الذكاء الاصطناعي لن يأخذ وظيفتك... لكنه قد يمنع ابنك من أول وظيفة

بقلم: الدكتور سالم عبدالله النعيمي — الكاتب · 14 · salemalnuaimi.ae نوفمبر 2026

الخطر الذي يقترب من بيوتنا لا يشبه صور الروبوتات التي تحتل المكاتب. إنه أهدأ من ذلك: وظيفة أولى لا يعلن عنها، وخريج ينتظر، وأسرة تدفع كلفة الانتظار. وهذا، في تقديري، سؤال حقوقي قبل أن يكون سؤالًا اقتصاديًا.

مشهد من بيت إماراتي

يعود أبو خالد من دوامه بعد ربع قرن في المؤسسة نفسها، ويخبر زوجته أن «البرنامج الجديد» وفّر عليه نصف وقت التقارير. في الغرفة المجاورة، يحدّث خالد، خريج نظم المعلومات قبل ثمانية أشهر، قائمة طلباته: اثنان وأربعون طلبًا، وثلاث مقابلات، ولا عرض واحد.

الأب صار أكثر إنتاجًا بفضل الأداة نفسها التي ربما جعلت الشركات تستغني عن ابنه.

هذا المشهد مركّب من حالات شائعة، ولا يشير إلى أسرة بعينها. لكنه يلخص ما تشير إليه أحدث البيانات المتاحة، وهي أمريكية في معظمها: الذكاء الاصطناعي لا يطرد أصحاب الخبرة على نطاق واسع حتى الآن، لكنه يضيّق، في المهن الأكثر تعرضًا له، الباب الذي كان الشباب يدخلون منه إلى سوق العمل. أما في الإمارات، فهذا احتمال جدي يستدعي الرصد، لا حقيقة مثبتة بالأرقام بعد.

وموقفي في هذا المقال واضح: النقاش العام يطرح السؤال الخطأ. فالمسألة الأهم هي «من سيمنح أبناءنا أول فرصة يتعلّمون فيها؟»، وليست «هل ستأخذ الآلة وظيفتي؟». والجواب لا يخص الشركات وحدها، لأنه يمس حقًا يكفله الدستور، واستقرارًا تقوم عليه الأسرة.

ماذا تقول الأدلة؟

أوضح دليل متاح اليوم يأتي من الولايات المتحدة، لا من منطقتنا. ففي 12 أغسطس 2026 أصدر مختبر الاقتصاد الرقمي في جامعة ستانفورد تحديثًا لدراسة «طيور الكناري في منجم الفحم؟» للباحثين إريك برينيولفسون وبهارات تشاندر ورويو تشن، معتمدًا على بيانات رواتب من شركة ADP حتى يونيو 2026. وهذه أبرز نتائجها:

- لم تجد الدراسة دليلًا على فقدان واسع للوظائف على مستوى الاقتصاد كله.
- انخفض توظيف الفئة العمرية من 22 إلى 25 عامًا في أكثر المهن تعرضًا للذكاء الاصطناعي بنحو 11% بين نوفمبر 2022 ويونيو 2026، في حين ارتفع بنحو 10% للفئة نفسها في المهن الأقل تعرضًا.
- بلغت الفجوة النسبية في توظيف هذه الفئة، مقارنة بما كان سيكون عليه لو سار بوتيرة أقرانها في المهن الأقل تعرضًا، نحو 19% وفق بيانات يونيو 2026، بعد أن كانت 15% وفق بيانات يوليو 2025.
- يتركز التراجع في المهن التي يُستخدم فيها الذكاء الاصطناعي لأتمتة العمل، ولا يظهر بالقدر نفسه حيث يُستخدم لمساعدة العامل.

والباحثون أنفسهم يصفون نتائجهم بأنها مؤشرات وصفية مبكرة، وليست تقديرًا سببيًا. وهذا تحفظ يجب ألا يغيب عن أي قارئ.

وعلى المستوى العالمي، أفاد تقرير «أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف 2026» الصادر عن مؤسسة S&P Global بأن الأثر الصافي الذي أبلغت عنه الشركات كان سلبيًا خلال العام الماضي، مع توقع تراجع طفيف في 2026. وينبّه التقرير نفسه إلى أن تقليص الوظائف لا يُنسب كله إلى الذكاء الاصطناعي، وإلى أن الشركات الصغيرة ما زالت تتوقع أثرًا إيجابيًا.

وفي الإمارات والخليج؟

هنا يجب أن أكون صريحًا: لم أجد دراسة إماراتية أو خليجية منشورة في 2026 تقيس توظيف الشباب حسب درجة تعرض المهن للذكاء الاصطناعي على غرار دراسة ستانفورد. المتاح مؤشرات غير مباشرة، وهي تستحق القراءة بعناية:

- **التبني:** حلّت الإمارات الأولى عالميًا في انتشار استخدام الذكاء الاصطناعي بنسبة 70.1% من السكان في سن العمل خلال الربع الأول من 2026، وفق ما نشرته صحيفة «الخليج» في 11 أكتوبر 2026 نقلًا عن تقرير انتشار الذكاء الاصطناعي لذلك الربع.
- **المهارات:** وفق «مؤشر وظائف الذكاء الاصطناعي 2026 – تحليل الإمارات» الصادر عن PwC، تضاعفت حصة إعلانات الوظائف التي تتطلب مهارات الذكاء الاصطناعي ثلاث مرات، من 1% في 2021 إلى 3.2% في 2025. لكن قراءة نشرتها منصة «إنتربرايز» في يوليو 2026 لاحظت أن إجمالي الإعلانات في المجالات المتأثرة بالذكاء الاصطناعي تراجع بين 2024 و2025؛ أي أن الحصة كبرت من وعاء يصغر.
- **التوظيف:** يذكر «دليل هايز للرواتب في دول الخليج 2026» أن 90% من المؤسسات المشاركة واجهت نقصا في المهارات خلال 2025، وأن 66% منها زادت أعداد موظفيها في 2025، في حين قال 13% فقط إنهم لا يخططون لتوظيف كبير في 2026. ووجد «استطلاع توقعات التوظيف» الصادر عن ManpowerGroup للربع الثالث من 2026 أن 42% من أصحاب العمل المشاركين في الإمارات يخططون لزيادة موظفيهم مقابل 25% يتوقعون تقليصا، بصافي توقعات بلغ 17% بعد تراجع حاد ارتبط بالتوترات الإقليمية، قبل أن يرتفع إلى 41% في استطلاع الربع الرابع.
- **التوطين:** تُظهر إحصاءات وزارة الموارد البشرية والتوطين أن عدد المواطنين العاملين في القطاع الخاص تجاوز 190 ألفًا لدى أكثر من 32 ألف شركة حتى نهاية النصف الأول من 2026.

الصورة إذن: سوق يوظّف، ويشكو نقص المهارات، ويتبنى الذكاء الاصطناعي أسرع من أي سوق آخر. ما لا نعرفه بالأرقام هو نصيب الخريجين الجدد من هذه الوظائف مقارنة بأصحاب الخبرة. وهذا الفراغ في البيانات هو أول ما أدعو إلى سده.

لماذا يدفع المبتدئ الثمن أولًا؟

كان الموظف المبتدئ يتعلم المهنة عبر أعمالها الصغيرة: تلخيص الملفات، وإعداد المسودات، وإدخال البيانات، والرد على العملاء، وكتابة الشيفرة الأولية. هذه المهام كانت درجة السلّم الأولى، يخطئ فيها ويتعلم تحت عين من هو أكثر خبرة. وهي نفسها ما تجيده أدوات الذكاء الاصطناعي اليوم.

أما ما يملكه الموظف الخبير، أي الحكم على المواقف ومعرفة الناس وفهم سياق المؤسسة، فما زال صعب الاستبدال. فتجد الإدارة نفسها أمام حساب بسيط: أداة يراجعها موظف خبير أرخص وأسرع من مبتدئ يحتاج إلى سنة من التدريب.

وهذا لا يحدث بموجات فصل تتصدر الأخبار. يحدث بهدوء، عبر إعلانات وظائف لا تُنشر أصلًا. لذلك قد لا يظهر في معدلات البطالة العامة، ويظهر في غرفة خالد.

ولمن يسأل عن المهن المقصودة: تشير متابعات مختبر ستانفورد بالتعاون مع ADP Research، كما عرضتها مجلة «فورتشن» في يوليو 2026، إلى أن تطوير البرمجيات وخدمة العملاء من أكثر المهن تعرضًا. وهاتان بالذات من أكثر الوجهات التي يطرق بابها خريجو التقنية والإدارة عندنا. لا أملك رقمًا إماراتيًا يثبت أن الأثر نفسه وقع هنا، لكن تشابه المسارات يكفي لأن نطرح السؤال على صانعي القرار وعلى الجامعات، قبل أن تجيب عنه السوق بطريقتها القاسية.

واللافت في دراسة ستانفورد أن الفارق يصنعه نوع الاستخدام: حيث يساعد الذكاء الاصطناعي العامل، يبقى التغيّر محدودًا. أي أن مصير وظائف المبتدئين قرار إداري يتخذه بشر، وليس قدرًا تقنيًا. هذا استنتاجي من الدراسة، وهو جوهر حجتي في هذا المقال.

ويبقى سؤال لا تطرحه جداول الكلفة: إذا ألغينا الدرجة الأولى اليوم، فمن أين سيأتي مديرو الغد؟

ما الذي تخسره الأسرة؟

لا تتوفر لديّ بياناتٍ إماراتية منشورة تقيس أثر تأخر التوظيف على الأسرة، فما يلي تحليل قائم على معرفة بالمجتمع، وليس رقمًا موثقًا.

الوظيفة الأولى في البيت الإماراتي حدث عائلي. يرتبط بها الاستقلال المالي، والاستعداد للزواج وتأسيس بيت، وصورة الشاب أمام أهله وأمام نفسه. وحين تتأخر، تتأخر معها هذه المراحل كلها.

يتحمل الوالدان كلفة إعالة ممتدة. ويتحمل الشاب ما هو أثقل: إحساسًا بأن سنوات الدراسة لم تكفِ، وأن كل رسالة رفض حكمٌ على قيمته. وما يبدأ قلقًا فرديًا يتحول بسهولة إلى توتر داخل البيت.

تخيّل أمًا تسألها قريباتها في كل مناسبة: «وين يشتغل ولدك؟». تغيّر الموضوع بابتسامة، ثم تعود إلى البيت فتجد ابنها قد انسحب من المجلس حتى لا يُسأل السؤال نفسه. هذا أيضًا مثال توضيحي، لكن كثيرًا من الأسر ستجد فيه شيئًا مما تعيشه. البطالة الطويلة بعد التخرج لا تُقاس بالمال وحده، لأنها تمس مكانة الشاب بين أهله ومجتمعه.

والدستور الإماراتي يضع الأسرة في قلب بناء المجتمع، إذ تنص المادة (15) على أن «الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها، ويصونها ويحميها من الانحراف». ومن هذه الزاوية، فإن أي تحول في سوق العمل يؤخر استقرار الشباب شأنٌ أسري ووطني، تتجاوز آثاره أبواب إدارات الموارد البشرية.

وللأسرة نفسها دور لا تستطيع التهرب منه. فكثير من قرارات التخصص تُتخذ في مجلس البيت، بناءً على صورة قديمة عن «الوظيفة المضمونة». والسؤال الأجدى اليوم: أي مهارة ستبقى مطلوبة حين تتغير الوظيفة نفسها؟

الفرصة الأولى حقّ، وليست مِنّة

تنص المادة (20) من دستور الدولة على أن المجتمع يقدّر العمل ركنًا أساسيًا من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له. وأتوقف عند كلمة «تأهيلهم»: الدستور يتحدث عن الطريق إلى العمل، والتدريب جزء من هذا الطريق. وحين تختفي وظائف المبتدئين، يختفي معها أهم ميدان للتأهيل.

وعلى المستوى الدولي، تقرّ المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) حق كل شخص في العمل وفي شروط عمل عادلة ومرضية.

وفي التشريع الوطني أدوات قائمة يمكن البناء عليها. فالمادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل تحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الإعاقة، متى أضعف تكافؤ الفرص.

وتوفر المادة (18) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (45) لسنة 2021 بشأن حماية البيانات الشخصية أساسًا تشريعيًا مهمًا لحماية الأفراد من بعض آثار القرارات الناتجة عن المعالجة الآلية، إذ تنظم حق الاعتراض عليها وإمكانية طلب مراجعتها بتدخل بشري، وفق الشروط والاستثناءات التي يحددها القانون. ومن هنا تبرز أهمية دراسة مدى انطباق هذه الضمانات على أنظمة فرز طلبات التوظيف وتقييم المرشحين، بما يعزز الشفافية والإنصاف ويحفظ حقوق المتقدمين.

لكن في الصورة ثغرة تستحق النقاش، وهذا رأيي الشخصي: قائمة أسس التمييز المحظورة في قانون العمل لا تذكر العمر صراحة. وفي زمن الخوارزميات قد يكفي شرط يبدو محايدا، مثل اشتراط سنتين من الخبرة لوظيفة مبتدئة، لاستبعاد جيل كامل دون أن يقصد أحد التمييز. ولا أقول إن كل اشتراط للخبرة تمييز؛ فبعض الوظائف تتطلبها فعلا، وتحديد ما يعد تمييزا غير مباشر مسألة يحسمها النص والقضاء. لكن اشتراط الخبرة لوظيفة وصفت بأنها للمبتدئين يستحق، على الأقل، أن يُسأل عنه.

وهناك بُعد آخر للكرامة المهنية نادرًا ما يُذكر: الصمت. المتقدم الذي يرفضه مسؤول بشري قد يسمع سببًا، أو على الأقل يعرف أن إنسانًا قرأ طلبه. أما الرفض الآلي فيصل غالبًا في رسالة جاهزة، بلا تفسير ولا جهة يُسأل عنها. وتكرار هذا الصمت عشرات المرات يترك أثرًا نفسيًا لا ترصده الإحصاءات. احترام الإنسان يبدأ من أن يعرف من قرّر بشأنه، ولماذا.

وكم شابًا يعرف الضمانات القانونية التي قد تتيح له الاعتراض على قرار ناتج عن معالجة آلية، وطلب مراجعته بشريًا، متى انطبقت أحكام القانون؟

الحجج المضادة، وردّي عليها

«الذكاء الاصطناعي يخلق وظائف أكثر مما يلغي». قد يصح ذلك على المدى البعيد، والأرقام الخليجية تُظهر أصحاب عمل يخططون للتوظيف فعلًا. لكن الوظائف الجديدة تطلب في الغالب خبرة ومهارات متقدمة، والمؤسسات نفسها تشكو نقص المهارات. السؤال إذن عن الطريق إلى هذه الوظائف، لا عن عددها. والشاب الذي حرم من وظيفته الأولى لن يكتسب الخبرة التي تشترطها الوظائف الجديدة.

«الارتباط لا يعني السببية». هذا صحيح، والباحثون أنفسهم لا يدّعون غير ذلك. لكنهم اختبروا، في ملاحظة نشرها مختبر ستانفورد في 9 فبراير 2026، أبرز تفسير بديل، وهو ارتفاع أسعار الفائدة، فلم يجدوا ما يدعم أنه يفسر التراجع غير المتناسب في وظائف المبتدئين. وأقرّوا في الوقت نفسه بأن التراجع المرتبط بالذكاء الاصطناعي لا يصبح دالًا إحصائيًا إلا منذ 2024، وبأن جزءًا من التراجع الأسبق يعود إلى عوامل أخرى.

ثم إن اتساع الفجوة من 15% إلى 19% خلال عام واحد يبرر الحذر. السياسة العامة الرشيدة لا تنتظر يقيناً كاملاً حين يكون الثمن المحتمل مستقبل جيل.

«الدراسة أمريكية، وسوقنا مختلف، والتوطين يحمي المواطنين». هذه أقوى الحجج، وأأخذها بجدية. التوطين أداة فعالة لضمان الأعداد، وقد أعلن مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية «نافس» مطلع 2026 توجهاً للانتقال من التركيز على الأعداد إلى جودة التوطين ونوعيته. وهذا التوجه يدعم حجتي: إذا كانت الوظائف التي يشغلها الشباب من النوع الذي تؤتمته الأدوات، فالرقم يحمي الحاضر ويترك المسار المهني مكشوفاً. ثم إن كون الإمارات الأولى عالمياً في التبني يرجّح — وهذا تقدير لا يقين — أن يصلنا الأثر أسرع، لا أبطأ.

«من حق الشركات أن تبحث عن الكفاءة». نعم، ولا أدعو إلى منع الأتمتة. لكن الشركة التي تلغي وظائف المبتدئين كلها تستهلك مخزونها من قادة المستقبل. والمصلحة القريبة لا تلغي المسؤولية الاجتماعية التي يقوم عليها نموذج التنمية في الدولة.

«المسؤولية على الشباب: فليتعلموا الأدوات ويتكيفوا». أتفق مع جزء من هذا الرأي، وأطالب به أبناءنا فعلاً. لكن المهارة وحدها لا تصنع خبرة. الخريج الذي يتقن أدوات الذكاء الاصطناعي يحتاج مع ذلك إلى مؤسسة تمنحه فرصة الخطأ والتصحيح، ومشرفاً ينقل إليه ما لا يُكتب في الكتب. وتحميل الفرد وحده مسؤولية تحوّل بنيوي في السوق يشبه أن نطلب من شخص أن يتعلم السباحة ثم نغلق كل المسابح.

ماذا أطالب؟

هذه مقترحاتي، وهي موقف شخصي أتحمل مسؤوليته:

1. **بيانات وطنية ترصد الخريجين:** أن تنشر الجهات المختصة دورياً بيانات عن توظيف الخريجين الجدد حسب القطاع ودرجة تعرض المهن للأتمتة. ما لا نقيسه لا نستطيع علاجه.
2. **حوافز لوظائف التعلّم:** أن تكافئ سياسات التوطين الشركات التي تحافظ على وظائف للمبتدئين وتعيد تصميمها لتكون وظائف تعلّم تحت الإشراف.
3. **شفافية التوظيف الآلي:** أن يُبلَّغ المتقدم حين تشارك أداة آلية في تقييمه، وأن تُتاح له مراجعة بشرية فعلية، انسجاماً مع روح المادة (18) من قانون حماية البيانات.
4. **نقاش تشريعي هادئ:** أن يُدرس إدراج العمر صراحةً ضمن أسس التمييز المحظورة في التوظيف.
5. **دور البيت:** أن يجلس الأهل مع أبنائهم مرة كل فصل دراسي لمراجعة المهارات والتجربة العملية، إلى جانب الدرجات.

وللجامعات نصيب من هذه المسؤولية. فالتدريب العملي الذي يُعامل اليوم متطلباً شكلياً للتخرج يمكن أن يصبح الجسر الذي فقده سوق العمل: فترات أطول، ومهام حقيقية، وشراكات ملزمة مع الشركات، وتقييم يقيس ما تعلّمه الطالب فعلاً. هذا أيضاً مقترح شخصي، لكنه أقل كلفة من جيل ينتظر فرصته الأولى سنوات.

القرار بأيدينا

سيرسل خالد غداً طلبه الثالث والأربعين. مستقبله لن تقرره الآلة. سيقرره مدير يختار بين أداة ومتدرب، ومشرّع يحدد ما يقيسه وما يحميه، وأب يختار السؤال الذي يطرحه على مائدة العشاء.

الذكاء الاصطناعي لن يأخذ وظيفتك على الأرجح. أما وظيفة ابنك الأولى، فمصيرها مرهون بما نفعله الآن، في الشركة والمجلس والبيت. وهذه معركة يمكن كسبها، إذا بدأناها قبل أن تظهر آثارها في الأرقام.

ملاحظة منهجية

- **حقائق موثقة:** الأرقام المنسوبة إلى مصادرها وتواريخها، ونصوص الدستور والقوانين المذكورة.
- **تقديرات:** أي إسقاط لنتائج الدراسة الأمريكية على السوق الإماراتي، لغياب دراسة محلية مماثلة منشورة في 2026.
- **آراء شخصية:** تحليل الأثر الأسري، والموقف من غياب العمر عن أسس التمييز، والمقترحات.
- **المشهدان الإنسانيان:** مثالان توضيحيان مركّبان، لا يخصان أشخاصًا حقيقيين.

المصادر

1. Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. «Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence»، Stanford Digital Economy Lab، نسخة محدّثة 12 أغسطس 2026. الرابط
2. Stanford Digital Economy Lab، «Canaries, Interest Rates, and Timing»، 9 فبراير 2026. الرابط
3. Fortune، تغطية تحديث «Canaries Dashboard» (Stanford Digital Economy Lab وADP Research)، 22 يوليو 2026. الرابط
4. S&P Global، «AI impact on employment 2026»، 2026. الرابط
5. PwC، «مؤشر وظائف الذكاء الاصطناعي 2026 – تحليل الإمارات»، 2026، كما نقلته وحللته منصة «إنتربرايز»، 21 يوليو 2026. الرابط
6. Hays Middle East، «دليل الرواتب في دول الخليج 2026»، البيان الصحفي للإصدار، 2026. الرابط
7. ManpowerGroup، «استطلاع توقعات التوظيف للربع الثالث 2026» (الإمارات)، كما نقلته «إنتربرايز»، 12 يونيو 2026. الرابط
8. ManpowerGroup، البيان الإقليمي لاستطلاع توقعات التوظيف للربع الرابع 2026 (آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط). الرابط
9. صحيفة الخليج، «الإمارات تعزز حضور الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات الحياة خلال 2026»، 11 أكتوبر 2026. الرابط
10. وزارة الموارد البشرية والتوطين، إحصاءات النصف الأول من 2026، كما نقلتها صحيفة الخليج، 20 يوليو 2026. الرابط
11. مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية «نافس»، تصريح الأمين العام لصحيفة الإمارات اليوم، 1 فبراير 2026. الرابط
12. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادتان (15) و(20). الرابط
13. المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، المادة (4). الرابط
14. المرسوم بقانون اتحادي رقم (45) لسنة 2021 بشأن حماية البيانات الشخصية، المادة (18). الرابط
15. الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)، المادة (23).

إخلاء المسؤولية والحقوق القانونية

يُقدَّم هذا المقال لأغراض التوعية والمعرفة العامة، ولا يُعدّ استشارةً قانونية، ولا يغني عن الرجوع إلى المختصين أو الجهات الرسمية المعنية. والآراء الواردة فيه تعبّر عن رأي الكاتب، ولا تمثّل بالضرورة موقف أي جهة رسمية.

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف © 2026. لا يجوز نسخ هذا المقال أو إعادة نشره كليًا أو جزئيًا إلا بإذن كتابي مسبق، مع ذكر المصدر: salemalnuaimi.ae

الدكتور سالم عبدالله النعيمي — الكاتب · salemalnuaimi.ae