كيف ستكون طبيعة العمل في المستقبل؟!

د.محمد حسن يوسف

دكتوراه السياسات والإدارة العامة

وكيل الدعم الفني للاستثمار – بنك الاستثمار القومي

تتغير طبيعة العمل من خلال تسارع نمو الطبيعة التشابكية للتكنولوجيا المعرفية. فمع النمو المستمر والمعقد لأنظمة الذكاء الاصطناعي، والروبوتيات، والأدوات المعرفية، يتم إعادة اختراع كل الوظائف تقريباً، مما ينتج عنه ما أصبح يطلق عليه الآن "القوى العاملة واسعة النطاق". ومع تطور هذا الاتجاه واتساعه، أصبح من الواجب على المنظمات إعادة النظر في كيفية تصميم الوظائف وتنظيم العمل والتخطيط للنمو في المستقبل.

وفي عام 2017، ذكرت 41٪ من الشركات الكبرى أنها نفذت بالكامل أو أحرزت تقدماً كبيراً في تبني التقنيات المعرفية والذكاء الاصطناعى ضمن قوتها العاملة. كما أعلنت 34% من هذه الشركات أنها في خضم البرامج التجريبية لهذه التقنيات. وبمرور الوقت، فإن هذه النسب مرشحة للتزايد. إلا أنه لم يذكر إلا 17٪ فقط من المديرين التنفيذيين العالميين أنهم على استعداد لإدارة قوة العمل من خلال الأشخاص والروبوتات وأنظمة الذكاء الاصطناعي جنباً إلى جنب، وهو أدنى مستوى استعداد لهذا الاتجاه في السنوات الخمس للاستطلاع العالمي حول اتجاهات رأس المال البشري.

وفي أكتوبر 2018، أصدر البنك الدولي تقرير عن التنمية في العالم، والذي عنونه: "**الطبيعة المتغيرة للعمل**". وفي تقديمه لهذا التقرير، فقد قال جيم يونغ كيم، رئيس مجموعة البنك الدولي: إن "طبيعة العمل لا تتغير فحسب، بل تتغير سريعًا... ولا نعرف الوظائف التي سيتنافس عليها معظم التلاميذ بالمدارس الابتدائية اليوم، لأنه حتى الكثير من هذه الوظائف غير موجود. ويتمثل التحدي الرئيسي في تسليحهم بما سيحتاجونه من مهارات بصرف النظر عما ستكون عليه مهارات المستقبل وكذلك مهارات التفاعل الشخصي مثل التعاطف والتآزر. ومن خلال تصنيف البلدان وفقاً لجودة استثمارها في مواطنيها، نأمل بأن نساعد الحكومات على اتخاذ خطوات نشطة لتحسين إعداد مواطنيها للتنافس في اقتصاد المستقبل".

وفي ورقة بحثية بعنوان "**التغيرات التكنولوجية والعمل في المستقبل**" أصدرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً، ترى الورقة أن التغيير التكنولوجي من المحركات الأساسية للنمو والتنمية. ففي الفكر الاقتصادي، تشيع فرضية أن التقدم التقني سبباً مباشراً للنمو في الأجل الطويل. ويرى الاقتصادي الكبير روبرت سولو الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد، أن التقدم التقني يفسر نحو 80% من النمو الاقتصادي الذي تحقق في الولايات المتحدة الامريكية خلال النصف الاول من القرن الماضي.

ويمكن تفسير التغيرات التكنولوجية بأنها عبارة عن عمليات ديناميكية في بنية الإنتاج تنطوي على إلغاء للوظائف التقليدية ثم إعادة إنشائها مرة أخرى بصورة أكثر تقنية، كما تنطوي أيضاً على عمليات تحويل للوظائف القائمة بالفعل، وبخاصة الوظائف التي تعتبر كثيفة للعمل، بحيث تتحول من كونها كثيفة لاستخدام العمل لكي تصبح كثيفة الاستخدام لرأس المال. وبالطبع لا يخفى ما لهاتين العمليتين من آثار مباشرة على كل من العمال وعائلاتهم وكذلك على أرباب العمل.

ويعتبر التحول من الموظفين المتفرغين للعمل طوال الوقت إلى قوى عاملة واسعة النطاق (واسعة النطاق بفعل كل من التطورات التكنولوجية المتسارعة والحشود الكبيرة من المنضمين الجدد لسوق العمل) أحد التحديات الكبرى لاتجاهات رأس المال البشري في الأفق. إنه يقلب المفاهيم المألوفة لماهية الوظيفة (مع جميع الآثار المترتبة على الوظائف)، وما الذي يعنيه مفهوم العمل بالفعل، وكيف يتم تدريب القوى العاملة واختيارها، وكيف يتم تصميم مكان العمل. ومن ناحية أخرى، يؤدي هذا التحول لتمديد المفاهيم التقليدية حول أنواع العمل التي يمكن أن يقوم بها البشر وتلك التي يمكن أن تقوم بها الآلات، كما يعيد تعريف شرائح القوى العاملة البشرية المعنية.

وبالرجوع الى الماضي، يمكننا استخلاص العديد من الدروس المهمة. فقد قام المؤرخ الاقتصادي روبرت ألين بتجميع كم كبير من البيانات يعود لثلاثة قرون، وذلك لبحث ولمعرفة طبيعة التشابه في العلاقة بين الأجور والإنتاجية في الماضي والوقت الحاضر. وتدعو هذه التغييرات إلى تبني العمل بنماذج اجتماعية اقتصادية جديدة وثورة في التعليم. ويجادل الخبير الاقتصادي إيان غولدين بأن عصرنا له أوجه تشابه مع عصر النهضة أكثر من الثورة الصناعية. وهو يحث هذه المرة على "أن تجد المعرفة والتحري طريقة للتغلب على التحيز والجهل".

ومع ذلك، فإن الاستنتاج الشائع بأن الوظائف الحالية ستختفي كلياً لا يدعمه البحث، ولكن مثل هذه الوظائف سيتغير شكلها تغيراً جذرياً. وعلاوة على ذلك، ففي حين سيتم إنشاء وظائف جديدة بالكامل على أساس الاحتياجات المتغيرة للبشر والتطور التكنولوجي في معظم مجالات النشاط البشري، فإن بعض الوظائف الكلاسيكية التي تتطلب مهارات إنسانية أساسية ستستمر في المستقبل. ويتمثل التحدي الذي يواجه جميع المجتمعات في التعرف على الاتجاهات، ودراسة إلى أين ستقود هذه الاتجاهات، وإعداد الأشخاص والمنظمات لتجهيز أنفسهم من أجل المستقبل المتغير. ويقع على عاتق الحكومات وأرباب الأعمال على وجه الخصوص مسؤولية وضع إطار فعال للسياسات التي يجب تبني العمل بها، ويأتي على رأس ذلك إعادة توجيه النظام التعليمي إلى المستقبل، لتحقيق الانتقال إلى العصر الرقمي الجديد. ووفقاً لما يذكره بعض الخبراء، فإن "فرص المستقبل ستذهب إلى المرشح الأكثر تدريباً والأكثر مرونة، وستنتشر على مستوى

العالم". والاستنتاج الشامل هو أن ترتيب التشبيك الذي يوفر التعاون الوثيق بين الهيئات العامة، والشركات الخاصة، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات المجتمعية، وجمعيات الموارد البشرية، وأصحاب المصلحة الرئيسيين، يمكن أن يكون الحل لاختلالات التوازن الحالية والمستقبلية في أماكن العمل.

ومما لا شك فيه أن التطورات التكنولوجية تلقي بظلال كثيفة على القوة العاملة، فهي تؤدي لأداء وظائف تقليدية كانت القوة العاملة في السابق تقوم بعملها، مما يؤدي لسحب البساط كثيراً من تحت أرجل العمالة التقليدية القائمة. وغالباً ما كان التحسن في الكفاءة التكنولوجية أسرع كثيراً من إيجاد وظائف جديدة للعمالة التقليدية التي فقدت وظائفها. وهذا ما يعني أن فقدان الوظائف يأتي أولاً، ثم يليه مهمة البحث عن الإجراءات التعويضية للعمالة التي أصبحت تقليدية بفعل التقدم التكنولوجي، مثل القيام بدفع إعانات للبطالة أو القيام بالتدريب التحويلي ... الخ. وفي ثلاثينات القرن الماضي أطلق جون مينارد كينز اسم "المرض الجديد" على فقدان الوظائف، ونعته بالبطالة التكنولوجية، أي البطالة التي تنشأ عن اكتشاف وسائل تكنولوجية تؤدي لتوفير اليد العاملة، بشكل أكبر من إيجادنا لآليات أخرى يمكن توظيفها في استخدامات بديلة.

وتنظر البلدان المنخفضة الدخل إلى النجاح الاقتصادي المذهل لبلدان شرق آسيا وتعتقد أنه بوسعها أن تنسخ استراتيجية "الإوز الطائر" – أي التقسيم الدولي للعمل استنادا إلى الميزة التنافسية الديناميكية، والتحرك بلا تعب من التصنيع الخفيف إلى عمليات التصنيع الكاملة ثم إلى نعيم الخدمات. لكن المسار من الإوزة إلى التنين ربما وصل إلى نهايته مع إشارة بعض خبراء التنمية إلى التحوّل سريعاً عن التصنيع في كثير من البلدان المنخفضة الدخل وقلة الفرص لتسلق حتى أقل الخطوات على سلاسل القيمة الدولية. إذ يشير داني رودريك، على سبيل المثال، إلى أن التحول السريع إلى التصنيع والذي نجح كثيراً في شرق آسيا (وكذلك في أجزاء أخرى من العالم) سينتشر بقوة أضعف كثيراً في المستقبل. بل يجب مواصلة النمو على المسار الشاق، أي الاستثمار في المهارات ورأس المال البشري وتحسين الإدارة العامة والمؤسسات.

ويرى البعض أن فرص العمل التي ستبقى صامدة هي تلك الأكثر قدرة على التكيف، وذلك بالنظر إلى أن التطور التكنولوجي قد ساهم في تغيير طريقة عملنا، ولذلك فالوظائف التي ستستطيع مقاومة هذا التطور التكنولوجي ستكون قابلة للتغيير والتكيف. وسوف يحتاج العمال في المستقبل للتكيف بصفة عالية مع طرق العمل الجديدة، حيث إنهم سوف سيكونون مطالبين بالقيام بثلاثة أو أربعة وظائف في الوقت نفسه، وسوف يلعب الحصول على تعليم بصفة مستمرة دوراً رئيسياً في مساعدة الناس على تطوير مهارات جديدة وبالتالي الحصول على فرص على أفضل.

وفي نظر البنك الدولي، يظل عبء مواجهة هذه التحديات على الحكومات، التي يمكنها زيادة الاستثمار في رأس المال البشري، وتدعيم الحماية الاجتماعية. ولكن تظل هذه الحلول بعيدة عن متناول الدول النامية، إذ تتطلب توافر أموال طائلة لتطبيق هذه الحلول. كما أن هذه الحلول تتعارض مع برامج صندوق النقد الدولي التي تطبقها غالبية هذه الدول، والتي تتبنى أساساً ضرورة تقليص الإنفاق الحكومي لتحقيق الإصلاحات الاقتصادية المنشودة. ولذلك يظل أفضل السبل هو زيادة الإيرادات من خلال تحديث النظم الضريبية القائمة، والاتجاه لنظم الضرائب التصاعدية، وذلك لتمويل تنمية رأس المال البشري والحماية الاجتماعية.

يفتح النقاش السابق المجال أمام صانعي السياسات العامة لوضع نصب أعينهم الأوضاع سريعة التغير في التكنولوجيا، حتى تستطيع الدول الاستجابة السريعة في التغيرات التي ستحدث في شكل أسواق العمل في المستقبل. ومن أهم الأسئلة المثارة في هذا السياق ماهية الوظائف والحرف المهددة أمام غزو التغيرات التكنولوجية، وماهية إمكانيات إيجاد وظائف بديلة لها، وماهية الوسائل التي يكون على الدولة استخدامها لتفادي آثار هذه التطورات التكنولوجية على العمالة: زيادة النفقات التحويلية أم زيادة الإنفاق على التدريب التحويلي أم الإنفاق على البنى التحتية من أجل خلق فرص عمل جديدة ... الخ. وهل أصبح الوصول إلى وضع التشغيل الكامل حلماً من كلاسيكيات القرن الماضي أم ما زال الأمر ممكناً في ظل التطورات المتسارعة التي تحدث من حولنا؟

المصادر:

- البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم: "**الطبيعة المتغيرة للعمل**"، أكتوبر 2018.
- مدونات البنك الدولي، شكل الوظائف في المستقبل، ابريل 2015.
- منظمة العمل الدولية، "**التغيرات التكنولوجية والعمل في المستقبل**"، ابريل 2017.