100.000 عامل)



الشكل 29.2: أ: السلامة والصحة المهنية: معدل الإصابات المهنية المميتة (لكل 100.000 عامل)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بسوق العمل (المقصد الإنمائي 8.8.1).

بأماكن العمل بشكل كبير وحماية العمال من الأذى. وهذا ليس من شأنه أن يحافظ فقط على الصحة البدنية والعقلية للموظفين ولكن أيضا سيحسن الإنتاجية من خلال تقليل اضطرابات العمل الناجمة عن الإصابات والأمراض.

يموت سنويا ما يقدر بنحو 2.9 مليون عامل على مستوى العالم بسبب الحوادث والأمراض المهنية، ويصاب ما لا يقل عن 402 مليون عامل أثناء العمل. والأمراض المرتبطة بالعمل مسؤولة عن 81% من جميع الوفيات المرتبطة بالعمل، مع الوفيات بسبب الإصابات المهنية التي تمثل 19% المتبقية (ILO, 2022). ولا تتوافر البيانات

الإطار 3.2: برنامج بناء القدرات في مجال الصحة والسلامة المهنية (OSH-CaB)

تكرس السلامة والصحة المهنية (OSH) لحماية رفاهية وسلامة ورفاه العمال في بيئات مكان عملهم. ويكمن الهدف الأسسى للسلامة والصحة المهنية في التخفيف بشكل استباقي من المخاطر المحتملة وعلى مدى العقود الخمسة الماضية، أعطت العديد من الدول الإسلامية النامية الأولوية لاستراتيجيات إدارة المخاطر والوقاية منها، والسعي لضمان بيئة عمل آمنة وأمنة لجميع الأفراد العاملين.



ومع وضع هذا الهدف في الاعتبار، أطلق سيسرك برنامج بناء القدرات في مجال الصحة والسلامة المهنية في عام 2010، بهدف تقوية مساعي الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في تعزيز معايير السلامة والصحة في أماكن العمل. وفي إطار هذه المبادرة، ينظم المركز أنشطة لبناء القدرات، باستخدام أساليب متنوعة مثل الدورات التدريبية وورش العمل والزيارات الدراسية، مصممة خصيصا لتلبية متطلبات تحسين قدرات المؤسسات المعنية بالسلامة والصحة المهنية في الدول الأعضاء في المنظمة. ويشمل برنامج سيسرك لبناء القدرات في مجال الصحة والسلامة المهنية مواضيع مختلفة مصممة لتعزيز السلامة والصحة في أماكن العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتشمل هذه المواضيع مجالات متنوعة، تشمل تقييم المخاطر وإدارتها، وخدمات الصحة المهنية، والتخطيط لمواجهة الطوارئ، وتعزيز ثقافات السلامة، والنظافة المهنية، والتنفيذ الفعال للمعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية. وفي الفترة ما بين عامي 2010 و 2023، وفي إطار هذا البرنامج، نُظِم 51 نشاطا لبناء القدرات بشأن موضوع النظافة المهنية، واللوائح الدولية للسلامة والصحة المهنية، والسلامة المهنية، وغيرها.

وان نطاق برامج الحماية الاجتماعية وتغطيتها والإنفاق عليها كلها عناصر متباينة للغاية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ووفقاً لقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بسوق العمل، تعتبر نسبة السكان المشمولين باستحقاق حماية اجتماعية واحدة على الأقل (باستثناء الصحة) أقل من المتوسط العالمي البالغ 46.9% في 37 بلداً عضواً في المنظمة - مع أقل من 10% من السكان المشمولين في 13 بلداً عضواً في المنظمة (الشكل 30.2 أ). وهناك ستة بلدان فقط في المنظمة حيث هذه النسبة أعلى من المتوسط العالمي ودولتان فقط (كازاخستان وغيانا) حيث يتم تغطية 100% من السكان ببرامج الحماية الاجتماعية.

وفيما يتعلق بالأشخاص فوق سن التقاعد الذين يتلقون معاشاً تقاعدياً، هناك سبعة بلدان في منظمة التعاون الإسلامي تغطيها 100%. ولكن هذه النسبة أقل من 20% في 13 بلداً عضواً في المنظمة من بين 36 بلداً عضواً تتوفر بشأنها البيانات (الشكل 30.2 ب). وأحد مؤشرات الحماية الاجتماعية التي تُظهر فيها بلدان المنظمة ضعف الأداء هو نسبة العاطلين عن العمل الذين يتلقون إعانات البطالة. ومن بين 44 بلداً عضواً في منظمة التعاون الإسلامي تتوفر بشأنها بيانات، 30 بلداً لا تقدم أي إعانة للبطالة على الإطلاق. وفي البحرين، يمكن لما يقرب من 45% من العمال الحصول على إعانات البطالة عندما يصبحون عاطلين عن العمل. وفي المقابل، ورغم أن قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لا تغطيها، فإن تركيا تقدم إعانة بطالة تستند إلى نظام تأمين قائم على الاشتراكات وفقاً لقانون التأمين ضد البطالة الذي يكفل استحقاقات البطالة لجميع العمال الذين فقدوا وظائفهم ضد رغبتهم ودون أي خطأ صادر عنهم. ويمكن استخدام هذه الآليات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي الأخرى لحماية العمال من فقدان الوظائف قسراً.

الإطار 4.2: بوابة شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET)

تعتبر شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية منصة من منصات المنظمة التي تأسست لإقامة تعاون أوثق بين مؤسسات السلامة والصحة المهنية (OSH) في الدول الأعضاء في المنظمة من خلال تبادل المعارف والخبرات والممارسات الفضلى. وقد بادر بإطلاقها من خلال اجتماع افتتاحي، نظمه سيسرك بالاشتراك مع المديرية العامة للصحة والسلامة المهنية (DGOSH) بالجمهورية التركية في فترة 16-17 مايو 2011 في أنقرة، بمشاركة ممثلين عن مؤسسات السلامة والصحة المهنية الوطنية من 15 دولة عضواً في منظمة التعاون الإسلامي، تضم ألبانيا وبنغلاديش ومصر والعراق والأردن وجمهورية قبرغيزستان ولبنان وماليزيا والمغرب وعمان وباكستان وفلسطين والسنغال وتركيا والإمارات العربية المتحدة.



وحظيت بترحيب الدورة الأولى للمؤتمر الإسلامي لوزراء العمل التي عقدت خلال المؤتمر العالمي الـ 19 حول السلامة والصحة في العمل يوم 10 سبتمبر 2011 في إسطنبول، الجمهورية التركية. تهدف شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية إلى إنشاء شبكة دولية لتبادل المعلومات والخبرات بشكل منهجي في مجال الصحة والسلامة المهنية بين المؤسسات الوطنية ذات الصلة في الدول الأعضاء في المنظمة بهدف تجويد خدمات ومعايير هذه المؤسسات. وتؤدي هذه المنصة، التي أتاحها سيسرك، دوراً محورياً في النهوض بمعايير السلامة في أماكن العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

وبالإضافة إلى ذلك، أطلق المركز مؤخرًا النسخة الجديدة من بوابة شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية، وهي منصة نشطة ومركز للمعرفة موضوع رهن إشارة جميع المؤسسات الوطنية المعنية بالصحة والسلامة المهنية ومهنييها في بلداننا الأعضاء. فمن خلال هذه البوابة، يستفيد المهنيون والجهات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية من كم هائل من المعرفة والبحوث وأفضل الممارسات، مما يساهم في تعزيز التعاون وتبادل المعرفة بين البلدان الأعضاء في المنظمة لضمان بيئات عمل أكثر أماناً وسلامة.

الفصل 3

التقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي حتى 2025

يهدف برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي 2016-2025 (OIC-2025)، الذي تم اعتماده في مؤتمر القمة الإسلامي الثالث عشر الذي عقد في إسطنبول خلال الفترة ما بين 10 و 15 أبريل 2016، إلى تعزيز التعاون من أجل تبادل الخبرات والقوى العاملة وتعزيز نقل المعارف، والخبرات وأفضل الممارسات. وفي مجال العمل، يهدف البرنامج إلى تنفيذ برامج مشتركة وبرامج تدريبية بهدف تحقيق تحسينات كبيرة في ظروف سوق العمل في بلدان المنظمة، مما يقلل من البطالة، ويزيد إنتاجية العمل، ويحسن وضع الصحة والسلامة المهنية.

ونظرا للتحديات المشتركة التي تواجهها البلدان الأعضاء في سوق العمل والحاجة إلى تعزيز التعاون للتصدي لبعضها، توجه المؤتمر الإسلامي الثالث لوزراء العمل بالطلب إلى سيسرك لإعداد مقترح استراتيجية لسوق العمل للدورة المقبلة. وأعد سيسرك استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي والتي جرى تقديمها إلى المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل الذي عقد بتاريخ 21-22 فبراير 2018 في جدة، المملكة العربية السعودية.

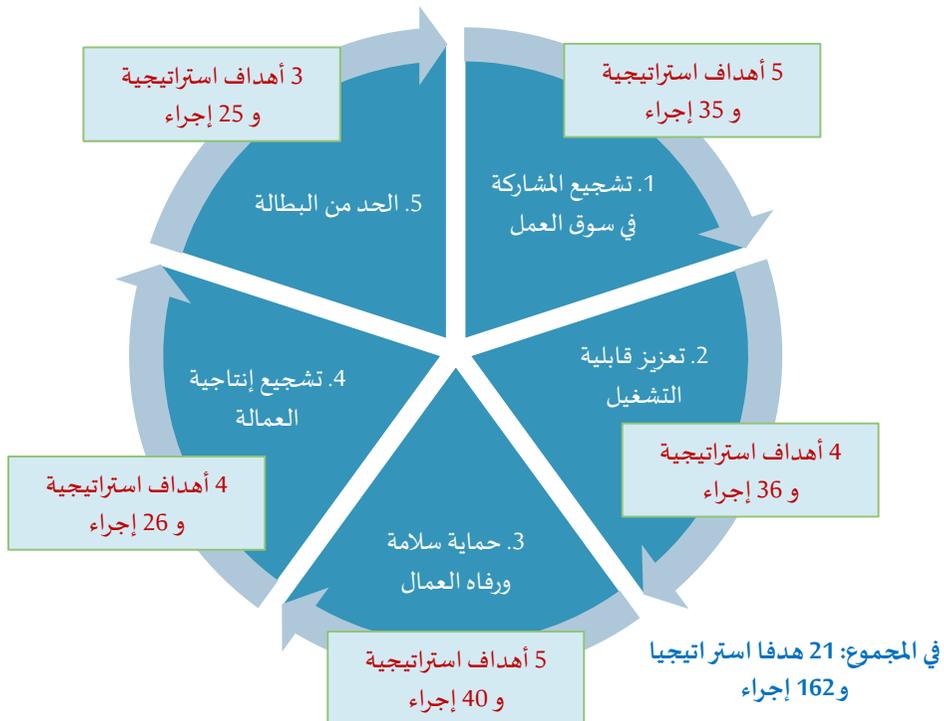
وتقترح وثيقة الاستراتيجية هذه 21 هدفا استراتيجية مع 162 إجراء في إطار خمسة مجالات مواضيعية مختلفة: (1) تشجيع المشاركة في سوق العمل؛ (2) تعزيز القابلية للاستخدام؛ (3) حماية سلامة العمال ورفاههم؛ (4) تعزيز إنتاجية العمل؛ (5) التقليل من معدلات البطالة. وهناك مؤشران رئيسيان للأداء (KPIs) يندرجان تحت كل مجال مواضيعي، مع ما مجموعه 10 مؤشرات أداء رئيسية. ومن شأن التنفيذ الفعال للإجراءات المقترحة أن يسهل تحقيق الأهداف المقاسة بمؤشرات الأداء الرئيسية العشر بحلول عام 2025.

وتقوم وثيقة الاستراتيجية على أربعة مبادئ رئيسية: المشاركة والحماية والإنتاجية والشراكة. وهي تشجع بقوة مشاركة جميع السكان في سن العمل في سوق العمل، فضلا عن الخدمات التي تقدمها المؤسسات الوطنية أو المحلية في تعزيز قابليتهم للاستخدام. كما تدعو إلى حماية العمال من ظروف وعلاقات العمل غير الصحية، والتميز من أي نوع، وأي شروط أخرى قد تدفع العمال إلى ظروف هشة ومنتسمة بالحرمان. وعلاوة على ذلك،

تدعم الاستراتيجية بقوة الجهود الرامية إلى زيادة إنتاجية العمال من خلال تشجيع الاستثمارات في تنمية المهارات والإجراءات الرامية إلى تجنب عدم تطابقها. كما أن التعامل مع مشكلة عدم تطابق المهارات سيعالج أيضاً أحد الأسباب الشائعة للبطالة. وأخيراً، فإن الاستراتيجية هي تماماً معنية بالشراكة. فإن الدول الأعضاء في المنظمة غير متجانسة إلى حد كبير من حيث مستويات التنمية والموارد والقدرات والتحديات. وقد يكون بعض الأعضاء قد حققوا بالفعل بعض الأهداف المحددة في وثيقة الاستراتيجية، ولكن قد يعاني البعض الآخر من قلة الموارد والقدرات اللازمة لتحقيق نفس الأهداف. وتتمثل روح هذه الوثيقة في تحديد البلدان التي تحقق أداء جيداً في سياسات سوق العمل المحددة، والبلدان الأخرى التي ستستفيد من خبرة الشركاء الخارجيين، ومن ثم تعزيز الشراكة وتقاسم المعارف فيما بين البلدان في مجالات السياسات المحددة هذه.

واستناداً إلى الفهم الوارد أعلاه، اقترحت وثيقة الاستراتيجية نهجاً تنفيذياً يعتمد فيه تنفيذ الإجراءات على الالتزامات المتخذة على الصعيد الوطني. وقد تكون بعض البلدان تنفذ بالفعل بعض الإجراءات بشكل فعال، ولكن بعضها الآخر قد يواجه تحديات في تنفيذها. وفي هذا الصدد، تم تكليف سيسرك بإجراء مسح عبر الإنترنت بشكل منتظم لجمع المعلومات حول الإجراءات التي أُنجزت بشكل تام أو جزئي أو لم تبدأ بعد. وكجزء من المسح، طُلب من سيسرك أن يسأل البلدان الأعضاء عما إذا كانت مستعدة لنقل معرفتها وخبراتها في الإجراءات التي أنجزتها وكذلك ما إذا كانت مستعدة للاستفادة من معرفة وخبرة أعضاء منظمة التعاون الإسلامي الآخرين للشروع في إجراء معين أو إنجازه.

المجالات المواضيعية للتعاون في استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي حتى 2025



يقدم هذا الفصل آخر المستجدات بخصوص تنفيذ الإجراءات المقترحة في استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي حتى عام 2025. ويبدأ باستعراض عام لمؤشرات الأداء الرئيسية بالإضافة إلى تقديم موجز بنتائج المسوح. وتم إعداد التقرير المرحلي استناداً إلى نتائج المسوح الثلاثة التي أجراها سيرسك عبر الإنترنت. وتُظهر نتائج المسح معدل إنجاز الإجراءات في إطار كل مجال موضوعي على مستوى المنظمة، والبلدان ذات أعلى أداء إنجاز للإجراءات في المنظمة ومدى استعدادها لتبادل المعرفة. وتضمن الإصدار السابق من تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي أيضاً قسماً عن أفضل الممارسات في مختلف المجالات المواضيعية، كعلى غرار ما شاركته البلدان الأعضاء (راجع SESRIC, 2020).

1.3 تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية

حدّدت استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل عدداً من مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم التقدم المحرز بناءً على البيانات الفعلية. وهناك 10 مؤشرات أداء رئيسية محددة في وثيقة الاستراتيجية، اثنان منها لا يمكن قياسهما بسبب نقص البيانات (الجدول 1.3). ومؤشرات الأداء الرئيسية الثمانية المتبقية، نوقشت

الجدول 1.3: مؤشرات الأداء الرئيسية لاستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل

وصف مؤشر الأداء الرئيسي	رمز مؤشر الأداء الرئيسي
أ. تشجيع المشاركة في سوق العمل	
معدل مشاركة القوى العاملة	1.1 KPI
الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة	2.1 KPI
ب. تعزيز قابلية التوظيف	
نسبة العمالة إلى عدد السكان	1.2 KPI
حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل الفعالة (البيانات غير متوفرة)	*2.2 KPI
ج. حماية سلامة العمال ورفاههم	
النفقات العامة للحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي (البيانات غير متوفرة)	*1.3 KPI
معدل العمالة الفقيرة	2.3 KPI
د. تعزيز إنتاجية العمل	
إنتاجية العمل (الدولار الأمريكي)	1.4 KPI
حصة القوى العاملة ذات المهارات العالية	2.4 KPI
هـ. الحد من البطالة	
معدل البطالة (المجموع)	1.5 KPI
معدل بطالة الشباب	2.5 KPI

بالفعل في الأقسام السابقة من هذا التقرير. وفي هذا القسم الفرعي، يُعرض ملخص موجز لهذه المؤشرات لتسهيل تقييم التقدم الذي أحرزته البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

لم يتحسن متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي خلال العقد الماضي، ومرد ذلك في المقام الأول التداعيات المترتبة عن جائحة كوفيد-19. واعتباراً من سنة 2022، قُدِّر معدل المشاركة في القوى العاملة في هذه البلدان بقيمة 56.2%، بينما كان هذا المعدل 61.0% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، بينما بلغ المتوسط العالمي نسبة 59.8%. وعلى ما يبدو، توجد حاجة ماسة إلى سياسات جديدة لتشجيع مشاركة القوى العاملة في سوق العمل. فعندما يتم النظر في مستويات مشاركة الشباب والنساء المنخفضة للغاية، يتضح أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لدعم مشاركة هاتين الفئتين.

وقد تراجعت الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة من نسبة 37.1%

المسجلة عام 2015 إلى 35.8% عام 2022. ويعزى ذلك أساساً إلى زيادة معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث. ومن الواضح أن هناك اتجاهاً نحو تقليل الفجوة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل، ولكن بالنظر إلى الفجوة بين الجنسين البالغة 25.2% في العالم و 12.0% في مجموعة البلدان المتقدمة، تظل هذه الفجوة كبيرة جداً في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

لم تتغير نسبة العمالة إلى السكان (E2P) منذ عام 2010. والتي تم قياسها بقيمة 52.9% في عام 2010 وظلت في نفس المستوى عام 2019 بعد تسجيل انخفاض وارتفاع طفيفين في الفترة ما بين السنتين. ومع انتشار الجائحة، انخفضت هذه النسبة إلى 52.7% في عام 2022. وهذا يعكس أن الإجراءات المتخذة لتعزيز قابلية التوظيف لا تؤدي إلى النتائج المرجوة من حيث نسبة العمالة إلى عدد السكان.

انخفض معدل الفقر في أوساط العمال (الذين يعيشون على أقل من 3.20 دولاراً أمريكياً في اليوم، تعادل القوة الشرائية) في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من 41.4% المسجلة عام 2010 إلى 34.6% عام 2015، ثم 29.9% في 2022، في حين أن معدل الفقر المدقع، الذي يقاس بنسبة العمال الذين يعيشون على أقل من 1.90 دولاراً أمريكياً بتعادل القوة الشرائية (كما هو محدد في مؤشر أهداف التنمية المستدامة 1.1.1)، قد انخفض من 16.6% إلى 10.8% خلال نفس الفترة. وهناك تحسن كبير على مستوى الحد من معدل الفقر في أوساط العمال في بلدان المنظمة، ولكن من أجل القضاء على الفقر المدقع، تحتاج هذه الأخيرة إلى إيلاء اهتمام أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

ارتفعت إنتاجية العمل، التي تقاس بالإنتاج لكل عامل بالأسعار الدولية الثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية، من 27,300 دولار أمريكي المسجلة عام 2015 إلى 29,700 دولار أمريكي في 2022 في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وطوال هذه الفترة، ظلت فجوة إنتاجية العمل بين المنظمة والدول النامية كبيرة بحيث قدر ناتج العامل الواحد في الدول المتقدمة بمقدار 107,200 دولار عام 2022. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة بلدان المنظمة ينتج 27.7% فقط من الناتج الذي ينتجه نظيره في البلدان المتقدمة. وقد سُجل تقدم في تحقيق مستويات إنتاجية أعلى، ولكن هناك حاجة لزيادة الجهود الرامية إلى تضيق الفجوة القائمة مع البلدان المتقدمة.

زادت حصة القوى العاملة ذات المهارة العالية على مدى السنين، مما يعكس نتائج الاستثمارات في بناء رأس المال البشري في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تتوفر بلدان المنظمة على نسبة أصغر من العاملين ذوي المهارات العالية من مجموعة البلدان المتقدمة، ولكنها متقاربة من حصص البلدان النامية غير الأعضاء. ومع ذلك، فإن التقدم الذي أحرزته البلدان النامية غير الأعضاء وكذلك البلدان المتقدمة أعلى من التقدم الذي أحرزته بلدان المنظمة في زيادة حصة المهن التي تتطلب مهارات عالية. وهذا يعكس عدم كفاية الاستثمار في بناء رأس المال البشري.

بلغ معدل إجمالي البطالة في 2022 في المتوسط 6.3% في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، وهو معدل أعلى من المعدل المسجل في 2015 (6.1%). وفي حين أن متوسط معدل البطالة في بلدان المنظمة أخذ في الارتفاع، فإن جائحة كوفيد-19 زادت من تفاقم التوقعات. ومن الواضح أن السياسات التي تعالج تحدي البطالة لا توفر

النتائج المرجوة من حيث انخفاض معدلها. فمن الضروري تصميم سياسات بديلة وتعزيز التعاون لمكافحة البطالة في بلدان المنظمة.

وبالمثل، شهدت بطالة الشباب اتجاها متزايدا في بلدان منظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة قيد الدراسة. فاعتبارا من عام 2019، تشير التقديرات إلى أن بطالة الشباب في بلدان المنظمة تصل إلى 13.7%، مقارنة بنسبة 13.8% المسجلة عام 2015 و 12.3% في 2010. وبما أن أكثر من 28% من الشباب في البلدان الأعضاء ليسوا في التعليم أو العمالة، فإن بلدان المنظمة تحتاج إلى خلق فرص تعليم وتوظيف أفضل لتجنب أي مشاكل اقتصادية واجتماعية أخرى.

2.3 مسح بشأن عملية التنفيذ

لمسح التنفيذ هدفان عريضان: يتمثل أحدهما في مراقبة عملية إنجاز الإجراءات المقترحة في وثيقة الاستراتيجية، والآخر في تحديد فرص تبادل المعارف والخبرات فيما بين البلدان الأعضاء. ولإجراء المسح الأول، عمم كل من

الجدول 3.2: البلدان المجيبة على المسح المتعلق بعملية التنفيذ

2023	22-2021	20-2019	
		X	أفغانستان
		X	أذربيجان
		X	البحرين
		X	الكاميرون
		X	إندونيسيا
X			العراق
X	X	X	الأردن
	X		الكويت
	X		ماليزيا
		X	النيجر
	X	X	نيجيريا
		X	سلطنة عمان
	X	X	فلسطين
		X	دولة قطر
X		X	السعودية
X	X	X	السنغال
		X	سيراليون
	X	X	السودان
X		X	تونس
X	X	X	تركيا
		X	أوغندا
	X	X	الإمارات
		X	اليمن

الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي وسيسرك مذكرة على البلدان الأعضاء في نوفمبر 2018 موجهة طلب تعيين جهة اتصال من المؤسسات الوطنية المعنية لجمع معلومات وبيانات موثوقة تتعلق بعملية تنفيذ المسح. وقد أشارت بعض البلدان الأخرى إلى جهات اتصالها خلال المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل الذي عقد في جدة بالمملكة العربية السعودية. ووفقا لذلك، تم إجراء المسح الأول خلال فترة ديسمبر 2018 - مايو 2019 بمشاركة 20 بلد. والمسح الثاني، أجري خلال فترة أكتوبر 2020 - مارس 2021 مع استقبال 9 ردود. أما المسح الأخير، فقد بُودر به في يونيو 2023. وبالنسبة لكل مسح، عممت الأمانة العامة للمنظمة مذكرة تطلب فيها إلى الدول الأعضاء ملء المسح. ويعرض الجدول 2.3 أدناه قائمة بالبلدان التي أجابت على المسح جزئيا أو بالكامل.

يقدم هذا القسم تحليلاً موجزاً لنتائج المسح لكل مجال موضوعي. عدم المشاركة يمنع إجراء تحليل

للتقدم بمرور الوقت. وبناءً على ذلك، ينظر التحليل أدناه في أحدث الردود المقدمة من الدول الأعضاء. وتشير النتائج الإجمالية إلى أنه تم بالفعل إحراز تقدم كبير في تنفيذ الإجراءات المقترحة. كما أن هناك استعداد قوي لتبادل المعرفة والخبرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

(1) مجالات مواضيعية

حددت الوثيقة الاستراتيجية خمس مجالات مواضيعية للتعاون من أجل اتخاذ الإجراءات الاستراتيجية. وهي كالآتي: (1) تشجيع المشاركة في سوق العمل؛ (2) تعزيز القابلية للاستخدام؛ (3) حماية سلامة العمال ورفاههم؛ (4) تعزيز إنتاجية العمل؛ (5) التقليل من معدلات البطالة. هناك 21 هدفاً استراتيجياً و 162 إجراءً محدداً في هذه المجالات المواضيعية. ويقدم هذا القسم الفرعي تحليلاً موجزاً لتنفيذ الإجراءات المدرجة في الوثيقة الاستراتيجية لكل مجال مواضيعي.

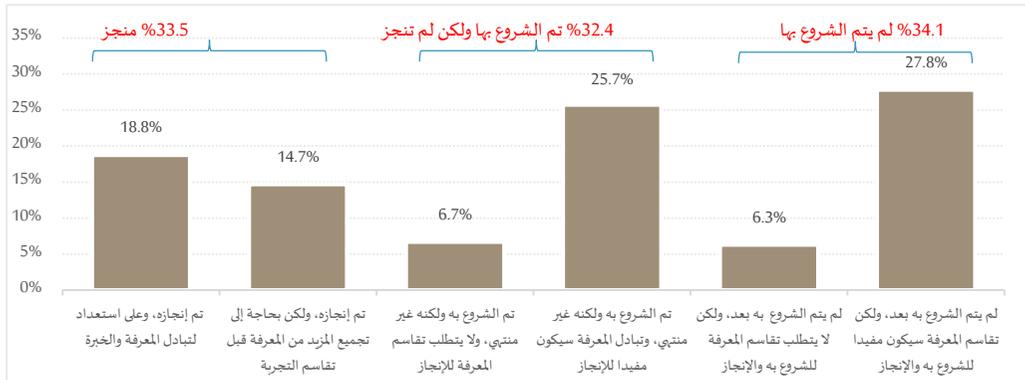
(1) تشجيع المشاركة في سوق العمل

وبالنظر إلى انخفاض معدلات مشاركة القوى العاملة نسبياً في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، هناك حاجة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للتحديات المتعلقة بانعدام نشاط سوق العمل. ومن شأن معالجة هذه المشكلة أن تسهم في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء منطقة المنظمة. والحد من الخمول الاقتصادي لا يحفز التنمية الاقتصادية فحسب، وإنما يسهم أيضاً في حل المشاكل الاجتماعية المتنوعة.

ومن أجل تشجيع المشاركة في سوق العمل، تم اقتراح خمسة أهداف إستراتيجية في الوثيقة ذات الصلة. وهي كالآتي:

- الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات وفقاً لاحتياجات سوق العمل (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين (9 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.1: وضع سياسات لتضييق الفجوة بين المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية (5 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 5.1: تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والنازحين في سوق العمل (8 إجراءات)

الشكل 1.3: الوضع على مستوى تنفيذ الإجراءات في المجال المواضيعي 1



المصدر: مسح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019-2023.

يعتبر معدل تنفيذ الإجراءات المقترحة في إطار هذا المجال المواضيعي مرتفعاً. وإجمالاً، تم الانتهاء من 33.5% من جميع الإجراءات، وبخصوص كل هذه الإجراءات، تكون البلدان الأعضاء في وضع يسمح لها بنقل معارفها وخبراتها. تم الشروع بالفعل في 32.4% من الإجراءات، لكن لا تزال 34.1% من غيرها في انتظار التنفيذ. وفي 72.3% من الإجراءات، هناك استعداد لتبادل المعرفة والخبرة بين البلدان المجيبة (الشكل 1.3).

(2) تعزيز قابلية التوظيف

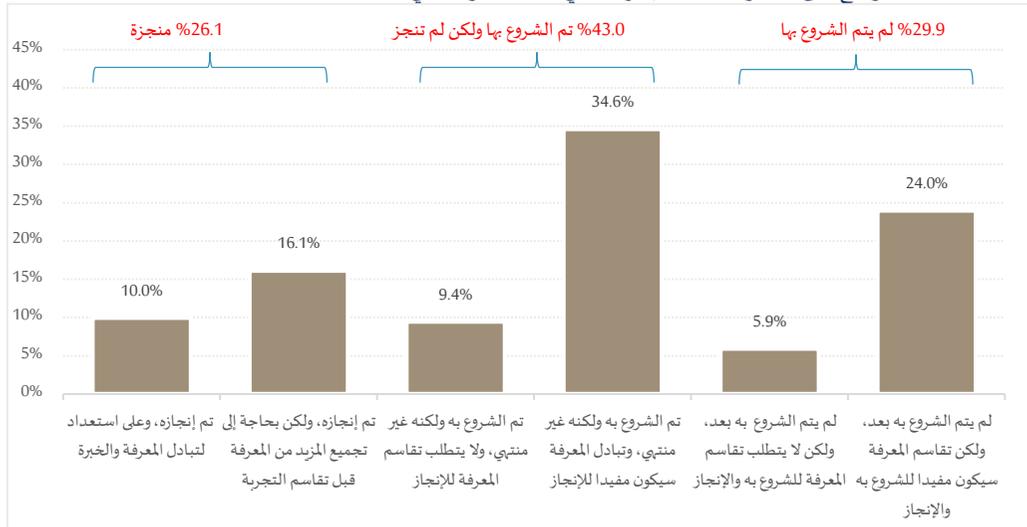
يمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة في سوق العمل. وهناك حاجة إلى تنمية المهارات من أجل تحسين القابلية للتوظيف وتعزيز الإنتاجية والتمكين من التوفيق بين عرض المهارات واحتياجات أسواق العمل وتسهيل التكيف مع التغيرات على مستوى التكنولوجيا والأسواق. ومع ذلك، فإن عدم تطابق المهارات هو من بين أكبر التحديات التي تواجهها دول منظمة التعاون الإسلامي. قد تكون هناك تفسيرات مختلفة لسبب عدم تطابق مستوى مهارات الأفراد مع تلك المطلوبة في سوق العمل، ولكن عدم تطابق المهارات هو ظاهرة ذات عواقب سلبية كبيرة على سوق العمل.

وفي هذا السياق، اقترحت وثيقة الاستراتيجية أربعة أهداف استراتيجية لتعزيز قابلية التوظيف:

- الهدف الاستراتيجي 1.2: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للتوظيف (8 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.2: الحد من عدم تطابق المهارات (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.2: تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز إمكانية توظيف الفئات الضعيفة (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.2: تحسين أداء أسواق العمل والمؤسسات المعنية (8 إجراءات)

وفقاً للردود على الاستطلاع، تم إكمال 26.1% فقط من الإجراءات مبدئياً من قبل الدول الأعضاء المجيبة، وهو أدنى معدل للإنجاز بين المجالات المواضيعية الخمسة. أما في 10% منها، فقد أبدت الدول الأعضاء استعدادها لمشاركة معارفها وخبراتها. وعلاوة على ذلك، تم الشروع في 44% من الإجراءات ولكنها لم تكتمل، وفي معظم

الشكل 2.3: الوضع على مستوى تنفيذ الإجراءات في المجال المواضيعي 2



المصدر: مسح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019-2023.

الحالات يعتبر تبادل المعرفة أداة مفيدة في تحقيق الأهداف. وأخيرا، لم يتم الشروع بتاتا في 30% من الإجراءات تقريبا، لكن غالبية البلدان تعتبر تبادل المعرفة بشأها أمرا مهما (الشكل 2.3).

الإطار 1.3: شبكة منظمة التعاون الإسلامي لخدمات التشغيل العامة (OIC-PESNET)

أنشأ المركز شبكة منظمة التعاون الإسلامي لخدمات التشغيل العامة وفقا "لقرار المتعلق بالتعاون في مجال العمل والعمالة والحماية الاجتماعية فيما بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي" الذي اعتمده المؤتمر الإسلامي الثاني لوزراء العمل المنعقد في باكو، أذربيجان، في أبريل 2013.



وبغية تحسين نوعية وفعالية خدمات التشغيل العامة وتحسين إمكانية الوصول إلى هذه الخدمات في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، تسعى الشبكة إلى إنشاء منصة تجمع بين بلدان المنظمة لتبادل منهي للمعلومات والخبرات بين سلطات التشغيل العامة في الدول الأعضاء في المنظمة. ويهدف هذا البرنامج إلى ما يلي:

- إعداد واستخدام إحصاءات الحوادث المهنية بهدف تعزيز الوقاية من المخاطر المهنية في الشركات فضلا عن تطوير خطط عمل على المستوى الوطني.
 - النهوض بالموارد المؤسسية والبشرية للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من خلال تشجيع عملية تبادل الخبراء فيما بينها.
 - تعزيز المهارات والمعارف الفنية لدى المشاركين حول دمج تكنولوجيا المعلومات والتطبيقات الرقمية في خدمات التشغيل العامة كحل لتحسين فعالية الخدمات.
- ويضطلع سيسرك بدور أمانة الشبكة ويسهر على برنامج لبناء القدرات في هذا المجال، أي برنامج سيسرك لبناء القدرات في مجال خدمات التوظيف العامة (PES-CaB)، لدعم جهود الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في تنمية قدرات الموارد المؤسسية والبشرية في هذا المجال.

(3) حماية سلامة العمال ورفاههم

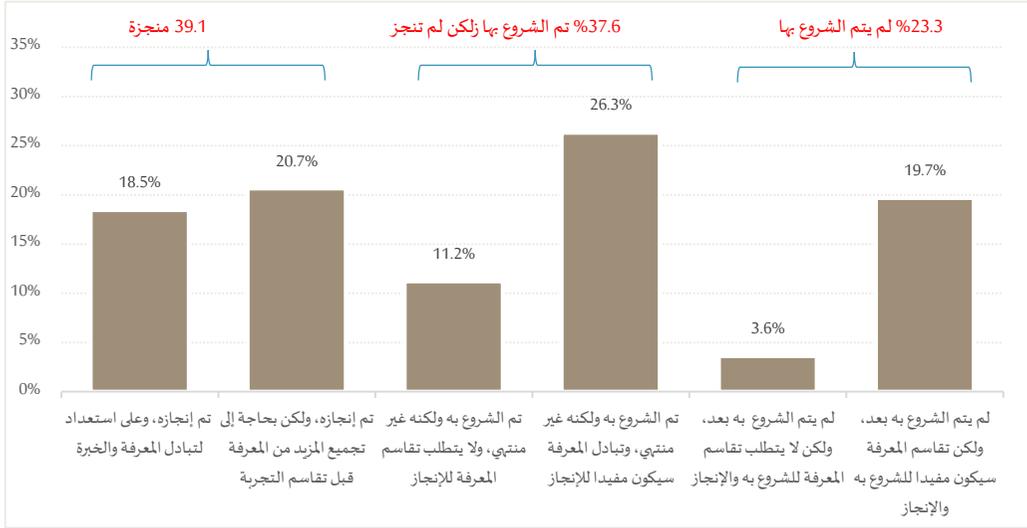
تمثل السلامة والصحة المهنية عنصرا أساسيا في تحقيق ظروف العمل اللائق واستدامة رفاه العمال. فهي تهتم بحماية سلامة وصحة ورفاه العاملين. كما تشكل التشريعات والأنظمة المناسبة، إلى جانب وسائل الإنفاذ الملائمة، عنصرا أساسيا لحماية سلامة العمال وصحتهم. وعلاوة على ذلك، يعيش ما يقرب من 200 مليون عامل في دول منظمة التعاون الإسلامي في فقر مدقع أو في فقر معتدل مع دخل أقل من 3.10 دولار أمريكي في اليوم، على الرغم من كونهم يعملون.

وفي هذا السياق، تم تحديد خمسة أهداف استراتيجية لحماية سلامة العمال ورفاههم في بلدان منظمة التعاون الإسلامي:

- الهدف الاستراتيجي 1.3: تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.3: منع التمييز في سوق العمل ومكان العمل (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق (7 إجراءات)

أشارت البلدان المجيبة إلى أعلى معدل إنجاز في هذا المجال المواضيعي. فقد تم الانتهاء بالفعل من 39.1% من الإجراءات وفي 20.7% من الحالات، أعربت الدول المجيبة عن استعدادها لمشاركة معارفها وخبراتها. إذ تم الشروع في 37.6% من الإجراءات من قبل الدول الأعضاء ولم تبدأ 23.3% من الأعمال بعد. وهذا يعكس الأهمية المعطاة لحماية سلامة العمال ورفاههم. وفي 64.5% من الإجراءات، ذكرت البلدان أنها إما جاهزة (18.5%) أو مستعدة للمشاركة (46%) في تبادل المعرفة وأفضل الممارسات (الشكل 3.3).

الشكل 3.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 3



المصدر: مسح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019-2023.

الإطار 2.3: شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET)

لعبت شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET)، منذ إنشائها عام 2011، دوراً محورياً في تعزيز التعاون الوثيق بين المؤسسات الوطنية المعنية بالسلامة والصحة المهنية (OSH) في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.



وفي هذا السياق، أنشأ كل من المركز والمديرية العامة للسلامة والصحة المهنية في الجمهورية التركية شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية باعتبارها منبرا من منابر المنظمة، بهدف رئيسي يتمثل في تيسير تبادل المعارف والخبرات وأفضل الممارسات في مجال الصحة والسلامة المهنية. ويمكن أن يعزى الغرض من تأسيسها إلى تزايد إقرار الدول الأعضاء في المنظمة بأهمية تعزيز وتحسين معايير السلامة والصحة المهنية. وعلى غرار التأثير الذي تمارسه الأهداف الإنمائية للألفية وخطة الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام 2015 في مجال سياسات الحماية الاجتماعية، تسعى الشبكة إلى إنشاء منصة دولية مكرسة للتبادل المهني للمعلومات والخبرات فيما بين المؤسسات الوطنية المعنية بالصحة والسلامة المهنية. كما يسعى هذا الجهد التعاوني إلى تعزيز جودة خدمات ومعايير الصحة والسلامة المهنية التي تقدمها هذه المؤسسات، وبالتالي تحسين مستوى السلامة والصحة في أماكن العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

(4) تعزيز إنتاجية العمل

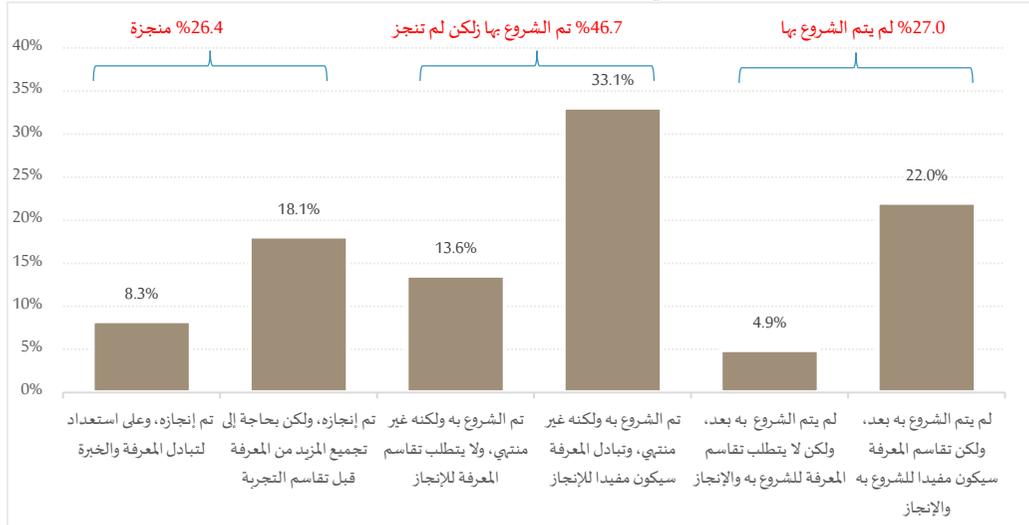
ينتج العاملون في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في المتوسط كمية أقل من السلع والخدمات مقارنة بنظرائهم في بقية أنحاء العالم. وهذا يعني أن دول المنظمة تواجه مشكلة في الإنتاجية. وفي سياق أوسع، يمكن تعزيز إنتاجية العمل من خلال سياسات الاقتصاد الكلي المختلفة، بما في ذلك السياسات الرامية إلى تشجيع الابتكار والعلم والتكنولوجيا والاستثمار ورأس المال البشري. وفي سياق سوق العمل، يرتبط تعزيز إنتاجية العمل بدرجة كبيرة باستخدام العمال للقدرة البشرية الموجودة. ويؤدي رأس المال البشري دورا هاما في تحديد القدرة على استيعاب المعارف والتكنولوجيات الجديدة، وبالتالي زيادة إنتاجية العمل.

وفي هذا السياق، يُنصَح بأربعة أهداف استراتيجية (SGs) لتعزيز الإنتاجية:

- الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرة الموجودة (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.4: تعزيز برامج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة (8 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.4: الاستثمار في مهارات جديدة (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.4: الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة (5 إجراءات)

بلغ معدل الإجراءات المتعلقة بتعزيز إنتاجية العمل نسبة 26.4%. تم بدء 46.7% من الإجراءات ولكنها لم تكتمل. وبشكل عام، أشارت الدول الموجبة إلى استعدادها للمشاركة مع الدول الأعضاء الأخرى في تبادل المعرفة والخبرة في 63.4% من الإجراءات (الشكل 4.3).

الشكل 4.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 4



المصدر: مسح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019-2023.

(5) الحد من البطالة

ظلت البطالة من أكثر القضايا تحديا في العالم، ولا تزال دول منظمة التعاون الإسلامي تتمتع بمعدلات بطالة أعلى مقارنة بالعالم. وعلى وجه الخصوص، فإن معدلات البطالة بالنسبة للقوى العاملة النسائية أعلى من

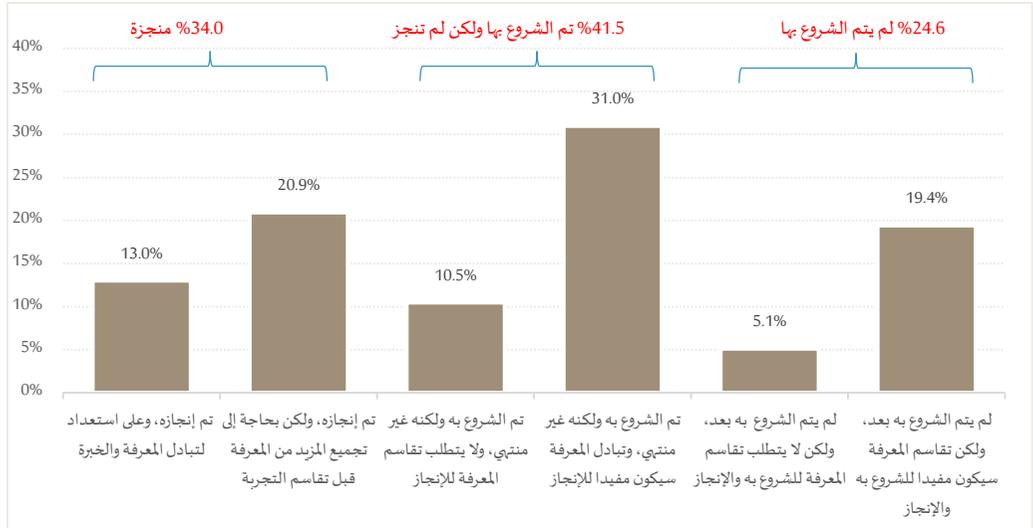
معدلات الذكور. وأرقام معدلات البطالة بين الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي هي أيضا ليست واعدة جدا، بحيث يزال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاما) يعانون على نطاق واسع من عدم وجود فرص عمل لائقة. ولهذا، يجب تفعيل القدرة الإنتاجية لبلدان المنظمة من خلال مراعاة العقبات الهيكلية الطويلة الأمد التي تبقي الكثير من الشباب والنساء والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والعمال ذوي المهارات المتدنية عاطلين عن العمل.

في هذا السياق، تم تحديد ثلاثة أهداف استراتيجية في وثيقة الاستراتيجية للمساعدة في الحد من البطالة:

- الهدف الاستراتيجي 1.5: توسيع سياسات سوق العمل النشطة للحد من البطالة (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ سياسات لتعزيز خلق فرص العمل (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء (12 إجراء)

وقد تم بالفعل اتخاذ إجراءات من قبل البلدان المجيبة بهدف الحد من البطالة وتم إنجاز 34% منها. كما تم الشروع في 41.5% من الإجراءات، بينما يوجد طلب لتبادل المعرفة بخصوص 31% من الإجراءات. وبعد المجال المواضيعي 3، سجل هذا المجال أعلى معدل إتمام أو بدء، بحيث أن 24.6% فقط من الإجراءات لم تبدأ بعد. ويعكس هذا أيضاً الأهمية الحاسمة المعطاة لمكافحة البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 3.5).

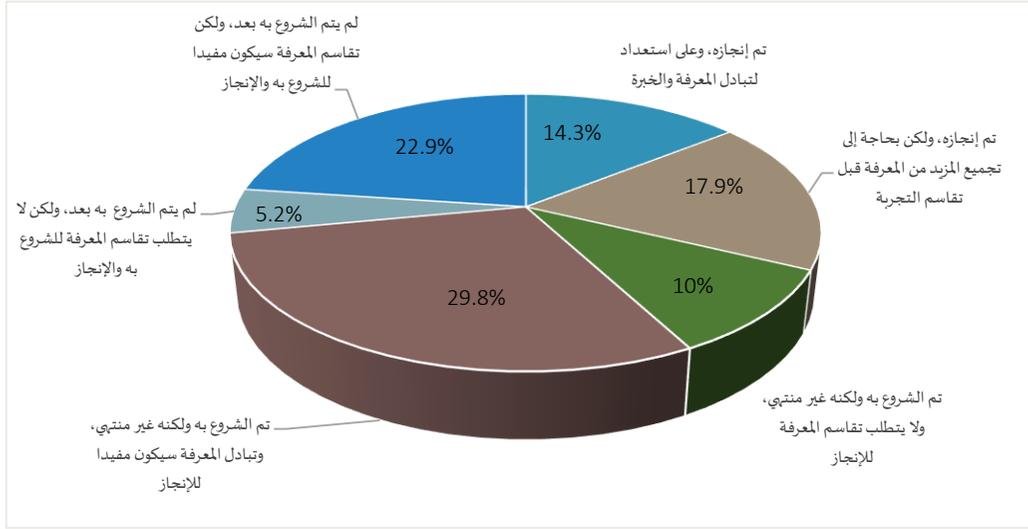
الشكل 3.5: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 5



المصدر: مسوح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019- 2023.

إجمالاً، تم الانتهاء من 32.2% من جميع الإجراءات، و39.8% لاتزال في طور التنفيذ، بينما لم تبدأ 28% بعد (الشكل 6.3). كما أن عددا من البلدان أبدت استعدادها للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بتبادل المعرفة في 66.9% من الحالات. وهذا يعكس ظروفًا أولية قوية ولو نسبياً للمضي قدماً وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المقترحة في وثيقة استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025.

الشكل 6.3: حالة التنفيذ العام لاستراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي



المصدر: مسوح سيسرك المتعلقة بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، 2019-2023.

الفصل 4

التحول القطاعي والطبيعة المتغيرة للعمل

مع استمرار تقدم التكنولوجيا، أصبحت بعض المهام التي كان يؤديها البشر تقليديا قابلة للأتمتة. وهذا التحول له آثار على القوى العاملة والمجتمع ككل. ومع ذلك، من المهم أن ندرك أن الأتمتة لا تعني بالضرورة الاستبدال الكامل للعمل البشري. بدلا من ذلك، غالبا ما يؤدي إلى تحول الوظائف والحاجة إلى مهارات جديدة. ومن شأن المجتمعات والقوى العاملة أن تكون مستعدة بشكل أفضل للمستقبل الرقمي من خلال وضع تنبؤات في الوقت المناسب بشأن المهام الأكثر عرضة للأتمتة. وتتضمن خطوات هذا الاستعداد تحديد المهارات التي ستظل ذات قيمة ومطلوبة، حتى في بيئة آلية. والتركيز على تنمية هذه المهارات يكفل استمرار العمل البشري كمصدر ثابت للقيمة الاقتصادية.

وقد تختلف المهارات المحددة التي سيكون الطلب عليها مرتفعا عبر الصناعات والقطاعات. ولكنه من المرجح أن تكون بعض المجالات العامة أكثر أهمية في مستقبل العمل، بما في ذلك التفكير النقدي، وحل المشاكل، والإبداع، والقدرة على التكيف، والذكاء العاطفي، والديارية الرقمية. وغالبا ما يشار إلى هذه المهارات باسم "المهارات الشخصية" وتعتبر ضرورية للخوض في عالم آلي ومتقدم تقنيا بشكل متزايد. وبالإضافة إلى ذلك، ستكون هناك حاجة للأفراد الذين يمكنهم فهم التكنولوجيات الناشئة والعمل إلى جانبها. وستكون المهارات المتعلقة بتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والروبوتات والأمن السيبراني حاسمة أيضا في تسخير إمكانات نمو الابتكار التكنولوجي.

وإدراكا لأهمية إعداد القوى العاملة لمستقبل العمل، تتخذ بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضا إجراءات لفهم التحديات القائمة والفرص المتاحة ووضع السياسات المناسبة. وعلى مستوى المنظمة، اجتمع الوزراء/رؤساء المنظمات/الممثلون المكلفون بالتحول الرقمي في البلدان الأعضاء، المشاركون في مبادرة/برنامج التعاون الرقمي الرفيع المستوى للكومسيك، بمناسبة الدورة الثامنة والثلاثين للكومسيك في إسطنبول في نوفمبر 2022، لمناقشة جدول الأعمال العالمي بشأن التحول الرقمي والوضع الراهن في البلدان الأعضاء وتبادل الآراء حول كيفية ضمان التعاون الوثيق بين البلدان الأعضاء في إطار هذا المجال الهام. واتفق المشاركون على عدد من

المجالات المواضيعية بوصفها إطارا للتعاون في سياق التعاون الرقمي الرفيع المستوى، مثل تعزيز التعاون بشأن القضايا الرقمية الشاملة، وتحسين الربط الرقمي، والهبوض بالمهارات والكفاءات الرقمية. كما قرروا عقد اجتماعات منتظمة في إطار "منتدى التحول الرقمي الرفيع المستوى للكومسيك" بهدف تعزيز التعاون الفني والتعاون بين السلطات المختصة المسؤولة عن التحول الرقمي في البلدان الأعضاء وكذلك تبادل الخبرات وتصميم البرامج والمشاريع المشتركة في إطار المجالات المواضيعية المذكورة أعلاه.

وفي ضوء الاهتمام المتزايد على المستوى العالمي ومستوى منظمة التعاون الإسلامي بتزايد الرقمنة وآثارها على العمالة، يستعرض هذا القسم بإيجاز الأهمية المتنامية للرقمنة والأتمتة بالنسبة لبيئة العمل، ثم يقدم بعض المناقشات حول المهارات الناشئة والمراجعة المرتبطة بزيادة الرقمنة والأتمتة. ويختتم القسم بتقييم واسع النطاق بشأن التوزيع القطاعي للعمالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى جانب المناقشات المتعلقة بالآثار القطاعية للرقمنة والأتمتة.

1.4 تطور الرقمنة والأتمتة والتأثيرات على أسواق العمل

تشمل الرقمنة في أماكن العمل تكييف مجموعة من التقنيات الرقمية والتطبيقات سريعة التقدم، بما في ذلك أدوات الاتصالات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والروبوتات والذكاء الاصطناعي. وعلى الرغم من أن هذه العملية جارية منذ أكثر من عدة عقود، إلا أن جائحة كوفيد-19 أدت إلى زيادة في العمل عن بعد ومن خلال المنصات، مما أدى إلى تسريع التحول الرقمي لأماكن العمل التقليدية. ووفقا لمسح عالمي أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، حددت أكثر من 85% من الشركات الكبرى زيادة اعتماد التقنيات الجديدة والرائدة وتوسيع نطاق الوصول الرقمي باعتباره الاتجاه الرئيسي للتحول في أماكن العمل. وعلاوة على ذلك، تتطلع أكثر من 75% من الشركات إلى تبني البيانات الضخمة والحوسبة السحابية وميزة الذكاء الاصطناعي في السنوات الخمس المقبلة (WEF, 2023). ومع ذلك، فإن الآراء المتعلقة بمزايا وعيوب تأثير التقنيات الرقمية على أماكن العمل تختلف اختلافا كبيرا. وتتصادم التوقعات المتفائلة مع المخاوف، مما يؤدي إلى نقاش مستقطب حول الآثار المحتملة على مستويات التوظيف وظروف العمل.

وتتطلب الرقمنة من الشركات تغيير طرق عملها، والابتعاد عن أنماط تنظيم العمل التي تتطلب عمالة كثيفة إلى أكثر كثافة في التكنولوجيا. وقد تؤدي هذه الأنماط إلى استبدال البشر بالروبوتات بالإضافة إلى تغيير في محتوى الوظائف والمهارات وظروف العمل وعلاقات العمل. وفي الآونة الأخيرة، جذب الذكاء الاصطناعي (AI) اهتماما كبيرا بمخاطر الرقمنة الشاملة لعالم العمل. ويقال إن التقنيات الرقمية يمكن أن تحسن ظروف العمل من خلال استبدال المهام المتكررة أو الثقيلة أو كثيفة العمالة أو الخطرة، وكذلك عن طريق تقليل عبء العمل. كما يمكن أن تساعد أيضا في تحسين المهارات ورفع جودة العمل وخلق وظائف جديدة ذات قيمة مضافة أعلى، مما يترك مزيدا من الوقت لتحفيز المهام والتطوير الوظيفي (EP, 2022).

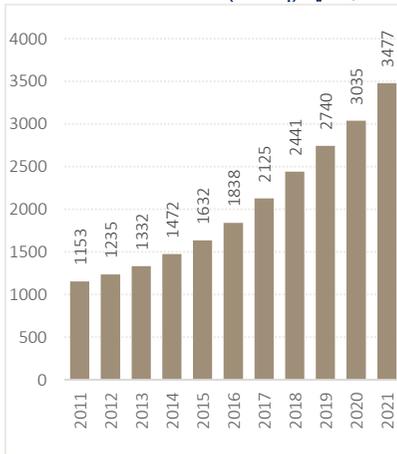
ولا تؤثر الرقمنة على الوظائف بأكملها فحسب، بل لها أيضا تأثير كبير على تشكيلة الوظائف من خلال تغيير توصيفات مهامها. ويمكن ملاحظة هذا التحول الديناميكي في المهن بطرق مختلفة. أولا، قد تختفي بعض المهام ضمن متطلبات الوظائف القائمة بسبب الأتمتة أو الطبيعة المتغيرة للعمل في بيئة رقمية. ويمكن للرقمنة أيضا

تغيير المهام عن طريق رقمنة عمليات العمل اليدوية أو المادية. ويتضمن ذلك دمج التقنيات الرقمية في تدفقات العمل التقليدية، واستبدال الخطوات اليدوية بالأدوات والمنصات الرقمية. وهذا يمكن أن يعزز الكفاءة والدقة والسرعة في إكمال المهام. وأخيراً، تخلق الرقمنة مهاما وأدوارا وظيفية جديدة مرتبطة بالتكنولوجيات الناشئة وتحليل البيانات الناتجة عن هذه التكنولوجيات. ويعكس هذا التطور في توصيفات مهام الوظائف التكيف المستمر وإدماج التقنيات الرقمية في العمليات المرتبطة بالعمل.

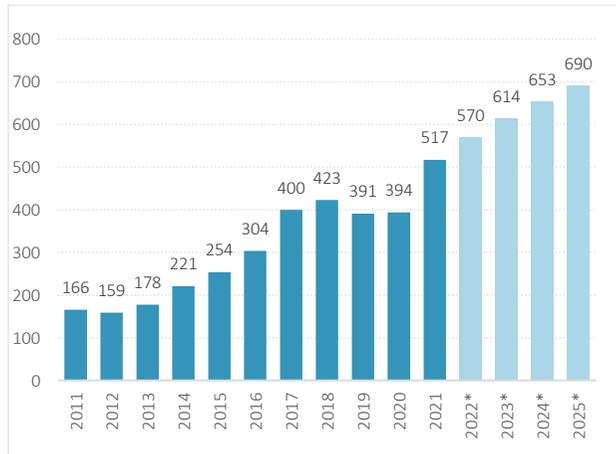
وزيادة على ذلك، من شأن الرقمنة أن تؤثر على مستويات الأجور في سوق العمل، حيث يمكن أن تؤدي الزيادات في إجمالي الطلب والإنتاجية جراء اعتماد التكنولوجيا إلى زيادة الأجور. كما أنها تؤثر على الطلب على المهارات وعرضها. وهناك حاجة إلى مهارات جديدة للوظائف أو المهام الناشئة حديثا، في حين أن المهارات الأخرى ستصبح أقل أهمية في سوق العمل نظرا لتعرض بعض الوظائف والمهام لانخفاض الطلب عليها. وبشكل عام، توفر الرقمنة مجموعة واسعة من فرص العمل للعمال ذوي المهارات العالية وأولئك القادرين على التكيف مع احتياجات المهارات المتغيرة. ومع ذلك، فإن العمال ذوي المهارات المنخفضة معرضون لخطر فقدان وظائفهم وسيحتاجون إلى تعلم أساليب الانتقال إلى العصر الرقمي (Eurofound, 2021b; Mandl, 2021). ويتعين على نظام التعليم أن يحدد الاحتياجات من المهارات في المستقبل، وأن يقوم، بالاشتراك مع قطاع الأعمال التجارية، بتكييف المناهج الدراسية لتوفير المحتوى المطلوب باستخدام أنسب آلية للتنفيذ. كما من الضروري أن يطور العمال مهارات جديدة، مثل تحليل البيانات وحل المشاكل والكفاءة التكنولوجية، لتلبية المتطلبات المتغيرة لأماكن العمل الرقمي (راجع القسم 2.3 لمزيد من التفاصيل).

ومن ناحية أخرى، تشير الأتمتة إلى استبدال المدخلات البشرية، بالكامل أو جزئيا، بمدخلات آلية أو البرامج. وعلى عكس الرقمنة، يجري استخدام الروبوتات في التصنيع منذ فترة طويلة من الزمن. ومع ذلك، فقد مكنت التحسينات في التكنولوجيا من نشر جيل جديد من الروبوتات - مدعومة بالذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي - القادرة على أداء المهام التي تتجاوز الحركات المتكررة والمنفصلة. وتعد الخدمات اللوجستية للأعمال وصناعة

الشكل 1.4ب: المخزون التشغيلي للروبوتات الصناعية (بالآلاف)



الشكل 1.4أ: المشاريع السنوية لتجهيز الروبوتات الصناعية (بالآلاف)



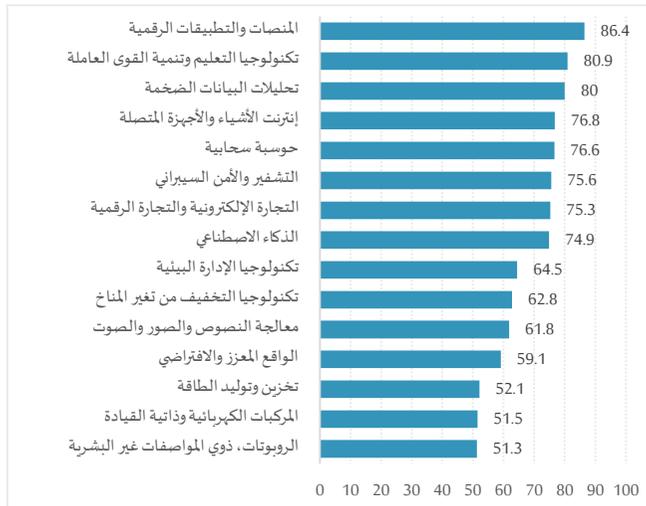
المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي. (*) متوقعة.

السيارات وصناعة تجهيز الأغذية من القطاعات التي تستخدم الروبوتات المتقدمة بشكل مكثف (Eurofound, 2021a).

وتمشيا مع التشغيل الآلي المتزايد لعمليات الإنتاج، ارتفعت تركيبات الروبوتات ارتفاعا حادا إلى أكثر من 517 ألف وحدة في عام 2021، مما يمثل معدل نمو بقيمة 31% مقارنة بالعام السابق (الشكل 1.4أ). ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه خلال الفترة المقبلة ويصل إلى ما يقرب من 700 ألف بحلول عام 2025. وفقا للاتحاد الدولي للروبوتات (IFR, 2022). وشكلت الأسواق الخمسة الرئيسية للروبوتات الصناعية، الصين واليابان والولايات المتحدة الأمريكية وجمهورية كوريا وألمانيا، 78% من مشاريع تجهيز الروبوتات العالمية، حيث شكلت الصين وحدها 52% منها في عام 2021. وتُظهر البيانات أيضا أن صناعة الكهرياء/الإلكترونيات تستأثر بأعلى حصة من مشاريع التجهيز الجديدة للروبوتات في عام 2021 بحصة 26.4%، تليها صناعة السيارات (23.1%)، بينما شكلت صناعة الأغذية 3.1% فقط. ويوفر مخزون الروبوتات أيضا مؤشرا جيدا نسبيا للاتجاهات الحالية في الأتمتة في الصناعات، خاصة في خطوط التجميع. وبلغ المخزون التشغيلي للروبوتات الصناعية المقدرة من قبل الاتحاد الدولي للروبوتات (2022) ما يقرب من 3.5 مليون وحدة، والتي كانت تزايد بنسبة 14% في المتوسط كل عام منذ عام 2016 (الشكل 1.4ب).

اعتماد التكنولوجيا لا يتعلق بالروبوتات. ففي الواقع، تمثل الروبوتات أهمية أقل عند مقارنتها بالتقنيات الأخرى. ووفقا للمنتدى الاقتصادي العالمي (2023)، فإن المنصات والتطبيقات الرقمية هي التقنيات التي ترجح المنظمات المشمولة بالمسح تبنيها، حيث تتوقع 86% من الشركات دمجها في عملياتها في السنوات الخمس المقبلة

الشكل 2.4: اعتماد التكنولوجيا (2023-2027)



المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (2023). التكنولوجيا المصنفة حسب نسبة المنظمات المشمولة بالمسح التي من المحتمل أن المرجح أن تعتمد هذه التكنولوجيا على مدى السنوات الـ 5 القادمة.

(الشكل 2.4). ومن المتوقع أن تبني 75% من الشركات التجارة الإلكترونية والتجارة الرقمية. وتشمل ثاني أهم التكنولوجيات تقنيات التعليم والقوى العاملة، حيث تتطلع 81% من الشركات إلى تبني هذه التقنيات بحلول عام 2027. واحتل اعتماد الروبوتات وتكنولوجيا تخزين الطاقة وتقنيات دفتر الأستاذ الموزع مرتبة أقل في القائمة. وتشير تقديرات المنتدى الاقتصادي العالمي (2023) إلى أن اعتماد التكنولوجيا وزيادة الوصول الرقمي سيخلق نمو صافيا للوظائف.

وعند مقارنة الأتمتة بالرقمنة، فإن الأولى متنازع عليها بشدة في الأدبيات فيما يتعلق بتأثيرها على سوق العمل. وبشكل عام، يكون تأثير الأتمتة على التوظيف أقوى في التصنيع منه في الخدمات بسبب حصتها الأعلى من المهام الروتينية واعتمادها الأقل على المهام الرقمية. كما تؤثر الأتمتة بشكل أساسي على الوظائف التي تنطوي على مهام روتينية، والتي غالباً ما تمس العمال ذوي المهارات المنخفضة. وستخضع مهن مثل مشغلي خطوط الإنتاج والمشرفين ومشغلي الرافعات الشوكية في التصنيع لتغييرات تتطلب الارتقاء بالمهارات أو صقلها. وبالمثل، فإن الوظائف التي تنطوي على مهام يدوية ولكن بوتيرة روتينية أقل، مثل بعض مشغلي الآلات والمتخصصين في عملية التجميع، ستصبح أكثر تعقيداً، مما يستلزم تطوير المهارات بشكل مستمر (Eurofound, 2021b). ومع ذلك، في قطاعات الخدمات مثل الرعاية الصحية وخدمات الطوارئ، يُتوقع أن تكمل الأتمتة العمالة البشرية بدلا من استبدالها. وهذا يعني أن المهن في هذه القطاعات ستظل في حاجة إلى المهارات البشرية، لكن العمال سيحتاجون إلى التكيف مع المشهد التكنولوجي المتطور من خلال التدريب المستمر وتعزيز المهارات.

أدلة تجريبية على تأثيرات سوق العمل

تقدم الأدبيات أدلة متنوعة على تأثيرات الرقمنة والأتمتة. وتشمل الآثار السلبية الشواغل المتعلقة بتزايد البطالة الهيكلية وعدم المساواة، وانخفاض فرص العمل، والتحديات التي تواجه إيجاد عمال مهرة في سوق العمل الأخذ في التطور. كما أن هناك مخاوف بشأن فقدان الوظائف على المدى القصير والحاجة إلى مهارات جديدة وإلى التدريب. وتشمل النتائج الإيجابية إمكانية زيادة وقت الفراغ، فضلا عن الاعتراف بأن الاستعاضة عن العمل البشري بالتكنولوجيا لا تؤدي بالضرورة إلى انخفاض فرص العمل عموماً. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الرقمنة والأتمتة في زيادة الإنتاجية والرفع من القدرة التنافسية وخلق فرص عمل جديدة. كما من شأنها أن تفضي إلى آثار اقتصادية وبيئية إيجابية، مثل الجودة العالية، وتحسين السلامة، والحلول الملائمة للبيئة التي تحل محل الوظائف الخطرة أو الضارة.

وبالنظر إلى الوظائف المعرضة لخطر الأتمتة على مدار العقد الماضي وعبر 21 بلداً، لم يجد جورجيف وميلانيكس (2021) أي دليل داعم للتدمير الصافي للوظائف على المستوى القطري الواسع النطاق. فقد شهدت جميع البلدان نمواً في العمالة خلال العقد الماضي. ومع ذلك، كان نمو العمالة في البلدان أقل بكثير في الوظائف المعرضة لخطر التشغيل الآلي (6%) مقارنة بالوظائف المنخفضة المخاطر (18%). وتوصل عجم وأغلو وريستريبو (2017) إلى أن روبوتا إضافيا واحداً يقلل من إجمالي العمالة بثلاث إلى ست وظائف. ولكن الحال في ألمانيا لم يكن كذلك، حيث قوبل الانخفاض في العمالة الصناعية بين عامي 1994 و 2014 بزيادة في العمالة في قطاع الخدمات (Dauth et al., 2021). ولا يوجد سوى عدد قليل من الدراسات الكمية التي تدرس عواقب تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في أماكن العمل. ولم تجد جميعها دليلاً واضحاً على الآثار الإيجابية المحتملة لهذه التكنولوجيات الجديدة على العمالة (راجع مثلاً: Acemoglu et al., 2022; Georgieff and Hye, 2021; Damioli et al., 2022).

والنتيجة التي تفيد بأن التقنيات الجديدة لا تؤدي بالضرورة إلى انتشار البطالة التكنولوجية على نطاق واسع مدعومة بالنظرية الاقتصادية (EP, 2022). ومن شأن آليات التعويض، مثل خلق وظائف جديدة مرتبطة

بالتكنولوجيا، وإعادة تخصيص الموارد داخل الشركات أو الصناعات، وزيادة طلب المستهلكين بسبب نمو الإنتاجية، موازنة التأثير الأولي للتكنولوجيا المحافظ على العمالة (Acemoglu and Restrepo 2019). وتساعد هذه الآليات على تفسير السبب الذي من أجله يؤدي التقدم التكنولوجي في كثير من الأحيان إلى خلق فرص العمل وإقامة علاقة دينامية بين التكنولوجيا والعمالة.

وعلى الرغم من الأدلة التجريبية التي تشير إلى وجهة نظر أكثر دقة، غالباً ما يميل النقاش العام نحو التأكيد على جانب استبدال العمالة في تقنيات الأتمتة بدلا من قدرتها على خلق فرص عمل. وتؤكد هذا التحيز الدراسات التي تقدر مخاطر عالية من الأتمتة لجزء كبير من الوظائف في البلدان المتقدمة (راجع مثلا، Frey and Osborne, 2017). ومع ذلك، تشير أبحاث أخرى إلى أن حصة أقل بكثير من الوظائف يمكن أن تكون آلية (Arntz et al., 2017; Nedelkoska and Quintini, 2018). وتنتشر الروايات السلبية المحيطة بالأتمتة وأثارها الضارة المتصورة بشأن العمالة في العلوم الشعبية والمقالات الصحفية وحتى في مهن معينة من مجالات الاقتصاد (للحصول على نظرة شاملة، راجع Shiller, 2019 and Arntz et al., 2022). وقد ساهم هذا الخطاب أحادي الجانب في تشاؤم الجمهور العام حول تأثير الأتمتة، والذي يتناقض مع آراء الخبراء الذين يعترفون بمنظور أكثر توازنا.

وباستكشاف مجموعة بيانات المسح التي تحتوي على معلومات حول تصور 11,000 عامل عبر أسواق الاقتصادات المتقدمة والناشئة للقوى الرئيسية التي تشكل مستقبل العمل، توصل مولاس غرانادوس وآخرون (2019) إلى أن العمال يشعرون بإيجابية أكثر من السلبية تجاه الأتمتة، خاصة في الأسواق الناشئة. ووجدوا أن التصورات السلبية حول الأتمتة منتشرة بين العمال الأكبر سنا والأفقر والأكثر عرضة للتقلبات المقترنة بالوظائف، والمنحدرين من البلدان التي تشهد انتشار كبير لاستخدام الروبوتات. وينظر العمال الذين لديهم مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والتحصيل العلمي العالي، والمنحدرين من البلدان التي تتمتع بحماية أقوى لليد العاملة بشكل إيجابي إلى التصورات المتداولة حول الأتمتة. كما يميل العمال ذوي تصورات إيجابية عن الأتمتة إلى الإفادة بأن تكرار التعليم والتدريب سيكون ضروريا للتكيف مع متطلبات المهارات سريعة التطور. لذلك، من الأهمية بمكان إدارة توقعات العمال بشأن التحديات الناشئة والفرص المتاحة لهم لاعتمادها بنجاح في بيئات عمل جديدة.

وعبر دراسة كيفية تكيف العمال مع استثمارات الشركات في التقنيات الرقمية الجديدة، توصل غينز وآخرون (2021) إلى وجود دليل على تحسين استقرار العمالة وزيادة نمو الأجور استجابة لاعتماد التكنولوجيا الرقمية. ومع ذلك، لا تحدث التعديلات بالتساوي عبر مجموعات العمال: تستفيد وظائف الخبراء ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والمهام التحليلية غير الروتينية أكثر من غيرها من الارتقاء التكنولوجي، بالتزامن مع متطلبات الوظائف المعقدة للغاية، ولكن ليس بالضرورة بمهارات أكاديمية. ومع ذلك، جرى توثيق أوجه عدم تجانس كبيرة في تأثيرات العمالة عبر مجموعات المهارات، والمهام المهنية التي يتم أدائها، ونوع الجنس من قبل غينز وشناييل (2021). ويعاني عمال التصنيع ذوو المهارات المنخفضة وخاصة ذوي المهارات المتوسطة من انخفاض الأجور وخسائر الأرباح التراكمية الناجمة عن استخدام الروبوتات (EP, 2022).

استحداث أنماط جديدة للعمل والمهارات

تساهم الرقمنة في تسهيل خلق أنماط عمل غير تقليدية قائمة على مستوى أعلى من المرونة. وباتت أنماط جديدة من العمل، مثل العمل المتنقل القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأشكال العمل الحر المدعومة بوسائل رقمية، تكتسب زخماً متزايداً في جميع أنحاء العالم (Charles et al., 2022). وينظر أرباب العمل والموظفون بصورة متزايدة إلى العمل عن بعد على أنه "معياري جديد" في علاقات سوق العمل. وكشفت دراسة استقصائية أجراها المنتدى الاقتصادي العالمي أن أكثر من 80% من أصحاب العمل يخططون لرقمنة عمليات العمل بسرعة ومن المحتمل أن يوجهوا 44% من قواهم العاملة إلى العمل عن بُعد (WEF, 2020). وهناك اختلافات كبيرة في انتشار العمل عن بُعد عبر القطاعات. إذ أن العمل عن بعد أكثر ملاءمة لقطاعات تكنولوجيا المعلومات والمعرفة الكثيفة من أي قطاعات أخرى. كما تُوفّر المهام الاجتماعية بشكل متزايد عن بعد مع زيادة سهولة الاتصالات الرقمية، ولكنها تكون مصحوبة في كثير من الأحيان بفقدان الجودة في الخدمة. أما المهن القائمة على المهام اليدوية أو المادية، فهي الأقل ملاءمة للعمل عن بُعد. ونظراً لأن العمل عن بُعد يعتمد بشكل كبير على المهارات الرقمية لأداء الحوسبة السحابية والتعاون عبر الإنترنت، فإن العمال ذوي المهارات الرقمية القوية هم أيضاً في وضع أفضل للعمل عن بُعد.

ويعمل التقدم على مستوى الذكاء الاصطناعي على توسيع نطاق المهام التي يمكن أن تؤديها الآلات. وقد أدى ذلك إلى اضمحلال الوظائف التي تنطوي على مهارات متوسطة المستوى، حيث استبدلت الأتمتة الآلات بجزء كبير من المهام الروتينية بغض النظر عن مستوى المهارة (OECD, 2013). وفي المقابل، سجلت زيادة كبيرة في الطلب على العمال في الوظائف ذات المهارات العالية وغير الروتينية في الاقتصادات المتقدمة. وغالباً ما تستلزم هذه الأدوار العمل بمعلومات جديدة، والاستفادة من المهارات الشخصية، وحل المشاكل غير البنوية. وبالإضافة إلى ذلك، سُجل بعض النمو في الطلب على العمال في الوظائف منخفضة المهارات وغير الروتينية التي تتضمن أنشطة مثل تقديم الرعاية والخدمات الشخصية، والتي تمثل تحدياً للأتمتة (OECD, 2016).

ويُعتقد أيضاً أن رواد الأعمال الرقمية سيلعبون دوراً حيوياً في التحول الاقتصادي والاجتماعي، خاصة بعد جائحة كوفيد-19. وذلك لأن رواد الأعمال الرقمية يمتلكون المرونة للتعامل مع صعوبات الأعمال من خلال الأدوات الرقمية والابتكار للحفاظ على النمو (Charles et al., 2022). وعلاوة على ذلك، يمكن لنماذج الأعمال التجارية التي تستفيد من الربط الرقمي أن تخلق قصص نجاح هامة ذات آثار كبيرة على العمالة (راجع الإطار 1.4).

وتماشياً مع هذا التحول في الأنشطة الاقتصادية، تتطلب أسواق العمل بالفعل المزيد من المهارات الرقمية (Charles et al., 2022). ففي المملكة المتحدة ودول الاتحاد الأوروبي، يتطلب أكثر من ثلاثة أرباع فرص العمل مهارات رقمية (EC, 2020). وفي دول مثل أستراليا وكندا ونيوزيلندا وسنغافورة والولايات المتحدة، كانت سبعة من أصل عشرة وظائف شاغرة في عام 2019 في إطار مهن رقمية. كما لوحظت زيادة في الطلب على قوى عاملة ذات كفاءة رقمية في الصين وإندونيسيا وماليزيا والمكسيك (APEC, 2020). ومع ذلك، هناك نقص في العمال المهرة رقمياً في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك البلدان الأكثر تقدماً. إذ أُبلغ 57% من الشركات في الاتحاد الأوروبي

الإطار 1.4: غيتير - قصة نجاح من تركيا

يتصدر تطبيق غيتير (GETIR) مجموعة جديدة من التطبيقات بتوفير خدمة تسليم سريعة للبقالة في أقل من 20 دقيقة. فبعد إطلاق التطبيق في إسطنبول عام 2015، انتشر في جميع أنحاء أوروبا والولايات المتحدة، وأفضى إلى إنشاء صناعة كاملة من التطبيقات على غرار ذلك. وبمرور الوقت، وسع التطبيق نموذج أعماله الأصلي وبدأ في تقديم عدد من الخدمات الأخرى، بما في ذلك GetirMore (غيتير أكثر) و GetirFood (غيتير مأكولات) و GetirWater (غيتير ماء) و GetirLocals (غيتير بازار) و GetirDrive (غيتير سيارة) و GetirJobs (غيتير فرص عمل) و GetirBiTaxi (غيتير سيارة أجرة). وهو يعمل في جميع مقاطعات تركيا، وكذلك في 9 بلدان من 3 قارات. وقد جرى تنزيله أكثر من 30 مليون مرة ولديه 3.5 مليون مستخدم نشط شهريا.

صعد تطبيق غيتير إلى الصدارة بسرعة، ولم يتوسع خارج تركيا حتى بداية عام 2021. وكان تطبيق التوصيل الأكثر تنظيلا في أوروبا عام 2021، متفوقا على أوبر إيتس ودليفرو. وتوسع نحو الولايات المتحدة في أواخر عام 2021. وأدى هذا التوسع السريع إلى ارتفاع تقييم غيتير بشكل كبير خلال عام 2021، حيث ارتفع من 850 مليون دولار في بداية العام إلى 7.5 مليار دولار بحلول يونيو. وبلغت قيمته 12 مليار دولار في عام 2022. وللحفاظ على صدارته، اشترى غيتير بعض المنافسين الأقل حجما، بما في ذلك مووف وويزي وغوريلاز. وكانت غوريلاز الأغلى ثمنا، بحيث أعلنت شركة غيتير عن عملية الامتلاك بقيمة 1.2 مليار دولار في ديسمبر 2022. وتشير التقديرات إلى أن غيتير هي أكثر منصات التوصيل السريع شعبية في أوروبا، وربما تمثل أكثر من 40% من السوق.

ويشغل التطبيق 32,000 موظف على مستوى العالم. ولا يعمل مستخدمو التوصيل لحسابهم الخاص، كما هو الحال مع معظم سائقي وركاب أوبر ودورداش، ولكن يتم تعيينهم من قبل الشركة. وهذا يوفر حماية اجتماعية أكبر للموظفين، مما يدل على قصة نجاح في عصر الرقمنة.

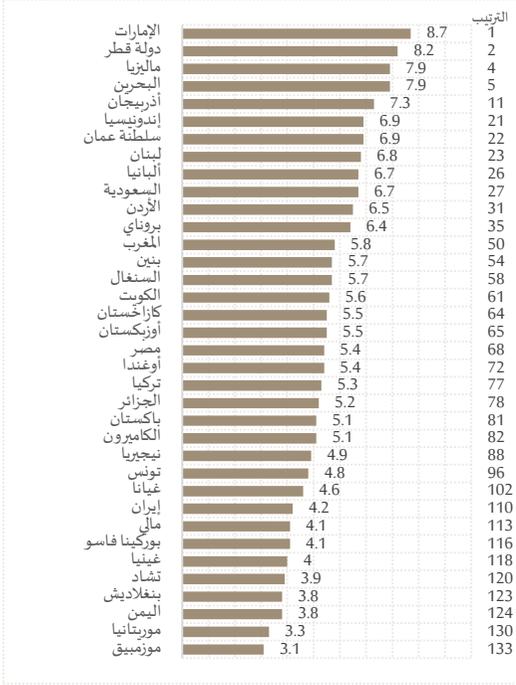
المصدر: موقع شركة غيتير وأعمال التطبيقات.

عن صعوبات في العثور على متخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام 2018 (EC, 2020). وحوالي 42% من المواطنين الأوروبيين لا يمتلكون المهارات الرقمية الأساسية. وبناء على ذلك، خصص الاتحاد الأوروبي 127 مليار يورو لدعم التحول الرقمي خلال عملية التعافي بعد كوفيد (EC, 2022). وتوجد اتجاهات مماثلة في بلدان نامية مثل إندونيسيا والبرازيل والصين والمكسيك (Feijao et al., 2021). كما كشفت دراسة أجرتها مؤسسة التمويل الدولية (IFC) أن أكثر من 230 مليون وظيفة في أفريقيا جنوب الصحراء ستطلب مهارات رقمية بحلول عام 2030، مما يؤدي إلى ما يقرب من 650 مليون فرصة تدريب (IFC, 2018). وتوصلت دراسة حديثة أجرتها مؤسسة التمويل الدولية إلى أن ارتفاع الطلب على المهارات الرقمية

سيخلق 57 مليون وظيفة على مدى العقد المقبل وسيؤدي إلى خلق حوالي 114 مليون فرصة تدريب في البلدان الأفريقية الخمس التي شملتها الدراسة (IFC, 2021). وفي بلدان مجلس التعاون الخليجي (GCC)، على الرغم من وجود اتجاه تصاعدي نحو المزيد من المهارات، لا يزال المهنيون ذوو التقنيات الناشئة مثل البيانات الضخمة والتحليلات والأمن السيبراني والحوسبة السحابية نادرون (PwC, 2017).

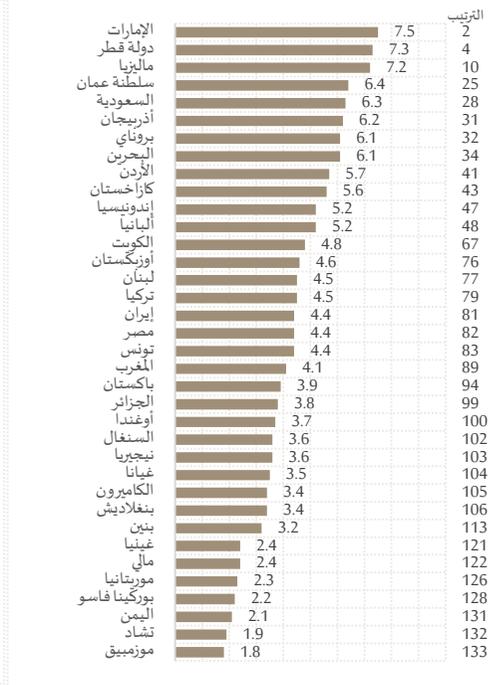
ويوجد مصدر قلق كبير بشأن تسارع التقنيات المتقدمة يتمثل في كونها وسعت الفجوة الرقمية بين فئات العمال، مع ما يترتب على ذلك من آثار على قابلية توظيفهم وأرباحهم. وهناك مشاكل هيكلية تجعل من الصعب سد هذه الفجوة. وقد كشف تقرير أطلقته منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) والاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) في ديسمبر 2020 أن ثلثي الأطفال في سن المدرسة (أو 1.3 مليار طفل تتراوح أعمارهم بين 3 و 17 عاما) لا يتوفرون على شبكة الإنترنت في المنزل (UNICEF/ITU, 2020). وعلاوة على ذلك، وفقا لمؤشر المهارات الرقمية العالمي الذي طورته شركة أبحاث خاصة في عام 2022 بناء على استطلاع شمل أكثر من 23,000 مشارك في 19 بلدا، أفاد ما يقرب من 75% من العمال في جميع أنحاء العالم أنهم لا يستطيعون الوصول إلى الموارد اللازمة لتعلم المهارات الرقمية الضرورية للنجاح في مكان العمل الحالي والمستقبلي. وبشكل عام، سجل المجيبون 33 نقطة من أصل 100 نقطة كحد أقصى على مؤشر الجاهزية في المهارات الرقمية (Salesforce, 2022).

الشكل 3.4ب: المؤشر الفرعي للفجوة الرقمية (العرض والطلب والقدرة التنافسية)



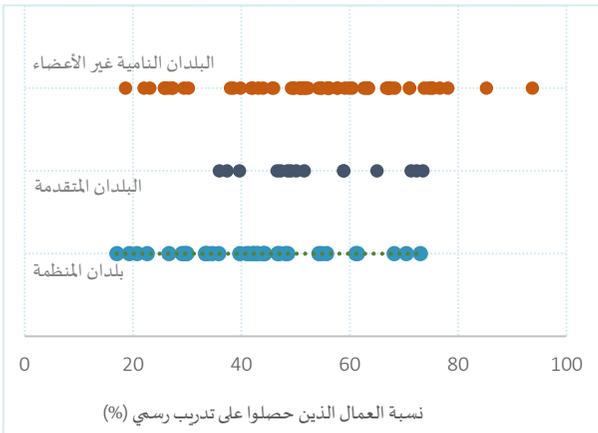
المصدر: قاعدة بيانات مؤشر وايبي للفجوة في المهارات الرقمية (DSGI) بتغطية 134 بلدا.

الشكل 3.4أ: درجات وتصنيفات مؤشر الفجوة في المهارات الرقمية (DSGI)



المصدر: قاعدة بيانات مؤشر وايبي للفجوة في المهارات الرقمية (DSGI) بتغطية 134 بلدا.

الشكل 4.4: نسبة العمال الذين تلقوا تدريباً رسمياً (%)



المصدر: مسح المؤسسات للبنك الدولي. آخر سنة متاحة خلال 2010-2020.

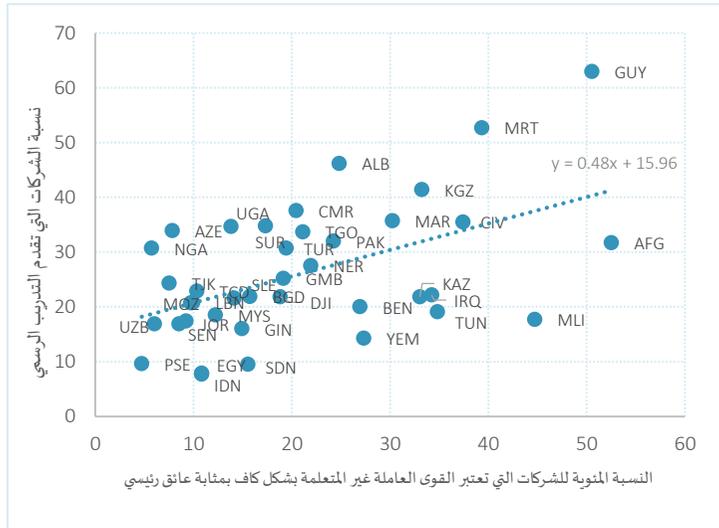
وتُوفّر البيانات الأكثر شمولاً حول الفجوة القائمة في المهارات الرقمية العالمية من خلال مؤشر وايبي للفجوة في المهارات الرقمية (DSGI)، والذي تم بناؤه على ست ركائز (1) مؤسسات المهارات الرقمية، (2) الاستجابة الرقمية، (3) الدعم الحكومي، (4) العرض والطلب والقدرة التنافسية، (5) أخلاقيات البيانات ونزاهتها، (6) كثافة البحوث. وهو مبني على أساس مدخلات البحوث الأولية ومؤشرات البحوث الثانوية المجمعة من مصادر مختلفة. ووفقاً لمؤشر الفجوة في المهارات الرقمية، تفشل معظم

الاقتصادات في سد هذه الفجوة. ومع ذلك، هناك ثلاث بلدان في منظمة التعاون الإسلامي من بين أفضل عشرة بلدان أداء في العالم، وهي الإمارات العربية المتحدة (2) وقطر (4) وماليزيا (10). وفي المقابل، صُنفت خمسة من 36 بلداً عضواً في المنظمة تتوافر بيانات بشأنها، ضمن أقل عشرة بلدان أداء، مما يدل على التفاوت بين بلدان

المنظمة من حيث الفجوات في المهارات الرقمية (الشكل 3.4أ). ويعتبر المؤشر الفرعي للفجوة الرقمية (العرض والطلب والقدرة التنافسية)، من بين الركائز الست للمبادرة، أهم ركيزة تجمع بين عدة مؤشرات رئيسية للفجوة الرقمية (وأثرها على القدرة التنافسية): عدم تطابق المهارات الرقمية بين صاحب العمل والباحث عن عمل، والفجوة بين الجنسين في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وسهولة العثور على/توظيف الموظفين والوصول إلى الكفاءات الأجنبية لسد الفجوة. ووفقا لهذا المؤشر الفرعي، تهيمن أربعة من بلدان منظمة التعاون الإسلامي على المراكز الخمسة الأولى، مما يعكس الإجراءات الحكومية القوية الرامية إلى إزالة الفجوة الرقمية بين سكانها (الشكل 3.4ب).

ولهذه الغاية، من الأهمية بمكان تدريب العمال وصلح مهاراتهم لتحضيرهم للتغيرات القادمة المصاحبة للتطورات التكنولوجية الجديدة. ووفقا لمسوح المؤسسات التي يُجرىها البنك الدولي، يتلقى معظم العمال تدريباً رسمياً من أرباب عملهم (الشكل 4.4). وبالنظر إلى الفجوة الكبيرة في المهارات المُبلَّغ عنها في عدد من البلدان، فإن هذا يدل إما على نوع من عدم الاتساق في التدريب المقدم أو على نقص في الموارد

الشكل 5.4: نقص القوى العاملة الماهرة مقابل البرامج التدريبية الرسمية



المصدر: مسوح المؤسسات للبنك الدولي. آخر سنة متاحة خلال 2010-2020.

الإضافية للتعليم خارج أماكن العمل. كما توفر شركات في ثمانية بلدان على الأقل من بلدان منظمة التعاون الإسلامي التدريب لأكثر من 50% من عمالها، بما في ذلك تركيا (73%) وبنغلاديش (70.4%) وطاجيكستان (68.2%). ومن الواعد أيضا أن نلاحظ أن الشركات في بلدان المنظمة التي تعتبر القوى العاملة غير المتعلمة تعليما كافيا عائقا رئيسيا تميل إلى توفير المزيد من البرامج التدريبية لموظفيها (الشكل 5.4). وبالإشارة إلى النتائج التجريبية التي تفيد بأن العمال في المهن المحتمل بقوة أتمتها بالكامل يتلقون تدريباً أقل في أماكن العمل وخارجها مقارنة بالعمالين في وظائف غير قابلة للأتمتة (Nedelkoska and Quintini, 2018)، ينبغي للشركات والحكومات تشجيع هؤلاء العمال على المشاركة في البرامج التدريبية.

2.4 المهارات الناشئة والمراجعة مع تنامي الرقمنة والأتمتة

سيؤدي تنامي مستوى اعتماد الرقمنة والأتمتة إلى ظهور مهارات جديدة وتراجع بعض المهارات القائمة. ومن المرجح أن يكون هناك طلب على المهارات المتعلقة بتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني

والتسويق الرقمي. وفي المقابل، قد تصبح المهام اليدوية وعمليات إدخال البيانات الأساسية ومهارات التصنيع التقليدية أقل أهمية أو تخضع للأتمتة. وفي حين صار التمتع بالمهارات المتعلقة بالوظيفة فقط غير كاف، فإن التكنولوجيا والمهارات المتعلقة بالرقمنة باتت ذات أهمية متنامية في جميع الصناعات. بحيث أصبح أرباب العمل يبحثون بجديّة عن مرشحين يتمتعون بمهارات رقمية للتعامل بشكل فعال مع المشهد الرقمي المتنامي. ومع ذلك، هناك نقص كبير في الكفاءات المتاحة للأدوار الرقمية، مما يشكل تحدياً للشركات في العثور على أفراد مؤهلين. وعليه، من المهم للأفراد والمنظمات التكيف والتعلم المستمر واكتساب المهارات المطلوبة للازدهار في سوق العمل المتغير.

يشكل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي محور النقاشات المتعلقة بالمهارات المستقبلية المطلوبة في أماكن العمل. فهذه المهارات وغيرها من التقنيات الجديدة تعمل بالفعل على تغيير عالم العمل ولكن لا تزال هناك مجالات لا تحل فيها التقنيات الجديدة محل البشر أو تُحدث تغييرات جوهرية في كيفية إنجاز الأعمال. والمهارات البشرية مثل القدرة المعرفية والتعاطف والإبداع والتواصل والذكاء الاجتماعي العام مهمة بشكل كبير في إنجاز العديد من المهام. لذلك، فإن المهن المعرفية والتحليلية العالية التي تتطلب المنطق والتفكير النقدي ومهارات حل المشاكل ستكون مطلوبة بشكل أكبر.

ووفقاً لتقرير مستقبل الوظائف لعام 2023 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، يُتوقع أن تتغير حوالي 23% من الوظائف بحلول عام 2027، مع إنشاء 69 مليون وظيفة جديدة وإلغاء 83 مليون وظيفة (WEF, 2023). وحوالي ثلث المهام (34%) خضعت للأتمتة حالياً. وتستند نتائج التقرير إلى منظور 803 شركة - توظف مجتمعة أكثر من 11.3 مليون عامل - عبر 27 مجموعة صناعية و 45 اقتصاداً من جميع مناطق العالم. ولذلك، فإن نتائج التقرير تقدم رؤية هامة بشأن التوقعات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات في المستقبل.

ومن النتائج المهمة التي توصل إليها المنتدى الاقتصادي العالمي (2023) أن التوقعات بإزاحة الآلات للعمل المادي واليدوي قد انخفضت، ولكن يُتوقع أن تكون بعض قدرات الإنسان، مثل التفكير والتواصل والتنسيق، أكثر قابلية للأتمتة في المستقبل. وتقدر المنظمات اليوم أن 34% من جميع المهام المتعلقة بالعمل تؤديها الآلات، بينما يؤدي البشر 66% المتبقية. وتتعارض وتيرة الأتمتة هذه مع توقعات المشاركين في مسح 2020 بأن ما يقرب من نصف (47%) مهام العمل سيتم تشغيلها آلياً في السنوات الخمس التالية. وقد عمدت الشركات التي شملها المسح إلى مراجعة توقعاتها فيما يتعلق بزيادة الأتمتة، إلى 42% من المهام بحلول عام 2027، مقارنة بتقديرات عام 2020 البالغة 47% من المهام بحلول عام 2025.

وفي عام 2023، تبين أن أهم مهارات العمال هي التفكير التحليلي والتفكير الإبداعي (الجدول 1.3). ويتضمن التفكير التحليلي القدرة على تحليل المعلومات وحل المشاكل المعقدة واتخاذ القرارات القائمة على البيانات. أما التفكير الإبداعي، فهو ينطوي على توليد أفكار مبتكرة والتفكير خارج الصندوق وإيجاد حلول فريدة. ويُعترف بالتفكير الإبداعي كمهارة حاسمة بسبب دوره في التكيف مع أماكن العمل التي يتخللها اضطرابات وتعزير الابتكار. وهذا يؤكد أهمية قدرة العمال على التكيف والصمود والمرونة وخفة الحركة في مواجهة الظروف

الجدول 1.3: أول 10 مهارات في 2023	
1. التفكير التحليلي	6. الدراية التكنولوجية
2. التفكير الإبداعي	7. الموثوقية والاهتمام بالتفاصيل
3. قابلية التكيف والمرونة وخفة الحركة	8. التعاطف والاستماع الفعال
4. الحماس والوعي الذاتي	9. الريادة والتأثير الاجتماعي
5. الفضول والتعلم مدى الحياة	10. مراقبة الجودة

المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (2023).

المتغيرة. كما تحظى مهارات الكفاءة الذاتية مثل قابلية الصمود والمرونة وخفة الحركة والحماس والوعي الذاتي

الشكل 6.4: المهارات التي شهدت أعلى معدل نمو في الطلب (%)



المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (2023). حصة المنظمات التي شملها الاستقصاء والتي تعتبر المهارات أخذة في الارتفاع أو التراجع في الأهمية، مرتبة حسب الفرق الصافي.

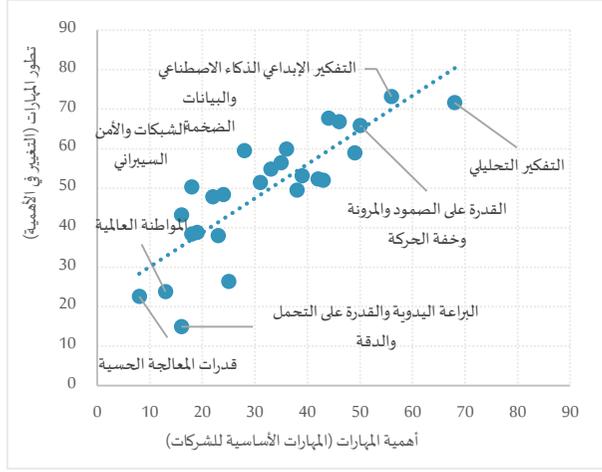
والفضول بتقدير كبير. وتعكس هذه المهارات قدرة الفرد على التكيف مع التحديات، والبقاء متحمسا، وإدراك نقاط قوته وضعفه، والتمتع برغبة مستمرة في التعلم والتطور الشخصي. وتعتبر الدراية التكنولوجية مهارة أساسية أخرى، بحيث تتصدر الموثوقية والاهتمام بالتفاصيل. وفي عصر الرقمنة الراهن، تعتبر بلورة فهم أفضل للتكنولوجيا والقدرة على الاستفادة منها بشكل فعال أمرا بالغ الأهمية للنجاح في العديد من الأدوار. وتجري تكملة أفضل 10 مهارات أساسية من خلال الاعتبارات والمهارات المتعلقة بالعمل مع الآخرين، مثل التعاطف والإصغاء الفعال والريادة والتأثير الاجتماعي ومراقبة الجودة. وتسלט هذه المهارات الضوء على أهمية التعاون والتواصل الفعال والقدرة على العمل بشكل جيد مع فرق متنوعة من العمال.

وعلى مدى السنوات الخمس المقبلة، ذكرت الشركات المجيبة أن المهارات المعرفية ستزداد أهمية بسرعة أكبر، مما يعكس الأهمية المتنامية لمهارة حل المشاكل المعقدة في أماكن العمل. وتفيد التقارير بأن التفكير الإبداعي يزداد أهمية بوتيرة أسرع قليلا من التفكير التحليلي، مما يشير إلى تزايد قيمة الأفكار والحلول الابتكارية (الشكل

6.4). وتحل الدراية التكنولوجية المرتبة الثالثة بين أسرع المهارات الأساسية نمواً، مما يسלט الضوء على الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا في مختلف الصناعات. وتعتبر مهارات الكفاءة الذاتية ذات أهمية متنامية بمعدل أعلى من مهارة العمل مع الآخرين. ويشير هذا إلى أن الشركات تدرك أهمية القدرة الفردية على التكيف والصمود والمرونة وخفة الحركة والحماس والوعي الذاتي في استكشاف بيئة العمل المتطورة.

ومن منظور اجتماعي وعاطفي، يُنظر إلى الفضول والتعلم مدى الحياة والقدرة على الصمود والمرونة وخفة

الشكل 7.4: المهارات الرئيسية والتغير في أهميتها



المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (2023). حصة الشركات التي تعتبر مهارة معينة أساسية بالنسبة للعمال مقابل التغير في الأهمية على مدى السنوات الخمس المقبلة.

الحركة والحماس والوعي الذاتي على أنها اعتبارات تزداد أهمية بسرعة أكبر. وتؤكد هذه الاعتبارات على قيمة الرغبة المستمرة في التعلم والقدرة على التكيف والتنمية الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، تحدد الشركات التفكير المنظومي والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة وإدارة الكفاءات وتوجيه الخدمات وخدمة العملاء باعتبارها بعضاً من أفضل 10 مهارات متنامية. وتعكس هذه المهارات الحاجة إلى فهم شامل للأنظمة المعقدة، والقدرة على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة،

وممارسات إدارة الكفاءات الفعالة، ونهج يركز على العملاء. وفي حين لم يتم الإبلاغ عن أي مهارات شهدت انخفاضاً صافياً، تعتقد نسبة كبيرة من الشركات أن القراءة والكتابة والرياضيات؛ والمواطنة العالمية؛ وقدرات المعالجة الحسية؛ والبراعة اليدوية والقدرة على التحمل والدقة أخذت في التراجع من حيث الأهمية بالنسبة لعمالها. ويشير هذا إلى أنه في حين أن بعض المهارات تزداد بروزاً، فإن البعض الآخر قد يتغير في أهميته أو يصبح أقل أهمية في سياقات معينة. ومن المهم الأخذ بالاعتبار أنه من المتوقع أن يشهد الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والشبكات والأمن السيبراني أعلى نمو في الأهمية خلال الفترة المقبلة (الشكل 7.4). ووفقاً لذلك، من المتوقع أن تكون وظائف الذكاء الاصطناعي والمتخصصين في التعلم الآلي والمتخصصين في الاستدامة ومحللي ذكاء الأعمال والمتخصصين في أمن المعلومات هي الوظائف الأسرع نمواً.

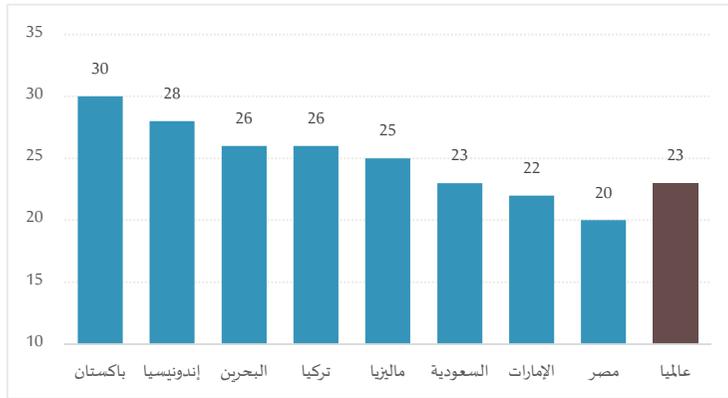
وبشكل عام، تشير بيانات المسح إلى الأهمية المتزايدة للمهارات المعرفية، وخاصة التفكير الإبداعي، فضلاً عن الدراية التكنولوجية ومهارات الكفاءة الذاتية والاعتبارات الاجتماعية والعاطفية مثل الفضول والقدرة على الصمود. وتعد القدرة على التكيف والتعلم المستمر والتركيز على الاتجاهات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة وخدمة العملاء من المجالات الرئيسية للنمو خلال الفترة 2023-2027 (WEF, 2023).

وتتمثل النتائج الحاسمة الأخرى لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي في أن أرباب العمل يرون أن 44% من مهارات العمال سيصبحها اختلال في السنوات الخمس المقبلة. وبحلول عام 2027، سيحتاج 6 من كل 10 عمال إلى

التدريب، إذ أنه حالياً، يحصل نصف العمال فقط على فرص تدريب كافية. ويحتل التفكير التحليلي الأولوية القصوى للتدريب على المهارات من 2023 إلى 2027، حيث يمثل 10% من مبادرات التدريب في المتوسط، يليه التفكير الإبداعي والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة. ويتوقع حوالي ثلثي الشركات رؤية عائد على الاستثمار في غضون عام من التدريب على المهارات، مما يؤدي إلى منافع مثل تحسين الحركة، وزيادة حصص الرضا لدى العمال، وتحسين الإنتاجية. ووفقاً لذلك، يقدر التقرير حدوث اضطراب هيكلي في سوق العمل بنسبة 23% للشركات التي شملها المسح عبر القطاعات والبلدان على مدى السنوات الخمس المقبلة، حيث يشير اضطراب سوق العمل إلى وتيرة إعادة تخصيص العمال والوظائف.

وتستأثر بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي كانت جزءاً من المسح معدلات اضطراب في سوق العمل أعلى بشكل عام من المتوسط العالمي. ومن المتوقع أن تكون أكبر موجة من حركة العمال في باكستان (30%)، تليها إندونيسيا (28%) والبحرين (26%) وتركيا (26%) وماليزيا (25%) والسعودية (23%) والإمارات (22%) ومصر (20%) وعالمياً (23%).

الشكل 8.4: الاضطراب الهيكلي للقوى العاملة لمدة 5 سنوات (%)



المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (2023).

وتركيا (26%) ثم ماليزيا (25%). وفي حين يُتوقع أن تكون إعادة التخصيص في المملكة العربية السعودية مماثلة للمتوسط العالمي، فمن المتوقع أن تشهد الإمارات ومصر وتيرة أبطأ في الحركة عبر الوظائف (الشكل 8.4). وإن تعزيز المهارات (تعليم الموظفين مهارات إضافية لاستكمال

مهاراتهم القائمة) أو صقل المهارات (تعليم الموظفين مهارات جديدة (ليست بالضرورة مرتبطة بمجموعة المهارات أو المعرفة القائمة)) هما بعدان هامان لتنمية المهارات التي تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى مراعاتها عند تكيفها مع مستقبل العمل.

تعتبر قدرة البلدان النامية، بما فيها بلدان منظمة التعاون الإسلامي، على تسخير مزايا النموذج الجديد غير مؤكدة بسبب القيود المحتملة في رأس المال المادي والبشري. وتنشأ مخاوف من أن مستقبل العمل يمكن أن يؤدي إلى تفاقم عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها، حيث يعلّق العمال في البلدان النامية في وظائف منخفضة الإنتاجية وتنقصهم إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا (World Bank 2018; Ernst et al. 2019). وفي حين أن التكنولوجيا على المستوى الفردي، مثل الهواتف الذكية، قد تكون متاحة للعمال في بعض البلدان النامية، فإن عدم وجود البنية التحتية الأساسية، مثل إمكانية الوصول إلى الإنترنت بأسعار معقولة، قد يعيق المزايا المحتملة للتقدم التكنولوجي ويوسع فجوات الإنتاجية. لذلك، تعتبر التدابير الداعمة ضرورية لتعزيز الإنتاجية، وتحسين جودة العمل، والاستفادة الكاملة من الفرص التي يوفرها النموذج الرقمي الجديد (Golman and Ernst, 2022).

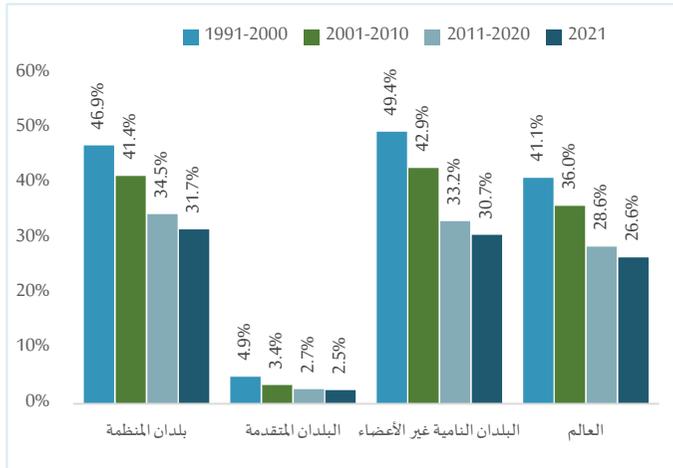
3.4 التقييم القطاعي للتوظيف في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

مما لا شك فيه أن للتقدم التكنولوجي وأتمتة الإنتاج تأثير إيجابي على الإنتاجية، لكن من الصعب تحديد القطاعات الاقتصادية التي ستخلق وظائف جديدة ومعرفة كيف سيتم توزيعها حسب مستويات المهارة. وبناء على النقاش السابق بشأن الآثار المحتملة للرقمنة والأتمتة على أسواق العمل فضلا عن مسألة تزايد أو انخفاض المهارات والوظائف، يقدم هذا القسم منظورا جديدا حول تطور العمالة القطاعية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي على المدى البعيد مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى، وذلك بهدف تقييم اتجاهات العمالة ومدى تكيف القطاعات الاقتصادية الرئيسية معها، وبالتالي فهو يسلط الضوء على المناقشات المقبلة حول هذا الموضوع.

الزراعة والغابات وصيد الأسماك

تحل الأتمتة بشكل متزايد محل الإنسان في العديد من المهام الزراعية في الوقت الذي يؤدي فيه التقدم المحرز في مجال التكنولوجيا الحيوية إلى تطوير سلالات نباتية تزيد من إنتاجية المحاصيل وتعزز مقاومة الأمراض ومن المتوقع أن تؤدي هذه الابتكارات إلى زيادة الإنتاجية في القطاع الزراعي، مما قد يؤدي إلى انخفاض العمالة واعتمادها في المهام اليدوية. وقد يكون تأثير هذه الابتكارات على العمالة الزراعية أكثر أهمية في الاقتصادات التي تعتمد بشكل كبير على الزراعة، مثل بوركينا فاسو والنيجر وموزمبيق، حيث استأثر القطاع الزراعي بأكثر من 70% من إجمالي العمالة، على التوالي، في عام 2021. وتعتمد وتيرة الابتكار في القطاع الزراعي ومدى تأثير الأتمتة على الوظائف على تكلفة العمل اليدوي في البلدان المتقدمة والنمو والبلدان الناشئة، إذ أن القدرة النسبية على تحمل تكاليف العمل اليدوي قد تؤثر على مدى اعتماد تكنولوجيات الأتمتة.

الشكل 9.4: الزراعة، الحراجة وصيد الأسماك (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وفي مختلف أنحاء العالم، أظهرت نسبة العمالة في الزراعة والحراجة وصيد الأسماك إلى اتجاه تنازليا على مدى العقود الثلاثة الماضية (الشكل 9.4). وانخفضت نسبة العمالة في الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من 46,9% في 1990 إلى 35,0% خلال 2010 وبلغت 31,7% في عام 2021. لكن هذا الانخفاض كان الأسرع في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، حيث انتقلت النسبة

من 49.4% في 1990 إلى 33.2% في 2010 وبلغت 30.7% في عام 2021، وهو أقل من متوسط دول منظمة التعاون

الإسلامي. وتبلغ هذه النسبة 2.5% في البلدان المتقدمة. ومع انتشار الأتمتة والتكنولوجيات المتقدمة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، من المتوقع حدوث المزيد من التحولات من الزراعة إلى التصنيع والخدمات خلال السنوات والعقود القادمة. ولدعم هذه العملية، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى الاستثمار في مهارات القوى العاملة لتجنب الآثار الاقتصادية والاجتماعية السلبية لهذا التحول.

التعدين واستغلال المحاجر

يعد قطاع التعدين واستغلال المحاجر قطاعاً ألياً للغاية. وتتأثر الأتمتة بهيكل سوق العمل وتوافر قوة عاملة رخيصة الثمن، إلا أن لها أثراً إيجابياً على الإنتاج والاقتصاد، كما أنها توفر السلامة والأمن من خلال منع الإصابات المحتملة المرتبطة بالمهنة، ويستحوذ هذا أهمية بالغة فيما يخص السلامة المهنية. أدت أتمتة عمليات التعدين واستغلال المحاجر إلى تحسين الراحة والموثوقية والسلامة والإنتاجية بصورة أوسع. غير أن التكنولوجيات الآلية تتخللها عيوب مقارنة بالنظم التي تعمل يدوياً في هذا القطاع، كما أنها تتطلب استثمارات كبيرة وتكاليف صيانة مرتفعة فضلاً عن الحاجة إلى موارد بشرية مدربة ومتكيفة مع النظم المعقدة.

ساهمت أربع ثورات صناعية لاحقة في انتقال أكثر سلاسة إلى الأتمتة أو استبدال العامل البشري في البلدان المتقدمة. وعلى الرغم من أن كل الثورات الصناعية ساهمت في خفض القوى العاملة، إلا أن أحدث ثورة صناعية أحييت بشكل كبير أتمتة صناعة التعدين في الاقتصادات المتقدمة (Rogers, 2019). وعلى الرغم من الاستثمارات الكبيرة التي تم تسخيرها في البحث والتطوير في مجال التعدين، إلا أنه، وفقاً لروجرز (2019)، فإن الافتقار إلى نهج شامل لتطوير معايير الصناعة الآلية حد من نجاح أتمتة القطاع. فإلى جانب أتمتة بعض المراحل والجوانب المتعلقة بأنشطة التعدين والمحاجر التي أدت إلى استبدال بعض القوى العاملة، إلا أن الأتمتة خلقت المزيد من فرص العمل التي تتطلب براعة عالية وتعتمد على القدرات الإبداعية البشرية.

الشكل 10.4: العمالة في المناجم والمحاجر (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

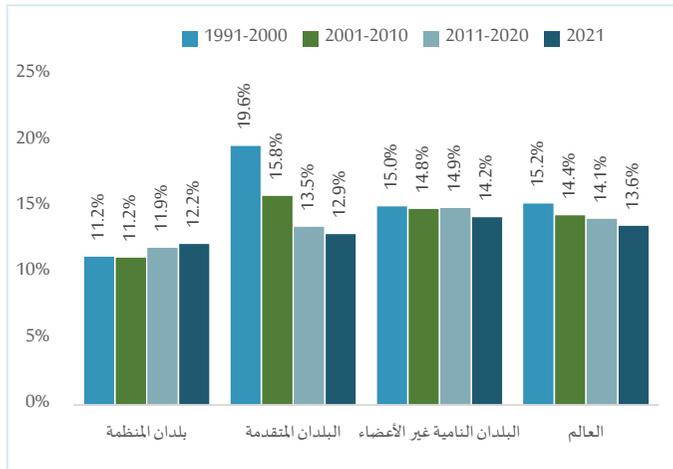
حصة العمالة منخفضة نسبياً ولا تمثل سوى 0.6% من مجموع العمالة في العالم (الشكل 10.4). ولا تزال هذه الحصة ثابتة إلى حد كبير أو تظهر انخفاضاً طفيفاً في البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، ولكنها زادت زيادة طفيفة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي على مدى العقود الثلاثة الماضية. فقد بلغت 0.8% في 2021، لكنها لا تزال أعلى من المتوسط العالمي (0.6%) ومتوسط البلدان النامية غير الأعضاء في

منظمة التعاون الإسلامي (0.6%). وقد يعني ذلك إمكانية وجود عدد أكبر نسبياً من مرافق التعدين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أو عدم وجود بنية تحتية تكنولوجية كافية (أو كليهما) للحد من مشاركة العنصر البشري في الأنشطة الاستخراجية. ومع ذلك، من المتوقع أن تقلل الأتمتة من الحاجة إلى الموارد البشرية في صناعات التعدين، وينبغي وضع السياسات اللازمة لتيسير انتقال القوى العاملة من التعدين إلى القطاعات الإنتاجية الأخرى.

التصنيع

من الأرجح أن تكون الصناعة القطاع الأكثر تأثراً بالأتمتة، حيث أن معظم الوظائف في القطاع روتينية وغير معرفية، وبالتالي فهي قابلة للأتمتة. ومع ذلك، قد لا يكون المصنعون وأصحاب الإنتاج في دول منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر فيها قوى عاملة أرخص نسبياً على استعداد للقيام باستثمارات رأسمالية كبيرة لاستبدال البشر بالروبوتات. لكن بعض العوامل كالضغوط التي تفرضها القدرة التنافسية على الأسواق العالمية، بالإضافة إلى إعادة تنظيم سلاسل القيمة العالمية، وتحسين الوصول إلى التمويل والاستثمار الأجنبي كفيلة بأن تحفز الاستثمارات في الأتمتة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي رغم ما يترتب عن ذلك من آثار كبيرة على استبدال القوى العاملة. تعد بعض دول منظمة التعاون الإسلامي التي تعتمد بشكل كبير على التصنيع مثل ماليزيا وتركيا والتي تمثل القيمة المضافة للتصنيع فيها 2% و 22% من الناتج المحلي الإجمالي على التوالي، وكذلك الأردن وتركيا ولبنان التي تمثل نسبة السلع المصنعة فيها 75% و 74% و 61% من صادرات البضائع على التوالي، في 2022، أكثر عرضة لمخاطر الأتمتة في التصنيع. ويمكن أن تؤدي ممارسات التصنيع الذكية التي تكتسب زخمًا من خلال الرقمنة والطباعة ثلاثية الأبعاد والذكاء الاصطناعي أيضاً إلى الأتمتة الشاملة لتصنيع منتجات متطورة وعالية الجودة بتكاليف تنافسية (Lu et al., 2020). وفي دول منظمة التعاون الإسلامي، من المتوقع أن يحل الإنتاج المخصص والضخم محل الإنتاج كثيف العمالة قبل الانتقال إلى التصنيع الذي أو الإنتاج الشخصي الضخم.

الشكل 11.4: العمالة في قطاع التصنيع (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

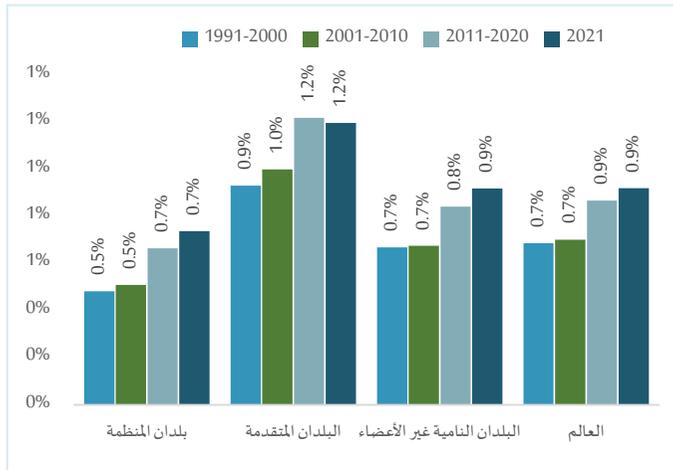
انخفضت حصة العمالة في التصنيع في العالم، حيث انتقلت من 15,2% خلال 1990 إلى 14,1% خلال 2010 (الشكل 11.4). ويقدر أحدث متوسط للقيمة في العالم ب 13.6%، بينما يقدر ب 12.9% في البلدان المتقدمة و 14.2% في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ومن الملاحظ أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي تستخدم حصة أقل من القوى العاملة في قطاع التصنيع

مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى، ويرجع ذلك أساساً إلى مسألة قلة القدرات في هذا المجال. ومع ذلك، فمنذ عام 2000 إلى حدود عام 2021، عرفت هذه البلدان زيادة وصلت إلى 12.2%. وعلى الرغم من هذه الزيادة، إلا أن هذه الحصة لا تزال أقل من متوسط المجموعات الأخرى. وفي حين أن انخفاض حصة العمالة في قطاع التصنيع في البلدان المتقدمة يعكس زيادة الأتمتة في الأنشطة التصنيعية، فإن الارتفاع في بلدان منظمة التعاون الإسلامي قد يعكس نمو أنشطة التصنيع الكثيفة العمالة. ويمكن اعتبار ذلك أمراً مفيداً لبناء المهارات وتحسين الإنتاجية في الأجلين القصير والمتوسط، ولكن ينبغي للاستراتيجيات الأطول أجلاً أن تنظر في آثار التكنولوجيات المتقدمة لتحقيق القدرة التنافسية الدولية في المنتجات الصناعية والحفاظ عليها.

المرافق العامة

يتم تحويل صناعات الكهرباء و الطاقة من خلال مصادر الطاقة المتجددة والتقنيات النظيفة، مع التركيز على تحليلات البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية. وفي حين أن العمل اليدوي في هذه القطاعات قد ينخفض، سيظل العامل البشري مهماً جداً لتنسيق المهام وتطويرها وإدارتها وإسداء المشورة لها. وتشهد صناعات إمدادات المياه وإدارة النفايات والمعالجة نمواً ثابتاً بسبب التوسع السكاني، لكن مهام إدارة النفايات التي تستلزم مهارات منخفضة معرضة لخطر الأتمتة. وسيستمر الطلب على كل من المهام ذات مستوى أعلى والحلول المتخصصة، مما يؤدي إلى خلق توصيفات جديدة للوظائف في مجال الهندسة البيئية.

الشكل 12.4: العمالة في المرافق (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وفي هذا الصدد، ورغم أنها تمثل مستوى منخفضاً بدرجة كبيرة من إجمالي العمالة، فإن حصة المرافق العامة ترتفع ارتفاعاً طفيفاً في أجزاء كثيرة من العالم. بلغ المتوسط العالمي للتوظيف في المرافق 0.9% في عام 2021 (الشكل 12.4). وتبلغ هذه النسبة 1.2% في البلدان المتقدمة و 0.9% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. وعلى الرغم من الزيادات على مدى العقود الماضية، ظلت هذه الحصة مستقرة في حدود

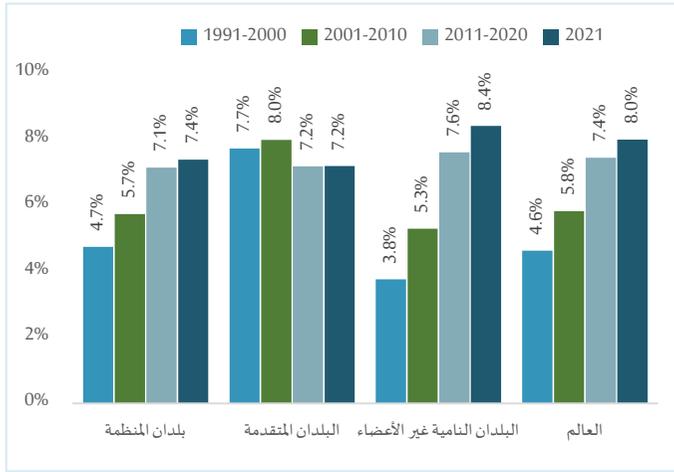
0.7% في بلدان المنظمة. وهناك استثمارات كبيرة في الطاقة المتجددة في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي، بما في ذلك المغرب وتركيا ودول الخليج، كما حققت بعض دول المنظمة تقدماً كبيراً في إدارة المياه. وتظهر الحاجة لمهارات جديدة للعمل بأدوات آلية في هذه البلدان، ولكن العديد من بلدان المنظمة الأخرى تعتمد على النظم التقليدية الكثيفة العمالة، ولا سيما في إدارة النفايات والمياه. وعلى العموم، سيتطلب التحضر المتزايد الذي

تشهده الكثير من بلدان المنظمة مزيداً من العمالة في قطاع المرافق على المدى القصير والمتوسط، ولكن ينبغي وضع استراتيجيات للاستعداد للتحويل الطويل الأجل في هذا القطاع.

البناء

تعتمد مجموعة من شركات البناء التطورات التكنولوجية مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد بشكل متزايد. ومن شأن هذه الابتكارات والأساليب والتقنيات في مجال البناء أن تشكل طفرة على مستوى الصناعة إذا استمرت استثمارات البحث والتطوير. تستدعي المزايا المتوقعة لاعتماد هذه التقنيات مثل تحسين الكفاءة والسلامة والراحة وتوفير الوقت و العمالة تطبيقاً للأتمتة والروبوتات على نطاق واسع. غير أن صناعة البناء كانت بطيئة للغاية في اعتماد هذه الابتكارات بسبب "الخصائص متعددة الأوجه للمنتجات وتعقيدها، ودورة الحياة الطويلة، وتنوع الأبعاد، والمادية، بالإضافة إلى طبيعة الموقع الثابت للبناء" وفقاً لبوك (2015). وعلى العموم، ستظل الحاجة إلى أعمال البناء ملحة خلال العقود القادمة، ولكن سيحتاج العمال إلى الحصول على مهارات جديدة لاستخدام أدوات جديدة تم تطويرها لزيادة الكفاءة والفعالية في هذا المجال.

الشكل 13.4: العمالة في البناء (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

على غرار قطاع المرافق، سيكون الطلب على عمال البناء في ارتفاع بالنظر إلى النمو السكاني والتحضر في البلدان النامية. علاوة على ذلك، يعد قطاع البناء أحد القطاعات الرئيسية المستقبلية للاستثمارات ويمثل محركاً للنمو الاقتصادي على المدى القصير والمتوسط. وبالفعل، مع تزايد التحضر وتزايد متطلبات الاستثمار في البنية التحتية في كل من البلدان النامية في منظمة التعاون الإسلامي

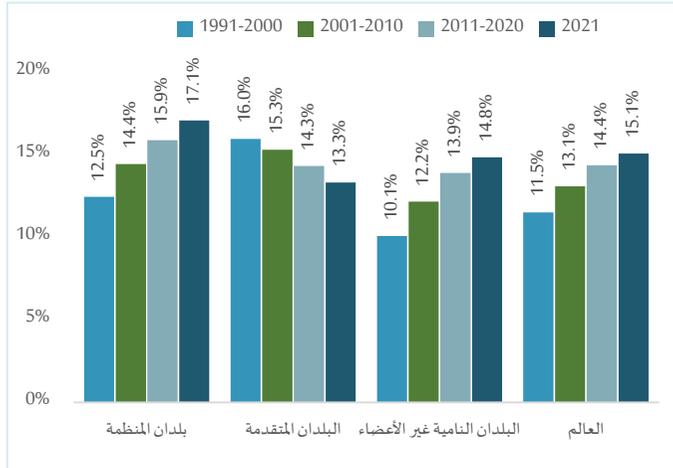
والبلدان غير الأعضاء في المنظمة، زادت نسبة العمالة في البناء في إجمالي العمالة من 4.7% خلال عام 1990 إلى 7.1% خلال عام 2010 في دول المنظمة ومن 3.8% إلى 7.6% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. ومنذ عام 2021، يمثل القطاع 8% من العمالة العالمية، و 7.4% من العمالة في دول منظمة التعاون الإسلامي و 8.4% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 13.4).

تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات والدراجات النارية

أدى الاهتمام المتزايد بالتجارة الإلكترونية والمنصات الإلكترونية التي تصل المنتجين بشركات تجارة الجملة والتجزئة أو التي تربطهم مباشرة بالمستهلكين، إلى تغير القطاع بشكل كبير. وقد نشأت بالفعل منابر إلكترونية

على نطاق واسع وأصبحت منتشرة على مستوى البلدان والشركات ؛ وفي البلدان النامية والبلدان المتقدمة على حد سواء، كما فاق صيتها الأعمال التجارية الصغيرة الحجم ليمتد للشركات عبر الوطنية، مما أدى إلى انخفاض كبير في حصص اليد العاملة. كما ساهم استخدام التكنولوجيات الروبوتية في مجال تخزين الجملة في استبدال العمال على طول سلسلة القيمة.

الشكل 14.4: العمالة في تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات والدراجات النارية (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

يؤكد الانخفاض في نسبة العمالة في البلدان المتقدمة الحجج المذكورة أعلاه، إلا أنه يظل مبعثاً للقلق في حالة البلدان النامية. ويستمر هذا القطاع في النمو في دول منظمة التعاون الإسلامي لتصل إلى 17.1% في عام 2021 و 14.8% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 14.4). ومع ذلك، من المرجح أن يؤثر التحول الرقمي على المدى القريب في تطوير تطبيقات التجارة الإلكترونية واستخدامها على نطاق واسع، والذي تفاقم بالفعل

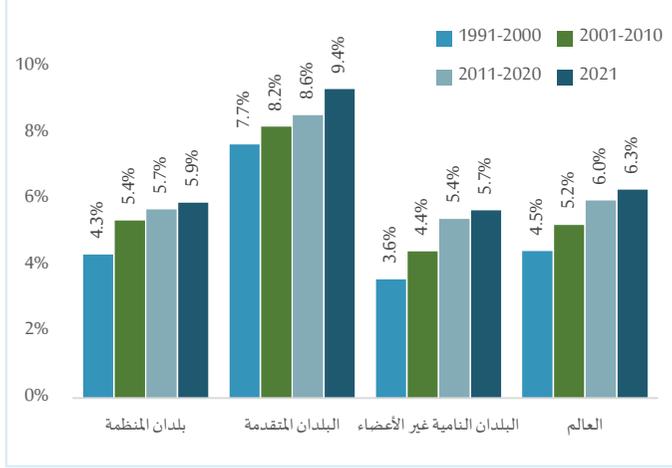
جراء جائحة كوفيد-19. ولذلك، ينبغي تصميم سياسات سوق العمل تأخذ بعين الاعتبار تزايد احتمالات خفض الطلب على القوة العاملة في تجارة التجزئة. ومع ذلك، سيتم استبدال هذه الوظائف بخدمات التوصيل. وفي المقابل، لا يزال متوسط عدد السيارات للفرد منخفضاً في بلدان المنظمة، ومن المرجح أن يظل الطلب على العمالة في إصلاح المركبات ملحماً مع تزايد في نسب شراء السيارات.

النقل والتخزين والاتصالات

عرفت صناعات النقل والتخزين تحولا كبيرا بفضل الثورة الصناعية الرابعة، والتطورات التي شهدتها مجال تكنولوجيا القيادة بدون سائق والتخزين السحابي. وأدت أتمتة مهام النقل إلى انخفاض حصة العمالة، وهو اتجاه من المتوقع أن يستمر (Autor and Salomons, 2018). كما أدت الأتمتة إلى فقدان العديد من العمال الذين كانوا يعملون سابقاً في قطاع الصناعة أو الخدمات التقليدية لوظائفهم. ومع ذلك، ستظل هناك حاجة إلى بعض المهارات البشرية مثل الريادة والتفكير النقدي وإدارة الأزمات في أدوار مثل الطيارين وقائدي القطارات وقباطنة السفن. تتأثر صناعة النقل أيضاً بتوافر البيانات الضخمة، وتطورات الذكاء الاصطناعي، والتحول في النمو الاقتصادي الوطني. فعلى سبيل المثال، يتعرض سائقو الشاحنات لمسافات طويلة الآن لإمكانية

استبدلهم بشاحنات بدون سائق، مما يقلل بشكل كبير من خياراتهم المهنية. وبالمثل، تواجه صناعة المعلومات والاتصالات احتمالات التشغيل الآلي، مما يتطلب بذل جهود لإعادة المهارات لاعتماد تكنولوجيات جديدة.

الشكل 15.4: العمالة في قطاع النقل: التخزين والاتصالات (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

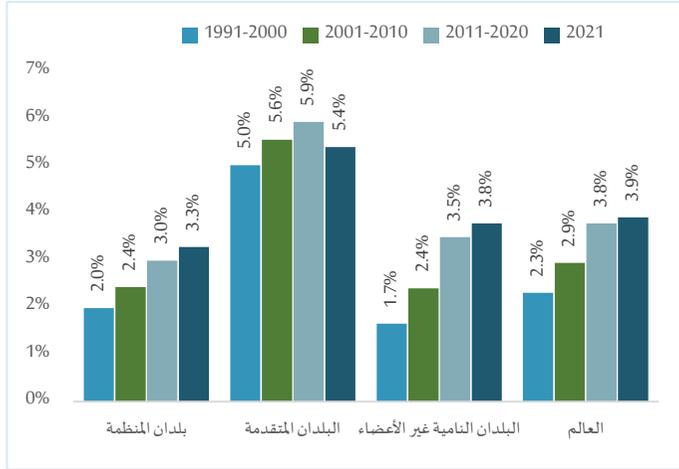
وتعكس إحصاءات العمالة الأهمية المتزايدة لقطاع النقل والاتصالات. إذ أن حصتها في إجمالي العمالة في جميع أنحاء العالم، ودول المنظمة ليست مستثناة من هذه الحقيقة. وارتفعت هذه الحصة من 4,3% في فترة التسعينات إلى 5,9% من إجمالي العمالة في بلدان المنظمة في عام 2021، وتعد كلتا النسبتين أعلى من متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. (الشكل 15.4). وبلغت هذه الحصة 9.4%

في عام 2021 في البلدان المتقدمة حيث تكنولوجيات المعلومات والاتصالات أكثر تقدماً وهي تتطلب بذلك عدداً أكبر من القوى العاملة الماهرة. وعلى مدى السنوات والعقود القادمة، قد يحتاج القطاع إلى قوة عاملة أكثر مهارة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فمن المتوقع أن تصبح الشركات والأفراد أكثر اعتماداً على أنظمة وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

أنشطة خدمات الإقامة والطعام

استحدثت تقنيات الأتمتة والذكاء الاصطناعي والروبوتات بنجاح في قطاع السفر والسياحة والضيافة. فبالمقارنة مع الصناعات الأخرى، كان للأتمتة دور أكبر في عملية استبدال العمالة البشرية بالآلات والخوارزميات في أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية. وأدى استخدام أكشاك الخدمة الذاتية وأنظمة الطلب في مطاعم الوجبات السريعة إلى تقليل الحاجة إلى نُدُل ومحاسبي الزبائن البشريين. كما قلت الحاجة إلى موظفي استقبال الفنادق بسبب نمو خدمات الحجز عبر الإنترنت. وتم أتمتة كل من خدمات الطعام ومراحل إعداد الطعام في العديد من المطاعم. تقنيات مختلفة اعتمدت للسماح للعملاء بالإطلاع على قائمة الطعام، ومراجعة وصف كل طعام ومشروب في القائمة، كما أن هذه التقنيات تمكّنهم من تقديم طلبهم ودفع الفاتورة (Ivanov et al., 2017). ومن التطورات الملحوظة في أنشطة الخدمات الغذائية هو استخدام الطابعات ثلاثية الأبعاد، والتي تسمح بإنشاء تصميم فردي للطعام بالإضافة إلى تحديد قيمته الغذائية (Botero-Murphy, 2016). وبالإضافة إلى طابعات الطعام ثلاثية الأبعاد، الآن أصبح من الممكن طهي وإعداد الأطباق التي يكثر الطلب عليها مثل المعكرونة والبرغر بمساعدة طهارة آليين (Ivanov et al., 2017).

الشكل 16.4: العمالة في أنشطة خدمات الإقامة والطعام (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

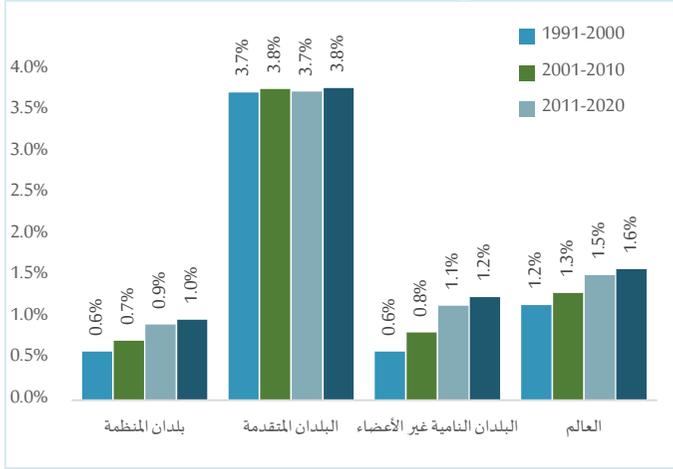
تضم هذه الخدمات الأنشطة السياحية، وهو قطاع يتسع نطاقه بسرعة كبيرة على مر السنين. ولذلك، ازداد الطلب على اليد العاملة في الأنشطة المتعلقة بخدمات الإيواء وأنشطة خدمات الطعام على مدى العقود الثلاثة الماضية ليصل إلى 3.3% في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، و 3.8% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 5.4% في البلدان المتقدمة (الشكل 16.4). قد كان للتدابير المتخذة لاحتواء الوباء أثر

شديد على القطاع، وهذا ما جعل أرباب العمل أكثر استعداداً لتقديم خدمات أكثر فعالية مع الاستعانة بعدد محدود من الموظفين أثناء الوباء وبعده، ونشأت عن ذلك تداعيات خاصة في البلدان المتقدمة. ومع ذلك، من المرجح أن يظل القطاع كثيف العمالة لفترة طويلة جداً وأن يستأثر بحصة كبيرة من إجمالي القوة العاملة. وإذا كان من شأن الوباء أن يغير سلوك المستهلك بشكل كبير قد يؤدي إلى انخفاض الطلب على خدمات الإقامة والطعام أو أن يستدعي تفاعلاً شخصياً أقل في تقديم الخدمات، فإن الحاجة إلى سياسات لإعادة تأهيل القوى العاملة قد تنشأ في هذا القطاع.

الأنشطة المالية وأنشطة التأمين

لم تطل الأتمتة الأنشطة الروتينية فحسب، بل امتدت إلى قطاعات أخرى تتطلب معارف ومعالجة للمعلومات واسعة النطاق، كقطاع التمويل والتأمين. فقد أدى إدخال تقنيات مثل أجهزة الصراف الآلي والخدمات المصرفية عبر الإنترنت والخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول إلى عمليات آلية فعالة وسهلة الاستخدام في القطاع المالي. فقد ساهم ذلك في نمو القيمة السوقية للقطاع وحجمه وقدرته وشبكته. تعتمد المهن في قطاع التمويل والتأمين، مثل مهنة المحلل المالي وتاجر سوق الأوراق المالية والمستثمر والمصرفي، على خبرة مهنية ومعرفة تقنية واسعة. ومع ذلك، يضطر هؤلاء المهنيون لتخصيص قرابة 50% من وقت عملهم لجمع البيانات ومعالجتها، وهي عمليات يمكن تشغيلها آلياً. كما يقضي وكلاء التأمين 43% من وقتهم في جمع البيانات ومعالجتها لضمان دقة البيانات (Chui et al., 2016). وفي هذا الصدد، من شأن تسخير التشغيل الآلي في جمع البيانات ومعالجتها أن يعزز من الإنتاجية وأن يخلق قيمة إضافية في هذه الصناعات، إلا أنه قد يقلل من الطلب على العمالة.

الشكل 17.4: العمالة في الأنشطة المالية والتأمينية (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

ونظرا لارتفاع مستوى تنمية هذا القطاع، فإن حصة العمالة في الأنشطة المالية والتأمينية أعلى في البلدان المتقدمة النمو (3.8%) مقارنة بمتوسط بلدان منظمة التعاون الإسلامي (1.0%) ومتوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (1.2%). كما هو مبين في الشكل 17.4. ومن جانب آخر، في الوقت التي تظل فيه حصة العمالة في البلدان المتقدمة راكدة نظرا لصناعاتها الناضجة للغاية والمؤتمتة؛ تتزايد

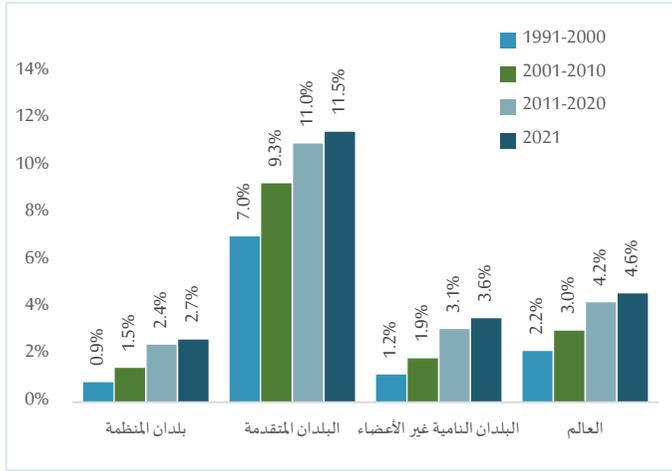
هذه الحصة في البلدان النامية التي لا تزال الصناعة فيها في حالة توسع بهدف توفير خدمات مالية متنوعة يتوق إليها الأفراد والشركات. ولذلك، يتوقع توظيف عمالة إضافية في القطاع المالي في بلدان منظمة التعاون الإسلامي على المدى القصير والمتوسط، ولكن الأتمتة قد تقلل من الطلب على مهام معينة مع مرور الوقت.

الأنشطة العقارية والتجارية والإدارية

على امتداد العقد الماضي، أظهرت قيمة العقارات نموا غير مسبوق، أي بمعدل نمو سنوي مركب نسبته 3%. وبلغت أحجام الاستثمار معدل نمو سنوي مركب بنسبة 14%، ويرجع ذلك للانخفاض التاريخي لأسعار الفائدة والارتفاع القياسي للاحتياطيات والتسنييد المتزايد للعقارات (WEF, 2021). وبالتالي، فإن القطاع يجتذب المزيد من القوى العاملة. وتتوفر هذه القطاعات على وظائف مختلفة تختلف إمكانات الاستبدال أو مستويات الأتمتة المحتملة فيها. وبشكل عام، تظهر التقديرات أن ما يقرب من نصف جميع المهام الوظيفية في قطاع العقارات صالحة للأتمتة (Dengler and Matthes, 2015). ومن شأن إدخال تقنيات جديدة مثل الروبوتات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي إلى قطاع العقارات أن يغير عملياته.

ويتوقف مستقبل العمل في قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية على المهارات التي يمتلكها العمال ودرجة مخاطر التشغيل الآلي. وهذا القطاع يضم أنشطة مختلفة تتطلب خبرة علمية أو تقنية، والمهام التي تنطوي على التفكير وصنع القرار أقل عرضة للأتمتة. ومن المتوقع أن تزداد أهمية الإدارة وأنشطة خدمات الدعم لأنها تعزز المهارات الاجتماعية وتتكيف مع طبيعة العمل المتطورة. وسيحتاج المديرون والإداريون في المستقبل إلى اكتساب معارف ومهارات متخصصة لإدارة المنظمات بفعالية في بيئة عمل معقدة ومتغيرة.

الشكل 18.4: العمالة في العقارات : الأنشطة التجارية والإدارية (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

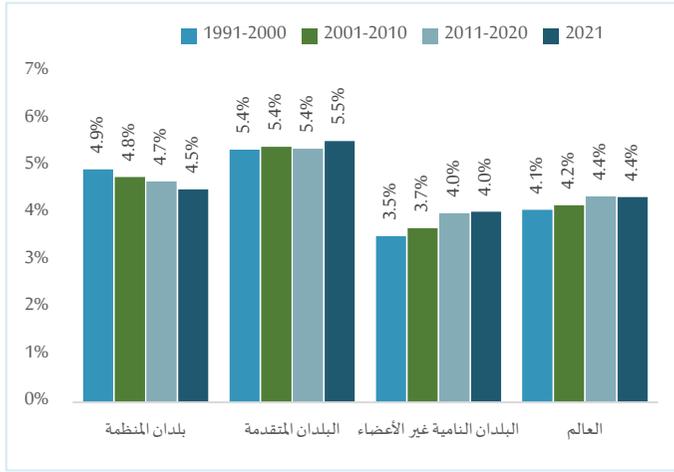
وتعد العمالة في مجال العقارات والأعمال التجارية والأنشطة الإدارية قوية بوجه خاص في البلدان المتقدمة، حيث ارتفعت حصتها إلى 11.5% في عام 2021 (الشكل 18.4). كما تشهد بلدان منظمة التعاون الإسلامي نموًا في حصة العمالة في هذه القطاعات حيث انتقلت من 0.9% خلال 1990 إلى 2.4% خلال 2010. وفي عام 2021، بلغت هذه النسبة في دول منظمة المؤتمر الإسلامي 2.7%، بينما بلغ المتوسط العالمي

4.6%. وترتبط الوظائف في هذه القطاعات ارتباطًا وثيقًا بمستوى دخل البلد. فلدى البلدان المرتفعة الدخل عدد أكبر من المؤسسات والشركات والمنظمات العامة والخاصة التي تحتاج إلى قوة عاملة ماهرة في الأنشطة الإدارية والتجارية. فكلما تطورت البلدان وظهرت منظمات أكثر تطورًا، ازدادت الحاجة أيضًا إلى المهارات ذات القدرات الإدارية. لذلك، من المرجح أن يزداد الطلب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي على الوظائف في هذا القطاع خلال الفترة المقبلة. وبناءً على ذلك، يمكننا القول أن الأثر التقديري للأتمتة والرقمنة على الوظائف ذات الصلة سيكون محدودًا في بلدان المنظمة.

الإدارة العامة والدفاع

تعتمد الحكومات في جميع أنحاء العالم منصات الحكومة الإلكترونية بشكل متزايد لتعزيز الحوكمة وتقديم الخدمات العامة باستخدام التقنيات الرقمية. وتوفر التكنولوجيات المتنقلة إمكانية الوصول عن بعد للتعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية، ويستفيد الأفراد المحرومون بشكل خاص من هذه الخصائص، خاصة في المناطق الريفية. ومع ذلك، من المرجح أن تظل الأتمتة قطاع الإدارة العامة أيضًا حيث أن ما يقدر بنحو 20% من الوظائف قابلة للأتمتة، لا سيما أن المهن التي تتطلب مستويات أقل من التعليم والمهارات تكون أكثر قابلية للاستبدال عن طريق الأتمتة (ILO, 2020c). وفي المقابل، يمكن اعتبار قطاع الدفاع مركزًا للابتكار التكنولوجي، ومن المرجح أن يستمر في تطوير أجهزة وأنظمة رائدة. وسيطلب القطاع إعداد استراتيجيات خاصة بالقوى العاملة لجذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب المتنوعة التي تتمتع بمهارات رقمية عالية، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات، وهي مهارات ضرورية لتطوير منصات وأنظمة جديدة في العصر الرقمي. لكن استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة العامة والدفاع يثير قلقًا متزايدًا (WEF, 2019).

الشكل 19.4: التوظيف في الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي (1991-2021)



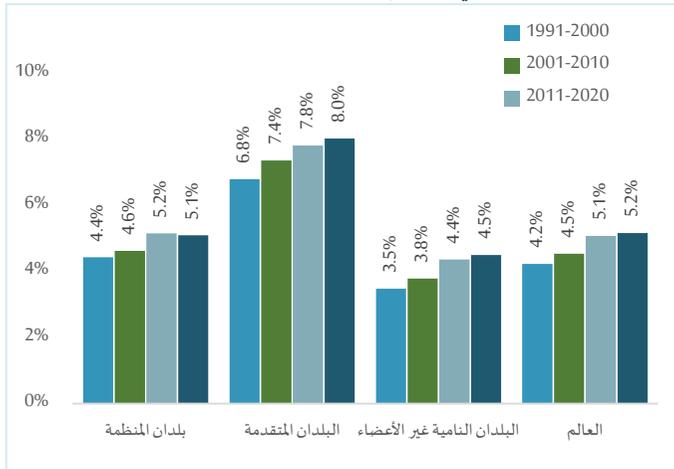
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

بلغت هذه النسبة 4.7% في علم 2021 وفقا للبيانات المتاحة (الشكل 19.4). وبينما ظل نمو العمالة مستقرا في البلدان المتقدمة، أدى هذا النمو في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إلى ارتفاع المتوسط العالمي من 4.1% إلى 4.4% خلال العقود الثلاثة الماضية.

التعليم

تعمل الرقمنة، بالإضافة إلى العدد المتزايد لمنصات التعلم الإلكتروني، على تغيير أنظمة وهياكل التعليم في جميع أنحاء العالم. ويتزايد الطلب على مقدمي التعليم والمدرسين لضمان تكييف المعارف للطلاب من خلال استخدام

الشكل 20.4: العمالة في التعليم (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

وتستأثر الإدارة العامة بنصيب كبير من العمالة المأجورة في البلدان النامية، وتزايد حصتها في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. غير أن الحصة التراكمية للعمالة في الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي أخذت في الانخفاض في بلدان المنظمة. صحيح أن هذا الانخفاض ضئيل ولكنه ملحوظ، حيث أن هذه الحصة انخفضت من 4.9% في 1990 إلى 4.7% في 2010، كما

أدوات وأساليب تكنولوجية جديدة. وتلعب الأتمتة والرقمنة دورا كبيرا في تحسين جودة التعليم، كما أنها تساعد الطلاب في الوصول إليه. ووفقًا للمنتدى الاقتصادي العالمي (2023)، من المتوقع أن تنمو الوظائف في صناعة التعليم بنحو 10%، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة 3 ملايين وظيفة في صفوف مدرسي التعليم المهني وأساتذة الجامعات والتعليم العالي. ونظرًا لدور تقنيات التعليم في تنمية قدرات القوى العاملة على

استيعابها، تتطلع حوالي 81% من الشركات العالمية الكبرى إلى تبني تقنيات التعليم وتوفيرها للقوى العاملة بحلول عام 2027.

ابتداءً من القرن العشرين، عرفت نسبة العاملين في قطاع التعليم منى تصاعدياً في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وباقي بلدان العالم. واعتباراً من 2021، بلغ معدل البطالة 5.1% في بلدان المنظمة، و 8% في البلدان المتقدمة، و 4.5% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 20.4). ويقترب متوسط المعدل في بلدان المنظمة من المتوسط العالمي، ولكن بالنظر إلى متطلبات تحسين المهارات على مدى السنوات والعقود القادمة لإعداد القوى العاملة للثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمي، وكذلك بالنظر إلى المستويات الأعلى نسبياً لنسبة الطلاب إلى المدرسين في بلدان المنظمة (SESRIC, 2023b) فإن الحاجة لتوسيع قطاع التعليم وتوظيف عدد أكبر من المدرسين والمتخصصين في التعليم تشد من أجل تلبية الطلب في هذه البلدان. وعلاوة على ذلك، يجب تدريب المدرسين والمتخصصين في التعليم من أجل اكتساب أحدث المعارف حول المصادر التعليمية وطرق التدريس الرقمية.

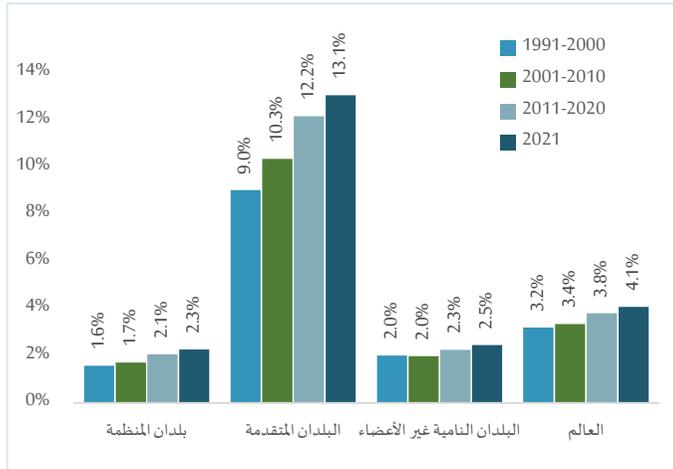
الأنشطة المتعلقة بصحة الإنسان والعمل الاجتماعي

نظراً للجانب التقني الذي يتمتع به قطاع أنشطة الصحة والعمل الاجتماعي، فإن لهذا القطاع احتمالاً للأتمتة، ولكن هذا الاحتمال ينخفض إذا أخذنا في الاعتبار حاجة العاملين في الرعاية الصحية إلى معارف وتدريب متخصص، فضلاً عن معارف من أجل تفاعل أكبر مع المرضى والعملاء. وبعض الوظائف في هذا المجال مثل التمريض وطب الأسنان، لديها احتمالات أتمتة منخفضة نسبياً، حيث تبلغ هذه النسبة أقل من 30% في مهنة التمريض و 13% فقط بالنسبة لطب الأسنان (Chui et al., 2016). وعلاوة على ذلك، هناك نقص كبير في الموارد البشرية في الخدمات الطبية، الأمر الذي يحافظ على أهمية العمل البشري في هذا القطاع. وفي المقابل، بعض

الأنشطة في هذا القطاع، مثل وظائف إعداد الطعام وإدخال البيانات قابلة للأتمتة ويمكن أن تعزز الكفاءة، لا سيما في البلدان التي تكون فيها موارد الرعاية الصحية محدودة.

مع تزايد الرخاء والطلب على خدمات صحية أفضل، يتزايد عدد وحصص الأخصائيين الصحيين والاجتماعيين في جميع أنحاء العالم. دفع كل من تحسين البنية التحتية للصحة في المناطق الحضرية والريفية، وإمكانية

الشكل 21.4: العمالة في مجال الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

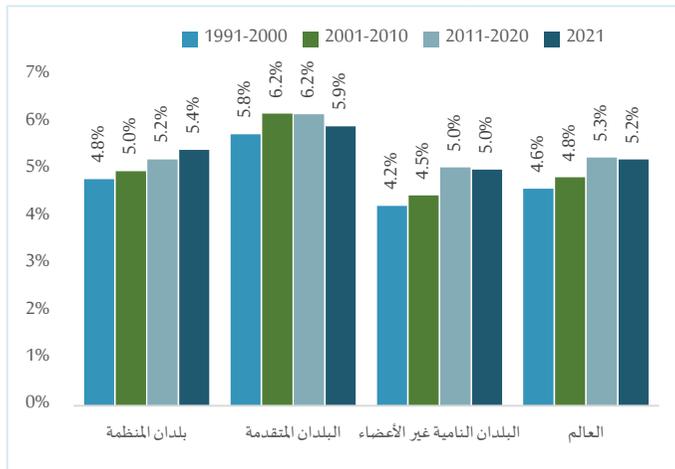
توصيل الخدمات الصحية إلى المناطق المحرومة جغرافيا واقتصاديا الحكومات على تدريب المزيد من العاملين في مجال الصحة لتلبية مختلف الطلبات في هذا المجال. وارتفعت حصة العمالة في جميع المناطق، وبلغ المتوسط العالمي 4.1% في عام 2021. وعلى الرغم من التحسن التي شهدته على مدى العقود الماضية، ظل مستوى هذه الحصة ثابتا عند نسبة 2.3% في دول منظمة التعاون الإسلامي و 2.5% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. وبفضل القدرات المتقدمة في مجال الخدمات الاجتماعية، بلغت هذه الحصة 13.1% في البلدان المتقدمة (الشكل 21.4).

خدمات أخرى

تأثرت العمالة في قطاع الخدمات بشكل عام بالأتمتة بدرجة أقل من قطاع الزراعة أو قطاعات التصنيع. ويضم قطاع الخدمات وظائف مختلفة، منها ما هي أكثر عرضة للأتمتة وأخرى أقل عرضة لها. ونذكر من الوظائف التي لها جاهزية أكثر للأتمتة خدمات البريد، والنقل البري، وخدمات توصيل الطعام، في حين أن باقي أنشطة الخدمات لا تتوفر لديها نفس الجاهزية لذلك. ويمكن القول أن من شأن قطاع الفنون والترفيه والاستجمام أن يستفيد من الثورة الصناعية الرابعة، مما يوفر فرص لذوي التعليم العالي والحرفيين المهرة وللوظائف التي تعتمد على الابتكارات التكنولوجية. وبالنسبة لأنشطة الأسم المعيشية، تقل احتمالات الأتمتة لوظائف عمال المنازل بسبب طبيعة مدخلات عملهم غير المهارة والمنخفضة الأجر. وإلى جانب ذلك، نشأت مهن جديدة في قطاع الخدمات الأخرى نتيجة الرقمنة والأتمتة والمعارف التكنولوجية مثل وظيفة مديري العلامات التجارية ومحلي البيانات والمستشارين والمحامين عبر الإنترنت والمستشارين الافتراضيين والمدربين و أخرى تستمر في الظهور.

وعرف إجمالي حصة العمالة في أنشطة الخدمات هذه ارتفاعا متزايدا في جميع مجموعات البلدان. وتعكس

الشكل 22.4: العمالة في الخدمات الأخرى (1991-2021)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2022.

بيانات الفترة الأخيرة التي تتوفر عنها البيانات تفاوتاً طفيفاً بين المناطق من حيث حصة التوظيف. إذ لوحظت أدنى حصة في عام 2021 في دول منظمة التعاون الإسلامي بنسبة 5.4%، وبالمقابل، سجلت أعلى حصة في البلدان المتقدمة بنسبة بلغت 5.9% (الشكل 22.4). وبلغ كل من المتوسط العالمي و متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 5.2% و 5.0% على التوالي.

تراجعت نسب العمالة في قطاعين حصرا في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. يتساق انخفاض نسب العمالة في قطاع الزراعة والحراجة وصيد الأسماك مع الاتجاهات العالمية، إلا أن انخفاض هذه النسب في قطاعي الإدارة العامة و الدفاع في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يتعارض مع الاتجاهات السائدة في مجموعات البلدان الأخرى. أما بالنسبة لحصص العمالة في جميع القطاعات المتبقية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فقد عرفت ارتفاعا متزايدا. وغالبا ما يتماشى هذا الارتفاع مع الاتجاهات العالمية، باستثناء قطاعي الصناعة التحويلية والتعدين، حيث يتم توظيف نسبة أقل من العمال في مجموعات قطرية أخرى. كما أن ارتفاع نسب العمالة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة في بلدان المنظمة يتماشى مع الارتفاع التي عرفتته هذه النسب في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة الإسلامي، ولكنها تتعارض مع اتجاهات البلدان المتقدمة في هذا الصدد. ولتكتملة المناقشات الواردة في هذا الفصل، يرفق بالتقرير جدول يقدم معلومات عن خصائص القطاعات الناشئة في العالم.

الفصل 5

التخطيط لوظائف وعمالة المستقبل

وفي ضوء التحولات والتقلبات الكبيرة التي تصاحب تنامي اعتماد التكنولوجيات الحديثة والأتمتة في سوق العمل، يتحتم على بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تكون جاهزة للتأقلم مع مستقبل العمل. فبوسعها التخفيف من الآثار المحتملة لهذه التغيرات وتسخير الفرص التي تتيحها من خلال العمل الاستباقي على تزويد الأفراد بالمهارات والقدرات اللازمة. ومن شأن الاستعداد لمستقبل العمل أن يساعد الأفراد على البقاء صالحين للعمل وقادرين على التكيف مع سوق العمل سريع التطور. فمن خلال تطوير المهارات المناسبة، مثل التفكير النقدي، وحل المشكلات، ومحو الأمية الرقمية، والإبداع، يمكن للأفراد استكشاف فرص عمل ومسارات وظيفية جديدة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن اكتساب هذه المهارات يمكّن الأفراد من استكشاف المشهد الرقمي والمشاركة في الاقتصاد الرقمي والحصول على فرص العمل عن بُعد. إذ تمنح هذه المهارات للعمال مرونة في مواجهة فقدان الوظائف وتشجع على التعلم مدى الحياة وتحسين المهارات للبقاء على صلة بمجالاتهم.

ومن منظور أوسع، يعد التأهب لمستقبل العمل أيضا أمر غاية في الأهمية لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل والرفاهية في المجتمع. فالبلدان التي تولي عناية خاصة لتنمية المهارات ومواءمة أسواق العمل في بيئتها مع التطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم ستكون في وضع أفضل في المستقبل، وهذا ما سيمكنها من استقطاب الاستثمارات، وتعزيز الابتكار، وتعزيز قدرتها التنافسية في منظومة الاقتصاد العالمي. علاوة على ذلك، يساهم التأهب لمستقبل العمل من الحد من عدم المساواة والفوارق الاجتماعية. كما يضمن حصول جميع شرائح المجتمع على وظائف جيدة وفرص للمشاركة في عالم التحول الرقمي، فضلا عن تضيق الفجوة الرقمية والحد من اتساعها.

من المهم تجنب الوقوع في فخ تركيز الاهتمام على الآثار الصافية على أسواق العمل. العدد الصافي للوظائف المفقودة أو المنشأة هو مقياس بسيط لقياس تأثير الرقمنة (BCG، 2021). فعلى سبيل المثال، يشير إلغاء 5 ملايين وظيفة وخلق 5 ملايين فرصة عمل جديدة إلى وجود أثر ضئيل للرقمنة على إجمالي أسواق العمل. ومع ذلك، فإن هذا سيترتب عليه اضطراب اقتصادي كبير. فقد لا ينخفض العدد الإجمالي لساعات العمل بالنسبة

لجميع، لكنه سينخفض بالنسبة للأشخاص ذوي المهارات الأقل. لذلك، ينبغي أن ينصب تركيزنا على كيفية التكيف مع طبيعة العمل المتغيرة.

وفي هذا الصدد، نظرا للأهمية الحاسمة للاستعداد لمستقبل العمل بالنسبة للأفراد والمجتمعات والاقتصاد، اسلط هذا القسم الضوء على التحديات والفرص الرئيسية الناشئة عن التكيف مع الديناميات الاقتصادية الجديدة، ويقدم بعض المبادئ التوجيهية لبلدان منظمة التعاون الإسلامي بشأن كيفية الاستعداد لهذا التحول بشكل أفضل.

1.5 التحديات والأفاق

تنطوي زيادة الرقمنة والأتمتة في العمل على فرص وتحديات على حد سواء. وللرقمنة والأتمتة آثار مختلفة على المهام والوظائف. وتشير الرقمنة إلى إدماج التقنيات والأدوات الرقمية في مختلف جوانب عمليات العمل واستخدامها. ويتضمن اعتماد المنصات الرقمية وتحليلات البيانات وتقنيات الاتصال وتدفعات العمل الرقمية لتحسين الإنتاجية والكفاءة والاتصال في أماكن العمل. ومن شأن الرقمنة أن تحسن من الوظائف الحالية، وتخلق وظائف جديدة، وتحول طريقة أداء العمل. وغالبا ما تقتضي الرقمنة تطوير مهارات محو الأمية الرقمية لدى العمال وتكيفهم مع التطورات التكنولوجية.

ومن ناحية أخرى، تشير الأتمتة على وجه التحديد إلى استبدال العمل البشري بالتكنولوجيا أو الآلات لأداء المهام أو العمليات التي كان يقوم بها البشر سابقا. كما تهدف إلى تبسيط العمليات وزيادة الإنتاجية من خلال استخدام تقنيات مثل علم الروبوتات والذكاء الاصطناعي. ومن منظور سوق العمل، يمكن أن تؤدي الأتمتة إلى فقدان بعض الوظائف حيث تستحوذ الآلات والخوارزميات على المهام التي يمكن تشغيلها آليًا. ومع ذلك، يمكن للأتمتة أن تخلق أيضًا فرص عمل جديدة في مجالات مثل الصيانة والبرمجة والإشراف على الأنظمة الآلية. وفي هذا الصدد، تلعب إدارة التحول وتحسين مهارات العمال دورا بالغ الأهمية في مواجهة زيادة الرقمنة والأتمتة.

والأمر الآخر الذي يجب الانتباه إليه كذلك هو أن حتى المهام التي قد تبدو قابلة للأتمتة بسهولة من الناحية النظرية قد تواجه عقبات عملية تعيق أو تؤخر عملية الأتمتة في الممارسة العملية. وهذا يعني أنه لن يتم أتمتة جميع المهام التي لديها الجاهزية لذلك على الفور، إذ قد تظهر تعقيدات وقيود تؤثر على سرعة ومدى الأتمتة. والعامل الحاسم في هذه العملية هو الجدوى التقنية، حيث يجب تطوير التكنولوجيا اللازمة ودمجها وتكييفها مع أنشطة محددة. ومن العوامل الأخرى تكلفة تطوير وتنفيذ حلول الأتمتة، لما لها من تأثير على دراسة الجدوى المتعلقة باعتمادها. وتشكل ديناميات سوق العمل، بما في ذلك توافر اليد العاملة البشرية وتكلفتها والطلب عليها العامل الثالث الذي يحدد اعتماد الأتمتة من عدمه. والعامل الرابع هو الفوائد الاقتصادية المحتملة للأتمتة، مثل زيادة الكفاءة وتحسين الجودة والوفورات في التكاليف. وأخيرًا، يمكن لقبول الجهات التنظيمية والمجتمع أيضا تأثير على مدى اعتماد الأتمتة، حتى لو كانت مجدية ومفيدة للأعمال. والنظر إلى هذه العوامل، من المقدر ألا تظهر الآثار الكاملة للأتمتة على أنشطة العمل الحالية إلا بعد عقود (MGI، 2017). وعلى الرغم أن تأثير الأتمتة من المتوقع أن يطال القطاعات أو الاقتصاد على المستوى الكلي بشكل تدريجي، قد يشعر الأفراد العاملين أو الشركات بتأثير الاختلالات الناتجة عن الأتمتة بسرعة أكبر.

التحديات

تواجه بلدان منظمة التعاون الإسلامي عدة تحديات في التكيف مع تزايد الرقمنة في أماكن العمل. وكما هو مشار إليه في تقرير سيسرك (2023a)، لوحظت تفاوتات كبيرة بين مختلف بلدان منظمة التعاون الإسلامي في ما يتعلق بالوصول إلى التقنيات الرقمية. وعلى الرغم من أن التحديات يمكن أن تختلف باختلاف السياقات، إلا أن بعض التحديات المشتركة تتمثل في الفجوة الرقمية، والفجوات في المهارات، والاقتصاد غير الرسمي، والبيئة التنظيمية، والحيز المالي المحدود، والتفاوتات الاجتماعية والاقتصادية، ومخاوف الأمن السيبراني.

الفجوة الرقمية: تعد الفجوة الرقمية واحدة من أهم التحديات التي تواجه بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فغالبا ما تواجه هذه البلدان مشكلة محدودة الوصول إلى الإنترنت بأسعار معقولة وبصورة موثوقة، فضلا عن نقص البنية التحتية الرقمية. وعلى غرار ما ورد في تقرير سيسرك (2023a)، لا تزال نسبة الأسر التي لديها إمكانية الوصول إلى الإنترنت في دول منظمة التعاون الإسلامي أقل من 50%. وهذا يخلق فجوة رقمية وتفاوتات في الوصول إلى التكنولوجيا والمهارات الرقمية بين مختلف شرائح السكان، لا سيما بين سكان المناطق الحضرية والريفية. ويعتبر سد هذه الفجوة أمرا بالغ الأهمية لضمان تكافؤ الفرص للأفراد والشركات في المشاركة في الاقتصاد الرقمي. وتوجد داخل المنظمة بلدان ذات مستوى منخفض للغاية من استخدام الإنترنت، ولا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مما يتطلب استثمارات كبيرة في البنية التحتية والمهارات. ستنتشر العمالة الرخيصة في البلدان التي تكون التقنيات الرقمية فيها بعيدة المنال وبالتالي غير قادرة على تحويل الاقتصادات.

فجوة المهارات وعدم تطابقها: من التحديات الرئيسية الأخرى التي تحول دون استفادة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من التحول الرقمي الفجوات في المهارات والافتقار إلى التعليم الكافي. تتطلب الأدوات والتكنولوجيات الرقمية مهارات ومؤهلات أعلى، ومع ذلك، كما هو مبين في الشكل 4.2، فإن متوسط مستوى المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أقل بكثير من متوسط البلدان المتقدمة. تواجه الكثير من بلدان المنظمة تحديات في توفير تعليم جيد وتدريب مهني ويزود المعرفة الرقمية اللازمة والمهارات التقنية للأفراد. ولذلك، تحتاج دول منظمة التعاون الإسلامي إلى سد الفجوة في المهارات لضمان مطابقة أنظمة التعليم والتدريب مع متطلبات العصر الرقمي. يعد تعزيز نظام التعليم لتحسين المهارات الرقمية وتشجيع التعلم مدى الحياة عاملا أساسيا لإعداد القوى العاملة لتكون جاهزة للتكيف مع سوق العمل المتغيرة.

ويعتبر عدم تطابق المهارات أيضا مصدر قلق كبير في إطار الأتمتة المتزايدة، والتي غالبا ما تتطلب مجموعة مختلفة من المهارات عن تلك التي تتطلبها تقليديا الصناعات كثيفة العمالة. وبشكل اتساع الفجوة بين المهارات التي يتطلبها سوق العمل الآلي والمهارات التي تمتلكها القوى العاملة عائقا أمام قابلية العمال للتوظيف وقدرتهم على الاستفادة من فرص العمل الناشئة. وعلى غرار التحول الرقمي، يتطلب تزايد الأتمتة جهودا شاملة في مجال التعليم والتدريب لتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لمستقبل العمل.

فقدان الوظائف والبطالة: قد يتسبب عدم كفاية الاستجابة لتزايد الرقمنة والأتمتة في تفاقم مشكل البطالة وفقدان الوظائف بشكل كبير، لا سيما في القطاعات التي تكون فيها أتمتة المهام الروتينية والمتكررة ممكنة. تعمل نسبة كبيرة من القوة العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في الصناعات الكثيفة العمالة، مثل الزراعة

والصناعات التحويلية المكثفة التي تعتمد على تكنولوجيا بسيطة (راجع الشكل 7.2)، وتعد هذه القطاعات معرضة بشكل كبير للأتمتة. ومن المتوقع أن يكون لفقدان الوظائف في هذه القطاعات أن يؤثر على العمالة وفرص العاملين لتوليد الدخل. وإذا لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة، يمكن أن تؤدي الرقمنة إلى تفاقم انعدام المساواة داخل المجتمعات، حيث أن الافتقار إلى فرص الحصول على التكنولوجيا والمهارات والفرص للمجتمعات المحرومة والضعيفة، بما في ذلك النساء وسكان الريف، قد يتسبب في زيادة توسيع الفجوة الاجتماعية والاقتصادية.

محدودية الحيز المالي والافتقار إلى بيئة تمكينية للاستثمار: يتطلب التحول الرقمي والتكيف مع الروبوتات المتقدمة استثمارات كبيرة لتطوير البنية التحتية. غير أن الحيز المالي المحدود وكذلك الافتقار إلى بيئة تمكينية للاستثمار الأجنبي يعيق اعتماد التقنيات الرقمية والاستثمار في البنية التحتية الرقمية، مما يعيق الوصول إلى رأس المال داعم للتقدم التكنولوجي والبحث والتطوير. وفي نفس الوقت، يشكل الوصول المحدود إلى تكنولوجيات التشغيل الآلي المتقدمة أحد التحديات الرئيسية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وكما تمت الإشارة في الفصل السابق، تعرف الاستثمارات في الروبوتات المتقدمة تزايداً ملحوظاً ويعزى ذلك لدعم كل من الاقتصادات المتقدمة والصين لها. ومن أجل تجنب خسائر في الإنتاج بسبب الاعتماد المحدود للأتمتة، تحتاج دول منظمة لتعاون الإسلامي إلى الاستثمار في البنية التحتية للتكنولوجيا، وتعزيز نقل التكنولوجيا، ودعم الوصول إلى حلول التشغيل الآلي بأسعار معقولة.

البيئة التنظيمية والأمن السيبراني: من المرجح أن تؤثر التحديات الحالية التي تواجهها أسواق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي، مثل الاقتصاد غير الرسمي، والافتقار إلى الحماية الاجتماعية، ومحدودية فرص الحصول على تدريب رسمي، على انتقال القوى العاملة إلى مستقبل العمالة. وللتغلب على هذه التحديات، يتطلب الأمر وضع سياسات داعمة وتوفير بيئة تنظيمية. ويجب على الحكومات وضع سياسات مرنة وقادرة على التكيف تعزز اعتماد الأتمتة مع ضمان حقوق العمال وممارسات عمل عادلة لهم. علاوة على ذلك، على الحكومات أن تولي الأهمية لقضايا مثل حماية البيانات والأمن السيبراني وحقوق الملكية الفكرية ومنصات التجارة الإلكترونية، كما عليها أن توفر بيئة مواتية للشركات الرقمية مع ضمان حصولها على الخصوصية والأمن اللازمين. ويجب معالجة المخاوف المحيطة بمسألة الأمن السيبراني والخصوصية على وجع الخصوص، وهي مشاغل تنتج عن الاعتماد المتزايد للتقنيات الرقمية، ويمكن لها أن تهمز الثقة في الأنظمة الرقمية وتعيق اعتماد أي تقنيات جديدة.

التحول على مستوى سلاسل القيمة العالمية: عادة ما تشكل الأيدي العاملة ذات المهارات المنخفضة ميزة نسبية بالنسبة للاقتصادات النامية. ومن العوامل التي تجعل من الأتمتة محط قلق بالنسبة لبلدان منظمة التعاون الإسلامي إمكانية "إعادة التصنيع إلى الديار" الإنتاج من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة، لا سيما في قطاع الصناعة التحويلية الكثيفة العمالة. وهذا التحول في التقسيم العالمي للعمل مدفوع بالأساس بأتمتة القطاعات الرئيسية التي توظف أعداداً كبيرة من العمال والتي كانت بمثابة نقاط دخول استراتيجية للبلدان النامية في الأسواق العالمية. ومن شأن أتمتة الوظائف أن يقوض الميزة التنافسية لبلدان منظمة التعاون الإسلامي

(والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة) بالنظر إلى انخفاض تكاليف اليد العاملة. وستوفر إعادة التصنيع إلى الديار للشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية مزايا عديدة مثل انخفاض تكاليف النقل وفترات زمنية أقل بين التصميم والإنتاج والمبيعات النهائية، والتي من شأنها أن تعزز الإنتاج وتلبية الطلبات آتيا. وبينما لا يوجد اتجاه عام نحو إعادة التصنيع إلى الديار في الوقت الحاضر، تشير الدراسات التجريبية الحديثة إلى أن زيادة استخدام تكنولوجيات الروبوتات والتشغيل الآلي في البلدان المتقدمة ترتبط بإعادة تأهيل سلاسل القيمة العالمية (ILO, 2020c)، مما قد يتسبب في مزيد من فقدان الوظائف في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

تتطلب مواجهة هذه التحديات اتخاذ نهج شامل ومنسق يشمل الاستثمار في البنية التحتية الرقمية والتعليم وتنمية المهارات وإصلاح السياسات وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص والدعم المستهدف للفئات الضعيفة من السكان. ومن المهم أيضا تعزيز التعاون بين واضعي السياسات وممثلي القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية والمجتمع المدني. وبالإضافة إلى ذلك، من شأن التعاون الدولي وتبادل المعارف أن يلعب دورا حيويا في مساعدة البلدان النامية على التغلب على هذه التحديات والاستفادة من إمكانات الرقمنة والأتمتة في أماكن العمل.

الفرص

تستدعي التحديات الناتجة عن المشهد الاقتصادي العالمي المتغير ضرورة اتخاذ تدابير سياساتية، إلا أن هناك أيضا فرصا كبيرة ينبغي أخذها في الاعتبار عند تصميم السياسات.

تحقيق قفزات نوعية: تفتقر الكثير من بلدان منظمة التعاون الإسلامي لإمكانية الوصول إلى البنية التحتية التقليدية اللازمة للتصنيع وتطوير التكنولوجيا. ومع انتشار التكنولوجيات المتقدمة، سيكون أمام هذه البلدان الفرصة لتجاوز تطوير البنية التحتية التقليدية واعتماد أحدث التقنيات بشكل مباشر بدلا من ذلك. إذ يُمكنهم تجاوز التقنيات والأنظمة القديمة من تنفيذ أسرع للحلول الرقمية والاستفادة من كفاءة أكبر في قطاعات مثل الاتصالات والطاقة والنقل والرعاية الصحية. على سبيل المثال، العديد من البلدان الأفريقية والآسيوية لم تحتج لإنشاء نظام هاتف أرضي، إنما تبنت تكنولوجيا الهاتف المحمول بشكل مباشر (UNDP, 2017).

ولتحقيق قفزات نوعية في سياق الرقمنة والأتمتة، تحتاج دول منظمة التعاون الإسلامي إلى إعطاء الأولوية لتوسيع تقنيات الهاتف المحمول والإنترنت، مما يضمن وصول الأفراد والشركات على نطاق واسع إلى اتصال ميسور التكلفة. ومن الضروري أيضا الاستثمار في المهارات ومحو الأمية الرقمية. وسيطلب ذلك دمج برامج محو الأمية الرقمية في أنظمة التعليم وتقديم برامج تدريبية ومهنية. إن تعزيز الابتكار وزيادة الأعمال، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتطوير أنظمة الدفع الرقمي، وإعطاء الأولوية للخدمات الحكومية الرقمية، وخلق بيئة سياسية مواتية، هي أيضا استراتيجيات مهمة للاستفادة من التقنيات الناشئة وتجاوز مسارات التنمية التقليدية. من خلال تنفيذ هذه التدابير، يمكن لدول المنظمة إطلاق الإمكانات التحولية للرقمنة والأتمتة، ودفع اقتصاداتها إلى الأمام.

الارتقاء بالصناعة وتنوع الأنشطة الاقتصادية: تتيح الأتمتة والروبوتات الفرصة لدول منظمة التعاون الإسلامي لرفع مستوى قطاعاتها الصناعية، وزيادة إنتاجيتها، وتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق العالمية. كما أنها تقدم إمكانية تنوع اقتصاداتهم واستكشاف صناعات وقطاعات جديدة. إذا تم إدراج هذه التقنيات بنجاح، يمكنها مساعد على تعزيز الابتكار، ودفع البحث والتطوير، وإيجاد حلول للتصدي للتحديات المحلية في هذه البلدان. ومن شأن ذلك أن يساهم في النمو الاقتصادي والتقدم التكنولوجي وتطوير الصناعات القائمة على المعرفة. ومن الطبيعي أن يكون لذلك آثار على أسواق العمل، وقد تحل الأتمتة محل وظائف معينة تتسم بالتكرار وانخفاض المهارات، إلا أنها قد تخلق فرص عمل جديدة بمتطلبات مختلفة من حيث المهارات. ولذلك يجب على بلدان المنظمة التركيز على برامج تنمية المهارات لتزويد قواها العاملة بالمهارات التقنية والتحليلية ومهارات حل المشكلات اللازمة لتشغيل وصيانة تقنيات التشغيل الآلي. ومن شأن ذلك أن ينعكس بشكل إيجابي من خلال توظيف عمالة ذات مهارات أعلى وتحسين نتائج سوق العمل.

الزراعة الذكية والتنمية الريفية: تواجه بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحديات كبيرة في أن تعجل من التنمية الريفية، غير أن التكنولوجيات الرقمية تتيح فرصا لتحسين الإنتاجية الزراعية والتنمية في المناطق الريفية. بالنظر إلى الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في العديد من بلدان المنظمة، فإن الحلول مثل الزراعة الدقيقة والاستشعار عن بعد والمنصات الرقمية للوصول إلى الأسواق يمكن أن تطور الممارسات الزراعية وتزيد من المحاصيل وتربط المزارعين بالمشترين المحتملين. وتساهم هذه التطورات في الزراعة في تحقيق الأمن الغذائي وتوليد الدخل والحد من الفقر في المناطق الريفية. تحقيق هذه الغايات يتطلب استثمارات كبيرة في البنية التحتية الرقمية الريفية، مثل توفير الإنترنت وشبكات الهاتف المحمول لتمكين المجتمعات الريفية من الوصول إلى المعلومات والموارد التعليمية والخدمات المالية، وبالتالي سد الفجوة بين المناطق الحضرية والريفية.

النمو والتنمية الشاملين: من شأن الرقمنة أن تكون بمثابة محرك للتنمية الشاملة من خلال تحسين الوصول إلى التعليم، والرعاية الصحية، والخدمات المالية، والمعلومة للسكان الفئات المحرومة. وتتيح الرقمنة فرص للعمل عن بعد، فهي تقلص بذلك الحواجز الجغرافية وتوفر لشاكنة المناطق الريفية خيارات أكثر فيما يخص التوظيف. وتخلق الرقمنة كذلك فرص عمل جديدة كما تشجع ريادة الأعمال من خلال تسهيل ظهور المشاريع الرقمية الناشئة والمنصات الإلكترونية فضلا عن الصناعات الخدمية. ويمكن لدمج تقنيات التشغيل الآلي أن يساعد بلدان المنظمة أيضا في تحسين تسخيرها للموارد وتعزيز الاستدامة في بعض القطاعات مثل الزراعة والطاقة والنقل. وفي هذا السياق، يجب على دول المنظمة خلق بيئة ملائمة من أجل تعزيز الابتكار وتبني التكنولوجيا، وتعزيز ريادة الأعمال، وتمكين المشاريع الصغيرة، وإعطاء الأولوية للشمول الرقمي، وذلك للاستفادة من المزايا المحتملة للرقمنة والتطورات التكنولوجية.

النهوض بكفاءة الحكومة والخدمات العامة: تمكن الرقمنة الحكومات في دول منظمة التعاون الإسلامي من تحسين تقديم الخدمات ورفع من مستوى الشفافية وإشراك المواطنين بشكل أكثر فعالية. تلعب المبادرات الحكومة الإلكترونية ونظم الهوية الرقمية ومنصات الخدمات الرقمية دورا كبيرا في تبسيط العمليات الإدارية وتحسين الوصول للخدمات العامة. وتساهم الرقمنة كذلك في تحقيق الشفافية والمساءلة، والحكومة الرشيدة

من خلال الرفع من مستوى الثقة عند الفئات الشعبية. وعلى نفس المنوال، يمكن للأتمتة أن تكون بمثابة أداة للخدمات الاجتماعية يمكن من خلالها تحسين فعالية تقديم الخدمات العامة، ونذكر منها الأنظمة الآلية للرعاية الاجتماعية وإدارة المستفيدين. و من خلال تسخير التكنولوجيا المتقدمة، يمكن لدول منظمة التعاون الإسلامي تحسين جودة الخدمات العامة وتسهيل الوصول إليها، وتعزيز مشاركة المواطنين والنهوض بالحوكمة ككل، وبالتالي الحصول على حكومة فعالة وسريعة الاستجابة.

فرص أخرى قد تنشأ عن المشهد الاقتصادي العالمي المتغير. كانت التجارة الدولية وتكنولوجيا الاتصالات -التي كانت تعرف تطورا ملحوظا- تسهلان بالفعل نقل المعلومات بين الدول، لكن الرقمنة عززت هذا الاتجاه من خلال زيادة تسهيل الوصول إلى المعلومة والمعارف حول التكنولوجيا والنظم. كما أن المنصات الإلكترونية والأسواق الرقمية تمكن المشاريع اليوم من الوصول إلى قاعدة عملاء واسعة والانخراط في التجارة العالمية دون التقيد بالعوائق التقليدية المتمثلة في بعد المسافة والعوامل اللوجيستية. وهذا الأمر يتيح للصناعات الموجهة نحو التصدير، والمشاريع الصغيرة ورواد الأعمال فرصا عديدة للتواصل مع العملاء وتوسيع تواجدها في السوق.

ومن الواضح أن فرصا كبيرة تتأتى عن الرقمنة والأتمتة في أماكن العمل. ومن أجل اغتنام هذه الفرص، يجب على دول المنظمة الاستثمار في البنية التحتية والتعليم وتطوير المهارات، كما أن عليها تعزيز أنظمة الابتكار ووضع سياسات ونظم داعمة لذلك. كما يجب على هذه الدول أيضا إعطاء الأولوية للتعاون والشراكات مع مقدمي التكنولوجيا والمنظمات الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين للاستفادة من المعرفة والخبرة العالمية في مجال الرقمنة والأتمتة والروبوتات المتقدمة.

2.5 الاستعداد لمستقبل العمل

قدمت التحليلات السابقة للأهمية المتزايدة للرقمنة والأتمتة في الاقتصادات العالمية، والمهارات الناشئة والمتراجعة، والتحديات والفرص المرتبطة بالدمج المتزايد للرقمنة وتكنولوجيا التشغيل الآلي في الأنشطة الاقتصادية رؤى مهمة حول التحديات التي تواجهها دول منظمة التعاون الإسلامي في تبني بيئة جديدة. وتظهر الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية بلدان منظمة التعاون الإسلامي خصائص متميزة، لذلك لا يمكن تقديم حلول موحدة مناسبة للجميع بشأن كيفية الاستعداد للتحديات الناشئة في أسواق العمل. ومع ذلك، واستنادا إلى التحديات المشتركة والفرص الناشئة، تقدم التوصيات التالية لإعداد القوة العاملة لمستقبل العمل.

التخطيط والرصد والتقييم: تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي بشكل أساسي إلى إعداد تخطيط استراتيجي للقوة العاملة. ولإرشاد عملية صنع القرار، من الضروري الحصول على أحدث البيانات والمعلومات عن العوامل التي تؤثر على أسواق العمل.

أ. فهم الاتجاهات الحالية للعرض والطلب لقوى العمل؛ وتحديد الفجوات التي تعرفها بعض الوظائف والقطاعات والمهارات، والتنبيه بالتدابير اللازمة لسد تلك الثغرات.

- ب. إنشاء نظم معلومات عن سوق العمل لجمع وتحليل البيانات المتعلقة باتجاهات العمالة، والفجوات في المهارات، وأفاق العمل في المستقبل
- ج. دعم البحث والتحليل حول تأثير الأتمتة والرقمنة والروبوتات على سوق العمل
- د. اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة لإرشاد عملية صنع القرار وتحديد أولويات التدخلات
- هـ. رصد وتقييم التقدم المحرز في المبادرات والسياسات المتعلقة بمستقبل العمل بصورة منتظمة
- و. تكييف الاستراتيجيات حسب الحاجة استناداً إلى الاتجاهات والتحديات والفرص الناشئة

تنمية المهارات والتعليم: ينبغي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي، مسترشدة بالتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، أن تعزز نوعية وأهمية نظم التعليم والتدريب لتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لسوق العمل في المستقبل. وهذا يشمل تعزيز محو الأمية الرقمية والتفكير النقدي وحل المشكلات والإبداع وريادة الأعمال. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لبرامج التدريب المهني لتوفير مهارات عملية تتماشى مع الصناعات الناشئة.

- أ. كما يجب تعزيز محو الأمية الرقمية وتعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) منذ الطفولة المبكرة حتى التعليم العالي لتنمية المهارات المطلوبة للصناعات الناشئة
- ب. إعطاء الأولوية لتطوير المهارات الرقمية بما في ذلك مهارات الترميز وتحليل البيانات وخبرة الذكاء الاصطناعي ومعرفة الأمن السيبراني لتلبية الطلب على الوظائف في الاقتصاد الرقمي
- ج. الاستثمار في برامج التدريب المهني التي تركز على المهارات ذات الصلة بالصناعات الناشئة
- د. تشجيع مبادرات التعلم مدى الحياة وإعادة التأهيل للتكيف مع متطلبات العمل المتطورة
- هـ. تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لمواءمة التعليم والتدريب مع احتياجات الصناعة

الاستراتيجيات الصناعية والقطاعية: ينبغي استكمال استراتيجية القوة العاملة باستراتيجيات اقتصادية شاملة. نظراً للطبيعة المتغيرة للعلاقات الاقتصادية الدولية ونظم الإنتاج، يجب على دول منظمة التعاون الإسلامي تحديد الصناعات والقطاعات التي لديها إمكانات نمو في سياقها الخاص، وبالتالي موازنة برامج التعليم والتدريب لتلبية احتياجات المهارات المحددة للقطاع.

- أ. تشجيع تنوع الاقتصاد عن طريق تحديد واستهداف القطاعات الاستراتيجية ذات إمكانات النمو
- ب. العمل مع قادة الصناعة، وإجراء تحليلات لسوق العمل، ووضع استراتيجيات هادفة لتعزيز خلق فرص العمل وتنمية المهارات في هذه المجالات
- ج. تيسير التجارة والاستثمار، وتعزيز التكامل الاقتصادي الإقليمي والدولي للوصول إلى أسواق وفرص جديدة
- د. تعزيز تنمية الصناعات المستدامة والخضراء، مثل الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة وممارسات الاقتصاد الدائري

السياسات التنظيمية والأخلاقية، وإشراك العمال: بالنظر إلى التطور السريع للتكنولوجيا، ينبغي أن تعتمد بلدان منظمة التعاون الإسلامي أطراً تنظيمية مرنة يمكنها التكيف مع الاتجاهات الناشئة. ويشمل ذلك معالجة

القضايا المتعلقة بحماية البيانات والخصوصية وحقوق الملكية الفكرية والأمن السيبراني. وينبغي للحكومات أيضاً أن تضع سياسات تشجع إشراك العمال في مسألة فقدان وخلق الوظائف .

- أ. استعراض وتحديث قوانين ولوائح العمل لضمان مرونتها وقابليتها للتكيف مع ترتيبات العمل المتغيرة
- ب. وضع لوائح وإرشادات أخلاقية لمعالجة القضايا الناشئة مثل خصوصية البيانات وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني
- ج. تشجيع الاستخدام المسؤول والأخلاقي للتكنولوجيا لحماية حقوق العمال ومنع الاستغلال
- د. تشجيع الحوار الاجتماعي والتعاون بين أرباب العمل ومنظمات العمال والحكومات للتصدي لتحديات سوق العمل الناشئة

الابتكار وريادة الأعمال: بما أن تحويل الأنشطة الاقتصادية سيجلب فرص عمل وأعمال جديدة، فمن المهم تشجيع بيئات الأعمال على توفير الدعم للشركات الناشئة، وتعزيز مراكز الابتكار، وتعزيز التثقيف في مجال تنظيم المشاريع. فمن شأن ذلك أن يساعد في خلق فرص عمل، ودفع الابتكار المحلي، وتعزيز ثقافة الإبداع والمخاطرة في عصر الرقمنة والأتمتة.

- أ. تعزيز بيئة مواتية للابتكار، بما في ذلك إنشاء مراكز للابتكار وحاضنات أعمال ومجمعات للتكنولوجيا
- ب. توفير الدعم المالي وغير المالي للشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، بما في ذلك الحصول على رأس المال وخدمات الإرشاد وتطوير الأعمال
- ج. تبسيط العمليات التنظيمية وتقليل العقبات البيروقراطية لبدء الأعمال وتوسيع نطاقها

سوق العمل والحماية الاجتماعية: من أجل دعم العمال للانتقال إلى مستقبل العمل، يجب على الحكومات إنشاء أو تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي الخاصة بهم، بما في ذلك استحقاقات البطالة ودعم الدخل وبرامج إعادة التدريب للمتضررين من الأتمتة أو فقدان الوظائف.

- أ. وضع لوائح مرنة لسوق العمل تأخذ بالاعتبار ترتيبات العمل المتغيرة، مثل العمل بدوام جزئي والعمل عن بعد
- ب. تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية لتوفير شبكة أمان للعمال، بما في ذلك استحقاقات البطالة والحصول على الرعاية الصحية
- ج. تعزيز حقوق العمال وضمان الأجور العادلة وظروف العمل الآمنة والحماية من التمييز

البنية التحتية والربط الرقمي: يتمثل أحد العوامل المهمة في تقليل الفجوة الرقمية في تحسين البنية التحتية والربط الرقمي. ينبغي للحكومات الاستثمار في بنية تحتية رقمية قوية لضمان مشاركة الأفراد والشركات بفعالية في الاقتصاد الرقمي. وهذا يمكن الأفراد من الوصول بشكل أفضل إلى موارد التعلم عبر الإنترنت والأدوات الرقمية وفرص العمل عن بُعد.

الإطار 1.5: تحسين السلامة والصحة المهنية (OSH) في موريتانيا

تواجه الجمهورية الإسلامية الموريتانية، شأنها شأن العديد من الدول الأخرى في منطقة منظمة التعاون الإسلامي، مشكلة التصدي للحوادث التي تطرأ في أماكن العمل والأمراض المهنية والعمل على التغلب على أثارها البشرية والاجتماعية والاقتصادية. وفي هذا الصدد، طلب المكتب الوطني للصحة المهنية في موريتانيا من سيسرك تقديم المساعدة الفنية عن طريق شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET)، وذلك من أجل وضع تشريعات تعنى بالسلامة والصحة المهنية، وتلقى موظفيها للتدريب الفني، بما في ذلك التدريب أثناء العمل وعبر المحاكاة، وتجديد مختبراتها وفقاً للمعايير الدولية.



ويهدف المشروع في موريتانيا، الذي يسهر سيسرك على تيسيره، في المقام الأول إلى تعزيز خدمات الرعاية الصحية، مع التركيز على تحسين صحة الأم والطفل. والمستفيد من هذه المبادرة هو المكتب الوطني للصحة المهنية، الذي يراعي أيضاً هدف التنمية المستدامة 8، أي تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، فضلاً عن الهدف 9.2 من برنامج عمل منظمة التعاون الإسلامي حتى عام 2025: العمالة والبنية التحتية والتصنيع. وفي هذا المشروع، دخل سيسرك في شراكة مع المؤسسات والمنظمات ذات الصلة مثل وكالة التعاون والتنسيق التركية، والمكتب الوطني للصحة المهنية في موريتانيا، والمديرية العامة للسلامة والصحة المهنية (DGOSH) التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي في الجمهورية التركية لضمان التنفيذ الناجح للتدخلات الصحية الحيوية، والمساهمة في تحسين الرعاية الصحية المستدامة في موريتانيا.

وفيما بين عامي 2016 و 2018، نُظمت 4 أنشطة تشمل اجتماعات وزيارات دراسية في إطار هذا المشروع.

أ. الاستثمار في تطوير بنية تحتية رقمية موثوقة وبأسعار معقولة، بما في ذلك الاتصال بالإنترنت ذات النطاق العريض

ب. سد الفجوة الرقمية عن طريق توسيع نطاق وصول سكان المناطق النائية والريفية إلى الأدوات الرقمية

ج. دعم الشركات في تبني التكنولوجيات الرقمية، بما في ذلك الحوافز الضريبية والإعانات

الفرص الديموغرافية وإمكانيات الشباب: يوفر الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فرصة فريدة للاستفادة من الفرص الناشئة المرتبطة بزيادة الرقمنة والأتمتة. لتسخير إمكانيات الشباب في البلدان النامية في ظل تزايد الرقمنة والأتمتة، يجب أن يتزود الشباب بالمهارات التقنية اللازمة وقدرات التفكير النقدي والقدرة على التكيف لاكتشاف المشهد الرقمي. وذلك لضمان قدرتهم على اغتنام فرص العمل، والمساهمة في الابتكار، ولكي يصبحوا مشاركين نشطين في الاقتصاد الرقمي.

أ. إعطاء الأولوية لتنمية المهارات الرقمية للشباب من خلال دمج برامج محو الأمية الرقمية في المناهج

الدراسية، وتقديم برامج تدريبية متخصصة، وتعزيز منصات التعلم عبر الإنترنت

ب. يمكن أن يؤدي توفير الإرشاد ودعم ريادة الأعمال للشباب إلى تمكينهم من إنشاء مشاريعهم الرقمية

الخاصة والاستفادة من التكنولوجيا لتحقيق التأثير الاجتماعي والاقتصادي

التعاون والشراكة: يكتسي تعزيز التعاون بين الحكومات والشركاء في التنمية ومنظمات القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية والمجتمع المدني أهمية حاسمة في التصدي لتحديات وفرص مستقبل العمل. ويشمل ذلك وضع السياسات وتقاسم الموارد وإنشاء منابر للحوار وتبادل المعارف.

- أ. تعزيز التعاون بين الحكومة والصناعة والأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني لتحديد الاتجاهات الوظيفية الناشئة والاحتياجات من المهارات والفجوات في سوق العمل
- ب. الانخراط في شراكات إقليمية ودولية لتبادل المعارف وأفضل الممارسات والموارد
- ج. المشاركة في المبادرات والمنابر العالمية للتأثير على السياسات والمعايير الدولية المتصلة بمستقبل العمل
- د. إدماج مبادئ التنمية المستدامة، مثل الاستدامة البيئية والإدماج الاجتماعي، في استراتيجيات مستقبل العمل

باختصار، للاستفادة الكاملة من فوائد الرقمنة المتزايدة والروبوتات المتقدمة التي عقيت الثورة الصناعية الرابعة، من الضروري إعطاء الأولوية لبرامج التعليم والتدريب التي تعزز هذه المهارات. يجب أن تتعاون الحكومات والمؤسسات التعليمية والشركات لتوفير فرص لتحسين مهارات القوى العاملة وإعادة مهاراتها. وهذا يضمن تزويد الأفراد بالمهارات المناسبة للتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة والبقاء قادرين على المنافسة في سوق العمل. تعد القدرة على التنبؤ بالمهام والمهارات الآلية، وتنمية المهارات المستدامة ضرورية لإعداد المجتمعات والقوى العاملة للمستقبل. وأخيرا، من الجدير الإشارة إلى أن هذه السياسات يجب أن تصمم بما يتناسب مع السياق والأولويات المحددة لكل بلد. يتطلب التنفيذ الفعال للسياسات حوكمة قوية وإشراك أصحاب المصلحة واستعمال آليات رصد لضمان النتائج المرجوة.

الملحقات

الملحق 1 تصنيف البلدان

أ. مجموعات البلدان المعتمدة في التقرير

بلدان منظمة التعاون الإسلامي (1+56):

الرمز	الاسم	الرمز	الاسم	الرمز	الاسم
PAK	باكستان	GUY	غيانا	AFG	أفغانستان
PSE	فلسطين	IDN	إندونيسيا	ALB	ألبانيا
QAT	قطر	IRN	إيران	DZA	الجزائر
SAU	المملكة العربية السعودية	IRQ	العراق	AZE	أذربيجان
SEN	السنغال	JOR	الأردن	BHR	البحرين
SLE	سيراليون	KAZ	كازاخستان	BGD	بنغلاديش
SOM	الصومال	KWT	الكويت	BEN	بنين
SDN	السودان	KGZ	جمهورية قرغيزستان	BRN	بروناي دار السلام
SUR	سورينام	LBN	لبنان	BFA	بوركينافاسو
SYR	سوريا*	LBY	ليبيا	CMR	الكاميرون
TJK	طاجيكستان	MYS	ماليزيا	TCD	تشاد
TGO	توغو	MDV	المالديف	COM	جزر القمر
TUN	تونس	MLI	مالي	CIV	كوت ديفوار
TUR	تركيا	MRT	موريتانيا	DJI	جيبوتي
TKM	تركمانستان	MAR	المغرب	EGY	مصر
UGA	أوغندا	MOZ	موزمبيق	GAB	الغابون
ARE	الإمارات العربية المتحدة	NER	النيجر	GMB	غامبيا
UZB	أوزبكستان	NGA	نيجيريا	GIN	غينيا
YEM	اليمن	OMN	عمان	GNB	غينيا بيساو

(*) العضوية في منظمة التعاون الإسلامي معلقة حاليا.

البلدان المتقدمة* (40)

سان مارينو	لاتفيا	فرنسا	أندورا
سنغافورة	ليتوانيا	ألمانيا	أستراليا
جمهورية سلوفاكيا	لوكسمبورغ	اليونان	النمسا
سلوفينيا	مكاو، المنطقة الإدارية الخاصة	هونغ كونغ المنطقة الإدارية الخاصة	بلجيكا
إسبانيا	مالطا	أيسلندا	كندا
السويد	هولندا	إيرلندا	قبرص
سويسرا	نيوزيلندا	إسرائيل	جمهورية التشيك
محافظة تايوان الصينية	النرويج	إيطاليا	الدنمارك
المملكة المتحدة	البرتغال	اليابان	إستونيا
الولايات المتحدة	بورتوريكو	كوريا	فنلندا

* تشير إلى "الاقتصادات المتقدمة" حسب تصنيفها من قبل صندوق النقد الدولي. آخر تحديث أبريل 2022.

البلدان النامية

تشمل جميع البلدان الأخرى غير تلك المصنفة باعتبارها بلدانا متقدمة.

ب. التصنيف الجغرافي لدول منظمة التعاون الإسلامي

مجموعة الدول الإفريقية (17)			
بنين	الغابون	موزمبيق	توغو
بوركينافاسو	غامبيا	النيجر	أوغندا
الكاميرون	غينيا	نيجيريا	
تشاد	غينيا بيساو	السنغال	
كوت ديفوار	مالي	سيراليون	

مجموعة الدول العربية (1+21)			
الجزائر	الأردن	عمان	سوريا*
البحرين	الكويت	فلسطين	تونس
جزر القمر	لبنان	قطر	الإمارات العربية المتحدة
جيبوتي	ليبيا	المملكة العربية السعودية	اليمن
مصر	موريتانيا	الصومال	
العراق	المغرب	السودان	

(*): العضوية في منظمة التعاون الإسلامي معلقة حاليا.

مجموعة الدول العربية (18)			
أفغانستان	غيانا	ماليزيا	تركيا
ألبانيا	إندونيسيا	المالديف	تركمانستان
أذربيجان	إيران	باكستان	أوزبكستان
بنغلاديش	كازاخستان	سورينام	
بروناي دار السلام	جمهورية فرغيزستان	طاجيكستان	

الملحق 2: خصائص القطاعات الناشئة

قطاع ناشئ	قطاع فرعي	نوع الأنشطة/الوظائف	مستوى مهارة العمالة	رأس المال المطلوب	كثافة العمل	إمكانية استيعاب العمال غير النظاميين
المعرفة	الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والتعلم الآلي وإنترنت الأشياء والبيانات الضخمة	البحث والتطوير والإنتاج والخدمات ذات الصلة (قطاع تجارة الجملة والإصلاح)	عالي	عالي	منخفض	منخفض
	طائرات بدون طيار وأجهزة استشعار		عالي	عالي	منخفض	منخفض
	الزراعة في إطار الثورة الصناعية الرابعة		متوسط - عالي	عالي	متوسط - منخفض	متوسط - منخفض
	الصناعة في إطار الثورة الصناعية الرابعة		متوسط - عالي	عالي	منخفض	منخفض
المنصات القائمة على تحديد المواقع	منصات العمل عبر الإنترنت	تميز الكلام والصور والأمن السيبراني والبحث عن الأخطاء	متوسط	متوسط	منخفض	متوسط
المنصات القائمة على تحديد المواقع	خدمات التوصيل والنقل حسب الطلب والخدمات الشخصية (العمل المنزلي وتوفير الرعاية) والخدمات المنزلية (السباكة والبستنة ووظيفة كهربائي)		منخفض	متوسط - منخفض	عالي	عالي
الاقتصاد الأخضر	الطاقة الشمسية الكهروضوئية	مهندسو التصنيع والفنيون، ومهندسو البحث والتطوير والبرمجيات، وأخصائيو التسويق والمبيعات، والمتخصصون في اللوجستيات والمشغلون، وعمال البناء والنقل، وموظفو الإدارة والتجزئة	متوسط - عالي	متوسط	متوسط	متوسط - منخفض
	الوقود الحيوي		متوسط - منخفض	متوسط - منخفض	عالي	متوسط
	الرياح		عالي	عالي	متوسط - منخفض	منخفض
	الاقتصاد الحيوي	الزراعة العضوية، الزراعة المتجددة، الإيكولوجيا الزراعية، الزراعة المحافظة، على الموارد، مصادم الأسماك المستدامة، تصنيع المنتجات التي تستخدم مكونات حيوية	متوسط	منخفض	عالي	متوسط
	الاقتصاد الدائري	جمع النفايات وإعادة تدويرها.	منخفض	منخفض	عالي	عالي
	السياحة المستدامة	المرشدون والأنهار ومطاعم العائلة ومنتجو الحرف اليدوية والحرفيون ومشغلو المناظر الطبيعية وخدمات التنظيف وخدمات الطهي والتعليم البيئي وعلماء الطبيعة والمصورون والصحفيون والباحثون	متوسط - منخفض	منخفض	عالي	متوسط - منخفض
الاقتصاد الأزرق	إصلاح النظم الإيكولوجية وحفظ البيئة والتكيف مع المناخ	إعادة التحريج والتشجير، وترقق الغابات، وحماية المنحدرات، وحفظ التربة والمياه، وبطانة الأنهار والجداول، والسلاسل وجسور المشاة، وبناء السدود	متوسط - منخفض	منخفض	عالي	عالي
	الطاقة الأمواج والمد والجزر، وإنتاج الطحالب، واستعادة النظم الإيكولوجية البحرية، واستدامة مصائد الأسماك	متوسط - منخفض	عالي	متوسط - عالي	عالي	
	خادمة منزلية، رعاية المسنين، رعاية المرضى، مجالسة الأطفال، الطبخ، رعاية الحيوانات الأليفة	منخفض	منخفض	عالي	عالي	عالي
البرتقالي	إبداعي	خدمات الأعمال المهنية، مطور ألعاب الفيديو، مذوق ألعاب الفيديو، التصميم الجرافيكي، الرسوم المتحركة الافتراضية	عالي	متوسط - عالي	متوسط - عالي	متوسط
	الثقافية	السياحة الثقافية، الإرث الثقافي، الموسيقى، الفن، الأدب، الموسيقى، التصميم، الإعلام، الراديو، التلفزة، صناعة الأفلام	متوسط - عالي	متوسط - منخفض	عالي	عالي

المصدر: غولمان وإرنست (2022).

- Acemoglu, D., D. Autor, J. Hazell, P. Restrepo (2022). "Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies." *Journal of Labor Economics*. Volume 40, S1, April 2022.
- Acemoglu, D. and P. Restrepo (2017). "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets." *NBER Working Paper* No. 23285 March 2017.
- Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019). "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor." *Journal of Economic Perspectives*. 33:(2 3-30.
- APEC (2020). APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights; Perspectives on the Supply and Demand of Digital Skills and Degree of Digitalization. Asia-Pacific Economic Cooperation.
- Arntz M., S. Blesse, P. Doerrenberg (2022). The End of Work is Near, Isn't It? Survey Evidence on Automation Angst. ZEW Discussion Paper No. 22 - 036|08/2022.
- Arntz, M., T. Gregory, and U. Zierahn (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters* 159, 157-160.
- Autor, D., and Salomons, A. (2018). Is Automation Labor-displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share. NBER Working Paper No. w24871. National Bureau of Economic Research.
- BCG (2021). The Future of Jobs in the Era of AI. Boston Consulting Group.
- Charles, L., S. Xia and A.P. Coutts (2022). Digitalization and Employment: A Review. International Labour Organization
- Chui, M., Manyika, J., Miremadi, M. (2016). "Where machines could replace humans-and where they can't (yet)." *McKinsey Quarterly*. July 2016.
- Damioli, G., Van Roy, V., Vertesy, D., Vivarelli, M., (2022). AI technologies and employment: micro-evidence from the supply side. *Applied Economics Letters*.
- Dauth, W., S. Findeisen, J. Suedekum, N. Woessner (2021). "The Adjustment of Labor Markets to Robots." *Journal of the European Economic Association*. Volume 19(6): 3104-3153, December 2021.
- Dellot B. and F. Wallace-Stephens (2017). The Age of Automation - Artificial intelligence, robotics and the future of low-skilled work. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce. UK.
- EC (2020). Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Brussels: European Commission.
- EC (2022). Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. Brussels: European Commission.
- EP (2022). "Digitalisation and changes in the world of work: Literature Review." Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. European Parliament. Luxembourg.
- Eurofound (2021a). The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021b). *Digitisation in the workplace*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Feijao, C., I. Flanagan, C. Van Stolk, and S. Gunashekar (2021). The global digital skills gap - Current trends and future directions. The RAND Corporation.
- Frey, C.B. and M.A. Osborne (2017). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 114: 254-280.
- Genz, S., Schnabel, C., 2021, Digging into the Digital Divide: Workers' Exposure to Digitalization and Its Consequences for Individual Employment. *IZA Discussion Papers* .14649
- Genz, S., Terry, G., Janser, M., Lehmer, F., Matthes, B., 2021, How Do Workers Adjust When Firms

- Adopt New Technologies? *IZA Discussion Papers* .14626
- Georgieff A. and A. Milanez (2021). *What happened to jobs at high risk of automation?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 255. OECD Publishing, Paris.
- Georgieff A. and R. Hye (2021). Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 265. OECD Publishing, Paris.
- Golman M. and C. Ernst (2022). *Future of Work, Emerging Sectors and the Potential for Transition to Formality*. Geneva: International Labour Organisation.
- IFC (2018). *Digital Skills in Sub-Saharan Africa – Spotlight on Ghana*. International Finance Corporation.
- IFC (2021). *Demand for digital skills in sub-Saharan Africa. Key findings from a five-country study: Cote d'Ivoire, Kenya, Mozambique, Nigeria, and Rwanda*. International Finance Corporation.
- ILO (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2018). "Avoiding unemployment is not enough- An analysis of other forms of labour underutilization." ILO Stat Spotlight on Work Statistics. No: 4. August. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2020a). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO International Labour Organization.
- ILO (2020b). *Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the Covid-19 Crisis*. ILO Brief, 23 June 2020. Available at this [link](#).
- ILO (2020c). *Robotics and Reshoring: Employment Implications for Developing Countries*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2022). *Safety and Health at Work*. Available at this [link](#). Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2023a). *World Employment and Social Outlook - Trends 2023*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2023b). *ILO Monitor on the world of work. Eleventh edition*. 31 May 2023. Geneva: ILO International Labour Organization.
- ILO (2023c). *World Employment and Social Outlook*. Geneva: International Labour Organisation.
- Ivanov, S. H., Webster, C., Berezina, K. (2017). "Adoption of robots and service automation by tourism and hospitality companies." *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 27(28), 1501-1517.
- Lu, Y., Xu, X., & Wang, L. (2020). "Smart manufacturing process and system automation—a critical review of the standards and envisioned scenarios." *Journal of Manufacturing Systems*, 56, 312-325.
- Mandl, I. (2021). *Employment impact of digitalisation*. 15 December 2021, Eurofound. Available at this [link](#).
- MGI (2017). *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute. McKinsey & Company.
- Mulas-Granados, C., R. Varghese, V. Boranova, A. deChalendar and J. Wallenstein (2019). *Automation, Skills and the Future of Work: What do Workers Think?* IMF Working Paper No: WP/19/288. International Monetary Fund.
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016). *Automation and Independent Work in a Digital Economy. Policy Brief on the Future of Work*. May 2016. OECD Publishing, Paris.
- PwC (2017). *Empowering the GCC Digital Workforce: Building Adaptable Skills in the Digital Era*. PricewaterhouseCoopers.
- Rogers, W.P., Kahraman, M.M., Drews, F.A. et al. (.2019 "Automation in the Mining Industry: Review of Technology, Systems, Human Factors, and Political Risk." *Mining, Metallurgy & Exploration* 36, 607–631.
- Salesforce (2022). *Global Digital Skills Index: In-Depth Insights from 23,000 Workers*. San Francisco.
- SESRIC (2020). *OIC Labour Market Report 2020 – Progress towards the Implementation of the OIC Labour Market Strategy*. Ankara: Statistical,

Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.

SESRIC (2023a). OIC Economic Outlook 2023 - The Rise of the Digital Economy and Bridging the Digital Divide. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.

SESRIC (2023b). Education and Scientific Development in OIC Countries. Ankara: Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.

Shiller, R. J. (2019). Narratives about technology-induced job degradations then and now. NBER Working Paper No. 25536.

UNDESA (2018). *World Youth Report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.

UNDP (2017). *Harnessing the Positive Potential of Technology for an Inclusive Future of Jobs*. Seoul: UNDP Seoul Policy Center.

UNICEF/ITU. (2020). How many children and young people have Internet access at home? Estimating digital connectivity during the COVID-19 pandemic. United Nations Children's Fund & International Telecommunication Union

WEF (2019). A Framework for Developing a National Artificial Intelligence Strategy Centre for Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum.

WEF (2020). Future of Jobs Report 2020. Geneva: World Economic Forum.

WEF (2021). A Framework for the Future of Real Estate. Geneva: World Economic Forum.

WEF (2023). Future of Jobs Report 2023. Geneva: World Economic Forum.

World Bank (2018). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington DC: World Bank.



مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب
للدول الإسلامية

Kudüs Cad. No:9 Diplomatik Site 06450 ORAN-Ankara, Turkey
Tel: (90-312) 468 61 72-76 Fax: (90-312) 468 57 26
Email: cabinet@sesric.org Web: www.sesric.org