



# سوق العمل السعودي



## الفصل الأول

### مقدمة

قامت المملكة العربية السعودية منذ تأسيسها بتطوير اقتصادها الوطني، وإنجاز مشاريع تنموية طموحة في مختلف الميادين في فترة زمنية قصيرة، مما زاد الطلب على العمالة زيادة تفوق المعروض من القوى العاملة الوطنية كماً، ونوعاً. مما أدى إلى استخدام أعداد كبيرة من العمالة الوافدة للمساعدة في تنفيذ المشاريع التنموية المختلفة. ومع النمو المتسارع في عدد السكان السعوديين، وزيادة إنفاق الدولة على تعليمهم أصبح هناك مشكل هو عدم توافر وظائف في القطاع العام، والخاص للمواطنين ذكورا وإناثاً. ولقد اعتمدت الدولة بعض السياسات، والإجراءات التي تهدف إلى إصلاح الوضع عن طريق توفير فرص العمل للمواطنين، والحد من العمالة الوافدة، وتنمية الموارد البشرية. غير أن هذه الجهود لم تستطع مواكبة نمو السكان، وزيادة أعداد مخرجات التعليم المختلفة، إضافة إلى وجود عوامل اقتصادية، واجتماعية، وتنظيمية أدت إلى تفاقم المشكل. إن هذا المشكل مؤقت وبالإمكان تقديم عدة حلول قصيرة المدى، بالإضافة إلى تخطيط طويل المدى.

إن موضوع سوق العمل السعودي، وتوطين الوظائف، والسعودة، وتنمية الموارد البشرية هو موضوع حيوي ذو أبعاد و تشعبات كثيرة تدخل فيها قضايا تتعلق بالتشريعات، والاستثمار، والأجور، والإنتاجية، والمنافسة، والريحية، ونوع العمالة ومستواها. ولأهمية تأثير الموضوع ومداه على الاقتصاد الوطني ونموه، حظي سوق العمل باهتمام بالغ من كبار المسؤولين في الدولة. وقد قام عدد من الباحثين والمفكرين والمسؤولين بدراسة سوق العمل، وتوطين الوظائف، وعوائق السعودة، وحددوا العديد من العوائق والمشكلات وقدموا العديد من الحلول. إن تخصيص محور عن الموارد البشرية يركز على سوق العمل في منتدى الرياض الاقتصادي الأول يعبر عن مدى انسجام محاور هذه الندوة نظراً للتكامل والترابط بين رأس المال المادي، ورأس المال البشري باعتبار أن عمليات التنمية تتألف من هذين العنصرين الأساسيين اللذين يمتزجان امتزاجاً كاملاً في عملية التنمية الشاملة المستديمة للمجتمع.

ولقد اعتمدت هذه الدراسة على أن تكون الحلول، والتوصيات لإصلاح الوضع الحالي في سوق العمل السعودي مفصلة، وواقعية، ومبنية على حقائق قدر الإمكان. ومن أجل أن تضيف الدراسة الحالية بعداً جديداً ومفيداً إلى ما سبق تقديمه من دراسات، فقد قام فريق العمل بدراسة الوضع الراهن عن طريق تحليل الإحصاءات والمؤشرات الرئيسية لسوق العمل بمعايير منظمة العمل الدولية بهدف مقارنتها مع الدول الأخرى. ومن ثم إجراء بحث ميداني عن طريق المقابلات الشخصية مع العديد من المسؤولين في القطاع العام، ورجال الأعمال، وسيداته، إضافة إلى مديري مكاتب التوظيف الأهلية، والعديد من الراغبين في العمل من أجل التعمق في تحديد العوائق والحلول في سوق العمل السعودي من وجهة نظر مجتمع البحث عامة، والقطاع الخاص خاصة. وبهذا تكون الدراسة قد جمعت بين نوعين من المعلومات: كمي، ونوعي. ومن ثم تحليل البيانات وتقديم الحلول والإصلاحات الهيكلية المطلوبة من أجل تفعيل هذه الحلول ووضع التوصيات.

لقد تطرقت الدراسة إلى خمسة عوامل رئيسية تؤثر في سوق العمل السعودي وهي: العوامل التشريعية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل التي لها علاقة بطالب العمل، والعوامل التي لها علاقة ببيئة العمل في المنشأة. ونظراً لتعدد أطراف المشكل وتداخلها لن يكون ممكناً الادعاء بأن الحلول المطروحة ستحل كل عناصر المشكل، وإنما تتناول الأجزاء المهمة منه فقط. ومن هذا المنطلق بدأنا التركيز على عدة أمور نعتقد أنها ستعالج الجزء الأكبر من المشكل الذي يواجه سوق العمل السعودي، وتوطين الوظائف فيه.

لقد ناقشت هذه الدراسة موضوع سوق العمل من جهتين: جهة الطلب من حيث نوعية الوظائف المتاحة، وجهة العرض من حيث عدد العمالة، ومستويات المهارة. وبناءً على ذلك تم العمل على الموازنة بين الجهتين. وبالإمكان تصنيف نوع الوظائف إلى ثلاثة أصناف عامة، هي: العليا، والوسطى، والدنيا. وبالمقابل يمكن تصنيف مهارة العمالة إلى ماهرة، وشبه ماهرة، وغير ماهرة. وركزت الدراسة على الموازنة بين الطلب، وبين العرض في سوق العمل السعودي، وإبراز أهم النتائج، والحلول التي توصل إليها فريق البحث.

## الفصل الثاني

## الأهداف

### ٢ - ١ الأهداف العامة :

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد ورقة عمل تتناول قضية تطوير سوق العمل في المملكة العربية السعودية لكي يتمكن من توفير فرص العمل للمواطنين الراغبين المؤهلين من الرجال و النساء.

### ٢ - ٢ الأهداف الخاصة

تتضمن الدراسة الأهداف التالية:

- ١- تحديد علاقة سوق العمل بالتنمية الشاملة.
- ٢- مناقشة التغيرات الهيكلية المطلوبة، و آلية تفعيل الحلول المقترحة.
- ٣- إبراز العلاقة المثلى بين سوق العمل، و النمو الاقتصادي.
- ٤- تحديد دور القطاع الخاص في تحقيق الإصلاحات الهيكلية المطلوبة.
- ٥- طرح وجهة نظر القطاع الخاص في القضايا بصراحة و وضوح.

### الفصل الثالث الدراسات المتعلقة بسوق العمل

تناولت الدراسات والندوات المتعلقة بالموارد البشرية واقع ميزان سوق العمل السعودي، وركزت على الفرص الوظيفية المتوافرة والمتوقعة ضمن خطة التنمية السابعة. ولقد وضع الاقتصاديون والباحثون توقعات تطور سوق العمل في المملكة حتى عام ١٤٥٠هـ (الحميد، ٢٠٠٢، الزامل، ٢٠٠٢، Diwan & Girgis, 2002) واستنتجوا ما يلي: (١) يجب أن يتناقص عدد القوى العاملة الوافدة بمعدل لا يقل عن ١٥٠ ألف عامل سنوياً، وتوطين هذه الوظائف لكي يتم تلافي أي فائض في سوق العمل السعودي من القوى العاملة المواطنة بحلول عام ١٤٥٠هـ، (٢) حتمية ربط زيادة الطلب على القوى العاملة الوطنية بسياسات التوظيف وسياسات الدولة الاقتصادية، (٣) ضرورة تبني استراتيجية إحلال متكاملة وفاعلة، إضافة إلى زيادة الوظائف المتاحة في القطاع الخاص.

وتشير نتائج الدراسات الميدانية (انظر، مثلاً: سليمان، ٢٠٠٣، مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩، مجلس الغرف السعودية، ١٩٩٥) إلى أن البطالة في الاقتصاد السعودي بطالة اختيارية، أو بطالة احتكاكية فنية. فمشكل التوظيف في الاقتصاد السعودي هو العرض، وليس الطلب. ولا يزال القطاع الخاص يعتمد على العمالة الوافدة بالدرجة الأولى، وذلك بسبب ندرة المهارات المطلوبة، ضعف كفاءة مخرجات التعليم والتدريب، وعدم مواءمتها لمتطلبات سوق العمل، وعدم استقرار العامل السعودي، وعدم ضمان الوظيفة، وعدم التأهيل، وارتفاع أجور العمالة الوطنية، وقلّة تحمل المسؤولية، وصعوبة الدوام، وعدم الرغبة في العمل في المناطق البعيدة.

ويلاحظ من نتائج الدراسات السابقة أن الوظائف الفنية التي لا يقبل عليها العامل السعودي هي ذاتها التي يطالب القطاع الخاص بالتوسع فيها وشغلها بسعوديين. بالإضافة إلى ذلك، فإن بحث العامل السعودي عن الوظائف الحكومية، أو الوظائف غير المهجدة أدى عملياً إلى تجنب البحث عن الوظائف الفنية والمهنية، الأمر الذي دفع رجال الأعمال إلى شغل هذه الوظائف من خارج سوق العمل حتى يضمنوا استمرار تشغيل منشآتهم (الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٣).

#### ٣ - ١ إنتاجية العمالة:

إن تحقيق التنمية الاقتصادية لم يعد يتوقف على ما يتوافر للبلد من عناصر الإنتاج فحسب، بل يتوقف على المستوى العلمي، والمهارات الفنية للقوى العاملة التي تمكنها من استيعاب تطورات التقدم الحديث في الإنتاج وملاحقته. فقد ثبت أن التقدم المهاري والتقني الذي يعتمد على الجهد الإنساني في البحث العلمي والابتكار، والمبادرة إلى التطوير، والابداع كان السبب في تزايد الإنتاجية، ومن ثم تمكين المجتمعات التي أتقنت هذا الجانب من تحقيق التنمية الاقتصادية على أسس قويمية (الحميد، ٢٠٠٢). فمن أهم القضايا والصعوبات الخاصة بتوظيف العمالة الوطنية اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة. ويعود ذلك إلى مستويات الأجور، والإنتاجية، والانضباط، وقابلية التفاعل مع مقتضيات العمل بالمنشآت. ويوضح الجدول ٣-١ الوضع المقلق لإنتاجية العامل، والقيمة المضافة إلى الصناعة في المملكة مقارنة بدول المنطقة الأخرى، مثل: مصر وتركيا والأردن. ومن الملاحظ أن القيمة المضافة، وإنتاجية العامل في الأردن أكثر بكثير عما عليه الحال في السعودية بالرغم من تقارب نسبة المشتغلين فيهما.

الجدول ٣ - ١

القيمة المضافة وإنتاجية العمالة في قطاع التصنيع

الدولة	الفترة	عدد العمالة	القيمة المضافة	إنتاجية العامل (نسبة مئوية)
مصر	٦٤ - ٩٥	٢,٨٠	٤,١٨	١,٣٨
السعودية	٧٦ - ٨٩	٤,١٣	٣,٢٦	١,٩٢ -
تركيا	٦٣ - ٩٧	٣,٢٧	٥,٨٣	٢,٥٦
الأردن	٦٣ - ٩٦	٤,٧٢	٦,٩٤	٢,٠٦

المصدر: UNIDO manufacturing database (1999)

٣- ٢ أسباب تدني مستوى السعودية:

أجريت دراسات عديدة تهدف إلى التعرف على أسباب عوائق السعودية. وقد أرجعت هذه الدراسات تدني مستوى السعودية إلى مجموعة من الأسباب، أهمها: عدم الموازنة بين الطلب، والعرض من العمالة الوطنية نوعاً وكماً (أبو ساق، ٢٠٠٢، الحميد، ٢٠٠١)، وإخفاق النظام التعليمي والتدريبي في الوفاء باحتياجات الاقتصاد، إذ يركز نصف عدد جامعات المملكة على الدراسات لنظرية، ويبلغ عدد الخريجين السعوديين في مجال العلوم الإنسانية والدراسات النظرية (٩١٪)، بينما يبلغ عدد الخريجين في الهندسة (٩٪) فقط (أبو ساق، ٢٠٠٢، مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ، المنيع، ١٤٢٠) بالإضافة إلى جهل معظم راغبي العمل من السعوديين باللغة الإنجليزية (أبو ساق، ٢٠٠٢) والمنافسة الحادة للعمالة الوطنية في النوعية، ومستويات الأجور مع العمالة الوافدة، وارتفاع مستويات أجور العمالة الوطنية عن الوافدة بنحو ثلاث أضعاف (أبو ساق، ٢٠٠٢، الحميد، ٢٠٠١، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩، مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ)، وسلوكيات العمل غير السليمة، والإنتاجية المنخفضة للعامل السعودي (الحميد، ٢٠٠١، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٣)، والتباين بين تطلعات السعوديين الباحثين عن العمل، وبين متطلبات أصحاب العمل (أبو ساق، ٢٠٠٢، الحميد، ٢٠٠١، يحيى، ١٤١٨هـ)، وتركز العمالة الوطنية في المنشآت الكبيرة قليلة العدد (مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ)، واعتماد بعض القطاعات على العمالة الموسمية والمؤقتة التي يصعب سعودتها مثل المقاولات، والسياحة، والزراعة التي قد تؤدي إلى تدني إنتاجية المنشآت نتيجة انخفاض درجة الاستقرار الوظيفي لدى العمالة الوطنية بوجه عام (مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩)، ووجود فوارق في المواد التي تضمنتها أنظمة العمل والعمال وخدمة المدنية، والتأمينات الاجتماعية، والتقاعد وذلك ما يقلل الرغبة النسبية في العمل بالقطاع الخاص من قبل راغب العمل (الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩).

وفيما يلي تلخيص لأهم أسباب تدني مستوى السعودية:

(١) عدم الموازنة بين الطلب والعرض من العمالة الوطنية نوعاً وكماً.

- (٢) إخفاق النظام التعليمي والتدريبي في الوفاء باحتياجات الاقتصاد، إذ يركز نصف عدد جامعات المملكة على الدراسات النظرية، ويبلغ عدد الخريجين السعوديين في مجال العلوم الإنسانية والدراسات النظرية (٩١ ٪)، بينما تصل نسبة الخريجين في الهندسة (٩ ٪) فقط.
- (٣) ارتفاع مستويات أجور العمالة الوطنية عن الوافدة بثلاثة أضعاف.
- (٤) انخفاض الإنتاجية للعامل السعودي.
- (٥) المنافسة الحادة للعمالة الوطنية في النوعية، و مستويات الأجور مع العمالة الوافدة.
- (٦) التباين بين تطلعات السعوديين الباحثين عن العمل، وبين متطلبات أصحاب العمل.
- (٧) تعتمد بعض القطاعات على العمالة الموسمية و المؤقتة ويصعب سعودتها مثل المقاولات، و السياحة، و الزراعة التي قد تؤدي إلى تدني إنتاجية المنشآت و أدائها نتيجة انخفاض درجة الاستقرار الوظيفي لدى العمالة الوطنية بوجه عام.
- (٨) معظم منشآت القطاع الخاص أنشئت بعد دراسة جدوى اقتصادية مبنية على أجور عمالة وافدة رخيصة.

### ٣-٣ انعكاسات الوضع الراهن:

- (١) الآثار المترتبة على البطالة من زيادة في معدلات الفقر والجريمة (سليمان، ٢٠٠٣، الحميد، ٢٠٠١، الجزيرة، ٢٠٠٠)..
- (٢) استنزاف موارد الوطن (الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٩). وقد قدر (الحميد ٢٠٠٢) هذه التحويلات بمبلغ (٥٧) مليار ريال في عام ٢٠٠١.
- (٣) عدم تراكم الخبرة الوطنية (الحميد، ٢٠٠١).

### ٣-٢ بعض التوصيات المقترحة في الدراسات:

توصلت الدراسات المختلفة في هذا المجال إلى عدد من السياسات والإجراءات التي سوف تساهم في توطيد الوظائف، و شملت تشجيع الدولة للتوظيف الذاتي. وأشارت الدراسات الى ضرورة دعم قيام المنشآت الصغيرة التي تديرها عمالة وطنية (الحميد، ٢٠٠٢، الزامل، ٢٠٠٢، الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٣)، وترشيد استخدام العمالة الوافدة بلوائح و قوانين موضوعية (سليمان، ٢٠٠٣، مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ)، و العمل على رفع إنتاجية العامل السعودي (الحميد، ٢٠٠١). ويلاحظ هنا أن الإنتاجية تتوقف على عوامل أخرى بجانب العامل نفسه، وهي بيئة العمل و الإدارة، و زيادة حرية الحركة للكفاءات بين القطاعات و المنشآت (الجزيرة، ٢٠٠٢)، و إيجاد فرص العمل الجديدة و توفير القابلية المستديمة لتوظيف القوى العاملة، و تفعيل دور صندوق التنمية البشرية و أدائه (الحميد، ٢٠٠٢)، و التوفيق بين نظم التقاعد، و التأمينات الاجتماعية لتسهيل انتقال (mobility) العمالة الماهرة بين القطاع العام والخاص (الجزيرة، ٢٠٠٢)، و مراجعة أنظمة العمل و العمال، و سياسات الاستقدام (مجلس القوى العاملة، ١٤٢١هـ، مجلس الغرف، ٢٠٠٠)، و فتح مجالات جديدة للنساء، مثل: تقنية المعلومات، و التصميم الداخلي (سليمان، ٢٠٠٣)، و قيام المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني بإيجاد تنظيم وطني للتدريب المشترك الذي يقوم على مبدأ المشاركة بين المؤسسة، و القطاع الخاص في تمويل و تنفيذ برامج لتدريب و تأهيل القوى العاملة الوطنية (الغفيص، ٢٠٠٢، الحميد، ٢٠٠١)، و الالتزام بالتدرج في إحلال العمالة الوطنية لأنه أفضل الأساليب الممكنة اقتصادياً (الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٣)، و دعم

مباشر من الدولة للقطاع الخاص ليمكنه من الموازنة مع الظروف الناجمة والمستحدثة عن الإحلال (الغرفة التجارية الصناعية، ١٩٩٣).

وفيما يلي تلخيص للتوصيات المقترحة في الدراسات السابقة:

- (١) ينبغي أن تأخذ سياسات التوظيف جانب التوظيف الذاتي في الاعتبار، وهذا يتطلب دعم قيام المنشآت الصغيرة التي تديرها عمالة وطنية وتشجيعها.
- (٢) ترشيد استخدام العمالة الوافدة بلوائح وقوانين موضوعية.
- (٣) العمل على رفع إنتاجية العامل السعودي. و يلاحظ أن الإنتاجية تتوقف على عوامل أخرى بجانب العامل نفسه، وهي بيئة العمل و الإدارة.
- (٤) زيادة حرية الحركة للكفاءات بين القطاعات و المنشآت.
- (٥) دراسة إمكانية إعادة هيكلة بعض الجوانب لدور وزارة العمل، و الجهات ذات الصلة بالسعودة.
- (٦) إيجاد أساليب جديدة لتنظيم العمل تمكن المنشآت من مواكبة المتغيرات الاقتصادية، والتوفيق بين الأمن و الاستقرار الوظيفي، وإتاحة الفرصة للعاملين بالتدريب و التأهيل.
- (٧) إيجاد فرص عمل جديدة وتوفير القابلية المستديمة لتوظيف القوى العاملة، و تفعيل دور صندوق تنمية الموارد البشرية و أدائه.
- (٨) التوفيق بين نظم التقاعد، و التأمينات الاجتماعية لتسهيل انتقال (mobility) العمالة الماهرة بين القطاع العام والخاص.
- (٩) فتح مجالات جديدة للنساء مثل تقنية المعلومات، و التصميم الداخلي.

### ٣ - ٥ العولمة ومنظمة التجارة العالمية وسوق العمل

يمثل الانضمام لمنظمة التجارة العالمية أحد أكبر التحديات في عصر تسوده التكتلات الدولية والعولمة. و يؤثر الانضمام على أنماط الوظائف، و أدوار التدريب للقوى العاملة نوعاً وكمياً. ولقد حددت المنظمة أهم الالتزامات المطلوبة من الدول الأعضاء على النحو التالي:

- النفاذ الحر: تمكين الدولة العضو من النفاذ إلى أسواق الدول الأعضاء.
- الشمولية: أي أن الدولة التي تنضم إلى المنظمة تقبل بجميع الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة.
- الشفافية: أن تكون الإجراءات و نظم الدولة الاقتصادية واضحة و عادلة للجميع ويشمل ذلك الاحتياجات الوظيفية في شتى القطاعات بحيث تتاح الفرص الوظيفية أمام القوى العاملة من مختلف الدول الأعضاء.



ولا توجد في منظمة التجارة العالمية أي أنظمة تحدد سياسة القوى العاملة في الدولة العضو مثل: التوطين، أو الحد الأدنى من الأجور. و ما تركز عليه المنظمة في مجال العمالة هو حرية انتقال العمالة من دولة إلى أخرى، و أن تسري سياسة القوى العاملة في الدولة على المنشآت الوطنية و الأجنبية بالتساوي (الدوسري ٢٠٠٢).

إضافة إلى ما سبق ذكره، ناقش الساعاتي (الجزيرة، ٢٠٠٠) البرامج والخطط المستقبلية لمنظمة التجارة العالمية، و أشار إلى توجه المنظمة بمطالبة جميع الدول الأعضاء عرض الوظائف المتاحة عبر (الانترنت) موضحة الشروط المطلوبة لشغلها، بحيث يتاح لمن تتوافر فيه الشروط المطلوبة من أي دولة من الدول الأعضاء للتقدم للوظيفة المتاحة المعلن عنها من خلال الانترنت، وذلك على قدم المساواة بين المتقدم من خارج الدولة، ومواطن الدولة التي تتوافر بها الوظيفة.

### ٣ - ٦ استراتيجية سوق العمل المبنية على الضريبة و الأجور:

اقترح ديوان وجرجس (Diwan and Girgis 2002) في دراسة تحليلية لسوق العمل السعودي اعتماد استراتيجية تهدف إلى سد الفجوة بين مستوى الأجور اللازمة لجذب السعوديين من جهة، وبين مستوى الأجور في السوق التي تطبق على غير السعوديين، وذلك باستخدام ضرائب وإعانات على أساس السوق.

وتسمح هذه الاستراتيجية للسوق باتخاذ القرارات بناءً على صافي تكلفة السوق (أي: بعد الضرائب التي يتم فرضها على أصحاب العمل في حالة توظيف الأجانب، وقبل الإعانات للسعوديين بافتراض أن أصحاب العمل هم الذين يحصلون عليها)، كما أنها تضمن توافر المهارات اللازمة للوظائف المختلفة. ولقد هدفت الدراسة إلى تحديد مقدار الضرائب المطبقة على الأجانب، والإعانات المتاحة لأصحاب العمل (مثل: الائتمان الضريبي للعمل) التي ستؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة في عملية التوظيف. وتؤدي هذه السياسة المزدوجة إلى التمييز بين الفئات العمرية، ومستويات المهارة. ولتطوير برنامج عملي اقترحت الدراسة تطبيق إعانات للدخول الجدد إلى سوق العمل، و عدم الحاجة إلى حماية قوة العمل السعودية ذات المهارات العالية و المهارات المتدنية، و بالتالي يتم التركيز فقط على المهارات المتوسطة.

واكتفت الدراسة بتحديد التقديرات لإثراء البحث القائم حول حماية العاملين السعوديين عن طريق حساب معدل الضرائب/ الإعانات التي تضمن ميزانية متوازنة. و المعروف أن طريقة الميزانية المتوازنة تتطلب أن تكون الخطة ذاتية التمويل. و بذلك، يجب أن تتعادل معدلات الضرائب والإعانات لدى أصحاب العمل. أما المتغيرات التي تؤثر على معدلات الضرائب/ الإعانات فهي: فجوة الأجور الحالية، وعدد الداخلين السعوديين الجدد، وعدد الموظفين الأجانب على رأس العمل، ونسبة إحلال السعوديين المطلوبة. و بناءً على توقعات الخطة الخمسية السابعة (للفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤)، يوضح الجدول ٣ - ٢ نتائج التحليل للعاملين ذوي المهارات المتوسطة، والمتدنية. ومن المعروف أن المعدلات الحالية للأجور في القطاع الخاص منخفضة جداً ولا تحفز السعوديين.

### الجدول ٣ - ٢

#### نتائج النمذجة لمعدلات الضرائب/ الإعانات للفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤

المهارات المتدنية	المهارات المتوسطة	الوحدة
-------------------	-------------------	--------

١٨,٥	٢٧,٨	% / سنة	معدل الضرائب
٣٦,٠	٤٥,٧	% / سنة	معدل الإعانات
٢٥,٨	٣٨,٧	مليار ريال	الحجم السنوي للضرائب والإعانات

المصدر: (Diwan and Girgis (2002)

بالرغم من أن الفجوة الكلية في الأجور تساوي نحو ثلاثة أضعاف الأجر السنوي للعامل الأجنبي، فإن معدلات الإعانات سوف تتأمن بمساهمة الأجانب للقاعدة الضريبية في كل مستوى من مستويات المهارات التي ستفيد الداخلين السعوديين الجدد فقط. فعلى سبيل المثال هناك (٢,١) مليون عامل أجنبي ذوي مهارات متدنية سيساندون (١٤٣,٠٠٠) من الداخلين السعوديين الجدد، وبالتالي فإن معدل الضرائب المفروضة ضئيل جداً بمقدار (١٨,٥٪). ومن جهة أخرى، في حالة المهارات المتوسطة فإن عدد (٨٠٢,٠٠٠) أجنبي سوف يساندون (٤٢٧,٠٠٠) من الداخلين السعوديين الجدد (على مدى ثلاث سنوات)، و عليه فإن معدل الضرائب أكبر ويعادل (٢٧,٨٪). واقتراح ديوان وجرجس المعادلة الآتية لموازنة الضرائب مع الإعانة بالنسبة إلى الشركات:

$$nNs = fFt$$

N: عدد السعوديين الداخلين سوق العمل

n: أجر السعودي الداخل إلى سوق العمل

F: عدد العاملين الاجانب

f: أجر العامل الوافد

S: نسبة الإعانة للسعوديين

t: نسبة الضريبة على الاجنبي

وبوجود التكلفة العمالية الجديدة (أي المواطنين المدعومين، والأجانب المفروض عليهم الضرائب) فإن تكلفة توظيف المواطنين، أو الأجانب تتساوى لدى الشركات. ولكن يبرز السؤال: هل سيزيد المواطنون معدلات مشاركتهم في قوة العمل بوجود الأجور المدعومة المقترحة، ورفع معدل مشاركتهم إلى المعدلات الدولية بأعداد تؤدي إلى القضاء على البطالة؟ إن الدراسات للدول المجاورة مثل الكويت والأردن تشير إلى أن زيادة الإعانة المقترحة بمعدل (٤٥,٦٪) للعاملين متوسطي المهارة تؤدي إلى زيادة مشاركة في قوة العمل بنسبة (٢٠٪). و يعد هذا الإنجاز معقولاً بالنظر إلى المستويات الحالية في السعودية.

وبالنسبة إلى الفترة الزمنية اللازمة لإعانة الشباب الداخلين الجدد، ناقش الباحثان مدى تأثير الخبرة على الإنتاجية، و توقعاً أن يكتسب الشباب الداخلون الى سوق العمل الخبرة على رأس العمل بمرور الزمن، وبالتالي يمكن إلغاء الإعانات تدريجياً.

## الفصل الرابع التجارب العالمية في سياسات التوظيف والأجور و إدارة العمالة الوافدة

### ٤ - ١ سياسات التوظيف وتحدياتها

من التجارب العالمية الناجحة في مجال سياسات التوظيف الاستراتيجية التي أقرها الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٩٧م (European Commission, 1999). ولقد طالبت هذه الاستراتيجية الدول الأعضاء ببناء سياسات التوظيف لديها بحيث تكون الأهداف العامة هي كالتالي:

- تحقيق معدلات عالية للتوظيف لجميع الفئات في سوق العمل.
- الابتعاد عن أسلوب المكافحة السلبية للبطالة، والتوجه نحو إيجاد فرص العمل، و توفير القابلية المستديمة لتوظيف القوى العاملة.
- إيجاد أساليب جديدة لتنظيم العمل تمكن المنشآت الأوروبية من مواكبة المتغيرات الاقتصادية، و التوفيق بين الأمن الوظيفي، و القدرة على التكيف، و إتاحة الفرصة للأفراد على المشاركة و التدريب مدى الحياة.
- توفير الفرص المتكافئة للجميع في سوق العمل للمشاركة و التمکن من العمل.

وقد وضعت الاستراتيجية خطوطاً عريضة للتوظيف كما يلي:

- (١) التأكد من أن كل أفراد المجتمع لديهم القدرة على تطوير المهارات المناسبة التي تمكنهم من الحصول على الفرص الوظيفية المتاحة، و يقتضي ذلك توفير الفرصة الكاملة لكل فرد من حيث الوصول إلى الوظائف المعروضة، و اكتساب الخبرة العملية، و التدريب.
- (٢) إعطاء تسهيلات للأفراد لإقامة المشروعات وإدارتها وتوظيف أفراد آخرين فيها، و الحد من الروتين الحكومي، و توفير التدريب لأصحاب المنشآت الصغيرة.
- (٣) تطوير أساليب جديدة تمكن من تحقيق التوافق بين الأمن الوظيفي، و حركة العمالة.
- (٤) المساواة في فرص العمل، و في المعاملة في مواقع العمل بين الرجال والنساء.
- (٥) دعم التوظيف بالصناديق المالية لتحقيق الغرض.

### ٤ - ٢ إدارة العمالة الوافدة و استخدامها

يوجد العديد من الدول التي تستقدم عمالة من الخارج مستخدمة وسائل ناجحة في إدارة هذه العمالة. وتأتي ماليزيا وسنغافورة في مقدمة هذه الدول. وتعمل الدولتان على تطبيق نظم تصاريح مختلفة بهدف رفع تكلفة العمالة الوافدة، و سد العجز من العمالة الماهرة في سوق العمل المحلي، و التحكم في حجم العمالة

الوافدة، وتركيبه قوة العمل. و تقوم بتحقيق هذه الأهداف المتعارضة من خلال سياسة انتقائية فيما يتعلق بالرسوم، ومدة الإقامة وسقف العمالة. وقد أجريت بعض الدراسات (الحميد، ٢٠٠٢، Ruppert, 1999) حول تجربة هاتين الدولتين في إدارة العمالة الأجنبية و جدواها. ولقد توافرت عدة عوامل أخرى ساهمت في تحقيق النتائج المرجوة في مجال القوى العاملة، و التنمية الاقتصادية، ومنها:

- التوطين: اتخذت ماليزيا إجراءات عديدة للتوطين مثل: إضفاء مرونة على الإجراءات الخاصة بتنظيم العمل، وإعادة توظيف المتقاعدين من الكفاءات الوطنية المؤهلة، كما تم إيجاد نظام للحوافز (مثل علاوة المواصلات) بهدف زيادة حركة العمالة الوطنية تجاه المناطق التي يكثر فيها الطلب على العمالة.
- البيئة الاقتصادية: أسست سنغافورة، وماليزيا بيئة اقتصادية مواتية للنمو، و مشجعة للقطاع الخاص، و تؤثر تشريعات سوق العمل و آلياته بطريق مباشر في العرض والطلب على العمالة. ففي سنغافورة تؤثر الدولة على الاقتصاد والحياة المدنية، وعلى العكس من ذلك فإن سوق العمل لديها يعمل بحرية تبتعد نسبيا عن تدخلات الدولة، فليس هناك حد أدنى للأجور، وتتم معالجة الخلافات والمنازعات بين العمال، وأصحاب العمل عبر المفاوضات وهيئات تسوية المخالفات.
- ربط الأجور بالإنتاجية: تلعب حكومتا ماليزيا وسنغافورة دوراً محورياً في تحديد الأجور من خلال أعمال المجلس الوطني للأجور، وترتبط الزيادة في الأجور بدرجة كبيرة بالنمو في الإنتاجية وبمتطلبات زيادة إنتاجية العمل. بالرغم من ذلك، فإن سوق العمل يتجاوب كثيرا مع مؤشرات السوق فيما يتعلق بالأجور.

#### ٤ - ٣ سياسات الأجور

توجد العديد من سياسات الأجور الناجحة التي تأخذ بها بعض دول العالم. فهناك دول لا تتدخل في تحديد الأجور، و أخرى تحددها (الحميد، ٢٠٠٢، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٠، جاري، ١٩٩٥):

- دول لا تحدد الأجور: إن مؤسسات سوق العمل على سبيل المثال: في هونج كونج و كوريا الجنوبية أقرب ما تكون إلى نظام عدم التدخل. فالحكومة لا تتدخل في تحديد الأجور، كما لا توجد آلية يمكن من خلالها أن تضغط الحكومة على تحديد الأجور كالتالي في سنغافورة، حيث تمارس الضغط بواسطة مجلس وطني للأجور. كما أن بعض الدراسات تشير إلى عدم وجود دور للدولة في تحديد الأجور، و أن نمو الأجور الحقيقية في كوريا و اكب زيادة الإنتاجية وذلك يعني أن الارتفاع السريع في الأجور الحقيقية في كوريا كان نتيجة نمو سريع للإنتاجية والنمو السريع في الطلب على العمل.
- دول تحدد الأجور: للولايات المتحدة الأمريكية تجربة طويلة في تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور، حيث بدأت في تطبيقه منذ عام ١٩١٢م باعتباره جزءاً من معايير العمل، ويتم تعديل هذا الحد بشكل غير منتظم، و يطبق حالياً على ما يقارب (٩٠٪) من إجمالي العاملين وتكثر هذه التغطية في القطاعات غير الزراعية، وتقل

في الخدمة والزراعية، وتتقدم في المهن الحرة. و أنشأت المكسيك لجنة وطنية للحد الأدنى للأجور، وتم إصدار نظام بهذا الخصوص في جميع الأقاليم دون التمييز بين مجموعات العمال. و تطبق فرنسا نظاماً متكاملًا للحد الأدنى للأجور لجميع قطاعات الاقتصاد، وجميع فئات العمال فوق سن 18 سنة. كما يوجد لدى إندونيسيا، و تايلاند نظاماً للحد الأدنى للأجور يتم تجديده حسب الظروف. أما في تاوان فيتم تحديد الأجور وفقا لعدد ساعات العمل حسب اليوم، أو الشهر بما يتوافق وأسلوب دفع رواتب العاملين و أجورهم في المنشآت المختلفة.

#### ٤ - ٤ تنمية الموارد البشرية

##### • تجربة ألمانيا في إنتاج المهارات المتوسطة

يعد السوق في ألمانيا مصدر المهارات المتوسطة، ولكن في نطاق سوق عمل مهني منظم جداً بنظام تأهيل و تدريب. و تشترك الحكومة، و أصحاب العمل و النقابات في تنظيم عملية التأهيل بقاعدة قانونية. و يؤمن النظام فترة تأهيل بين ٣ - ٤ سنوات لثلاثي الشباب الداخلين إلى سوق العمل. وقد أتاح هذا النظام وضعاً جيداً من التدريب المهني بتطبيق خليط من التدريب العملي على رأس العمل، و التدريب النظري في الكليات قبل العمل، مما جعل ألمانيا تحظى بأعلى المستويات من المهارات المتوسطة في الدول المتقدمة حيث وصلت في عام ١٩٩٧م (٥١٪) مقارنة بـ (١٨٪) لبريطانيا و (٩٪) لسنغافورة. علاوة على ذلك، تدخل المنشآت الصغيرة، و المتوسطة ذات القطاعات المتماثلة في برامج تدريب مشتركة، فأوجدت سلسلة برامج تدريبية في الشركات المختلفة، حيث يتسنى للمتدرب اختيار برنامج من تشكيلة واسعة من المسارات المهنية. و يتعلم خلالها المتدرب المهارات المهنية، و الاجتماعية، و العمل الجماعي، و مهارات حل المشكلات.

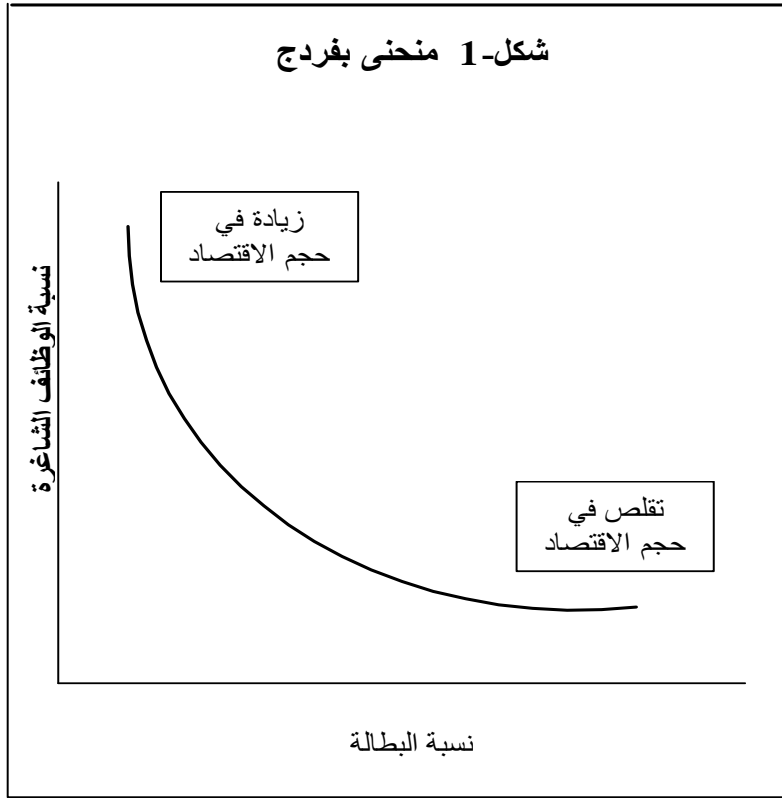
ويتجاوب النظام مع تحديات العولمة بتخفيض عدد برامج التأهيل، أو إدخال برامج جديدة، و بتقليص المدة المستغرقة في إعداد و تقديم برامج تأهيلية جديدة. بالرغم من ذلك، فإن النظام يعاني من قصور في سرعة الاستجابة بسبب تعدد الجهات الداخلة في منظومة العملية، وخاصة بالنسبة للمهن ذات طبيعة التغير السريعة مثل: البرمجة، و الملميميديا، و التقنية الحيوية، ولقد أدى التركيز على التأهيل الأولي إلى إهمال التدريب المستمر على رأس العمل. (Ashton and Sung, 2001)

##### • تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

تعمل بعض الولايات الأمريكية مثل: واشنطن، وأريزونا، وويسكونسن، و إنديانا على تفعيل مشاريع مشتركة بين القطاع العام، و الخاص لتدريب ورفع مستوى المهارة للعمالة غير المؤهلة وغير الماهرة للحصول على وظائف وسطى في القطاع الخاص. وتشبه آلية التدريب المستخدمة في هذه الولايات إلى حد كبير برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك في المملكة. حيث يركز التدريب على إكساب الشباب مهارات مخصصة لوظائف معينة شاغرة في القطاع الخاص. و يكمن الفرق هنا في أن الولايات الأمريكية تركز على احتياجات الوظائف الوسطى في القطاع الخاص (Governors Association USA, 2001).

٤ - ٥ زيادة كفاءة الموازنة بين العرض و الطلب للوظائف

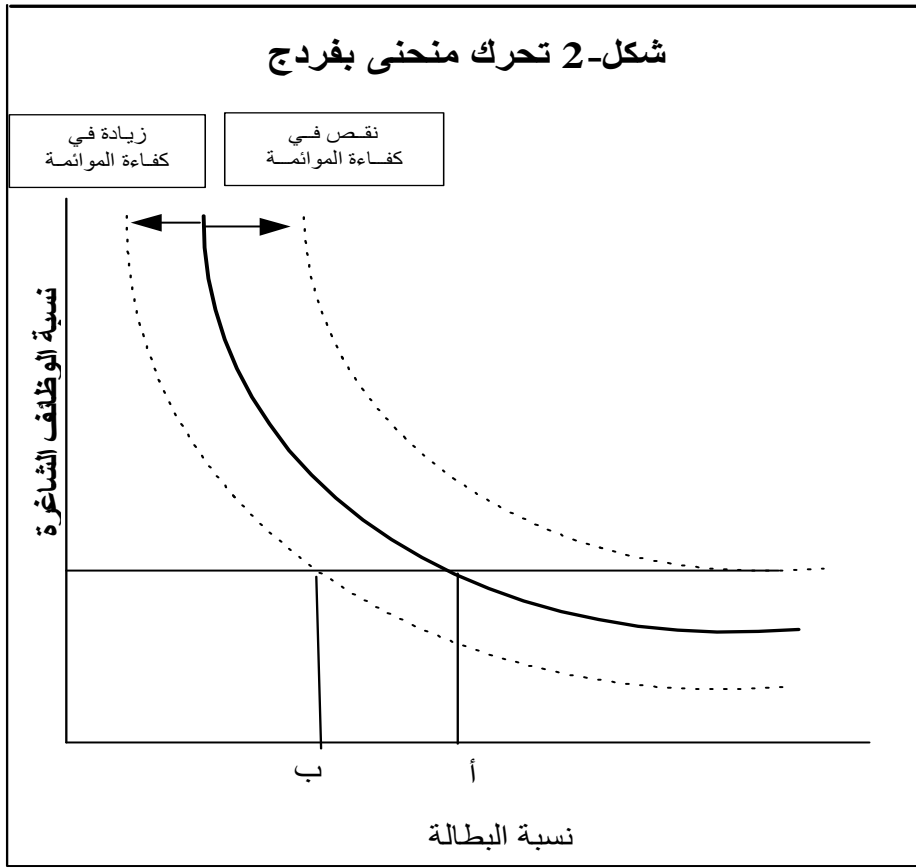
لقد أثبتت العديد من الدراسات النظرية، و الميدانية في مجال اقتصادات العمل عن وجود علاقة عكسية بين نسبة الوظائف الشاغرة في الاقتصاد، و البطالة العامة (Bleakley&Fuhrer,1997). ويمكن تمثيل هذه العلاقة في منحنى بفردج (Beveridge Curve). كما هو موضح في شكل (٤ - ١) ، عندما يزيد حجم الاقتصاد الوطني تنخفض البطالة، و تزيد نسبة الوظائف الشاغرة لدى المنشآت التي تسعى في هذه الحالة إلى توظيف أفراد لشغل الوظائف الجديدة و القائمة. وبالمقابل، عندما يكون الاقتصاد الوطني في تقلص، أو ضعف نجد أن نسبة البطالة تزداد بسبب تخلص المنشآت من الموظفين، كما يؤدي ذلك إلى انخفاض نسبة الوظائف الشاغرة لدى المنشآت التي تسعى إلى تخفيض العمالة و التوظيف.



شكل ٤ - ١ منحنى بفردج

إن التغيرات الديناميكية الرئيسية التي تؤثر على "منحنى البفردج" هي ما تسمى بكفاءة الموازنة بين العرض و الطلب في سوق العمل. كما يوضح شكل ٤ - ٢ تأثير الكفاءة العالية في سوق العمل على تحرك المنحنى بأكمله إلى اليسار. و إذا كانت الكفاءة متدنية فإن ذلك يؤدي إلى تحرك المنحنى بأكمله إلى اليمين. و في حالة الاقتصاد المتقلص تختلف نسبة البطالة حسب مقدار كفاءة الموازنة بين العرض، و الطلب للوظائف. وكما هو موضح في الشكل ٤ - ٢ نلاحظ أن نسبة البطالة تنخفض من النقطة (أ) إلى النقطة (ب) بسبب الزيادة في كفاءة الموازنة (Bleakley and Fuhrer, 1997).

ومن هذا المنطلق يمكن تصنيف البطالة إلى نوعين: بطالة ناتجة عن قلة الوظائف الشاغرة نتيجة لاقتصاد متقلص، و بطالة ناتجة عن نقص الكفاءة في الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل. ولذلك فإن من الضروري التركيز على زيادة الكفاءة من أجل تقليص حجم البطالة في الاقتصاد.



شكل ٤- ٢ تحرك منحنى بفردج

و تلخص كفاءة الموازنة في العناصر الآتية:

- (١) تركيز التأهيل والتدريب ليتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- (٢) زيادة حركة العمالة (Labor Mobility) عن طريق زيادة الأجور في المناطق النائية، والوظائف غير المرغوب فيها، و سهولة الحركة بين القطاع العام، والخاص. وبين منشآت القطاع الخاص.
- (٣) رفع الإنتاجية
- (٤) وضع حد أدنى للأجور
- (٥) وضع ضريبة على العمالة الوافدة، و حوافز لتوظيف العمالة الوطنية

(٦) رفع كفاءة مكاتب التوظيف الأهلية

(٧) قاعدة بيانات وطنية مركزية شاملة تجدد يومياً لجميع الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص، والعام.

و تطبيق الدول بعض هذه العناصر، أو تستحدث أخرى حسب ما يناسب بيئة الأعمال فيها. ونستعرض فيما يلي بعض العناصر التي تؤدي إلى زيادة كفاءة المواءمة بحسب بيئة العمل في المملكة:

#### ٤ - ٥ - ١ التاهيل والتدريب

يعتبر التدريب والتأهيل للموارد البشرية من أهم العناصر الاستراتيجية لرفع مستوى القوى العاملة من حيث الكفاءة، و الإنتاجية، و المهارة لكي تستطيع إدارة، و تشغيل وصيانة، وإنتاج المعطيات التنموية المختلفة. وتعتمد كفاءة المنشآت وريحتها على إنتاجية العمالة التي تعتمد بدورها على مستوى تأهيل و مهارة العمالة، و على مدى تحفزهم لأداء العمل. فمستوى المهارة له تأثير مباشر على الإنتاجية، و قد اهتمت العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد السواء بتنمية القوى البشرية بشكل كبير، وأنشأت لذلك الأجهزة الحكومية التي تخطط، وتشرف على البرامج التعليمية، والتدريبية المختلفة لتتوافق مع الخطط التنموية المعاصرة.

#### ٤ - ٥ - ٢ حركة العمالة

تتم زيادة حركية العمالة بواسطة زيادة الأجور في الوظائف التي تكون في المناطق النائية، أو في الوظائف غير المرغوب فيها لتدني بيئة العمل فيها، أو خطورتها. ويجب أيضاً وضع الأنظمة التي تساعد على حركية العمالة بين المنشأة و الأخرى، و بين القطاع العام والخاص.

#### ٤ - ٥ - ٣ الإنتاجية

تشير النظريات، و الأبحاث الاقتصادية إلى أن زيادة الرواتب بدون زيادة في الإنتاجية تؤدي إلى ارتفاع نسبة التضخم في الاقتصاد الوطني بدلا من ارتفاع المستوى المعيشي (Freeman & Soete, 1997). ومن أسباب رفع الإنتاجية هي التدريب المهني، و تفعيل دور نقابات العمال، و حسن انتقاء العامل.

#### ٤ - ٥ - ٤ الحد الأدنى للأجور

يجب أن يكون الأجر مبنيا على تكاليف المعيشة في المنطقة، و المستوى المعيشي لفئة العمالة، و مؤهلات العمالة و مهارتها، و ذلك ليكون الأجر مرضيا و محفزا لتوظيف العمالة، و استقرارها في المنشأة.

#### ٤ - ٥ - ٥ مكاتب التوظيف الأهلية

تعد مكاتب التوظيف من أهم عناصر التنسيق بين الطلب، و العرض في سوق العمل. و يجب أن يكون لها دور فعال في تحقيق ذلك من أجل رفع كفاءة المواءمة بين الطلب و العرض. ولذلك يجب أن يدير هذه المكاتب متخصصون في الموارد البشرية، و أن تطور آليات جديدة دوماً لعملية التنسيق تناسب المتغيرات المستجدة في سوق العمل.

#### ٤ - ٥ - ٦ قاعدة بيانات وطنية مركزية شاملة للوظائف الشاغرة

إن وجود قاعدة وطنية لبيانات الطلب تتيح عمل دراسات تفصيلية دقيقة عن جهة الطلب في سوق العمل و المتغيرات الديناميكية التي تطرأ عليه. و على سبيل المثال فقد طورت مصلحة الإحصاء في الولايات المتحدة الأمريكية قاعدة جديدة لقياس نسبة الوظائف الشاغرة باستخدام الاستبانة التي توزع حالياً على عينة طبقية تتكون من (١٦٠٠٠) منشأة مأخوذة من المجتمع



الكلي الذي يصل إلى ٨ ملايين منشأة. و ينتج عن العملية تحديد جميع الوظائف في تلك المنشآت بما فيها الشاغرة. وتجدد البيانات فيها دوريا من أجل قياس المتغيرات. و تستخدم الآن هذه المعلومات لعمل دراسات، و تحليل دقيق لسوق العمل الأمريكي، و المتغيرات التي تحصل عليه (Clark & Hyson, 2001).

يتم تعريف الوظيفة الشاغرة بالتالي:

- ١- أن يتوافر لدي المنشأة منصب معين شاغر في الهيكل التنظيمي.
- ٢- إمكانية بدء العمل خلال ٣٠ يوماً.
- ٣- سعي المنشأة إلى شغل المنصب بشخص من خارج المنشأة.

وبالإمكان اعتماد مثل هذه القاعدة لبيانات سوق العمل في المملكة، و ستقوم هذه الدراسة بمناقشتها لاحقاً.

## الفصل الخامس

### دراسة الوضع الراهن لسوق العمل بالمملكة بمؤشرات سوق العمل الدولية

#### إحصاءات سوق العمل الرئيسية و مؤشرات

يجب أن تركز دراسة أي سوق عمل على معلومات تسهل عملية التحليل، وتحديد المشكلات. ولقد طورت منظمة العمل الدولية عشرين مؤشراً لسوق العمل ذات معايير و تعاريف عالمية موحدة كي تستطيع كل دولة قياس هذه المؤشرات بحسب إمكانياتها من أجل التحليل و عمل المقارنات مع الدول الأخرى. ولاهمية هذه المؤشرات قام فريق الدراسة باستخدام عدة مؤشرات مهمة لسوق العمل، و قياسها حسب معايير منظمة العمل الدولية من أجل التعمق في تحليل سوق العمل السعودي. وقد تم استخدام المؤشرات التالية:

- ١- نسبة المشاركة
- ٢- نسبة المشتغلين من السكان في سن العمل
- ٣- إنتاجية العمالة
- ٤- نسبة البطالة
- ٥- التعليم و نسبة الأمية
- ٦- نسبة السكان غير المشاركين في سوق العمل

#### ١-٥ مؤشر نسبة المشاركة

يعتبر مؤشر نسبة مشاركة السكان في قوة العمل من المؤشرات المهمة لدراسة العناصر التي تحدد حجم الموارد البشرية و تركيبتها في الاقتصاد و لعمل إسقاطات لحجم العرض من العمالة. و يتم قياس نسبة المشاركة عن طريق قسمة القوى العاملة على السكان في سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة). و يمكن قياس نسبة المشاركة لإجمالي السكان، أو لفئة معينة من السكان مثل الذكور، و الإناث، و المواطنين.

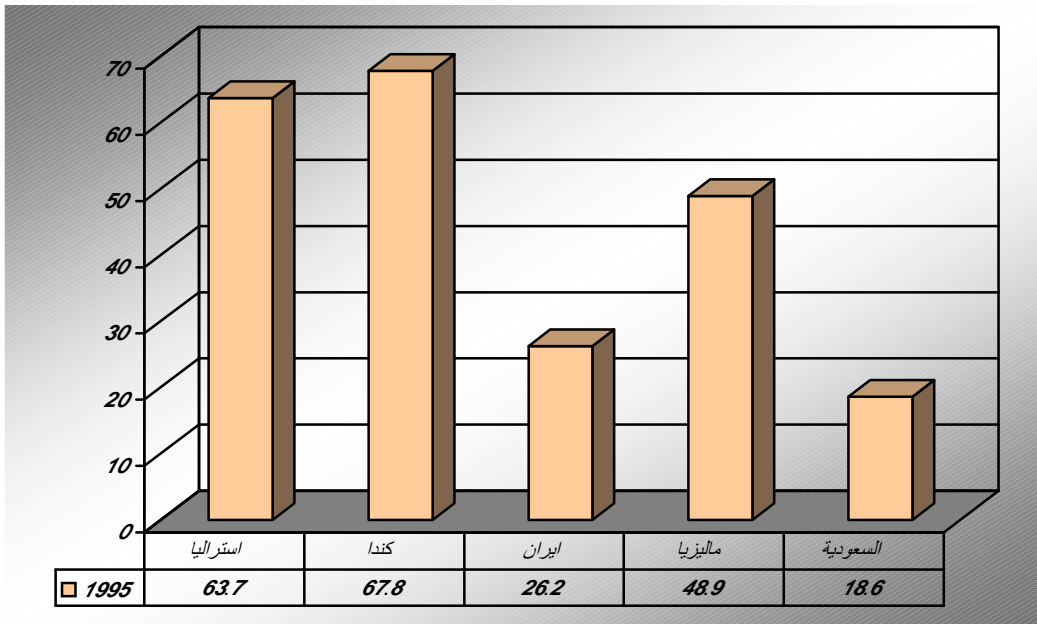
و يظهر الشكل ٥- ١ و شكل ٥- ٢ مقارنة لمؤشر نسبة المشاركة في بعض الدول بما فيها المملكة العربية السعودية لعام ١٩٩٥. و يتضح من هذه المقارنة أن نسبة المشاركة للذكور في المملكة هي من أعلى الدول في العالم، ولكن هذه النسبة محسوبة لإجمالي السكان (السعوديين و غير السعوديين).

شكل ٥- ١. مقارنة نسبة المشاركة للعمالة من الذكور في سن (١٥ - ٦٤)



المصدر: Key Indicators of The Labor Market, ILO 2001-2002

شكل ٥- ٢. مقارنة نسبة المشاركة للعمالة من الإناث في سن (١٥ - ٦٤)



المصدر: Key Indicators of The Labor Market, ILO 2001-2002

وعندما تقاس نسبة المشاركة للسكان السعوديين فقط نجد أن هذه النسبة تنقص بصورة كبيرة، إذ نجد أن نسبة المشاركة من السكان السعوديين الذكور (١٥ - ٦٤ سنة) في قوة العمل عام ٢٠٠٠م هي (٦٣٪) و للنساء (١٠,٤٪). وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الأجر، و الاستقرار الوظيفي في القطاع العام أعلى منه في القطاع الخاص مما يؤدي إلى مكث المواطن المتعلم خارج سوق العمل في انتظار الوظيفة الحكومية.

و إذا نظرنا إلى نسبة مشاركة السعوديات في قوة العمل نجد أنها من أقل النسب في العالم. إن ضعف نسبة مشاركة السعوديات في قوة العمل ناتج من عدة عوامل أهمها، العوامل الاجتماعية، والتشريعية. فمجال عمل الإناث في المملكة محدود لا يستوعب الأعداد الكبيرة من خريجات نظام التعليم اللأئي يرغبن في العمل. ولقد أثبتت العديد من الدراسات العالمية أن هناك علاقة عكسية قوية بين قلة نسبة المشاركة للإناث في قوة العمل وبين ارتفاع نسبة الخصوبة و المواليد. وهذا ما يؤكد الوضع الراهن في المملكة، حيث إن نسبة نمو السكان السعوديين من أعلى النسب في العالم. وتشير تقديرات وزارة التخطيط إلى أن إجمالي عدد السكان السعوديين سيرتفع من (١٥,٧) مليون نسمة عام ١٤١٩/١٤٢٠ إلى نحو (٢٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٤٠/١٤٤١ وذلك بنسبة (٨٩,٢٪) خلال المدة المشار إليها. كما أن معدل النمو السنوي للسكان في سن العمل سوف يظل مرتفعاً، إذ سيتراوح بين (٣,٥٪) و (٤,١٪) خلال المدة ١٤٢٠ - ١٤٤١ (الخطة الخمسية السابعة، وزارة التخطيط).

#### ٥- ٢. مؤشر نسبة المشتغلين من السكان في سن العمل

يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات المهمة لقياس إمكانية الاقتصاد الوطني في إيجاد وظائف جديدة. و يقاس عن طريق قسمة عدد المشتغلين على عدد السكان في سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة). ولإضافة بعد آخر لهذا المؤشر، فقد تم احتسابه مرتين: مرة بالنسبة لإجمالي السكان، و أخرى بالنسبة لعدد السكان السعوديين فقط، كما هو موضح في جدول ٥- ١.

ولقد اتضح من خلال حساب هذا المؤشر، و مقارنته مع أرقام الدول الأخرى للسنة نفسها أن الاقتصاد السعودي لا يوفر كفاية من الوظائف للسكان السعوديين حيث إن معظم الاقتصادات العالمية تتراوح لديها نسب المشتغلين بين (٥٠ - ٧٠ ٪) ما عدا دول الشرق الأوسط، و شمال أفريقيا التي لديها نسبة المشتغلين أقل من (٤٠٪).

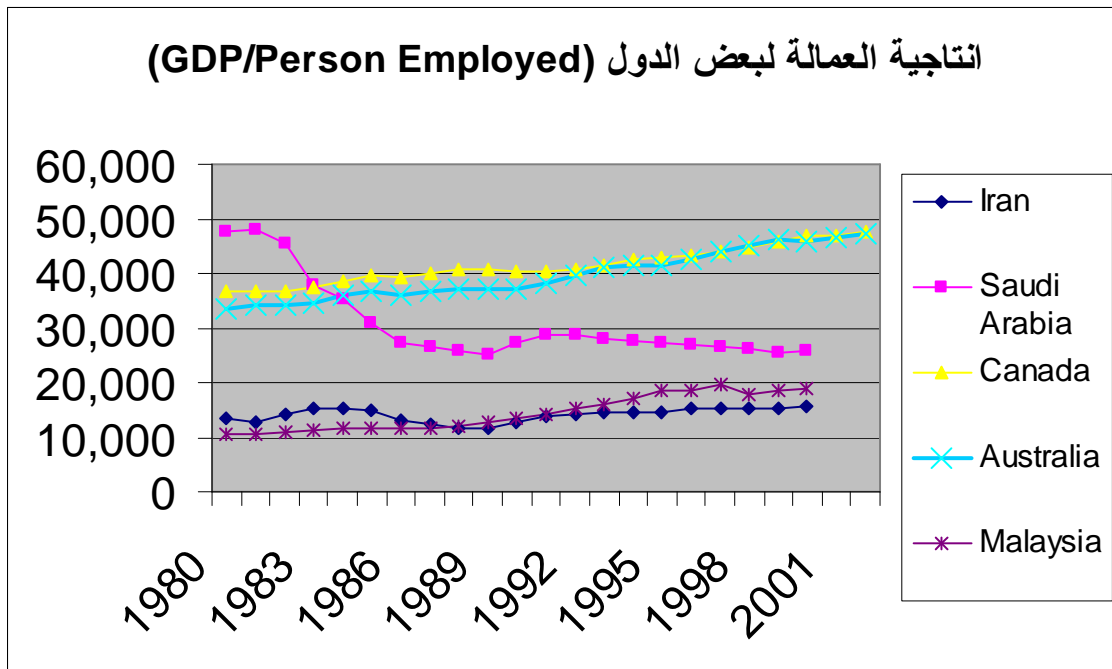
جدول ٥- ١ نسبة المشتغلين من السكان السعوديين في سن العمل

السنة	عدد السكان في سن العمل	عدد المشتغلين	نسبة المشتغلين من السكان في سن العمل
١٩٩٩	١١١٧٦٦٠٤	٥٥٩٢٨٥٤	٥٠,٠٤٪
٢٠٠٠	١١٨٢١٧١٣	٥٧١٣٣٤٥	٤٨,٣٣٪
	عدد السكان السعوديين في سن العمل	المشتغلين السعوديين	نسبة المشتغلين السعوديين من السكان السعوديين في سن العمل
١٩٩٩	٧٤٢٥٥٣٧	٢٥٩٥٠٩٥	٣٤,٩٥٪
٢٠٠٠	٧٩٥٧٧١٥	٢٧٠٣٣٧١	٣٣,٩٧٪

## ٥ - ٣ مؤشر إنتاجية العمالة

يعود النمو الاقتصادي لدولة، أو لقطاع معين إلى زيادة عدد المشتغلين أو زيادة في كفاءة المشتغلين الحاليين. ويعتبر مؤشر إنتاجية العمالة من المؤشرات الرئيسية التي تدل على الأداء الاقتصادي. وفي الإمكان ربط الإنتاجية بتخطيط العمالة، و التدريب ومستوى المهارة، والأجور. ويوجد عدة طرق لقياس إنتاجية العمالة مثل قسمة الناتج الإجمالي المحلي على عدد الأشخاص المشتغلين الذي تستخدمه منظمة العمل الدولية. ولقد تم قياس إنتاجية العمالة في المملكة، ومقارنتها مع دول أخرى. وكما يلاحظ في الشكل ٥- ٣ أن إنتاجية العمالة في المملكة كانت عالية نسبياً قبل عام ١٩٨٣م نظراً لارتفاع الناتج المحلي مقارنة بعدد المشتغلين، غير أن انخفاض نمو الناتج المحلي، وزيادة عدد السكان، و المشتغلين أدى إلى تدني إنتاجية العمالة في المملكة. و بالمقارنة مع بعض الدول مثل: إيران، ماليزيا، استراليا، كندا، نجد أن إنتاجية العمالة في المملكة هي الوحيدة التي تتدنى مما يشير إلى ضرورة معالجة الوضع، حيث إن ضعف إنتاجية العمالة، و استمرار تدنيها سيؤثر على الاقتصاد الوطني. ومن المعروف أن إنتاجية العمالة تتأثر بمستوى المهارة المكتسبة من التدريب والخبرة.

شكل ٥- ٣



المصدر: The Groningen Growth and Development Centre 2002

## ٥ - ٤. مؤشر نسبة البطالة

يعتبر مؤشر نسبة البطالة المؤشر الرئيس لقياس مدى حيوية سوق العمل. و أحد الطرق العالمية لقياس نسبة البطالة هو قسمة عدد العاطلين عن العمل (عدد القوى العاملة - عدد المشتغلين) على عدد القوى العاملة. و يحدد هذا المؤشر عند قياسه، بطرق معترف بها عالمياً، نسبة الأشخاص في قوة العمل الذين لا يشتغلون ولكنهم يبحثون عن وظيفة. و مؤشر نسبة البطالة ليس

بالتحديد مؤشراً للفقير بالرغم من وجود علاقة طردية بينهما، حيث إن قياس الفقر يحتاج إلى مؤشرات أخرى لها علاقة بالدخل و الأجر. وتسعى جميع الدول إلى تقليص حجم البطالة في سوق العمل المحلي، وبخاصة البطالة طويلة المدى نظراً للعلاقة الطردية مع الإحرام والفقر. ومن الدول التي نجحت في تقليص حجم البطالة عن طريق تنمية شاملة مستديمة أيرلندا التي قلصت نسبة البطالة من (١٣٪) في عام ١٩٩٠م إلى (٤,٧٪) في عام ٢٠٠٠م (Tilli & Yi, 2001).

وبالنسبة لمؤشر نسبة البطالة في المملكة، فقد تم تقديره في هذه الدراسة لفترة ثلاث سنوات كما هو موضح في جدول ٥ - ٢. ولإضافة بعد آخر لهذا المؤشر صنفت الدراسة البطالة حسب المستوى التعليمي (انظر جدول ٥ - ٣) بالإضافة إلى قياس البطالة للسكان السعوديين بين سن ١٥ - ٩ سنة من العمر كما هو موضح في جدول ٥ - ٤.

جدول ٥ - ٢. ملخص لقوة العمل، و المشتغلين و نسبة البطالة للسكان السعوديين

السنة	قوة العمل السعوديين ❖	المشتغلون ❖ (اجمالي)	المشتغلون السعوديين ❖	نسبة المشتغلين السعوديين	العاطلون السعوديين	نسبة البطالة السعوديين
١٩٩٩	٢٨٢٣٧١٥	٥٥٩٢٨٥٤	٢٥٩٥٠٩٠	٤٦,٤٪	٢٢٨٦٢٥	٨,٠٩٦٪
٢٠٠٠	٢٩٤٣٢٢٢	٥٧١٣٣٤٥	٢٧٠٣٣٧١	٤٧,٣٪	٢٣٩٨٥١	٨,١٥٪
٢٠٠١	٣٠٢٩٦٧٢	٥٨٠٨٦١٥	٢٧٧٦٩٧٣	٤٨٪	٢٥٢٦٩٩	٨,٣٤٪

❖ المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة

وكما يظهر جدول ٥ - ٢، فعلى الرغم من الزيادة في نسبة المشتغلين السعوديين بالمقارنة مع المشتغلين غير السعوديين من خلال خطوات السعودية و توطين الوظائف التي كانت من أهداف الخطط الخمسية السابقة، إلا أن نسبة البطالة للسعوديين استمرت في النمو في سوق العمل السعودي بمعدل (١,٥٪) سنويا بين ١٩٩٩ - ٢٠٠١م. أي أنه رغم زيادة عدد المشتغلين السعوديين بين عامي ١٩٩٩م و ٢٠٠٠م بمقدار (١٠٨,٢٨١) مشتغل، وبين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٠م، بمقدار (٧٣,٦٠٢) مشتغل إلا أن ذلك لم يساعد في تقليص نسبة البطالة لدي السعوديين بل نلاحظ زيادة في نموها. و تشير تقديرات وزارة التخطيط إلى أن أعداد السعوديين المتوقع دخولهم في سوق العمل سوف يصل إلى (١,٥) مليون في عام ١٤٤٠/١٤٤١م (٢٠٢٠م) مما قد يزيد من تفاقم نسبة البطالة إذا لم يتم تفعيل إصلاحات هيكلية ونمو في الاقتصاد الوطني.

نسبة البطالة حسب مستوى التعليم

و يشير الجدول ٥ - ٣ حول البطالة حسب المستوى العلمي إلى عدة أمور أهمها:

الذكور: ترتفع نسبة العاطلين عن العمل من السعوديين عند ذوي المؤهلات الأقل من الدبلوم. أي أن معظم العاطلين عن العمل يفتقدون إلى التعليم العالي الذي يمكنهم من الحصول على وظيفة مرضية، فهؤلاء غير مؤهلين علمياً في أي مجال مهني، و غير ماهرين في أي مجال فني. ويمكن تصنيف هذه العمالة بأنها غير مؤهلة، و غير ماهرة إذا لم يكتسبوا أي تدريب عملي على رأس العمل. إن الوظائف التي تتاح غالباً لهذا النوع من العمالة هي وظائف دنيا قليلة الأجر يحاول القطاع الخاص و العام توظيفها. وقد سبقت الإشارة

في جزء الدراسات إلى أن الوظائف الدنيا في القطاع الخاص غير مرضية للمواطن السعودي لقلة الأجر، و عدم ملائمتها لتطلعات المواطن السعودي. لذلك فإننا نعتقد أن نسبة البطالة للعمالة غير المؤهلة، وغيرالماهرة قد تزداد إذا لم يتم إصلاح الوضع الراهن. الإناث: هناك نسبة كبيرة من العاطلات عن العمل السعوديات اللاتي يحملن مؤهلات دبلوم دون الجامعة (١٢,٤٪) وبكالوريوس (١٧,٥٪) مما يشير إلى وجود هدر كبير لنفقات الدولة في التعليم العالي للإناث دون الاستفادة منهن في الاقتصاد الوطني. وتجدر الإشارة أن هذه النسبة مبنية على عدد قليل من السعوديات اللاتي يرغبن في العمل، حيث إن مؤشر نسبة المشاركة (الذي تم تقديره سابقاً) يدل على أن نسبة الإناث السعوديات في سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة) اللاتي دخلن في قوة العمل في عام ٢٠٠٠ هي (١٠,٤٪) فقط. ورغم أن هذه النسبة هي من اقل نسب المشاركة في قوة العمل للإناث في العالم، ومع ذلك نجد أن نسبة البطالة للإناث السعوديات خاصة المتعلقات منهن عالية. وستطرح هذه الورقة لاحقاً بعض الحلول لمعالجة هذا المشكل.

### نسبة البطالة حسب العمر

يدل مؤشر نسبة البطالة حسب العمر على مدى استيعاب سوق العمل للفئات المختلفة من العمر والخبرة. ولقد تم تقدير نسبة البطالة للسكان السعوديين بين سن (١٥ - ٢٩) واتضح أن هذه النسبة تصل إلى (١٧٪) للذكور، و (٣٠٪) للإناث وهي أعلى نسبة بطالة في فئات القوى العاملة للجنسين (انظر جدول ٥ - ٤).

إن ما يدل عليه مؤشر البطالة حسب فئات العمر هو أن أكبر نسبة للبطالة توجد لدى السعوديين صغار السن (بين ١٥ - ٢٩ سنة)، حيث تصل نسبة البطالة عند السعوديين الذكور الذين تزيد أعمارهم عن ٣٠ سنة إلى (٤، ١٪) فقط. وتؤكد هذه النتيجة أن البطالة في سوق العمل السعودي هي بطالة لدى صغار السن فقط ناتجة عن عدم قدرة الاقتصاد الحالي على استيعابهم بدلاً من العمالة الوافدة نظراً لضعف تأهيلهم، وخبرتهم، وفارق الأجر بينهم وبين العمالة الوافدة. وإذا لم توجد حلول لدمج هذه القوى العاملة الشابة بأسرع وقت سيتحول هذا المشكل إلى بطالة طويلة المدى وهذا ما تحاول الدولة تجنبه.

### جدول ٥ - ٣

قوة العمل، والمشتغلين والعاطلين السعوديين (١٥ سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والجنس لعام ١٤٢٢هـ - ٢٠٠١م									
الحالة التعليمية	قوة العمل السعوديين*			المشتغلون السعوديين			العاطلون عن العمل السعوديين		
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	%
أمي	٢٦٧٥٢٨	٢١٠٥٧	٢٨٨٠٦٣	٢٥٩٣١٢	٢٠٦٥٠	٢٧٩٩٦٢	٨٢١٦	٣,٠٧	٢,٠٢
يقراً ويكتب	١٨٧٨٩٢	٦٢٢١	١٩٤١١٣	١٧٦٤٩٨	٥١٤٢	١٨١٦٤٠	١١٣٩٤	٦,٠٦	١٧,٣٤
الإبتدائية	٥٧٨٩٢	٨٥٩٩	٥٧٩٤٩٧	٥٢٧٧٧٨	٦٣٨٧	٥٣٤١٦٥	٤٣١٢٠	٧,٥٥	٢٥,٧٢
المتوسطة	٥٣٦٢٩٨	٨٨٧٩	٥٤٥١٧٧	٤٩٣٢٣٤	٤٩٢٥	٤٩٨١٥٨	٤٣٠٦٤	٨,٠٣	٤٤,٥٣
الثانوية	٤٥٩٣٠٣	٧٣٧٥٦	٥٣٣٠٥٩	٤٠٤٤٠٠	٥٥١٠٤	٤٥٩٥٠٤	٥٤٩٠٣	١١,٩٥	٢٥,٣
دبلوم دون الجامعة	١٤٧٣٠٥	١٠٣٩٤٤	٢٥١٢٤٩	١٤٤٣١٩	٩١٠٣٢	٢٣٥٣٥١	٢٩٨٦	٢,٠٣	١٢,٤٢
بكالوريوس أو ليسانس	٣٧٨٣٤٥	٢٠٨٣٨٣	٥٨٦٧٢٨	٣٦٥٤١٥	١٧١٩٠٦	٥٣٧٦٢١	١٢٩٣٠	٣,٤٢	١٧,٥
دبلوم عالي - ماجستير	٢٤٨٥٦	٦٨١٠	٣١٦٦٦	٢٤٨٥٦	٦٤٣٨	٣١٢٩٤	٠	٠	٥,٤٦
دكتوراه	١٧٩٧١	١٦٠٧	١٩٥٧٨	١٧٩٧١	١٦٠٧	١٩٥٧٨	٠	٠	٠

\*المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة

حول سوق العمل السعودي

٠	٧٦,٠٨٣	٠	١٧٦,٦١٣	٢,٧٧٦,٩٧٣	٣٦٣,١٩٠	٢,٤١٣,٧٨٣	٣,٠٢٩,٦٧٠	٣٤٩,٢٧٤	٢,٥٩٠,٣٩٦	المجموع
---	--------	---	---------	-----------	---------	-----------	-----------	---------	-----------	---------



## جدول ٥ - ٤

قوة العمل، و المشتغلين والعاطلين السعوديين (١٥ - ٢٩ سنة) حسب الجنس لعام ٢٠٠١

إجمالي قوة العمل	عدد المشتغلين	العاطلون عن العمل		الجنس
		عدد		%
٨٧٠,٣٢٧	٧١٨,٧١٧	١٥١,٦١٠	ذكور	%١٧
٢٤٠,٤٠٠	١٧٠,١٠٢	٧٠,٢٩٨	إناث	%٣٠

لقد بلغ عدد السعوديين الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥ - ٢٩) سنة (٤,٢٦٣,٤٤٨) مليون نسمة. وتجدر الإشارة إلى أن عدد السعوديين الذين تقل أعمارهم عن (١٥) سنة بلغ (٧,٠٥٢,٤٢٤) مليون نسمة بحسب إحصاءات مصلحة الإحصاءات العامة لسنة ٢٠٠٠م. وتشير هذه الأرقام إلى أن المشكل سيتفاقم مع الوقت حين يبدأ صغار السن دخول القوى العاملة ليواجهوا العوائق نفسها التي واجهها الجيل الذي سبقهم. وستتجر الورقة لاحقاً بعض الحلول، والإصلاحات الهيكلية اللازمة لمواجهة هذا المشكل.

## ٥ - ٥. مؤشرات التعليم ونسبة الأمية

تهدف تنمية الموارد البشرية في أي اقتصاد إلى رفع مهارات العاملين بواسطة الخبرة، و التعليم، و التدريب. ولكن مع التقدم العلمي، و التقني، و اعتماد معظم وسائل الإنتاج و العمليات على التقنية و المعرفة، فقد أصبحت تنمية الموارد البشرية تعتمد بشكل كبير على وجود نسبة كبيرة من السكان قادرين على القراءة و الكتابة. و تستخدم مؤشرات التعليم، و نسبة الأمية لقياس مقدار وجود سكان متعلمين في قوة العمل.

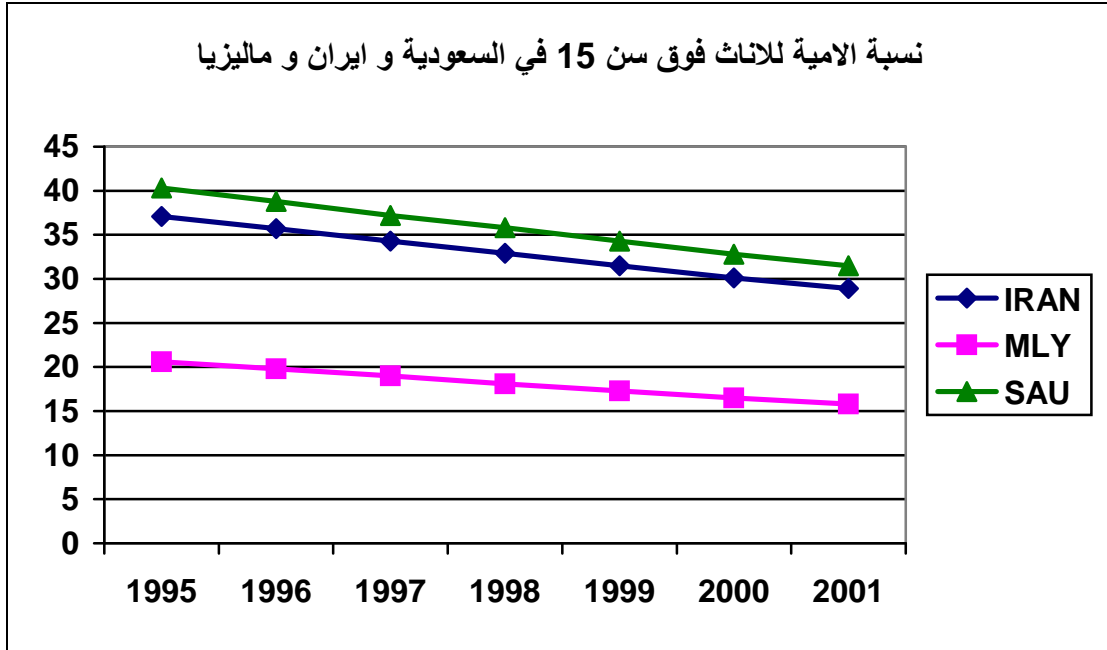
■ يدل جدول ٥ - ٣ على أن (٣٠٪) من قوة العمل السعودية لديها تعليم فوق الثانوي. وتضاهي هذه النسبة النسب الموجودة في الدول الصناعية الكبرى، مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، وألمانيا. ولكن المشكل هنا يكمن في أن التعليم لمعظم هؤلاء (نحو ٨٠٪) هو في العلوم النظرية والأدبية و الدينية والاجتماعية. وبالرغم من أهمية هذه العلوم وفائدتها إلا أن الوظائف التي تتطلب هذا النوع من التعليم قد تشبعت سواء في القطاع العام أو الخاص. لذا ستتطرق هذه الورقة إلى تفعيل برامج تأهيل و تدريب جديدة لإعادة تأهيل ذوي التخصصات التعليمية غير المرغوب فيها في سوق العمل.

■ الأمية. يظهر شكل ٥ - ٤ أن نسبة الأمية للإناث السعوديات فوق سن الخامسة عشر بلغت (٣٠٪) في عام ٢٠٠١م. و تعد هذه النسبة عالية نسبياً عند مقارنتها مع دول مثل: اليونان (٣,٨٪)، و كوريا الجنوبية (٣,٤٪)، ولكن عند مقارنتها مع دول أخرى مثل: إيران، و ماليزيا نجدها قريبة و متوازية في الانخفاض مع هذه الدول.

وبالنسبة للذكور السعوديين فوق سن الخامسة عشرة (انظر شكل ٥ - ٥) فقد وصلت نسبة الأمية إلى (١٥٪) في عام ٢٠٠١م، وهي نسبة عالية نسبياً إذا قورنت بدول مثل: اليونان (١,٤٪)، و كوريا الجنوبية (٠,٨٪) في عام ٢٠٠١م. ولكن عند مقارنتها مع دول مثل: إيران، و ماليزيا نجدها قريبة من نسب هاتين الدولتين ومتوازية أيضاً في انخفاضها وبخاصة مع ماليزيا.

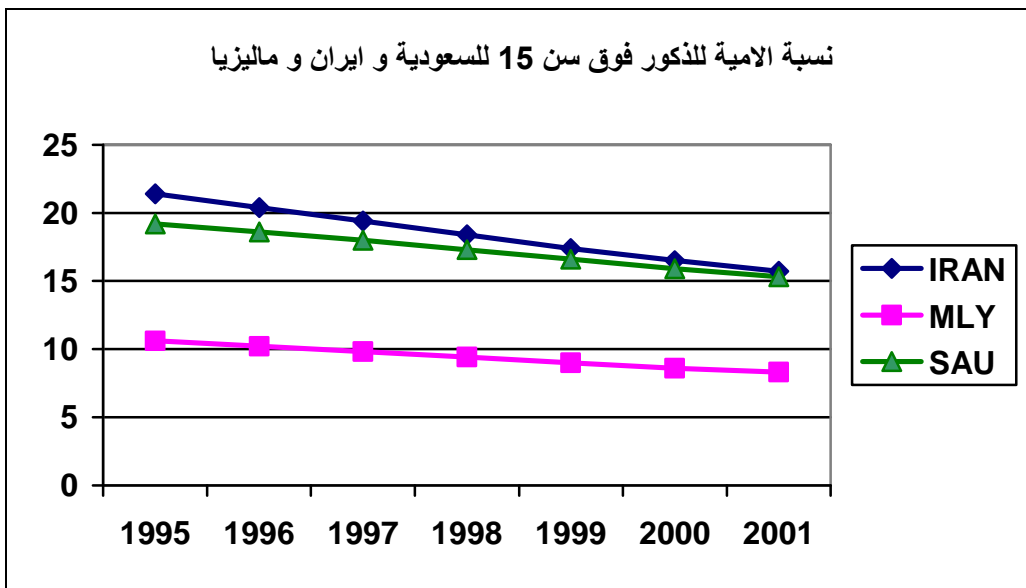
تتخفف نسبة الأمية في المملكة سواء للذكور، أو الإناث بوتيرة أسرع بكثير من التي نجدها في الدول الصناعية الكبرى مما يبشر إلى أنه بالإمكان تقليص الفرق في فترة زمنية بسيطة. وهذا ناتج عن الإنفاق الحكومي العالي نسبياً في التعليم كما هو موضح في جدول ٥ - ٥.

شكل ٥ - ٤



المصدر: Key Indicators of The Labor Market, ILO 2001-2002

شكل ٥ - ٥



المصدر: Key Indicators of The Labor Market, ILO 2001-2002

## جدول ٥ - ٥

## الإنفاق العام على تنمية الموارد البشرية في المملكة (١٩٧٠ - ٢٠٠٤)

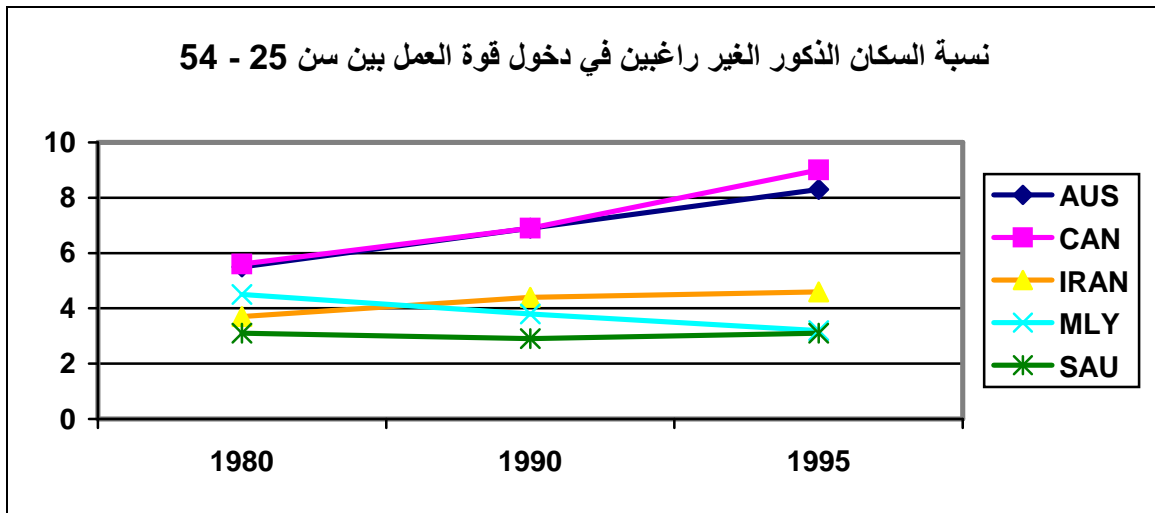
الإنفاق على تنمية الموارد البشرية (بليون ريال)	النسبة المئوية من إجمالي الإنفاق الاستثماري	
٧	٪٢٠,٦	خطة التنمية الأولى ١٩٧٠ - ١٩٧٤
٥١	٪١٤,٧	خطة التنمية الثانية ١٩٧٥ - ١٩٧٩
١١٥	٪١٨,٤	خطة التنمية الثالثة ١٩٨٠ - ١٩٨٤
١١٥,١	٪٣٣	خطة التنمية الرابعة ١٩٨٥ - ١٩٨٩
١٦٤,٦	٪٤٨	خطة التنمية الخامسة ١٩٩٠ - ١٩٩٤
٢١٦,٦	٪٥١,٥	خطة التنمية السادسة ١٩٩٥ - ١٩٩٩
٢٧٦,٩	٪٥٦,٧	خطة التنمية السابعة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤

المصدر: منجزات خطط التنمية ١٩٧٠ - ٢٠٠١، وزارة التخطيط.

## ٥ - ٦ مؤشر نسبة السكان غير المشاركين في قوة العمل

يعد الأشخاص خارج قوة العمل أو "غير مشاركين" إذا لم يكونوا مشغولين أو عاطلين عن العمل و يبحثون عن وظيفة. وتتعدد أسباب خروج الأشخاص من قوة العمل، فقد يكون الشخص معاقاً، أو مريضاً، أو يدرس، أو يرعى عائلة، أو لاعتقاده بعدم توافر الوظائف. وعند تحليل هذا المؤشر يجب أن يؤخذ في الاعتبار الجنس، و العمر للقيام بتحليل أكثر دقة لمعرفة المشكلات. فمن الطبيعي مثلاً أن تكون نسبة غير المشاركين من الإناث عالية بين سن (٢٥ - ٣٤) سنة، حيث إنهن في ذلك العمر يخرجن من سوق العمل لإنجاب الأطفال ورعايتهم. ولكن من غير الطبيعي أن نجد هذه النسبة عالية للذكور في العمر نفسه. ونلاحظ في الشكل ٥ - ٦ أن نسبة السكان السعوديين الذكور غير المشاركين في قوة العمل هي من أقل النسب مقارنة مع استراليا، و كندا، و إيران، و ماليزيا. و هذا مؤشر جيد حيث يدل ذلك على الرغبة في الدخول إلى سوق العمل.

## شكل ٥ - ٦



المصدر: Key Indicators of The Labor Market, ILO 2001-2002

عندما ننظر إلى السكان الذكور خارج قوة العمل حسب العمر لعام ٢٠٠١ جدول (٥- ٦) نجد أن هذه النسب عادية إذا ما قورنت الدول الأخرى. ولكن من المستغرب جداً أن يكون (١١٥,٣٣٩) من (٤٥١٦٨٢) أي (٢٥٪) من الذكور بين سن (٢٠ - ٣٤) غير راغبين في دخول سوق العمل لأسباب صنفت بـ "أخرى"، حيث إنه من الطبيعي أن تكون (٩٠٪) من أسباب عدم مشاركة هذه الفئة من السكان في قوة العمل هي أحد الأسباب المدرجة في جدول ٥- ٦.

جدول ٥- ٦

السكان السعوديون الذكور خارج قوة العمل ( ١٥ سنة فأكثر ) حسب فئات العمر لعام ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م  
Saudi Population Male Not In The Labor Force ( 15 Years And Over ) By Age Group : 1422H / 2001G.

إجمالي و نسبة		أخرى	عاجز	مكتفي	متقاعد	يذهب للمدرسة	أنشطة منزلية	فئات العمر
%	Total	Others	Unable	Self. Suff.	Retired	Study	H. Keeping	Age Group
		25649	5173	1587	0	752547	420	
		64139	8826	341	306	275102	271	
		35904	4484	2339	463	33861	0	
		15296	6320	949	810	2271	0	
		6063	5998	1252	556	0	0	
		1787	3515	3021	7161	0	303	
		2385	1584	1868	19122	0	0	
		2977	4353	3809	28416	0	0	
		3783	1656	6093	27194	0	0	
		4270	3127	5332	34406	0	0	
		11646	27119	24310	66021	0	0	
		173899	72155	50901	184455	1063781	994	

المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة

## الفصل السادس التركيبية الهيكلية لسوق العمل و الإسقاطات

### ٦ - ١ التركيبية الهيكلية لسوق العمل (حسب تقديرات مجلس القوى العاملة في عام ٢٠٠١م)

- الحجم: يقدر حجم القوى العاملة بنحو ٨,٥ مليون عامل، منهم (٨٩٪) أي ما يعادل (٧٥٦٥٠٠٠ عامل) يشغلون في القطاع الخاص، و (١١٪) (٩٣٥٠٠٠ عامل) في القطاع العام.
- الجنسية: تقدر نسبة العمالة الوافدة (٦١٪) من مجموع القوى العاملة في المملكة يعمل معظمهم (٩٥٪) في القطاع الخاص. هذا وقدرت نسبة العمالة السعودية المشتغلة في القطاع العام (ما عدا الشركات الحكومية) بنحو (٧٨٪)، و في منشآت القطاع الخاص التي يعمل بها أكثر من ١٠ موظفين تصل النسبة إلى (١٦٪) فقط.
- التركيب الهيكلي للعمالة حسب النشاط: يستحوذ القطاع الخاص حسب إحصاءات مجلس القوى العاملة على أكثر من (٨٠٪) من العمالة المدنية في المملكة، ولذلك يجب التركيز على نوع الوظائف التي يوفرها. و إذا نظرنا إلى توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي نجد أن تجارة الجملة و التجزئة تستحوذ على أكثر من (٣٥٪) من العمالة في القطاع الخاص، منهم (٩١٪) غير سعوديين، يلي ذلك قطاع التشييد و البناء بنسبة (٢٩٪) منهم (٩٢٪) غير سعوديين. و يأتي في المرتبة الثالثة نشاط الصناعات التحويلية بنسبة (١٥٪) منهم (٨٣٪) غير سعوديين. أي ان العمالة الوافدة تهيمن على أكبر ثلاثة أنشطة اقتصادية.

### ٦ - ٢ منظومة تنمية الموارد البشرية في المملكة

#### الأجهزة

- (١) مجلس القوى العاملة، وهو جهة تشريعية يناط به وضع سياسات العمل و العمال.
- (٢) وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية (و مكاتب العمل) وهي جهة تنفيذية، و يناط بها تنفيذ سياسات العمل في المملكة و الإشراف عليها.
- (٣) صندوق تنمية الموارد البشرية، وهو جهة تمويلية للتدريب، و التوظيف في المملكة.
- (٤) المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، وهي جهة تدريبية.
- (٥) معاهد التدريب في القطاع الخاص.
- (٦) مكاتب التوظيف الأهلية، وهي جهة استشارية تقوم ببناء قواعد بيانات لطالبي العمل لمحاولة توظيفهم في القطاع الخاص.
- (٧) برامج المناطق للسعودية وهي جهة تقوم بمتابعة عملية السعودية في القطاع الخاص، و بناء قواعد بيانات لطالبي العمل لمحاولة توظيفهم في القطاع الخاص.
- (٨) لجان السعودية و برامجها في الغرف التجارية الصناعية وهي جهة تقوم بدراسة مشكلات السعودية بالإضافة إلى بناء قواعد بيانات لطالبي العمل لمحاولة توظيفهم في القطاع الخاص.

## التدريب و التأهيل

باستثناء الجهود المتميزة لأرامكو، وسابك، و شركة الكهرباء في مجال تدريب وتأهيل أجيال صناعية، فإن المؤسسات التعليمية والمهنية الأخرى لا تهيب الشباب السعودي ليكونوا مصدر جذب للاستثمارات الصناعية بالرغم من الميزانيات الكبيرة التي خصصت لها منذ عقود. وحبذا لو يستفيد المسؤولون عن مؤسسات التدريب في المملكة من تجربة بلد مثل أيرلندا لا تملك موارد طبيعية، ولذلك استثمرت في التدريب التقني لشبابها، بحيث أصبح ذلك مصدر جذب للمستثمرين الأجانب. ولقد طورت المملكة التنظيم الوطني للتدريب المشترك الذي تشترك في تنظيمة المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، و صندوق تنمية الموارد البشرية، و الغرف التجارية الصناعية، و القطاع الخاص. و يعتمد أسلوب التدريب فيه على طريقة حديثة مبنية على تحليل الوظيفة، و بناء منهج تدريب مهني مخصص يطوره مجموعة من الخبراء و المهنيين الذين عرف عنهم التميز في هذه الوظيفة نفسها. وقد تخرّج من هذا البرنامج (٧٣٠) شخصاً في الدفعتين الأولتين (الغفيس، ١٤٢٣). و تتطلع جميع الجهات المرتبطة بسوق العمل إلى زيادة حجم هذا البرنامج و تحسين أدائه مع الوقت.

## ٦ - ٣ إسقاطات الوضع الراهن

يجب أن تتم عملية التخطيط المستقبلي للقوى العاملة و سوق العمل، بناءً على توقعات علمية مبنية على إحصاءات حديثة. وقد قام العديد من الاقتصاديين، و الخبراء بعمل إسقاطات للقوى العاملة، و تركيبتها في المستقبل القريب و البعيد. و تتأثر الإسقاطات بالأحداث العارضة و ببعض المؤثرات و المتغيرات. و نستعرض في هذا الجزء من الدراسة بعض التوقعات و التصورات المبنية على نسب نمو مقدرة من وزارة التخطيط في عام ٢٠٠٢ لتوفير أكبر قدر ممكن من المعرفة عن مستقبل سوق العمل في المملكة بعد ثلاثين عاماً من الآن، رغبة في معرفة الاحتياجات المتوقعة و الإمكانيات المتوافرة، و ما يمكن وضعه في الحسبان من خطط و سياسات و برامج تنفيذية.

### أولاً : الاقتصاد الوطني

تشير تقديرات خطة التنمية السابعة إلى أن القيمة المضافة قد بلغت (٤٧٥,٧) مليون ريال في عام ١٩٩٩م. و تتوقع الخطة تحقيق معدل نمو سنوي متوسط في الناتج المحلي الإجمالي يبلغ نحو (٣,١٦٪) بالأسعار الثابتة لعام ١٩٩٤ ليبلغ (٧٠٩) مليون ريال في عام ٢٠١٠م، و (١,٠٦٥,٢) مليون ريال في عام ٢٠٢٠م. وذلك بالتركيز على القطاع الخاص غير النفطي الذي يتوقع له أن ينمو (٥,٧٣٪) في المتوسط مقابل القطاع الحكومي الذي سينمو بمعدل سنوي مقداره (١,٢٨٪) خلال العشرين عاماً القادمة، و بمعدل سنوي قدره (٤,٩٣٪) في المتوسط خلال خطة التنمية السابعة (انظر الجدول ٦ - ١).

### ثانياً: السكان السعوديون

تبين تقديرات خطة التنمية السابعة أن إجمالي عدد السكان من السعوديين قد بلغ (١٥,٧) مليون نسمة في عام ١٩٩٩م، و يمكن أن يرتفع ليصل إلى نحو (٢٩,٧) مليون نسمة في عام ٢٠٢٠م، وذلك بزيادة نسبتها (٨٩,٢٪)، و بمعدل نمو سنوي يبلغ متوسطه نحو (٣,١٪). و عليه، فمن المتوقع أن يبلغ عدد السكان السعوديين في عام ٢٠١٠م نحو (٢٢) مليون نسمة، كما يتوقع أن يصل إلى نحو (٣٩,٥) مليون نسمة في عام ٢٠٣٠م، وذلك بمعدل زيادة سنوية تبلغ في متوسطها (٢,٩٪) بين عامي ٢٠٢٠م و ٢٠٣٠م.

**ثالثاً : عدد السكان في سن العمل**

تشير خطة التنمية السابعة إلى أن معدل نمو السكان السعوديين في سن العمل مرتفعاً، ويتراوح بين ( ٣,٥ %) و ( ٤,١ %)، أي بمتوسط سنوي ٣,٧٪ خلال الفترة من ١٩٩٩ - ٢٠٢٠م. وبناءً على ذلك، يقدر عدد السكان السعوديين في سن العمل بنحو ( ٩,٧ ) مليون نسمة في عام ١٩٩٩، ليرتفع إلى (١٤,٢) مليون نسمة في عام ٢٠١٠م، ويصل إلى نحو (٢٠) مليون نسمة في عام ٢٠٢٠م. وباستخدام معدل النمو المذكور فإنه يتوقع أن يصل عدد السكان في سن العمل إلى نحو (٢٨,٢) مليون نسمة في عام ٢٠٣٠م.

**رابعاً: العرض من القوى العاملة**

تشير الدراسات التي أعدتها وزارة التخطيط إلى أن القوى العاملة السعودية ستزداد من (٣,٢) مليون عامل في عام ١٩٩٩ إلى نحو (٤) ملايين عامل في عام ٢٠٠٤، بمعدل نمو سنوي مقداره (٤,٦٩ %) في المتوسط، و إلى (٨,٣) مليون عامل في عام ٢٠٢٠، وباستخدام هذا المعدل من النمو فإن القوى العاملة السعودية سوف يبلغ عددها في عام ٢٠١٠م إلى نحو (٥,٣) ملايين عامل، وفي عام ٢٠٣٠م نحو (١٣,١) مليون عامل كما يشير إلى ذلك الجدول ٦- ١.

**خامساً: الطلب على القوى العاملة**

يمثل الطلب على القوى العاملة فرص العمل المتاحة في سوق العمل أو مجموع قوة العمل من سعوديين و وافدين، حيث تتوقع خطة التنمية السابعة أن يستوعب القطاع الخاص معظم الداخلين الجدد إلى سوق العمل نظراً لأنه من المستهدف تثبيت حجم إجمالي العمالة الحكومية عند مستواها في نهاية الخطة السادسة. وتقدر خطة التنمية السابعة إجمالي الطلب على القوى العاملة بنحو (٧,٢) مليون عامل في عام ١٩٩٩م، ليرتفع إلى نحو (٧,٥) مليون عامل بنهاية الخطة السابعة ٢٠٠٤م. وبناءً على نسبة النمو هذه فإنه يتوقع أن يصل حجم الطلب على القوى العاملة في عام ٢٠١٠م إلى نحو (٨,٤) مليون عامل، ويصل إلى نحو (١٠,٢) مليون عامل في عام ٢٠٢٠م. ويرتفع هذا العدد إلى نحو (١٢,٤) مليون عامل في عام ٢٠٣٠م.

ومن خلال هذه التقديرات الواردة في الجدول ٦- ١ يتبين أنه ينبغي أن لا يزيد عدد القوى العاملة الوافدة في المملكة عن مليون عامل بحلول عام ٢٠٣٠م. فالعرض من القوى العاملة السعودية سيكون نحو (١٣,١) مليون عامل، والطلب على قوة العمل يتوقع أن يصل إلى نحو (١٢,٤) مليون عامل. وبناءً على ذلك، فإن عدد القوى العاملة الوافدة يجب أن يتناقص بمعدل لا يقل عن (١٥٠) ألف عامل سنوياً، ويتم إحلال القوى العاملة المواطنة محلهم (الحميد، ٢٠٠٢). وبالنظر إلى نسبة قوة العمل من مجموع السكان في سن العمل، حسب توقعات وزارة التخطيط، نجد أن معدل المشاركة يتراوح بين ٣٣٪ - ٤٤٪. ويلاحظ أن نسبة المشاركة معرضة للزيادة تبعاً لدخول عدد أكبر من السكان في سن العمل إلى سوق العمل نتيجة لتطور معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتغير نسبة الراغبين في العمل. فإذا زاد العرض من القوة العاملة على الطلب عليها، فإن ذلك قد يؤدي إلى وجود فائض في سوق العمل السعودي من القوة العاملة المواطنة بحلول عام ٢٠٣٠م.

جدول ٦ - ١

إسقاطات التطورات الهامة في سوق العمل في المملكة (١٩٩٩ - ٢٠٢٠ م).

السنة	القيمة المضافة (مليون ريال) ١٩٩٤=١٠٠	إجمالي السكان من السعوديين (مليون نسمة)	السكان السعوديون في سن العمل (مليون عامل)	قوة العمل (العرض من القوى العاملة السعودية) (مليون عامل)	الطلب على العمل (فرص العمل المتاحة في السوق) (مليون فرصة)
معدل النمو السنوي	٣,١٦٪ حتى ٢٠٠٤ م، ٤,١٥٪ بعدها حتى ٢٠٢٠ م	٣,١٪ حتى ٢٠٢٠ م، ٢,٩٪ بعدها	٣,٥٪ - ٤,١٪	٤,٦٩٪	٠,٩٪ حتى ٢٠٠٤ م، ١,٩٤٪ بعدها
١٩٩٩	٤٧٥,٧	١٥,٧	٩,٧	٣,٢	٧,٢
٢٠٠٠	٤٩٠,٧	١٦,٢	١٠,٠	٣,٤	٧,٣
٢٠٠١	٥٠٦,٢	١٦,٧	١٠,٤	٣,٥	٧,٣
٢٠٠٢	٥٢٢,٢	١٧,٢	١٠,٨	٣,٧	٧,٤
٢٠٠٣	٥٣٨,٧	١٧,٧	١١,١	٣,٨	٧,٥
٢٠٠٤	٥٥٥,٨	١٨,٣	١١,٥	٤,٠	٧,٥
٢٠١٠	٧٠٩,٣	٢٢,٠	١٤,٢	٥,٣	٨,٤
٢٠٢٠	١,٠٦٥,٢	٢٩,٧	٢٠,٠	٨,٣	١٠,٢
٢٠٢٠	-	٣٩,٥	٢٨,٢	١٣,١	١٢,٤

ملاحظة: تم حساب التقديرات أعلاه بناءً على توقعات النمو من وزارة التخطيط (٢٠٠٢)



## الفصل السابع الوضع الراهن لسوق العمل بالنسبة للمرأة السعودية

تمثلت أهداف التنمية و طموحاتها - بكل ما قدمت على مدى سبع خطط تنموية في بناء الإنسان السعودي وتعميق انتمائه ليقوم بترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى منجزات ملموسة. وانطلاقاً من هذه القناعة، بدأت باكورة التنمية في عام ١٣٩٠هـ بتكوين المواطن العامل المنتج بتوفير الروافد التي توصله لتلك المرحلة وإيجاد مصدر الرزق له بتحديد مكافأته على أساس عمله، وذلك طبقاً لما ورد في الهدف العام الثالث لخطة التنمية، الأمر الذي يستوجب توظيف الطاقات الكامنة في المجتمع لتحقيق التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي المطلوب.

قد نحتاج لتلك المقدمة لكي نقول إن تلك الغايات والاستراتيجيات لا يمكن تحقيقها إلا عبر الاستفادة القصوى من الموارد البشرية التي يلاحظ أن نصفها إناث ولا تقوم بدور إنتاجي فعال يخدم متطلبات التنمية الاقتصادية. وبالرغم من تنامي أعداد المخرجات التعليمية النسائية، ووجود مناخ استثماري مهياً لتدوير الرساميل والمدخرات بحرية في قطاعي المال والأعمال، غير أن القطاع النسائي لم يستفد من تلك الفرص بالشكل المطلوب.

هذا، ومن الملاحظ أنه رغم ارتفاع نسبة المخرجات التعليمية النسائية إلا أن هذا الارتفاع لم يقابله تحسن في نوعية الوظائف التي تمثلهن النساء. ويبرز ذلك من التمثيل المتواضع للمرأة في سوق العمل، وفي المناصب القيادية وبخاصة في القطاع الخاص وغيايها عن الوظائف العليا.

هذا وتشير إحصاءات وزارة التخطيط إلى أن العاملات السعوديات ممن يحملن مؤهلات فوق الثانوية (دبلوم وبكالوريوس) يشكلن (٧٠٪) من قوة العمل النسائية في المملكة، بينما تشكل خريجات الثانوية (١٤٪) من إجمالي القوى العاملة النسائية. أي أن (٨٤٪) من القوى العاملة النسائية هن من خريجات المرحلة الثانوية فما فوق.

وفي ذلك الصدد توقعته خطة التنمية السابعة أن يبلغ عدد خريجات المرحلة الثانوية (٦٥٨,٠٠٠) خريجة خلال الأعوام (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤م)، وعدد خريجات كليات المعلمات (٣٨,٤٠٠) خريجة، وعدد خريجات الجامعات (١٤٦,٠٠٠) خريجة (كما هو موضح في جدول ٧ - ١). ونجد أنه بحلول عام ٢٠٠٤م سيكون هناك ما يزيد عن (١٨٤,٠٠٠) خريجة من مراحل التعليم العالي المختلفة، وأكثر من (٤٧٣,٠٠٠) خريجة من المرحلة الثانوية كداخلات جدد لسوق العمل الذي يستوعب حالياً أقل من نصف هذا العدد، وفي وظائف تتركز في قطاعات الخدمات التعليمية، والصحية، والاجتماعية.

جدول ٧- ١

الأعداد المستهدفة من الطلبة والطالبات  
خطة التنمية السابعة (٢٠٠٠م - ٢٠٠٤م)

الخريجون			المستجدون			الجامعة
المجموع	طالبة	طالب	المجموع	طالبة	طالب	
٤٨٠٠	١٥٧٠٠	٣٢٣٠٠	٧٠٠٠٠	٢٢٣٠٠	٤٧٧٠٠	جامعة الملك سعود
٣٥٥٠٠	١٤٧٠٠	٢٠٨٠٠	٦٠٠٠٠	٢٦٤٠٠	٣٣٦٠٠	جامعة الملك عبد العزيز
١١٢٠٠	٥٥٠٠	٥٧٠٠	١٨٠٠٠	٧٢٠٠	١٠٨٠٠	جامعة الملك فيصل
٤٣٠٠	-	٤٣٠٠	٩٠٠٠	-	٩٠٠٠	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٤٥٠٠	-	٤٥٠٠	٦٠٠٠	-	٦٠٠٠	الجامعة الإسلامية
٤٧٣٥٠	٨١٥٠	٣٩٢٠٠	٧٠٠٠٠	١١٥٠٠	٥٨٥٠٠	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٧٣٠٠	٨٧٠٠	٨٦٠٠	٤٠٠٠٠	١٥٦٠٠	٢٤٤٠٠	جامعة أم القرى
١٢٨٠٠	٨٠٠	١٢٠٠٠	١٧٠٠٠	٣٥٠٠	١٣٥٠٠	جامعة الملك خالد
٩٢٥٠٠	٩٢٥٠٠	-	٢٠٠٠٠٠٠	٢٠٠٠٠٠٠	-	كليات البنات
٢٧٣٤٥٠	١٤٦٠٥٠	١٢٧٤٠٠	٤٩٠٠٠٠	٢٨٦٥٠٠	٢٠٣٥٠٠	المجموع

المصدر : خطة التنمية السابعة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤ ، وزارة التخطيط .

٧- ١. انعكاسات خطة التنمية السابعة في مجال المرأة السعودية :

يظهر في الجدول (٥ - ٥) أنه بانتهاء سنوات خطة التنمية السابعة (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤) أنفقت الدولة ما يقارب مليار ريال في تكوين القوى البشرية التي من المتوقع لها المساهمة الفعالة بخطة التنمية واستراتيجياتها، و تعطيل الاستفادة القصوى من أي جزء من الموارد البشرية التي تم الإنفاق عليها للمساهمة في التنمية يعد من الهدر الاقتصادي المضر بعملية التنمية، نظراً لضيق العائد على الإنفاق في قطاع الموارد البشرية.

وعليه فقد نشطت بعض المبادرات الهادفة لتدريس قضية تفعيل مشاركة المرأة في القوة العاملة منعاً للهدر الاقتصادي، وبخاصة إذا علمنا أن إجمالي ما صرف على تعليم النساء وتأهيلهن قد يقترب في مجمله، أو يفوق ما أنفقته دول ناشئة على اقتصادات التنمية بتلك الدول.

ولقد تضمنت خطة التنمية السابعة (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤م) مبادرات هادفة توصي بدعم مساهمة المرأة في التنمية، مثل:

- ورد ضمن أهداف تنمية القوى العاملة في الفصل السادس من الخطة: التوصية بزيادة مجالات فرص عمل المرأة السعودية، وزيادة إسهاماتها في سوق العمل، بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية (وذلك ضمن الهدف الثالث لتنمية القوى العاملة).
- أما فيما يخص السياسات والإجراءات التنفيذية لقضية الإحلال (السعودة) وزيادة مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل، فقد تضمن الإجراء الثامن ضرورة الاستفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، مع العمل على زيادة فرص العمل للمرأة السعودية بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.

ولقد أشارت الخطة السابعة إلى أن معدل المشاركة الكلية في قوة العمل يعد من المؤشرات التي تتغير ببطء على المدى القصير/المتوسط، كما يجب أن يؤخذ في الحسبان الخصوصية المتعلقة بعمل المرأة بالمملكة عند تقدير الزيادة المستهدفة في معدلات المشاركة، لذا تتوقع خطة التنمية السابعة أن يرتفع معدل المشاركة الكلية في قوة العمل من (٣٢,٨٪) في سنة الأساس ١٤١٩/١٤٢٠م (١٩٩٩م) إلى نحو (٣٤,١٪) من إجمالي السكان في سن العمل بنهاية الخطة ١٤٢٤/١٤٢٥م (٢٠٠٤م).

ومن الملاحظ انخفاض نسبة مساهمة قوة العمل النسائية مقارنة بالمخرجات التعليمية النسائية، حيث تشير تقديرات وزارة التخطيط أن نسبة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل لم تتجاوز (٧٪) فقط، حيث بلغ عدد الإناث السعوديات العاملات نحو (٣٠٠) ألف عاملة، ويتركز عمل المرأة السعودية بصورة رئيسية في القطاع الحكومي الذي يوظف حالياً ما يزيد على (٢٠٤) ألف سعودية، ويمثل هذا العدد نحو (٩٠٪) من النساء العاملات السعوديات في الوظائف التعليمية، والصحية، والاجتماعية.

هذا، ولقد أشارت إحصاءات البنك الدولي (World Bank, 2003) أن مساهمة المرأة (سعودية وأجنبية) في إجمالي القوى العاملة السعودية بلغت في عام ١٩٩٩م، (١٥٪) فقط بينما بلغت مساهمة المرأة (السعودية) وفقاً لإحصاءات هذه الدراسة (١٠٪) من القوى العاملة السعودية في عام ٢٠٠٠م. وعلى الرغم من أن مساهمة المرأة السعودية في القوى العاملة في ارتفاع إلا أن هذه الأرقام مقارنة بالأرقام العالمية تعد منخفضة نسبياً، حيث بلغ المتوسط العالمي لمشاركة المرأة في القوى العاملة (٤١٪) من إجمالي القوى العاملة في عام ١٩٩٩م بينما بلغ هذا المتوسط (٣٦٪) للدول التي تصنف مع المملكة في نفس فئة الدخل و (٣١٪) بالنسبة للكويت. ويشار هنا إلى أن متوسط نمو إجمالي القوى العاملة في المملكة حسب تقديرات البنك الدولي، بلغ (٣,١٪) للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٩م متجاوزاً المتوسط العالمي الذي بلغ (١,٧٪) ومتوسط معدل النمو للدول في نفس فئة دخل المملكة والبالغ (٢,١).

وفي هذا الإطار يرى البعض عدم دقة النسبة المتدنية لمساهمة المرأة في خطة التنمية التي تصل إلى أقل من (١٠%) نظراً لعدم إضافة مساهمة المرأة المنزلية تماشياً مع القيمة الاقتصادية للنشاطات المنزلية، الأمر الذي لا يمكن أن يكون مقبولاً محلياً نظراً لكون تلك الشريحة العاطلة عن العمل بكل المقاييس وخارج سوق المهن والوظائف المدرة للريحية. ومع الحديث عن أهمية دور المرأة الاجتماعي، فليس بالأدوار المنزلية أو حتى الأنشطة الاجتماعية وحدها نصلح ونغير أحوال النساء في طول الدنيا وعرضها، فاحتساب العمل المنزلي كمساهمة اقتصادية اعترفت به العديد من الدول الغربية، حيث أضافت تقديرات التنمية الاقتصادية بكندا عام ١٩٩٦م عمل المرأة المنزلي ارتكازاً على كون المرأة بالغرب تؤدي الأعمال المنزلية وتواظر على الأسرة عدم الاستعانة بخادمة لتتظيف المنزل أو مربية، وقد تلعب كذلك دور السائق في توصيل أطفالها لرياض الأطفال أو المدارس غير أن هذا الأمر يختلف عنه في المجتمع السعودي الذي يعمل فيه على سبيل المثال ما لا يقل عن خادمة، و سائق في كل أسرة متوسطة الدخل.

والنقطة الأخرى أن هيكل أجور العمالة المنزلية مرتفع للغاية في الغرب، والاستعانة بعاملة منزلية يكون بالساعة. و يصل أجر العاملة المنزلية إلى (١٠) دولارات أمريكية في الساعة في الولايات المتحدة الأمريكية و كندا. ويكفي القول إن أجر أربعة أيام عمل للعاملة المنزلية في الغرب يساوي راتب شهر كامل للعاملة الآسيوية في السعودية التي تتقاضى (١٦٠ دولاراً) أي ستمائة

ريال سعودي في الشهر الواحد الأمر الذي يعد تفسيراً لدعوة الغرب باحتساب العمل المنزلي المكلف هناك كمساهمة تنموية، ويفسر عدم تماشى تلك الدعوة المستوردة في الدول الخليجية و السعودية خاصة<sup>1</sup>.

## ٧ - ٢ انخفاض مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية

- (١) يسود اعتقاد خاطئ بأن تعزيز إسهامات المرأة في سوق العمل سيترتب عليه مزاحمة وظيفية على فرص العمل للرجل، وانكماش حصته في سوق العمل. وقد تكون تلك المعادلة مقبولة في دول أخرى غير السعودية لأن خصوصية سوق العمل للمرأة تجعله بعيداً عن العلاقة الطردية مع سوق العمل للرجل، بمعنى آخر لا بد لمديرة مدرسة أهلية، أو حكومية لتعليم البنات أن تكون امرأة، وكذلك الحال بالنسبة لفروع البنوك المصرفية والاستثمارية، وبقية منشآت الأعمال النسائية حيث لا يمكن للرجال العمل بها. لذلك سنجد أنه حتى في حال التوسع في تفعيل أو توسيع نطاق عمل النساء في المملكة نجد أنه لا يترتب على ذلك انكماش مباشر في سوق الوظائف الرجالية.
- (٢) بالرغم من أن القطاع الحكومي هو الموظف الأول للقوى العاملة السعودية وبخاصة النسائية غير أنه وصل إلى نقطة التشبع في الوظائف، ولا توجد أية توجهات لاعتماد وظائف جديدة أو التوسع فيها، ولا ينصح بالتركيز على دور القطاع الحكومي في توظيف المخرجات التعليمية النسائية والراغبات بدخول سوق العمل، عدا في بعض الوظائف التي ستتطرق إليها الدراسة لاحقاً، بل يجب على القطاع الخاص المبادرة باستيعاب قوة العمل النسائية الراغبة في دخول سوق العمل والإنتاجية، وبخاصة أن القطاع الخاص السعودي استفاد من الدعم والتسهيلات الحكومية، وحين الوقت لمساهمته في التنمية الاقتصادية للوطن الذي تم إعداده لها.
- (٣) ضرورة توافق التخصصات الجامعية مع متطلبات سوق العمل في القطاعين الخاص والحكومي بما يواكب الاحتياجات الفعلية، وذلك من أجل تضييق الهوة بين قوى العرض والطلب، والخسائر المتزايدة نتيجة إعادة تأهيل بعض الخريجات في المعاهد الحكومية.
- (٤) إشراك المرأة في التخطيط للقطاع النسائي عبر تكوين لجنة استشارية نسائية باعتبار أن المرأة أقدر على تلمس احتياجاتها من الرجل نظراً لارتباطها بأصل المشكل نفسه<sup>٢</sup>، وبالنسبة للشكل المؤسسي فيمكن أن تعمل اللجنة تحت مظلة رسمية مرتبطة بمجلس الشورى، أو شعبة الخبراء بمجلس الوزراء، أو بالمجلس الاقتصادي الأعلى بغية رفع كفاءة صناعة القرار وفاعليته فيما يخص القضايا المرتبطة بالمرأة التي لا تستطيع الأجهزة الحكومية التصرف التام لها باعتبارها قرارات ثانوية في سلم الأولويات.

تعد استراتيجيات التوطين (السعودية) بمثابة مشروع وطني ومطلب استراتيجي، ومع أهمية هذا المطلب الوطني غير أنه لا يمكن أن يطرح كأحد الحلول الإستراتيجية بالنسبة لمشكلات البطالة، فكما هو معروف أن السعودية تتمثل في نسب معينة تجب على المنشآت الحكومية، والأهلية إحلال السعوديين فيها، ولا تعد من الحلول طويلة الأجل، أو حتى متوسطة الأجل. لأنه يمكن الانتهاء الفوري من الإحلال والتوطين بدون حل جميع عناصر المشكل، وعليه لا يمكن اعتبار السعودية أحد الحلول الأساسية في

1 ندى الفايز " خروج المرأة السعودية للعمل سيكون بعباءة الإسلام لا بدونها" جريدة الشرق الأوسط، ٢٣ مايو ٢٠٠١.  
2 "الواقع المقترح للإمكانيات المتاحة في المجتمع لتسهيل عمل المرأة" الدكتورة كوثر قطان، ورقة عمل مقدمة لندوة العوامل المؤثرة على إنتاجية المرأة السعودية في الأجهزة الحكومية ١١/١٨٤١هـ.



حل مشكل البطالة في سوق العمل عامة و بالنسبة للنساء خاصة.

## الفصل الثامن البحث الميداني

### ٨ - ١ منهجية البحث الميداني

من أجل التعمق في تحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجه سوق العمل السعودي واستشفاف اقتراحات من أقرب الأشخاص إلى سوق العمل، كان لا بد من جمع المعلومات عن طريق انتقاء عينة مختارة من رجال الأعمال وسيدات، ومديري الشركات والاجتماع معهم شخصياً لعمل الاستبيان. ولقد شملت العينة قطاعات مختلفة، مثل: السياحة، والمقاولات، والخدمات، والبتروك، والكهرباء، والصحافة، وصناعة الأثاث. وقد تم مقابلة مدراء ثلاثة مكاتب توظيف أهلية في جدة، والرياض، والمنطقة الشرقية. كما شملت المقابلات الشخصية مسؤولين من مجلس القوى العاملة، ووزارة العمل، مدير صندوق تنمية الموارد البشرية. إضافة إلى مقابلة العديد من طالبي العمل عن طريق مكتب التوظيف في المنطقة الشرقية لمعرفة وجهة نظرهم.

وبالنسبة إلى الأسئلة المطروحة على العينة فقد تضمنت موضوعات خاصة للقطاع الخاص، وأخرى للقطاع العام، وثالثة لمكاتب التوظيف الأهلية. وقد ركز فريق العمل على تدوين العوائق، والحلول المستنبطة من الاستبيان من أجل تحليلها لاحقاً.

### ٨ - ٢ نتائج البحث الميداني

تشير النتائج الأولية للبحث بناءً على آراء رجال الأعمال، ومسؤولين في الدولة، ومكاتب التوظيف الأهلية، وطالبي العمل إلى أن مشكلات سوق العمل السعودي متعددة الأطراف. فبعض المشكلات لها علاقة بطبيعة وخصوصيات طالب العمل، وبعضها بأجهزة الدولة وتشريعاتها، وبعضها بالمنشآت الاقتصادية وبيئة العمل لديها، وبعضها بالوضع الاقتصادي، والاجتماعي في المملكة. وقامت هذه الدراسة بتصنيف نتائج البحث الميداني بحسب العوامل التالية:

### ٨ - ٢ - ١ العوامل التشريعية

- إن قلة كفاءة الأجهزة الحكومية، وعدم تطابق أنظمتها وتشريعاتها وكثرتها تؤثر على النمو في الاقتصاد الوطني، وعلى تحسين المناخ العام للاستثمار.
- بدأت قوانين قصر الوظائف، على السعوديين، وتحديد نسب العودة في التأثير سلباً على المناخ الاقتصادي العام في المملكة. لذلك لا بد أن يعتمد فرض هذه الأنظمة بناءً على دراسة علمية تأخذ في الاعتبار جميع أبعاد المشكل.
- يجب أن تستهدف وظائف ومهن عديدة لقصرها على السعوديين، ولكن يجب أن لا تكون وظائف دنيا أو عليا وأن لا يكون القصر أكثر من (٨٠٪) لتحفيز العمالة الأجنبية أيضاً على المثابرة والإنتاجية من أجل البقاء.
- يجعل نظام الكفالة رب العمل سواء في القطاع الخاص، أو العام أكثر اطمئناناً للعامل الوافد من حيث الاستقرار وعدم التسرب. مما يحفز رب العمل أحياناً إلى الاستثمار في العامل الوافد قبل المواطن، ويرى بعض المتخصصين في الموارد البشرية أن ذلك يضيف ميزة تنافسية للعامل الوافد. ومن أجل المساواة بين العامل الوافد والسعودي لا بد أن يلغى نظام الكفالة الذي

- يحد من انتقال وحركة العامل الوافد. و عندئذ تصبح استقرارية السعودي و الوافد في الوظيفة متساوية، مما يزيد من رغبة المنشأة في توظيف السعودي. و في الإمكان تجربة ذلك المقترح على نطاق ضيق و دراسته و عند ثبوت صلاحيته يمكن تطبيقه.
- تعتمد استمرارية المنشآت الصغيرة في المملكة مع أنظمة العولمة الجديدة، و الانفتاح على الاندماج و التمويل البنكي و القروض. إن السيولة في البنوك أصبحت عالية ولا بد من تفعيل دور البنوك في تمويل القطاع التجاري الصغير و المنشآت الصغيرة و المتوسطة، وإعادة النظر في بعض الأنظمة و التشريعات التي تحد من دخوله في هذا المجال.
- لا يؤدي الاستثمار في العقار و بالتحديد في الأراضي إلى زيادة في الناتج المحلي، ولا يوجد فرص عمل، ولا بد من النظر في حده أو تفعيله بشكل يخدم التنمية الشاملة المستدامة.
- تشرف وزارة الخدمة المدنية على العرض و الطلب في القطاع العام لنحو (٧٢٠٠٠٠) عامل. ولا توجد هناك جهة معنية تشرف على العرض و الطلب لأكثر من ستة ملايين عامل في القطاع الخاص سوى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. لذلك يجب إنشاء جهاز جديد يقوم بدراسة وتحليل جهة الطلب و ومواءمتها مع جهة العرض.
- يجب الحد من الاتفاقيات التي تهدف إلى الحد من حركة العمالة (السعودية وغير السعودية) و التي تبرم عادة بين المنشآت المماثلة مثل البنوك، و شركات المحولات الكهربائية.

#### ٨- ٢- ٢ العوامل التي لها علاقة بطالب العمل

- ينظر دائماً للعامل الأجنبي بأنه الأكثر خبرة وإنتاجية من العامل السعودي في معظم المجالات المهنية.
- إصرار طالب العمل السعودي على وظائف القطاع العام، وعدم جديته في العمل في القطاع الخاص.
- عدم إلمام الشاب السعودي بكيفية تقديم نفسه للوظيفة و تسويقها.
- لا توجد لدى معظم الشباب السعوديين أخلاقيات العمل.

#### ٨- ٢- ٣ العوامل التي لها علاقة ببيئة العمل في المنشأة

- من أجل زيادة فرصة نجاح انتقاء الموظف السعودي، يجب على المنشأة عدم التركيز على مهارة الشخص المتقدم بل على مدى رغبته و جديته في الحصول على الوظيفة المتاحة. وقد أثبتت العديد من التجارب في القطاع الخاص بأن ذلك يحد كثيراً من مشكل التسرب.
- لا يوجد لدى معظم المنشآت الصغيرة و المتوسطة متخصصين في الموارد البشرية، وبالتالي لا تستخدم التدريب كوسيلة فعالة لرفع كفاءة السعوديين.
- يجب وضع آلية لمساعدة المنشآت الصغيرة و المتوسطة في القطاع الخاص لرفع مستوى تنمية الموارد البشرية لديها عن طريق متخصصين و مستشارين لأن ذلك يحسن من بيئة العمل لديهم مما يزيد من إقبال العامل السعودي على وظائف القطاع الخاص والاستمرار فيها. و بإمكان صندوق تنمية الموارد البشرية تفعيل برنامج جديد لدعم رفع مستوى أنظمة الموارد البشرية الداخلية للمنشآت الصغيرة و المتوسطة بل و ربط دعم التدريب المستقبلي بوجودها في المنشأة.

- عدم اقتناع معظم أصحاب العمل أن التأهيل يتم بعد التوظيف و ليس قبله كما هو حاصل مع العمالة الأجنبية.

#### ٨-٢-٤ العوامل الاجتماعية

- ضرورة تثقيف الشباب السعوديين و تعريفهم سلوكيات العمل، و حقوقه، و واجباته، و غرس القيم الإسلامية ذات العلاقة بالعمل و أخلاقياته فيهم عن طريق مادة التربية الوطنية في المناهج المدرسية و في يوم المهنة في الجامعات. وقد أبدت جميع مكاتب التوظيف الأهلي استعدادها للقيام بهذه المهمة ولكن الأعداد كبيرة جدا و تتطلب دعماً.
- صعوبة فصل العامل السعودي حتى لو كانت هناك أسباب و جبهة لفصله.

#### ٨-٢-٥ العوامل الاقتصادية

- يصرف العامل السعودي معظم دخله في المملكة بعكس الأجنبي.
- إن تطبيق حد أدنى للأجور على العمالة الأجنبية سيزيد من التحويلات المالية من هذه العمالة للخارج مما لا يخدم الاقتصاد الوطني.
- تصل تكلفة العامل السعودي إلى ثلاثة أضعاف تكلفة العامل الأجنبي في الوظيفة نفسها.

#### ٨-٣ البحث الميداني للنساء

##### ٨-٣-١ منهجية البحث:

استهدف الاستبيان المعد لسيدات المال والأعمال السعوديات الوقوف على أدق تفاصيل المعوقات التي تواجه قطاع الأعمال النسائي، ودراسة البعد التصوري لمساهمة سيدات الأعمال في المسار الاقتصادي بما يخدم الأهداف الاستراتيجية للتنمية الشاملة. لذا أعدت مستشارة الدراسة استمارة استبيان بناءً على استطلاعات صحفية مسبقة مع عينة البحث، بغية الوقوف على أبرز المعوقات التي تواجه سيدات الأعمال مع إعطائهم الفرصة لمناقشة العوائق، و طرح الحلول بغرض الاستئناس برأيهن لقربهن من المشكل نفسه. ولقد لوحظ مدى استعداد قطاع الأعمال النسائي للتعاون والرغبة في المشاركة بالرأي و تداول الأطروحات مع فريق العمل متمثلاً في التعامل والاجتماعات.

ولقد تم الاعتماد على أسلوب العينة المختارة في مجتمع البحث لصعوبة التركيز على عينة عشوائية نظراً لخصوصية قطاع الأعمال النسائي، وإمكانية تعبئة بعض الاستمارات من شخصيات غالباً ما يمكن ان تكون متسترة، ونقصد هنا تلك الفئة غير المرخص لها بمزاولة الأعمال التجارية وتعمل في القطاع الخاص بأسماء نسائية.

#### ٨-٣-٢ نتائج البحث الميداني لسيدات الأعمال

##### ١- العوامل التشريعية

- إن مساهمة النساء في عملية التنمية الشاملة ضعيفة، و أهم أسباب ذلك هي التشريعات و القوانين الموجودة حالياً. كما أن القوانين التي تضبط عمل المرأة بالقطاع الخاص ليست واضحة، أو سارية المفعول على جميع أجهزة الدولة.



قوانين الإسكان، والقروض البنكية التجارية لا تمكن المرأة السعودية من الحصول على المزايا المقدمة من حيث القروض وغيرها من الخدمات التي تقدم للرجل، ولا تقبل في الوضع الراهن كفالة المرأة للمرأة في القروض التجارية والسكنية.

- اشتراط الوكيل الذكر لسيدات الأعمال يعتبر من المعوقات ويسبب العديد من المشكلات لهن.

#### ٢ - العوامل التي لها علاقة بطالب العمل

- عدم وجود معلومات عن طالبي العمل من النساء، و لا يوجد شركات توظيف للنساء.
- عدم توافق مهارات طالبة الوظيفة مع متطلبات الوظيفة وبخاصة اللغة الانجليزية واستخدام الحاسب الآلي.

#### ٣ - العوامل التي لها علاقة ببيئة العمل في المنشأة

- يصعب عمل المرأة السعودية في معظم الأنشطة الصناعية والتجارية لعدم وجود بيئة العمل المناسبة و المهياة لها.
- عدم وجود أنظمة واضحة تضمن الشفافية قبل النهوض بمشاريع الأعمال النسائية التي تتعرض في أغلبها لمشاكل تؤدي لإغراقها.

#### ٤ - العوامل الاجتماعية

- عدم اقتناع المجتمع بضرورة عمل المرأة و أهميته.
- الخلط الاجتماعي بين ثقافة المجتمع والأنظمة والقوانين.
- صعوبة المواصلات وعدم وجود وسائل نقل عامة للمرأة.

#### ٥ - العوامل الاقتصادية

- من الممكن أن تعمل كثيرات من النساء السعوديات في الوظائف العديدة المتوافرة بمطاعم الوجبات السريعة اذا ما حجبت منطقة عملهن عن الانظار. وهناك العديد من النساء اللاتي يقبلن بمثل هذه الوظائف. و يحد توظيف مثل هذه الوظائف التي يصعب توظيفها بالذكور من حجم الحوالات المالية للخارج.
- إن عمل المرأة يساهم في زيادة دخل الأسرة ويرفع من مستواها المعيشي مما يزيد في القوة الشرائية و الإنفاق، و النمو في الاقتصاد الوطني.
- أهمية دور منشآت الأعمال النسائية، صغيرة الحجم ومتوسطته في توفير فرص وظيفية للنساء.

## الفصل التاسع تحليل العوائق، و الحلول بحسب المحاور و العناصر المحددة

بعد دراسة الوضع الراهن، و إجراء البحث الميداني ركزت هذه الدراسة على تحليل العوائق، و الحلول المقترحة من القطاع الخاص بطريقة تقسيمها إلى أربعة عناصر وثلاثة محاور رئيسة تؤثر في سوق العمل السعودي من أجل تحديد الإصلاحات الهيكلية لاحقاً. وتتمثل الأربعة عناصر في:

- ١- الأنظمة و التشريعات
- ٢- الطلب و العرض
- ٣- توظيف الوظائف
- ٤- بيئة العمل

وتمحورت مناقشة العناصر المحددة أعلاه حول ثلاثة محاور رئيسة، هي: القطاع العام والقطاع الخاص والمحور النسائي. وسيتم في هذا الفصل مناقشة العوائق والحلول لسوق العمل حسب المحاور الثلاثة والعناصر الأربعة المحددة.

### ٩ - ١ محور القطاع العام

#### ٩ - ١ - ١ الأنظمة و التشريعات

- تعددت الجهات المسؤولة عن السعودية فهناك مجلس القوى العاملة، و وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، و صندوق تنمية الموارد البشرية، ومكاتب العمل، والغرف التجارية، وبرامج السعودية في المناطق. ومن المعروف أن مثل هذا التعدد في المسؤولية و الجهود يحد من النجاح نسبياً إذا ما قورن بتوحيد المسؤولية والقيادة والتخطيط السليم.
- عدم وجود توازن واضح بين بعض الأنظمة ذات العلاقة مثل نظام العمل والعمال، ونسب السعودية، و قصر المهن والوظائف على السعوديين، ونظام التأشيرات والاستقدام.
- إن عدم الموازنة في أنظمة الأجهزة الحكومية و تشريعاتها تؤثر في نمو الاقتصاد الوطني.
- إن مشكل البطالة هو في معظمه مسؤولية الدولة، ويجب على الدولة أن تتحمل الدور الأكبر في معالجة هذا المشكل. فالعديد من الدول تحمي سوق العمل المحلي من العمالة الوافدة الرخيصة، ولكن ليس لجميع الوظائف و المهن، و لا للوظائف الدنيا، بل للوظائف و المهن الوسطى ذات الأجر المرضي للمواطن. وتم ذلك عن طريق تفعيل برامج دعم تحفز القطاع الخاص في توظيف المواطنين، ولم يكن عن طريق وضع أنظمة معيقة للاستثمار وفرض عقوبات.
- هناك اقتناع عام بضرورة رفع كفاءة القطاع العام و أجهزته التنفيذية، و أن يكون فيه شفافية أكبر و مساءلة كي يساعد القطاع الخاص على التعامل مع المتغيرات الاقتصادية و العالمية بطريقة فعالة و سريعة.
- معظم الأنظمة و التشريعات الحكومية جيدة، ولكن تطبيقها/تفعيلها في الإدارات المتوسطة بالدولة لا يتم بطريقة صحيحة.
- يجب تغيير دور مكاتب العمل لتكون جهة مشرفة، و ليست مطبقة للسعودية.

### ٩-١-٢ العرض والطلب

- إن العرض في وظائف القطاع العام أعلى بكثير من الطلب، لأن وظائف القطاع العام مرغوب فيها لدى السعوديين بما فيها الوظائف الدنيا منها.
- إن القطاع العام حالياً مشبع بالعمالة الوطنية في كل فئات الوظائف العليا، والوسطى والدنيا. وحسب سياسة الدولة في تقليص حجم موظفي الدولة، والخصخصة فإن الطلب من القطاع العام سيكون ضئيلاً جداً، ولا يمكن الاعتماد عليه في حل مشكل البطالة. ولا نجد ضرورة لتوطين الوظائف في القطاع العام سوى للنساء عن طريق فتح مجالات عمل جديدة مناسبة للمرأة السعودية في أجهزة الدولة مثل: وزارة التجارة والصناعة، والغرف التجارية ليقمن بخدمة المراجعات لسيدات الأعمال اللاتي هن في نمو متزايد ويطالبن بأقسام نسائية تخدم مصالحهن في الأجهزة الحكومية، والغرف التجارية. ولتفعيل ذلك لا بد من حدوث تغيير تشريعي يهيئ للنساء للعمل في تلك الأجهزة الحكومية، بالإضافة إلى إلغاء نظام فرض الوكيل لسيدات الأعمال والسماح لهن بتوظيف مديرات تنفيذيات و مندوبات ليقمن بمراجعة أعمالهن لدى الوزارات، والغرف التي ستفتح فروعاً نسائية. وستقوم الدراسة لاحقاً باقتراح مجالات عمل جديدة للنساء في سوق العمل التي تناسب المرأة السعودية.

### ٩-١-٣ توطين الوظائف

- إن القطاع العام مشبع بالعمالة، ونسبة العمالة السعودية فيه وصلت إلى (٨٠٪) من إجمالي العمالة في المملكة حسب آخر تقديرات مجلس القوى العاملة. ولذلك تصبح عملية توطين (٢٠٪) من وظائف القطاع العام (أي فقط ١٨٧,٠٠٠) وظيفة مشغولة بعامل أجنبي) غير مجدية في حل المشكل.

### ٩-١-٤ بيئة العمل

- تتميز بيئة العمل في القطاع العام بجودة إدارة الموارد البشرية فيه مقارنة بالقطاع الخاص، بالإضافة إلى وجود أجر أعلى، وحوافز عديدة، وأمان وظيفي، وتدريب.
- يغلب على بيئة العمل في القطاع العام ضعف الإنتاجية.
- تشرف على بيئة العمل في القطاع العام وزارة الخدمة المدنية التي تشرف على (٧٢٠٠٠٠) عامل، بينما لا توجد هناك جهة متخصصة تشرف على بيئة العمل لستة ملايين عامل في القطاع الخاص عدا وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ذات الإمكانيات المادية والبشرية المحدودة.

### ٩-٢ محور القطاع الخاص

#### ٩-٢-١ الأنظمة والتشريعات

- لا يراعي نظام المناقصات الحكومية تكلفة السعودية الحقيقية على القطاع الخاص. مما يؤدي إلى تخلي بعض الشركات عن السعودية الحقيقية أثناء تقديم العطاء وبعده. لذا يجب تعديل نظام المناقصات الحكومية لربطها بتكلفة السعودية الحقيقية وليس بالنسب فقط.
- ضرورة النظر في تغيير بعض أنظمة العمل والعمال المتعلقة بفصل العامل السعودي غير المنتج.
- لا توجد في معظم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص بيئة عمل مناسبة لعدم وجود متخصصين في الموارد البشرية، لذلك لا بد من تحسين بيئة العمل في هذه المنشآت كي تكون وظائفها مغرية للسعوديين.

- لقد تم طرح موضوع إنشاء قاعدة بيانات عن الطلب في سوق العمل في أكثر من ملتقى وتعمل وزارة العمل حالياً على بناء قاعدة بيانات عن العرض في سوق العمل. ويرى معظم المسؤولين في الدولة، إضافة إلى رجال الأعمال ضرورة إنشاء قاعدة بيانات عن الطلب في سوق العمل بحيث تكون مفصلة لتسمح بالتحليل الدقيق، ووضع سياسات، وأنظمة مبنية على المعلومات الدقيقة. كما يرى معظم رجال الأعمال ضرورة فصل قاعدة البيانات عن وزارة العمل. لذلك نرى أنه لا بد للقطاع الخاص من الإسهام في إنشاء قاعدة بيانات وطنية لسوق العمل بالاشتراك مع جهة مثل: صندوق تنمية الموارد البشرية.
- اقترح العديد من رجال الأعمال، و مديري مكاتب التوظيف الأهلية ضرورة فصل ترخيص مكاتب التوظيف الأهلية عن وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، حيث إن الوزارة تضع أنظمة تحد من دور مكاتب التوظيف الأهلية و فعاليتها، و ترفع من دور مكاتب العمل التابعة لها. و حالياً لا تعمل سوى نسبة ضئيلة جداً من مكاتب التوظيف الأهلية. و نظراً للأهمية الكبيرة لمكاتب التوظيف الأهلية، فلا بد من تفعيل دورها في سوق العمل بطريقة أكبر.
- يجب الحد من الاتفاقيات التي تحد من حركة العمالة (السعودية وغيرالسعودية) التي تبرم عادة بين المنشآت ذات النشاط المماثل كالاتفاقيات بين البنوك، و الاتفاقيات بين شركات المحولات الكهربائية.

#### ٩- ٢- ٢. العرض و الطلب

- بالرغم من كل الإحصاءات و الأرقام، فإن الطلب في سوق العمل بالقطاع الخاص عالٍ، ولكن العرض من العمالة السعودية ضعيف لقلة الأجر، أو غير مناسبة العمالة من حيث التأهيل و المهارة. وحسب إحصاءات مجلس القوى العاملة فقد وجد أن القطاع الخاص يستحوذ على أكثر من (٨٠٪) من العمالة المدنية في المملكة، ولذلك يجب التركيز على نوع الوظائف التي يوفرها. و إذا نظرنا إلى توزيع العمالة بحسب النشاط الاقتصادي نجد أن العمالة الوافدة تهيمن على أكبر ثلاثة أنشطة اقتصادية في المملكة. كما نجد أن معظم الوظائف التي تشغلها هذه العمالة هي وظائف دنيا لا تتناسب معظم العمالة السعودية.
- أدى انفتاح سوق العمل السعودي على أسواق العمل الخارجية - وبخاصة أسواق العمل الآسيوية التي تتسم بالعمالة الجاهزة الرخيصة - إلى تقليل قدرة العمالة الوطنية على منافسة نظيرتها الوافدة، كما أدى إلى اختلال في ميزان سوق العمل. ففي حين أن العوامل التي تؤثر في تحديد الطلب على العمالة هي عوامل داخلية تتصل بالطلب على السلع و الخدمات في المملكة، فإن العوامل التي تؤثر في تحديد حجم العرض من القوى العاملة لا تقتصر على العوامل الداخلية فقط، و إنما أصبحت تتأثر أيضاً بدرجة كبيرة بالعوامل في أسواق العمل الخارجية.
- ضرورة العمل على الموازنة بين العرض و الطلب، وبخاصة للوظائف الوسطى، كما ستناقشه هذه الدراسة لاحقاً.

#### ٩- ٢- ٣. توظيف الوظائف

- يحتوي القطاع الخاص على أكبر عدد من الوظائف التي يمكن توظيفها. ولكن ليست كل الوظائف تصلح للتوظيف. و تقترح هذه الورقة التركيز على الوظيفة أولاً نظراً لأن مشكل توظيف الوظائف في القطاع الخاص يكمن في عدم موازنة الوظائف خاصة العليا و الوسطى منها مع الكوادر السعودية المعروضة في سوق العمل. ولذلك ناقشت الدراسة جهة الطلب من حيث نوع الوظيفة. وفيما يلي عرض لأهم الحلول المقترحة حسب الوظيفة:

- الوظائف العليا: يجب زيادة حركة العمالة الماهرة من القطاع العام إلى القطاع الخاص. إضافة إلى التركيز على تحسين بيئة العمل من أجل تحفيز العمالة الماهرة للانتقال إلى الوظائف العليا في القطاع الخاص.
- الوظائف الوسطى: إن الوظائف الوسطى في القطاع الخاص هي أهم الوظائف التي يجب التركيز عليها من أجل إنجاح عملية توظيف الوظائف، وتقليص البطالة. وستناقش الورقة لاحقاً الإصلاحات الهيكلية المطلوبة من أجل تقنين عملية توظيف الوظائف الوسطى بدون التأثير على ربحية القطاع الخاص و نموه.
- الوظائف الدنيا: لقد أظهرت الدراسة أن مشكلة توظيف الوظائف الدنيا في القطاع الخاص تكمن في كون هذه الوظائف قليلة الأجر، و غير ملائمة مع طبيعة معظم المواطنين ومتطلباتهم. و نتوقع عزوف المواطنين عنها ما عدا تلك الوظائف التي يتم تغيير اسمها و رفع أجرها ليتناسب مع مستوى المعيشة في المملكة، و هذا ما لا تستطيع معظم منشآت القطاع عمله ما لم تجد دعماً مادياً من الدولة، أو صندوق تنمية الموارد البشرية لتغطية تكاليف هذا التغيير لمدة أطول مما يقدمها الصندوق حالياً.

#### ٩- ٢- ٤ بيئة العمل

- تدني بيئة العمل لدي معظم المنشآت الصغيرة و المتوسطة، و عدم توافر أمان وظيفي مما يؤدي إلى عزوف السعوديين عن وظائف القطاع الخاص.
- ضعف الأجر الذي لا يتناسب مع تكلفة المعيشة في المملكة، و لا يناسب المواطن.

#### ٩- ٣ المحور: النسائي

##### ٩- ٣- ١ الأنظمة و التشريعات

- ضرورة وضع أنظمة و تشريعات جديدة تزيد من مشاركة السعوديات في سوق العمل بطريقة أكبر، و تحد من الانكماش الحاصل في الوظائف النسائية.
- ضرورة وضع أنظمة و تشريعات جديدة متوائمة تمكن سيدات الأعمال من المشاركة في النشاط التجاري بطريقة أكبر.
- ضرورة فتح مجالات جديدة لعمل المرأة في المملكة بما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية.

#### ٩- ٣- ٢ العنصر الثاني العرض و الطلب

- قلة الطلب على القوى العاملة من الإناث مقارنة بالعرض. ويمكن عمل الموازنة بتهيئة بيئة العمل المناسبة لهن.
- وجود نسبة كبيرة جداً من الإناث الجامعيات في القوى العاملة، ولكنها تفتقد لبعض متطلبات الوظيفة مثل إجادة اللغة الإنجليزية و تطبيقات الحاسب الآلي.

#### ٩- ٣- ٣ توظيف الوظائف

- هناك فرص كثيرة لتوظيف الوظائف للإناث سواء في القطاع العام أو الخاص لم يتم الاستفادة منها فعلياً، و ستتطرق الدراسة إليها لاحقاً.
- إمكانية القطاع الخاص من امتصاص قوة العمل النسائية.

#### ٩- ٣- ٤ العنصر الرابع- بيئة العمل

- في الإمكان إيجاد العديد من فرص العمل للنساء في القطاعين الخاص و العام عن طريق تهيئة بيئة عمل مناسبة للمرأة السعودية.

- قابلية بيئة العمل الحالية للتطوير والتوسع المدروس بما يخدم الأهداف والغايات المنشودة.

### الفصل العاشر

### الحلول المقترحة و الإصلاحات الهيكلية المطلوبة

#### ١٠ - ١ الحل المقترحة لحل مشكل البطالة

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مشكلتين عامتين تواجه سوق العمل السعودي أدتا إلى حدوث بطالة عالية في قوة العمل السعودية (سواء الذكور أو الإناث) بين سن (١٥ - ٢٩). تكمن المشكلة العامة الأولى في ضعف الفرص الوظيفية الجديدة المتاحة في الاقتصاد السعودي مقارنة بالزيادة الكبيرة في عدد السكان نظراً للركود الاقتصادي العام، و قلة عدد المنشآت المستحدثة التي ينتج عنها وظائف جديدة للمواطنين. وتكمن المشكلة العامة الثانية في ضعف كفاءة الموازنة بين الطلب والعرض من أجل توظيف الوظائف القائمة التي يشغلها الآن ملايين من العمالة الوافدة.

ويعتمد حل مشكلات سوق العمل في أي اقتصاد على اتجاهين:

أ - زيادة الفرص الوظيفية •

ب - زيادة كفاءة الموازنة بين العرض و الطلب للوظائف. وتتم معالجة هذين الاتجاهين بواسطة تخطيط طويل المدى وقصيرة للقوى العاملة.

#### ١٠ - ١ - ١ زيادة الفرص الوظيفية

##### أ - تحفيز الاستثمار العام

تشجيع القطاع الخاص، ورجال الأعمال للاستثمار في إنشاء منشآت جديدة لإيجاد فرص عمل جديدة عن طريق تسهيل إجراءات التسجيل والترخيص و تسريعها، و منحها بعض التسهيلات، والميزات، مثل ما يوجد الآن في معظم دول الخليج العربية. وتتسبب بعض الإدارات التنفيذية، والإشرافية في القطاع العام بإعاقة هذا الاتجاه رغم توجيه المسؤولين على أعلى مستوى في الدولة إلى ضرورة تسهيل الإجراءات و تسريعها. ومن أجل ضمان ذلك نقترح عمل عملية هندسة وتحسين إجراءات لجميع الإدارات الحكومية التي لها علاقة بالتجارة والصناعة، واعتماد شفافية في المعاملات، ومساءلة في هذه الإدارات من أجل رفع مستوى كفاءة الأجهزة الحكومية.

##### ب - تحفيز الاستثمار في المنشآت الصغيرة و المتوسطة

أثبتت العديد من الدراسات أن (٨٠٪) من الوظائف هي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لذلك ركزت العديد من الدول على دعم إنشاء منشآت جديدة لإيجاد فرص وظيفية جديدة في الاقتصاد الوطني. بل إن معظم الدول المتقدمة في التخطيط الحضاري تركز حالياً على دعم وتحفيز إنشاء المنشآت التي تكون أعمالها و منتجاتها مبنية على المعرفة، أو القيمة المضافة. و لإنجاح مثل هذا الاتجاه لا بد أن يكون هناك دعم حكومي من ناحية تسهيل إجراءات إنشاء هذه المنشآت، وعدم ربطها بالأنظمة و التشريعات السائدة عن طريق فصلها فيما يسمى بمناطق التقنية و مجتمعات العلوم و الحاضنات. إضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هناك دعم مادي، و دعم إداري لأصحاب هذه المنشآت لزيادة فرص نجاحها واستقرارها. و بالنسبة للمملكة فإن أهم الأجهزة التي ستستخدم لإنجاح هذا الاتجاه في حالة تنسيق و ربط أعمالها ببعض هي:

## ١ - صندوق المؤتوية

تهدف الفكرة المركزية لصندوق المؤتوية إلى مساعدة الشباب الطامحين الذين يملكون أفكاراً جيدة، ويرغبون في تأسيس أعمال خاصة بهم، ولكنهم لا يملكون المال الكافي، ولا الخبرة اللازمة. ويهدف الصندوق إلى تقديم الإرشاد لهؤلاء الشباب وتدريبهم وتزويدهم بمعلومات حول مصادر التمويل والأنظمة الخاصة بمشاريع الأعمال بالملكة. كما يقدم الصندوق تمويلات صغيرة ويستعيدتها على مدى خمس سنوات.

## ٢ - هيئة الاستثمار العامة

إن مهام هيئة الاستثمار العامة هي تشجيع الاستثمار الأجنبي والمحلي في المملكة العربية السعودية. وتعمل الهيئة حسب نظامها على تحقيق أهداف عدة، من بينها: توفير فرص وظيفية ذات مردود اقتصادي، وتأهيلي عال للمواطنين. كما تعمل الهيئة على نقل التقنية وتوطينها مما يساعد على الرفع من كفاءة أداء العامل السعودي وزيادة قدرته على المنافسة في سوق العمل.

## ٣ - الهيئة السعودية للمدن الصناعية و مناطق التقنية

تتضمن مهام الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية تشجيع إنشاء مناطق التقنية الحديثة لاستقطاب الصناعات القائمة على المعرفة التقنية التي ستوفر وظائف عالية الأجر للعمال الماهرة. كما تهدف الهيئة إلى تهيئة البيئة المناسبة لدعم أصحاب الأفكار والمشاريع المبتكرة لإقامة منشآت جديدة مبنية على المعرفة التقنية. ولكي تنجح الهيئة في مهامها لا بد من التركيز على دعم صناعات استراتيجية جديدة تتناسب مع مقومات واتجاهات المملكة، وتعتمد على المعرفة، ورأس المال بدلاً من العمالة الرخيصة. ومن الممكن التركيز على صناعات مثل التقنية الحيوية، والأدوية، والمواد الجديدة. ولتحقيق ذلك لا بد من توفير كوادر بشرية مناسبة للوظائف التي ستتاح في هذه المنشآت عن طريق التخطيط السليم المسبق للتعليم الثانوي، و الجامعي.

## ٤ - البنوك و صناديق التنمية السعودية

لعبت البنوك السعودية دوراً ثانوياً خلال العقود الثلاثة الماضية، وذلك بسبب الدور المميز لصندوق التنمية الصناعية، وصندوق الاستثمارات العامة، وبسبب العوائق القانونية التي تواجه البنوك في هذا المجال. غير أن المرحلة القادمة لا تحتمل استمرار البنوك بلعب دور ثانوي، ولذلك لا بد من تقنين وضع البنوك بما يسمح لها بتحصيل حقوقها، وعند ذلك يتوقع أن تقوم البنوك بدور رئيس في تمويل الاستثمارات الصناعية وبخاصة الصغيرة منها والمتوسطة. كما أن هناك برنامجاً جديداً مقدماً من صندوق التنمية الصناعية يخدم المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

## ٥ - هيئة السوق المالية

وهي هيئة رقابية وإشرافية وتنظيمية على السوق المالي، وتتولى حماية مصالح المستثمرين وضمان انتظام التداولات، وتطور السوق من أجل تنظيم السوق المالية وتطويرها. وستقوم هذه الهيئة الجديدة بإصدار اللوائح والقواعد والتعليمات اللازمة لتطبيق

أحكام النظام من أجل توفير المناخ الملائم لتحقيق موثوقية وعدالة وكفاءة إصدار الأوراق المالية، وتوفير العدالة، والإفصاح الكامل في الشركات للمساهمة، وحماية المستثمرين، والمتعاملين بالأوراق المالية، وستتولى كذلك الترخيص للوسطاء الماليين.

ويأمل المسؤولون أن يشجع إنشاء سوق مالي - يتسم بقدر أكبر من الكفاءة والشفافية - على زيادة الشركات المساهمة المقيدة في السوق، وتسهيل توفير رؤوس الأموال لتمويل بعض المشروعات الكبرى في البلاد. ويوجد (٦٥) شركة مسجلة في السوق غير أن الدولة، أو بعض الأفراد يملكون حصصاً كبيرة في العديد من الشركات الكبرى، ولقد طرحت الحكومة في العام الماضي حصة من أسهم شركة الاتصالات السعودية في إصدار بلغ حجمه أربعة مليارات دولار للسعوديين في أكبر عملية خصخصة من نوعها منذ سنوات لتصبح الشركة صاحبة أكبر رأسمال في سوق الأسهم إذ تبلغ قيمة رأسمالها (١١٨) مليار ريال. و تنوي الدولة حالياً بيع حصص في شركات عامة كبرى لتنشيط برنامج الخصخصة ومعالجة مشكلات العجز في الميزانية والبطالة.

#### ١٠-١-٢ زيادة كفاءة الموازنة بين العرض والطلب للوظائف

تركز حلول هذه الدراسة على موازنة العرض والطلب في سوق العمل السعودي. فجهة الطلب تتمثل في الوظائف الشاغرة، أو التي تشغلها عمالة وافدة. و جهة العرض تتمثل في المواطن، ومستوى التأهيل والمهارة التي يمتلكها لشغل الوظائف المتاحة في جهة الطلب. وركزت هذه الدراسة أيضاً على الوظيفة بدلاً من الموظف. ويوضح الجدول (١٠-١) جهتي سوق العمل. إن الوظيفة هي مهمة محددة يعهد بها إلى شخص و يتحمل واجبتها و مسؤولياتها، وقد تتضمن المهنة الواحدة عدة وظائف مرتبطة ببعضها مكونة لتلك المهنة. ومن خلال تحليل الوظيفة بالإمكان تحديد مستواها، وتصنيفها إلى ثلاثة مستويات عامة هي: عليا، وسطى، و دنيا. وتستخدم عدة عوامل في تحليل الوظائف وتصنيفها أهمها التالي:

- الاحتياجات المعرفية، وتحددها المعرفة النظرية، والخبرة العملية، واللغة.
- صعوبة العمل، ويحدده التعقيد الموجود في العمل.
- الاستقلالية في العمل.
- العلاقات في العمل، وتحددها أهمية ومدى المهارة المطلوبة في الاتصال خارج المنظومة، وداخلها.
- المهام المسؤوليات.
- مسؤولية الإشراف على الغير.
- تأثير القرار على المنشأة.

#### الجدول ١٠-١. جهتي سوق العمل

الطلب	العرض
وظائف عليا <input type="checkbox"/>	عمالة ماهرة <input type="checkbox"/>
وظائف وسطى <input type="checkbox"/>	عمالة شبه ماهرة <input type="checkbox"/>
وظائف دنيا <input type="checkbox"/>	عمالة غير ماهرة <input type="checkbox"/>



توجد عدة طرق مستخدمة لتصنيف الوظائف حسب مستوى التعليم، ونوع التدريب، والخبرة اللازمة في الإمكان استخدامها من أجل الموازنة بين الوظيفة المستهدفة للتوطين، ومستوى العرض من القوى العاملة مثل التصنيف الذي طور في ولاية أوهايو الأمريكية والموضح في الملحق (٢).

وبالنسبة لجهة العرض، يتم تحديد مستوى التأهيل بواسطة عاملين رئيسيين، هما: التعليم الرسمي، والمهارة. وتنقسم المهارة إلى مهارة عامة مثل: القيادة، وقدرة الاتصال، وتحمل المسؤولية. ومهارة فنية يحددها عاملان، هما التدريب المهني، والخبرة المهنية. ومن الممكن أن يكون الإنسان عالي التأهيل من حيث التعليم ولكنه يفتقر إلى المهارة من حيث الخبرة المهنية. ومثال ذلك حامل الدكتوراه الذي قد يصعب عليه إدارة منشأة تجارية لعدم إلمامه بالمعرفة المهنية والعملية الخاصة بالمهنة، والنشاط التجاري لهذه المنشأة التي تُكتسب عن طريق الخبرة المهنية فقط.

ومن أهم عناصر رفع كفاءة الموازنة في سوق العمل تحسين بيئة العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. إن عناصر بيئة العمل هي الأمان الوظيفي، واستقرار الوظيفة، وخطط تنمية الموارد البشرية، والهيكل التنظيمي بالمنشأة، ووضوح مكان كل وظيفة في السلم الوظيفي، وأن يكون الأداء والإنتاجية مربوطين بمحفزات.

وعلى ضوء ما سبق مناقشته، تتركز الإصلاحات الهيكلية المقترحة من خلال هذه الدراسة للموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل السعودي على البنود التالية:

١- تقنين جهة الطلب عن طريق تحديد الوظائف الوسطى وقصرها تدريجياً على السعوديين، ودعم فرق الراتب بين العامل السعودي والأجنبي للوظائف المستهدفة، ورفع مستوى بيئة العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٢- تقنين جهة العرض من القوى العاملة للوظائف الوسطى عن طريق رفع مستوى المهارة، وغرس سلوكيات العمل.

وبالإمكان حل الجزء الأكبر من مشكل البطالة في المملكة سواء للرجال، أو النساء عن طريق التركيز على الموازنة بين الوظائف الوسطى في القطاع الخاص، والعرض من القوى العاملة، إن ما تقترحه هذه الدراسة من موازنة بين الطلب والعرض هي خليط من عدة عناصر، وهي: التدريب المدعوم، ودعم الأجر للسعوديين، وتحسين بيئة العمل في المنشآت، وغرس سلوكيات العمل في الشباب السعودي، وتفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية، ومكاتب العمل. ويُلخص الجدول (١٠ - ٢) عناصر الموازنة حسب نوع الوظيفة ومستوى المهارة.

أ - الموازنة بين الوظائف العليا والعمالة الماهرة/ شبه الماهرة

أظهرت هذه الدراسة أن الطلب على القوى العاملة الوطنية لشغل الوظائف العليا في القطاع الخاص أكثر من العرض. فمعظم منشآت القطاع الخاص لديها وظائف عليا قليلة نسبياً وليس لديها مشكل في دفع أجر منافس للسعوديين ذوي التأهيل و المهارة والخبرة العالية، وهم يبحثون دائماً عنهم. ولكن ندرة هؤلاء الأشخاص، وعدم تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية، وقلة حركة العمالة بين القطاع العام و الخاص، وبين المنشأة و الأخرى تحد من توظيفهم بدلاً من العمالة الوافدة. فأغلب الكوادر عالية التأهيل، و المهارة ليسوا عاطلين عن العمل. وبالإمكان استدراجهم من منشأة إلى أخرى، أو من القطاع العام إلى الخاص إذا كانت هناك محفزات لذلك.

أما بالنسبة إلى العمالة شبه المهارة التي ينقصها التدريب والخبرة الكافية فيجب على صندوق تنمية الموارد البشرية دعم تدريبهم، و دعم أجرهم من أجل أن يتمكنوا من الحصول على المهارة والخبرة اللازمتين للوظيفة العليا المستهدفة. ومن أجل زيادة توظيف هذه الفئة من العمالة نقترح الآتي:

- ١- يجب أن تركز مكاتب التوظيف الأهلية في المملكة جهودها على الوظائف العليا في منشآت القطاع الخاص عن طريق بحث و إيجاد كوادر مؤهلة سعودية، وتنسيق عملية نقلهم للمنشأة الجديدة.
- ٢- يجب الإسراع في التوفيق بين نظامي التأمينات الاجتماعية و التقاعد، و تفعيل ذلك حيث يسهل ذلك حركة العمالة بين القطاعين الحكومي، و الخاص مما سيخدم انتقال الكوادر السعودية العليا بين القطاعين.
- ٣- يجب أن يفعل صندوق تنمية الموارد البشرية دعماً جديداً لوظائف عليا مستهدفة للتوطين التدريجي في القطاع الخاص.

#### ب - الموازنة بين الوظائف الوسطى و العمالة المهارة و شبه المهارة/غير المهارة

تتركز أكبر الفرص الوظيفية للسعوديين في القطاع الخاص في الوظائف الوسطى لأنها تكون في الغالب مناسبة لتطلعات المواطنين بعكس الوظائف الدنيا. وتحتاج هذه الوظائف إلى مستوى تعليم و مهارة معينين، و إذا لم يوجد في الموظف الحد الأدنى منهما يؤدي ذلك إلى تقليص الإنتاجية، و الربحية للمنشأة. وفي الإمكان التغلب على عامل التعليم و المهارة إذا لم يتوافر في الأشخاص السعوديين من خلال برامج تأهيل (أو إعادة تأهيل) و تدريب مهني متخصصة سنتطرق إليها لاحقاً في الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لصندوق تنمية الموارد البشرية.

#### ج - الموازنة بين الوظائف الدنيا و العمالة غير المهارة

نرى الآن جهوداً جادة من جميع الاطراف المعنية سواء في القطاع العام أو الخاص لحل مشكل بطالة القوى العاملة الشابة، وهناك بعض النجاح الملموس لهذه الجهود غير أنه محدود نسبياً مقارنة بحجم المشكل، و زيادة النمو في اعداد السكان في سن العمل، و تركيز جميع الأطراف المعنية (ما عدا الشباب السعودي) على سعودة/توطين الوظائف الدنيا. فبالرغم من أن الوظائف التي تشغلها العمالة الوافدة في القطاع الخاص تعتبر من حيث المبدأ وظائف متاحة يمكن أن تشغلها العمالة الوطنية من خلال عملية الإحلال، فهناك الملايين من الوظائف الدنيا التي يمكن إحلالها في القطاع الخاص إلا أن الواقع هو أن حجم الوظائف المناسبة للعمالة الوطنية التي تقبل عليها هذه العمالة أقل بكثير مما تظهره هذه الأرقام. و إذا اقتنعنا بأن معظم الوظائف الدنيا

ليست مناسبة للمواطن السعودي عند إذن يمكن أن نبدأ التخطيط لكيفية تحديد الوظائف التي تناسب السعودي والعمل على توظيفها.

ولقد حدد مجلس القوى العاملة ستاً وثلاثين وظيفة لقصرها على السعوديين أغلبها لن تسعود بنجاح لأنها مهن ووظائف دنيا. وقد وقّع صندوق تنمية الموارد البشرية (١٥٣) اتفاقية مع منشآت القطاع الخاص لدعم تدريب، وتوظيف الآلاف من الشباب السعودي على وظائف دنيا في الغالب لن يستمر السعودي فيها بمجرد انتهاء دعم الصندوق لها في حالة عدم مقدرة المنشأة على دفع فرق الراتب من جهة وعدم قبول السعودي لهذه الوظيفة إذا تقلص أجرها من جهة أخرى.

إن الوظائف الدنيا في القطاع الخاص لا تناسب معظم العمالة السعودية حتى غير المؤهلة وغير الماهرة منها. لذلك نقترح أن لا يتم التركيز على تفعيل مثل هذه المواضع. وما نقترحه لتوطين الوظائف الدنيا هو الآتي:

١ - تنظيم برنامج تدريب طويل المدى مخصص للعمالة غير الماهرة بواسطة صندوق تنمية الموارد البشرية لكي تكتسب هذه الفئة التأهيل والمهارة الملائمة للوظائف الوسطى.

٢ - تفعيل برامج تمويل وقروض عديدة مثل صندوق المئوية من أجل أن تتمكن هذه الفئة من العمالة من امتلاك أعمال بسيطة لا تحتاج إلى تأهيل مثل محلات بيع الخضار والفاكهة، والبيع في الفتحاح والبسطات، وسيارات الأجرة. وقد تحتاج هذه الفئة من المواطنين إلى الإرشاد والإشراف الإداري كي يتمكنوا من مسك الحسابات، والتخطيط لنمو عملهم لذلك نجد ضرورة تفعيل دور الإداريين الخبراء من المتقاعدين في برامج خدمة اجتماعية تنظمها الغرف التجارية لهذا الغرض. وبذلك تتمكن هذه العمالة من تحقيق التوظيف الذاتي والكسب الشريف عن طريق امتلاك هذه الأنشطة وتوظيف الغير بدلاً من العمل كموظفين فيها.

٣ - حصر الوظائف الدنيا في المنشآت الإنتاجية لعمل عملية هندسة لها، بحيث تدمج أكثر من وظيفتين دنيا محدودة الأداء و القيمة المضافة إلى وظيفة واحدة ذات أداء وقيمة مضافة أعلى. ومن ثم يتم تغيير اسمها ورفع أجرها وتحديد نوع التأهيل والمهارة المناسبة لها، ومن ثم العمل على توظيفها كوظيفة وسطى مناسبة للسعودي.

## ١٠ - ٢ الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لحل مشكل البطالة

### ١٠ - ٢ - ١ دراسة وتحديد متقن وحصر للوظائف الوسطى (قاعدة بيانات وطنية للطلب في سوق العمل)

لا بد أن يُبنى أي تخطيط، أو قرار سليم على معلومات حقيقية، وهذا ينطبق أيضاً على الإصلاحات المطلوبة لسوق العمل. لذلك يجب أن تبدأ العملية بالمعلومات الحقيقية لجهة الطلب في سوق العمل السعودي. ونقترح أن تقوم جهة مثل صندوق تنمية الموارد البشرية بإنشاء قاعدة بيانات وطنية لسوق العمل، يكون الهدف منها دراسة الطلب (الوظائف المتاحة) في سوق العمل السعودي كما هو معمول به حديثاً في الولايات المتحدة الأمريكية بما يسمى:

بـ الجولتس "Job Opening and Labor Turnover Survey" (Clark & Hyson, 2001).

ومن المستحسن أن تكون دراسة الطلب مبنية على عينة طبقية عشوائية من منشآت القطاع الخاص تمثل جميع النشاطات، وأحجام هذه المنشآت، ومناطقها. ويمكن بدء هذه الدراسة عن طريق تحديد المنشآت التي ستدخل في العينة والاتفاق معها مسبقاً. ثم يتم بناء قاعدة بيانات تضم الهيكل التنظيمي لهذه المنشآت، وإجراء تحليل و وصف وظيفي لكل وظيفة فيها يشمل نوع المؤهلات المطلوبة لكل وظيفة. وبإمكان الصندوق التعاقد مع مستشارين متخصصين في الموارد البشرية لمساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في وحدات المعاينة التي ليس لديها هيكل تنظيمي، و تحليل و وصف دقيق لكل وظيفة. ويمكن ربط جميع المنشآت في

هذه العينة مباشرة بقاعدة البيانات عن طريق الانترنت. والغرض من هذا هو حصر كل الوظائف، و العاملين عليها في العينة (سواء مواطنين أو أجانب) وتجديدها شهريا كلما شغرت.

ومن خلال هذا التنظيم المقترح يمكن تقدير الوظائف العليا، والوسطى، و الدنيا في سوق العمل السعودي بتفاصيلها، ودراسة العرض و الطلب لكل منها، والتركييز على تحديد الوظائف المناسبة التي يجب قصرها على السعوديين، بالإضافة إلى أنواع التأهيل ومستويات المهارة المطلوبة لهذه الوظائف. وتعتبر أي وظيفة وسطى مشغولة بأجنبي بوظيفة قابلة للتوطين. وبعد تحديد الوظائف الوسطى، و دراسة العرض و الطلب لها على مستوى النشاط وحجم المنشأة في الإمكان تعميم النتائج على مجتمع المنشآت في القطاع الخاص، والقيام بربط سياسات تنمية الموارد البشرية، ودعم الدولة (أو صندوق تنمية الموارد البشرية)، والاستخدام وسياسات قصر الوظائف بناءً عليها.

### ١٠ - ٢ - ٢ سياسات تنمية الموارد البشرية و حماية الوظائف الوسطى

أدت سياسة فرض نسب السعودية على منشآت القطاع الخاص دون دراسة مفصلة، وتحديد لأنواع الوظائف، ودعمها إلى خلق مشكلات جديدة، لم تحل المشكلة الأساسية. فقد أصبحت المنشآت وبخاصة الصغيرة، و المتوسطة منها التي لا تستطيع تحمل تكلفة الموظف السعودي تحاول الوصول إلى هذه النسب بعدة طرق أهدافها ليست توطين الوظائف وسعودة حقيقية بل اكتساب نقاط مؤقتة كي تستطيع تكلمة بعض الإجراءات الحكومية أو الدخول للمناقصات. وهذه النسب لن تخلق في القطاع الخاص سوى وظائف دنيا للسعودة حيث إنها عديدة، ومن السهل الوصول إلى النسب المحددة من خلالها. وكما هو واضح الآن أن هذه الوظائف الدنيا التي تسعى منشآت القطاع الخاص لتوطينها، ويسعى صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توطينها، ويسعى مجلس القوى العاملة بوضع سياسات وأنظمة لقصرها على السعوديين هي الوظائف نفسها التي لن يقبل بها الشاب السعودي ولا يجب ان يقبل بها. إن جميع الأمم تسعى جهدها إلى إيجاد وظائف عليا، ووسطى عالية القيمة و الأجر لمواطنيها، و تفعل سياسات الاستخدام و أنظمتها لحماية هذه الوظائف من العمالة الوافدة، و تدعم التدريب أو إعادة تأهيل المواطنين لرفع مستوى المهارة ليتناسب مع تلك الوظائف، و تدع الوظائف الدنيا قليلة الأجر التي لا تحتاج إلى تعليم و مهارة للوافدين. و معظم الدول الصناعية الكبرى تقوم الآن بنقل و ترخيص الصناعات العالية العمالة (أو عالية الملوثات البيئية) إلى دول العالم الثالث حيث تتوافر اليد العاملة الرخيصة.

يجب أن تبنى سياسة تنمية الموارد البشرية في المملكة على تحسين التأهيل الثانوي و الجامعي، و ربطه باحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، و حماية الوظائف المناسبة للمواطن المؤهل (خاصة الوسطى منها) من العمالة الوافدة. و ما نقترحه في هذه الورقة هو أن يتم تحديد الوظائف الوسطى عن طريق قاعدة البيانات الوطنية المقترحة لسوق العمل، و من ثم توضع سياسات و أنظمة لحماية هذه الوظائف من العمالة الوافدة عن طريق ربطها بأنظمة الاستخدام والتأشيرات في وزارة العمل، وقرارات قصر الوظائف للسعوديين في مجلس القوى العاملة، وبرامج التعليم و التدريب، وبرامج دعم الوظيفة لتقليص فرق الأجر بين السعودي والأجنبي.

### ١٠ - ٢ - ٣ دعم فرق الأجر بين العامل الوافد و السعودي

أشارت العديد من الدراسات إضافة إلى هذه الدراسة أن فرق الأجر بين العامل الوافد، و العامل السعودي هو أحد أهم أسباب البطالة الحالية وعدم توافر فرص العمل لراغبي العمل حتى المؤهلين منهم. وقد قام صندوق تنمية الموارد البشرية بعمل استبيان لطالبي العمل عن المعوقات التي تواجههم للانخراط في سوق عمل القطاع الخاص، و قد كان السبب الأول بنسبة (٤٦٪) من الأصوات هو ضعف الرواتب مقارنة مع القطاع العام، والسبب الثاني بنسبة (٢٤٪) يعود لضعف الاستقرار الوظيفي. ولن يحل هذا

المشكل عن طريق وضع أنظمة وتشريعات ترغم القطاع الخاص بتوظيف السعوديين لأن المشكل له طرفان كلاهما لن يتنازل عن حقه لأن المسألة بالنسبة لهما مصيرية. فالشباب السعودي لا يقبل بالأجور الضعيفة التي تعود القطاع الخاص دفعها للوافدين فهي ليست مبنية على تكلفة المعيشة في المملكة. ومنشآت القطاع الخاص لا تحتل دفع أجور العمالة السعودية التي هي أكثر من ثلاثة أضعاف أجر الوافد للتوظيف نفسها. فكثير من منشآت القطاع الخاص وبخاصة الصغيرة منها قامت بناءً على دراسات جدوى اقتصادية تعتمد على حسابات توظيف العمالة الوافدة وتكلفتها مما يجعل هذه المنشآت بحكم طبيعتها إنشائها وتكوينها غير قادرة على تهيئة الظروف المناسبة من حيث شروط العمل والأجور لاستيعاب العمالة الوطنية أو حتى للاستجابة لمتطلبات توظيفها.

تكمن حل مشكلة البطالة في حل مشكل فرق الراتب بين السعودي والأجنبي. لذلك ركزت هذه الدراسة على اقتراح حلول وتغييرات هيكلية تخدم هذه الجزئية دون اللجوء إلى فرض ضرائب على العامل الأجنبي، أو وضع حد أدنى للأجور. ولقد وجدنا من خلال المسح الميداني أن منشآت القطاع الخاص في إمكانها تحمل ضعف إنتاجية الموظف السعودي لفترة من الوقت أثناء تدريبه على رأس العمل، وأن الموظف السعودي في إمكانه تحمل سوء بيئة العمل في القطاع الخاص أيضاً لفترة محدودة، ولكن كلاهما لا يستطيعا تحمل فرق الأجر بين السعودي والأجنبي الذي يصل إلى ثلاثة أضعاف لصالح السعودي. لذا نرى أن أي إصلاح جاد في توظيف الوظائف لن ينجح إذا لم تتدخل الدولة لتحمل هذا الفرق وبخاصة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وهناك أمثلة عديدة في الدول الأوروبية مثل: ألمانيا، و إيرلندا التي قامت حكوماتها بدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إعادة تأهيل وتوظيف المواطنين ليس بالضرورة عن طريق دعم الأجر مباشرة، ولكن عن طريق دعم الحوافز والبدلات الصحية، وما شابه ذلك.

ولتفعيل هذه العملية بصورة واقعية يجب أن تدعم الدولة فرق الأجر بين الموظف الوافد، والسعودي عن طريق اقتطاع نسبة كبير من الرسوم الحالية للتأشيرات والإقامة، وتخصيصها لدعم توظيف العمالة السعودية. وليس بالضرورة أن تدفع الدولة فرق الأجر كاملاً لمدة طويلة الأجل، ولكن الهدف من الدعم هو تقليص هذا الفرق بقدر الإمكان لتقريبه من مستوى المعيشة للمواطن واستمراره أطول مدة ممكنة (ليس أقل من أربع سنوات) لاستقرار الوظيفة. ومن المهم تفعيل هذه العملية تدريجياً. وبهذه الطريقة يكون دعم الدولة مركز على دعم توظيف واستقرار الوظيفة في القطاع الخاص مما يخدم المواطن، والمنشأة على حد سواء. وبهذا تؤمن الدولة وظيفة مناسبة ومرضية للمواطن، و موظف سعودي ذو أجر مقبول للمنشأة لا يؤثر على تقليص ربحيتها، وهذا ما تصبو إليه الدولة من أجل تنمية شاملة ومستدامة.

#### ١٠- ٢- ٤- التأهيل والتدريب ودور صندوق تنمية الموارد البشرية

تعتمد ربحية منشآت القطاع الخاص على إنتاجية العمالة بينما تعتمد الإنتاجية على مستوى مهارة العمالة ومدى تحفزهم لأداء العمل. فمستوى المهارة له تأثير مباشر على الإنتاجية. إن أحد عوائق توظيف الوظائف هي عدم ملاءمة التعليم الثانوي وما فوقه لمتطلبات المهارة التي يحتاجها سوق العمل وهذا سبب من أسباب عدم تحفز القطاع الخاص في توظيف الشباب السعودي. ولقد أوجدت الدولة آلية لرفع مستوى التأهيل والمهارة لدى الشباب السعودي من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية.

إن صندوق تنمية الموارد البشرية يوفر حالياً برنامج دعم التدريب المرتبط بالتوظيف، ولكنه لا ينظر إلى مستوى الوظيفة التي تحاول المنشأة توظيفها، ولا يهتم بتدريب أو دعم التوظيف للوظائف الوسطى. لهذا نرى أنه لا بد للصندوق من تفعيل تطبيقات دعم جديدة تركز على دعم التدريب والتوظيف للوظائف الوسطى. ونقترح تقديم تطبيقات الدعم الآتية:

- (١) دعم إعادة تأهيل مخرجات التعليم الجامعي ذوي التخصصات غير المرغوبة في سوق العمل الحالي. ويهدف هذا التطبيق إلى زيادة توفير كوادرات وطنية ذات تأهيل ومهارة ترغبها منشآت القطاع الخاص. لذلك يجب ربط نوع التدريب ومستواه ومدته بمتطلبات الوصف الوظيفي للوظائف الوسطى التي تحددها قاعدة البيانات الوطنية لسوق

العمل المقترحة.

- (٢) دعم التدريب الموحد والمشارك بين مجموعة من المنشآت الصغيرة و المتوسطة التي تمارس نفس النشاط الصناعي أو التجاري. ففي الغالب تكون احتياجات التأهيل ومستوى المهارة متقاربة لوظيفة ما في المنشآت التي تعمل في النشاط نفسه. ويوفر مثل هذا الدعم الجهد والتكاليف التي قد تتكبدها منشآت القطاع الخاص الصغيرة، والمتوسطة في حالة القيام بها بمفردها. ويجب التركيز هنا على التدريب المخصص للوظائف الوسطى المستهدفة.
- (٣) دعم التدريب المهني المتخصص عن طريق إدراج أفراد في الدورات التدريبية المهنية المتخصصة التي تقوم بها الشركات الكبرى بالمملكة مثل أرامكو السعودية وسابك وشركة الكهرباء لموظفيها. ويدفع الصندوق للشركات الكبرى تعويضا ماديا أو معنويا لتدريب هؤلاء الأفراد. ويهدف هذا التطبيق إلى ضخ كوادر وطنية في سوق العمل بنفس مستوى المهارة، والانضباط اللذين يوجدان في العمالة الوطنية بالشركات الكبرى. وهنا يجب أيضاً التركيز على التدريب المخصص للوظائف الوسطى.
- (٤) دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لاستخدام مستشارين متخصصين في الموارد البشرية من أجل رفع مستوى بيئة العمل لدي هذه المنشآت، ومساعدتهم على وضع وصف وظيفي لكل وظيفة لديهم، وتحديد الوظائف الوسطى المناسبة للسعوديين.
- (٥) دعم رفع كفاءة وإنتاجية المنشآت الصغيرة والوسطى في القطاع الخاص عن طريق أساليب الإدارة الحديثة مثل الهندرة و تحسين العمليات.
- (٦) دعم برامج تثقيفية على مستوى التعليم الثانوي و الجامعي من أجل زرع أخلاقيات العمل في الشباب السعودي.

جدول (١٠ - ٢) عناصر المواصفة المطلوبة حسب نوع الوظيفة ومستوى المهارة

مستوى المهارة / نوع الوظيفة	شبه مهارة	ماهرة	غير مهارة
عليا	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية. - تحسين بيئة العمل. - التدريب المدعوم (قصير المدى). - غرس سلوكيات العمل.	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية. - تحسين بيئة العمل.	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية. - تحسين بيئة العمل.
وسطى	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية و مكاتب العمل. - تحسين بيئة العمل. - التدريب المدعوم (قصير المدى). - غرس سلوكيات العمل.	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية. - تحسين بيئة العمل. - رفع الأجر للسعوديين. - قصر الوظائف تدريجيا على السعوديين.	- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية و مكاتب العمل. - تحسين بيئة العمل. - التدريب المدعوم (الطويل المدى). - غرس سلوكيات العمل.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- رفع الأجر للسعوديين.</li> <li>- قصر الوظائف تدريجياً على السعوديين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- العمل.</li> <li>- رفع الأجر للسعوديين.</li> <li>- قصر الوظائف تدريجياً على السعوديين.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية ومكاتب العمل.</li> <li>- تغيير اسم الوظيفة.</li> <li>- تحسين بيئة العمل.</li> <li>- غرس سلوكيات العمل.</li> <li>- رفع الأجر للسعوديين.</li> <li>- دعم امتلاك العمل و التوظيف الذاتي.</li> </ul>		دنيا

### ١٠ - ٣ حل مشكلة البطالة للإناث

إن مشروعات الأعمال هي الأدوات التنفيذية التي تترجم الخطط التنموية إلى واقع ملموس، وعليه كلما كان التخطيط ناجحاً اقتربت الخطة من تحقيق أهدافها، ومن هنا تتضح العلاقة العضوية بين التخطيط على المستوى القومي والقطاعي، ومن أهم ذلك التخطيط للقطاع الخاص<sup>٣</sup>.

وعليه فإن أكبر جزء من مشكلة البطالة النسائية في المملكة هو مشكلة تنمية قطاع الأعمال النسائي. ولا يمكن قياس اتجاه إمكانية وضع حلول منطقية لمشكلة البطالة ودراسة سوق العمل موضع الدراسة دون تنمية ودراسة قطاع الأعمال النسائي الذي ما زال بحاجة لدراسات وبحوث أخرى متخصصة حتى يتم وضع قطاع الأعمال النسائي على المسار الاقتصادي الصحيح. ولنجاح أي دراسة أو خطة لا بد من المزج بين الأهداف الاستراتيجية على المستوى الحكومي، والأهداف المحورية للقطاعات الأهلية، للتوفيق بين تلك الأهداف الحكومية والغايات الربحية.

وعليه لا بد أن تجد الأهداف العامة قبولاً لدى القطاع الخاص حتى لا يتعارض هدف تنموي مع آخر يحاول القطاع الخاص الالتفاف عليه، ويصعب على القطاع الحكومي المتابعة المستمرة والتأكد من التزامه بالأهداف التنموية في سنوات تنفيذ خطط التنمية.

ومن هنا جاء الاهتمام بضرورة إشراك القطاع الخاص في التخطيط التنموي عبر تعميق قنوات الاتصال به مع الأخذ بعين الاعتبار أن القطاع الخاص يهتم بتعظيم الأرباح في أقصر وقت ممكن بصرف النظر عن الأهداف الاستراتيجية المناطة به وتغيير الظروف الاستراتيجية، حيث أصبح يعمل في بيئة خصبة اقتصادياً بعد ما استفاد من الدعم الحكومي، والإعفاءات الجمركية، والقروض الميسرة التي قدمتها الدولة لكي يقف على أرضية صلبة ويساهم في العملية التنموية ويأخذ دور المشارك لا المتلقي فقط للدعم والتسهيلات من الحكومة.

### ١٠ - ٣ - ١ زيادة الفرص الوظيفية

هناك العديد من المجالات إذا درست وفتحت للنساء بالطريقة المثلى يمكن أن تخدم حل مشكلة البطالة النسائية. وسيتطرق

3 موضوعات في التخطيط والتنمية (برنامج تنمية مهارات العاملين في وحدة التخطيط) المجلس الأعلى للتخطيط - قطر، الدوحة.

اليه هذا الجزء من الدراسة هو سرد هذه المجالات ونوع الوظائف التي ستفتح للقوى العاملة النسائية من خلالها سواء المتعلمة والماهرة منها، أو غير المتعلمة و غير الماهرة منها. وفيما يلي الفرص الوظيفية النسائية التي يقترح تنفيذها:

(١) العمل في المطاعم، والفنادق، وقاعات الاحتفالات في وظائف الطهي والطبخ وبخاصة أن هذه الأماكن المخصصة لإعداد وجبات الطعام تكون أماكن منعزلة ومنفصلة عادةً، من السهولة تخصيصها، وتوظيف النساء فيها، حيث إن نظام العمل فيها يوفر خصوصية وانعزلاً في المكان بطبيعته والوضع الحالي فيه يعتمد على العمالة الآسيوية، ويمكن إقرار الإحلال الوظيفي فيه بسهولة. مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- رئيسة الطباخات، طبّاخة، جرسونه، محاسبة، مراقبة جودة ونوعية، فنية صيانة، استقبال، عاملة نظافة.

(٢) مراكز التفصيل والخياطة منتشرة بشكل كبير للغاية، ويوجد عدد لا بأس منه من المراكز النسائية تحت اسم (مشغل) تضطلع بمهام الخياطة للمرأة والطفل يمكن من خلالها توفير فرص عمل للمرأة وبخاصة مع وجود معاهد التفصيل والخياطة الحكومية، وكذلك معاهد خاصة للتصميم والأزياء. مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مديرة مشغل، محاسبة، مصممة أزياء، مراقبة جودة ونوعية، خياطة، خبيرة قص، فنية صيانة، استقبال، عاملة نظافة.

(٣) مصانع السجاد، ومصانع تصنيع المواد الغذائية، والصناعات الخفيفة، ويمكن للمرأة المساهمة في العملية الإنتاجية أو بعض مراحل الإنتاج، مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مديرة إنتاج، مديرة عمليات، مشرفة خدمات مسانده، مراقبة جودة ونوعية، محاسبة، فنية صيانة، عاملات، مسؤولات إنتاج ومساندة، استقبال، عاملة نظافة.

(٤) مكاتب خدمات الطالب التي تقوم بمهام الطباعة والتصوير والترجمة وبخاصة المراكز الكبيرة منها، لديها أقسام خاصة لاستقبال النساء يمكن عبرها توظيف المرأة طابعة، وناسخة، و مترجمة. هذا ويمنع قانون وزارة التجارة السماح للمرأة بإنشاء مكاتب نسائية لخدمات الطالبة الجامعية، ويمكن تعديل هذه الأنظمة بما يسمح بقيام مراكز نسائية متكاملة لمثل هذه الخدمات الطلابية التي ستوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مديرة مركز، محاسبة، بائعة، ناسخة، طابعة، مترجمة، مراقبة جودة ونوعية، استقبال، فنية صيانة الأجهزة، عاملة نظافة.

(٥) إنشاء شركات أمن وحراسة نسائية توفر الأمن الداخلي والخارجي (عند البوابة)، وداخل الأقسام النسائية للمؤسسات الاستراتيجية:، مثل: المدارس، والجامعات الحكومية، والكليات الأهلية، والبنوك المصرفية، وصلات الاحتفالات النسائية، وأقسام التنويم النسائية بالمستشفيات حيث من الملاحظ اعتمادها على العمالة الرجالية التي تسبب حساسية لتواجدها في الأماكن المخصصة للنساء. مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مديرة وحدة الأمن، مشرفة أمن، مسؤولة أمن، مراقبة، إدارية، محاسبة.

(٦) العمل في محلات المنتجات النسائية، مثل: الملابس والكماليات والإكسسوارات والزينة والعطور والعبايات و الملابس الداخلية. حيث ان هذه المحلات خاصة بالنساء وليس من المنطق أن يخدمهن رجال كما الحال الآن. مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مشرفة محل، محاسبة، بائعة، مشرفة تدريب، مصممه، محاسبة، إدارية، استقبال، عاملة نظافة، مسؤولة أمن.



٧) أصبح قطاع التقنية وصيانة الأجهزة في السنوات الأخيرة قطاعاً حيوياً ينبض بفرص ووظائف متعددة في القطاعات النسائية المختلفة: المدرسية والجامعية وكذلك البنوك ومشاريع الأعمال تعتمد على الفنيين من العمالة الآسيوية ويمكن إعداد النساء وتأهيلهن في هذا القطاع لشغل وظائف فنيات تشغيل وصيانة أجهزة الكمبيوتر وبخاصة مع تنامي أعداد الخريجات من كليات الحاسب الآلي بالجامعات الحكومية والمعاهد الأهلية المتخصصة في صيانة الشبكات وإدارة مواقع الإنترنت. و سيوفر ذلك فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مشرفة، مراقبة جودة ونوعية، فنية تشغيل، فنية صيانة، إدارية.

٨) مجال صياغة وتصميم الذهب والمجوهرات حيث تعتمد معامل المجوهرات على العمالة الآسيوية التي تنفذ تصميمات من وحي الفن الآسيوي ويمكن الاستعانة بالنساء السعوديات في عمل التصميم وصياغة وتشكيل القطع، هذا ومن المفيد تخصيص محلات ومنافذ بيع خاصة بالنساء وتوظيف عمالة نسائية حتى في منافذ البيع وبخاصة أن المتاجر الحالية لا تتيح للنساء تجربة ومعاينة القطعة قبل الشراء. هذا و للعلم، أسواق الذهب والمجوهرات كانت موضع سعوده، ولكن عدم وجود عماله وطنية كافية من الرجال للقيام بتلك الوظائف بمهارة العمالة الأجنبية عطل عملية السعوده وأضطر الجهات المعنية إلى تأخير قرار السعوده، وعليه، فإن إعطاء المرأة الفرصة لإثبات وجودها سيفتح فرص توظيف هائلة امامها في هذا القطاع الأقرب لطبيعة المرأة. و سيوفر ذلك فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مشرفة محل، محاسبة، مراقبة جودة ونوعية، بائعة، مشرفة تدريب، صائغة، مصممة، محاسبة، إدارية، استقبال، عاملة نظافة.

٩) قطاع الإعلام والصحافة يمكن تأهيل النساء لأعمال الإخراج الصحفي والصف والطباعة حيث يتم الاستعانة بأعداد كبيرة من المخرجين والمحريين غير السعوديين، ويمكن إحلال المرأة في هذه الاعمال الصحفية في أقسام منفصلة وبخاصة بعد نجاح تجربة العمل في الصحافة النسائية وتعيين صحفيات ومحركات ومراسلات وطابعات وسكرتاريات بأقسام نسائية منفصلة مثل جريدة الرياض وعكاظ والوطن والشرق الأوسط والاقتصادية. مما سيوفر فرص عمل متعددة للمرأة، مثل:

- مديرة تحرير، مديرة إنتاج، مراقبة جودة ونوعية، محللة (اجتماعية، اقتصادية...) صحافية، محررة، مراسلة، مسئولة أرشيف، إدارية، محاسبة، استقبال، عاملة نظافة.

١٠) مجال العمل عن بعد والاستفادة من تقنية المعلومات وشبكة الإنترنت، حيث يمكن توسيع عمل المرأة المؤهلة في العديد من أعمال السكرتارية والترجمة والدراسات البحثية والأعمال الإحصائية عبر الإنترنت الذي يوفر على أصحاب العمل تخصيص مبنى مستقل للنساء وتجهيزه، ويحد من صعوبة المواصلات، وترك المنزل فترات الدوام. ويوفر هذا الأمر العديد من العمل الحر للنساء المؤهلات<sup>4</sup>.

#### ١٠- ٣- ٢. الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لرفع إسهام المرأة السعودية في سوق العمل

تتعدد الأنظمة والإجراءات التي يتطلب إلغاؤها أو إيجادها لرفع إسهام المرأة السعودية في مجال الأعمال وفي سوق العمل، ولا بد من التوضيح بأن هناك تشريعات تمارس على عمل المرأة غير مشمولة في النظام و القانون هي في الأصل هلامية (غير محسوسة) وتسبب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل المحلي وتسرب الرساميل النسائية لأسواق الأعمال والمال الأجنبية.

٤] إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد للمساهمة في إيجاد فرص وظيفية للمرأة السعودية خالد العيسى، جامعة الملك سعود - الرياض.

ونطرح في هذا الجزء أهم الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لرفع إسهام المرأة في الأعمال الاقتصادية وفي سوق العمل.

#### أ - الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لتنمية قطاع الأعمال النسائي

- ١- لا يشترط المشرع السعودي وجود وكيل شرعي لسيدات الأعمال لكن عند ممارسة المرأة للتجارة والأعمال الحرة تشترط وزارة التجارة وجود وكيل لها، خاصة وأنه لا يمكن لها مراجعة الأجهزة الحكومية لعدم توافر أقسام نسائية مخصصة لاستقبال النساء أو حتى مواقع على شبكة الإنترنت تعتبر من ضروريات العصر ومستلزماته لاستقبال المعاملات ومتابعة المراجعات عبر نماذج إلكترونية بدلاً من "الملف العلاقي الأخضر"، ويمكن الاستفادة من التجربة الإلكترونية لحكومة الإمارات، الأقرب إلينا اقتصادياً واجتماعياً.
- ٢- يجب على المرأة في حالة ملكيتها مؤسسة فردية، أو شركة بمختلف أشكالها القانونية، أن تجد كفيلاً، ومن الصعب على المرأة أن تجد الشخص الذي يتحمل كامل المسؤولية أمام الغير، ويتفرغ للقيام بمتابعة المعاملات الرسمية في الدوائر الرسمية وغيرها من أعمال، ولن يحل هذا المشكل أيضاً إلا بإتاحة الفرصة للمرأة بإدارة أعمالها بنفسها، وإلغاء اشتراط وجود عناصر رجالية لإدارة منشآت الأعمال النسائية. وقد يتطلب ذلك إنشاء أقسام نسائية في الوزارات والدوائر الحكومية التي يمكن أن تلجأ لها المرأة لإكمال إجراءاتها القانونية والمعاملات الضرورية مما يحل مشكل ندرة فرص العمل للنساء في القطاع الخاص من جهة ويسهل مباشرة سيدات الأعمال لأعمالها التجارية من جهة أخرى دون الحاجة للاعتماد على وكيل شرعي، أو مدير أعمال الذي قد يسبب وجوده عرقلة الإجراءات أكثر من تسهيلها أو حتى الاحتيال والنصب عليها في بعض الأحيان.
- هذا ومن الضروري تدشين فروع للسيدات في مؤسسات البنية التحتية الأكثر إلحاحاً لئتم التسهيل على النساء في مراجعة الأجهزة الحكومية مباشرة دون الحاجة لتعيين وكيل. وعلى سبيل المثال لا الحصر لا بد أن تبدأ الأجهزة الحكومية بافتتاح فروع نسائية لها وخاصة في:
- وزارة التجارة والصناعة - الغرف التجارية الصناعية - صندوق التنمية العقارية - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - مكاتب الاستقدام ومكاتب العمل - التخليص الجمركي - المحاكم التجارية وخاصة كتابة العدل فيها.
  - ٣- إن القوانين والأنظمة المعمول بها حالياً بحاجة لإعادة هيكلة لتلائم المستجدات الاقتصادية والمناخ الجديد الذي يوجب تهيئة دور المرأة في المسار التنموي. ويجب العمل على إيجاد منظومة من القوانين لحماية سيدات الأعمال من الاحتيال وحفظ حقوق الأطراف الأخرى، حتى يتم التعامل بشكل يضمن سلامة الحقوق لدى الطرفين ولا يستدعي اشتراط الوكيل، أو مدير الأعمال.
  - ٤- إعادة دراسة قوانين التسليف من الصندوق الصناعي والعقاري و البنوك التجارية التي تضع في أنظمتها الداخلية لوائح تحد من إمكانية الاستفادة المرأة من القروض الميسرة، حيث يوجد على سبيل المثال قانون يمنع إمكانية كفالة المرأة للمرأة، وعليه لا بد من إعادة النظر في هذا النظام وضمان حصول الأطراف المعنية على حقوقهم من النساء بشكل قانوني يطمئن عند التعامل مع المرأة مما يسهل لها التعامل مع المؤسسات التجارية والبنكية.

#### ب - الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لزيادة مشاركة السعوديات في سوق العمل

- ١- عمل تحديث شامل للقوانين التي تضبط عمل المرأة بالقطاع الخاص، وبخاصة تلك التي توجد إشكالية وازدواجية عند التطبيق والتنفيذ.
- ٢- مؤسسات البنية الحكومية والوزارات الإستراتيجية، وكذلك المنشآت بالقطاع الخاص لا تمنع افتتاح أقسام نسائية، أو توظيف النساء. ولكن بيئة العمل والمناخ الداخلي بتلك المنشآت و الأجهزة الحكومية وشبه الحكومية ذات مناخ عمل عام رجالي غير معد في الأصل لتوظيف النساء، أو استقبال معاملات النساء دون وسيط رجل، و عليه لا بد من تحسين بيئة العمل بها ليستوعب الموظفات.
- ٣- وضع خطة جديدة لتحديث نظام التقاعد والتأمينات الاجتماعية لحماية حقوق المرأة العاملة، وضمان حصول الورثة الشرعيين لحقوقهم من تقاعد المرأة. كما يجب تسهيل الإجراءات حتى يمكن للنساء المستحقات للتقاعد الحصول عليه مباشرة دون الحاجة لتوكيل طرف ثالث، منعا لضياع حقوق تلك الفئة من النساء وتعرضهن للغش والاحتيال تحت ستار تعقيدات الأنظمة.
- ٤- مراجعة القوانين المعنية بالمرأة من قبل الأطراف والجهات المعنية، وإدخال التعديلات اللازمة تمهيداً لرفع تلك التوصيات، وذلك من شأنه تقوية مساهمة النساء في سوق العمل ودمجهن في المسار الأساسي لعملية التنمية الشاملة بما يخدم غايات تنمية أسواق العمل المحلية و توفير فرص عمل جديدة للنساء.
- ٥- إنشاء بنك معلومات حول المرأة، و تحسين طرق جمع المعلومات الإحصائية مع إعطاء معلومات مفصلة حسب الجنس، والحالة التعليمية، والمهنية لتبيان واقع مساهمة المرأة ومستقبلها بشكل أكثر تفصيلاً في أسواق العمل المحلية بمختلف أشكالها.
- ٦- النهوض بفكرة إنشاء شركات توظيف أهلية تتقاضى رسوماً نظير خدمات التوظيف للنساء والتنسيق بين قوى العرض والطلب بسوق العمل النسائي.
- ٧- تنمية الحوار والتنسيق بين الجمعيات النسائية العاملة بمختلف أشكالها الاجتماعية والمهنية والخيرية مع المؤسسات التعليمية بغية الخروج بمسودة (وثيقة) تعمل على النهوض بمساهمة المرأة في أسواق العمل من قبل كافة الأطراف النسائية ذات العلاقة في المجتمع السعودي.
- ٨- النهوض بمشروع وطني لإقرار فكرة عمل المرأة عن بعد، والاستفادة من تقنية المعلومات وشبكة الإنترنت، حيث يمكن تنظيم توسيع عمل المرأة في العديد من أعمال السكرتارية والترجمة و الدراسات البحثية والأعمال الإحصائية عبر الإنترنت، الأمر الذي يوفر من تكلفة تخصيص مبني مستقل للنساء وتجهيزه، و يحد من صعوبة المواصلات، وترك المنزل فترات الدوام. ولقد عمل معهد البحوث بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن بهذه الفكرة الحديثة عندما تم التعامل و الاستفادة من شبكة الانترنت بالعمل مع مستشارة من القطاع النسائي لإتمام الجزء الخاص بسوق العمل النسائي رغم أنها تقيم في مدينة الرياض، و مقر الجامعة في مدينة الظهران، وتمت الاستفادة من فكرة العمل عن بعد بشكل فعال جداً.

### ج - الإصلاحات الهيكلية المطلوبة في مجال التنمية العام

- ١- إشراك المرأة في التخطيط للقطاع النسائي عبر تكوين لجنة استشارية نسائية باعتبار أن المرأة اقدر على تلمس احتياجاتها من الرجل، نظراً لارتباطها بأصل المشكل نفسه. وبالنسبة للشكل المؤسساتي فيمكن أن تعمل تلك اللجنة تحت مظلة رسمية تلحق بمجلس الشورى، أو شعبة الخبراء بمجلس الوزراء، أو بمجلس الاقتصاد الأعلى بغية رفع كفاءة وفاعلية صناعة القرار فيما يخص القضايا المرتبطة بالمرأة التي لا تستطيع الأجهزة الحكومية التفرغ

- التام لها باعتبارها قرارات ثانوية في سلم الأولويات.
- ٢- إعطاء الكوادر النسائية دوراً فعالاً في صياغة القرارات المتعلقة بوضع المرأة، والاستئناس برأيهن عند صناعة القرارات المتعلقة بالقطاع النسائي بشكل مؤسسي في مواقع التشريع واتخاذ القرار.
- ٣- اعتبار قضية المرأة جزءاً لا يتجزأ من خطط التنمية، وطرح القضية في خطط التنمية من منطلق اقتصادي وليس من مفهوم اجتماعي، واعتبار المرأة رصيماً بشرياً لا غني عنه من حيث الإمكانيات والطاقات مما يمكن من تغير إيجابي في مجرى المسيرة الإنمائية.
- ٤- أهمية العمل على فك الارتباط بين التقاليد الاجتماعية، والقوانين النظامية المتعلقة بعمل المرأة ودورها في المجتمع حتى يمكنها المشاركة بشكل فعال وآمن في سوق العمل المحلي، مع التوصية بإصدار دليل للأنظمة والقوانين التي تحكم مشاركة المرأة في التنمية الشاملة بمختلف روافدها.
- العمل على وضع استراتيجية إعلامية إنمائية لتهيئة الرأي العام لدور المرأة المرتقب في العمل والتنمية مع الاهتمام بالأنشطة والبرامج التي تدعم عملية تصحيح نظرة المجتمع للمرأة وتبرز دورها كشريك أساسي في التنمية لكسب التأييد الرسمي و العام مع العمل على عقد منتدى إعلامي سنوي لقضايا المرأة.<sup>5</sup>

٥ توصيات مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة، البحرين ٧- ٨/مارس ٢٠٠٠.

## الفصل الحادي عشر التوصيات

إن المشكل الحالي الذي يواجه سوق العمل في المملكة هو مشكل بطالة مؤقتة لدى صغار السن يجب أن تتحمل الدولة، والقطاع الخاص سوياً تكلفة التخلص منها، لأن القطاع الخاص لا يستطيع أن يتحمل تكلفة السعودة بمفرده مهما كانت وطنيته. و للتخلص من مشكل البطالة يجب اتخاذ بعض الإجراءات طويلة الأمد، وقصيرته. و تتلخص أهم عناصر التخلص من البطالة فيما يلي:

- أ - التخطيط و العمل الجاد لإيجاد صناعات جديدة مبنية على المعرفة التقنية تناسب بيئة المملكة ومقوماتها، ويجب التخطيط للتعليم الثانوي، والجامعي بناءً على ذلك.
  - ب - تسهيل جميع الإجراءات الحكومية و تسريعها، و وضع ميزات اقتصادية من أجل تحفيز رجال الأعمال، والاستثمار الأجنبي على إنشاء منشآت جديدة إنتاجية، وخدمية عالية القيمة المضافة لإيجاد وظائف جديدة في الاقتصاد السعودي. ومن أجل تفعيل ذلك نقترح أن يتم عمل هندرة وتحسين عمليات لجميع الإجراءات الحكومية ذات العلاقة بالمنشآت الاقتصادية.
  - ج - تفعيل برامج تمويل، و تقديم قروض للشباب، و الشباب لإنشاء أعمال اقتصادية. ويمكن إنشاء تنظيم وطني لذلك يشترك فيه صندوق المئوية، و صندوق تنمية الموارد البشرية، والبنوك، والغرف التجارية الصناعية يهدف إلى تمكين العمالة غير المؤهلة وغير الماهرة من امتلاك أعمال بسيطة لا تحتاج إلى تأهيل مثل خدمة النقل، ومحلات بيع الخضار والفاكهة والزينة والتحف والبيع في الفتحاح والبسطات. و تحتاج هذه الفئة من المواطنين إلى الإرشاد، والإشراف الإداري كي تتمكن من التسويق، و مسك الحسابات، و التخطيط. ولذلك فمن الضروري تفعيل دور المتقاعدين من إداري الشركات الكبرى السابقين في برامج خدمة اجتماعية تنظمه الغرف التجارية لهذا الغرض. وبذلك تتمكن هذه العمالة من تحقيق التوظيف الذاتي، والكسب الشريف عن طريق امتلاك هذه الأنشطة، و توظيف الغير بدلاً من العمل كموظفين فيها.
  - د - يواجه سوق العمل تحدياً كبيراً من جهة قدرته على التعامل مع التحولات والتغيرات التي فرضتها ظروف العولمة الاقتصادية، ولا سيما فيما يتعلق بنتائج تطبيق التزامات المملكة ضمن شروط اتفاقيات منظمة التجارة الدولية وأحكامها.
- فمع اشتداد تأثير بيئة العولمة، فقد بات مطلوباً من مؤسسات الصناعة السعودية تكثيف متابعتها للمستجدات والتهديدات والفرص التي يمكن أن تتيحها العولمة، ولا سيما المسارعة إلى إعادة تنظيم نفسها ومراجعة أوضاعها، والتركيز على زيادة إنتاجيتها، والعمل على اختصار وتخفيض تكاليفها، وتطوير إمكاناتها الفنية، والإدارية، والتسويقية حتى لا تتعرض للانقراض. ويدخل ضمن هذا الإطار وفي ضوء توجهات التوطين النظر بجدية أكبر إلى التقليل من استخدام العمالة الوافدة، والعناية باستخدام التقنية المتقدمة وكثافة آلية أكبر، وإنشاء وحدات متخصصة في تطوير المنتج فنياً وتسويقياً بصورة تلبى متطلبات الأسواق الأجنبية.
- هـ - رفع كفاءة الموازنة بين الطلب والعرض من أجل توظيف الوظائف القائمة حالياً في القطاع الخاص. ونقترح لتفعيل ذلك الآتي:
    - (١) إنشاء قاعدة بيانات وطنية لسوق العمل هدفها دراسة جميع الوظائف في القطاع الخاص بأنواعها (الطلب)، وتحديد الوظائف المناسبة للسعوديين، والعمل على تهيئتها وتقنينها وقصرها على المواطنين. ومن الممكن أن يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تلك التكلفة.
    - (٢) دعم تهيئة الوظائف المناسبة للسعوديين من خلال تحسين بيئة العمل، وإدارة الموارد البشرية في المنشآت الصغيرة و المتوسطة، ورفع كفاءة العمليات بها من أجل تأمين استقرار الوظيفة، و قبول المواطن لها. ومن الممكن أن يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تكلفة ذلك بالاشتراك مع الشركات الكبرى بالمملكة.

- (٣) دعم فرق الأجر بين الموظف الوافد و الموظف السعودي للوظائف المناسبة للسعوديين (المحددة مسبقاً من خلال قاعدة البيانات الوطنية لسوق العمل المقترحة) لفترة لا تقل عن أربع سنوات من أجل تأمين وظيفة مرضية للمواطن. ومن الممكن أن يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تكلفة ذلك بالتنسيق مع الدولة عن طريق اقتطاع نسبة أكبر من رسوم التأشيرات والاقامة الحالية (وبالإمكان النظر إلى فرض رسوم على تداول الاراضي حيث أن هذا النشاط لا يدعم النمو الاقتصادي).
- (٤) توعية وتنقيف الشباب السعودي على كيفية الحصول على وظيفة، و على أخلاقيات العمل من المستوى التعليمي المتوسط و الثانوي. و من الممكن أن يتحمل صندوق تنمية الموارد البشرية تكلفة ذلك.
- (٥) دعم رفع مستوى المهارة في قوة العمل السعودية الشابة عن طريق تفعيل تطبيقات جديدة لصندوق تنمية الموارد البشرية لدعم التدريب، مثل تلك المقترحة في هذه الدراسة (انظر جزء ١٠ - ٢ - ٤).
- (٦) إشراك رجال الأعمال، ومديري مؤسسات الإنتاج في وضع الخطط الأكاديمية للجامعات، ورسم استراتيجيتها المستقبلية.
- (٧) الحد من عدد طلبة الجامعات في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- (٨) إعادة النظر في دور الجهات المنسقة للتوظيف وبخاصة مكاتب العمل، وبرامج السعودية في المناطق و الغرف التجارية الصناعية، و مكاتب التوظيف الأهلية حيث إنها تتنافس للقيام بنفس الدور مما يسبب هدراً للجهود.
- (٩) تفعيل دور مكاتب التوظيف الأهلية بطريقة أكثر ايجابية.
- (١٠) تطبيق الموائمة بين نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، والأنظمة ذات العلاقة. و دراسة إمكانية العمل على ضوء:
- (١١) ا - تضيق الفجوة في المزايا للعاملين بالقطاعين الحكومي، و الخاص مثل ساعات العمل المختلفة بين القطاع الخاص وبين القطاع العام، وأيام الدوام، ومعدلات الرواتب والمزايا، والأمن الوظيفي والتدرج في الدخل.
- ب - التوفيق المرن بين نظامي التقاعد والتأمينات الاجتماعية لتسهيل انتقال الكفاءات الوطنية بين القطاعين، وبالتالي الاستفادة منها على الوجه الأمثل.

### بالنسبة للنساء

- (١) إقرار فكرة العمل عن بعد للمرأة لزيادة فرص الوظائف في أعمال السكرتارية والترجمة، و الدراسات البحثية، والأعمال الإحصائية.
- (٢) رفع إسهام المرأة في الأعمال الاقتصادية و في أسواق العمل عن طريق تحديث شامل للقوانين والأنظمة التي تضبط عمل المرأة للخروج بلوائح قانونية جديدة تساهم في التوظيف الأمثل لرؤس الأموال النسائية، وتفتح فرص وظيفية جديدة أمام الراغبات في العمل.
- (٣) تحسين وسائل المواصلات العامة وإيجاد بدائل نقل للمرأة العاملة.
- (٤) إنشاء مدن صناعية قريبة من المدن لتمهيد قيام مصانع نسائية خاصة في الصناعات الخفيفة، والغذائية، والقريبة من طبيعة المرأة.
- (٥) إنشاء لجنة وطنية استشارية حول قضايا المرأة والتنمية في إطار إعداد المخطط الثامن للتنمية، لإعداد إستراتيجيات خاصة بالمرأة في إطار مخطط خطة التنمية الخمسية القادمة.

## المراجع

### المراجع العربية

- (١) أبو ساق، حسين (٢٠٠٢). عوائق السعودية. الملتقى الرابع لتطوير الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية - تجارب فعالة (٢٣ - ٢٥ ديسمبر). الدمام.
- (٢) جاري، س. فيلدز - ترجمة أميمة عبد العزيز (١٩٩٥). الأوضاع المتغيرة لسوق العمل والتنمية الاقتصادية. المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، معهد التخطيط القومي، المجلد ٣، العدد ١، يونيو.
- (٣) جامعة الملك سعود (٢٠٠٠). مدى الحاجة لوضع حد أدنى لأجور العمالة المواطنة في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. دراسة أعدت بتكليف من مجلس القوى العاملة، الرياض.
- (٤) جريدة الجزيرة (٢٠٠٠). كيف نحقق الأمن الوظيفي للشباب وسط مؤشرات تضخم البطالة؟ مناقشة قضية البطالة مع الأكاديميين وأخصائيي التنمية والاقتصاد. العدد ١٠٢١١، ١٢ سبتمبر.
- (٥) جريدة الجزيرة (٢٠٠٢). اورراق عمل ندوة الرياض عن التوطين. العدد ١٠٦٩٢، ٦ يناير.
- (٦) جريدة الجزيرة (٢٠٠٢). كيف ندفع بالكفاءات الوطنية للعمل في القطاع الخاص؟ العدد ١٠٩٤٦، ١٧ سبتمبر.
- (٧) الحميد، الدكتور عبد الواحد خالد (٢٠٠١). واقع سعودة الوظائف في القطاع الخاص. اللقاء حول التوظيف و السعودية (٣٠ - ٣١ ديسمبر)، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض.
- (٨) الحميد، الدكتور عبد الواحد خالد (٢٠٠٢). سياسات العمل و السعودية و تحديات القرن الواحد والعشرين. ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠ هـ (١٩ - ٢٣ أكتوبر)، وزارة الاقتصاد و التخطيط، الرياض.
- (٩) الدوسري، فهد سعد (٢٠٠١). مدى خضوع انتقال و اقامة العمالة الأجنبية و توطين الوظائف لاتفاقيات منظمة التجارة العالمية. الغرفة التجارية الصناعية، الرياض.
- (١٠) الزامل، أحمد عبدالرحمن (٢٠٠٢). مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية بعد جيل من الآن. ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠ هـ (١٩ - ٢٣ أكتوبر)، وزارة الاقتصاد و التخطيط، الرياض.
- (١١) الساعاتي، الدكتور عبد الاله (٢٠٠٠). هل انتهى زمن السعودية قبل أن يبدأ؟. جريدة الجزيرة: العدد ٩٩٧٨، ٢٣ يناير.
- (١٢) سليمان، الدكتور محمد حبيب (٢٠٠٣). مشكلة الفقر و علاقتها بالبطالة في المملكة العربية السعودية: الابعاد - استراتيجيات مكافحة. مجلس القوى العاملة، الرياض.
- (١٣) الشدادي، عبدالله (٢٠٠١). مكاتب التوظيف الأهلية و توطين العمالة المحلية الرؤى والتحديات - المشاكل و الحلول. اللقاء حول التوظيف و السعودية (٣٠ - ٣١ ديسمبر)، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض.
- (١٤) الغرفة التجارية الصناعية، إدارة البحوث (١٩٩٣). ورقة عمل: حل مشكلة فائض العمالة الوطنية من خلال برنامج متدرج لسعودة الوظائف. الرياض.
- (١٥) الغرفة التجارية الصناعية، ادارة البحوث (١٩٩٣). ورقة عمل: سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص. الرياض.
- (١٦) الغرفة التجارية الصناعية، مركز البحوث و الدراسات (١٩٩٩). ورقة عمل: السعودية و فرص العمل. في المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين، الرياض.

- (١٧) الغفيس، علي. (٢٠٠٢). التدريب و التأهيل وفقا لاحتياجات سوق العمل من خلال تطبيق: المعايير المهنية الوطنية و التنظيم الوطني للتدريب المشترك. الملتقى الرابع لتطوير الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية – تجارب فعالة (٢٣ - ٢٥ ديسمبر). الدمام.
- (١٨) قطاع التخطيط (٢٠٠٢). المنظور بعيد المدى للاقتصاد السعودي. وزارة الاقتصاد و التخطيط، الرياض.
- [http://www.planning.gov.sa/PLANNING/Drive\\_A/ch3t.htm](http://www.planning.gov.sa/PLANNING/Drive_A/ch3t.htm)
- (١٩) مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية، الأمانة العامة (٢٠٠٠). المشروع الوطني للتوظيف في القطاع الخاص. اللقاء السنوي الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية، الرياض.
- (٢٠) مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية (١٩٩٥). سعودة الوظائف في القطاع الخاص – ضرورة مستقبلية. الرياض.
- (٢١) مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية (١٩٩٥). ورقة عمل: رؤية القطاع الخاص حول سبل زيادة توظيف العمالة الوطنية. في ندوة توظيف القوى العاملة في القطاع الخاص، مجلس القوى العاملة، الرياض.
- (٢٢) مجلس القوى العاملة، الأمانة العامة (١٤٢١هـ). أوضاع القوى العاملة في المملكة. الرياض.
- (٢٣) مصلحة الإحصاءات العامة (١٩٧٥، ١٩٨٠، ١٩٨٥، ١٩٩٠، ١٩٩٥، ٢٠٠٠). الخطط الخمسية، وزارة الاقتصاد و التخطيط و الاقتصاد، الرياض.
- (٢٤) مصلحة الإحصاءات العامة (٢٠٠١). نشرة القوى العاملة.
- (٢٥) اليحيى، احمد حمد (١٩٩٧). توظيف الوظائف و اتجاهات العمل. مطابع التقنية، الرياض.
- (٢٦) المنيع، محمد (١٤٢٠). توضيح و تقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي و التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية. الندوة الكبرى بجامعة الملك سعود المنعقدة بمناسبة مرور مئة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية، ١٤٢٠/٧/٩. الرياض.



المراجع الاجنبية

1. Ashton, D. and Sung, Johnny (2001). Lessons Learnt From Overseas Experience. Final report on workforce.
2. Bleakley, Hoyt and Fuhrer, Jeffrey (1997). Shifts In The Beveridge Curve, Job Matching, And Labor Market Dynamics. New England Economic Review, September, pp. 3-19.
3. Clark, Kelly and Hyson, Rosemary (2001). New Tools For Labor Market Analysis: JOLTS. Monthly Labor Review. December 2001.
4. Department Of Labor Statistics, www.bls.gov, USA.
5. Diwan, Ishac and Girgis, Maurice (2002). Labor Force And Development In Saudi Arabia. In symposium on the "Future Vision for the Saudi Economy 2020", October 19-23, Ministry of Economy and Planning, Riyadh.
6. European Commission (1999). The European Employment Strategy. Luxembourg.
7. Freeman, Chris and Soete, Luc (1997). The Economics Of Industrial Innovation. 3<sup>rd</sup> Edition. MIT Press, Massachusetts, Boston, USA.
8. Groningen Growth and Development Centre (2002). International Comparisons Of Output And Productivity: Manufacturing Productivity Performance Of Ten Countries From 1950 To 2001. Groningen University.
9. International Labor Organization, ILO (2003). Key Indicators Of The Labor Market 2001-2002. ILO, USA.
10. National Governors Association (2001). Using Regional Skill Partnerships To Address Skill Shortages And Promote Job Retention And Career Advancement For Low-Income Workers. Employment and Social Services Policy Studies. NGA, USA.
11. Ruppert, Elizabeth (1999). Managing Foreign Labor In Singapore And Malaysia: Are There Lessons For GCC Countries?. Social and Economic Development Group, Middle East and North Africa Region, World Bank.
12. Tille, Cédric and Yi, Kei-Mu (2001). Curbing Unemployment in Europe: Are There Lessons from Ireland and the Netherlands? Current Issues in Economics and Finance, Volume 7, Number 5.
13. UNIDO (1999). UNIDO manufacturing database (1999). United Nations, USA.
14. World Bank (2003). World Development Indicators – 2003. Washington, DC, USA.

## ملحق ١

### تعريفات المصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة

- قصر العمل على السعوديين والإحلال والسعودة وتوطين الوظائف: كثرت المصطلحات والتعاريف عن السعودة مما جعل من الضرورة أن تقدم هذه الورقة بعض التعاريف لكي تستند إليها في بقية الورقة. إن قصر العمل على المواطنين (السعودة/التوطين) في مجال معين يعني حد وظيفة أو مهنة أو نشاط على السعوديين فقط. وفي الإمكان قصر المهن قصراً كاملاً أو وفق مراحل تدريجية بما يسمى بالإحلال التدريجي. وقد بدأ الاهتمام بفكرة قصر العمل على العمالة الوطنية في بعض المهن والمجالات منذ ما يقرب من عقدين و كان تطبيقها في البداية مرتبطاً بالحساسية الأمنية التي يتسم بها العمل في بعض المهن. ومن أهم القرارات الصادرة في هذا الشأن قرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤١٥. أما في الوقت الحالي فقد أصبحت فكرة قصر المهن سواء قصراً كاملاً أو تدريجياً عن طريق تحديد مهن ووظائف محددة للمواطنين هي سياسة عمل و عمال جديدة للدولة تغني عن الخوض في تقنين تأشيرات العمل و تقليصها. و رغم فاعلية هذه الفكرة إلا أن تنفيذها لم يكن بالشكل المطلوب حيث إنها لم تحدد بأنواع الوظائف التي يتطلع إليها المواطنون السعوديون، ولا بمستوى العرض و الطلب في سوق العمل من حيث العدد والنوعية، ولا بالتأشيرات للعمالة الوافدة، ولا بدعم الدولة المادي من أجل سعودة هذه الوظائف في المنشآت الصغيرة. ومن هذا المنطلق ستتطرق هذه الدراسة إلى تفصيل أكثر لنوع الوظائف التي يجب قصرها على السعوديين إما بالكامل أو بالتدريج.
- النشاط: يشير إلى ما تمارسه أو تنتجه أو تقدمه المنشأة الاقتصادية من أعمال و خدمات تحقق عائداً لتلك المنشأة. ويمكن أن يشمل النشاط الاقتصادي الواحد فئات مهنية عديدة و متباينة يتطلبها إنتاج سلعة أو خدمة أو مجموعة منهما.
- المهنة: تعني نوع و طبيعة العمل الذي يمارسه الشخص مثل : الطب والهندسة والمحاسبة، وغيرها، وما يتصل بذلك العمل من تخصصات ومهارات وخبرات. وللمهنة أساسيات تأهيلية وتدريبية واحدة تنفرع إلى مستويات من التخصصات والوظائف. وعادة ما تكون مهنة معينة - أو احد فروعها - موجودة في أكثر من نشاط اقتصادي.
- الوظيفة: هي مهمة محددة يعهد بها إلى شخص يتحمل و آجباتها ومسؤولياتها، وقد تتضمن المهنة الواحدة عدة وظائف ترتبط بعضها ببعض مكونة لتلك المهنة. من خلال تحليل الوظيفة في الإمكان تحديد مستواها و تصنيفها إلى ثلاثة مستويات عامة وهي: عليا، و سطى، و دنيا. و تستخدم في تحليل و تصنيف الوظائف عدة عوامل أهمها هي:
  - الاحتياجات المعرفية و تحدها المعرفة النظرية والخبرة العملية و اللغة.
  - صعوبة العمل نظراً للتعقيد الموجود في العمل.
  - الاستقلالية في العمل
  - العلاقات في العمل حسب أهمية و مدى المهارة المطلوبة في الاتصال خارج المنظومة وداخلها.
  - المهام و المسؤوليات
  - مسؤولية الإشراف على الغير
  - تأثير القرار على المنشأة
- مستوى التأهيل: يتم تحديد مستوى التأهيل بناءً على التعليم الرسمي و المهارة.
- مستوى المهارة: يتم تحديد مستوى المهارة بناءً على التدريب والخبرة.
- بيئة العمل: من أهم محددات بيئة العمل هي الأمان الوظيفي، و استقرار الوظيفة، و خطط تنمية الموارد البشرية في المنشأة، و الهيكل التنظيمي بالمنشأة، ووضوح مكان كل وظيفة في السلم الوظيفي، وأن يكون الأداء و الإنتاجية مربوطين بمحفزات.



ولقد استخدمت في هذه الورقة مصطلحات السعودة/التوطين و العامل/الموظف بالتبادل في أجزاء مختلفة لتطابق المعاني.