



## نماذج التوظيف المبتكرة للقرن الحادي والعشرين ورقة للنقاش في ورشة العمل

### ١. المواضيع الأساسية

تمثل التغيرات التقنية والاقتصادية والديموغرافية والاجتماعية تحديات كبيرة أمام النموذج التقليدي للعلاقة بين صاحب العمل والموظف، وذلك لما لها من آثار كبيرة على العمال وأنظمة الحماية الاجتماعية المصممة بحسب نماذج التوظيف التقليدية. وتتمثل تلك الآثار في مساهمة التغيرات التقنية في انخفاض تكاليف المعاملات، وبالتالي انخفاض تكلفة تنظيم الإنتاج، وكذلك إسناد نطاق متزايد من مهام ووظائف سلاسل القيم العالمية إلى جهات خارجية لتحل محل الشركات الضخمة التقليدية ذات الهياكل الهرمية، فضلاً عن انخفاض فرص العمل بأجر في القطاع الرسمي. علاوةً على ذلك، تُسهم الأتمتة في تغيير محتوى الوظائف المتاحة من المهام الروتينية واليدوية إلى المهام الإدراكية غير الروتينية التي تعتمد على المهارات الشخصية، مما يزيد من أهمية التعلّم والتدريب على رأس العمل وأهمية التركيز على المهارات.

وقد أسفرت تلك التغيرات حتى الآن عن زيادة نسبة العمالة الذاتية وظهور نماذج جديدة غير معيارية للتوظيف، مثل العمل الحر على المنصات الرقمية وترتيبات العمل ذات المرونة الأكبر والتنقلات المتكررة بين نماذج التوظيف والمهن والقطاعات. وقد أصبح العمل الذاتي ومفهوم "محفظة الدخل" - المنتشر بالفعل في الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط - هو "المعيار الجديد" لدى كثير من الأفراد في الدول المتقدمة، بدلاً من الاكتفاء بوظيفة واحدة رسمية بدوام كامل مدى الحياة. كذلك، تمثل التحولات الديموغرافية المتباينة على الصعيد العالمي - مثل تقدم السكان في العمر في الدول المتقدمة ووفرة العمالة في الدول النامية الشابة (خاصةً في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى) - تحديات أمام الجدوى والاستدامة التطبيقية

والمالية لأنظمة الحماية الاجتماعية التي تم تصميمها استنادًا إلى النموذج التقليدي للعلاقة بين صاحب العمل والموظف. كما تزيد هذه التحولات من ضغوط وفرص الهجرة عبر الحدود.

وسيتطلب ذلك مزيدًا من التدخلات المتعلقة بالسياسات لضمان استمرار مسار التقدم والتطور الذي يكفله العمل. فمن ناحية، تُسهم دوافع التحول في تسريع وتيرة التغيير في أسواق العمل (توفير فرص العمل وإلغاؤها)، مما يتطلب قوى عاملة تتمتع بمرونة أكبر للاستجابة لتلك التغييرات. ومن ناحية أخرى، تظل الإخفاقات المتعلقة بالسوق، والتي كانت السبب وراء الحاجة إلى حماية العمال ووضع سياسات مشاركة المخاطر، مثل عدم التكافؤ بين قوى العرض والطلب في السوق وعدم دقة المعلومات وعدم اكتمال العقود، بنفس درجة الأهمية التي كانت عليها في السابق. وهناك مخاوف متزايدة من أنه في حالة عدم التوصل إلى سبل استجابة فعالة قريبًا، سيستمر الانخفاض في حصة العمالة من النشاط الاقتصادي بمعدله الحالي، إن لم يكن بصورة أسرع.

وهناك اتفاق في الآراء بالفعل، بين المتخصصين على الأقل، بشأن عدد من السياسات اللازمة. ويشمل ذلك التركيز بصورة أكبر على تنمية المهارات الإدراكية في المناهج الدراسية للتعليم الأساسي والثانوي والتركيز كذلك على التعليم في الطفولة المبكرة، حيث تتشكل السلوكيات الأساسية في تلك المرحلة. كذلك، للحد من الخسائر الناتجة عن التكامل الاقتصادي الأشمل، يوصى بالمساعدة في ضبط أسواق العمل، وذلك من خلال إعادة التدريب وتقديم الدعم النفسي ودعم التوظيف. وللمحد من آثار التغيير الديموغرافي، ينبغي التركيز على الحفاظ على الموارد البشرية ذات النشاط الاقتصادي الأطول، وذلك بإلغاء قيود التقاعد الإلزامي ووضع ترتيبات تعاقدية تتيح العمل بدوام جزئي والمرونة في العمل.

بالإضافة إلى ذلك، أصبح هناك إدراك متزايد لعدم إمكانية فصل الحوار بشأن نماذج التوظيف المناسبة عن التحديات الأعم المتمثلة في ضرورة مساعدة الأسر والأفراد في إدارة المخاطر (الناجمة عن فقدان العمل أو المرض أو تقدم العمر أو غير ذلك)، وذلك في ظل التحولات التقنية والاقتصادية والديموغرافية الحالية. ويدعو بعض الباحثين إلى اتباع استراتيجية يتحول التركيز فيها من نموذج التوظيف إلى نموذج

أكثر شمولاً في مشاركة المخاطر، فعلى سبيل المثال، يمكن تمويل الحد الأدنى للأجر الأساسي من النفقات العامة (الضرائب) واستخدامه للحماية من البطالة والخسائر الأخرى.

نتناول في هذه الجلسة هذه الأسئلة من عدة زوايا.

## ٢. الأسئلة التوجيهية

- ما الدوافع الأساسية للتغيير في علاقات العمل ونماذج التوظيف في القرن الحادي والعشرين؟
- ما السياسات المتاحة للحكومات للحد من الآثار الأشد ضرراً للتغيرات التي نشهدها؟
- هل توجد نماذج توظيف جديدة تتيح تحقيق التوازن بين المرونة المتزايدة واستمرار التماسك الاجتماعي في الوقت ذاته؟
- ما الدور الذي يمكن أن تقوم به التقنيات في إدارة التداخلات بين تحرير سوق العمل وفقدان فرص العمل التي يمكن الاعتماد عليها؟