



السعودة بين القطاعين العام والخاص - المعوقات والحلول

السعودة بين القطاعين العام والخاص

المعوقات والحلول

● أبعاد مشكلة البطالة بالأرقام:

قبل أن نتحدث عن قضايا السعودة يجدر بنا أن نتأمل قليلاً في الأبعاد التي وصلت إليها ظاهرة البطالة بين المواطنين في بلادنا لكي ندرك الأهمية التي تكتسبها السعودة يوماً بعد يوم ، وكيف أنها أصبحت ضرورة حتمية تستوجب استنفار جميع أجهزة الدولة وقطاعاتها العامة والخاصة ، والخاصة بوجه أخص. للتصدي لهذه المشكلة ومعالجتها:-

- في دراسة للغرفة التجارية بالرياض أن نسبة تشغيل طالبي العمل بالقطاع الخاص في عامي ١٤٠٩، ١٤٠٨ هـ بلغت ٥٦.٨%، حيث بلغ عدد المتقدمين للعمل ٦١.٦ ألف عامل أستوعب منهم القطاع الخاص ٣٥ ألف عامل. والباقي لم يستوعب منهم أحد خلال العامين المذكورين .

- في ورقة عمل قدمت في ندوة المنامة عام ١٤١٤ هـ ، جاء أن نصيب القطاع الخاص من إجمالي العمالة وصل إلى ٨٨% في عام ١٤١٥ هـ ، وتوقعت الورقة أن ترتفع النسبة إلى ٩٦% في عام ١٤١٨ هـ.

- وأن تحويلات المقيمين في المملكة بلغت ٥٧.١٧٨ مليار ريال في عام ١٩٩٤ م، وأن عدد المقيمين في المملكة ومرافقيهم بلغ ٤.٣١٧.٨٧٥ مقيم في عام ١٤١١ هـ، وأرتفع هذا العدد إلى ٦.٣٢٨.٦٤٣ مقيم في عام ١٤١٦ هـ.

- في الدراسة الاستكشافية التي أصدر مركز الأمير عبد الله للتأهيل العلمي للخريجين أن هناك فجوة تعادل ٣٥٠.٠٠٠ وظيفة يشغلها الآن غير السعوديين وتمثل فرص عمل محتملة للسعوديين .

- جاء في خطة التنمية السادسة أنه يتوفر في القطاع الحكومي نحو ٢٦١ ألف فرصة عمل من مختلف أنواع الوظائف مشغولة بغير السعوديين ، يمكن إحلال أغلبها متى ما وجد المواطن المؤهل لها والراغب فيها بمواقعها المختلفة.

- في حلقة نقاش حول توظيف العمالة الوطنية في منشآت القطاع الأهلي، أعلن معالي وزير التعليم العالي الدكتور خالد العنقري أن خريجي الثانوية العامة في العام الدراسي ١٣٨٩/١٣٩٠هـ كان (٢٨٠٦) من الطلاب والطالبات ، في حين أن هذا العدد قد ارتفع بعد عشر سنوات أي في عام ١٣٩٩/١٤٠٠هـ إلى (١٥٥٦٨)، وارتفع في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ إلى (٦٠٠٠٠٠) ثم تضاعف عدة مرات ليبلغ في العام ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٦٠٠٠٠٠) طالب وطالبة.

- في لقائه المقترح مع رجال الأعمال بالدمام تحدث صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز عن اللقاءات التي تعقد أسبوعياً مع الشباب والذين تتمثل مشاكلهم في عدم وجود عمل وقال سموه: إنه لشيء مؤسف أن نجد تسعة آلاف مواطن يتجهون إلى ثلاثين وظيفة . وحتى لو الرقم أقل من هذا بكثير فهو مؤلم . وأنا أعرف بحكم وجود كليه الملك فهد الأمنية أننا نحتاج إلى أربعمئة ويتقدم عشرة آلاف .

- تشير البيانات المتاحة في عام ١٤١٨هـ إلى أن نسبة إسهام القوى العاملة الوطنية في إجمالي عمالة القطاع الأهلي بلغت ١٣% فقط ، ورغم وجود مؤشرات على أن هذه النسبة ظلت تنمو بمعدل أعلى من إسهام العمالة الوافدة إلا أنها ما تزال متدنية ودون طموحات الدولة .

هذه الأرقام التي أوردناها جديرة بأن نتوقف عندها وأن نستوعب مدلولاتها وأن نسارع إلى وضع البرامج واتخاذ الإجراءات اللازمة لردأ الأخطار المحتملة للبطالة ، قبل أن تستفحل هذه المشكلة في بلادنا وتستعصي على الحل .. فليس من المقبول أن تكون هناك بطالة بين المواطنين في وقت يستوعب فيه سوق العمل أعداداً كبيرة ومتزايدة من العمالة الوافدة. فالمواطن أولى بأن يجد عملاً في بلده ، وينبغي أن لا تكون السعودية مجرد شعار لا يلتزم به الجميع ولقد عبر صاحب السمو الملكي الأمير نايف وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة وصاحب جائزة السعودية، عن خطورة هذه المشكلة أصدق تعبير عندما قال إن البطالة لا تعني عدم وجود مصدر رزق أو تشغيل مواطن فحسب ، بل إن البطالة للشباب أو الفتاة ستكون عبئاً على الأسرة وبالتالي تقود إلى النوم وإلى الكسل وإلى الفراغ وإلى ما هو أسوأ مثل السرقات والمخدرات ، مما قد يهدد كل بيت وكل

أسرة . وينبغي أن نضع في الاعتبار أن هناك مستجدات سيكون لها انعكاسات بعيدة المدى على سوق العمل بالمملكة . وفي مقدمة هذه المستجدات الآثار المحتملة لانضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية ، ومن أهمها الآثار المتعلقة بانتقال الأشخاص الطبيعيين بمقتضى الاتفاقية العامة للتجارة في الخدمات ، ومعايير العمل وظروفه التي تطالب بها منظمة التجارة العالمية . وتشمل تلك المستجدات أيضاً صدور نظام الاستثمار في المملكة ، والذي ستكون له آثار إيجابية كبيرة، حيث إنه يستهدف إيجاد وتطوير مناخ أفضل للاستثمار بما يكفل جذب رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية للمساهمة الفاعلة في التنمية وخاصة في القطاعات الإنتاجية ويضمن استمراريتها بمعدلات عالية تواكب المستجدات والمتغيرات وتتيح المزيد من فرص العمل للمواطنين.

(ومن هذا يتبين لنا أيها الاخوة الكرام أن السعودة هدف استراتيجي تقتضيه مصلحة الوطن والمواطن، وأنها ليست مجرد شعار، وليست خياراً من بين عدة خيارات، بل إنها الخيار الوحيد.

● المشكلات والعقبات :

وبعد أن حددنا أبعاد ظاهرة البطالة ينبغي لنا أن نبحث عن الحل الشامل والعاجل لها ولا بد من التسليم بداية بأنه لا فرق بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص حيال هذه المشكلة فالمسؤولية مشتركة والهدف واحد . ولقد أجريت دراسات جادة لهذه المشكلة توصلت نتائجها إلى أن الرأي القائل بأن التوظيف في القطاع الخاص يتميز بالمرونة في إحداث الوظائف والتعيين بينما إحداث الوظائف واتساعها في الجهاز الحكومي يرتبط بالميزانية العامة للدولة والإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب . ومن ثم فإن القطاع الخاص السعودي ينبغي أن يضطلع بدور أكبر من دور القطاع العام في حل مشكلة توظيف العمالة المواطنة، ليس بالرأي الصائب، وأن الأولى هو تعاضد جهود الدولة مع جهود أرباب الأعمال في القطاع الخاص لوضع معادلة ملائمة يتم بمقتضاها حل مشكلة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص . وقد ناقشت الدراسة الاقتراحات المختلفة التي تدعو إلى اتخاذ إجراءات نظامية لتحجيم العمالة الوافدة بنسب وبطرق مختلفة ، وانتهت إلى أن مثل هذه الإجراءات يمكن أن تأتي بنتيجة عكسية وتشكل عامل طرد للعمالة المواطنة في القطاع

الخاص . وإن كانت هذه الدراسة قد أيدت إلزام مؤسسات القطاع الخاص بتوظيف حد أدنى من السعوديين ضمن قوتها العاملة وإحكام الرقابة على ذلك .

كما أيدت سياسة منح إعانات تشجيعية لمؤسسات القطاع الخاص من قبل الدولة تتمشى مع نسبة توظيف السعوديين بها، فمثل هذه الإجراءات كفيلة بالفعل بزيادة نسبة توظيف السعوديين في القطاع الخاص. ويجدر بنا أن نتعرف على الأسباب الموضوعية لتدني نسبة توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص. فمتى عرف السبب ، اتضحت المسؤولية عن وجود هذه المشكلة وعرف كل من القطاعين الحكومي والخاص الدور المطلوب منه لمعالجة هذه المشكلة :

- ١ - ضعف اللغة الإنجليزية المطلوبة لأعمال القطاع الخاص عنه العمالة المواطنة وتفوق العمالة الوافدة في ذلك .
- ٢ - المبالغة من جانب القطاع الخاص في شروط التوظيف من مؤهلات علمية وخبرات عملية ولغة إنجليزية.
- ٣- طول فترة العمل اليومي في القطاع الخاص، واتباع نظام الدوام على فترتين وقلة الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مقارنة بالقطاع الحكومي .
- ٤- منافسة القطاع العام للقطاع الخاص في اجتذاب القوى العاملة الوطنية والمؤهلة بما يوفره القطاع العام من مزايا كالاكتعاش والأمن الوظيفي مقترنة بالقطاع الخاص .
- ٥- ارتفاع الأجرة والتكاليف الاقتصادية الأخرى التي يقبلها العامل المواطن مقارنة بالعامل الوافد بحكم ارتفاع مستوى معيشة المواطن في المملكة عنه عند غالبية العمالة الوافدة .
- ٦- قلة الرواتب وضعف الحوافز التي يحصل عليها العمال السعوديون التنفيذيون في القطاع الخاص .
- ٧- ضعف مرونة العمالة المواطنة من حيث قبولها العمل في أي مكان في المملكة مع توفر هذه المرونة عند العمالة الوافدة .
- ٨ . سرعة الحصول على العمالة الوافدة بالأعداد والنوعيات اللازمة لنشاط المؤسسة في القطاع الخاص بقدر لا يتوفر في العمالة المواطنة .

- ٩ . سهولة التخلص من العمالة الوافدة عند اللزوم بقدر لا يتوفر حينما تكون العمالة سعودية .
- ١٠ . ضعف مرونة العمالة المواطنة من حيث قبولها الانتقال حسب حاجة العمل مع توفر هذه المرونة عند العمالة الوافدة .
- ١١ . عدم التزام مؤسسات وشركات القطاع الخاص بتوظيف نسبة معينة من السعوديين من حجم العمالة لديها .
- ١٢ . الحاجة إلى زيادة شمولية التدريب وجعله عملية مستمرة بالنسبة للأيدي العاملة المواطنة في مؤسسات وشركات القطاع الخاص .
- ١٣ . الحاجة إلى خطة توعية وطنية شاملة مع توفر آلية تنفيذها والإشراف عليها، تركز على ترسيخ أهمية القطاع الخاص والعمل فيه، وأهمية التعامل السعودي وجدوى توظيفه .

• الحلول :

- ١ . إيجاد الوسائل الكفيلة برفع نسبة جذب وتوظيف المواطنين مع توفير الأجر المناسب الذي يراعي الحد الأدنى للعيش الكريم .
- ٢ . إيجاد الوسائل الكفيلة باستمرار نجاح رجال الأعمال في القطاع الخاص في حدود المصلحة العامة للمجتمع .
- ٣ . إيجاد الوسائل الكفيلة بإتفاء ازدهار الاقتصاد السعودي بما في ذلك استخدام العمالة اللازمة في المجالات الخدمية والإنتاجية .
- ٤ . الاهتمام بالتعليم اللغات للمواطنين في مراحل التعليم المختلفة .
- ٥ . التنسيق المستمر بين نوعية الخريجين ومتطلبات العمل الخاص .
- ٦ . تشجيع قيام مراكز التدريب الأهلية في القطاع الخاص .
- ٧ . إعادة النظر في نظام العمل والعمال السعودي وإعادة صياغته بما يكفل زيادة توظيف المواطنين وتيسير التخلص منهم عند اللزوم .
- ٨ .حث المواطن على قبول الوظيفة أياً كان نوعها وأينما كانت في المملكة طلباً للرزق وخدمة المجتمع ، وكما قال سمو الأمير نايف إنه على الشباب السعودي ألا يتأفف من

أي عمل شريف . ولقد زاد الأمر إيضاحاً معالي وزير التعليم العالي الدكتور خالد العنقري حين قال إن الوقت قد حان ليقنع طالب الوظيفة بقبول الأمر الواقع والتكيف مع المهن والمتغيرات فيها من حيث المكان وزمن العمل والدخل المتوقع منه، وتحمل تبعات الانخراط فيه، من السعي إلى مقوماته، وقبول أسس النجاح فيه من التدريب وزيادة الكفاءة، وألا يكون التصور في العمل أنه حل آني اجتماعي فقط، ولكنه فرص تترتب على مقدار الإنتاجية فيه، وأن زيادة الإنتاجية، مدعاة لاستقراره واستمراره بإذن الله .

٩ . إلزام القطاع الخاص بمنح حوافز مادية ومعنوية للمواطن ليقبل الانتقال حسب حاجة العمل .

١٠ . وضع حد لمستوى الأجر للمواطن بما يتماشى مع مستوى المعيشة بالمملكة .

١١ . وضع نظام لعدم الربط بين ما يأخذه المواطن من أجر ومقارنته بما يأخذه الوافد .

١٢ . ضرورة وجود جهة متخصصة واحدة لها مسئولية الإشراف على تخطيط وتوظيف وتدريب العمالة السعودية ، مع قيامها بالتنسيق بين القطاع الخاص والدولة . ولكي تتحقق الفعالية لهذه الجهة يجب أن يديرها مجلس أعلى يشكل لهذا الخصوص ويكون مرجعه السلطة العليا.

● التأهيل للعمل وأهميته :

ومن الواضح أيها الأخوة الكرام من استعراض أسباب تدني نسبة توظيف السعوديين في القطاع الخاص والحلول المقترحة لهذه المشكلة، والتي يعبر عنها (بالسعودة) أن القضية تتعلق أساساً بتهيئة القوى العاملة الوطنية لدخول المنافسة الفعلية في سوق العمل . وليس ثمة شك في أن مؤسسات التعليم على خلاف مستوياتها تتحمل جزءاً رئيسياً من مسؤولية هذه التهيئة وهذا العمل . ولقد ترددت الدعوة منذ زمن ليس بالقصير لإعادة النظر في مناهج التعليم وتطويرها على النمو الذي يخدم سوق العمل . والاهتمام بتخريج النوعية التي يحتاج إليها القطاع الخاص، والتركيز على التخصصات المطلوبة في سوق العمل ... ولقد حدث شيء من التطوير بالفعل في هذا المجال مثل إنشاء كليات المجتمع، وتشجيع الدولة . رعاها الله . لمساهمة

القطاع الخاص في إنشاء عدد من الكليات غير الربحية لتلبية احتياجات سوق العمل . ولكن هذا التطوير مازال دون المستوى المطلوب، مما استوجب تدخل قادة هذا البلد الأمين في الأمر فأعلن صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبدالعزيز حفظه الله عن إنشاء صندوق للتنمية والتدريب كما تم إنشاء مركز الأمير عبدالله للتأهيل العملي للخريجين، وأصبح لزاماً على القطاع الخاص أن يتحمل جانباً من العبء في مجال التدريب والتأهيل، بإنشاء الكليات والمعاهد ومراكز التدريب، وهو ما تشجع الدولة عليه الآن حسبما جاء في تصريحات سمو الأمير نايف مؤخراً .

** نموذج عملي للتدريب في القطاع الخاص (تجربة مؤسسات فقيه) :

وأرجو أن تسمحوا لي أيها الأخوة بأن أعرض عليكم نموذجاً عملياً لما تقوم به مؤسسات فقيه التجارية والخدمية في مجال التدريب إدراكاً منها لأهمية التدريب وضرورته للنهوض بالعمل في مؤسساتنا الوطنية في تطور التنمية وتقدم التقنية من جهة، وللمساهمة في تأهيل شباب الوطن بالكفاءات العلمية والعملية المطلوبة لممارسة الأعمال وتحمل تبعاتها والنهوض بمسئولياتها:

- تم إنشاء مركز التدريب التابع لمزارع فقيه للدواجن في عام ١٤١٥ هـ بمدينة الطائف، وبدأ المركز نشاطه في نفس العام بتدريب موظفي المؤسسة وبعد الانتهاء من تصميم البرامج المناسبة أعلن المركز عن بدء القبول للكوادر السعودية المؤهلة في دورات تدريبية على صناعة الدواجن وهذا التدريب مجاني، بل ويوفر المركز للمتدرب السكن والإعاشة دون مقابل مع منحه مكافأة تشجيعية خلال فترة التدريب . ويقبل في هذا الدورات الأطباء البيطريين والحاصلون على بكالوريوس الإنتاج الحيواني والثانويات الزراعية والبيطرية . ويتم ابتعاث المتفوقين منهم للتدريب في الخارج . كما يتم تعيين الراغبين من المتدربين لدى المؤسسة.

- إن مطاعم الطازج التي تقدم أول وجبة طازجة وسريعة على مستوى عالمي منشؤها مكة المكرمة بصدد القيام بتدريب ٢٠٠ سيدة على أعمال التجهيز في مدينة جدة، وذلك للتدريب على تحضير السلطات والحلويات لمطاعمها.
- تساهم مؤسسة مزارع فقيه للدواجن في نشاط مركز سمو الأمير عبدالله بن عبدالعزيز لتأهيل الخريجين والذي بدأ نشاطه الفعلي في ٣/٦/٢٠١٤ هـ حيث خصصت له المؤسسة دوراً كاملاً في مركز فقيه التجاري بالعزيرية بمكة المكرمة كنواة لبدء العمل في استقبال الخريجين.
- أقام فندق الهيلتون بمكة المكرمة دورة تدريبية مكثفة بمركز التدريب الرئيسي لفنادق هيلتون العالمية في الشرق الأوسط وأفريقيا ، من أجل تنمية مهارات القيادات السعودية.
- في مجال التدريب على مهارات العمل في المكاتب الأمامية للفنادق والغرف المفروشة، أعلنت الغرفة التجارية الصناعية بمكة المكرمة عن بدء التسجيل لخريجي الثانوية العامة في البرنامج التدريبي المجاني الذي تتبناه شركة مكة للإنشاء والتعمير على نفقتها الخاصة دعماً لمشروع العودة ابتداءً من ١/٣/٢٠١٤ هـ .
- استقبلت شركة مكة للإنشاء والتعمير، وفندق الهيلتون وفندق الشهداء المتدربين من المعهد الثانوي التجاري بالعاصمة المقدسة خلال فصل دراسي كامل، حيث أتموا برنامجهم في التدريب على أعمال المحاسبة والأعمال المكتبية والعلاقات العامة .
- تولت شركة مكة للإنشاء والتعمير تدريب العديد من الكوادر السعودية للعمل بفندق هيلتون مكة والأبراج السكنية بالشركة، وفندق الشهداء ، وبلغت نسبة العودة بها حتى نهاية عام ٢٠١٤ هـ ٣٥ % .
- تعكف شركة مكة للإنشاء والتعمير على إجراء دراسة متكاملة بالتعاون مع أحد المعاهد السويسرية المتخصصة لإنشاء مدرسة للإدارة الفندقية التابع للهيئة السويسرية للفنادق لإنشاء معهد فني للتدريس والتدريب على إدارة وتشغيل

الفنادق واستقطاب الكادر التدريسي المؤهل له، بهدف توفير الكوادر السعودية المؤهلة علمياً لإدارة وتشغيل الفنادق ولسد النقص في هذا المجال .

إنه نموذج عملي للجمع بين المصلحة الذاتية وبين مصلحة المجتمع وفائدة المواطنين، ولا ينبغي أن يكون هناك تعارض بينهما وهو ما يدعو إليه قادة المملكة أيدهم الله . وفي مقدمتهم صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز المعروف بحرصه البالغ على تأهيل السعوديين وتشغيلهم في شتى فروع الأنشطة التجارية أو الصناعية أو الزراعية أو الخدمية .