

المهارات والوظائف المطلوبة

الرسائل الرئيسية

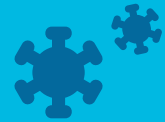
تُظهر المنطقة العربية، بخلاف الاتجاهات العالمية، فجوةً كبيرة في اعتماد التكنولوجيا تتجلى في ارتفاع الطلب على المهارات التقليدية في **1.7 مليون وظيفة**. والمهارات المتعلقة بإدارة الأعمال هي أكثر مهارات طلبة مطلوبة في أسواق العمل العربية، أما التواصل فهي أكثر مهارة ناعمة مطلوبة.



يعمل نحو **55 في المائة** من الموظفين العرب في قطاعات تتسم بانخفاض إمكانات العمل عن بُعد فيها. **وفرص النساء أقل** من الرجال في الحصول على خيار العمل عن بُعد، وعملهن مطلوب أساساً في مناصب يرتب مبتدئة.



لم يؤدِّ **الإغلاق المفاجئ للعديد من أماكن العمل** نتيجة جائحة كوفيد-19 إلى تسريع اعتماد العمل عن بُعد في المنطقة العربية لمواكبة الاتجاهات العالمية.



استناداً إلى تجربة قُطرية في لبنان، لم يتمكن الأشخاص الذين تم منحهم خيار صقل مهاراتهم دون توجيهات سياسية سوى من تحصيل **قدر زهيد من المهارات المطلوبة في السوق**.



1. المهارات والوظائف المطلوبة

ألف. لمحة عامة



تعزيز وبناء المهارات اللازمة لدفع ريادة الأعمال قدماً والحدّ من البطالة. ولا ريب في أنه يجب على العاملين أن يقوموا بتنمية معارفهم ومهاراتهم باستمرار ليحصلوا على الوظائف المنشودة أو يحافظوا على وظائفهم الحالية، ولا سيما المهارات المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة. وبناءً على ذلك، فإن رفع مؤهلات العاملين عن طريق صقل مهاراتهم وتجديدها يمكنان من إحداث تحولات في الفئات المهنية التي ستصبح أمراً لا غنى عنه.

تتطلب حقبة التحول الرقمي الجديدة فهماً أدق لمشهد المهارات في المنطقة العربية. وأصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى تحديد أهم المهارات التقنية (الصلبة) والبشرية (الناعمة) التي ينشدها أرباب العمل، ومعرفة أكثر المهارات المطلوبة للمستقبل، وسد الفجوات في المهارات بكفاءة بغية النجاح في تأهيل المنخرطين في سوق العمل لمستقبل العمل. ويسهم تحديد المهارات الأكثر رواجاً وقيمة في السوق الواسعة وعبر قطاعات معيّنة في

باء. الوضع الحالي للمهارات والوظائف في المنطقة العربية



إمسي الشبكية التي تشتمل على نحو 40,000 مهارة استُخرجت بناءً على خوارزميات إمسي، ثم صُنفت بناءً على التصنيف الدولي الموحد للمهن. وباستخدام راصد المهارات في الإسكوا للفترة من حزيران/يونيو 2020 إلى آذار/مارس 2022، تبين أن أكبر عدد من الوظائف المنشورة على الإنترنت في المنطقة العربية مكرسة للاختصاصيين (33 في المائة)، يليهم المديرون (21 في المائة). ويجدر بالذكر أن كلتا الفئتين المذكورتين أنفأً تشتملان المهن في المستوى الأعلى

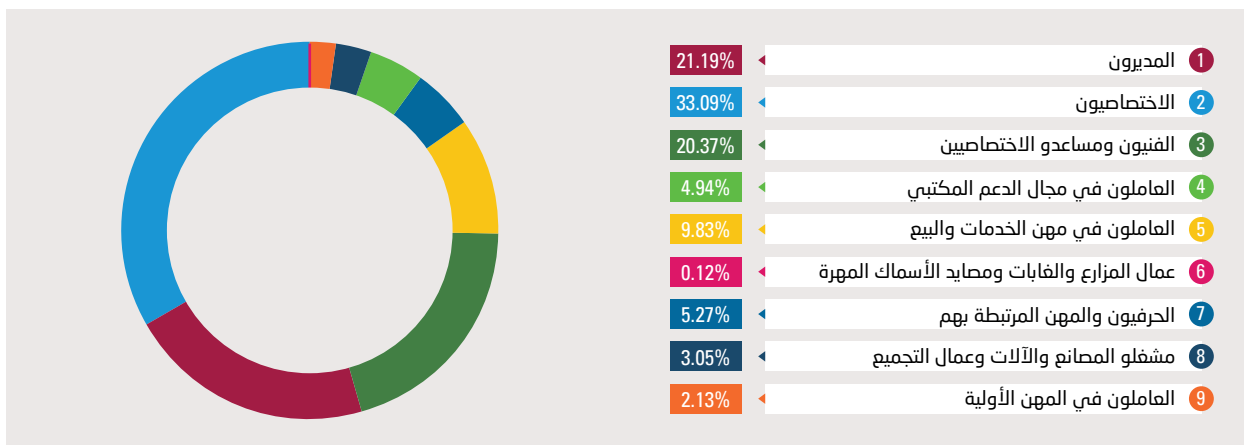
تنقسم المهارات في هذا التقرير إلى نوعين: المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. ويمكن تعريف "المهارات الصلبة" على أنها المعارف التقنية لدى العامل، أما "المهارات الناعمة" فترتبط بوجه عام بالعادات والسمات الشخصية وغيرها من مهارات التواصل بين الأشخاص في مكان العمل. وتُستخدم خوارزميات التعلم الآلي لدى شركة بيانات سوق العمل "إمسي" (Emsi)³³ لتحديد مختلف أنواع المهارات الناعمة والصلبة. وتُسجّل جميع المهارات الصلبة والناعمة وفقاً لمدونة

حيث تفرض مهارات صلبة محددة من سيحصل على الوظائف في المستقبل. وفي المقابل، قد لا تسهل أتمتة المهارات الناعمة كما أن الطلب عليها قد يظل مرتفعاً دائماً. ويمكن للدول أن تبدأ في تعليم المهارات الناعمة اعتباراً من المرحلة الثانوية. وبالنظر إلى الطلب على المهارات، ودون معرفة ما إذا كانت المهارات الصلبة ستكون مطلوبة على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل، يكشف التحليل أنه سيتم طلب المزيد من المهارات الصلبة في جميع المهن تقريباً. كما أن المهارات الصلبة أكثر عرضة للتغيير على الأرجح مع مرور الوقت من المهارات الناعمة.

في التصنيف الدولي (الشكل 2). وهذا يعني أن حصة كبيرة من المهن المطلوبة حالياً في سوق العمل عبر الإنترنت في القطاع الخاص في البلدان العربية تتطلب مستويات عالية من المهارات³⁴.

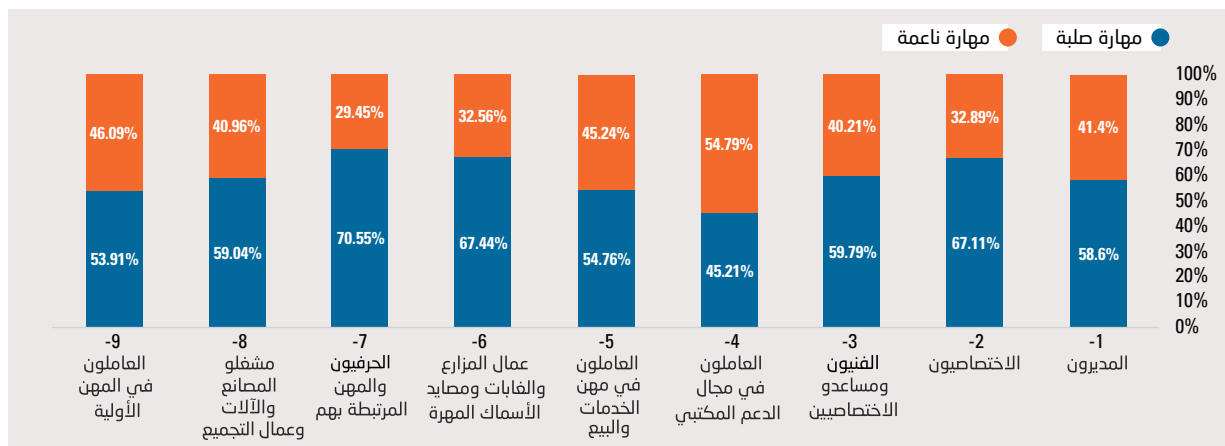
ويشير تحليل أنواع المهارات ضمن المستوى الأول للتصنيف الدولي المبين في الشكل 3 إلى أنه، فيما عدا عمال الدعم المكتبي³⁵ الذين تُطلب لديهم مهارات ناعمة أكثر قليلاً من المهارات الصلبة، فإن جميع الفئات الرئيسية تتطلب مهارات صلبة أكثر من المهارات الناعمة. ويؤكد ذلك أهمية التدريب مدى الحياة،

الشكل 2. نسبة توزيع إعلانات الوظائف عبر الإنترنت حسب التصنيف الدولي الموحد للمهن



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 3. توزيع أنواع المهارات عبر مهن المستوى الأول

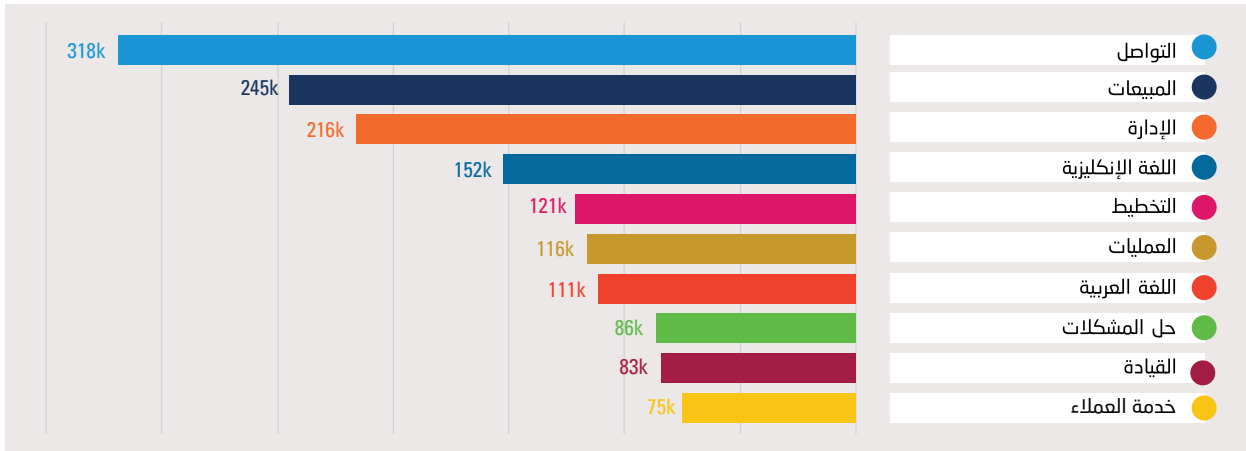


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

ويُعتبر التواصل ركناً أساسياً في طرائق العمل الجديدة، كما اتضح خلال جائزة كوفيد-19. غير أن التواصل، رغم أهميته، لم يبلغ قائمة أكثر المهارات المطلوبة على مستوى العالم في عام 2021. وبإلقاء نظرة على أهم خمس مهارات ناعمة من خلال التصنيف الأول لجميع الفئات الرئيسية بموجب التصنيف الدولي الموحد للمهن (باستثناء الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين)، يتبين أن التواصل هو أكثر مهارة ناعمة مطلوبة، وهو ما يؤكد أهميته كمهارة ناعمة عبر جميع المهن.

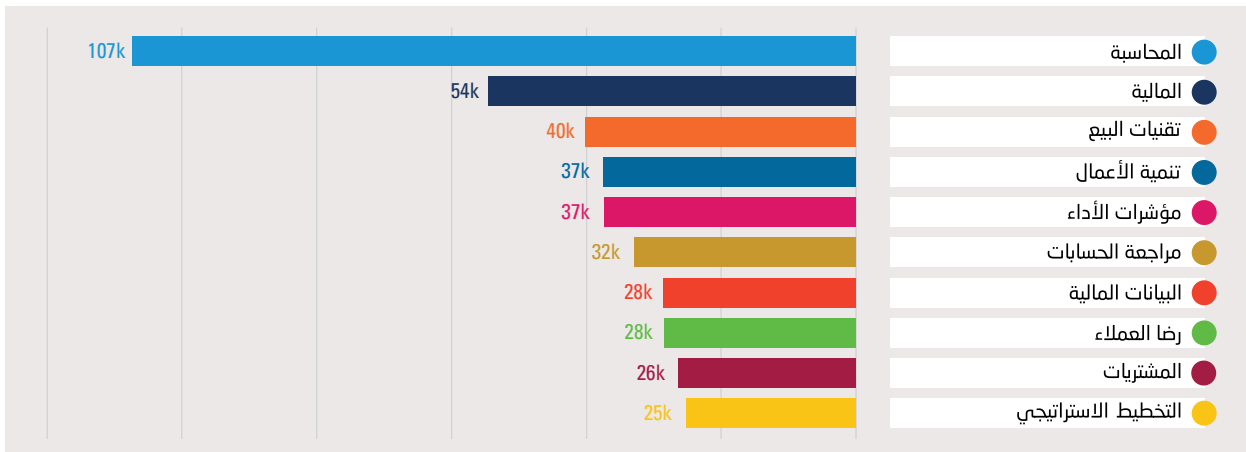
ويبين الشكلان 4 و5 المهارات الناعمة والصلبة المطلوبة أكثر في جميع أنحاء المنطقة العربية. وتنطبق المهارات الصلبة على وظائف محددة، أما المهارات الناعمة فلا تنطبق على وظيفة واحدة محددة فحسب، بل وعلى الحياة اليومية أيضاً. ويبين الشكل 4 أن مهارات التواصل هي أهم المهارات الناعمة³⁶ في سوق العمل العربية. فالتواصل الجيد يمكن العاملين من التعبير عن أفكارهم بوضوح، ويردم الهوة فيما بين الزملاء، ولا سيما في بيئات العمل الجماعي.

الشكل 4. أهم عشر مهارات ناعمة مطلوبة في المنطقة العربية



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 5. أهم عشر مهارات صلبة مطلوبة في المنطقة العربية



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

واستناداً إلى هذه المهارات التقنية المطلوبة في المنطقة العربية، يبرز سؤال رئيسي حول ما إذا كانت المنطقة تقف على الجانب الصحيح من التنمية الاقتصادية استناداً إلى أكثر المهارات المطلوبة وارتباطها باعتماد التكنولوجيا. وللإجابة على هذا السؤال، يتحرى التقرير الطلب على المهارات استناداً إلى صلاتها بالثورة الصناعية الرابعة. فوفقاً لشركة إنديد (Indeed)، فإن أهم عشر مهارات مطلوبة بالنسبة لعام 2021 هي: الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وإدارة المبيعات، والتحليل، والترجمة، وتطوير تطبيقات الهاتف المحمول، وإدارة شؤون العاملين، وإنتاج الفيديو، وإنتاج الصوت، وتصميم تجربة المستخدم. ويبين الشكل 5 أن المهارات في المنطقة العربية لا تتطابق مع أكثر المهارات المطلوبة على مستوى العالم. وهذا مؤشر واضح على أن المنطقة العربية لم تواكب بقية العالم فيما يخص المهارات المطلوبة التي تقود الثورة الصناعية الرابعة. وقد يبرز سؤال آخر حول لماذا ينبغي على المنطقة العربية أن تسارع إلى مواكبة الثورة الصناعية الرابعة ما دامت معظم المهارات المطلوبة فيها مهارات تقليدية. غير أن الاتجاهات العالمية أظهرت أن استبدال العمالة يحدث بوتيرة أسرع في البلدان النامية وأقل البلدان نمواً، حيث أصبح صقل المهارات من أجل التعزيز التكنولوجي أمراً ضرورياً. وتحتاج المنطقة العربية إلى ثقافة تتوخى تجديد المهارات والتعلم مدى الحياة، بالنظر إلى أن العديد من الوظائف التقليدية ستستبدل بالآلات عما قريب، كما يتضح من القطاعين المصرفي والسياحي في شتى أرجاء العالم.

ويبدو أن إتقان اللغة الإنكليزية يمثل إحدى المهارات الناعمة التي تَمَسُّ الحاجة إليها في البلدان العربية. ففي أسواق العمل العربية، تمنح المهارات اللغوية العاملين ميزة تنافسية على أقرانهم الذين لا يتقنون لغات أخرى غير لغتهم. ويبحث أرباب العمل عن مترشحين قادرين على التواصل بسلاسة مع عملاء أجنبية خارج بلدانهم في أسواق ما انفكت تتوسع وترتبط بسلاسل القيمة العالمية. ويمثل حل المشكلات أيضاً إحدى المهارات الناعمة الأخرى التي تَمَسُّ الحاجة إليها لمستقبل العمل في جميع أنحاء المنطقة العربية. وبمقارنة نتائج التقرير مع المهارات الصلبة والناعمة المطلوبة أكثر عالمياً لعام 2020 (التي حددتها شركة "لينكد إن" LinkedIn) وعام 2021 (التي حددتها شركة "إنديد" Indeed)، فإن مهارتي المبيعات والإدارة هما المهارتان الناعمتان الوحيدتان المشتركتان بين المهارات المطلوبة عربياً وعالمياً.

وفيما يتعلق بالمهارات الصلبة، يبين الشكل 5 أن المحاسبة هي أكثر مهارة صلبة مطلوبة في جميع أنحاء المنطقة العربية. وعلى الرغم من أن المحاسبة قد تكون إحدى المهارات التي قد تخضع للأتمتة في المستقبل القريب، فإنها لا تزال مطلوبة على نحو متكرر في المنطقة العربية. وذلك لا يثير الدهشة لأن معظم الوظائف في المنطقة تندرج في قطاع الخدمات، والمحاسبة كمهارة ووظيفة تشمل تقليدياً عدة قطاعات في معظم المهن³⁷. كما يبين الشكل 5 أيضاً أهمية تقنيات البيع ومراجعة الحسابات وغيرها من المهارات المتعلقة بإدارة الأعمال باعتبارها مهارات أساسية مطلوبة في المنطقة العربية.



جيم. حقبة جديدة من العمل عن بُعد والمختلط

والواقع المعزز أو الافتراضي. وقد سرّعت الجائحة في الانتقال نحو العمل من المنزل، وحفّزت تحولاً طال انتظاره في طرائق العمل في مختلف أرجاء العالم. كما أنها أجبرت العديد من الشركات على مستوى العالم على إعادة التفكير في بيئات عملها

لقد تزايد اعتماد فكرة العمل عن بُعد من خارج مكاتب العمل التقليدية خلال السنتين الماضيتين. وقد تعززت هذه الطريقة بفعل التطورات في تكنولوجيات واتجاهات الثورة الصناعية الرابعة، وبفضل تحسّن تكنولوجيات الاتصال، والرقمنة،

على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقطاعات الخدمات، وبين الاختصاصيين والمديرين، في حين أن المهن الأخرى، مثل العاملين في الخطوط الأمامية والعاملين ذوي المهارات المنخفضة، لم تندرج على نطاق واسع في التحول نحو "الوضع الطبيعي الجديد". وقد أدى الإغلاق المفاجئ للعديد من أماكن العمل جراء الجائحة إلى بدء حقبة جديدة من العمل عن بُعد وتسريع اعتماده في العديد من القطاعات في المنطقة العربية. غير أن إمكانية العمل عن بُعد تعتبر أقل في العديد من القطاعات التي تضم أعداداً كبيرة من الموظفين كما يظهر الجدول أدناه.

التقليدية وإيجاد سبل للحفاظ على سلامة موظفيها، وهو ما تطلب منهم أن يعملوا عن بُعد.

وعلى المستوى العالمي، كان نمو العمل عن بُعد قبل الجائحة يتركز في الغالب في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث بلغ 65 في المائة بين عامي 2014 و2019³⁸. وعلى الرغم من أن الجائحة انطوت على تحول غير مسبوق صوب العمل عن بُعد، فإن طريقة العمل هذه تُطبق اليوم في قطاعات معينة ولكن لا يتسنى تطبيقها في العديد من القطاعات الأخرى (الجدول أدناه). ويتجلى العمل عن بُعد حالياً على المستوى العالمي في القطاعات المعتمدة

إمكانية العمل عن بُعد وحصص العمالة حسب النشاط الاقتصادي في المنطقة العربية

الحصص القطاعية من العمالة في المنطقة العربية (نسبة مئوية)	تأثير كوفيد-19 على إمكانية العمل عن بُعد	الإمكانية المرجعية للعمل عن بُعد	
19.9	منخفضة - متوسطة	منخفضة	الزراعة والغابات ومصائد الأسماك
1.1	متوسطة	منخفضة	التعدين
9.8	مرتفعة	منخفضة	الصناعات التحويلية
1.0	منخفضة	متوسطة	المرافق
13.0	متوسطة	منخفضة	البناء
14.9	مرتفعة	متوسطة - مرتفعة	تجارة الجملة والتجزئة
7.1	متوسطة - مرتفعة	منخفضة	النقل والتخزين والاتصالات
2.9	مرتفعة	منخفضة	خدمات الإيواء والطعام
0.9	متوسطة	مرتفعة	الأنشطة المالية والتأمين
3.8	مرتفعة	متوسطة	العقارات والأعمال التجارية والإدارة
9.2	منخفضة	متوسطة	الإدارة العامة والضمان الاجتماعي الإلزامي
7.3	منخفضة	متوسطة - مرتفعة	التعليم
3.0	منخفضة	منخفضة	الصحة البشرية والعمل الاجتماعي

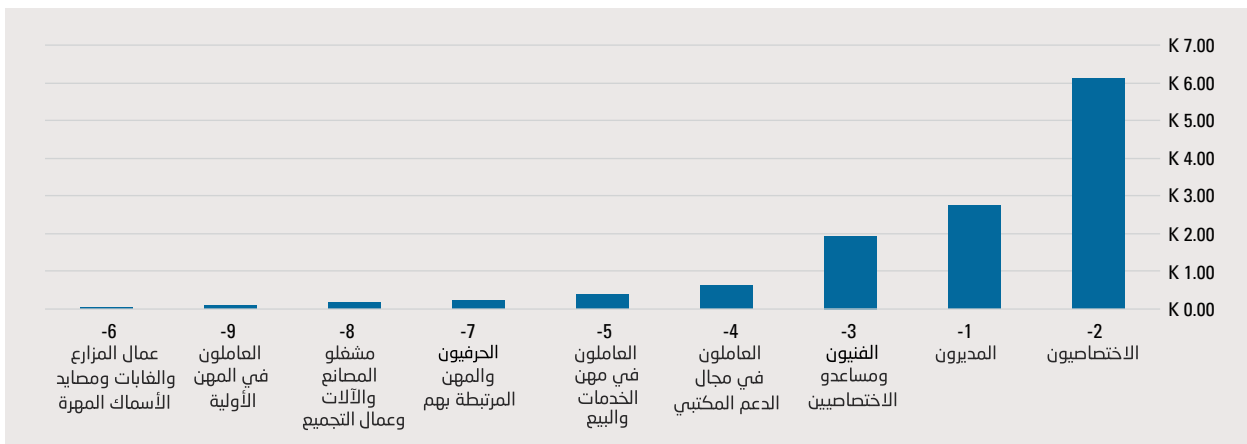
المصادر: حسابات الإسكوا استناداً إلى تحليل معهد ماكينزي العالمي (2020)، والتقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية (2019ب)، ومنظمة العمل الدولية (2020أ). كوفيد-19: وقعته على سوق العمل واستجابة السياسات العامة في الدول العربية. مذكرة موجزة ومجموعة من الأسئلة والأجوبة.

ملاحظة: يمثل العمود الثاني إمكانية الانتقال إلى العمل عن بُعد عبر كل نشاط اقتصادي قبل جائحة كوفيد-19، بينما يبين العمود الثالث تأثير الجائحة على احتمال حدوث هذا الانتقال.

وللتحقق من صحة الاتجاهات العالمية المذكورة أعلاه، تم تحزّي الوظائف التي تتبّعها راصد المهارات في الإسكوا في الفترة من حزيران/يونيو 2020 إلى آذار/مارس 2022، وهو ما كشف أن اتجاهات العمل عن بُعد لم تكن رائجة عبر المهن الرئيسية في القطاعات الكثيفة العمالة، كقطاع الزراعة والغابات ومصايد الأسماك، وقطاع السياحة³⁹.

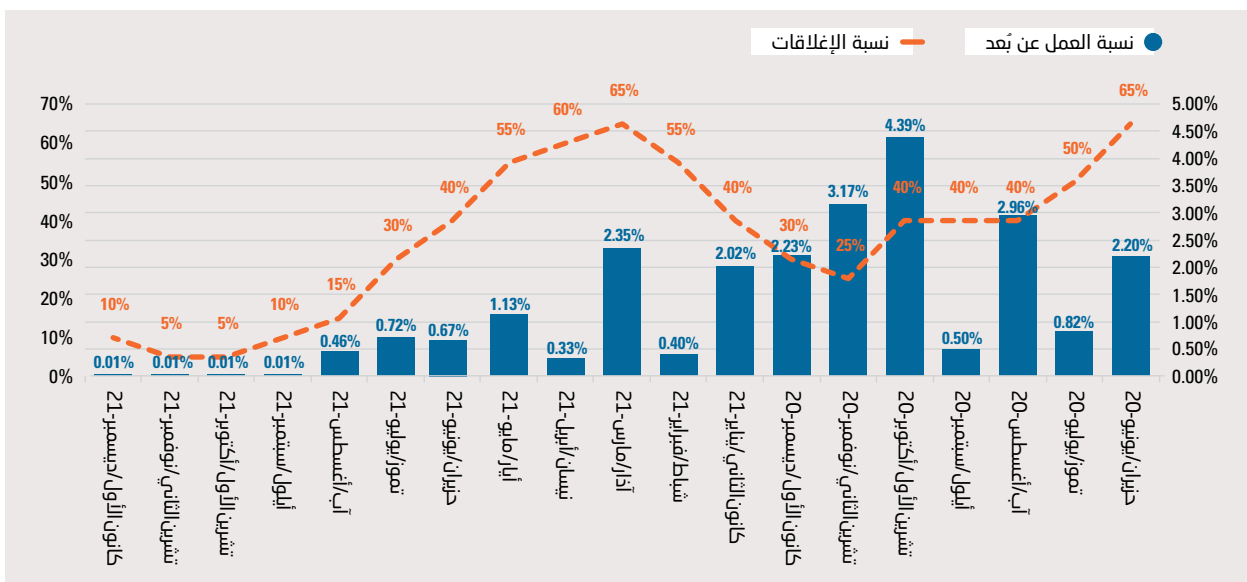
وبيّن الجدول أعلاه أن ما يقرب من 57 في المائة من الموظفين العرب يعملون في قطاعات ذات إمكانات منخفضة للعمل عن بُعد. كما أن هذه القطاعات تستأثر في الوقت ذاته بأكثر الأنشطة غير الرسمية والمنخفضة القيمة المضافة (مثل الزراعة والبناء) التي تنعدم فيها تقريباً إمكانية أداء المهام عن بُعد.

الشكل 6. توزيع الطلب على العمل عن بُعد عبر المهن



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 7. موجات جائحة كوفيد-19 وإعلانات فرص العمل عن بُعد عبر الإنترنت



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

ملاحظة: يمثل الخط نسبة البلدان في المنطقة العربية التي لديها إغلاق كامل لمدة أسبوعين على الأقل.

العمل. وبوجه عام، فإن حصة الوظائف عن بُعد المعلن عنها عبر الإنترنت متدنية في المنطقة. وحفز الإغلاق المفاجئ للعديد من أماكن العمل نتيجة للجائحة الانتقال إلى طريقة العمل عن بُعد لكنه لم يسرّع كثيراً من اعتمادها في المنطقة العربية. وكانت أعلى نسبة لإعلانات الوظائف عبر الإنترنت التي تشير إلى طريقة العمل عن بُعد خلال تشرين الأول/أكتوبر 2020 (4.39 في المائة) عندما كان معدل الإغلاق يقارب 40 في المائة. ومع البدء في تخفيف إجراءات الإغلاق (تشرين الثاني/نوفمبر 2020)، أخذ اتجاه نسبة الوظائف عن بُعد ينخفض. لكن عندما عاد معدل الإغلاق ليرتفع ليصل إلى ذروته من الإغلاقات المتزامنة في المنطقة (65.42 في المائة) في آذار/مارس 2021، كان الزخم قد تلاشى بالفعل وعزف أرباب العمل عن الإعلان عن وظائف تتيح العمل عن بُعد. وقد يشير ذلك إلى أن المنطقة ليست مستعدة للانتقال إلى العمل عن بُعد. وقد تسهم التكاليف المرتبطة بالعمل عن بُعد، وحوكمته في المؤسسات والشركات، وغياب البنية التحتية اللازمة لنجاحه، في انخفاض اعتماده في المنطقة العربية. ويمكن أن يعزى سلوك السوق هذا إلى توافر لقاءات كوفيد-19 التي جعلت أماكن العمل بيئات أكثر أماناً بالنظر إلى أن حصة الوظائف عن بُعد سجلت انخفاضاً نسبته 0.01 في المائة في أيلول/سبتمبر 2021 بمجرد أن أصبحت اللقاءات متاحة على نطاق واسع.

وعلى الرغم من أن الجائحة تمخضت عن تحديات مختلفة لأرباب العمل والموظفين، فقد أصبحت فوائد وقيود العمل عن بُعد جلية الآن. وبيّن الشكل 6 توزيع العمل عن بُعد عبر المهن المطلوبة في المنطقة. واستناداً إلى راصد المهارات، وضمن أكثر ثلاث مجموعات ووظائف مطلوبة، يبدو أن فرص العمل عن بُعد تتاح في الغالب في إعلانات ووظائف الاختصاصيين، ثم في وظائف المديرين، ثم ودرجة أقل في وظائف الفنيين ومساعدى الاختصاصيين. وليس من المستغرب أن الأنشطة التي تتطلب مهام ميكانيكية، مثل مشغلي الآلات، والعاملين في المهن الأولية، والأنشطة الزراعية، هي من أقل الأنشطة طلباً على العمل عن بُعد.

وقد غيرت الجائحة طريقة عمل العديد من الشركات كما غيرت "مكان" إنجاز العمل. وبيّن الشكل 7 الاختلافات في إعلانات الوظائف التي تشير صراحة إلى العمل عن بُعد في المنطقة العربية، إلى جانب معدل الإغلاق⁴⁰ في الفترة الزمنية المقابلة (من حزيران/يونيو 2020 إلى كانون الأول/ديسمبر 2021). وقد جرت نمذجة نسبة الوظائف عن بُعد من مجموع إعلانات الوظائف في المنطقة مع مرور الوقت لمعرفة كيف تغير طلب أرباب العمل على العمل عن بُعد خلال الجائحة. ويفترض أن إعلانات الوظائف التي لا تحدد إمكانية عمل عن بُعد تتطلب الحضور الشخصي في أماكن

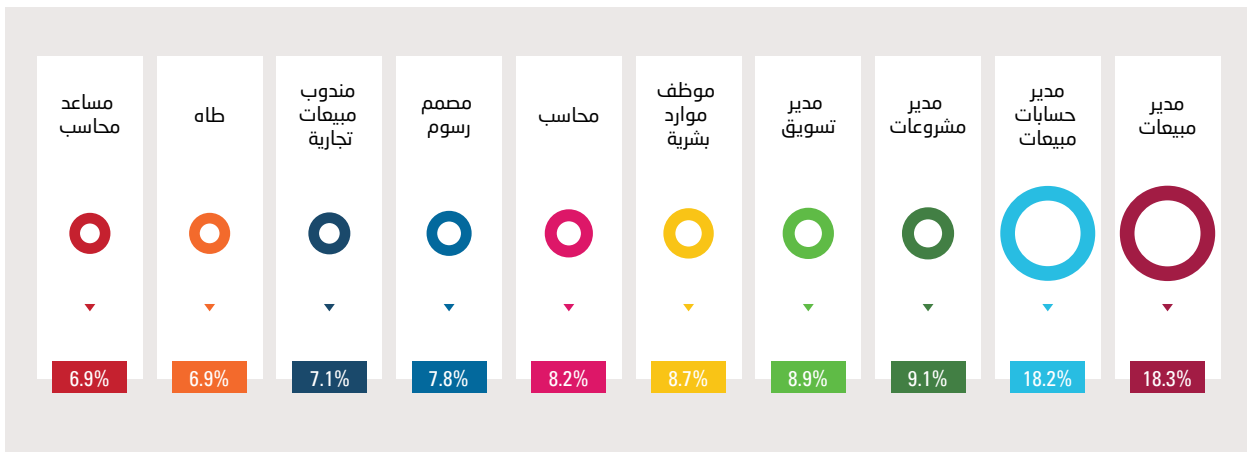


©iStock.com/Kateryna Onyshchuk

مرنة في المنطقة. وعلى الرغم من توقع أن يكتسب الانتقال إلى ترتيبات العمل عن بُعد زخماً، فإن بعض القطاعات والمهن كانت بطيئة في اعتماد هذا الاتجاه، لا سيما وأن معظم فرص التوظيف في المنطقة توجد في قطاعات يقل فيها احتمال العمل عن بُعد. ويظهر الشكل 8 أهم عشر وظائف مكتبية مطلوبة. فهذه المهن نظراً لطبيعتها والمسؤوليات التي تنطوي عليها لا تتيح إمكانية القيام بها من خلال العمل عن بُعد، سواء في المنطقة أو على مستوى العالم.

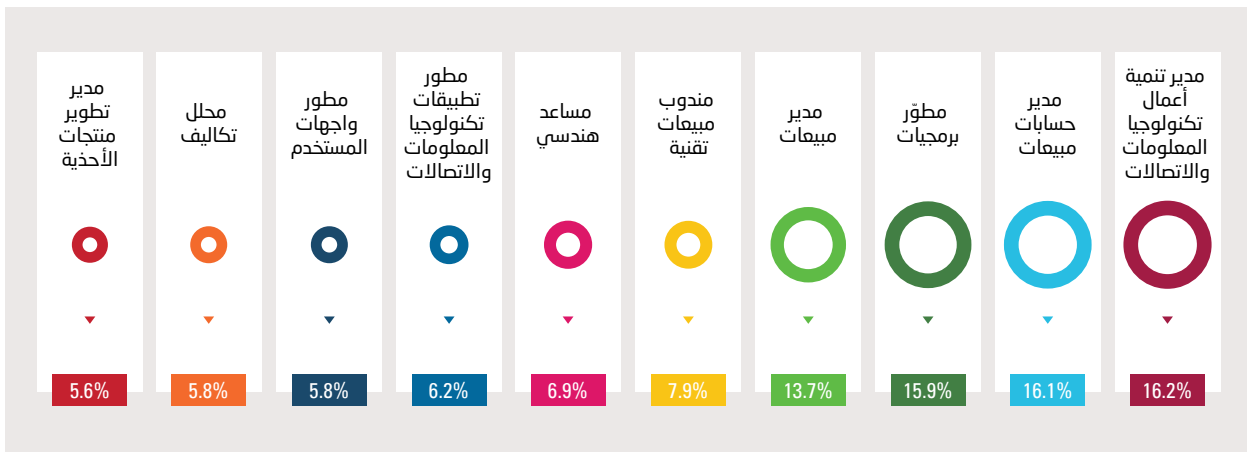
ويحدّد الشكلان 8 و9 أهم عشر وظائف مكتبية مطلوبة وأهم عشر وظائف عن بُعد مطلوبة معلن عنها عبر الإنترنت في المنطقة العربية في الفترة من حزيران/يونيو 2020 إلى آذار/مارس 2022. وأشار راصد المهارات في الإسكوا إلى أن مهن مطوّري نُظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومديري حسابات المبيعات، ومطوّري البرمجيات هي من بين أهم المهن التي توفر إمكانية العمل عن بُعد. وبالتالي، يمكن استنتاج أن هذه المهن الثلاث تتيح ترتيبات عمل

الشكل 8. أهم عشر وظائف مطلوبة للعمل من المكتب معلن عنها عبر الإنترنت



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 9. أهم عشر وظائف مطلوبة للعمل عن بُعد معلن عنها عبر الإنترنت

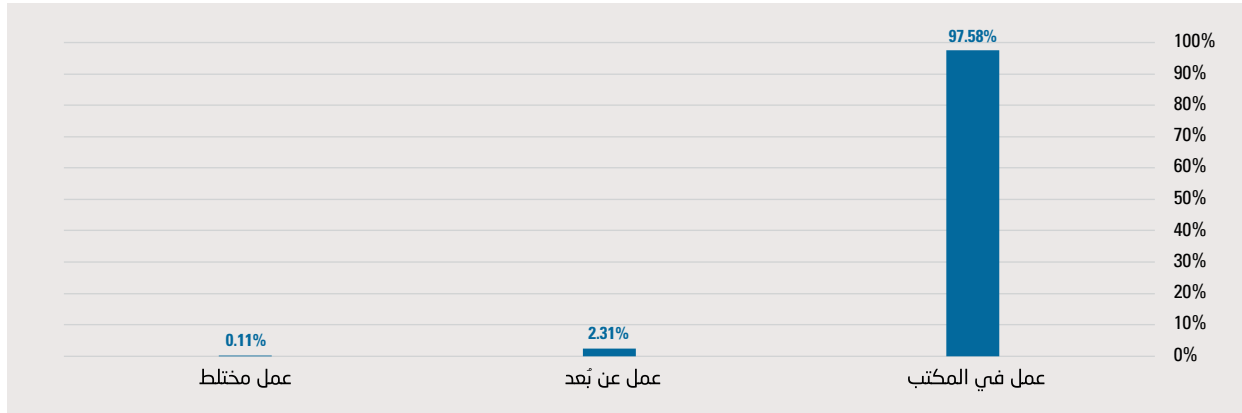


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

العمل الدولية (2020ب)، فإن العمل عن بُعد قد يضر بالنساء أكثر من غيرهن، بالنظر إلى أنه يتعين عليهن عادةً القيام بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، إلى جانب عملهن المدفوع الأجر. وبما أن عدم الاستقرار السياسي والأعراف الاجتماعية المتحيزة جنسانياً يُعتبران أكبر عقبة أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة، فإن تشجيع فرص العمل عن بُعد للنساء يمكن أن يؤدي إلى تحسين إدماجهن في القوى العاملة ويحدّ من بطالتهم، وهي قضية رئيسية في المنطقة العربية. ولكن لا يمكن تحقيق ذلك دون تزويدهن بوسائل العمل عن بُعد، مثل الوصول إلى التكنولوجيا وأماكن عيش مناسبة توفر الخصوصية للقيام بالعمل.

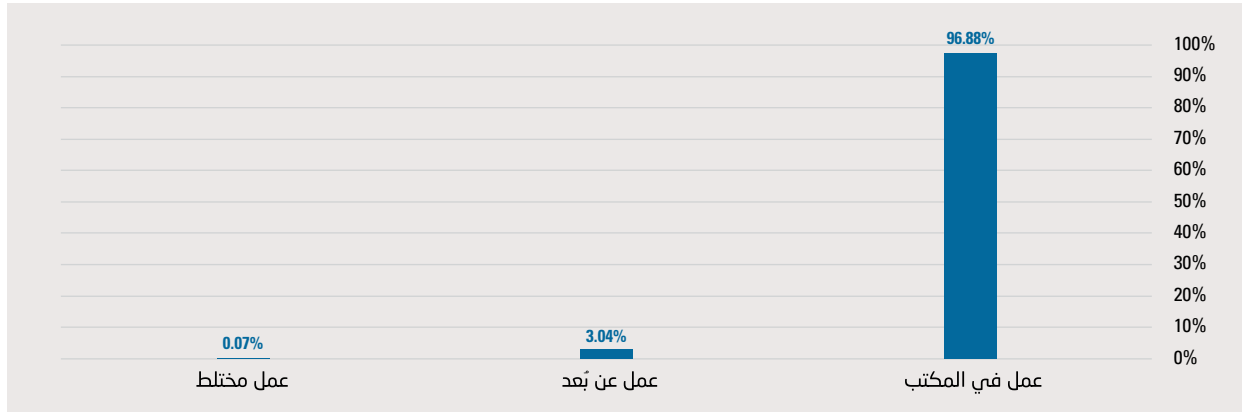
ولا يُظهر الشكلان 10 و11 تفاوتات فادحة بين الجنسين فيما يخص نوع طريقة العمل. لكن استناداً إلى راصد المهارات في الإسكوا، فإن الوظائف التي تحدّد طريقة العمل عن بُعد تكون موجهة أكثر نحو توظيف الرجال. وتشير النتائج تحديداً إلى أن عدداً أكبر من إعلانات الوظائف التي تستهدف الذكور (3.04 في المائة) تُعلن عن طريقة العمل عن بُعد مقارنة بالوظائف التي تستهدف الإناث (2.31 في المائة). وقد يعزى ذلك إلى أن معظم الوظائف التي تستهدف النساء هي برتب مبتدئة، مع فرص أقل للعمل عن بُعد مقارنة بالوظائف الأخرى على مختلف مستويات الأقدمية. وكما تذكر منظمة

الشكل 10. طرائق العمل في الشواغر التي تستهدف الإناث



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 11. طرائق العمل في الشواغر التي تستهدف الذكور



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

دال. النفاذية الإلكترونية للأشخاص ذوي الإعاقة وإمكانية عملهم عن بُعد



استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جانب الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل الإنترنت وخدماتها. ومن هذا المنطلق يعتبر تطوير المواقع الإلكترونية ضرورياً لتمكين كافة المستخدمين من النفاذ إلى المعلومات. ويجري تعزيز النفاذية الرقمية عبر تصميم المواقع الإلكترونية، والأدوات، والتجهيزات الرقمية، والتطبيقات، والخدمات الحكومية والعامة المتوفرة على الإنترنت، وتطوير المحتوى الرقمي، بحيث يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف الأعمار استخدامها. ويجب على وجه التحديد أن يتمكن الأشخاص ذوو الإعاقة من: إدراك المحتوى الرقمي المنشور على الإنترنت وفهمه وتصفحه والتفاعل معه والمساهمة به بالإضافة عليه وعلى التطبيقات المنشورة على الإنترنت^{42,41}.

وأخيراً، بما أنه قد يكون لدى العاملين عن بُعد جدول زمني أكثر توازناً بين العمل والحياة، فثمة

يمكن للعمل عن بُعد أن يتيح المزيد من فرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. ولطالما دعت الحركة العالمية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة إلى اعتماد ترتيبات للعمل عبر الإنترنت والعمل عن بُعد من شأنها أن توفر للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل الفرصة ليعملوا من البيت كي لا يواجهوا حواجز النقل ومكان العمل. واعتماد العمل عن بُعد ليس بديلاً عن ضمان أماكن عمل أكثر شمولاً وتعزيز النفاذية المادية والرقمية. غير أنه يمكن اتباع هذه النهج جميعها بالتوازي، بحيث يجري تسهيل وصول ذوي الإعاقة إلى أماكن العمل مع إتاحة ترتيبات العمل عن بُعد لهم.

وفي حقبة الثورة الصناعية الرابعة، يجب أن تكون الأتمتة، والتكنولوجيا المتقدمة، والنفاذية الإلكترونية، والشمول الرقمي في صميم عملية التحول الرقمي. وتشير النفاذية الإلكترونية أو الرقمية إلى سهولة



العمل عن بُعد في المستقبل المنظور. وسيؤدي التحول إلى تفاعلات افتراضية مصحوبة بزيادة كبيرة في استخدام المنصات الرقمية على الأرجح إلى إعادة تشكيل أساليب العمل المستقبلية لشريحة كبيرة من القوى العاملة، حتى بعد انحسار الجائحة. ويجب عموماً أن تراعي الترتيبات التي تنطوي على استخدام مواقع وهياكل وظائف غير تقليدية مسألة ما إذا كانت طريقة العمل عن بُعد تمثل خطراً على الاستمرارية التشغيلية.

أيضاً شواغل بشأن جهوزيتهم من حيث المهارات للعمل عن بُعد، ولا سيما في البلدان المتوسطة والمنخفضة الدخل التي تعاني من ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ولا ريب في أن الجائحة عجلت في اعتماد اتجاهات كافتحت فيما مضى لتكتسب زخماً قبل تفشي كوفيد-19، مما أثار على مكان وطريقة إنجاز العمل. وتتنظر الشركات في كيفية إنشاء أماكن عمل تعزز سلامة الموظفين في أعقاب الجائحة، لذلك من المتوقع أن يستمر

هاء. المعلومات المفلوطة بشأن المهارات: أدلة من لبنان

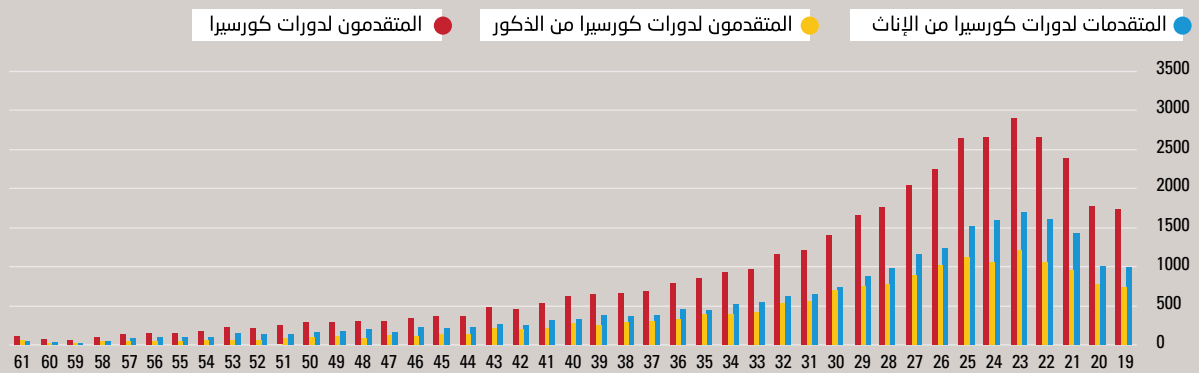
العامة ومشاركة القطاع الخاص في تصميم مناهج التدريب والتعليم الجيدة، وضعف تبادل المعلومات بين أرباب العمل والموظفين المحتملين. ووفقاً لمسح البنك الدولي للمشروعات، يؤكد نحو 40 في المائة من أصحاب الشركات أن عدم كفاية تعليم القوى العاملة في المنطقة العربية يشكل عقبة كبيرة لهم⁴³.

استناداً إلى نتائج الامتحانات الدولية لكل من "برنامج التقييم الدولي للطلاب" (PISA) و"دراسة اتجاهات التحصيل في الرياضيات والعلوم على الصعيد الدولي" (TIMSS)، أظهرت المنطقة العربية ضعف جودة التعليم وعدم ملائمة برامج التدريب التي لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل. وقد يعزى ذلك إلى الافتقار إلى التوجيهات

الإطار 1. حالة لبنان: نهج غير متوازن إزاء نقل المهارات وتجديدها

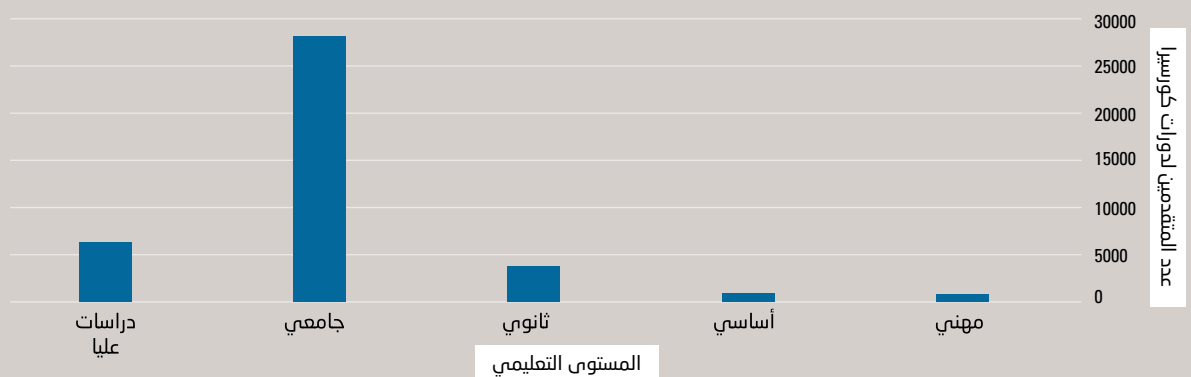
تضطلع التوجيهات المتعلقة بنقل المهارات وتجديدها في المنطقة العربية بدور مهم، نظراً للفجوة الكبيرة بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة في سوق العمل. ولتقدير حجم هذه الفجوة، قامت الإسكوا بدراسة ميدانية بالشراكة مع وزارة العمل اللبنانية وأطلقت مبادرة ("لأن العلم مفتاح العمل، #لازم_نتعلم") التي وفرت فرص تعليم فريدة مجانية مشفوعة بشهادة مصدقة على منصة التعلم الإلكتروني "كورسيرا" (Coursera). ووفرت هذه المبادرة للمواطنين اللبنانيين إمكانية الاختيار من بين أكثر من 3,000 دورة تدريبية شبكية. وتم تسجيل ما مجموعه 39,792 متقدماً، وأكمل 25,000 منهم 44,377 دورة قاموا باختبارها (أي ما يعادل 549,517 ساعة تعلم)، تمكنوا بفضلها من تحصيل أنواع مختلفة من المهارات في مجالات متعددة. وحصل العديد من المتقدمين على المهارات المطلوبة، لكن الكثير غيرهم التحقوا بدورات عديدة توفر مهارات غير مطلوبة في سوق العمل اللبنانية. حيث لم يحصل المتقدمون لدورات كورسيرا إلا على 42 في المائة من بين أول 260 مهارة مطلوبة في السوق اللبنانية. وانخفضت هذه النسبة انخفاضاً كبيراً عند النظر إلى أهم 1,000 مهارة مطلوبة. ووفقاً للشكلين الواردين أدناه، كان معظم المتقدمين لدورات مبادرة كورسيرا من الشباب، حيث تضم الفئة العمرية لحملة الشهادة ما بعد الجامعية أكبر عدد منهم. ومن بين نحو 39,792 متقدماً، تراوحت أعمار 26,426 منهم ما بين 19 و29 عاماً. وكانت الفجوة بين الجنسين واضحة في جميع الأعمار، حيث فاق عدد الإناث عدد الذكور في الدورات في جميع التخصصات.

المتقدمون لدورات كورسيرا حسب العمر



المصدر: حسابات الإسكوا.

المتقدمون لدورات كورسيرا حسب المستوى التعليمي



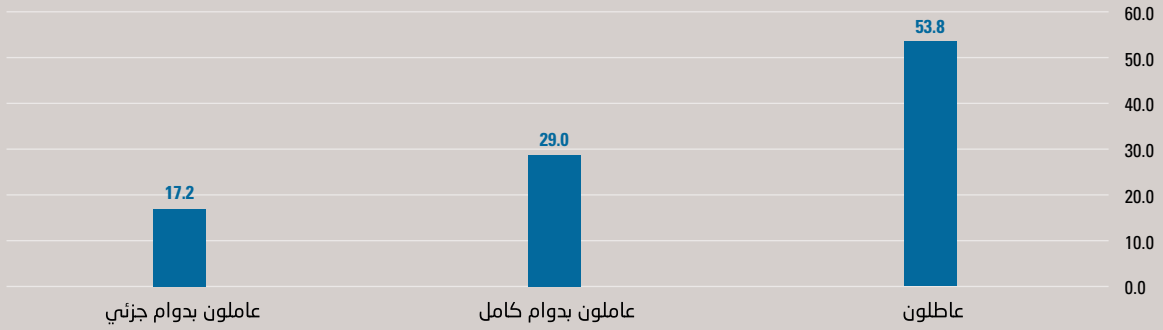
المصدر: حسابات الإسكوا.

زاد عدد الدورات المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة وبمستقبل العمل حسب مستوى التعليم. ويبيّن الشكل أعلاه أن عدداً أكبر من المتقدمين ذوي مستويات التعليم العالي قد طلبوا المشاركة في دورات كورسيرا، وهو ما يبرز الفجوة الكبيرة بين المتقدمين الحاصلين على تعليم مهني والمتقدمين الحاصلين على شهادات جامعية. وفيما يتعلق بمستقبل المهارات، فإن 42 في المائة من المتقدمين ذوي التعليم العالي أكملوا دورات ذات صلة مباشرة بالثورة الصناعية الرابعة ومستقبل العمل. وانخفض هذا العدد انخفاضاً طفيفاً إلى نسبة 38 في المائة لدى المتقدمين الحاصلين على التعليم ما قبل الثانوي.

ويبيّن الشكل أدناه أن غالبية المتقدمين لدورات كورسيرا كانوا من العاطلين عن العمل (53.8 في المائة) في عام 2020⁽¹⁾. ووفقاً لما ذكرته منظمة العمل الدولية، فقد وصل معدل البطالة في لبنان لعام 2020 إلى 37 في المائة، بسبب الإغلاقات الناجمة عن جائحة كوفيد-19 وانفجار مرفأ بيروت. ومن بين المتقدمين العاطلين عن العمل لدورات كورسيرا، كان 83.7 في المائة منهم يندرجون ضمن الفئتين المبتدئة والمتوسطة من العمر الوظيفي، وكان 60.4 في المائة منهم من الإناث (الشكلان أدناه).

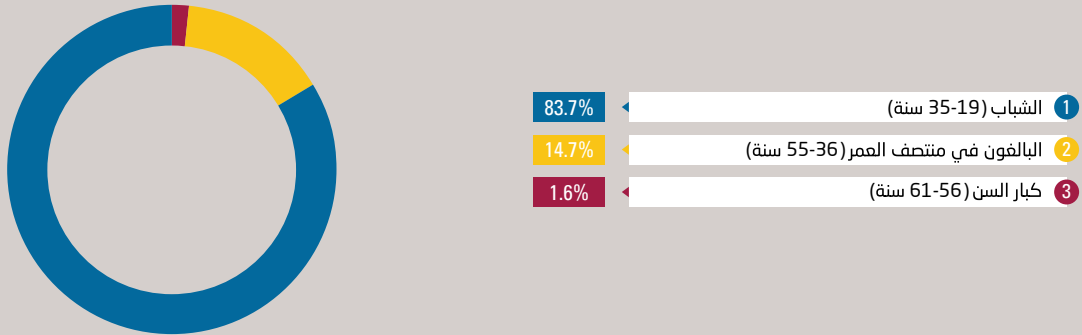
⁽¹⁾ وفقاً للوحة معلومات كورسيرا، من أصل 39,792 من المتقدمين لدورات مبادرة كورسيرا هذه، كان هناك 21,394 من العاطلين عن العمل في عام 2020.

الحالة الوظيفية للمتقدمين لدورات كورسيرا حسب الفئة العمرية



المصدر: حسابات الإسكوا.

المتقدمون لدورات كورسيرا من العاطلين عن العمل حسب العمر



المصدر: حسابات الإسكوا.

المتقدمون لدورات كورسيرا من العاطلين عن العمل حسب نوع الجنس

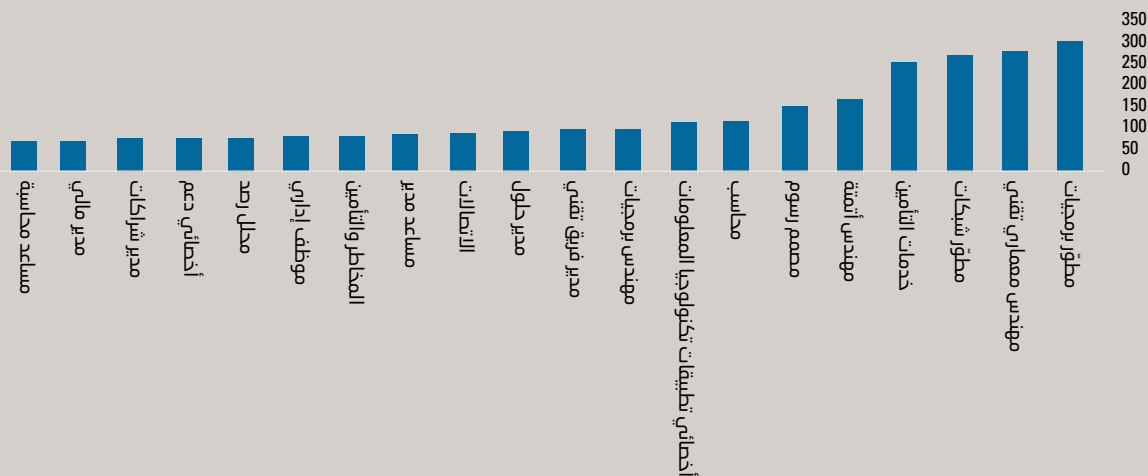


المصدر: حسابات الإسكوا.

كانت معظم الدورات التي التحق بها المتقدمون المتخصصون في مجال الأعمال ذات صلة بالأعمال. بيد أن عدداً كبيراً من هؤلاء سجلوا في دورات في مجالات تتعلق بمستقبل العمل، مثل سلاسل الكتل، وعلوم البيانات، والحوسبة السحابية، والتسويق والإعلان الرقمي، و"Excel VBA"، إلى جانب العديد من المهارات الناعمة المطلوبة. أما المتقدمون المتخصصون في المواضيع الصحية (12.5 في المائة) فقد أكملوا في الغالب دورات ذات صلة بالصحة. والتحق المتقدمون ذوو الخلفيات في الفنون والعلوم الإنسانية (10.5 في المائة) بمجموعة واسعة من دورات المهارات الناعمة والصلبة. أما المتخصصون في علم الفيزياء والهندسة (15.5 في المائة) فالتحقوا بدورات هندسية وحاسوبية مختلفة. كما التحقوا بدورات في المهارات الناعمة الرئيسية، المتعلقة أساساً بالقيادة وإدارة المشروعات. وكان لدى المتقدمين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسوب (15 في المائة) ميل أكثر إلى تعلم مهارات علوم البيانات. كما ركز هؤلاء، إضافة إلى المواضيع المتعلقة بعلوم الحاسوب، على علوم البيانات، والتعلم الآلي، والذكاء الاصطناعي.

وكما يرد في الشكل أدناه، تبين نتائج راصد المهارات في الإسكوا أن أعلى نسبة من إعلانات الوظائف عبر الإنترنت في لبنان هي كما يلي: "مطور برمجيات" يليه "مهندس معماري تقني"، و"مطور شبكات"، و"مساعد أول لخدمات الضمان"، و"مصمم رسوم". وجميع هذه المجالات تتطلب مهارات قوية في الحاسوب والبرمجة.

فرص التوظيف لمختلف المسميات الوظيفية في لبنان



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

وفقاً لراصد المهارات في الإسكوا، فإن أكثر مهارات صلبة مطلوبة في سوق العمل اللبنانية هي المهارات المتعلقة بإدارة الأعمال، وتصميم الرسوم، وتكنولوجيا المعلومات. أما التواصل والمبيعات والإدارة فهي أكثر مهارات ناعمة مطلوبة. ومن بين أكثر 20 مهارة صلبة رائج في لبنان، فإن أكثر مهارة صلبة مطلوبة هي البرمجة بلغة "جافا" وبرمجة التطبيقات.

ومن بين أكثر 260 مهارة مطلوبة في لبنان، قام المتقدمون لدورات كورسيرا بتحصيل 42 في المائة من هذه المهارات إضافة إلى مهاراتهم المرجعية. واكتسب نحو 1,000 منهم فقط المهارات العشر الأهم المطلوبة المذكورة أعلاه. ومع أن ذلك قد يعني أن المتقدمين للدورات قد اكتسبوا بالفعل هذه المهارات، فإنهم ربما لم يكونوا على دراية بالمهارات المطلوبة في سوق العمل اللبنانية. فإن صح القول الأول، فإن المتقدمين يحتاجون فقط إلى أدوات لصقل مهاراتهم الذاتية أو تجديدها. أما إن صح القول الثاني، فإن المتقدمين يحتاجون إلى مزيد من التوجيه حول المهارات التي يفقدونها. ولذلك، يلزم بذل جهود مشتركة من قبل الحكومات والمؤسسات التعليمية لتزويد المشاركين في سوق العمل بالمهارات الناعمة والصلبة ذات الصلة. ومن شأن بناء نظام لمعلومات سوق العمل أيضاً أن يقلص فجوات المعلومات بشأن سوق العمل، وأن يهيئ البيئة المناسبة لصقل المهارات أو تجديدها.

واو.التوصيات بشأن السياسات

تسلط التوصيات التالية الضوء على المبادرات الرئيسية التي يمكن أن تعزز اعتماد التكنولوجيا وتكييفها على المستوى الإقليمي:

1 الاستفادة من الفرص التي أتاحتها الثورة الصناعية الرابعة ومواكبة بقية العالم من خلال تحويل الاقتصادات العربية هيكلياً نحو المزيد من نشر التكنولوجيا. فالوظائف المنتجة تتطلب شركات منتجة والعكس صحيح. ويمكن القيام بذلك من خلال إنشاء البنى التحتية المناسبة للقطاعات غير التقليدية، مثل الاقتصاد الرقمي.

2 تشجيع الحكومات العربية على توجيه مجموعات المهارات الوطنية من خلال تقليص الفجوات في معلومات سوق العمل من خلال بناء نُظُم معلومات سوق العمل واستحداث برامج مناسبة لـصقل المهارات أو تجديدها أو للتعليم والتدريب التقني والمهني استناداً إلى توصيات راصد المهارات في الإسكوا.

3 توطيد الصلة بين استثمارات القطاع الخاص في مجال البحث والتطوير وكيانات البحوث التعليمية بغية تحسين تكييف التكنولوجيا واعتمادها والنهوض بالابتكار. ويمكن القيام بذلك من خلال الشراكات، والبحوث المشتركة، والمزيد من الإنفاق على البحث والتطوير في البلدان التي لديها بيئة مواتية كافية لهما، مثل بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

4 تعزيز العمل عن بُعد كحافز لتوظيف النساء ودمج المزيد منهن في القوى العاملة، والحد من بطالتهن التي تُعدّ قضية رئيسية في المنطقة العربية. وينطبق ذلك أكثر في البلدان التي يكون فيها عدم الاستقرار السياسي والأعراف الثقافية التقليدية من القضايا الرئيسية التي تعيق عمل الإناث. ويمكن استخدام العمل عن بُعد كأداة للحدّ من بطالة الإناث وزيادة تمكينهن اقتصادياً.