

- 13) Kapiszewsk, Andrzej,(2006). Arab versus Asian Migration workers in The GCC Countries, UN, Population division, Egm, Beirut, 15-17 May 2006.
- 14) O, Higgins, Niall, (2001), Youth unemployment and employment policy : a global perspective. ILO, online at <http://mpr.ub.unimuenchen.de/23698>. Seen 06 January 2011.
- 15) Parkin, Michael .(2010),Macroeconomics .11th Ed.pearson.pp:125-130
- 16) Piore M.J., (1983), Labor Market segmentation theory, Critics should let Paradigm Evolve, Monthly Labor Review, vol.106. pp. 26-28.
- 17) Saudi Arabian Monetary Agency (SAMA), (2010), Annual Report, Issue no.46.SA.
- 18) Seragelden, Ismail A,sherbiny, Naiem A and Serageldin, M,Ismail, Saudis in Transition: the challenges of a change labor Markets, World Bank, Oxford University press.
- 19) Samba Financial Group, Saudi Arabia 2009,Mid-year, Economic Review and Forecast, Economic Department, Riyadh, June 2009.
- 20) Samuelson ,Paul A.and Nordhaus,William D, (1998) ,Economics 6th ed .Irwin Mcgraw-Hill.pp:225-243.
- 21) World Bank. (2010), World Development Indicators 2010.The world bank.

ثالثاً : المراجع باللغة الإنجليزية :

- 1) Al-Dosary ,Adel S.Rahman,S.M .and Shahid ,M .(2005),An Integration approach to Combat Unemployment in the Saaudi Labor Market.Journal of Societal & Social policy .Vol.4/2:1-18 .pp11-15
- 2) Briks J.State and Clive A. Sinclair, (1979) the KSA and Libyan Arab Jamahiriya: the Key Countries of employment, world employment program research working paper (Geneva: ILO).
- 3) Evans, Philips and, MacCormick ,Barry, (1994). The new pattern of regional unemployment: causes and policy significance, The Economic Journal 104. pp: 633-647.
- 4) Forstenlechner, Ingo and Rutledge, Emilie (2010), Unemployment in the Gulf: Time to Update, The Social Contract. Middle East Policy, vol.xvii, No.2.pp:36-50.
- 5) Goetz, Adomes N. : Demographics : The Downfall of Saudi Arabia, Msc thesis Naval postgraduate School. Monterey, California.Dec.2003.
- 6) ILO.(April 2010a),G20: Country Brief. Saudi Arabia Response to the Crisis.Geniva:ILO.2010.
- 7) ILO.(April 2010b),G20: Country Brief. Saudi Arabia: Economic Weakness Led to Unemployment Rate Hike
- 8) ILO, (2010c), Accelerating a Job-Rich Recovery in G20 Countries: Building on experience, Genera.
- 9) ILO,(2010d).Trends Economic Models 2010 .Genera : ILO ,p.29.
- 10) ILO, (2010e), Global Employment Trends for Youth, Special Issue On The Impact of The Global Economic Crisis on Youth, Geneva: ILO, August 2010.pp:20-34.
- 11) ILO, (2011), Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery. Geneva: ILO, 2011.p 90.
- 12) IMF, world Economic Outlook, (2010): Recovery, Risk and Rebalance, Washington.DC.

قائمة التقارير والمراجع :

أولا : التقارير والنشرات الرسمية :

- الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل، ١٤٣٠-١٤٣١هـ، (٢٠٠٩).
- مؤسسة النقد العربي السعودي - التقرير السنوي. أعداد مختلفة.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحوث القوى العاملة، ١٤٣٠-٢٠٠٩.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نشرة الحسابات القومية لعام ٢٠٠٩.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نشرة الحسابات القومية لعام ٢٠١٠م.
- وزارة العمل - وكالة الوزارة للتخطيط والتطوير - مركز المعلومات.
- وزارة العمل، إستراتيجية التوظيف السعودية، ١٤٣٠هـ.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، المؤشرات الاقتصادية، ٢٠١٠م.
- وزارة التجارة والصناعة، التقرير السنوي. أعداد مختلفة.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، تقرير خطة التنمية التاسعة، ١٤٣٢/٣١-١٤٣٦/٣٥هـ (٢٠١٠-٢٠١٤).

ثانيا : المراجع العربية :

- (١) العباس ، بالقاسم .(٢٠٠٨)، تقييم استراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت ،مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية والمجلد العاشر والعدد الثاني ويوليو ٢٠٠٨ .
- (٢) عبد الرحيم، شيببي ومحمد، شكوري ، سوق العمل بالجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية علي معدلات البطالة . مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية والمجلد العاشر والعدد الثاني ويوليو ٢٠٠٨ .

جدول رقم (٩)

المساهمة النسبية في الناتج المحلي الإجمالي حسب القطاعات التنظيمية بالأسعار الثابتة لعام ١٩٩٩

٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
%٢٧,٢	%٢٧,٦	%٢٩,٩	%٢٩,٩	القطاع النفطي
%٧١,٧	%٧١,٢	%٦٨,٩	%٦٨,٩	القطاع غير النفطي
%٤٧,٨	%٤٧,٨	%٤٦,٧	%٤٦,٥	القطاع الخاص
%٢٣,٩	%٢٣,٤	%٢٢,٣	%٢٢,٤	القطاع الحكومي
%٩٨,٨	%٩٨,٨	%٩٨,٨	%٩٨,٨	المجموع
%١,٢	%١,٢	%١,٢	%١,٢	رسوم الاستيراد
%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	الناتج المحلي الإجمالي

المصدر: مؤشرات الحسابات القومية في المملكة العربية السعودية، وزارة الاقتصاد والتخطيط، ديسمبر ٢٠١٠م

جدول رقم (١٠)

معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي حسب القطاعات التنظيمية بالأسعار الثابتة لعام ١٩٩٩

٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
٢,٠٨	٧,٥٩-	٤,١٦	٣,٦٣-	القطاع النفطي
٤,٤٣	٣,٤٩	٤,٢٨	٤,٦٦	القطاع غير النفطي
٣,٧٠	٢,٦٨	٤,٥٦	٥,٤٨	القطاع الخاص
٥,٩١	٥,١٩	٣,٧١	٣,٠١	القطاع الحكومي
٣,٧٧	٠,١٤	٤,٢٥	٢,٠٠	المجموع
٣,١٣	٢,٠٤	٢,٧٤	٣,٢٨	رسوم الاستيراد
٣,٧٦	٠,١٦	٤,٢٣	٢,٠٢	الناتج المحلي الإجمالي

المصدر: مؤشرات الحسابات القومية في المملكة العربية السعودية، وزارة الاقتصاد والتخطيط، ديسمبر ٢٠١٠م

جدول رقم (٨)

تطور الأهمية النسبية لقطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الإجمالي (أسعار ثابتة لعام ١٩٩٩)

القيمة بالمليون ريال

٢٠١٠		٢٠٠١		
%	القيمة	%	القيمة	
٤,٦٠	٤,٦٠	٥,٦٦	٥,٦٦	الزراعة - الغابات - الأسماك
٢٣,٥٧	٢٣,٥٧	٢٨,٢٧	٢٨,٢٧	التعدين والتعجير
٢٣,٢١	٢٣,٢١	٢٧,٨٧	٢٧,٨٧	(أ) الزيت الخام والغاز الطبيعي
٠,٣٦	٠,٣٦	٠,٤٠	٠,٤٠	(ب) نشاطات تعدينية وتحجيرية أخرى
١٢,٦٠	١٢,٦٠	١٠,٧٩	١٠,٧٩	الصناعات التحويلية
٢,٥٢	٢,٥٢	٢,٩١	٢,٩١	(أ) تكرير الزيت
١٠,٠٩	١٠,٠٩	٧,٨٩	٧,٨٩	(ب) صناعات أخرى
١,٨٣	١,٨٣	١,٥٠	١,٥٠	الكهرباء والغاز والماء
٦,٩٢	٦,٩٢	٦,٦٢	٦,٦٢	التشييد والبناء
٨,٧٧	٨,٧٧	٧,٨٧	٧,٨٧	تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق
٧,٢٥	٧,٢٥	٤,٩١	٤,٩١	النقل والتخزين والاتصالات
١٢,٥٩	١٢,٥٩	١٢,٤٣	١٢,٤٣	خدمات المال والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال
٣,٩٤	٣,٩٤	٣,٦٩	٣,٦٩	خدمات جماعية واجتماعية وشخصية
١,٨٧	١,٨٧	٢,٢٠	٢,٢٠	الخدمات المصرفية المحتسبة
٨٠,٢١	٨٠,٢١	٧٩,٥٤	٧٩,٥٤	المجموع الفرعي
١٨,٦٢	١٨,٦٢	١٩,٣٤	١٩,٣٤	منتجو الخدمات الحكومية
٩٨,٨٣	٩٨,٨٣	٩٨,٨٨	٩٨,٨٨	المجموع
١,١٧	١,١٧	١,١٢	١,١٢	رسوم الاستيراد
١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	الناتج المحلي الإجمالي

المصدر : مؤشرات الحسابات القومية في المملكة العربية السعودية، وزارة الاقتصاد والتخطيط، ديسمبر ٢٠١٠م

جدول رقم (6)
تكوين رأس المال الثابت الإجمالي حسب نوع الأصل الرأسمالي
بالأسعار الجارية (بملايين الريالات)

السنوات	٢٠٠٥	٢٠٠٩
نوع البضائع الرأسمالية		
إنشاء المباني السكنية	٣١٩٧٣	٤٨٩٦٦
%	%١٦,٣	%١٤,١
إنشاء المباني غير السكنية والإنشاءات الأخرى	٦١٦٤٧	١١٣٥٤٥
%	%٣١,٥	%٣٢,٦
معدات النقل	٢٨٨٠٤	٤٧١٩١
%	%١٤,٧	%١٣,٦
المكين والمعدات	٥٥٩٢٢	١٠٥٧٦٤
%	%٢٨,٦	%٣١,٨
بضائع رأسمالية لم تصنف في مكان آخر**	١٧٢٨٦	٣٢٠٤٤
%	%٨,٨	%٩,٢
جميع البضائع الرأسمالية	١٩٥٦٣٢	٣٤٧٥٠٩

المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات

جدول رقم (٧)

المشتغلون في أهم المجموعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي عام ٢٠٠٩

السنة	سعوديون		جملة	
	عدد	%	عدد	%
الصناعات التحويلية	١١٩٣٧٦	٢٢,٦	٤٠٨٥١٥	٧٧,٤
التشييد والبناء	٩٨٥٧٠	١٠,٠	٨٦٦٠٩٣	٩٠
تجارة الجملة والتجزئة	٢٩٥١٢٤	٢١,٠	١١٠٧١٣٧	٧٩
النقل والتخزين والاتصالات	٢٢٦٦٠٥	٦٠,٤	١٤٨٤٧٧	٣٩,٦
الإدارة العامة	١٥١١٤٨٣	٩٨,١	٢٨٦١٥	١,٩
الإجمالي	٣٨٣٧٩٦٨	٤٧,١	٤٣١٠٠٢٤	٥٢,٩

* تشمل بيانات الإجمالي الأنشطة الأخرى غير المذكورة في الجدول.

المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحوث القوى العاملة، ١٤٣٠ - ٢٠٠٩

جدول رقم (4)

العاملون بالحكومة والقطاع الخاص

العاملون بالقطاع الخاص		العاملون بالحكومة		
المجموع	غير سعوديون	سعوديون	غير سعوديين	سعوديون
			٦٨,٨	٩١
			٧٠,٤	٩٠,٩
			٦٩,٨	٩١,٣
			٩٦,٠	٩١,٧
٦٢٢١,٩	٨٦,٧	٥٣٩٢,٩	٨,٣	٧٦١
٦٨٩٥,٥	٩٠,١	٦٢١٤,١	٨	٨٢٧,٨
			٧١,٩	٩٢
				٢٠٠٩

جدول رقم (5)

معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي حسب نوع النشاط

بالأسعار الثابتة لعام 1999

٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	
٢,٠٦	-	٤,٢٥	-	-	٦,٥٦	٦,٥٠	١٨,٢٩	-	-	التعدين والتعجير
٤,٢٠	١,٥٤	٥,٩٧	٥,٧٣	٦,٢٦	٦,٩٢	٦,٧٩	٧,١٢	٣,٤٧	٤,٤٢	الصناعات التحويلية
١,٢٠	-	٣,٧٤	-	-	٣,٢٣	٨,٦٤	١٠,٢٥	-	-	(أ) تكرير الزيت
٤,٩٨	٢,٨٧	٦,٦٠	٨,٤٣	٨,٦٧	٨,٢٦	٦,١٤	٦,٠٥	٥,٦٥	٦,٤٨	(ب) صناعات أخرى
٣,٦٩	٠,٦١	١,٤٦	٤,١٠	٧,٣٣	٤,٧٧	٦,٥١	٥,٤٩	٢,٥١	٠,٨٨	التشييد والبناء
٤,٤٤	٢,٥٠	٦,٤٦	٦,٢٠	٦,٠٧	٤,٣٨	٤,٩٦	٣,٨٢	٤,٢٥	٣,٩٤	تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق
٦,٠٩	٥,٠٣	٢,٢٩	١,٩٣	١,٨٩	٣,٣٤	٢,١٨	٢,٦١	٢,٤١	٢,٣٢	منتجات الخدمات الحكومية
٢,٧٦	٠,١٦	٤,٢٣	٢,٠٢	٣,١٦	٥,٥٥	٥,٢٧	٧,٦٦	٠,١٣	٠,٥٦	الناتج المحلي الإجمالي

المصدر : مؤشرات الحسابات القومية في المملكة العربية السعودية، وزارة الاقتصاد والتخطيط، ديسمبر ٢٠١٠م

جدول رقم (2)

معدلات التشغيل والبطالة في المملكة مقارنة ببعض الدول عام ٢٠٠٩

بيان	السعودية	الشرق الأوسط	الدول المتقدمة والاتحاد الأوروبي	العالم %
معدل البطالة %	٥,٧	١٠,٣	٨,٤	٦,٣
معدل البطالة بين الذكور %	٦,٨	٨,٢	٨,٨	٦,٢
معدل البطالة بين الإناث %	٢٦,٩	١٧,٣	٧,٩	٦,٥
معدل البطالة بين الشباب		٢٤,٩	١٧,٢	١٢,٨
العمالة إلى السكان:				
الإجمالي	٢٣,١	٦٥,٢	٥٥,٥	٦١,٢
الذكور	٣٨,٥	٦٧,٧	٦٢,٤	٧٣,١
الإناث	٧,٦	٢٠,٥	٤٨,٩	٤٩,٢
المشاركة في قوة العمل:				
الإجمالي	٣٦,٣	٥٠,٤	٦٠,٥	٦٥,٣
الذكور	٦١	٧٣,٧	٦٨,٤	٧٧,٩
الإناث	١١,٥	٢٤,٨	٥٣,١	٥٢,٧

Source : ILO, Trends economic models, october 2010

بيانات السعودية مصدرها : بحث القوى العاملة (٢٠٠٩-١٤٣٠)، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات.

جدول رقم (3)

معدل البطالة بين الشباب في المملكة العربية السعودية

السنة	الشباب	السعوديون	الإجمالي العام %
٢٠٠٦	٣١,٨	١٢,٠	٦,٣
٢٠٠٧	٢٩	١١	٥,٦
٢٠٠٨	٢٧,٨	١٠,٠	٥,٠
٢٠٠٩	٣٠,٢	١٠,٥	٥,٧

المصدر : ILO, G20. Country Briefs, Saudi Arabia, April , 2010. Geneva

كذلك فإن تصميم سياسات التشغيل وسوق العمل بشكل جيد، سوف ترفع كثيرا من احتمالات النمو الاقتصادي، كما أن الإنفاق الاستثماري الحكومي يخلق مزيدا من فرص العمل لكل وحدة استثمار عندما يتم التخطيط للإنفاق العام كجزء من إستراتيجية علاج مشكلة البطالة، وإنعاش السوق المحلي بالعمل من خلال دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وبرامج تدريب العمالة.

من ناحية أخرى فإن تطوير كل من نظام التأمينات الاجتماعية ونظام الضمان الاجتماعي سوف يؤدي إلى استقرار العمالة، ومعاودة دخول سوق العمل، ومكافحة الفقر.

ورغم أن برامج الضمان الاجتماعي تخدم أغراضا اجتماعية أساسية، حيث توفر حماية لأفراد المجتمع من عدة مخاطر كالعجز والشيخوخة والوفاء، ومكافحة الفقر، فإنها تؤدي أيضا وظيفة اقتصادية في الأجل القصير حيث تدعم الطلب الكلي خاصة في أوقات الركود، وفي الأجل الطويل، حيث تساعد في بناء رأس المال البشري، وترفع من إنتاجية العمل، ومن ثم تدعم استمرارية التنمية والنمو الاقتصادي بما تحققه من استقرار لقوة العمل.

كما يشكل الحوار المجتمعي حول سوق العمل آلية هامة للتأكيد على أن مختلف السياسات تركز على الأولويات والاحتياجات التي تهتم كل الأطراف وتضمن تنفيذها بنجاح. وما من شك في أن تطوير برامج التدريب التي توليها المملكة اهتماما كبيرا والتوسع فيها لتشمل فئات جديدة، مثل خريجي الجامعات في تخصصات معينة، تساعد في إعداد قوة العمل للمساهمة في النمو، في المستقبل، استجابة للاكتشافات والتطورات التكنولوجية، ومواجهة أهم سمات البطالة بين السعوديين وهي زيادة معدل البطالة بين الداخلين الجدد لسوق العمل، وفئة الشباب عموما والإناث بصفة خاصة.

جدول رقم (1)

معدل البطالة حسب الجنس والجنسية للفترة (١٤٢٩، ١٤٢٠هـ) - (٢٠٠٨، ١٩٩٩م) %

السنة	سعوديون			جملة		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
١٤٢٠ (١٩٩٩)	٦,٨	١٥,٨	٨,١	٣,٧	٨,١	٤,٣
١٤٢١ (٢٠٠٠)	٦,٥	١٧,٦	٨,١	٣,٨	٩,٣	٤,٦
١٤٢٢ (٢٠٠١)	٦,٨	١٧,٣	٨,٣	٣,٩	٩,١	٤,٦
١٤٢٣ (٢٠٠٢)	٧,٦	٢١,٧	٩,٧	٤,٢	١١,٥	٥,٣
١٤٢٤ (٢٠٠٣)	٨,٠	٢٣,٢	١٠,٤	٤,٤	١٢,٥	٥,٦
١٤٢٥ (٢٠٠٤)	٨,٤	٢٤,٤	١١,٠	٤,٥	١٣,٤	٥,٨
١٤٢٦ (٢٠٠٥)	٨,٧	٢٥,٤	١١,٥	٤,٦	١٤,١	٦,١
١٤٢٧ (٢٠٠٦)	٩,١	٢٦,٣	١٢,٠	٤,٧	١٤,٧	٦,٣
١٤٢٨ (٢٠٠٧)	٨,٣	٢٤,٧	١١,٠	٤,٢	١٣,٢	٥,٦
١٤٢٩ (٢٠٠٨)	٦,٩	٢٤,٩	٩,٨	٣,٥	١٣,٠	٥,٠
٢٠٠٩	6.9	28.4	10.5	3.5	15.4	5.4

المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات.

مناسب من الاستثمارات في القطاع الخاص والحكومي، تضيف للطاقت الإنتاجية، وتخلق فرص عمل إضافية ذات تقنيات عالية وإنتاجية مرتفعة، وأجر مناسب.

٤- إجراء حوار بين الأطراف ذات العلاقة

يمثل الحوار والتشاور بين الأطراف ذات العلاقة بموضوع التشغيل والبطالة - منهجا أساسيا للتوصل إلى قناعات وتوافق حول عدد من القضايا، وتضم الأطراف ذات العلاقة بالتشغيل في المملكة الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، وتنظيمات القطاع الخاص كالغرف التجارية والصناعية، وممثلين للباحثين عن العمل والطلاب والجهات المسنولة عن التدريب والتأهيل. ولا يجب استبعاد طرف على حساب طرف آخر، أو الأفراد بوضع سياسات وإجراءات دون توافق عام، حتى تتولد قناعات عامة وتجد الحلول طريقها للتنفيذ. وتوجد عدة محاور للحوار:

أ- أدوات السياسة المالية، خاصة الإنفاق العام، والبحث عن سبل تفعيلها، مثل: تفعيل دور المشروعات الاستثمارية العامة في توظيف السعوديين.

ب- دعم البرامج التدريبية للعاملين في المنشآت الخاصة، التي يقودها صندوق تنمية الموارد البشرية.

ج - وضع حد أدنى للأجور، مع السعي لربط الأجر بالإنتاجية.

د - وضع قواعد لتشجيع علاقات العمل الرسمية والتشريع لذلك.

هـ - التدخل المباشر من خلال تقديم الاستثمارات أو الدعم المالي؛ لإعادة هيكلة بعض المنشآت، بغرض زيادة فرص العمل والتشغيل للسعوديين، على أن يكون هذا التوجه بناء على طلب منشآت الأعمال Demand Driven من خلال توفير مجموعة من الحوافز والدعم لإعادة هيكلة المنشآت وتأهيلها لاستيعاب مزيد من العمالة السعودية المدربة.

ز- إشراك القطاع الخاص في مجالس إدارات الجهات الحكومية المسنولة عن التشغيل والتدريب والتأهيل.

ح- مساعدة أصحاب الأعمال، والعاملين في حالات الأزمات للتوصل إلى حلول وسط تحول دون الاستغناء عن عدد كبير من العاملين، أو إعادة هيكلة المنشآت، وفي معالجة صور العمل غير القانوني، وفي التأهيل أو إعادة التأهيل للعاملين، وزيادة فرص التدريب على رأس العمل.

٥- تكامل سياسات مواجهة البطالة

يمكن القول إن ضمان نجاح هذه السياسات يكمن في ضرورة التكامل والتنسيق بين الجوانب الأساسية التي تعكسها، وهي السياسات الاقتصادية الكلية (السياسة المالية والنقدية بشكل أساسي) وسياسات التشغيل وسوق العمل، ثم سياسات الحماية والضمان الاجتماعي. وكما لاحظنا فهناك تداخل كبير، خاصة بين سياسات التشغيل والضمان الاجتماعي، مما يشير إلى تزايد الفائدة إذا ما تم معالجة المشكلة في إطار حزمة متكاملة من هذه السياسات مجتمعة، فالسياسات الاقتصادية التي تدفع بالنمو الاقتصادي إلى الأمام، تساعد في توفير مزيد من فرص العمل والتشغيل وعلاج البطالة، إذا ما ارتكز النمو على سياسات محددة لتشغيل السعوديين، وإعدادهم لسوق العمل، مدعومة بسياسات للضمان الاجتماعي توفر استقراراً وفرص عمل بالقطاع الخاص.

القطاع الخاص يمثل شرطا ضروريا للإسهام في توفير فرص عمل عالية الإنتاجية ومرتفعة الأجر وجاذبة للسعوديين . وينتطلب ذلك ما يلي :

أ- إعادة هيكلة كثير من المشروعات والمنشآت الخاصة؛ لتطوير هياكلها، وتحديث وسائل الإنتاج بها؛ بما يساعد على رفع إنتاجية العمل؛ ومن ثم تمكينها من دفع أجور أعلى تجذب العمالة السعودية مع تغيير بيئة العمل.

فعلى سبيل المثال إذا تم التنظيم والتطوير للعمل بقطاع الفنادق والقرى السياحية والأجنحة المفروشة والخدمات السياحية وخدمات الإرشاد، بشكل يتناسب مع أهمية هذه الخدمات، وتطويرها بحيث توفر بيئة عمل مناسبة، وتحقق مردودا أعلى لصاحب العمل، فسوف تمكنهم من دفع أجور أعلى للسعوديين.

تنظيم العمل في القطاعات غير الرسمية في مجالات عديدة، مثل تجارة التجزئة والخدمات المنزلية والمجتمعية، وعلى غرار ما حدث في خدمات الأمن، سوف يساعد ذلك على رفع الإنتاجية وتطوير بيئة العمل وتحسين مستويات الأجور وتجذب أعدادا إضافية من العمالة السعودية العادية والماهرة.

ج- توسع القطاع الخاص في الأنشطة ذات التكنولوجيا الحديثة في قطاعات جديدة، كالإلكترونيات، والهندسة البيولوجية، والاتصالات والخدمات المالية والمصرفية، ومن ثم خلق فرص عمل ذات إنتاجية عالية ومستويات أجور مرتفعة .

٣- إعداد قوة العمل السعودية للعمل في القطاع الخاص المتطور

أما في جانب العرض، فإن هناك عدة عناصر أساسية، أولها الاستمرار في دعم جهود مختلف الجهات الحكومية والأهلية التي توفر خدمات التدريب والتأهيل وعلى رأسها صندوق تنمية الموارد البشرية وجهوده المتنوعة، وبرامجه العديدة للمؤهلين وغير المؤهلين. وضرورة العناية بمراكز التدريب وتجهيزها، ودعم التعاون مع منشآت القطاع الخاص في مجال التدريب على رأس العمل وإشراكهم في وضع البرامج التدريبية وإعدادهم على أعلى مستوى، وهو ما يشكل حجر الزاوية في فاعلية برامج التدريب، وتحقيق أهدافها، لذلك فإن إشراك منشآت الأعمال والإدارات المختصة بها في إعداد برامج التدريب وتنفيذها يعد مسألة ضرورية .

ويمثل دور مؤسسات التعليم الأساسي والمهني والجامعي أهمية خاصة في تأهيل الخريجين لسوق العمل، وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لشغل وظائف ذات إنتاجية عالية، ويمكن تطبيق نظام التعليم والتدريب التعاوني، الذي تطبقه جامعات عالمية كثيرة كما في جامعة (ووتر لو) الكندية، التي تعد رائدة في هذا المجال، حيث يتم توزيع المقررات الدراسية ما بين التدريس الفصلي والتدريب في منشآت الأعمال، من خلال عقود تدريب أو عمل بعض الوقت مما يساعد الطلاب على اكتساب ثقافة الأعمال وقيم العمل والمهارات اللازمة، ويضمن فرص عمل عقب التخرج مباشرة.

خلاصة القول: إن مشكلة البطالة بين السعوديين ذات طابع خاص، وأن تطوير سوق العمل بجانب الطلب، وجانب العرض يعدان شرطين ضروريين لحل المشكلة والوصول بمعدل البطالة إلى حده الأدنى، لكن هذين الشرطين ليسا كافيين، حيث يتمثل الشرط الكافي في تنفيذ قدر

مصاعب الحصول على فرص عمل في الظروف الحالية. وفي مواجهة ذلك يقترح ربط الحصول على إعانة البطالة المؤقتة بضرورة التحاقهم بأحد برامج صندوق تنمية الموارد البشرية الحالية.

كما تساعد برامج التدريب التأهيلي، ورفع المهارات أو اكتساب مهارات جديدة، على تدعيم توجه الحكومة الأخير نحو وضع حد أدنى للأجور، الأمر الذي سيفرض مصاعب لدى القطاع الخاص، ويزيد من صعوبات توظيف السعوديين به، ويقلل من الطلب على العمالة السعودية. وبالتالي فإن نجاح برامج التدريب التأهيلي في إكساب السعوديين العاملين بالقطاع الخاص أو الداخلين الجدد إلى سوق العمل بمهارات جديدة أو معارف أوسع أو صقل مهاراتهم، سوف يعمل على رفع إنتاجيتهم بما يبرر الزيادة في الحد الأدنى للأجور.

السياسات والحلول المقترحة

تبين مما سبق أن البطالة في المملكة مشكلة اقتصادية ذات طبيعة خاصة وأبعاد عدة، لذلك فإن علاجها يتطلب العمل على عدة محاور في نفس الوقت وذلك على النحو التالي :

١- خلق المزيد من فرص العمل للسعوديين بالقطاع الخاص

من المسلم به أن توفير فرصة عمل إضافية، لها مردود، كما أن لها أيضا تكلفتها، فالمسألة ليست مجرد قيد الشخص في قائمة الأجور، فالعامل يحتاج قدرا من العناصر الإنتاجية الأخرى، يتكامل معها كي يعمل وينتج ويستحق نصيبا في الناتج بقدر مساهمته في القيمة المضافة. هذا القدر من العناصر الأخرى هو ما يعرف بالاستثمار أو تكوين أصول إنتاجية.

وعليه فالأمر يتطلب مزيدا من الاستثمارات، أي مزيدا من المشروعات الخاصة لزيادة الطلب على قوة العمل، فإذا ما أردنا تشغيل العاملين الذين في حالة بطالة في القطاع الخاص علينا أن نخلق لهم فرص عمل بالقطاع الخاص، ليس فقط من خلال عمليات الإحلال أي توظيف الوظائف، وإنما من خلال خلق فرص عمل جديدة.

ويرجع ذلك لسببين، السبب الأول: أن معظم فرص العمل الحالية في القطاع الخاص توجد في قطاعات تقليدية وذات إنتاجية منخفضة تتناسب مع الأجور المدفوعة للوافدين العاملين عليها، كما أن بعضها بطبيعته الحالية لا يتناسب مع ثقافة العمل لدى معظم السعوديين كالمهن الحرة وأعمال الصيانة والعمالة الفنية وغيرها من العمالة العادية والماهرة في قطاعات التجارة والفندقة والخدمية المنزلية وقطاع التشييد والبناء.

من ناحية أخرى فإن إسهام القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وفي توليد الناتج المحلي الإجمالي لا تزال محدودة، حيث بلغت ٤٧,٨% عام ٢٠١٠ (جدول رقم ٩)، وبالتالي هناك مجالات عمل متسعة أمام القطاع الخاص في ظل التوجه السائد حاليا نحو التخصصية وزيادة مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، والارتفاع بمعدل نمو أنشطته التي لا تزال أقل من مثيلتها في القطاع الحكومي. (جدول رقم ١٠).

٢- تحديث منشآت الأعمال بالقطاع الخاص وتطويرها

لا تشكل بيئة عمل القطاع الخاص وظروفه حاليا فرص عمل جاذبة للسعوديين، رغم سعي الحكومة لتحسين هذه الظروف بشتى الوسائل. لذلك فإن تحسين هياكل العمل وبيئته في منشآت

ويمثل دعم الأجور الذي تقدمه الحكومة حالياً للشركات الخاصة التي تشغل السعوديين مدخلا هاما في هذا المجال، إلا أنه يجب أن يقتصر على مجموعات معينة خاصة الشباب من الذكور والإناث، بما يساعد على تخفيف حدة البطالة بين هذه الفئة التي تمثل أغلب الفئات العاطلة، ويشجعهم على الالتحاق بالعمل ويحفز القطاع الخاص على تشغيلهم. مع ملاحظة ضرورة تصميم هذه السياسات وتنفيذها ومتابعتها بدقة ومراجعتها بين الحين والآخر، لضمان الجدية في التنفيذ وعدم التلاعب.

٨- تطوير برامج التدريب والتأهيل ورفع المهارات

قدم صندوق تنمية الموارد البشرية، وبرنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك العديد من البرامج في مجال التدريب والتأهيل ورفع المهارات، وشكل ذلك إسهاما جوهريا في زيادة فرص العمل أمام السعوديين وقد توسعت كثير من دول العالم في مجال خدمات التشغيل العامة التي تقوم فيها الهيئة بدور رئيسي، وظهرت من أنشطتها من خلال تنويع البرامج التي تقدمها وزيادة مرونتها، والتحفيز عليها، والاعتماد على مدربين متمرسين.

إضافة إلى إمكانية تطبيق فكرة التدريب التعاوني Co-operative Training، حيث يمكن للصندوق أن يتعاقد مع منشآت القطاع الخاص التي تحدد نوعيات ومهارات معينة، يجب أن تتوفر في العمالة التي يمكن أن توظفها، وتتولى توفير التسهيلات اللازمة لتدريب العمالة وتأهيلها للعمل في هذه المنشآت، على أن يكون جزءا من التدريب على رأس العمل، أي في الشركات نفسها.

كذلك بالإمكان تقوية التعاون والتنسيق مع الغرف التجارية والصناعية وغيرها من الهيئات الخاصة ذات الصلة بالأعمال والتوظيف لتوسيع مجالات التدريب التي يقدمها الصندوق أو الاعتماد على الخبرات المتوفرة في القطاع الخاص. وفي ظل ندرة فرص العمل الجديدة، وشدة المنافسة مع العمالة الأجنبية يجب الاستمرار في دعم جهود خدمات التوظيف التي تسعى إلى تقديم المساعدة في البحث عن العمل وتسكينهم في الوظائف المتاحة، ويمكن أن يتم تصنيف طالبي العمل، وإعطاء اهتمام أكبر لداخلي سوق العمل الجدد، والذي يحتاجون إلى فترات إعداد وتأهيل أكثر، خاصة من خريجي الجامعات، وعدم قصر خدمات التأهيل والتدريب على العمالة العادية.

ومن الضروري أن يتم التنسيق بين صندوق تنمية الموارد البشرية، والجامعات ووزارة العمل حتى يتمكن الصندوق من تأهيل فائض الخريجين من التخصصات الجامعية، وإعادة تدريبهم في برامج تعرف بإعادة التأهيل لإكسابهم المهارات الأساسية التطبيقية ومهارات عامة في نظم المعلومات، وتكنولوجيا المعلومات، والحاسب الآلي واللغات الأجنبية.

ويقترح في هذا المجال تغيير ثقافة "العمل أولا" إلى "التدريب أولا" لحل مشكلة العاطلين لفترة طويلة أو الذين يجدون مصاعب كبيرة في الحصول على عمل لنقص الخبرة. وتتضمن أنشطة إعادة تأهيل المتعطلين لفترات طويلة جهدا خاصا يمزج بين الإرشاد المكثف، والمساعدة في البحث عن العمل، وتطوير المهارات وفي بعض الأحيان الحصول على دعم كما حدث في برنامج الإقراض للتعليم والتدريب.

كذلك فإن الحكومة قد تواجه قريبا بضرورة وضع سياسات لتحويل الأشخاص الذين بدؤوا يتلقون إعانات بطالة دون وجود تأمين أو اشتراك مسبق لعدم سابقة العمل، خاصة في ظل

٩٥% من قوة العمل وفي الولايات المتحدة يعمل ٣/١ قوة العمل في مشروعات تشغل ٥٠ عاملاً فأقل.

(ILO, G20, 2010)

من هنا يمثل تدعيم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في السعودية مدخلاً هاماً في مواجهة مشكلة البطالة بين السعوديين، وذلك من خلال معاوتتها في التغلب على مشاكل التمويل، وتذليل مصاعب الوصول إلى الحجم المناسب من الأعمال، الذي يمكنها من الحصول على فرص عمل في المشروعات الاستثمارية، وتوفير سبل التدريب، سواء للعمالة المطلوبة للعمل في مثل هذه المشروعات، أو تدريب صغار المديرين والمبدعين على قيادة الأعمال، إضافة إلى تمكينهم من المشاركة في تنفيذ المشروعات الاستثمارية الحكومية.

ويمكن للحكومة في هذا المجال تقديم الضمانات اللازمة لحصول تلك المشروعات على التمويل اللازم من البنوك، وتسهيل عمليات السداد، وتمكينهم من السحب على المكشوف، وسرعة تسوية مديونياتها خاصة في ظروف الركود لضمان استمراريتها.

ونظراً لأن المشروعات الجديدة عادة ما تكون عرضة للفشل بشكل أكبر فإن تدعيم هذه المشروعات في المراحل الأولى من عملها يعد أساسياً ويزيد من معدل بقاء المشروعات واستمرارها.

ويسند هذا الدور إلى جهة حكومية متخصصة تقوم على تنظيم المشروعات الصغيرة ومساندتها، والتعاون مع البنوك المحلية، والغرف التجارية والصناعية وغيرها من الجهات المساندة التي يمكن أن تقوم بأعمال التدريب للمديرين والرواد الجدد والتأهيل، وأن يتم ذلك دون تفرقه بين الرجال والإناث، وأن تعطي نفس الفرص في التوجيه والتدريب.

كما أن تصميم برامج البنية الأساسية التي تنفذها الحكومة كي تتضمن إسناد بعض الأعمال إلى SMEs له تأثير كبير في فرص التشغيل للسعوديين إذا ما استكملت بأعمال التدريب والتأهيل، بشكل أكبر مما تنتجه الشركات الكبرى من فرص عمل. وبالتالي فإن العطاءات الصغيرة وتجزئة الأعمال الكبيرة يزيد من الفرص أمام المشروعات.

ويمكن للحكومة اتخاذ عدد من الإجراءات في هذا المجال، منها إعطاء مجال للمشروعات SMEs لتنفيذ المشروعات الصغيرة مثل بناء مدارس، أو تنفيذ أحد العمليات أو التوريدات في المشروعات الكبيرة، والتأكيد على عدم اشتراط حد أدنى لحجم الشركات في مثل هذه الحالات. كذلك بالإمكان قصر تنفيذ نسبة معينة من الأعمال الحكومية وعقودها على SMEs وإعطاء ميزة العطاءات التي تتقدم بها شركات صغيرة كثيفة العمالة من السعوديين.

٧- تقديم حوافز مؤقتة للشركات الخاصة

تتضمن هذه الحوافز السعي لزيادة الطلب على العمالة السعودية عن طريق قيام الحكومة بسداد حصص العاملين وأصحاب الأعمال في نظام التأمينات الاجتماعية لفترة محددة، ثم تقليل هذا الدعم بشكل تدريجي حتى يتم تثبيت العمالة ورفع إنتاجيتها. ويقتصر دعم العمالة السعودية بهذه الصورة على العمالة منخفضة الأجر، حتى لا تتأثر أجورهم الفعلية سلباً بخضم اشتراكات التأمينات الاجتماعية، ولزيادة حوافز المشروعات على تشغيلهم وزيادة الطلب عليهم.

وحتى يمكن تفعيل السياسة المالية ممثلة في الإنفاق الاستثماري الكبير في خلق فرص عمل للسعوديين يجب العمل على أكثر من محور، منها أن تتضمن شروط العطاءات التي تقدمها الشركات لتنفيذ المشروعات الاستثمارية خطة تدريب وتشغيل نسبة من العمالة السعودية على رأس العمل وبالتعاون مع وزارة العمل.

كذلك من المناسب حفز الشركات الكبرى التي تتولى تنفيذ مشروعات البنية الأساسية وغيرها على التعاقد من الباطن مع الشركات السعودية الصغيرة والمتوسطة لتنفيذ الأعمال المساندة أو توريد مدخلات، وذلك لتفعيل أثر المضاعف من خلال العلاقات التبادلية الأمامية والخلفية والتي تحفز على توفير فرص العمل لدى المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إقامة مشروعات جديدة. وتفضيل الشركات التي تعتمد على فن إنتاجي كثيف العمالة الوطنية وتعطي فرص عمل من الباطن للمشروعات المتوسطة والصغيرة ذات الكثافة العالية في العمالة.

ويجب أن يكون معلوماً أن الأثر النهائي للإنفاق الاستثماري الحكومي على العمالة الوطنية يتوقف على كل من الأثر المباشر في العمالة المطلوبة لتنفيذ المشروعات الاستثمارية، والأثر المباشر في المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي يتم التعاقد معها من الباطن لتنفيذ أعمال محددة. وهو ما يعتمد على ما يمكن أن تقوم به وزارة الاقتصاد والتخطيط لتحفيز الشركات الكبيرة على الإسهام في توفير فرص عمل للسعوديين.

وهناك تجارب رائدة في هذا المجال في أعقاب الأزمة المالية الأخيرة؛ حيث تمكنت أندونيسيا من خلق نحو ٧٥٠ ألف فرصة عمل عام ٢٠٠٩ نتيجة إنفاق ٧,٦ مليار دولار على مشروعات البنية الأساسية. كما اعتمدت مصر ٢,٨٢ مليار دولار عام ٢٠٠٩ لتنفيذ مشروعات يمكن أن تخلق فرص عمل قدرت بنحو ٦٥٠,٠٠٠ ألف، وأنفقت الولايات المتحدة ٤,٤ مليار دولار على مشروعات بنية أساسية خلقت حوالي ٦٠ ألف فرصة عمل بشكل مباشر أو غير مباشر بنهاية سبتمبر ٢٠٠٩ (ILO, April 2009).

كذلك فإن تجزئة الاستثمارات العامة وعدم تركيزها، وتوزيعها على عدة عطاءات فرعية تحفز المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أقاليم المملكة، والقادرة على حشد العمالة الوطنية وتدريبها بدعم من الجهات المسؤولة عن التدريب والتأهيل.

من ناحية أخرى فإن السياسة النقدية يمكن أن تقوم بدور مساند للسياسة المالية في هذا المجال لتقليل أثر الإزاحة، الذي تمارسه الاستثمارات الحكومية الكبيرة، في استثمارات القطاع الخاص، وذلك من خلال تخفيض أسعار الفائدة في الجهاز المصرفي، وقد كان للانخفاض الكبير في سعر الفائدة في سوق السندات أثر كبير في التقليل من أثر الإزاحة خلال الفترة التي أعقبت الأزمة الأخيرة في معظم الدول المتقدمة في مجموعة العشرين. (ILO, April 2010).

٦- تطوير وسائل تدعيم المشروعات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر مشروعات الأعمال الصغيرة مستودعا كبيرا للعمالة وتمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة جدا من جملة منشآت الأعمال في معظم دول العالم، حيث تمثل في أوروبا قرابة ٩٩% من جميع منشآت الأعمال، وتضم ٦٧% من العاملين في القطاع الخاص. وفي أندونيسيا تسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأكثر من نصف الناتج المحلي الإجمالي وحوالي

٤- تنظيم التعامل في سوق العمل

تمثل وظيفة تنظيم التعامل في الأسواق إحدى ركائز اقتصاد السوق، ويكتسب أهميته في المملكة مع توجه النظام الاقتصادي نحو اقتصاد السوق، والتوسع في عملية الخصخصة في السنوات الأخيرة، وإفساح المجال أمام الاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية للعمل في العديد من المجالات وقيادة عملية التنمية. كما تكتسب أهميتها من الدور الذي يجب أن تقوم به تشريعات العمل في علاج الاختلالات في سوق العمل القائمة حالياً، حيث تنظم هذه التشريعات العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب الأعمال، وتضمن حقوق الأطراف وواجباتهم، وتضع حداً أدنى للأجور، وتشرف على صناديق التأمينات الاجتماعية العامة والخاصة.

كما شكلت سياسات استقدام العمالة الأجنبية، خاصة بالنسبة لأصحاب الأعمال في المملكة - وغيرها من دول الخليج - مصدراً للكسب دون أية أعباء من خلال ما عرف بالكفالة، حيث شكل النظام في النهاية مصدراً من مصادر الخلل في سوق العمل بالمملكة.

لقد طبقت المملكة العديد من الحوافز وأصدرت عدداً من التشريعات لتحفيز القطاع الخاص على تشغيل السعوديين، ودفع السعوديين للعمل بالقطاع الخاص لكن النتائج لم تكن مرضية، فلا يزال الانقسام والتجزئة حادة وواضحة، فالقطاع الخاص يعتمد على الأجانب بنسبة ٩٠،١% من العاملين به عام ٢٠٠٩، ويبدو أن النسبة لم تتراجع كثيراً خلال السنوات الماضية (SAMA, 2010).

وقد سعت دول المنطقة إلى تطبيق سياسات مماثلة حيث حاولت البحرين رفع تكلفة العمالة الأجنبية بفرض ضريبة على المنشآت الخاصة التي تشغل الأجانب. وتشدت عمان في تطبيق حصص العمالة الوطنية، وقصر بعض الأعمال والوظائف على الوطنيين. لكن النتائج أيضاً كانت مخيبة للأمل، ولا يزال عدد الأجانب يتزايد.

لذلك يجب أن تنطلق عملية تنظيم استقدام العمالة الوافدة بتحويلها من عملية تحقق مكاسب إلى عملية تكلف ترفع من تكاليف الاستقدام لتقليل الحافز على تشغيل العمالة الوافدة.

٥- تفعيل دور السياسة المالية والنقدية

يرتكز الاقتصاد السعودي بطبيعته (كغيره من اقتصادات النفط) على الدور الكبير الذي تقوم به الموازنة العامة الأداة الرئيسية للسياسة المالية وذلك في إدارة الاقتصاد الوطني وتحفيزه. ونظراً لأن الحكومة لا تفرض ضرائب على الدخل أو الإنفاق، فإن أدوات السياسة المالية تتمثل في جانب الإنفاق العام من الموازنة، والدين العام.

وتشير تجارب السنوات الماضية إلى أن التوسع في الإنفاق العام، خاصة الإنفاق الاستثماري على العديد من المشروعات العملاقة التي تنفذها الحكومة من خلال الموازنة العامة قد أدت إلى خلق فرص عمل للعمالة الأجنبية نظراً لطبيعة فرص العمل المطلوبة والتي تعتمد أساساً على العمالة الفنية والماهرة والمهندسين، من الوافدين دون أن يستفيد منها السعوديون نظراً لفارق الأجور، وطبيعة هذه الأعمال التي لا تتوافق مع ثقافة العمل لدى العمالة السعودية، وتفضيلهم للأعمال الإدارية، فضلاً عن أثر الإزاحة للاستثمارات الخاصة؛ نظراً لمحدودية الطاقة الاستيعابية للاقتصاد الوطني.

أخطار كالإصابة والعجز والمرض والشيخوخة والبطالة، وتقل من فارق المزايا بين العمل الحكومي والعمل في القطاع الخاص، كما يظل بالإمكان زيادة نصيب الحكومة في اشتراكات التأمين الاجتماعي لتقليل أعبائه على العاملين أنفسهم، وأرباب العمل.

كما يمثل نظام التأمينات الاجتماعية للعاملين بالحكومة والقطاع الخاص وأسرهم أولى شبكات الأمان الاجتماعي وأهم أدوات سياسات الحماية الاجتماعية، وأحد الحوافز الهامة للعمل في القطاع الخاص، وتمثل هذه السياسة أداة هامة في المملكة حيث ارتبط تفضيل السعوديين للعمل الحكومي بارتفاع الأجر وبعض المزايا الاجتماعية الأخرى والتي من أهمها نظام التأمينات الاجتماعية وارتفاع معاشات التقاعد. لذلك فإن تطوير نظام التأمينات الاجتماعية خاصة بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص، سواء من حيث شموله أو الأخطار التي يتم التأمين عليها، وحصص الاشتراكات، وضمان حد أدنى من المعاش، سوف يشكل أداة فعالة في التحفيز على العمل بالقطاع الخاص.

كما يساعد التأكيد على شمول نظام التأمينات الاجتماعية على تعويضات البطالة على حل إشكالية حربية القطاع الخاص في الاستغناء عن العمالة تحت ظروف محددة، فالعاملون بالحكومة لا يتعرضون لأخطار الفصل أو الاستغناء أو تخفيض الأجور، في حين يتعرض العاملون بالقطاع الخاص لكل هذه الأخطار برغم أية ضوابط قد توضع لتنظيم استخدامها، لكنها ستظل قائمة لطبيعة أعمال القطاع الخاص، لذلك يجب تفعيل نظام التأمينات الاجتماعية للعاملين بالقطاع الخاص وشموله على تعويضات البطالة، ووضع ضوابط دقيقة في قانون العمل تضمن التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب الأعمال.

ونظرا لوجود بعض فئات العمالة في القطاعات غير الرسمية خارج إطار قطاعات الأعمال الرسمية، فإن نظام التأمينات الاجتماعية سيظل قاصرا عن مواجهة هذه الفئات، لذا من المناسب تطوير نظم لتوفير الحماية الاجتماعية وتوفير سبل الحصول على تعويضات في حالة البطالة أو أية صورة من صور المساعدة الاجتماعية.

لقد راجعت كثير من الدول المتقدمة في أعقاب الأزمة المالية الأخيرة (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) العديد من نظم الحماية الاجتماعية مثل تعويضات البطالة، والتأمين الصحي، ومعاشات كبار السن ورعاية الأطفال، وتم توسيع نطاق عملها، وشكلت إحدى أدوات علاج الأزمة، خاصة في مجال التشغيل والبطالة. (ILO, 2010c)

ورغم أن تأمين البطالة يعمل أيضا كأداة في مواجهة البطالة الدورية، ويعمل على تثبيت الإنفاق الاستهلاكي في حالات الركود، ويوفر حماية من الوقوع في الفقر، فإن له مزايا إضافية في المملكة حيث يقلل من فجوة الأجور بين العمل في الحكومة والقطاع الخاص، ويمثل حافزا للعمل في المنشآت الخاصة أو العمل الحر.

ويمكن لبرامج التشغيل العامة أن تستهدف فئات محددة أهمها العمالة غير الماهرة خاصة عندما يعجز القطاع الخاص عن استيعابها، حيث يمكن مزج عناصر دعم الدخل مع الاستثمار في البنية الأساسية، حيث يساعد توفير الطرق والمواصلات ووسائل الاتصال والرعاية الاجتماعية والتعليم على زيادة قدرات الفئات الفقيرة على العمل والكسب. ومما يساعد على نجاح هذه السياسات امتداد برامج البنية الأساسية إلى القطاع الاجتماعي، والخدمات البيئية. ولدى كل من الهند وجنوب أفريقيا والمكسيك تجارب ناجحة في هذا المجال.

لكن الحكومات في الدول النفطية لم تكثف بهذا الحد وإنما استخدمت سياسة التوظيف الحكومي، وارتفاع مستويات الأجور كوسيلة إضافية لتوزيع ثروة النفط، مما خلق تجزئة في سوق العمل. لذا فإن إعادة النظر في تلك السياسة أصبح حتمياً، وسيظل أمام الحكومة بدائل عدة لتحقيق مجتمع الرفاهية دون إحداث تشوهات في سوق العمل، وذلك من خلال الارتقاء بالخدمات الاجتماعية والمرافق العامة والتعليم والصحة، وكلها تمول من عائدات النفط، حيث يحصل كافة المواطنين على أنصبتهم من الخدمات الحكومية بمجرد استحقاقه وبدون مقابل، دون أن يكون التوظيف الحكومي وسيلة لتوزيع الثروة.

كما تحتاج نظم التأمينات الاجتماعية، والضمان الاجتماعي ودعم الفقراء إلى تطوير شامل، فكل هذه النظم من المسئوليات الاجتماعية للدول في الوقت الحالي، وأهم أدوات الحكومات في إعادة توزيع الثروة والدخل، وتشير إحدى الدراسات إلى أن إطلاق وصف دولة الرفاه الاجتماعي على دولة ما يتحقق عندما تنفق الحكومة ما لا يقل عن ٢٠% من موازنتها السنوية على خدمات الرفاه الاجتماعي، والتي تشمل الضمان الاجتماعي ودعم الفقراء، وتعيضات البطالة، والرعاية الصحية والتعليمية وغيرها من الخدمات الاجتماعية.

وبالتحديد فإن هناك حاجة إلى تطوير نظام التأمينات الاجتماعية، كنظام حكومي تشرف عليه الحكومة وتنظمه وتديره، عن طريق إنشاء صناديق لتجميع أموال الاشتراكات من العاملين بالحكومة و القطاع الخاص والمهنة الحرة، والإشراف على إدارة فوائض أموال هذه الصناديق واستثمارها، وعلي دفع الاستحقاقات من المعاشات أو التعويضات المختلفة.

ورغم أن توفير نظام للتأمينات الاجتماعية يدخل في نطاق الوظائف الاجتماعية للحكومات، فإنه في المملكة يمثل خطوة أساسية في إصلاح التشوهات في سوق العمل، حيث يقلل من فارق المزايا التي يتحصل عليها العاملون بالحكومة عن نظرائهم بالقطاع الخاص ويضمن تأميناً لعدد من الأخطار التي تهدد أمن العاملين بالقطاع الخاص وأسرتهم وسلامتهم، كما سيظل للتأمينات الاجتماعية دورها كإحدى شبكات الأمان الاجتماعي في المجتمع.

أما فيما يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي ودعم الفقراء، فيقوم على مسؤولية المجتمع، ممثلاً في الحكومة، عن توفير سبل العيش الكريم، وحد أدنى من الدخل لمجموعة من أفراد المجتمع تحول ظروفهم الاجتماعية والبيئية أو الظروف الاقتصادية بين حصولهم على دخل أو خد أدنى من الدخل يلزم لحياة كريمة. وتشمل هذه الفئات اليتامى والعجزة والأرامل والمطلقات والشيوخ وغيرهم ممن لا تتوفر لهم سبل العيش الكريم من مصادر الدخل الخاصة بهم.

ويختلف نظام الضمان الاجتماعي ودعم الفقراء عن نظام التأمينات الاجتماعية في أن الأول يمول من الموازنة العامة، بينما يمول الثاني من حصص الاشتراكات التي يتقاسمها العاملون وأصحاب الأعمال والحكومة. ويمكن النظر لبرنامج دعم الفقراء على أنه صورة أخرى من صور إعادة توزيع ثروة النفط، حيث تقوم الموازنة العامة للمملكة على عائداته، في حين يمول نظم الضمان الاجتماعي في الدول الأخرى من حصيلة الضرائب، وهو ما يدخل معاشات الضمان الاجتماعي في تصنيف المصروفات التحويلية للحكومة، حيث يتم تحويل جانب من حصيلة الضرائب التي يتم تحصيلها من الأغنياء، إلى الفقراء مستحقي الضمان الاجتماعي.

ويعتبر التمييز بين هذين النظامين أمراً هاماً، فالتأمينات الاجتماعية تشمل العاملين بالحكومة والقطاع الخاص وتعتمد على الاشتراكات، وتجمع في صناديق خاصة تدار لحسابهم وتؤمن عدة

الرياضيات والعلوم، ورفع قدرات الطلاب في اللغة الأجنبية. Forstenlechner, Ingo and (Rutledge, 2010)

ومعني ذلك أن نجاح السعودية وحل مشكلة البطالة يتطلبان أمرين متزامنين هما تزويد قوة العمل السعودية بمعارف وبمهارات وقيم عمل عالية المستوى للارتقاء بالإنتاجية، ومن ناحية أخرى تطوير أنشطة القطاع الخاص، ودخوله لمجالات عمل جديدة عالية التكنولوجيا تكون جاذبة للعمالة السعودية سواء من حيث بيئة العمل أو مستوي الأجور.

وهو أمر يبدو منطقياً حيث إن تنويع هيكل الاقتصاد الوطني خاصة من خلال زيادة دور الصناعات التحويلية عالية التكنولوجيا، وزيادة المكون المعرفي فيها، يتطلب بدوره عمالة ماهرة، يجب أن يكون للتعليم دور في توفيرها، حتى يمكن أن يفرخ خريجين قادرين على منافسة نظرائهم من العمالة الأجنبية.

معنى ذلك أن التحول باتجاه أنشطة وصناعات عالية التقنية ذات المداخل المعرفية العالية، والذي يعمل على تنويع هيكل الاقتصاد الوطني كسياسة ثابتة وأساسية، سوف يساعد على جعل القطاع الخاص أكثر جاذبية من خلال تقديم أجور سخية للعاملين الذين لابد أن يكونوا على مستوى مهاري عال، وهو ما يجب أن يقابله تطوير في مخرجات التعليم، بدءاً من التعليم الأساسي، وأن تركز العملية التعليمية على تنمية القدرات وصقل المهارات، من خلال إدخال نظام التعليم التعاوني الذي تطبقه حالياً العديد من الجامعات الكندية والأمريكية.

خلاصة القول أنه إذا كانت العمالة السعودية في حاجة إلي تدريب وإعداد وتأهيل للعمل في القطاع الخاص، فإن منشآت القطاع الخاص في حاجة هي الأخرى لإعادة الهيكلة، والولوج إلي أنشطة عالية الإنتاجية وذات أجر مرتفع.

٣- إعادة النظر في دور الدولة في النشاط الاقتصادي

بدأت الحكومة منذ فترة في إفساح المجال أمام القطاع الخاص ليشارك في الأنشطة الاقتصادية ويتحمل دوراً أكبر في توليد الدخل وفرص العمل. ويجب أن يتزامن ذلك مع إعادة النظر في دور الدولة ليصبح محصوراً في الوظيفة الاجتماعية، وتحقيق مجتمع الرفاهة الاجتماعي من خلال تقديم السلع العامة، وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وإعداد نظام متطور للتأمينات الاجتماعية وتأمين البطالة ودعم الفقراء.

وتتمثل الوظيفة الأساسية للدولة تاريخياً في توفير الخدمات العامة من خلال الموازنة العامة للدولة. وفي المملكة، كما في الدول النفطية التي تعتمد بدورها على عائدات النفط وعوائد استثمارات الفوائض بشكل أساسي، تشمل الخدمات العامة كل ما يتعلق بالوظائف التقليدية للدولة من الدفاع والأمن والعدالة، والمرافق العامة كالطرق والكباري، والخدمات الاجتماعية مثل التعليم والصحة العامة.

ورغم أن هذا الدور يتطابق مع أدوار الحكومات في مختلف دول العالم فإن ما تتميز به المملكة - وغيرها من الدول النفطية - هو أن تمويل هذه الخدمات يتم من خلال ثروة النفط، متمثلة في عائداته أو عوائد استثمار فوائضه، وبالتالي فالحكومة هنا لا توفر السلع العامة كبديل للقطاع الخاص فحسب، وإنما تمويل هذه الخدمات من ثروتها النفطية دون حاجة إلى فرض الضرائب بشئى أنواعها، ومن ثم فإنها تقوم كذلك بتوزيع ثروة النفط بشكل أكثر عدالة.

وبقدر ما أسهمت سياسة التوظيف الحكومي للسعوديين في رفع مستوى الدخل وتحسين المعيشة، فقد أسهمت في تجزئة سوق العمل، حيث فضل السعوديون الانتظار بلا عمل - في حالة بطالة - أو خارج قوة العمل، حتى يحصلوا على وظيفة حكومية، تضمن لهم العديد من المزايا المالية والاجتماعية. (Forstenlechner, Ingo and Rutledge, 2010)

وبالتالي فإن تطوير هذه السياسة أصبح ضروريا، فالعمل في الحكومة مثله مثل أي قطاع آخر يجب أن يرتبط بداية بحاجة العمل وثانيا يجب أن يربط الأجر بالإنتاجية، علي أن يتم توزيع الثروة ورفع مستويات الدخل وتحسين الأحوال المعيشية وتحقيق مجتمع الرفاه بوسائل أخرى عديدة بعيدا عن سوق العمل.

٢- مراجعة سياسة السعودية

كما أنه من الضروري مراجعة سياسات السعودية بحيث لا تعتمد فحسب علي عمليات الإحلال، وعلي مجرد دعم الأجور في القطاع الخاص وتقليص الفارق مع القطاع الحكومي بشكل إداري، وإنما أيضا علي خلق فرص عمل عالية الإنتاجية وذات أجور مرتفعة بمؤسسات حديثة ومتطورة في القطاع الخاص.

ويتم ذلك من خلال تطوير وتحديث أنشطة القطاع الخاص القائمة، ودخول مجالات عمل عالية التقنية، وبدء مشروعات واستثمارات في أنشطة حديثة عالية الإنتاجية مرتفعة الدخل، ومن ثم فتح فرص عمل أوسع أمام السعوديين في مجالات عمل متطورة. حيث يلاحظ انخفاض مساهمات السعوديين في أنشطة الصناعات التحويلية والتشييد والبناء وحتى التجارة وبلغت ٢٢,٦%، ١٠%، ٢١% عام ٢٠٠٩ علي التوالي. (جدول رقم ٧)

وتعتبر هذه القطاعات مهينة لهذا التطوير وعلي رأسها قطاع الصناعات التحويلية، الذي لا تزال مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي محدودة (١٢,٦% عام ٢٠١٠)، رغم أهميته في إحداث التنمية وتعدد أنشطته، فضلا عن تنوع احتياجاتها من قوة العمل التي تشمل الفنيين، والعمال الماهرة، والمهندسين والمهنيين من تخصصات إدارية مختلفة، وكلها وظائف ذات جاذبية للسعوديين، إذا ما دعت بمستويات أجور عالية تتناسب مع ارتفاع الإنتاجية للعمل في مثل هذه الصناعات ذات المستوى التكنولوجي المرتفع. (جدول رقم ٨)

ويرتبط بذلك سياسات التعليم حيث يتطلب توفير فرص عمل منتجة للسعوديين، إصلاح عملية التعليم، خاصة التعليم العالي، لجعله متوجها للسوق من خلال تطوير البرامج التعليمية بما يتماشى مع احتياجات السوق، من معارف ومهارات، من خلال ما يعرف بالتعليم التعاوني، أي مزج عملية التدريب بالمؤسسات ومنشآت الأعمال أثناء الدراسة مع المناهج التعليمية، وهو ما يساعد في تأهيل الطلاب للعمل وإكسابهم ثقافة العمل بالقطاع الخاص ومتطلباته، والحصول على فرصة توظيف أسرع، فضلا عن تهيئة قطاع الأعمال لقبول السعوديين للعمل.

وقد قطعت دولنا قطر والإمارات شوطا في هذا الاتجاه الذي يعد نقلة في سياسات مواجهة مشاكل التشغيل والبطالة بين المواطنين، فبعد أن كان التركيز على توظيف الوظائف مع تحويل الاقتصاد الوطني من اقتصاد أحادي يعتمد على قطاع الكربوهيدراتيك، إلى سياسات تركز على التعليم والتنوع الاقتصادي. وذلك من خلال تطوير التعليم بالتركيز على التخصصات المهنية والعملية مثل

الأجور وظروف العمل في الحكومة ومزاياها عن نظيرتها في القطاع الخاص لصالح القطاع الحكومي ، الأمر الذي خلق نوعاً من عدم التوافق المتبادل فلا تتوفر بالسعوديين المهارات وقيم العمل التي يطلبها القطاع الخاص ، ولا تتوفر بالقطاع الخاص الأجور والمزايا التي تبغيها العمالة السعودية .

وكان من نتائج الاعتماد على توظيف السعوديين بالحكومة ومنحهم رواتب عالية؛ كوسيلة لتوزيع ثروة النفط ورفع مستوى الرفاهية الاجتماعي، عزوف السعوديين عن اكتساب المهارات والمعارف والقدرات التي يتطلبها العمل بالقطاع الخاص، وتفضيلهم الانتظار حتى تتوفر وظيفة حكومية، أو تفضيل الانسحاب من سوق العمل، كما يحدث بالنسبة للإناث. وساعد اتساع الفجوة بين مهارات مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل على تأكيد طبيعة البطالة كمشكلة هيكلية .

وفي مواجهة كل ذلك سعت الحكومة إلى العمل على عدة محاور كان من أهمها الاهتمام بالتدريب والتأهيل لقوة العمل السعودية، وتحفيز القطاع الخاص على تشغيل السعوديين (عملية السعودة) ، وتشجيع العمل الحر وقيادة الأعمال ، وكلها جهود لا تتصدى لجذور المشكلة وأسبابها .

كما عمدت الحكومة إلى تدعيم أجور العاملين السعوديين بالقطاع الخاص لتضييق الفجوة بينها وبين الأجور في القطاع الحكومي، ومع ذلك ظلت مشكلة البطالة بين السعوديين أحد أهم المشاكل التي تواجه الحكومة دون حل ، حيث تتعدد مزايا العمل بالحكومة .

ورغم أهمية ما تبذله جهات عديدة في عمليات التدريب والتأهيل وتحفيز المنشآت الخاصة لتشغيل السعوديين ، وحفز العمالة السعودية للعمل في القطاع الخاص، أو مزاولة الأعمال الحرة، فإن هذه الإجراءات لا تزال تفتقد التعامل مع أسباب المشكلة وطبيعتها، الناتجة عن اختلافات في سوق العمل بجائبيه: الطلب على العمالة، والمعروض منها، والفجوة بين المهارات وقيم العمل التي تتسم بها قوة العمل السعودية والمهارات وقيم العمل التي يحتاجها القطاع الخاص، فضلاً عن الاختلاف بين ظروف العمل في الحكومة ومؤسساتها، والعمل في القطاع الخاص ومنشآته التي تعتبر في معظمها منشآت صغيرة ، والتباين في مستوى الأجور والمزايا السائدة بين القطاعين .

وفي ضوء كل ما سبق نعرض فيما يلي لمجالات وسبل تطوير السياسات والبرامج المطبقة حتى يمكن ان تتصدى بفاعلية لجوانب المشكلة وجذورها ، وتعالج أسبابها ، وتسهم في وضع حد لها .

١- تطوير سياسات التوظيف بالحكومة

أصبح تشبع القطاع الحكومي بالعمالة الوطنية حقيقة واقعة، ولم يعد بالإمكان استيعاب المزيد من السعوديين للعمل بالحكومة إلا بمقدار عمليات الإحلال بسبب التقاعد أو الترقى أو إحداث أي توسعات في الجهاز الإداري الحكومي، وبالتالي لم يعد من المناسب استمرار الاعتماد على التوظيف الحكومي لاستيعاب العمالة السعودية أو الخريجين الجدد .

كذلك يجب مراجعة استخدام سياسة الأجور كأداة لتوزيع الثروة وتحسين المستوى المعيشي. فالوظيفة وفرصة العمل يجب أن تقوم على أسس اقتصادية تربط الأجر بالإنتاجية، حتى لا يتم إهدار كل من الدخل المتولد وقوة العمل معا ، التي يجب إعدادها للمشاركة في العملية الإنتاجية، وتوليد قيمة مضافة بما يعادل الأجور المدفوعة.

الجانب الأكبر منها إلى القطاع النفطي والحكومة، مما يشير إلى ضعف الأصول الإنتاجية التي تتولد في القطاع الخاص، ومن ثم ضعف قدرته على توليد فرص عمل إضافية.

أما السبب الثاني فيرجع إلى أثر المزاحمة *Crowding out effect* الذي تؤكد الدراسات النظرية والتطبيقية. فمن ناحية النظرية الاقتصادية تؤدي الزيادة في الإنفاق الحكومي إلى انخفاض الاستثمار الخاص وغيره من أوجه الإنفاق التي تتأثر بسعر الفائدة إلى الانخفاض بنفس المقدار خاصة إذا لم تكن هناك طاقات إنتاجية معطلة، أو لم يتمتع القطاع الخاص بالمرونة الكافية، وعدم قيام السلطات النقدية برفع أسعار الفائدة، وذلك على الرغم من أثر مضاعف الإنفاق الحكومي، والذي قد يتراوح ما بين ٢-٣ مرات، وبالأخذ في الاعتبار ردود أفعال السوق المالية، والسياسات النقدية التي ستتخذ في مواجهة التوسع في الناتج والتضخم، مما يؤثر سلبيًا في الاستثمارات المحلية والأجنبية، ناهيك عن قيود الطاقة الاستيعابية للاقتصاد الوطني. (Samuelson and Nordhaus 1998)

وتشير التجارب العملية إلى أن أثر المزاحمة (الإزاحة) الذي يؤدي إليه التوسع في الإنفاق الحكومي يمكن أن يكون محدودًا في حالة وجود طاقات عاطلة وعدم قيام السلطات النقدية برفع أسعار الفائدة.

خلاصة القول: إن جهود التطوير المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل والذي تقوم به الأجهزة العامة ومؤسسات التدريب والتأهيل والتعليم لها دور هام في تأهيل السعوديين للعمل في القطاع الخاص، ألا أن ذلك يجب أن يترافق مع تهيئة منشآت القطاع الخاص ذاتها وتطويرها وتحديثها وإصلاح نظم التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي وقوانين العمل لتوفير بيئة عمل مناسبة ورفع الإنتاجية والأجور وزيادة جاذبيته للعمالة السعودية.

كذلك هناك حاجة إلى أن تتكامل هذه الجهود مع السياسات الاقتصادية الكلية التي يجب أن تستهدف خلق فرص عمل جديدة للسعوديين في القطاع الخاص من خلال تنفيذ قدر مناسب من الاستثمارات الحديثة في قطاعات النشاط السلعية والخدمية اللازمة لتنويع هيكل الاقتصاد الوطني.

مراجعة وتطوير السياسات والبرامج القائمة

اتضح مما سبق أن مشكلة البطالة بين السعوديين ذات طبيعة هيكلية واحتكاكية في المقام الأول، لكنها لا تعكس ديناميكية التطور الاقتصادي والتقدم التكنولوجي كما في الإقتصادات الصناعية المتقدمة. فضلًا عن كونها ذات طبيعة خاصة تتمثل في طول الفترة التي يمضيها المتعطلون عن العمل بسبب اختلالات أساسية في سوق العمل، وارتباطها جزئيًا بانخفاض مستوى النمو في الأنشطة الاقتصادية التي تتيح فرص عمل مناسبة للداخلين الجدد في سوق العمل. وبالتالي فهي تختلف جذريًا عن مشاكل البطالة الدورية التي تواجهها الدول المتقدمة، والتي ترتفع كثيرًا في حالات الكساد وتخف حدها في أوقات الرواج متأثرة بمستوى الطلب الكلي ومستوى التشغيل والإنتاج.

كما تبين أن أهم أسباب هذه الظاهرة يرجع إلى تجزئة سوق العمل، حيث يشغل السعوديون معظم الوظائف الحكومية وتسيطر العمالة الأجنبية على فرص العمل بالقطاع الخاص، كما لوحظ وجود فجوة كبيرة وعدم توافق بين المهارات وقيم العمل لدى السعوديين (عرض العمل) وبين المهارات وقيم العمل التي يحتاجها القطاع الخاص السعودي، إضافة إلى تباين مستويات

أما فيما يتعلق بالسياسة المالية فقد لعبت دوراً أساسياً في التأثير على مستوى النشاط الاقتصادي والتشغيل في المملكة، واعتمدت في ذلك تماماً على جانب الإنفاق العام وإدارة الدين العام، خاصة وأن الحكومة السعودية لا تفرض ضرائب تذكر سواء على دخل الأشخاص الطبيعيين أو شركات الأموال، وتعتمد السعودية، مثلها في ذلك مثل دول الخليج البترولية، على عائدات النفط كمصدر رئيسي لتمويل الإنفاق العام، الذي يمثل بدوره أكثر الأدوات فاعلية في النشاط الاقتصادي وفي التشغيل.

ويؤكد ذلك أن إدارة الاقتصاد الوطني تعتمد، على جانب الطلب، على الإنفاق العام، على وجه التحديد؛ نظراً لعدم وجود ضرائب على الدخل، وتوجه الاستثمارات العامة إلى مشروعات البنية الأساسية من طرق وكباري، إضافة إلى تنفيذ عدد من المشروعات الاستثمارية العملاقة، والذي بدأتها الحكومة عام ٢٠٠٩ واستحوذت على نحو ٣٠% عام ٢٠٠٩. (ILO, 2010 a)

ونظراً لعدم وجود نظام ضريبي، فإن السياسة المالية قد اعتمدت في التحفيز أو التأثير على حجم الطلب الكلي على الزيادة في الإنفاق العام، وخاصة الإنفاق الاستثماري الحكومي الذي حقق قفزات كبيرة في السنوات العشر الأخيرة، فيعد أن كان يمثل ١٢,٤% من إجمالي المصروفات عام ٢٠٠١، شكل نحو ٣٠,٢% من جملة الإنفاق العام للدولة عام ٢٠٠٩، ومثل بالتالي نحو ١٢,٨% من الناتج المحلي الإجمالي في نفس السنة. (SAMA, 2010)

ويغطي الإنفاق الاستثماري الحكومي نطاقاً واسعاً من الخدمات الحكومية تشمل التعليم والصحة والضمان الاجتماعي، والمرافق العامة والبنية الأساسية، وقد لوحظ تزايد الإنفاق العام على البحوث والتطوير والعلوم والتكنولوجيا وخدمات تكنولوجيا المعلومات في السنوات الأخيرة.

ومن المقرر أن تنفق الحكومة أكثر من ٤٠٠ بليون دولار خلال فترة الخطة الخمسية التاسعة ٢٠٠٩ - ٢٠١٣، تغطي مختلف مجالات تطوير البنية الأساسية، وقد خصص نحو ثلث الإنفاق المخطط للتوسع في قطاعات البتروكيماويات والغاز الطبيعي، كما تحتل مشروعات البناء والتشييد، بما فيها بناء مدن اقتصادية وغيرها من المشروعات العملاقة، جانباً كبيراً من الإنفاق المخطط في الموازنة. كذلك من المتوقع أن ينال التعليم والقطاعات المالية، إضافة إلى السياحة والمياه والطرق والسكك الحديدية اهتماماً كبيراً في الموازنة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط: الخطة الخمسية التاسعة ٢٠٠٩،

هذا القدر الكبير والتنوع في حجم الإنفاق العام الاستثماري جعل الحكومة أهم مستثمر في الاقتصاد الوطني السعودي. ورغم أهمية هذه المشروعات وهذا الاستثمار فإن تأثيره لا يتوقع أن يكون كبيراً على مستوى التشغيل ومعدل البطالة لسببين رئيسيين :

السبب الأول: أن معظم هذه الاستثمارات سوف تذهب إما إلى مشروعات ذات كثافة رأسمالية عالية، كما هو الحال في استثمارات النفط والغاز، وإما ستذهب إلى مشروعات لا تعد جاذبة للعمالة السعودية، كما في قطاع البناء والتشييد الذي يعتمد أساساً على عمالة أجنبية في المقام الأول.

وتشير بيانات التكوين الرأسمالي الثابت حسب نوع الأصل الرأسمالي (جدول رقم 6) إلى أن إنشاء المباني السكنية وغير السكنية والإنشاءات الأخرى تشكل الجانب الأعظم من مكونات التكوين الرأسمالي الثابت، حيث بلغت نحو ٤٦,٧% من إجمالي هذا التكوين عام ٢٠٠٩، واستحوذت معدات النقل على ١٣,٦%، في حين كان نصيب المكنان والمعدات حوالي ٣٠,٤%، يذهب

مزيد من التشغيل والإنتاج وخلق فرص عمل إضافية. ورغم فاعلية هذه السياسات في الأجل القصير فإن تأثيرها يمكن أن يكون محدوداً في الأجل الطويل خصوصاً إذا ما سمح بارتفاع الأجور وانخفاض حوافز الاستثمار ومن ثم تراجع العرض الكلي والناتج الحقيقي ومن ثم تراجع فرص التشغيل.

تشير بيانات الناتج المحلي الإجمالي في المملكة إلى تذبذب معدل نموه من سنة إلى أخرى، فقد بلغ ٣,٦% خلال الفترة ٢٠٠١ - ٢٠١٠، وهو معدل متواضع بالنسبة لدولة تسعى إلى تحقيق توسع وتنوع في هيكلها الاقتصادي، وفتح فرص عمل للسعوديين، فضلاً عن وصوله إلي معدلات نمو متدنية للغاية وصلت إلي أقل من الواحد الصحيح في بعض السنوات (٠,٥٥ - ١٣ - ١٦) أعوام ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٩، علي التوالي. (جدول رقم ٥)

كذلك كان الارتباط واضحاً بين تدني معدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة خاصة فيما بين الشباب، القادمين الجدد والباحثين عن فرص عمل، ويوضح (جدول رقم ٣) تطور معدل البطالة بين الشباب، وقوة العمل السعودي، والإجمالي حيث تراجع التحسن في معدل البطالة بين الشباب عامي ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، والذي بلغ ٢٩%، ٢٧,٨% على التوالي بعد أن بلغ أقصاه عام ٢٠٠٩، ويقدر هذا المعدل بثلاثة أمثال معدل البطالة بين السعوديين عموماً، والذي بلغ ١٠,٥%، وثلاثة أضعاف معدل البطالة على المستوى القومي، والذي بلغ ٥,٧% في نفس العام.

ومن هنا يلاحظ أن النمو الاقتصادي في المملكة لم يكن مطرداً ولا منتظماً، حيث لا يزال القطاع النفطي يسيطر على مجريات النشاط الاقتصادي، ولا يزال الإنفاق الحكومي، والإنفاق الاستثماري الحكومي محدداً رئيسياً في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني. (ILO, Apr 2010 b)

كذلك اتسم النمو الاقتصادي بالارتكاز على أنشطة كثيفة رأس المال بطبيعتها، وعلى رأسها القطاع النفطي، وقطاعات الخدمات المصرفية، وبالتالي لم يحدث توسع يذكر في القطاعات والأنشطة الاقتصادية كثيفة العمالة، خاصة قطاع الصناعات التحويلية والذي يعتمد على الاستثمارات الخاصة المحلية والأجنبية.

فحتى تتم معالجة بطالة هيكلية مرجعها اختلالات أساسية في سوق العمل كما هو الحال في المملكة لا بد من خلق فرص عمل من خلال نمو الاقتصاد الوطني، وحتى يحدث النمو أثره في معالجة البطالة، فلا بد أن يكون مطرداً، ومرتكزاً على توسع في النشاطات كثيفة العمل، وأن يترافق ذلك مع تغييرات هيكلية في سوق العمل، تشمل تطوير قوانين العمل، والتأمينات الاجتماعية، والرعاية الصحية، ومعالجة مشكلة تجزئة سوق العمل بين الحكومة والقطاع الخاص بأبعادها المختلفة.

وقد ركزت السياسة النقدية التي تقودها مؤسسة النقد العربي السعودي على ضبط الاتجاهات التضخمية وتحقيق الاستقرار في القطاع المالي وتعزيز وضع السيولة وإدارة الائتمان المحلي بما يلبي احتياجات الوضع الاقتصادي، حيث تتبع سياسات نقدية توسعية في حالات الركود كما حدث إبان الأزمة المالية عام ٢٠٠٨. ومع ارتباط الريال السعودي بالدولار الأمريكي يمكن القول بأن إدارة السياسة النقدية قد انحصرت في ضبط الاتجاهات التضخمية المحلية، وإتباع سياسات نقدية توسعية في حالات الكساد العالمي، ومن ثم لم يكن للسياسة النقدية دور يذكر في دفع معدل النمو الاقتصادي ورفع مستوى التشغيل. (ILO, 2010 c)

٣- دور القطاع الخاص

تمثل قدرة القطاع الخاص على توليد فرص عمل جديدة محل تحدى كبير في ضوء تجربة السنوات السابقة والوضع الحالي، حيث كانت نتائج الجهود التي بذلت في هذا الاتجاه محدودة للغاية، ولا تزال العمالة الوافدة تشكل النسبة العظمى من العاملين بالقطاع الخاص بنسبة ٨٩% عام ٢٠٠٦ ولم تحرز تحسناً يذكر في العامين (٢٠٠٨، ٢٠٠٩) بل زادت إلى ٨٦,٧%، ٩٠% على التوالي. (SAMA, 2010)

وهي نتائج أقل كثيراً مما كان متوقعاً، فالمشروعات العملاقة التي بدأ تنفيذها خلال الخطة الخمسية الثامنة (٢٠٠٥ - ٢٠٠٩)، يجري تنفيذها من قبل شركات كبيرة أو كارتلات، لم تسفر عن علاقات تشابكية تذكر مع الشركات الصغيرة والمتوسطة. ولم توفر فرص توظيف كافية للمواطنين رغم التشريعات الملزمة والحوافز التي يصدرها مجلس الوزراء فقد توقعت الخطة الخمسية الثامنة بانخفاض حجم البطالة إلى ١٤٠,٠٠٠ بنهاية ٢٠٠٩ بالمقارنة بالوضع الذي ساد قبل الخطة عام ٢٠٠٤ وبلغ عندها حجم البطالة ٢٧٠,٠٠٠ شخص، لكن ذلك لم يتحقق. (ILO, 2011, p. 49)

والواقع أن حل مشكلة البطالة وإن كان يحتاج جزئياً إلى تفعيل عملية توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص وتنميتها، إلا أن ذلك التوجه يجب أن يدعم بالتصدي لأسباب عزوف السعوديين عن العمل بالقطاع الخاص أيضاً، كما يتصدي لأسباب تفضيل القطاع الخاص بدوره لتشغيل غير السعوديين. فالأمر قد لا يتطلب فقط تهيئة السعوديين للعمل بالقطاع الخاص، وإنما قد يحتاج أيضاً تهيئة القطاع الخاص نفسه لعمل السعوديين واستيعاب أعداد كبيرة منهم .

وهناك أسباب كثيرة لعزوف السعوديين عن العمل بالقطاع الخاص وتفضيل القطاع الخاص لتشغيل الأجانب، منها فارق الأجور والمزايا بين العمل بالحكومة والعمل بالقطاع الخاص، وقصور المهارات المطلوبة لدى السعوديين للعمل في كثير من الأعمال المهنية والفنية أو الإدارية، فضلاً عن افتقارهم لبعض ثقافة العمل بالقطاع الخاص من انضباط وجدية وربط الأجر بالإنتاجية وهو ما لا يطبق في الأجهزة الحكومية. إلا أنه من ناحية أخرى يلاحظ عدم مواءمة بيئة العمل في العديد من منشآت القطاع الخاص، وتدني الإنتاجية، والأجور بالتالي، وغيرها من مزايا التأمينات الاجتماعية وحقوق العاملين والتي قد يقبل بها الأجانب .

وبالتالي لا يتوقع أن يوفر هذا التوجه حلاً جذرياً لمشكلة البطالة بين السعوديين، دون أن يستكمل بإعادة هيكلة بعض مجالات العمل والأنشطة في منشآت الأعمال الخاصة للارتقاء بأسلوب العمل، وتحسين بيئته، ومن ثم رفع الإنتاجية ومستويات الأجور، وفتح مجالات عمل جديدة وجاذبة في العديد من الأنشطة الإنتاجية السلعية والخدمية وفي مشروعات تنمية القطاع الخاص.

فالاقتصاد السعودي لا يزال يحتاج إلى جهود تنموية لتنويع هيكل الاقتصاد الوطني بالتوسع في عدد من الأنشطة الحيوية مثل الصناعات التحويلية، ومجالها واسع ورحب، إضافة إلى دعم التوجه الحالي نحو التخصصية وزيادة دور القطاع الخاص في توليد الناتج والتشغيل في مجالات عالية الإنتاجية والأجر .

٤- السياسات الاقتصادية الكلية

تتمثل السياسات الكلية الممكنة لعلاج مشكلة البطالة في السياسة المالية في المقام الأول، ثم السياسة النقدية بحيث يتم التنسيق بينهما لزيادة الطلب الكلي ورفع معدل الاستثمار بما يحفز علي

سبيل ذلك، إضافة إلى منع تشغيل الأجانب في ٤٠ وظيفة والقيام بدعم العمالة الوطنية وتدريبهم في القطاع الخاص، كما يقدم الصندوق حوافز للقطاع الخاص، فيما قبل عملية التشغيل والتدريب على رأس العمل ومنح إعانات، ودعم أجور السعوديين العاملين في القطاع الخاص.

وقد نجح الصندوق خلال السنوات الخمس الأولى من إنشائه عام ٢٠٠٢ في دعم ٥٢ ألف سعودي وسعودية بتكلفة بلغت ١٥٠ مليون دولار، مما يعني أن الصندوق يدعم نحو ١٠,٠٠٠ سعودي سنوياً، ومن المتوقع استمرار هذه المبالغ في الزيادة، وتقديم مزيد من المساندة للقطاع الخاص في هذا الشأن، حيث أعلن الصندوق استعداده لدفع نصف راتب السعوديين السنوي مقدماً للذين يعملون بالقطاع الخاص لأول مرة في السنة الأولى بدلا من دفع ٥٠% بعد انتهاء السنة الأولى، إلا أن هذا الدعم يستمر لمدة سنتين فقط. كما استمر الصندوق في دفع ٧٥% من المزايا والعلاوات للسعوديين تحت التدريب في القطاع الخاص. وقد أقام الصندوق مؤخرا وحدة المرأة استشعاراً بخطورة البطالة بين الإناث.

كما تم إنشاء برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك، مستهدفاً التدريب على مهن محددة وفق متطلبات سوق العمل من أجل التوظيف، وإشراك القطاع الخاص في العملية التدريبية وزيادة الطاقة الاستيعابية لبرامج التدريب المهني.

وتتضمن برامج صندوق تنمية الموارد البشرية عدداً آخر من البرامج على رأسها، تدريب المبادرين (المنظمين) من أصحاب الأعمال من خلال تقنية الأعمال، حيث يتحمل الصندوق كافة تكاليف البرنامج، ويستفيد منه العاطلون ومن لا تتوافق مؤهلاتهم مع سوق العمل، حيث يتم تدريبهم على مهارات استخدام تقنية المعلومات في سبيل نجاح المشروعات الصغيرة التي ينوون إنشائها وإدارتها.

وتشتمل برامج الصندوق برنامج التشغيل والصيانة، وتشجيع طالبي العمل على وظائف عقود التشغيل والصيانة، وبرنامج التدريب الصحي وفق سياسة التدريب المرتبط بالتشغيل، وبرنامج تأهيل إخصائي الموارد البشرية، وتقديم المشورة الفنية والإدارية للتدريب، ودعم ملاك المنشآت الصغيرة على الاستمرار والنجاح بتقديم إعانة مقطوعة (٣٠٠٠ ريال) شهرياً، وبرنامج العمل عن بعد لدعم توظيف المرأة، وبرنامج التوظيف المباشر المقدم للقطاع الخاص، وبرنامج الإرشاد المهني الموجه لطلاب المدارس وطالبي العمل، وبرنامج التدريب المرتبط بالتوظيف في القطاع الخاص، وبرنامج ماهر ١٢/١٢ لتأهيل الكوادر المتخصصة، وهي برامج تدريبية غير مرتبطة بالتوظيف، وكذلك التدريب على رأس العمل، ويستهدفان رفع المهارات الإدارية.

وقد أحرزت هذه الجهود نجاحات ملحوظة في العديد من الأعمال الإدارية والمهنية والكتابية والمعاونة، لكن لا تزال هناك فئات بمنأى عن هذه البرامج لعدم مواءمتها لمؤهلاتهم الجامعية أو تقضياتهم الوظيفية وتفضيلهم الانسحاب المؤقت من سوق العمل أو تقضيل الانتظار لحين الحصول على الوظيفة الحكومية.

ورغم أهمية هذه التشريعات، وضرورة الارتقاء ببرامج التدريب والتأهيل، فإنها لا تزال تحتاج إلى مساندة من خلال معالجة أسباب المشكلة الرئيسية وهي الفروق بين الأجور والمزايا في القطاع الحكومي ونظيرتها في القطاع الخاص، وضرورة تقليصها لصالح العمل في القطاع الخاص على ما سيتم بيانه لاحقاً.

للعمالة السعودية، وفيما يلي نعرض أهم هذه الجهود، حيث يتم تأهيل قوة العمل الوطنية وتشغيلها في إطار منظومة متكاملة من الأجهزة العامة ومؤسسات التعليم والتدريب.

١- إستراتيجية التوظيف السعودية

اعتمد مجلس الوزراء إستراتيجية التوظيف السعودية في ١٤٣٠/٨/٥ هـ الموافق يوليو ٢٠٠٩. واستهدفت الإستراتيجية تحقيق التشغيل الكامل، وزيادة نصيب السعوديين في قوة العمل، ورفع الإنتاجية إلى ما يقارب الدول المتقدمة (دول OECD). وتغطي الإستراتيجية مدى زمنيًا طويلًا مدته ٢٥ سنة، قسمت إلى ٣ مراحل لكل مرحلة هدف محدد، ففي المدى القصير استهدفت الإستراتيجية السيطرة على البطالة، وفي الأجل المتوسط استهدفت تخفيض معدل البطالة، أما في الأجل الطويل فقد استهدفت الخطة القضاء على البطالة وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني اعتمادًا على الموارد البشرية. (استراتيجية التوظيف السعودية، ٢٠٠٩)

واعتمدت الإستراتيجية في تحقيق أهداف المدى القصير (مدتها سنتان) على تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، وتوظيف السعوديين والسعوديات بمعدل يساوي عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل. إضافة إلى آليات محددة تشمل التوسع في نظم المعلومات عن سوق العمل، إعطاء أولوية مطلقة لتشغيل المواطنين وتقديم حوافز للقطاع الخاص لتشغيل السعوديين، وتحسين المهارات.

وفي الأجل المتوسط (السنوات الثلاث التالية للسنتين الأوليين) تمثل الهدف في استمرار تخفيض معدل البطالة من خلال سياسات استهدفت زيادة مستوى التشغيل، وزيادة معدل المشاركة، ورفع الإنتاجية.

أما في الأجل الطويل (٢٠ عامًا بعد السنوات الخمس الأولى) فقد استهدفت الإستراتيجية تحقيق التشغيل الكامل للعمالة ومن ثم القضاء على البطالة، ورفع القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني اعتماد على رفع إنتاجية العمالة، وإعادة هيكلة سوق العمل.

وليس من المنتظر أن تحقق الإستراتيجية إسهامًا يذكر، حيث أخذت منحي إداريا واعتبرت المشكلة وكأنها إحدى مشاكل وزارة العمل يمكن تطبيق منهج التخطيط الإستراتيجي لحلها. وهو منهج يتعلق بمنشآت الأعمال التي تعمل أساسا في بيئة تنافسية وتسعى لتحقيق أهدافها ومتجاهلة أنها مشكلة اقتصادية كلية لها مفهوم وأسباب وطرق علاج بحسب نوعها .

ورغم ما تضمنته الإستراتيجية من سياسات وآليات تنصب مباشرة على كثير من جوانب مشكلة البطالة، فإنها تعاملت مع المشكلة وكأنها مهمة مؤسسية لوزارة العمل يمكن وضع إستراتيجية لتنفيذها عن طريق العاملين بالوزارة وتعاونهم مع الوزارات الأخرى، كما تم التعامل معها كمهمة يمكن إنجازها على مدى يصل إلى ٢٥ سنة، وليست كمشكلة اقتصادية تحتاج تحليلاً لأسبابها وحلولاً اقتصادية.

٢- جهود وزارة العمل في التدريب والتأهيل

تدعم وزارة العمل عملية توظيف الوظائف من خلال عدة محاور منها وضع التشريعات لإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة، ويقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بدعم هذا التوجه بقوة، عن طريق القيام بتشجيع القطاع الخاص على توظيف السعوديين وتقديم العديد من الحوافز في

لا يقل مؤشر معدل مشاركة السكان الذين في سن العمل في قوة العمل أهمية عن معدل البطالة في الدلالة علي سوق العمل وما يعانيه من اختلالات ، حيث تقدر البيانات المتوفرة والأقرب إلى الدقة أن معدل مشاركة المواطنين قد بلغ عام ١٤٢٧ نحو ٣٧,٥% ، انخفض إلى ٣٦,٧% ، وبلغ هذه المعدل بين الذكور ٦١,٧% ، وبين الإناث ١١,٧% عام ١٤٣٠/١٤٣١ (٢٠٠٩). (خطة التنمية التاسعة، ص١٦٨).

ويعني هذا على المستوى القومي أن ٦٣,٣% ممن في سن العمل خارج قوة العمل، أي أنهم انسحبوا من سوق العمل لأسباب مختلفة. منهم من توقفوا عن البحث عن عمل؛ لصعوبة الحصول على فرصة عمل مناسبة أو طول فترة الانتظار، ومنهم المحبطون، ومنهم الذين فضلوا الانتظار خارج قوة العمل حتى تتوفر وظائف في الحكومة.

ورغم أن الغالبية العظمى ممن لم يعودوا مشاركين في قوة العمل هم من الإناث ومن القائمات بأعمال منزلية، فإن المؤشر على المستوى الوطني لا يقل خطورة عن مؤشر البطالة، إذ إن انسحاب ٦٣ شخصاً (ذكراً وأنثى) من بين كل ١٠٠ شخص، ممن هم في سن العمل من سوق العمل ليصبحوا خارج قوة العمل، يعني إهدار الكثير من الطاقات الإنتاجية والموارد البشرية بالتحديد، والتي تنفق عليها المملكة الكثير طوال سنوات التعليم وغيرها من أوجه الرعاية الصحية والاجتماعية، دون أن تتاح لهم فرصة المشاركة في العمليات الإنتاجية.

تقييم جهود حل مشكلة البطالة في المملكة

تبدل المملكة جهوداً واسعة لمعالجة مشكلة البطالة، لعل من أبرزها تشغيل السعوديين في القطاع الخاص، وذلك على حساب العمالة الوافدة، فيما هو معروف بتوطين الوظائف (السعودة). ويرجع تاريخ بدء هذا التوجه إلى القرار الوزاري رقم (٥٠) لسنة ١٤١٥هـ، والذي يلزم المنشآت الخاصة التي تستخدم ٢٠ عاملاً فأكثر بتشغيل ما لا يقل عن ٥% سنوياً من قوة العمل لديها من السعوديين. إلا أنه تم تثبيت هذه النسبة عند ٣٠% في جميع الأنشطة ماعدا قطاع المقاولات والتشغيل والصيانة والنظافة للمشاريع الحكومية فتم تثبيتها عند ٥% وفي قطاع المقاولات للمشاريع الخاصة عند ١٠% والقطاع الصناعي عند ٣٠% والصناعات التحويلية ١٥-٢٠% (الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ١٤٣٠-١٤٣١ و٢٠٠٩).

وبعد ذلك التوجه إدراكاً مبكراً لخطورة الاستمرار في سياسة التوظيف الواسعة للسعوديين في القطاع العام الذي قام على استحداث وظائف ذات رواتب مجزية وضمان وظيفي حتى سن التقاعد. لكن استمراره لفترة طويلة والفروق الكبيرة في المزايا بين العمل في الحكومة والقطاع الخاص خلق طلباً متزايداً على العمل بالحكومة وأثر في المهارات الواجب اكتسابها لضمان وظيفة في سوق العمل.

لذلك عمدت الحكومة من خلال عدد من الجهات المسنولة عن التدريب والتأهيل، ومن خلال مؤسسات التعليم بمراحله المختلفة إلى تدارك الفجوة بين القدرات والمهارات المكتسبة ونظيرتها المطلوبة للعمل بالقطاع الخاص، فضلاً عن فجوة الأجور الكبيرة.

وهكذا تركزت معظم الجهود نحو عملية توطين الوظائف في منشآت الأعمال الخاصة، من خلال عدد من التشريعات، وتوفير قدر من الحوافز، إضافة إلى الاهتمام بالتدريب والتأهيل

محدودة (٠,٢ نقطة مئوية) لتبلغ 6,8%، وهو اختلال هيكلي واضح يعكس في جانب كبير منه تقلص فرص عمل المرأة، وتزايد أعداد الداخلات الجدد في سوق العمل، والذي يتوقع استمراره في السنوات القادمة خاصة من خريجات الجامعات السعودية، وتزايد رغبة الأسر في تشغيل الخريجات. (ILO, 2010 a)

ويمكن تفسير هذه الاتجاهات في ضوء خصائص سوق العمل، خاصة انخفاض نسبة الإناث في قوة العمل حيث تبلغ ١٥% عام ٢٠٠٩، ويرجع ذلك إلى عاملين رئيسيين، هما: غلبة الذكور على العمالة الأجنبية، والقوى الديمغرافية المحلية.

٤- ارتفاع معدل البطالة بين الشباب والداخلين الجدد لسوق العمل

يمكن القول أن أحد السمات الرئيسية للبطالة في السعودية هو تركزها بين الداخلين الجدد من الشباب، والذين يعاودون الدخول خاصة من النساء. عكس ما يحدث في الاقتصادات المتقدمة حيث يمثل الذين يفقدون وظائفهم النسبة العظمى من بين فئات البطالة التي تشمل الداخلين الجدد والذين يعاودون الدخول، والذين يخسرون وظائفهم، وتاركي العمل.

وتعكس هذه الظاهرة التغير الديمغرافي الذي شهدته البلاد منذ منتصف السبعينيات وفي مطلع التسعينيات من القرن الماضي، وما صاحبها من رواج أدى إلى ارتفاع معدل المواليد الذين أصبحوا مع مطلع الألفية الثالثة وحتى الآن شبابًا في سن العمل، تخرجوا في الجامعات أو أنهوا سنوات تعليمهم المتوسط والفني ودخلوا سوق العمل، في الوقت الذي لم تحدث فيه تحولات هيكلية كافية في الاقتصاد الوطني لاستيعاب هؤلاء الداخلين الجدد، في قطاعات متنوعة للعمالة، مثل الصناعات التحويلية، وتشعب القطاع الحكومي بالعمالة السعودية، واستمرار تفضيل القطاع الخاص للعمالة الأجنبية.

وتكمن خطورة هذه السمة في طول الفترة التي يمكن أن يظل فيها هؤلاء الشباب بدون عمل، حيث تزداد معاناتهم مع طول الوقت، وقد يفقدون حماسهم خاصة مع عدم وجود برامج تدريب تأهيلي متقدمة أو تدريب تحولي يساعد في التوافق مع فرص العمل التي قد تتوفر في القطاع الخاص، فضلا عن مشكلة فارق الأجور بين الحكومة ومنشآت الأعمال التي تسعى لتعظيم الربح وربط الأجر بالإنتاجية، وتوفر معروض كاف من العمالة الأجنبية بمهارات عالية وأجور منخفضة.

وهكذا شهدت ظاهرة البطالة في المملكة ارتفاع نسبتها بين الشباب ٢٠-٤٠ سنة حيث وصلت إلى ٣٠,٢%، أي أنها بلغت ٣ أضعاف معدل البطالة على مستوى السعوديين الإجمالي، ولم يشهد هذا المعدل تحسنا يذكر خلال السنوات الأخيرة، حيث بلغ ٣١,٨% عام ٢٠٠٦، هبط إلى ٢٩%، ٢٧,٨% عامي ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ على التوالي، ثم عاد للارتفاع إلى أن تجاوز حد ٣٠% بين الشباب. (ILO, 2011, p 49)

٥- انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل

يمثل معدل المشاركة في قوة العمل أحد المؤشرات الهامة عن سوق العمل بجانب معدل البطالة، فإذا كان معدل البطالة يشير إلى عدد الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدون فرصة للعمل، فإن معدل المشاركة في قوة العمل يمثل مؤشرا للأفراد الذين في سن العمل ويرغبون في الحصول على وظائف، أي أنه يبين نسبة قوة العمل إلي من هم في سن العمل من السكان.

الحكومة من الموازنة العامة، لكن هذا القطاع بطبيعته ليس جاذبًا للسعوديين حيث يتطلب عمالة ماهرة وفنيين ومهندسين، فضلًا عن ظروف العمل غير المواتية للسعوديين. (ILO G20 Country Briefs, 2010).

ومن الواضح أن جهود الحكومة لم تثمر عن نجاحات تذكر في مجال توظيف العمالة في القطاع الخاص حيث كانت نسبة العمالة الوافدة إلى مجموع المشتغلين بالقطاع الخاص آخذة في التزايد. (SAMA, 2010).

وهكذا أصبح القطاع الحكومي هو الملاذ الآمن لقوة العمل السعودية، بما يحققه من مستويات دخل أعلى، ومزايا أفضل وظروف عمل مواتية أكثر للسعوديين. في حين وجد القطاع الخاص سبيله نحو الخارج؛ حيث أسواق محيطية مكتظة بالسكان وقوة العمل المدربة ورخيصة الأجر، وتتمتع بثقافة عمل تتناسب مع العمل بالقطاع الخاص من المهارات والجدية والانضباط، وهي قيم تأتي بها هذه العمالة خاصة من الدول ذات التاريخ الأطول في عملية التصنيع والتنمية مثل كوريا الجنوبية، والفلبين وأندونيسيا وتركيا ومصر.

ويتضح من ذلك تجزئة سوق العمل في المملكة بشكل واضح. بينما تتركز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي، يعتمد القطاع الخاص على العمالة الوافدة. والأسباب والدوافع واضحة، حيث عمدت الحكومة إلى استخدام الريوع النفطية لرفع مستوى معيشة المواطنين من خلال توظيفهم في الحكومة والقطاع العام كأداة لرفع مستوى الرفاهية ووسيلة لتوزيع الفوائض المالية لثروة النفط. هذا في حين اتجه القطاع الخاص إلى الأسواق المحيطة المكتظة بالسكان وقوة العمل المدربة كي يسد احتياجاته من العمالة الوافدة بأجور أقل كثيرًا من نظيرتها في الحكومة والقطاع العام. (٢٠١٠ Forstenlechner, and Rutledge).

وقد ساعد هذا النوع من التجزئة في سوق العمل على ارتفاع معدلات البطالة السائدة لدى المواطنين بشكل خاص، وهي نتيجة منطقية لتزايد أعداد الداخلين الجدد من السعوديين الشباب إلى سوق العمل واستعدادهم للانتظار فترات طويلة حتى تأتي الفرصة، أو الانسحاب من سوق العمل كما في حالة الإناث، ومع تضخم القطاع الحكومي وصعوبة مواجهة ضغوط السوق في القطاع الخاص الذي يدار على أسس اقتصادية ويدافع من تعظيم الأرباح لم تمثل فرص العمل لديه منفذًا لاستيعاب قدر مناسب من الزيادة في قوة العمل السعودية.

ويعكس ذلك أحد أوجه الخلل في سوق العمل بالمملكة، وبين السعوديين بصفة خاصة، وعلي الطبيعة الهيكلية للبطالة بين السعوديين حيث يتزايد الطلب على قوة العمل الفنية كالمهندسين والفنيين والعمالة الماهرة، خاصة لدى الشركات التي تقوم على تنفيذ المشروعات الاستثمارية الحكومية وهو ما لم يستجيب له العرض بالسرعة المطلوبة حيث كانت استجابة الشباب لتطوير مهاراتهم محدودة.

٣- وجود فجوة في معدل البطالة بين الإناث والذكور

كذلك فإن من أهم ما يميز ظاهرة البطالة بين السعوديين في المملكة وجود فجوة بين معدلات البطالة بين كل من الإناث والذكور، فبينما كانت البطالة بين الإناث تبلغ ٣ أمثالها بين الذكور خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، فقد اتسعت الفجوة عام ٢٠٠٨ بشكل كبير حتى بلغت ٤ أمثال، فبينما زاد معدل البطالة بين الإناث إلى 26,9%، زاد معدل البطالة بين الذكور بنسبة

وفي اقتصاد مثل الاقتصاد السعودي الذي يعيش فيه ٢٧,١٤ مليون نسمة (٢٠١٠) ويعمل بمؤسساته وقطاعاته نحو ٨,٦ مليون عامل، حيث يتقاعد فيه سنويا آلاف العاملين، ويدخل سوق العمل مثلهم وأكثر سنويا، كل هؤلاء الناس يعملون في نحو ٨٠٠ ألف منشأة أعمال وينتجون سلعا وخدمات تقدر بنحو ٨٤١,٢ مليار ريال (٢٠٠٩ أسعار ثابتة)، بعض هذه المنشآت يخرج من الأعمال، وبعضها يلج سوق العمل لأول مرة، وأخرى تتوسع في أعمالها، كل هذه العمليات والتطورات تخلق احتكاكات وتنقلات لا يمكن تجنبها مما يخلق نوعا من البطالة الهيكلية.

والواقع أن وجود حد أدنى من البطالة (الاحتكاكية والهيكلية) وهو ما يطلق عليه الاقتصاديون معدل البطالة الطبيعي يمكن أن تتعايش معها الإقتصادات الوطنية لا يشكل خلافا بين الاقتصاديين، لكنه يعتبر مرتفعا بين السعوديين، نظرا للعوامل الديمغرافية التي دفعت بأعداد كبيرة من الشباب إلى سوق العمل بعد حقبة النفط الأولى، فضلا عن التجزئة السافرة في سوق العمل، وطول فترة الانتظار أو التعايش مع البطالة التي تشكل بعدا آخر للبطالة بين السعوديين في المملكة.

٢- تجزئة سوق العمل

يتسم سوق العمل في السعودية بمجموعة من الاختلالات التي انعكست بدورها على معدلات التشغيل والبطالة بين السعوديين، أول مظاهر الاختلال هو ارتفاع نسبة مشاركة الأجانب في قوة العمل، وذلك على الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة من أجل الحد من استقدام العمالة الوافدة وتشجيع السعوديين على الالتحاق بسوق العمل بالقطاع الخاص. حيث لا تزال قوة العمالة الأجنبية تفوق نظيرتها السعودية، فحين بلغ عدد الأجانب ٤,٣٢٤ مليون بنسبة ٥٠,٢%، يبلغ عدد قوة العمل السعودية ٤,٢٨٦ مليون بنسبة ٤٩,٨% عام ٢٠٠٩. مصلحة الإحصاءات العامة: بحث القوى العاملة، (٢٠٠٩).

من ناحية أخرى تتركز العمالة السعودية بالحكومة حيث يمثلون ٩٠% من المشتغلين عام ٢٠٠٩، في حين تتركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص ويمثلون بدورهم أكثر من ٩٠,١% من عدد المشتغلين عام ٢٠٠٩. (جدول رقم ٤)

ومما يؤكد على الطبيعة الهيكلية للبطالة بين السعوديين تلك التجزئة الواضحة الناشئة عن رغبة السعوديين القوية للعمل بالجهاز الحكومي. في حين يلاحظ التوجه الواضح للقطاع الخاص واعتماده الكبير على العمالة الأجنبية التي تعمل بأجور منخفضة نسبياً، وفي ظروف عمل لا تشكل أي جاذبية للسعوديين، حيث يبلغ متوسط أجر السعودي نحو ٣,٦ مرة أعلى من أجر الأجنبي، وبالتالي تشكل السعوديون ٩٢% من قوة العمل بالجهاز الحكومي، و ١٣% فقط من قوة العمل بالقطاع الخاص.

ففي الوقت الذي شهد فيه الاقتصاد السعودي توسعاً كبيراً في بعض القطاعات مثل تجارة الجملة والتجزئة، والصناعات التحويلية، والتشييد والبناء التي تعد من أكبر القطاعات المستوعبة للعمالة بعد الإدارة العامة، إلا أنها غير جاذبة للسعوديين، حيث بلغت مشاركتهم نحو ٢١%، ٢٢,٦%، ١٠% من إجمالي المشتغلين في هذه الأنشطة على التوالي عام ٢٠٠٩ م. (SAM, 2010)

ومما يؤكد على هذه السمة أن الزيادة السنوية في فرص العمل والتي بلغت ١٩,١٠٠ فرصة عمل عام ٢٠٠٩ لم تساعد في خفض معدل البطالة، ويرجع ذلك إلى أن الجانب الأعظم من هذه الزيادة قد تم استيعابها في قطاع التشييد والبناء، بفضل المشروعات الإنشائية العملاقة التي تنفذها

ويتوقف المعدل الطبيعي للبطالة على التغيرات الديموغرافية، خاصة نسبة العمالة غير الماهرة، وتكاليف البحث عن العمل بما فيها تعويضات البطالة، والتغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتحول إلى الاقتصاد المعرفي وتغير الحد الأدنى للأجور.

ثانياً : خصائص البطالة بين السعوديين

تتوقف سبل علاج البطالة وفعاليتها في المملكة علي التشخيص الدقيق لخصائص المشكلة وأبعادها باعتبارها مشكة اقتصادية بالأساس، وفيما يلي نورد أهم هذه الخصائص .

١- البطالة بين السعوديين بطالة هيكلية

تشير معدلات تطور البطالة على المستوى الوطني في المملكة (جدول رقم ١) إلى أنها قد تراوحت بين ٤,٣% عام ١٩٩٩، ٦,٣% عام ٢٠٠٦، وتراجعت حتى استقرت عند ٥,٢% عام ٢٠٠٩. وأهم ما يستنتج من هذه المعدلات هو أنها كانت مستقرة إلى حد كبير، كما أنها لم ترتبط بأي تقلبات حتى إبان الأزمة المالية الأخيرة، حيث بلغت ٥,٧% عام ٢٠٠٩، على المستوى الوطني، وهو معدل منخفض بالمقارنة بما عانته الدول الصناعية في أعقاب الأزمة المالية الأخيرة (ILO, 2010).

وتعد نسبة البطالة على المستوي الكلي منخفضة بالقياس بمثلتها في الدول الصناعية، التي لا تزال تعاني من أثر الأزمة المالية التي أدت إلى حالة من الكساد، ومن ثم ارتفاع معدلات البطالة إلى نسب تجاوزت ١٠%، في بعض الدول، وإن كانت قد أخذت في الانحسار مع تطبيق السياسات المالية التوسعية في تلك البلدان وبدء حالة من الانتعاش. (جدول رقم ٢)

ومعنى ذلك أن مشكلة البطالة في المملكة ليست حادة على المستوى الوطني وكانت مستقرة حول معدلات تراوحت ما بين ٤,٣%-٦,٣% خلال فترة طويلة (١٩٩٩-٢٠١٠). وهو ما يعني أنه على المستوى الكلي لا توجد مشكلة بطالة ترتبط أساساً بمستوى النشاط الاقتصادي، حيث تمكنت المملكة من خلال الطلب الكلي والإنفاق العام بالتحديد من تحقيق الاستقرار الاقتصادي خلال سنوات الأزمة المالية وعقبها؛ ومن ثم فإن الاقتصاد السعودي لا يعاني من مشكلة بطالة دورية على المستوى الوطني، وأن البطالة بين السعوديين في المقام الأول بسبب الاختلالات الحادة في سوق العمل والفجوات بين الطلب والعرض لقوة العمل السعودية.

ويتضح ذلك من حدة مشكلة البطالة بين السعوديين، التي استمرت في الزيادة من ٨,١% عام ١٩٩٩م حتى بلغت ١٠,٥% عام ٢٠٠٩، في حين بلغت ذروتها عام ٢٠٠٦م بمعدل ١٢%، حيث يزيد هذا المعدل عن ضعف معدل البطالة على المستوى الوطني رغم أنها كانت ضمن سنوات الرواج، وهو ما يؤكد أن البطالة بين السعوديين هي بطالة هيكلية في الجانب الأعظم منها، وليست بطالة دورية ترتبط مباشرة مع حالة النمو الاقتصادي. (Evans and McCormick, 1994).

وليس أدل على ذلك من أنها ظلت مرتفعة حتى خلال الفترات التي شهدت ارتفاعاً في الأسعار العالمية للنفط، التي سبقت الأزمة المالية الأخيرة، حيث بلغ معدل البطالة على المستوى الوطني ١٢% عام ٢٠٠٦.

وكان هذا المعدل قد سجل معدلاً غير مسبوق بين الشباب، حيث بلغ ٣١,٨% خلال نفس العام. (جدول رقم ٣)

الدورية أي الناتجة عن الدورة التجارية، وفي بعض الأحيان يضاف إليها ما يعرف بالبطالة الموسمية الناجمة عن العمل في مواسم معينة دون أخرى على مدار العام. (Parkin, 2010)

وتنتج البطالة الاحتكاكية عن المصاعب والتكاليف المرتبطة بالبحث عن العمل سواء في شكل جهد أو حتى تكاليف نقدية مرتبطة بالبحث والاتصال والوقت اللازم لذلك، كما أن بعض السياسات والإجراءات الحكومية قد تفرض مصاعب في الحصول على الوظيفة أو التشغيل كما في حالة فرض اشتراطات أو مواصفات معينة في شاغلي الوظيفة. لكن المصدر الرئيسي للبطالة الاحتكاكية يأتي من جانب قوة العمل ذاتها، حيث الأفراد في حراك دائم ما بين الأقاليم والمناطق والوظائف، أو خلال المراحل المختلفة لدورة الحياة.

وبالتالي فإنه، بصرف النظر عن مستوى الأداء الاقتصادي، لا بد من وجود نسبة معينة من قوة العمل في حالة بطالة بسبب دوران العمل التلقائي، والذي ينتج عنه الانتقال من عمل إلى آخر أو وظيفة إلى أخرى، وغالباً ما تكون بشكل اختياري. يضاف إلى ذلك أن دخول سوق العمل أو معاودة الدخول تفرض استعدادات ومتطلبات وتحتاج لبعض الوقت، سواء بالنسبة للداخلين الجدد حتى يحصلون على العمل المناسب، أو الذين يعاودون الدخول إلى العمل، كالمرأة التي انسحبت من سوق العمل لأغراض أسرية ثم عاودت الدخول.

أما البطالة الهيكلية فمصدرها عدم التطابق أو التوافق بين مهارات الداخلين أو طالبي العمل وبين احتياجات سوق العمل، والحاجة إلى التدريب واكتساب مهارات معينة، وعدم مرونة الأجور خاصة باتجاه النزول، وأحياناً ترجع البطالة الاحتكاكية إلى نوع من التمييز كما في حالة النوع الاجتماعي، إضافة إلى عدم التوافق الجغرافي.

كذلك قد تحدث البطالة الهيكلية بسبب الاختلال بين الأجور السائدة، والأجر التوازني في السوق، ففي حالة ارتفاع مستوى الأجر السائد عن الأجر التوازني يستفيد العاملون الحاليون، في حين يخسر من هم خارج العمل ويخلق نوعاً من البطالة بينهم، وترجع ضغوط رفع الأجر عن المعدل التوازني إلى الاتحادات العمالية أو الحكومة أو الضغوط الاجتماعية.

تنتج البطالة الهيكلية إذن من الفجوة بين الطلب والعرض في سوق العمل، حيث يزداد الطلب على وظائف ومهارات معينة مع التقدم التكنولوجي وتغير بيئة العمل، ويتراجع على وظائف ومهارات معينة في الوقت الذي لا يستجيب فيه العرض لهذه التطورات بنفس السرعة.

وتتمثل البطالة الدورية في ذلك النوع من البطالة نتيجة انخفاض مستوى الناتج المحلي الإجمالي عن مستواه الممكن أو المحتمل، ومن ثم يرتبط جزئياً بالطلب الكلي على العمالة، حيث إن انخفاض معدل الاستثمار، أو انخفاض مستوى الطلب الكلي بصفة عامة، ومن ثم معدل النمو الاقتصادي، يؤدي بطبيعة الحال إلى نوع من الركود ومن ثم البطالة في معظم أنحاء الاقتصاد الوطني وعدم تركيزها جغرافياً أو مهنيًا.

ويمثل المعدل الطبيعي للبطالة مجموع كل من البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية عندما يكون الناتج المحلي الإجمالي عند مستوى الناتج المحتمل. مما يعني أن أي اقتصاد عرضة وفي أي وقت من الدورة التجارية وبصرف النظر عن مستوى التشغيل والإنتاج- عرضة لحد أدنى من البطالة، يتباين إلى حد ما، فيما بين الدول.

الكبرى لم يساعد في توفير فرص عمل للسعوديين لقصور في المهارات المطلوبة لدى السعوديين للعمل في مثل هذه المشروعات. (ILO, 2011)

خصائص البطالة بين السعوديين وأنواعها

أولاً : مفهوم البطالة وأنواعها

من الناحية النظرية تعرف البطالة على أنها عدد الأشخاص الذين في سن العمل (٦ سنة فأكثر) ولا يعملون، ولكنهم راغبون وقادرون على العمل، ويبحثون عن عمل. وبالتالي هناك عناصر رئيسية، في توصيف من يعتبر متعطلاً عن العمل وهي أن يكون الشخص في سن العمل، وكان يعمل أو داخلاً جديداً إلى سوق العمل، أي بدون عمل، وراغب في العمل، وقادر عليه، ويبحث عن فرص عمل أو بحث لفترة عن عمل. (Parkin, 2010)

ورغم وضوح المفهوم النظري فإنه يمكن أن تتباين الإحصاءات والحسابات القومية من بلد إلى آخر في تحديد بعض العناصر كما في فترة التعطل، وفترة البحث عن عمل. والسن. وعادة ما يتم حصر بيانات البطالة من بحوث ومسوح الأسرة التي تجريها المؤسسات الحكومية المسنولة، أو بحوث ومسوح المنشآت، وكذلك سجلات مكاتب العمل، فضلاً عن التقديرات الإحصائية الأخرى القائمة على عدد السكان والتركيب العمري وحالة النمو الاقتصادي.

وترتبط البطالة بالعديد من المشاكل الاجتماعية والثقافية، حيث تشكل ضغوطاً نفسية واجتماعية على المنعطين وأسرتهم، وقد تسفر عن اضطرابات اجتماعية أو تفتح مجالاً للانحرافات. كما تمثل البطالة من الناحية الاقتصادية إهداراً لطاقت إنتاجية تم إعدادها والإنفاق عليها حتى تاهلت لسوق العمل ومن ثم فإن عدم تشغيلها يمثل ضياعاً لإنتاج ودخول كان من الممكن تحقيقها، إضافة لما يترتب على ذلك من سوء توزيع للدخل والثروة في المجتمع.

من هنا نحظى مشكلة البطالة باهتمام الساسة والاقتصاديين في نفس الوقت، فالاقتصاديون معنيون بمستوى التشغيل والإنتاج والوصول بهما إلى مستوى التشغيل الكامل، خاصة فيما يتعلق بعنصر العمل، وتمثل مشكلتنا البطالة والتضخم طرفي الدورة التجارية التي تعهدا اقتصادات السوق، حيث تتبادل حالة البطالة والركود مع حالة التضخم والرواج، وإن كان تزامنها ليس مستبعداً في بعض الحالات كما حدث في أواخر السبعينيات من القرن الماضي حيث شهد الاقتصاد العالمي ما عرف بظاهرة الركود التضخمي أو التضخم الركودي.

وتجدر الإشارة إلى أن التشغيل الكامل لا يعني الوصول بمعدل البطالة في الاقتصاد الوطني إلى الصفر. حيث يعرف الاقتصاديون مستوى التشغيل الكامل بأنه المستوى الذي يبلغ عنده معدل البطالة ما يعرف بالمعدل الطبيعي، مما يعني إن هناك مستوى معيناً من البطالة يطلق عليه المعدل الطبيعي للبطالة إذا ما تحقق يمكن أن يقال إن الاقتصاد قد وصل إلى مستوى التشغيل الكامل (Samuelson and Nordhaus, 1998).

ويرتبط ذلك في الواقع بما يعرف بأنواع البطالة على أساس مصادرها حيث يقسم الاقتصاديون البطالة إلى : بطالة احتكاكية، ناتجة عن دوران العمل، وبطالة هيكلية ناتجة عن عدم التقابل بين مدخلات سوق العمل (عرض العمل)، وبين احتياجات سوق العمل (الطلب على العمل)، ثم البطالة

أما ورقة (2008) Elbadawi and Loayzo فقد خلصت إلى أن تفشى ظاهرة القطاع غير الرسمي في معظم الدول العربية تؤدي إلى انخفاض النمو الاقتصادي لما تعنيه من سوء توزيع الموارد واستخدام غير كفاء للخدمات الحكومية الأمر الذي يضر بالنمو الاقتصادي والتشغيل والمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.

وتعالج دراسة (2010) Ingo and Emilie جانباً هاماً من جوانب مشكلة البطالة يتعلق بمفهوم البطالة، وطريقة حساب معدل البطالة السنوي، حيث يرى أن أهم ما يميز معدل البطالة هو تعدد أبعادها، حيث يشمل عدد المتعطلين، ونسبتهم إلى مجموع قوة العمل، ثم تاريخ أو توقيت البطالة. أما البعد الثالث فيتعلق بطول فترة التعطل عن العمل، أي البعد الزمني الذي يقيس معدل السكان الذين يقعون تحت أخطار البطالة.

فالبطالة في السعودية أصبحت ظاهرة طويلة الأجل، ولعل من أهم أوجه القصور في إحصاءات معدل البطالة أنها تقيس رصيد المتعطلين أي أعدادهم أو نسبتها إلى قوة العمل في لحظة زمنية معينة سواء في منتصف العام أو في آخره، دون أن تدخل المدة التي قضاها الشخص المتعطل في الاعتبار، أي المدة الذي عاشها كمتعطل منذ اعتباره ضمن هذه الفئة.

وفي دراسة عن إطار للسياسات لفهم البطالة في الدول العربية (2008) Ahsan and Liu، اعتمدت على خمس أطروحات حول علاقة البطالة بكل من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، ورأس المال البشري، والمشاركة في قوة العمل وخدمات رأس المال والعولمة، ثم رصد مجموعة من النتائج التطبيقية تبين أن زيادة معدل النمو الاقتصادي بنقطة مئوية يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بحوالي 3,2%، وأن ارتفاع العمر المتوقع لدى الولادة بحوالي 2,7 سنة يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة بحوالي 3,7%، وكذلك يؤدي التذبذب في معدل النمو الاقتصادي إلى ارتفاع معدل البطالة.

وتخلص دراسة العباس (2008)، إلى نتيجة هامة مفادها أن الممارسات التنموية المتمثلة في استخدام توظيف القطاع الحكومي في رفع مستويات رفاهة المواطنين كما في السعودية أدى إلى تجزئة سوق العمل بصفة عميقة وانعكست في توجه المواطنين للعمل في القطاع الحكومي واعتماد القطاع الخاص على توظيف الوافدين. ويخلص إلى أنه مهما كان نمو الاقتصاد الوطني فإنه لا يمكن حل مسألة البطالة إلا من خلال تفعيل وتنمية توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

وتؤكد دراسة عبد الرحمن، ومحمد (2008) عن سوق العمل بالجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة، أن السياسة المالية التوسعية التي انتهجتها الحكومة عن طريق رفع الإنفاق العام لزيادة معدل النمو الاقتصادي والتشغيل لم يكن لها أي أثر يخدم هذا المنظور، وأرجعت الدراسة سبب ذلك إلى ضعف الجهاز الإنتاجي ومحدودية قدراته، وأن نسب التوظيف في الاقتصاد الجزائري تبقى خاضعة إلى نسب النمو المحققة التي تخضع بدورها إلى ارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية.

وقد أجرت منظمة العمل الدولية عدداً من الدراسات والأوراق البحثية حول البطالة والتشغيل في دول مجموعة العشرين ومنها السعودية، حيث أشارت في كثير من هذه المعالجات إلى أن الاقتصاد السعودي قد نجح في تخطي الأثر الانكماشية للأزمة المالية (2008 - 2009)، إلا أن مشكلة البطالة بالمملكة تعد مشكلة هيكلية حيث ينقسم سوق العمل بين غلبة السعوديين العاملين بالحكومة والوافدين العاملين بالقطاع الخاص، وأشارت إلى أن التوسع في الإنفاق العام على المشروعات

أما دراسة (٢٠٠٣) Taecker فقد ركزت على موضوع البطالة في المملكة من النواحي الديموغرافية والاقتصاد الكلي، وسوق العمل إلا أن الدراسة كانت بالتطبيق على الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٤م، حيث كان معدل البطالة في حدود ٣-٤%، وكانت مشاركة المرأة في العمل محدودة، لكنها أكدت على أن هناك تحديًا ناجمًا عن انفجار سكاني سيحدث مستقبلاً عندما يبلغ أطفال حقبة الرواج البترولية (١٩٩٢) سن العمل، وهو الأمر المتحقق حاليًا.

وبينما ركزت بعض الدراسات (٢٠٠٨) KEnders and Owiliams المطبقة على الاقتصاد السعودي على خطورة مشكلة التضخم في الأجل القصير رغم ما يحققه الاقتصاد السعودي من نمو مرتفع منذ عام (٢٠٠٣)، ومع ارتفاع أسعار النفط وصل معدل النمو في المتوسط إلى نحو ٥,٤% خلال الفترة من ٢٠٠٣-٢٠٠٧م، إلا أن هناك تأكيدًا على أن البطالة بين الشباب لا تزال مرتفعة، عاكسة عدم تناسب مخرجات التعليم ونوع المهارات مع الطلب على العمالة، إضافة إلى ارتفاع الأجور التي تدفعها الحكومة للسعوديين، وهو ما يمثل مشكلة أساسية على المدى الطويل.

وفي دراسة هامة حول سوق العمل في المملكة أعدت بالاشتراك بين البنك الدولي ووزارة الاقتصاد والتخطيط (١٩٨٤) Serageldin et al، وصدرت في كتاب، ركزت الدراسة على التحديات التي واجهها سوق العمل في المملكة خلال الخطة الخمسية الثالثة (١٩٧٥-١٩٧٠)، واستهدفت محاولة فهم المتغيرات في ظروف سوق العمل أواخر السبعينيات من القرن الماضي. ورغم أهمية النتائج التي توصل إليها، فإن ظروف سوق العمل قد تغيرت إلى درجة كبيرة في الوقت الحالي لكن يظل منهج الدراسة مفيدًا في التطبيق.

ومن الدراسات الهامة في هذا الصدد دراسة Al-Dosary et al. (2005)، حيث عرضت لمنهج متكامل لحل مشكلة البطالة في سوق العمل السعودي، من خلال تحليل أسبابها وما يميزها عن غيرها من الدول، وزيادة الاعتماد على العمالة الأجنبية التي عمقت من البطالة بين السعوديين. وقدمت منهجًا متكاملًا لتحسين التعاون بين مختلف الأجهزة الحكومية وتشجيع إسهام القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، وتطوير قانون العمل وإصدار مجموعة من القوانين والتشريعات لتنظيم سوق العمل والتشغيل خاصة في القطاع الخاص، وتنظيم عملية استقدام العمالة الأجنبية.

وتتعرض دراسة (2008) Imad Moosa إلى أثر النمو الاقتصادي في البطالة في الدول العربية حيث تختبر الدراسة مدى ملائمة قانون أوكن الذي يؤكد على أن هناك علاقة ارتباط بين سوق الناتج (والنمو الاقتصادي) وسوق العمل، من خلال وجود علاقة سببية بين معدل النمو الاقتصادي في الأجل القصير وبين معدل البطالة، وتخلص الدراسة إلى أن عدم انطباق قانون أوكن في الدول العربية، محل الدراسة، يخالف كثيرًا من النتائج التطبيقية التي تدعم وجود القانون في الدول المتقدمة، وأرجع ذلك إلى جمود الأسواق في الدول العربية وعدم تنوع الهياكل الاقتصادية بها وهو ما ينطبق بطبيعة الحال على الاقتصاد السعودي.

أما دراسة (2008) Hassan and Sassanpour عن البطالة في مصر، فتشير إلى أن النمو الاقتصادي لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض كبير في معدلات البطالة، إلا إذا كان مضطربًا، ومرتكزًا على توسع في النشاطات كثيفة العمل، ومترافقًا مع تغييرات هيكلية في سوق العمل.

كما عالجت بعض الدراسات والبحوث قضايا البطالة في ثنانيا دراسات عامة عن الأداء الاقتصادي ومشاكل التنمية وتطوير هيكل الاقتصادات النفطية وتحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة، وتحقيق مستويات معيشية أفضل للسكان.

وترجع أسباب التأخر في تناول قضايا البطالة بحثيًا إلى عدم ظهورها بشكل جاد إلا حديثًا، نتيجة الوفرة المالية التي حققتها دول الخليج جراء ارتفاع أسعار النفط وقيام الحكومة بتوفير نطاق واسع من الخدمات، والتوسع في الخطط وبرامج التنمية التي أدت إلى زيادة الطلب على العمالة الوافدة الماهرة والعادية، مع قيام الحكومات بتوفير فرص عمل للمواطنين في المصالح الحكومية بوجه خاص.

لكن بعض الدراسات تشير إلى أن الوفرة المالية صاحبها انفجار سكاني في المملكة، مع اهتمامات واسعة بالتعليم، وتحول في الثقافات سمحت للمرأة بدخول سوق العمل، مما أدى في السنوات الأخيرة إلى زيادة عرض القوى العاملة من السكان الوطنيين، وزيادة مشاركة المرأة في العمل، ومن ثم تزايد دعم الحكومة لعملية العودة أو إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، نظرًا لأن قدرة الحكومة على استيعاب عمالة إضافية في القطاع الحكومي كانت محدودة بالقياس بالراغبين في العمل الحكومي في الوقت الذي كانت استجابة القطاع الخاص لتوظيف السعوديين محدودة للغاية. من ناحية أخرى كانت رغبة العمالة الوطنية في العمل لدى القطاع الخاص مشروطة بمستوى عائد مرتفع، إضافة إلى مشكلة عدم توافق مخرجات عمليات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص.

من هنا بدأت تظهر مشكلة البطالة بين السعوديين بشكل أساسي، وبدأ الاهتمام بالدراسات التي تركز أساسًا على ظاهرة البطالة وقضايا تشغيل الوطنيين، وتعددت مداخل هذه الدراسات في معالجة القضية وتم وضعها في صدارة القضايا الجديرة بالاهتمام، إلا أن أهم ما يستخلص من معظم هذه الدراسات اتجاهها نحو التركيز على عملية العودة باعتباره مدخلًا رئيسيًا لحل المشكلة، دون التعرض لأنواع البطالة وأبعادها، ومن ثم التعرف على أسبابها الحقيقية.

ومن أهم الدراسات التي ركزت على الجانب الديموغرافي في موضوع البطالة دراسة Goetz، (٢٠٠٣). فقد أشارت إلى أن العوامل الديموغرافية أصبحت تمثل مشكلة داخلية في الاقتصاد السعودي بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد المواليد الذين جاءوا على أثر الزواج الكبير في مطلع التسعينيات من القرن العشرين وأصبحوا الآن في سن العمل.

كما ناقشت دراسة Kapiszewsky، (٢٠٠٦) معضلة السكان في دول مجلس التعاون ومن بينها السعودية، والمحددات الاقتصادية والسياسية، للسياسات المتعلقة بقوة العمل، وخاصة آثار العمالة الوافدة سواء العربية أو الآسيوية في السكان الوطنيين، وتركيبية قوة العمل وتعرضها للتجزئة الحادة في سوق العمل رغم دورها في الإسراع بعملية النمو وارتفاع الأداء.

وفي إحدى أوراق العمل المعدة من قبل صندوق النقد العربي (٢٠٠٧)، Kpodar حول أسباب ارتفاع معدل البطالة أشارت إلى أن قوانين العمل قد تعد أحد الأسباب وراء زيادة معدلات البطالة. كما أن الصدمات التي تؤثر في الاقتصاد الكلي ومعدل النمو، تعد عنصرًا محددًا لمستوى البطالة، في حين أن ارتفاع الإنتاجية وانخفاض كل من معدل التضخم وأسعار الفائدة تساعد على انخفاض معدل البطالة.

أما فيما يتعلق بسوق العمل سواء في جانب الطلب أو العرض، فسوف يتم الاعتماد على بيانات المسح الدوري الذي تجريه مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات عن تعداد المنشآت والتعداد الإحصائي، وكذا التعداد العام للسكان والمساكن والذي أجرى مؤخراً عام ٢٠١٠ ويوفر معلومات كافية عن منشآت الأعمال والعمالة، ويغطي كافة مناطق المملكة، وكذا حول جوانب سوق العمل من حيث التصنيف القطاعي للمنشآت والمستوى التكنولوجي وترتيبات العمل وتشريعاته والمهارات والخبرات المطلوبة ومدى معرفة الأفراد بظروف سوق العمل ومتطلبات التوظيف ومستويات الأجور.

وتنشر المصلحة في دوريات نصف سنوية بحث القوي العاملة القائم على دراسة ميدانية ويشمل توصيفاً شاملاً للسكان (١٥ سنة فأكثر) ممن هم داخل قوة العمل أو خارجها والتوزيعات المختلفة للمشتغلين، وكذلك الفرص الوظيفية والباحثين عن العمل، الأمر الذي وفر معظم البيانات الأولية والثانوية المطلوبة للبحث.

ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول مشكلة البطالة بصفة عامة والبطالة في السعودية بصفة خاصة، وغيرها من البحوث والدراسات المكتبية سيتم تحليل أبعاد مشكلة البطالة بين السعوديين، وتصنيفها حسب أنواع البطالة بناء على أسبابها، وفي ضوء تشخيص المشكلة، سيتم مراجعة الجهود التي تبذلها الحكومة والمؤسسات ذات العلاقة بالتدريب والتأهيل، وتقييم هذه الجهود من حيث النتائج والآثار على مشكلة البطالة، ومن ثم اقتراح السياسات الاقتصادية اللازمة لعلاج مشكلة البطالة بين السعوديين.

وبالتالي سوف تعتمد الدراسة عن المنهج الوصفي والتحليلي، حيث سيتم توصيف الظاهرة محل الدراسة وهي مشكلة البطالة بين السعوديين للتعرف على طبيعتها وأنواعها وأسبابها، تم تحليل البيانات والمعلومات التي سيتم تجميعها وإعدادها للعرض والتحليل، لاستكشاف نتائج الجهود المبذولة لحل المشكلة، واستخلاص السياسات الاقتصادية اللازمة.

ملخص الدراسات السابقة

حظيت قضايا السكان وسوق العمل والتشغيل والبطالة في المملكة، كما في دول مجلس التعاون الأخرى، باهتمام الكثير من المراكز البحثية والوزارات المسؤولة والباحثين، وإن كان التركيز قد انصرف أكثر إلى قضايا التركيبة السكانية وهيكل قوة العمل وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية، وبحث الآثار الاجتماعية والثقافية للخلل في التركيبة السكانية وهيكل القوة العاملة نتيجة الزيادة في العمالة الوافدة.

واتسمت الدراسات والأدبيات التي عالجت موضوع البطالة في المملكة بالجزارة، وجاء الكثير منها في إطار معالجة قضية التشغيل والاهتمام بالعنصر البشري عمومًا الذي حظي باهتمام كبير من المسؤولين وعالجته خطط التنمية المتتابعة. وتزايد الاهتمام بموضوع البطالة مع بروز ظاهرة البطالة بين الأجيال الشابة المنضمة حديثاً لسوق العمل كان لا بد من البحث عن حلول لمواجهة خاصة من خلال دعوات توظيف المواطنين الوظيف أو ما يعرف بالسعودة التي هي أسهل طرق تشغيل السعوديين من الناحية النظرية.

فالبطالة كظاهرة اقتصادية (واجتماعية من حيث الآثار) لها أنواعها وأسبابها المرتبطة بحالة الاقتصاد الوطني، ومعدل الاستثمار والنمو، والتطورات التكنولوجية، وظروف سوق العمل. إضافة إلى ارتباطها بالحالة والديموغرافية للسكان وقوة العمل، إضافة إلى طبيعة سوق العمل ودور كل من الحكومة والقطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.

ولذلك فإن فهم ظاهرة البطالة بين السعوديين من الناحية الاقتصادية، وتحليلها من حيث الأنواع والأبعاد والتحديات يكشف عن جذور وأسباب الظاهرة، ويساعد في وضع السياسات الاقتصادية اللازمة لعلاجها، من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تعتمد على المنطق الاقتصادي في فهم الظاهرة وتشخيصها واقتراح السياسات الاقتصادية اللازمة لعلاجها.

أهداف البحث :

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في تحليل ظاهرة البطالة بين السعوديين من الناحية الاقتصادية، والكشف عن طبيعتها وأنواعها واقتراح السياسات الاقتصادية اللازمة لعلاجها. لذلك فالدراسة تستهدف الكشف عن ماهية طبيعة ظاهرة البطالة بين السعوديين، وأسباب المشكلة وأبعادها، إضافة إلى تحليل هذه الظاهرة من حيث أنواعها (هيكلية - احتكاكية - دورية)، والتحديات التي تواجه الحكومة في مواجهتها، وتقييم الجهود التي تبذل لمواجهتها، ثم اقتراح السياسات الاقتصادية اللازمة لعلاجها.

ومن ثم يمكن اشتقاق الأهداف الفرعية التالية :

الكشف عن طبيعة البطالة بين السعوديين، من حيث أنواعها واتجاهاتها.

تحديد الأسباب الكامنة وراء البطالة بين السعوديين.

الكشف عن أبعاد مشكلة البطالة وانعكاساتها على الاقتصاد والمجتمع.

اقتراح السياسات الاقتصادية والإجراءات اللازمة لعلاج المشكلة ورفع مستوى التشغيل بين السعوديين.

منهجية البحث :

نظراً لتعدد أبعاد مشكلة البطالة بين السعوديين، ما بين عوامل ديموغرافية وثقافية، وعوامل اقتصادية، وأخرى تتعلق بسياسات العمالة، وعوامل خاصة بسوق العمل، فسوف يتم تحليل هذه الأبعاد اعتماداً على البيانات الأولية والثانوية، والمؤشرات المتعلقة بكل جانب، للوصول إلى فهم دقيق لطبيعة المشكلة، وتشخيصها من حيث الأنواع والأسباب، ومن ثم اقتراح السياسات المناسبة لمواجهتها.

وسوف يتم الاعتماد على البيانات الثانوية التي ترد في الحسابات القومية السنوية والدورية وبيانات الخطط الوطنية وإصدارات كل من وزارة الاقتصاد والتخطيط، ووزارة الخدمة المدنية، ومؤسسة النقد العربي السعودي، وذلك فيما يتعلق بالإحصاءات السكانية وقوة العمل والبطالة وغيرها من البيانات الديموغرافية وكذلك فيما يتعلق بمؤشرات الأداء الاقتصادي.

كما أسفرت الحقبة البترولية الأولى (حقبة السبعينيات وأوائل الثمانينيات) عن متغيرين أساسيين، الأول: زيادة كبيرة في معدلات الإنجاب والمواليد، والثاني: تزايد القدرات الاستيعابية للعملية التعليمية خاصة في مراحل التعليم الأساسي، والجامعي إلى حد كبير، وهكذا ما إن أطلقت الألفية الثالثة حتى كان مواليد الثمانينيات من القرن المنصرم، قادمين جددًا إلى سوق العمل وطالبي فرص توظيف، في حين كان القطاع الحكومي قد استوعب أعدادًا كبيرة من المنضمين الجدد إلى سوق العمل من السعوديين، فيما أصبح معروفاً بتوطين الوظائف أي سعودة الوظائف الحكومية، واستخدام راتب الحكومة المرتفع كأداة لتوزيع ثروة النفط.

ومع الوقت تشعب القطاع الحكومي من حيث استيعاب العمالة، حيث تبلغ نسبة العاملين بالدولة إلى السكان ١ : ٢٧,٨ مما يعني أن لكل ٢٩ شخصًا تقريبًا من السكان، موظفًا حكوميًا يقوم على خدمتهم في المملكة عام ١٤٣١-٢٠١٠. (SAMA, 2010).

وفي ظل محدودية القدرة الاستيعابية للقطاع الحكومي بطبيعة الحال، فالحكومة ليست القطاع الإنتاجي الوحيد في أي اقتصاد، كان طلب القطاع الخاص على العمالة السعودية محدودًا لأسباب كثيرة حدثت من رغبة القطاع الخاص في استيعاب جانب كبير من الداخلين الجدد في قوة العمل، فضلًا عن عزوف أعداد كبيرة من قوة العمل السعودية عن العمل في القطاع الخاص لأسباب، أيضًا كثيرة، منها ما هو مشترك مع جانب الطلب مثل مستوى الأجور، ومنها فارق المزايا الكبير بين العمل في الحكومة والعمل القطاع الخاص.

بذلت بعد ذلك جهود عديدة من جانب الحكومة للتأثير وتغيير محددات سوق العمل، فأعلنت منهجًا جديدًا في التنمية يعتمد على اقتصاد السوق، وشجعت المبادرات الخاصة، ووسعت من نطاق عمل القطاع الخاص، وقدمت العديد من الحوافز لتشجيع القطاع الخاص والأفراد على مباشرة الأعمال في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، وطبقت برنامجًا واسعًا للخصخصة، وطبقت عملية السعودة وأعلنت إستراتيجية وطنية للتوظيف، ودعمت القطاع الخاص بغرض توفير وظائف جديدة للسعوديين والمساهمة في سعودة الوظائف القائمة.

وجاءت خطة التنمية التاسعة (٢٠١٠-٢٠١٤) مثل غيرها من خطط التنمية السابقة، فيما يتعلق بقوة العمل، مستهدفة زيادة نسبة العمالة الوطنية في العمالة الكلية من نحو ٤٨ % عام ١٤٣١/٣٠ (٢٠٠٩) إلى نحو ٥٣,٦ % عام ١٤٣٦/٣٥ (٢٠١٤)، وذلك بتوفير ١,١ مليون فرصة عمل لتشغيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وخفض معدل البطالة بين السعوديين من نحو ٩,٦ % عام ٢٠٠٩ إلى نحو ٥ % بنهاية الخطة عام ٢٠١٤ دون تشخيص اقتصادي للمشكلة وأبعادها، ومن ثم دون سياسات اقتصادية محددة. وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠١٠).

ومن هنا يعد زيادة مشاركة السعوديين في قوة العمل عمومًا، وفي القطاع الخاص، على وجه الخصوص، وزيادة مساهمة المرأة في العمل، ومواجهة مشكلة البطالة، أحد التحديات الأساسية التي تواجه الاقتصاد السعودي، كما يعد زيادة نسبة المشتغلين بين السعوديين أهم مؤشرات النجاح للخطة في هذا المجال.

وعلى مستوى الدراسات والبحوث التطبيقية فمن الملاحظ أنه رغم تعدد الدراسات التي عالجت موضوع البطالة في المملكة، فإنه يندر وجود دراسة عالجت الموضوع من حيث الأنواع (بطالة هيكلية - احتكاكية - دورية) أو من حيث الأبعاد المتعددة للظاهرة والتي يتميز بها الاقتصاد السعودي عن غيره من الاقتصادات النامية والمتقدمة.

وتمثل كل هذه المؤشرات مظاهر خلل في سوق العمل وعلاقته بقطاعات الأعمال المختلفة، إضافة إلى طول الفترة التي تعايش فيها الاقتصاد السعودي مع مشكلة البطالة.

وتتغير هذه الظواهر تساؤلات حول طبيعة البطالة بين السعوديين، وأنواعها، وأسبابها والتحديات التي تواجه الحكومة في سبيل مواجهتها، حيث تعد في النهاية ظاهرة اقتصادية مرتبطة بالدورة التجارية وحالة الاقتصاد الوطني من حيث الركود أو الانتعاش، حيث ترتفع معدلات البطالة أثناء فترات الركود، ثم سرعان ما تبدأ المشكلة في الانحسار مع اتخاذ السياسات والإجراءات اللازمة لإنعاش الاقتصاد الوطني، ورفع مستوى التشغيل والإنتاج، إلا أن البطالة في المملكة أصبحت مشكلة مزمنة يتعامل معها الاقتصاد من فترة طويلة.

وبالتالي تتمثل المشكلة البحثية في أن الاقتصاد السعودي يعاني من ارتفاع معدل البطالة بين السعوديين ولفترة طويلة، رغم ما يتوفر لديه من موارد مالية كافية لتحقيق معدلات استثمار عالية، ومن ثم معدلات نمو وتشغيل مرتفعة، كما أنه اقتصاد مستورد صافٍ للعمالة من الدول المجاورة ذات الوفرة السكانية وقوة العمل الفائضة.

ومن ثم يطرح البحث التساؤل الرئيسي التالي: ما طبيعة البطالة بين السعوديين؟ وما أبعادها وأنواعها؟ ولماذا عجزت مختلف الجهود التي بذلتها الحكومة وأجهزتها العديدة المهتمة بالعمالة والتدريب والتأهيل عن علاج المشكلة ووقف تفاقمها؟ وما سبل العلاج؟

أهمية الدراسة :

يمثل عنصر العمل، أو ما يشار إليه بالموارد البشرية بما فيها الجانب المعرفي والمهاري، أحد محددات النمو الاقتصادي في المملكة. وذلك بدءاً مع الحقبة البترولية أوائل السبعينيات من القرن الماضي. فالطموحات في تحقيق تنمية اقتصادية أصبحت كبيرة، وتحقيق مجتمع الرفاهية واقتسام عوائد النفط تتطلب توفير العديد من الخدمات الحكومية التي شملت إضافة للوظائف التقليدية للدولة (الدفاع والأمن والعدالة) خدمات التعليم والصحة العامة، والإسكان والمرافق ومختلف عناصر البنية التحتية، والإسكان والرعاية الاجتماعية.

ومع توفر الموارد المالية، تزايد الطلب على العمالة الأجنبية لسد العجز الشديد في عرض قوة العمل الوطنية التي كان ينقصها الكثير فيما يتعلق بالمعارف الأساسية اللازمة لإدارة الأعمال الحكومية المختلفة، ونقص الجانب المهاري في العديد من الأعمال خاصة الإنشائية منها أو الإحصائيين والمهنيين من مدرسين وأطباء ومهندسين ومحاسبين... الخ ناهيك عن الأعمال المهنية في القطاع المنزلي.

ومع وفرة العمالة الأجنبية الرخيصة، وتمتعها بدرجة عالية من المرونة، اعتمد أصحاب الأعمال السعوديين بشكل كبير على هذه العمالة والتي تأتي من بلدانها متعلمة ومدربة ومؤهلة للعمل في معظم الأحوال، ومن ثم ضعف لدى منشآت الأعمال أي حافز للاستثمار في رفع المهارات أو زيادة الإنتاجية بالاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة، أو إحداث تغييرات تكنولوجية، في طرق الإنتاج، وانخفض لديهم الحافز على تشغيل قوة العمل الوطنية الذين لا يقبلون بالأجر المناظر للعمالة الأجنبية ولا بظروف وشروط العمل.

مقدمة:

تناول الدراسة ظاهرة البطالة بين السعوديين من حيث الأبعاد الاقتصادية، والديموغرافية، وسوق العمل، في ظل التحديات التي تواجه الاقتصاد السعودي والتي تتعلق بهيكلية الاقتصاد الوطني، وسعيه لتنوع مصادر الدخل، وتطبيق سياسة الخصخصة، وتحرير الأسواق، ومحاولات تطوير سوق العمل والعلاقة بين الأجور والإنتاجية، وتوافق مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل.

كذلك سيتم معالجة ظاهرة البطالة بين السعوديين في ضوء الجهود الإصلاحية والهيكلية التي تتبناها الدولة لدعم التنمية الاقتصادية المستدامة، وعملية التخصيص، لذلك فإن الدراسة ستعرض لمختلف أبعاد ظاهرة البطالة في الاقتصاد السعودي، والتي تتمثل في الجانب الاقتصادي، والجانب الديموغرافي، وسوق العمل.

ولا شك أن هناك عدة أطراف سوف تستفيد من التشخيص الدقيق لأبعاد البطالة بين السعوديين وأنواعها وأسبابها، والحلول الاقتصادية المقترحة لعلاجها وتتمثل هذه الأطراف في الحكومة، والمنشآت العاملة في القطاع الخاص، إضافة إلى القطاع العائلي (الأفراد عموماً).

مشكلة البحث :

قد يكون من المتوقع أن يواجه الاقتصاد السعودي ضغوطاً تضخمية بسبب تنامي القوة الشرائية وارتفاع مستويات الدخل والانفتاح على العالم الخارجي، لكن ليس من المتوقع أن يعاني الاقتصاد السعودي من ظاهرة بطالة بين السعوديين تصل إلى نحو ١٠,٥% (٢٠٠٩)، في الوقت الذي يتسم فيه الاقتصاد السعودي بالوفرة المالية ومناخ استثماري مواتي تمكنه من تحقيق معدلات استثمار (تكوين رأسمالي) ونمو اقتصادي عالية، ويمكن أن تفتح مجالات أوسع أمام تشغيل قوة العمل السعودية. [١، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المؤشرات الاقتصادية (٢٠١٠)].

بلغ عدد سكان المملكة نحو ٢٧,٥٦ مليون نسمة، ويشكل السعوديون منهم ٦٨,٨%، ويمثل الأجانب نحو ٣١,٢% وذلك عام ٢٠١٠ [وزارة الاقتصاد والتخطيط]. ويقدر عدد القوى العاملة في المملكة بحوالي ٨,٦ مليون عامل عام ٢٠٠٩، يمثل السعوديون منهم نحو ٤٩,٨%، وبالتالي لا يتناسب إسهام السعوديين في قوة العمل مع عددهم ونسبتهم في إجمالي السكان، الأمر الذي يشير إلى خلل واضح في تركيبة قوة العمل في الاقتصاد السعودي وفي هيكل سوق العمل. [٢، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (٢٠١٠)].

وتبلغ نسبة البطالة بين السعوديين (نسبة العاطلين عن العمل إلى قوة العمل) نحو ١٠,٥% وتبلغ بين الذكور ٦,٩% وبين الإناث نحو ٢٨,٤%، أما على مستوى غير السعوديين فتمثل البطالة نسبة محدودة (٠,٤%)، وعلى المستوى الوطني تبلغ (٥,٤%) وذلك كله عام ٢٠٠٩. [٢، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (٢٠١٠)].

كما تتعدد أبعاد ظاهرة البطالة بين السعوديين، حيث يشكل الأجانب نحو ٣١% من مجموع السكان، في حين يشغلون نصف فرص العمل المتاحة، إضافة إلى تركيز قوة العمل السعودية في القطاع الحكومي، وانخفاض نسبة مشاركة المرأة في العمل. [٣، SAMA، (٢٠١٠)].

ملخص الدراسة

بينت الدراسة أن البطالة في السعودية ذات طبيعة هيكلية ناتجة عن اختلال في سوق العمل بين جانبي الطلب والعرض، حيث تتركز العمالة السعودية في الوظائف الحكومية، ويعتمد القطاع الخاص على الأجانب لأسباب تتعلق بالتباين الكبير في مستوي الأجور بين القطاعين وظروف العمل الأخرى. ورغم أن اعتماد القطاع الخاص على الأجانب يرتبط بانخفاض الأجور، فإن الكثير من منشآته تحتاج إلى تطوير ظروف الإنتاج وأساليب العمل لترتفع إنتاجيتها، بما يسمح برفع الأجور ومن ثم جذب أعداد أكبر للعمل بالقطاع الخاص.

ولحل مشكلة البطالة اقترحت الدراسة تنفيذ بعض السياسات، وهي مراجعة دور الدولة في النشاط الاقتصادي ليقصر على توفير السلع والخدمات العامة وتفعيل السياسات المالية بما يحفز القطاع الخاص على الولوج الي مجالات الصناعات التحويلية المتطورة عالية الإنتاجية والأجر.

وتضم السياسات الاقتصادية المقترحة إعادة هيكلة بعض منشآت القطاع الخاص لجذب أعدادا كبيرة من السعوديين، مما يتطلب تنظيم المشروعات الصغيرة وتدعيمها.

أما فيما يتعلق بسياسات التشغيل فتشمل مراجعة سياسات التوظيف الحكومي؛ ليكون توزيع الدخل من خلال الخدمات العامة. كذلك بإمكان الحكومة تقديم حوافز للقطاع الخاص لتشغيل السعوديين، ممثلة في برامج التدريب، وتحمل نصيب أكبر في التأمينات الاجتماعية. كما تضم سياسات التشغيل تطوير التدريب ودعم مؤسساته، بإشراك القطاع الخاص، والعناية بالمدرسين، والتدريب التعاوني.

وأخيرا خلصت الدراسة إلى أهمية مراجعة سياسات الحماية الاجتماعية للعاملين بالقطاع الخاص، التي تتطلب توحيد نظم التأمينات الاجتماعية والتقاعد، وتوفير للجميع حماية تأمينية شاملة، وإدخال تأمين البطالة، وتطوير نظم التأمين الصحي للعاملين بالقطاع الخاص.

Abstract

The study showed that unemployment in Saudi Arabia resulting from structural imbalances in the labor market between the demand and supply which led to concentrated the Saudis in government jobs, and foreigners in the private sector.

Because the public sector is no longer able to absorb more from the Saudis, and private sector are no longer attractive to Saudis which associated with low wages, many of the facilities needed to develop production and methods of work at private sector firms, such as raising productivity, which leads and allows for higher wages.

In order to solve the unemployment problem, the study suggested the implementation of some policies, such as a review of the state's role in economic activity to be limited to the provision of public goods and regulations.

It also includes activation of fiscal policy depends on public spending and investment spending, which increases employment opportunities, investment projects in general.

Include restructuring of the economic policies of some private sector enterprises to attract large numbers of Saudis, which requires the organization of small businesses and strengthened. The private sector investment in manufacturing productivity and high pay must be motivated.

As well as the government can provide incentives to the private sector to employ more Saudis, represented in the training programs, and assume a greater share of social insurance.

And finally, to review social protection policies for workers, which requires consolidation of systems of social insurance and retirement, to provide all the protection of comprehensive insurance, and the introduction of unemployment insurance, and the development of health insurance for private sector workers.

البطالة بين السعوديين

الأنواع والأبعاد والحلول المقترحة

أ.د. محمد محمد البنا *

* أ.د. محمد محمد البنا: أستاذ الاقتصاد بجامعة الملك عبدالعزيز. عمل أستاذ بجامعة المنوفية، ومستشار بوزارة المالية، وعضو اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والاساتذة المساعدين بجمهورية مصر العربية، ومستشار بالمجلس الأعلى للتخطيط بدولة قطر. وتشمل اهتماماته السياسات المالية والنقدية، وسياسات الإصلاح الضريبي، ونظم التأمينات الاجتماعية ودعم الفقراء.
Dr.al-Banna@yahoo.com