4 إعطاء الأولوية للسياسات التي تركّز على الإنسان

4. إعطاء الأولوية للسياسات التي تركّز على الإنسان

تظهر البيانات أن الروابط بين المهارات المطلوبة حالياً والمهارات المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة لم تزل ضعيفة في المنطقة العربية. غير أن التكنولوجيات الذكية قد تستحوذ عما قريب على الوظائف التقليدية، وتجعل مهارات عديدة بالية وتستحدِث مهارات أخرى. ولا ينبغي التقليل من الأثر الطويل الأجل لجائحة كوفيد-19 على أسواق العمل في المنطقة العربية. فوفقاً لصندوق النقد الدولي[64]، لن يعود التوظيف على مستوى العالم إلى معدله ما قبل الجائحة وهو يتخلف عن معدل تعافي الناتج المحلي الإجمالي. وخلال الفصل الأول من عام 2020، انخفضت ساعات العمل في المنطقة العربية بنسبة تقدر بنحو 2.2 في المائة (أي ما يعادل نحو 3 ملايين وظيفة بدوام كامل، على افتراض أسبوع عمل مدته 48 ساعة)، مقارنة بالوضع قبل الجائحة، أي الفصل الرابع من عام 2019[65]. وبالنسبة للفصل الثاني من عام 2020، تشير التقديرات إلى انخفاض أكثر حدة، مع خسارة 19.5 في المائة من ساعات العمل مقارنة بالفصل الرابع من عام 2019، أي ما يعادل 23 مليون وظيفة بدوام كامل. أما بالنسبة للفصل الثالث من عام 2020، فمن المقدر أنه تمت خسارة 12.8 في المائة من ساعات العمل،

©iStock.com/BrianAJackson

أي ما يعادل 15 مليون وظيفة بدوام كامل[66]. وشهد الفصل الرابع من عام 2020 خسارة 5.6 في المائة في ساعات العمل، أي ما يعادل 6.4 مليون وظيفة بدوام كامل. وتتطلب التغيّرات التكنولوجية المستقبلية وحقبة ما بعد الجائحة بالتالي سياسات رشيقة تركز على الإنسان، ينبغي بموجبها أن تكون خيارات صقل المهارات أو تجديدها متاحة للجميع.

وبما أن الأفراد يمكن أن يفقدوا رأسمالهم البشري مع مرور الوقت، فإن برامج صقل المهارات أو تجديدها يمكن أن تنعش معرفة رأس المال البشري، وتزيد من قابلية التوظيف للجميع، ولا سيما الموظفين الأكبر سناً الذين تقل فرص عثورهم على وظيفة بعد تسريحهم. ولتحقيق ذلك، يجب تقديم إعانات التعليم والمساعدة المالية لبرامج التدريب وتعزيزها أكثر لتشمل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وسكان المناطق الريفية. ويمكن أن تشمل هذه الجهود خدمات النقل، ورعاية الأطفال، وجداول مرنة للصفوف الدراسية. كما أن تكييف برامج التدريب لمعالجة القيود والعقبات التي تواجه النساء من شأنه أن يحسّن نتائجهن في سوق العمل. فعادةً ما تواجه النساء قيوداً مالية أكبر مقارنة بالرجال، وهذا ما يؤثر على قدرتهن على دفع تكاليف التدريب والمشاركة فيه. وعليه، فإن من شأن تقديم المنح النقدية والتأمين الطبي أن يساعد النساء على تجاوز هذه الحواجز. وتمثل تربية الأطفال ورعاية الأسرة عائقاً رئيسياً آخر يحول دون مشاركة النساء في التدريب على المهارات، لأنهن يتحملن في معظم البلدان مسؤوليات أكبر من الرجال في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. ولذا فإن من شأن تقديم إعانات رعاية الأطفال أن ييسر حصول النساء على التدريب، ويكفل إكمالهن البرامج التدريبية بنجاح.

ولا يُعدّ وضع نهج متكامل وتنسيق الجهود لتحسين فرص الحصول على التدريب الجيد والمناسب بالنسبة لقاطني المناطق المحرومة أمراً محورياً لتنمية المهارات فحسب، بل هو بمثابة جواز سفر لهم أيضاً نحو فرص عمل وسُبل عيش أفضل. ومن شأن الاستفادة من أساليب تنفيذ مبتكرة، على سبيل المثال، أن تحسّن فرص التدريب وتعزّز تنمية المهارات في المناطق الأكثر هشاشة التي تعاني عادةً من مستويات عالية من البطالة. ولذلك، يجب توسيع نطاق الوصول إلى المدارس والجامعات ومؤسسات التدريب في المناطق المحرومة من الخدمات، كما يجب توسيع نطاق الوصول إلى تدابير التوعية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (من برامج ومعدات التدريب، والحواسيب، والهواتف النقالة).

ويمكن تحقيق الاتساق بين العرض والطلب على المهارات المهنية من خلال وضع آليات للتنسيق بين مقدمي خدمات التعليم والشركات. ومن الشروط الأساسية لذلك توفير بيانات عن قابلية التوظيف وإجراء دراسات سوقية دورية عن متطلبات السوق المحلية. وفيما يخص توفير بيانات عن قابلية التوظيف، يجب إنشاء شبكة تضم عدة كيانات حكومية (من وزارات، ونقابات، وغرف الصناعة والتجارة) لضمان تلبية احتياجات أسواق العمل العربية على نحو أفضل.

وفي الحقبة الراهنة من التكامل على المستويين الإقليمي والعالمي، فإن التركيز على المهارات التي يمكن أن تصبح مطلوبة محلياً أو إقليمياً أو عالمياً سيوسع نطاق قابلية التوظيف. وسوف تستمر طريقة العمل الجديدة ما بعد الجائحة، وسيصبح العمل عن بُعد هو الوضع الطبيعي الجديد لأن الحضور الشخصي سيفقد أهميته في العديد من الوظائف. ولذلك ينبغي عدم التقليل من أهمية استحداث تقنيات أفضل لتطابق المهارات وتوفير التوجيه للباحثين عن عمل. وبما أن سوق العمل تتغير بمرور الوقت، يحتاج الوافدون الجدد إليها والقوى العاملة الموجودة فيها إلى توجيه مستمر بشأن نوع المهارات المطلوبة. وبوجه عام، ستؤدي السياسات والبرامج التي تحدّ من عدم تطابق المهارات إلى تعزيز الإنتاجية على المدى الطويل ونتائج سوق عمل عموماً.