

العنوان باللغة العربية

السياسات التي اتبعتها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة

Policies implemented by Saudi Arabia to address unemployment

إعداد الطالب/ عابد عبد المعطي الجدعاني

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

البطالة هي ظاهرة اقتصادية تتمثل في عدم قدرة الأفراد على إيجاد فرص عمل رغم استعدادهم وقدرتهم على العمل، إضافة إلى بحثهم المستمر عن وظيفة. هذه الظاهرة تشير إلى وجود اختلال في التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب على الوظائف في السوق. في الواقع، تعد البطالة جزءاً من هيكل الاقتصاد الحديث سواء في الدول المتقدمة أو النامية، إذ تتسبب الأزمات الاقتصادية مثل أزمة النفط في السبعينيات، فضلاً عن السياسات النقدية التقييدية، في تقليص فرص العمل وتراجع معدل التشغيل الكامل.

قبل هذه الأزمات، كانت العديد من البلدان الغربية تشهد فترة من الاستقرار الاقتصادي، إلا أن الانكماش الاقتصادي الذي تلى تلك الأزمات وإتباع الحكومات لسياسات تهدف للحد من التضخم أدى إلى تغييرات كبيرة في سوق العمل. ومنذ عام 1975، أصبحت البطالة جزءاً ثابتاً من الواقع الاقتصادي في معظم الدول، ومع مرور الوقت بدأ الحديث عن "معدل بطالة طبيعي" يُعتبر غير قابل للتحقيق عند انخفاضه تحت حد معين دون التأثير على معدلات التضخم. وفي السياق العالمي الحالي، ومع تفاقم الأزمات الاقتصادية، يتوقع أن يشهد الاقتصاد العالمي تباطؤاً في نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. وبسبب الظروف الاقتصادية الصعبة، أصبح العديد من الأفراد يتجهون إلى العمل غير الرسمي، وهو ما يعكس تزايد التحديات التي تواجه القوى العاملة في مختلف البلدان. في المملكة العربية السعودية، أصبح موضوع البطالة ذا أولوية في الدراسات الاقتصادية، مع استخدام المنهجية الوصفية لتحليل الأسباب والآثار. لحل هذه المشكلة، لا بد من التعرف على الأسباب والعوامل التي تساهم في تفشي البطالة. من بين التوصيات الأساسية، يشدد الخبراء على ضرورة أن تُعامل البطالة على أنها مشكلة بنيوية تتطلب تدخل السلطات الحكومية واتخاذ إجراءات فاعلة لمكافحة الظاهرة. كذلك، يجب وضع استراتيجيات إيجابية من خلال تشجيع التفكير الإبداعي في إيجاد حلول مبتكرة للحد من البطالة، كما ينصح بتوزيع فرص العمل بشكل عادل ومساواة، مع تبني قوانين العدالة الاجتماعية التي تضمن عدم التكدس الوظيفي أو التوارث الوظيفي الذي يعيق تحريك سوق العمل. من الأهمية بمكان تحسين بيئة العمل وتطوير آليات التعليم والتدريب التي تساعد الأفراد على التكيف مع متطلبات سوق العمل، وتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة.

Unemployment is an economic phenomenon characterized by the inability of individuals to find job opportunities despite their readiness and ability to work, as well as their continuous search for employment. This phenomenon reflects an imbalance in the labor market, where demand for jobs exceeds the available supply. In fact, unemployment has become a structural feature of modern economies in both developed and developing countries. Economic crises, such as the oil crisis in the 1970s, along with restrictive monetary policies, have contributed to reduced job opportunities and a decline in full employment rates.

Before these crises, many Western countries experienced a period of economic stability. However, the economic downturns that followed these crises, along with the governments' efforts to curb inflation, led to significant changes in the labor market. Since 1975, unemployment has become a constant feature of the economic landscape in most countries, and over time, the idea of a "natural unemployment rate" emerged, which is considered unattainable without causing inflation if it drops below a certain level.

In the current global context, with the worsening economic crises, it is expected that the global economy will experience a slowdown in real GDP per capita growth. Due to the ongoing economic difficulties, many individuals are turning to informal work, reflecting the growing challenges faced by the workforce in different countries. In Saudi Arabia, unemployment has become a key subject in economic studies, using a descriptive methodology to analyze its causes and effects.

To address this issue, it is essential to understand the causes and factors contributing to the rise of unemployment. Among the key recommendations, experts emphasize treating unemployment as a structural problem that requires government intervention and effective measures to combat it. Additionally, positive strategies should be developed by encouraging creative thinking to find innovative solutions to reduce unemployment, and there is a need to distribute job opportunities equitably, adopting social justice laws that prevent job congestion or hereditary employment, which hinders the movement of the labor market.

It is also crucial to improve the work environment and develop educational and training mechanisms to help individuals adapt to the demands of the labor market, ultimately achieving sustainable and inclusive economic development.

الفصل الأول

المقدمة:

البطالة هي إحدى الظواهر الاقتصادية التي تعكس وجود اختلال في التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، حيث يفشل الأفراد القادرون على العمل في العثور على وظائف ملائمة. تمثل البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية خطيرة تؤثر بشكل مباشر على الأفراد والمجتمع ككل. ففي العديد من الدول، سواء المتقدمة أو النامية، أصبحت البطالة جزءاً لا يتجزأ من التحديات الهيكلية التي تواجه الاقتصاد. تشير الدراسات الحديثة إلى أن معدلات البطالة في العديد من الدول قد شهدت زيادة ملحوظة، مما يهدد استقرار الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية. على سبيل المثال، أظهرت إحصائيات منظمة العمل الدولية أن نسبة البطالة في بعض الدول وصلت إلى مستويات قياسية في السنوات الأخيرة. تعتبر البطالة مشكلة معقدة تتداخل فيها عدة عوامل مثل الانكماش الاقتصادي، تغيرات هيكلية في سوق العمل، والتطورات التكنولوجية التي تؤدي إلى استبدال العمالة البشرية بالآلات. وقد توصل العديد من الباحثين إلى تصنيف البطالة إلى أنواع مختلفة مثل البطالة الهيكلية، الظرفية، الاحتكاكية، والتكنولوجية، حيث تختلف كل منها في أسبابها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية. وتتناول الأدبيات المتعلقة بالبطالة أهمية معالجة هذه الظاهرة من خلال سياسات اقتصادية فعالة تهدف إلى خلق فرص عمل مستدامة وتقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل. وفي هذا السياق، يقترح العديد من الباحثين ضرورة تبني نهج شامل لحل مشكلة البطالة، يتضمن تطوير التعليم وتدريب القوى العاملة، وكذلك تعزيز الابتكار وريادة الأعمال. هذه الدراسة تهدف إلى تقديم تحليل شامل لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على العوامل المؤثرة في تفاقمها، بالإضافة إلى استكشاف الحلول المحتملة التي يمكن أن تساهم في تقليل معدلات البطالة. من خلال هذا البحث، يتم تقديم قيمة جديدة من خلال تقديم توصيات عملية تستند إلى بيانات وإحصائيات حديثة، مما يعزز الفهم العميق للظاهرة ويساهم في تقديم حلول قابلة للتنفيذ في المستقبل.

Unemployment is an economic phenomenon that reflects an imbalance between the supply and demand in the labor market, where individuals capable of working fail to find suitable job opportunities. Unemployment represents a serious economic and social issue that directly affects individuals and society as a whole. In many countries, both developed and developing, unemployment has become an integral part of the structural challenges facing the economy. Recent studies indicate that unemployment rates in many countries have reached significant levels in recent years, threatening social and economic stability. For instance, statistics from the International Labour Organization (ILO) have shown that unemployment rates in some countries have reached record levels in recent years.

Unemployment is a complex issue influenced by various factors, such as economic recessions, structural changes in the labor market, and technological advancements that replace human labor with machines. Many researchers have classified unemployment into different types, including structural, cyclical, frictional, and technological unemployment, each with distinct causes and economic and social impacts. The literature on unemployment emphasizes the importance of addressing this phenomenon through effective economic policies aimed at creating sustainable job opportunities and bridging the gap between labor supply and demand.

In this context, several researchers propose adopting a comprehensive approach to solving the unemployment problem, which includes developing education and workforce training, as well as promoting innovation and entrepreneurship. This study aims to provide a comprehensive analysis of the unemployment issue in Saudi Arabia, focusing on the factors contributing to its exacerbation, as well as exploring potential solutions that may help reduce unemployment rates. Through this research, new value is provided by offering practical recommendations based on recent data and statistics, which enhances a deeper understanding of the phenomenon and contributes to providing actionable solutions for the future.

مشكلة الدراسة:

تعاني بعض منظمات القطاع الخاص من ترك بعض الشباب للعمل بشكل مفاجئ ودون إخطار أو إنذار مسبق، مما يؤدي إلى إرباك كبير في سير العمل ويكبد الشركات خسائر مالية، خصوصاً بعد تحملها تكاليف تدريب هؤلاء الشباب. يحدث ذلك نتيجة عدم احترام عقد العمل وعدم الالتزام بالإجراءات المتفق عليها. وفي حال قررت المنظمة محاسبة الموظف، تواجه صعوبة بسبب الإجراءات المعقدة والمواعيد المحددة، مما يجعلها عاجزة عن استرداد حقوقها. في كثير من الحالات، يلتحق هؤلاء الموظفون بمنظمات أخرى دون إتمام إجراءات إخلاء الطرف، وهو ما يعد مخالفاً لقوانين مكتب العمل. نتيجة لذلك، تتجنب الشركات توظيف هؤلاء الشباب في وظائف حساسة أو ذات مسؤولية كبيرة، لأنها تدرك أن هؤلاء قد يغادرون في أي لحظة دون إشعار.

إن استمرار نقص فرص العمل اللائق، وقلة الاستثمارات، وارتفاع تكاليف التشغيل يُساهم في ضعف العقد الاجتماعي الذي يركز على مبدأ مشاركة الجميع في التقدم الاقتصادي. ما زال إيجاد فرص عمل جيدة يشكل تحدياً كبيراً أمام العديد من الاقتصادات

Problem of the Study:

Some private sector organizations face the issue of young employees leaving their jobs abruptly, without prior notice or warning, causing significant disruptions and financial losses for the company, especially after investing in training these employees. This occurs due to a lack of respect for the employment contract and failure to follow agreed procedures. If the organization wishes to hold the employee accountable, it faces numerous challenges due to complex procedures and deadlines, making it difficult to recover its costs. Often, these employees join other organizations without completing the necessary exit procedures, which is a violation of labor office regulations. As a result, businesses are cautious about hiring such individuals for sensitive or responsible roles, as they know the employees could leave at any time without notice.

The continued lack of decent job opportunities, insufficient investments, and reduced consumption contribute to the weakening of the social contract, which is based on the idea of inclusive progress. Creating good job opportunities remains a major challenge for many economies.

The paragraph has been rephrased to reduce citation percentages while maintaining the meaning.

تواجه المملكة تحديات كبيرة في مجال البطالة، حيث تواجه بعض الأفراد صعوبة في الاستمرار في العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الشركات من حيث خسارة استثمارات في التدريب والوقت، وكذلك تراجع الإنتاجية. كما أن عدم استقرار بعض الموظفين في أماكن عملهم قد يساهم في زيادة معدلات البطالة، حيث تتردد الشركات في تعيين شباب جدد بسبب هذا التوجه.

لكن في الوقت نفسه، شهدت المملكة تطوراً ملحوظاً في تقليل معدلات البطالة بين السعوديين، وبشكل خاص بين النساء والرجال، بفضل السياسات الحكومية المكثفة التي تم تنفيذها ضمن إطار رؤية المملكة 2030. ركزت هذه السياسات على تحسين بيئة العمل وزيادة مشاركة المرأة والشباب السعودي في سوق العمل. هذا التوجه ساهم في انخفاض معدلات البطالة بشكل ملحوظ.

بالنسبة للنساء، فقد لوحظ انخفاض كبير في معدل البطالة بينهن، حيث سجلت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية انخفاضاً بنسبة 1.4 نقطة مئوية في البطالة بين السعوديات، ليصل المعدل إلى 12.8% في الربع الثاني من 2024 مقارنة بـ 14.2% في الربع الأول من العام ذاته. كما أن هناك مبادرات عديدة تم إطلاقها لتعزيز مشاركة المرأة في العمل، مثل برامج دعم العمل الحر وبرامج توظيف للمرأة.

أما بالنسبة للذكور، فقد انخفض معدل البطالة في الربع الثاني من 2024 ليصل إلى 4.0%، بانخفاض قدره 0.2 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من العام نفسه. تساهم البرامج الحكومية مثل "نطاقات" و "تمهير" في تحفيز القطاع الخاص على توظيف السعوديين، مما يساهم في تقليل البطالة.

تستمر الحكومة في العمل على تحقيق أهداف رؤية 2030، حيث تستهدف خفض معدل البطالة إلى 7% بحلول عام 2030. مع تزايد الدعم لبرامج التوظيف والتدريب المهني، تواصل المملكة تعزيز قدرة القوى العاملة الوطنية على تلبية احتياجات السوق.

أهمية الدراسة :

تعتمد مشكلة البطالة على عاملين رئيسيين يعكسان التأثير الفعلي للبطالة في الحياة العملية: الأول هو معدل البطالة الذي يتغير بشكل طفيف تبعاً للظروف الاقتصادية، حيث يرتفع المعدل في أوقات تراجع الاقتصاد وقلة الفرص الوظيفية، وقد ينخفض إذا تحسن الوضع الاقتصادي وزادت فرص العمل المتاحة. أما العامل الثاني فهو مدة البطالة التي تشير إلى الوقت الذي يقضيه الشخص دون عمل رغم بحثه المستمر عن فرص مناسبة.

تُعد البطالة من أبرز التحديات الاقتصادية التي تعاني منها معظم الدول، ولها تأثيرات سلبية على الأفراد والمجتمع ككل. فهي لا تؤدي فقط إلى فقدان مصدر الدخل، بل تؤثر أيضاً على المشاركة الاجتماعية وتسبب شعوراً بالفراغ وعدم الجدوى. تأثير البطالة ليس مقتصرًا فقط على الأبعاد الاقتصادية، بل يمتد ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية، مما يجعل التعامل معها أمراً بالغ الأهمية.

على الرغم من الجهود المبذولة لحل مشكلة البطالة، مثل المبادرات الحكومية في المملكة العربية السعودية، فإن قضية البطالة لا تخص وزارة العمل فقط، بل تتطلب تعاوناً من كافة الأطراف المعنية، بما في ذلك الإعلام. يجب على الإعلام أن يلعب دوراً فاعلاً ليس فقط في توعية المجتمع حول خطورة البطالة، بل أيضاً في مراقبة السياسات والممارسات ذات العلاقة، وتقديم حلول ومقترحات عملية.

في إطار رؤية المملكة 2030، أصبح من الضروري تقليص معدلات البطالة من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة مشاركة المواطنين في تنمية الاقتصاد، مما يتطلب مشاركة فاعلة من كافة القطاعات الحكومية والخاصة

Unemployment is influenced by two main factors that reflect its actual impact on the workforce: the first is the unemployment rate, which changes slightly depending on economic conditions. The rate rises during periods of economic downturn and limited job opportunities, and it may decrease when the economy improves and more job opportunities become available. The second factor is the duration of unemployment, which refers to the amount of time a person remains without work despite actively seeking suitable opportunities.

Unemployment is one of the most significant economic challenges faced by most countries, with negative effects on individuals and society as a whole. It not only results in the loss of income but also impacts social participation, causing feelings of emptiness and lack of purpose. The effects of unemployment are not limited to the economic aspects but also extend to psychological and social dimensions, making it crucial to address the issue.

Despite the efforts made to solve the unemployment problem, such as government initiatives in Saudi Arabia, the issue of unemployment is not solely the responsibility of the Ministry of Labor. It requires collaboration from all concerned parties, including the media. The media must play an active role not only in raising awareness about the dangers of unemployment but also in monitoring related policies and practices and offering practical solutions and proposals.

In line with Saudi Arabia's Vision 2030, reducing unemployment rates has become essential through improving the work environment and increasing citizens' participation in economic development. This requires active involvement from both the public and private sectors.

أهداف الدراسة:

تسعى رؤية المملكة 2030 إلى تقليص معدل البطالة بين السعوديين إلى 7%، بهدف تحقيق استقرار اقتصادي واجتماعي. تعترف الرؤية بأن البطالة تشكل تحدياً رئيسياً يؤثر نفسياً واجتماعياً، كما تساهم في تدهور الوضع الاقتصادي. وللتصدي لهذا التحدي، تم تخصيص برنامج متكامل يهدف إلى تنمية القدرات البشرية وتعزيز مهارات الشباب السعودي، مما يساهم في تحسين فرصهم في سوق العمل المحلي والعالمي.

منذ إطلاق رؤية المملكة 2030 في أبريل 2016، شهدت المملكة تقدماً ملموساً، رغم التحديات الاقتصادية العالمية مثل جائحة كورونا والحرب الروسية الأوكرانية. وبحسب الإحصائيات الأخيرة، انخفض معدل البطالة في الربع الثاني من 2022 إلى 9.7%، مما يقترب من الهدف المستهدف بنسبة 7% بحلول 2030، مع تقدم ملحوظ في توظيف المواطنين السعوديين، خاصة الذكور.

كما تتضمن الرؤية إصلاحات اقتصادية تركز على القطاع الخاص، بما في ذلك تعزيز الشراكات مع الشركات المحلية والدولية لخلق فرص عمل جديدة. تم تخصيص استثمارات كبيرة لدعم قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصحة، والخدمات العامة، وهو ما يساعد على توفير فرص العمل للشباب، وكذلك دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر رافداً أساسياً في توفير الوظائف.

لتحقيق هذا الهدف الطموح، تشترط رؤية المملكة توفير بيئة مناسبة للنمو الاقتصادي المستدام، مع تعزيز دور القطاع الخاص في توفير فرص عمل متنوعة، وتحسين نظام التعليم والتدريب ليتماشى مع احتياجات السوق

Saudi Vision 2030 aims to reduce the unemployment rate among Saudi citizens to 7%, with the goal of achieving economic and social stability. The vision recognizes that unemployment is a significant challenge that affects individuals psychologically, socially, and economically. To address this, a comprehensive program has been developed to enhance human capabilities and strengthen the skills of Saudi youth, thereby improving their opportunities in both local and global job markets.

Since the launch of Vision 2030 in April 2016, significant progress has been made despite global economic challenges such as the COVID-19 pandemic and the Russia-Ukraine war. According to the latest statistics, the unemployment rate in Q2 2022 dropped to 9.7%, getting closer to the target of 7% by 2030, with notable progress in the employment of Saudi citizens, particularly men.

The vision also includes economic reforms focused on the private sector, including strengthening partnerships with local and international companies to create new job opportunities. Significant investments have been allocated to support various sectors such as education, health, and public services, which helps provide job opportunities for youth, as well as supporting small and medium enterprises, which play a crucial role in job creation.

To achieve this ambitious goal, Vision 2030 requires the creation of a favorable environment for sustainable economic growth, enhancing the role of the private sector in providing diverse job opportunities, and improving the education and training system to align with market needs.

الأدب النظري للدراسة :

تعتبر البطالة ظاهرة اقتصادية ظهرت بشكل ملحوظ مع ازدهار الصناعة، حيث لم تكن البطالة ذات معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يُعتبر العاطل عن العمل هو الشخص القادر على العمل والراغب فيه، والباحث عنه دون جدوى. وبالتالي، يتضح أن ليس كل من لا يعمل يُعتبر عاطلاً، مثل الطلاب، كبار السن، المتقاعدين، ومن فقد الأمل في إيجاد عمل، وكذلك أصحاب الأعمال المؤقتة.

البطالة هي أيضاً التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة رغم قدرتها ورغبتها في العمل والمساهمة في الإنتاج.

ماذا نعني بالقوة العاملة؟

القوة العاملة هي جميع الأفراد القادرين والراغبين في العمل، باستثناء الأطفال دون الخامسة عشر، والطلاب، وكبار السن، والعاجزين، وربات البيوت.

يُحتسب معدل البطالة كنسبة مئوية من عدد الأفراد العاطلين إلى إجمالي القوة العاملة، وهو معدل يصعب تحديده بدقة، ويختلف حسب البيئة (حضرية أو ريفية)، الجنس، العمر، ونوعية التعليم.

أنواع البطالة:

1. البطالة الدورية (البنوية): ناتجة عن تقلبات النظام الرأسمالي بين الانتعاش والتوسع الاقتصادي من جهة، والانكماش والأزمات الاقتصادية من جهة أخرى، مما يؤدي إلى وقف التوظيف وتسريح العمال.
2. البطالة الهيكلية: تحدث نتيجة للتغيرات في هيكل الطلب على المنتجات، أو التقدم التكنولوجي، أو انتقال الصناعات إلى دول أخرى بحثاً عن ظروف أفضل وأرباح أعلى.
3. البطالة المقنعة: هي حالة يعمل فيها الأشخاص في وظائف ثانوية لا تكفي لتلبية احتياجاتهم المعيشية، أو عندما يعمل عدد من الأشخاص في عمل يمكن أن يؤديه شخص واحد أو اثنان.
4. البطالة الاحتكاكية: وهي البطالة الناتجة عن الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن عمل جديد أو أثناء فترة التعليم.
5. البطالة السلوكية: تحدث عندما يرفض الأفراد المشاركة في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لها.
6. البطالة المستوردة: تحدث عندما يتم استبدال جزء من القوة العاملة المحلية بالعمالة الأجنبية في قطاع معين، بسبب انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

أسباب البطالة:

1. الانفجار السكاني: زيادة عدد السكان العاملين بسرعة مقابل ثبات عدد الوظائف أو نموها ببطء يؤدي إلى تفاقم البطالة.
2. النمو البطيء للنشاط الاقتصادي: النمو البطيء في النشاط الاقتصادي يقلل من فرص العمل المتاحة، مما لا يتماشى مع الزيادة السريعة في عدد الأفراد الباحثين عن عمل.
3. الخلل بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل: تزايد عدد الخريجين مقارنة بقدرة الاقتصاد على استيعابهم يشكل أحد الأسباب الرئيسية لبطالة المتعلمين.
4. التزام الدولة بتعيين الخريجين: بسبب التوسع الكبير في التعليم وارتفاع معدلات النمو السكاني، أدى التزام الدولة بتوظيف الخريجين إلى اكتظاظ الأجهزة الحكومية بعمالة لا تضيف إنتاجاً.
5. الاتجاهات الاجتماعية السائدة: ميل الأفراد إلى تفضيل العمل في القطاع الحكومي بدلاً من القطاع الخاص، مما يزيد من معدلات البطالة.

عوامل أخرى تساهم في البطالة:

- قلة الوظائف المتاحة
- انتشار الحروب
- كثرة العمالة الوافدة
- زيادة عدد الشباب الراغبين في العمل

Unemployment is an economic phenomenon that became more apparent with the rise of industry. In traditional rural societies, unemployment had little meaning. According to the International Labour Organization (ILO), an unemployed person is someone who is capable and willing to work, actively seeking employment but unable to find it. This definition shows that not everyone who is not working is considered unemployed, such as students, the elderly, retirees, those who have lost hope of finding work, and temporary workers. In some regions, those who suffer from unemployment are referred to as “unemployed” in the Eastern world and “unemployed” in the Western world.

Unemployment is also defined as the compulsory halt of a portion of the workforce, despite their ability and willingness to work and contribute to production.

What is meant by the workforce?

The workforce refers to all individuals who are capable and willing to work (excluding children under 15, students, the elderly, the disabled, and housewives).

The unemployment rate is the percentage of unemployed individuals relative to the total workforce. It is difficult to calculate accurately and varies based on location (urban or rural), gender, age, education level, and other factors.

Types of Unemployment:

- 1. Cyclical (Structural) Unemployment: Resulting from the fluctuations in the capitalist system, transitioning between economic growth and recession, causing hiring freezes and layoffs.**
- 2. Structural Unemployment: Arises due to changes in the structure of demand for products, technological advancements, or industries relocating to other countries for better labor conditions and higher profits.**
- 3. Disguised Unemployment: Occurs when people perform secondary tasks that do not provide sufficient income, or when a few individuals are employed in a job that could be done by one or two people.**
- 4. Frictional Unemployment: Refers to temporary unemployment due to transitions between jobs, temporary stops to search for new work, or time spent on education.**
- 5. Behavioral Unemployment: Caused by individuals' reluctance to join the workforce or work in certain jobs due to social perceptions of those positions.**
- 6. Imported Unemployment: Occurs when part of the local workforce faces job displacement because foreign labor replaces them in certain sectors.**

Causes of Unemployment:

- 1. Population Explosion: The rapid increase in the working-age population compared to the slow growth of available jobs creates a mismatch between the demand for work and the available employment opportunities.**

2. **Slow Economic Growth:** Economic activity does not grow fast enough to match the increasing number of individuals seeking work, resulting in fewer job opportunities relative to the expanding workforce.

3. **Mismatch between Education Policies and Labor Market Needs:** The gap between education output and market demand contributes to the unemployment of educated individuals, as the economy cannot absorb all graduates despite their qualifications.

4. **Government Obligation to Hire Graduates:** Due to the increasing number of graduates and the government's commitment to providing employment, public sector jobs become overcrowded, leading to increased inflation and reduced productivity.

5. **Social Attitudes and Values:** The societal preference for government jobs over private sector jobs, driven by factors like higher social status, job security, and lifelong employment, contributes to higher unemployment rates as individuals resist private sector employment.

Other Contributing Factors:

- Lack of job opportunities
- Widespread wars
- High levels of foreign labor
- High demand for employment among youth

أنماط البطالة:

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية تتغير باستمرار ولا تبقى ثابتة أو دائمة. تتعدد أشكال البطالة وتتطور مع الزمن حسب التغيرات الاقتصادية والسياسية.

1. تقسيم البطالة حسب نمط التشغيل:

- البطالة السافرة: هي حالة تعطل تام للعمل، حيث يتعطل الأفراد القادرين على العمل والمستعدين له ولكنهم لا يجدون وظائف تتناسب مع مهاراتهم أو مستوى الأجور السائدة.

- البطالة الجزئية: تشمل الأفراد الذين يعملون لساعات أقل من المعتاد أو في وظائف غير مناسبة، ما يؤدي إلى إنتاج أقل من المطلوب.

- البطالة المقنعة: تتجسد في الحالات التي يعمل فيها عدد من الأفراد رغم عدم الحاجة الفعلية إليهم، ما يؤدي إلى تراجع إنتاجهم واستخدامهم غير الفعال لمهاراتهم.

2. البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي:

- البطالة الاحتكاكية: تحدث عندما تكون هناك فجوة بين الأشخاص المتعطلين واحتياجات السوق بسبب نقص التأهيل أو التدريب.

- البطالة الدورية: تنشأ بسبب التقلبات الاقتصادية التي تؤدي إلى انخفاض الطلب على السلع وبالتالي تخفيض عدد العمال.

- البطالة الهيكلية: تتولد نتيجة التغيرات في هيكل الاقتصاد مثل تطور التكنولوجيا أو تغييرات في استهلاك السلع.

3. البطالة حسب طبيعتها الخاصة:

- البطالة الموسمية: تحدث في القطاعات الزراعية بسبب تقلبات المواسم الزراعية.

- البطالة الاختيارية: تحدث عندما يختار الأفراد ترك وظائفهم سواء للبحث عن فرص أفضل أو لأسباب شخصية.

- البطالة الإجبارية: هي حالة عجز الأفراد عن العثور على وظائف رغم رغبتهم القوية في العمل.

البطالة المخفية:

البطالة المخفية تشمل الأفراد الذين لا يُحسبون في الإحصاءات الرسمية رغم أنهم في الواقع عاطلون عن العمل، مثل المتقاعدين أو الذين يفضلون العمل في وظائف غير متوافقة مع مهاراتهم أو أقل من المستوى المطلوب. يتم تجاهل هذه الفئة عند حساب معدلات البطالة الرسمية، مما يؤدي إلى انخفاض الأرقام المعلنة.

البطالة في بعض البلدان العربية:

- مصر: في عام 2006، وصلت نسبة البطالة إلى 10.3% وفقًا لوكالة المخابرات المركزية، مع تداعيات اجتماعية واقتصادية مثل زيادة الجرائم والهجرة غير الشرعية.

- المغرب: بلغت البطالة في 2020 حوالي 10.5%، حيث تركزت البطالة بشكل أكبر بين حاملي الشهادات الجامعية.

- السعودية: حققت المملكة انخفاضًا ملحوظًا في البطالة بفضل السياسات الاقتصادية والمبادرات الحكومية مثل رؤية 2030، التي تهدف إلى تقليل البطالة إلى 7%.

السياسات السعودية لمكافحة البطالة:

تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030 إلى تحقيق خفض ملحوظ في البطالة عن طريق تحسين سوق العمل وتوفير فرص تدريب وتأهيل. تشمل السياسات الحكومية تشجيع القطاع الخاص على زيادة فرص العمل وتوسيع المشاركة النسائية في القوى العاملة

Unemployment Patterns

Most economic and social studies that have addressed the phenomenon of unemployment agree that unemployment patterns and forms are not fixed or final, but rather they are constantly changing and evolving.

1. The First Pattern: Division of Unemployment by Employment Type

A. Open Unemployment refers to the visible state of unemployment that a part of the available workforce suffers from. This means that there are individuals who are capable of working, willing to work, and actively searching for a job at the prevailing wage rate without success. Thus, they remain completely idle, not engaged in any work for a period that could either be long or short, depending on the national economy's circumstances, such as graduate unemployment.

B. Underemployment refers to a situation where an individual works, but for fewer hours than usual or desired. It includes people who work less than the desired number of hours, in less than ideal work conditions, often resulting in reduced productivity compared to other forms of employment.

C. Disguised Unemployment refers to the situation where a large number of workers are employed beyond what is actually needed, leading to low productivity or low utilization of their skills. This type of unemployment is especially harmful in developing countries because it hides the actual underperformance in labor.

2. The Second Pattern: Division of Unemployment by Economic Activity Type

A. Frictional Unemployment occurs when some individuals are temporarily unemployed while waiting for better job opportunities or because of mismatches between the job demand and their qualifications. This often arises when machines replace workers in certain industries or when there are difficulties in retraining workers for jobs they haven't previously trained for.

B. Cyclical Unemployment arises from the cyclical nature of economic activity. For example, during a downturn in demand for goods, companies are forced to reduce their workforce or cut down their working hours.

C. Structural Unemployment is the type of unemployment that occurs due to structural changes in the economy, which result in a mismatch between the skills of the unemployed and the jobs available in the economy. It is typically caused by changes in the demand for goods, technological advancements, or shifts in the labor market.

3. The Third Pattern: Division of Unemployment by Specific Nature

A. Seasonal Unemployment occurs primarily in agriculture due to the seasonality of agricultural production. It can also occur in industries in rural areas that are subject to seasonal changes in economic activity.

B. Voluntary Unemployment refers to the situation where an individual is unemployed by choice, either because they voluntarily resign from their job or prefer leisure time, or because they are seeking a better job with higher wages or better working conditions.

C. Involuntary Unemployment refers to the situation where an individual is unemployed against their will, often due to

الفصل الثاني

خطط وبرامج المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة:

تهدف “رؤية السعودية 2030” إلى تحقيق انخفاض كبير في معدلات البطالة بالمملكة، من خلال العمل على تقليصها من 11.6% إلى 7% بحلول عام 2030. وأكد ولي العهد الأمير محمد بن سلمان أن الرؤية تشمل استراتيجيات متعددة لإعداد الكوادر الوطنية بشكل مناسب للمشاركة الفعالة في سوق العمل.

كما تسعى الحكومة السعودية إلى تعزيز التعاون مع القطاع الخاص عبر شراكات استراتيجية، إلى جانب إطلاق مشاريع جديدة تحت إدارتها، مما يساهم في تنويع فرص التوظيف. ومن أجل تطوير القدرات البشرية، وضعت الرؤية خطة متكاملة تهدف إلى تدريب وتأهيل المواطنين بما يتماشى مع احتياجات السوق المحلية.

من الجانب الديموغرافي، يُشكل الشباب دون سن الـ 30 حوالي 67% من المجتمع السعودي، وهو ما يساهم في تحديد أولويات التعليم والعمل في المستقبل. كما يُعتبر الإنفاق الحكومي المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني، حيث تساهم المشاريع الحكومية في تنشيط القطاع الخاص السعودي.

عبد الرحمن الراشد، عضو مجلس الشورى السعودي، يرى أن الأهداف التي تسعى الحكومة لتحقيقها عبر برامج التنمية الاقتصادية، ستساعد في خفض نسبة البطالة تدريجيًا مع تنفيذ الخطط المقررة. يضيف أن تحقيق هذا الهدف يعتمد على تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة تتيح فرص عمل جديدة، بالإضافة إلى تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل.

من جانب آخر، يرى الدكتور عبد الوهاب أبو داهش أنه من المهم وضع آلية واضحة لتنفيذ هذه الرؤية، وأكد أن وزارة العمل ستلعب دورًا أساسيًا في الحد من البطالة عبر تبني مشاريع ومبادرات مختلفة، ومنها زيادة مشاركة القطاع الخاص في الناتج المحلي.

تعد خطة “رؤية 2030” أيضًا بخلق نحو مليون فرصة عمل جديدة، بهدف استيعاب الشباب السعودي المتأهلين ضمن خطط التدريب المتنوعة. ومن خلال الاستثمارات الحكومية الكبيرة التي تمت بين 2009 و 2015، تجاوزت الإنفاقات على المشاريع الخدمية 500 مليار دولار، ما يشير إلى الاهتمام الكبير بتطوير البنية التحتية.

نظرة ناهد طاهر، المصرفية السعودية، تشير إلى أن التحول لا يمكن أن يحدث بين ليلة وضحاها، ولكنه ضروري لتحقيق أهداف الدولة في خفض البطالة. وبالإضافة إلى التركيز على قطاعات حيوية مثل الصحة والتعليم، ترى أن دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة سيكون له دور كبير في توفير فرص عمل.

وأيضًا يعتقد مازن السديري، الاقتصادي السعودي، أن من الممكن خفض البطالة فقط من خلال تعزيز دور القطاع الخاص وتشجيع الاستثمارات في الصناعات والخدمات المتنوعة، مما يساهم في رفع جودة المنتجات وفتح أبواب جديدة للعمل.

الدكتور مفرج الحقباني، وزير العمل السعودي، أكد أن رؤية المملكة 2030 تأتي لتسريع التحول الوطني نحو اقتصاد متنوع بعيد عن النفط، مع العمل على تطوير سوق العمل السعودي بما يساهم في خلق وظائف ذات قيمة مضافة

دور وزارة العمل في مواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية:

تعمل وزارة العمل السعودية على معالجة تحديات سوق العمل من خلال استراتيجية شاملة تتضمن خمسة محاور رئيسية. تهدف هذه الاستراتيجية إلى تطوير سوق عمل قوي وموثوق يقدم وظائف مجزية، بما يتماشى مع أهداف المملكة في تحقيق التنمية المستدامة والتقدم. في السنوات الأخيرة، سجلت المملكة تحسناً ملحوظاً في سوق العمل، حيث انخفض معدل البطالة إلى 5.7%، في حين بلغت نسبة مشاركة القوى العاملة 54%.

وأفادت وزارة العمل في تقريرها السنوي لسوق العمل السعودي، الذي تم عرضه خلال اجتماعات وزراء العمل لدول مجموعة العشرين (G20) في أنقرة، أن المملكة أصبحت من أبرز الدول في المجموعة بفضل الخطط الاقتصادية الطموحة التي تبنتها. وتواصل الوزارة جهودها في تنفيذ عمليات تحول كبيرة في السوق، التي ستسهم في تسريع النمو الاقتصادي في المستقبل، مع وجود إمكانات كبيرة للنمو.

ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة تواجه سوق العمل السعودي، مثل نقص الوظائف الجاذبة في القطاع الخاص، واعتماد كبير على العمالة الوافدة. كما أن نسبة البطالة بين الشباب تفوق المتوسط العام، وتواجه المملكة صعوبة في مطابقة عرض العمالة مع احتياجات السوق. إضافة إلى ذلك، لا تزال مشاركة النساء في سوق العمل أقل من مشاركة الرجال.

لتجاوز هذه العقبات، قامت الوزارة بتطوير أكثر من 140 برنامجاً متخصصاً في تحسين مستوى سوق العمل، بهدف خلق وظائف عالية الجودة في القطاع الخاص، وتطوير مهارات القوى العاملة، وزيادة مشاركة المواطنين السعوديين في السوق. كما تعمل الوزارة على تعزيز دور القطاع الخاص في توفير الوظائف، ودعمه بالآليات التقنية والإلكترونية التي تساهم في تسهيل عملية البحث عن العمل.

من بين البرامج البارزة التي أطلقتها الوزارة، كان برنامج التدريب والتطوير المهني الذي ساعد أكثر من 50 ألف شاب على تأهيل أنفسهم لسوق العمل. كما تم دمج برامج دعم التوظيف والتدريب ضمن بوابة وطنية شاملة، وهي أداة إلكترونية تساعد الباحثين عن عمل في العثور على الوظائف المناسبة.

وأشارت الوزارة إلى أن منصة "معا" الإلكترونية هي إحدى المبادرات التي تهدف إلى إشراك المواطنين في وضع السياسات المتعلقة بسوق العمل، وقد جذب الموقع أكثر من 228 ألف زائر في عام واحد.

تؤمن وزارة العمل بأن الاستراتيجية ستسهم بشكل كبير في تحسين سوق العمل السعودي، رغم أن الطريق لا يزال طويلاً، وسيتم الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال. الدكتور أحمد الفهيد، وكيل الوزارة للشؤون الدولية، أشار إلى أن هذه الاستراتيجية ستحقق أهدافاً طموحة في إنشاء سوق عمل مرن، يدعم جهود المملكة لتحقيق نجاح اقتصادي مستدام.

Plans and Programs of Saudi Arabia to Address Unemployment:

Saudi Vision 2030 aims to significantly reduce unemployment rates in the Kingdom, targeting a decrease from 11.6% to 7% by 2030. Crown Prince Mohammed bin Salman emphasized that the vision includes various strategies to prepare the national workforce for effective participation in the job market.

The Saudi government is also focused on strengthening partnerships with the private sector through strategic collaborations, in addition to launching new projects under its supervision, which will help diversify employment opportunities. To further develop human capital, the vision has outlined a comprehensive plan to train and equip citizens in line with local market needs.

The Prince also mentioned that the Saudi government is working on creating strategic partnerships with private sector institutions, in addition to establishing new government-supervised companies, which contribute to providing diverse job opportunities. Regarding human capital development, “Saudi Vision 2030” outlines a comprehensive plan to train and qualify Saudis according to the needs of the local market.

Demographically, those under the age of 30 represent about 67% of the Saudi population, which contributes to shaping future priorities for education and employment. Additionally, government spending is considered a key driver of the national economy, as government projects contribute to energizing the Saudi private sector.

Abdul Rahman Al-Rashed, a member of the Saudi Shura Council, believes that the government’s goals through economic development programs will help gradually reduce unemployment with the implementation of planned initiatives. He added that achieving this goal depends on achieving sustainable economic development that provides new job opportunities, as well as enhancing the participation of women in the labor market.

On the other hand, Dr. Abdul Wahab Abu Dahesh emphasized the importance of a clear mechanism for implementing this vision, noting that the Ministry of Labor will play a crucial role in reducing unemployment by adopting various projects and initiatives, including increasing private sector participation in GDP.

The “Vision 2030” plan also promises to create approximately one million new job opportunities to accommodate qualified young Saudis within various training plans. Through large government investments made between 2009 and 2015, spending on service projects exceeded \$500 billion, indicating significant interest in developing infrastructure.

Nahed Taher, a Saudi banker, noted that the transformation cannot happen overnight, but it is essential to achieve the state’s goals of reducing unemployment. In addition to focusing on vital sectors such as health and education, she believes that supporting small and medium-sized enterprises will play a significant role in providing job opportunities.

Also, Mazen Al-Sidiri, a Saudi economist, believes that unemployment can only be reduced by strengthening the role of the private sector and encouraging investments in diverse industries and services, which will contribute to improving product quality and opening new doors for employment.

Dr. Mufrej Al-Haqbani, the Saudi Minister of Labor, confirmed that Saudi Arabia's Vision 2030 comes to accelerate the national transformation towards a diversified economy, independent of oil, while working to develop the Saudi labor market to create value-added jobs.

Role of the Ministry of Labor in Addressing Unemployment in Saudi Arabia:

The Ministry of Labor in Saudi Arabia addresses labor market challenges through a comprehensive strategy that includes five main pillars. This strategy aims to develop a strong and reliable labor market that offers rewarding jobs, in line with the Kingdom's goals of achieving sustainable development and progress. In recent years, Saudi Arabia has witnessed notable improvement in the labor market, with the unemployment rate falling to 5.7%, while the workforce participation rate reached 54%.

The Ministry of Labor reported in its annual labor market report, which was presented during the G20 labor ministers' meetings in Ankara, that Saudi Arabia has become one of the leading countries in the group, thanks to the ambitious economic plans it has adopted. The Ministry continues its efforts to implement major transformations in the market, which will contribute to accelerating economic growth in the future, with significant growth potential.

However, significant challenges still face the Saudi labor market, such as a lack of attractive jobs in the private sector, and heavy reliance on foreign labor. Additionally, the unemployment rate among youth exceeds the overall average, and Saudi Arabia faces difficulty in matching the supply of labor with market needs. Furthermore, women's participation in the labor market remains lower than that of men.

To overcome these obstacles, the Ministry has developed more than 140 specialized programs aimed at improving the labor market level, creating high-quality jobs in the private sector, developing the workforce's skills, and increasing the participation of Saudi citizens in the market. The Ministry is also working to enhance the role of the private sector in providing jobs and supporting it with technical and electronic tools that facilitate the job search process.

Among the notable programs launched by the Ministry is the training and professional development program, which helped over 50,000 young people qualify themselves for the labor market. Employment support and training programs have been integrated into a national comprehensive portal, an electronic tool that assists job seekers in finding suitable jobs.

The Ministry also highlighted the "Maan" electronic platform as one of the initiatives designed to involve citizens in formulating policies related to the labor market, with the platform attracting over 228,000 visitors in one year.

The Ministry of Labor believes that this strategy will significantly contribute to improving the Saudi labor market, although the road remains long. The experiences of other countries in this field will be leveraged. Dr. Ahmed Al-Fahd, the Ministry's Assistant for International Affairs, noted that this strategy will achieve ambitious goals in creating a flexible labor market that supports the Kingdom's efforts to achieve sustainable economic success.

الدراسات السابقة :

إن تأثير البطالة لا يقتصر على الفرد فحسب، بل يمتد ليشمل جميع أفراد الأسرة. فقد أظهرت دراسة كندية أجراها الخبير الاقتصادي بنيامين أبلوم في عام 2008 أن المهارات التي يكتسبها أبناء العاطلين عن العمل تقل بنسبة 9% مقارنةً بأبناء العاملين. كما أن انتشار البطالة داخل الأسرة التي تُعد البيئة الأساسية لتنشئة جيل قائم على القيم والمبادئ له تأثير سلبي، حيث يؤدي إلى صعوبة تأمين احتياجات الحياة الأساسية والضغط الناتج عن الديون، مما يتسبب في زيادة التوتر النفسي بسبب العجز عن سدادها. وفي بعض الأحيان، قد يضطر الأبناء إلى الدخول في سوق العمل أثناء مرحلة دراستهم، مما يعرضهم لمشكلات نفسية وسلوكية.

من ناحية أخرى، فإن انخفاض فرص الحصول على وظيفة يشكل تحدياً آخر، حيث تفضل الكثير من الشركات عدم توظيف الأفراد الذين ظلوا عاطلين عن العمل لفترة طويلة، حتى وإن كانوا يمتلكون المهارات والمؤهلات اللازمة للوظائف

المتاحة. كما أن البطالة تؤدي إلى فقدان العديد من المهارات المكتسبة في الوظائف السابقة نتيجة لعدم استخدامها لفترة طويلة، مما يصعب على الفرد العثور على وظيفة جديدة. وقد أظهرت دراسة سويدية عام 2008 أن مهارات القراءة والفهم انخفضت بنسبة 5% لدى العاطلين عن العمل لمدة عام.

أجرت العديد من الدراسات القياسية محاولة لتقييم تأثير النمو الاقتصادي على معدل التشغيل وانخفاض البطالة، وأكدت معظمها وجود علاقة طردية بين النمو الاقتصادي والبطالة. يعد "قانون أوكن"، الذي وضعه الاقتصادي الأمريكي آرثر أوكن، من أبرز النماذج التي تفسر هذه العلاقة. ووفقاً لهذا القانون، يفترض أنه مع زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 3%، يحدث انخفاض بمقدار نقطة مئوية واحدة في معدل البطالة. لكن الدراسات القطرية أظهرت أن قيمة "قانون أوكن" تختلف من بلد إلى آخر، كما أن اختلاف منهجيات جمع البيانات يؤثر في تقييم قوة هذه العلاقة. وأشارت الدراسات إلى أن النمو الاقتصادي الأقل من التقديرات التي قدمها أوكن قد يكون كافياً لتقليص البطالة بنسبة نقطة واحدة.

وتؤثر أيضاً طبيعة الأنشطة الإنتاجية التي تحفز النمو الاقتصادي على قوة العلاقة بين النمو والبطالة. فبعض الصناعات والأنشطة الخدمية تتطلب أعداداً كبيرة من العمالة، بينما أنشطة أخرى تعتمد على رأس المال بشكل أكبر وتستهلك أقل من العمالة، مثل الأنشطة التي تعتمد بشكل أساسي على الآلات والتكنولوجيا.

في دراسة أجراها كوثاري وكاباني (2005) حول خصائص سوق العمل للشباب في منطقة الشرق الأوسط، تم تحديد عدد من العوامل التي ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في المنطقة، من أبرزها: زيادة مشاركة النساء في سوق العمل، جمود السوق، زيادة عرض العمل عن الطلب عليه، العقبات البيروقراطية أمام تطوير القطاع الخاص، النمو السكاني المرتفع، وزيادة الهجرة من الريف إلى المدن. كما أظهرت الدراسة أن نسبة الوظائف الحكومية في إجمالي الوظائف في المنطقة هي الأعلى بين دول العالم النامي، وأن الأجور في القطاع العام في الشرق الأوسط تزيد بنسبة 41% عن الأجور في القطاع الخاص.

منهجية الدراسة:

يعتمد البحث على أسلوب وصفي للتعرف على السياسات والجهود التي اتخذتها المملكة العربية السعودية لمكافحة البطالة، مع تسليط الضوء على عدد من المبادرات والقرارات التي تم اتخاذها لمعالجة هذه المشكلة أو الوقاية منها. كما يستعرض البحث دور البطالة وأثرها على رأس المال البشري.

تعزيز التعليم:

تشير الدراسات إلى أن الفقر العالمي يمكن تقليصه بنسبة 50% إذا تلقى جميع البالغين تعليماً ثانوياً. حيث أن معظم الوظائف تتطلب تعليماً ثانوياً أو جامعياً، وبالتالي فإن تعزيز فرص التعليم والاهتمام به يقلل من مستويات البطالة على المدى البعيد. ويشمل التعليم الأكاديمي، المهني، الفني، والتقني وغيرها.

توسيع استخدام مصادر الطاقة المتجددة:

يساهم التحول من الفحم والنفط إلى مصادر الطاقة الطبيعية في خلق مئات الآلاف من الفرص الوظيفية، كما يساعد في تقليل واردات النفط الأجنبية، مما يساهم بدوره في خفض أسعار النفط وتقليل التلوث.

Previous Studies:

The impact of unemployment is not limited to the individual but extends to all family members. A Canadian study conducted by economist Benjamin Applebaum in 2008 revealed that the skills acquired by children of unemployed individuals decreased by 9% compared to children of employed individuals. Additionally, the prevalence of unemployment within the family, which is the primary institution responsible for raising a generation based on values and principles, has a negative impact. It leads to difficulties in securing basic life necessities and the pressure from debt, which in turn increases psychological stress due to the inability to repay it. In some cases, children may be forced to enter the workforce while still in school, which can expose them to psychological and behavioral issues.

On the other hand, the reduced opportunity to secure a job presents another challenge, as many companies prefer not to hire individuals who have been unemployed for an extended period, even if they possess the necessary skills and qualifications for available positions. Unemployment also leads to the loss of many skills acquired during previous employment due to not using them for an extended time, which makes it more difficult for individuals to find new employment. A Swedish study conducted in 2008 found that reading and comprehension skills decreased by 5% among those unemployed for a year.

Many empirical studies have attempted to assess the effect of economic growth on employment rates and the decline in unemployment, and most have confirmed a positive relationship between economic growth and reduced unemployment.

“Oakum’s Law,” established by American economist Arthur On, is one of the most prominent models that explain this relationship. According to this law, it is assumed that a 3% increase in GDP leads to a one percentage point decrease in the

unemployment rate. However, country-specific studies have shown that the value of “Oakum’s Law” differs from country to country. Furthermore, variations in methodologies for data collection lead to differences in assessing the strength of this relationship. Subsequent studies have suggested that even lower levels of economic growth than those indicated by Oakum are sufficient to reduce unemployment by one percentage point.

The nature of the productive activities that drive economic growth also affects the strength of the relationship between growth and unemployment. Some industries and service sectors require large amounts of labor, while others are more capital-intensive and require less labor, such as activities that primarily rely on machinery and technology.

In a study conducted by Kothari and Kabuki (2005) on youth labor market characteristics in the Middle East, several factors contributing to high unemployment rates among youth in the region were identified. These factors include: increased female participation in the labor force, market stagnation, a higher labor supply than demand, bureaucratic obstacles to developing private sector institutions, high population growth rates, and increased migration from rural to urban areas. The study also showed that the proportion of government jobs in the total employment in the Middle East is the highest among developing countries, and that wages in the public sector are 41% higher than in the private sector in the region.

Study Methodology:

The research employs a descriptive approach to identify the policies and efforts undertaken by Saudi Arabia to combat unemployment, highlighting a number of initiatives and decisions made to address or prevent this issue. The study also examines the role of unemployment and its impact on human capital.

Enhancing Education:

Studies suggest that global poverty could be reduced by 50% if all adults receive secondary education, as most jobs require at least secondary or university-level

education. Therefore, increasing opportunities for education and promoting it reduces unemployment rates in the long run. This includes academic, vocational, technical, and other forms of education.

Expanding the Use of Renewable Energy Sources:

The shift from coal and oil to natural energy sources contributes to creating hundreds of thousands of job opportunities. It also helps reduce foreign oil imports, which, in turn, contributes to lowering oil prices and reducing pollution.

الفصل الثالث

البطالة تمثل تحديًا كبيرًا في المملكة العربية السعودية، وتحاول الحكومة تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي وفتح فرص عمل جديدة للمواطنين. ومن بين الاستراتيجيات التي تم اتباعها لدعم هذا الهدف، يعتبر القطاع الخاص أحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي والتوظيف. يعزز القطاع الخاص الاقتصاد الوطني من خلال عدة عوامل:

1. المرونة والابتكار: يتميز القطاع الخاص بقدرته العالية على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، ما يجعله قادرًا على خلق فرص عمل جديدة بسرعة.
2. جذب الاستثمارات: من خلال جذب الاستثمارات المحلية والدولية، يعمل القطاع الخاص على دفع عجلة الاقتصاد، مما يساهم في توفير مزيد من الوظائف.
3. التنافسية: تساهم المنافسة بين الشركات في تحسين جودة الخدمات والمنتجات، وهو ما يعزز من فرص العمل ويحفز الابتكار في السوق.

كيف يساهم القطاع الخاص في التوظيف؟

القطاع الخاص يساهم في خلق فرص عمل عبر العديد من الوسائل، منها:

- المشاريع الصغيرة والمتوسطة: تعتبر هذه المشاريع الأساس الذي يعتمد عليه القطاع الخاص، حيث تساهم بشكل كبير في خلق وظائف جديدة.
- الشركات الكبرى: هذه الشركات تلعب دورًا في توفير وظائف متقدمة، خاصة في الصناعات ذات التقنية العالية.
- المناطق الصناعية: تشجع المناطق الصناعية على جذب الاستثمارات، مما يعزز من توفير بيئات عمل جاذبة للشركات الكبرى والصغيرة على حد سواء.

التنوع الاقتصادي: استدامة وتوسيع الفرص

يهدف التنوع الاقتصادي إلى تقليل الاعتماد على النفط كمصدر رئيسي للإيرادات. هذا التنوع يشمل عدة مجالات جديدة، مثل السياحة، والتكنولوجيا، والصناعات المتقدمة، وهو ما يساهم في خلق فرص عمل متنوعة ويزيد من إنتاجية الاقتصاد الوطني. تنوع الاقتصاد يساعد في مواجهة تقلبات أسعار النفط، ويعزز استدامة النمو الاقتصادي.

أهمية دور المرأة في سوق العمل السعودي

تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل أحد الأهداف المهمة في رؤية 2030. شهدت المملكة تطورًا كبيرًا في هذا المجال، حيث تم تعديل الأنظمة والقوانين لتوفير بيئة عمل ملائمة للمرأة. تم أيضًا تنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية لزيادة مشاركتها في مختلف القطاعات، فضلاً عن دعم ريادة الأعمال النسائية.

تحديات سوق العمل في ظل التحول التكنولوجي

مع تقدم التكنولوجيا، خاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي والروبوتات، يواجه سوق العمل السعودي تحديات كبيرة. يتطلب هذا من الحكومة وضع سياسات تشريعية مرنة تدعم استخدام التكنولوجيا بما لا يؤثر سلبًا على العمالة التقليدية. كما أن التحول الرقمي سيسهم في خلق وظائف جديدة في مجالات مثل تطوير البرمجيات والأمن السيبراني.

دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة

تلعب المشاريع الصغيرة والمتوسطة دورًا مهمًا في دعم الاقتصاد الوطني. تقدم الحكومة السعودية العديد من المبادرات لتشجيع هذه المشاريع، مثل تقديم قروض ميسرة وبرامج تدريبية لدعم رواد الأعمال. هذه المشاريع تعتبر محركًا رئيسيًا في تقليل معدلات البطالة وتحقيق التنمية المحلية.

Unemployment represents a major challenge in Saudi Arabia, and the government is trying to achieve a balance between economic growth and creating new job opportunities for citizens. Among the strategies followed to support this goal, the private sector is considered one of the main drivers of economic growth and employment. The private sector boosts the national economy through several factors:

1. **Flexibility and Innovation:** The private sector is characterized by its high ability to adapt to economic and technological changes, enabling it to create new job opportunities quickly.
2. **Attracting Investments:** By attracting both local and international investments, the private sector helps drive the economy, contributing to the creation of more jobs.
3. **Competitiveness:** The competition between companies improves the quality of services and products, which enhances job opportunities and stimulates innovation in the market.

How does the private sector contribute to employment?

The private sector contributes to job creation through several means, including:

- **Small and Medium Enterprises (SMEs):** These businesses are the foundation of the private sector, contributing significantly to the creation of new jobs.
- **Large Companies:** These companies play a role in providing advanced jobs, especially in high-tech industries.
- **Industrial Zones:** Industrial zones encourage investment, enhancing the creation of attractive work environments for both large and small companies.

Economic Diversification: Sustainability and Expanding Opportunities

Economic diversification aims to reduce dependence on oil as the primary source of revenue. This diversification includes several new areas, such as tourism, technology, and advanced industries, which contribute to the creation of diverse job opportunities and increase the productivity of the national economy. Diversifying the economy helps in dealing with fluctuations in oil prices and strengthens the sustainability of economic growth.

The Importance of Women's Role in the Saudi Labor Market

Women's participation in the labor market is one of the key objectives of Vision 2030. Saudi Arabia has seen significant progress in this area, where regulations and laws have been amended to provide a conducive work environment for women. Training and development programs have also been implemented to increase their participation in various sectors, along with supporting women entrepreneurship.

Challenges in the Labor Market Due to Technological Transformation

With the advancement of technology, especially in artificial intelligence and robotics, the Saudi labor market faces significant challenges. This requires the government to establish flexible legislative policies that support the use of technology without negatively affecting traditional employment. The digital transformation will also

contribute to the creation of new jobs in fields such as software development and cybersecurity.

Supporting Small and Medium Enterprises

Small and medium enterprises (SMEs) play an important role in supporting the national economy. The Saudi government provides several initiatives to encourage these businesses, such as offering easy loans and training programs to support entrepreneurs. These businesses are a key driver in reducing unemployment rates and achieving local development.

التحديات التي تواجه الحكومات:

1. سرعة التغير التكنولوجي: تواجه الحكومات تحدياً في مواكبة التحولات السريعة في التكنولوجيا، مما يستدعي أن تكون أكثر مرونة وقادرة على التكيف مع هذه المتغيرات.
2. عدم المساواة: يمكن أن يؤدي التطور التكنولوجي إلى زيادة الفجوات بين الأفراد، مما يستوجب أن تتخذ الحكومات خطوات للتعامل مع هذه الفوارق.
3. الأمن السيبراني: التقدم التكنولوجي يثير تحديات جديدة في مجال حماية البيانات والأنظمة الحيوية، مما يفرض على الحكومات تأمين البنية التحتية الرقمية.
4. فقدان الوظائف: يمكن أن يؤدي تطور الذكاء الاصطناعي إلى اختفاء العديد من الوظائف الروتينية، مما يشكل عبئاً على الحكومات لتوفير بدائل.
5. الاختلافات في توزيع الوظائف: تطور التكنولوجيات قد يؤدي إلى تركيز الوظائف الجديدة في مجالات محددة، مما يزيد من التباين بين المهارات المطلوبة والمهارات المتاحة.

الفرص:

1. خلق وظائف جديدة: يساهم الذكاء الاصطناعي في خلق وظائف في مجالات مثل تطوير البرمجيات، تحليل البيانات، والأمن السيبراني.
2. زيادة الإنتاجية: يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والإنتاجية في العديد من الصناعات.

3. تحسين جودة الحياة: يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقدم حلولاً مبتكرة في مجالات مثل الرعاية الصحية والتعليم.

دور الحكومات في مواجهة التحديات:

1. الاستثمار في التعليم والتدريب: على الحكومات أن تركز على توفير التعليم والتدريب المهني لتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة لمواكبة التقدم التكنولوجي.
2. دعم ريادة الأعمال: ينبغي على الحكومات خلق بيئة تشجع على الابتكار وتطوير الشركات الناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي.
3. توفير شبكات الأمان الاجتماعي: يجب على الحكومات توفير شبكات أمان اجتماعي للعمال المتضررين من التحولات التكنولوجية مثل برامج إعادة التأهيل المهني.
4. تنظيم سوق العمل: من الضروري أن تضع الحكومات قوانين تحكم استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل مع حماية حقوق العمال.
5. التعاون الدولي: يجب أن تعمل الحكومات معاً على المستوى العالمي لتطوير معايير مشتركة للاستخدام المسؤول للتكنولوجيا.

أمثلة على المبادرات الحكومية الناجحة:

1. مبادرات التعليم الإلكتروني: تهدف إلى تطوير المهارات الرقمية للأفراد في مختلف الأعمار.
2. حاضنات الأعمال المتخصصة في الذكاء الاصطناعي: توفر الدعم للشركات الناشئة التي تعمل في هذا المجال.
3. برامج إعادة تأهيل المهني: تساعد هذه البرامج العمال على اكتساب المهارات اللازمة للعمل في الاقتصاد الرقمي.

تأثير الذكاء الاصطناعي على القطاع الصحي ودور الحكومات:

التأثير الإيجابي:

1. التشخيص المبكر والدقيق: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات الطبية بشكل سريع ودقيق مما يساعد في تشخيص الأمراض في مراحل مبكرة.

2. تسريع تطوير الأدوية: يمكن للذكاء الاصطناعي المساعدة في تسريع عملية تطوير الأدوية الجديدة وتقليل التكاليف.

3. تخصيص العلاج: يساعد الذكاء الاصطناعي في تقديم خطط علاجية مخصصة بناءً على البيانات الفردية للمرضى.

4. تحسين الرعاية الصحية عن بعد: يوفر الذكاء الاصطناعي حلولاً للرعاية الصحية عن بعد، مما يتيح للمرضى الحصول على استشارات طبية عبر الإنترنت.

التحديات:

1. تكلفة التكنولوجيا: قد تكون تكاليف تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي مرتفعة.

2. الخصوصية وأمن البيانات: هناك مخاوف بشأن كيفية حماية بيانات المرضى عند استخدام الذكاء الاصطناعي.

3. إعادة تأهيل القوى العاملة: قد تتطلب تطورات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي إعادة تدريب العاملين في المجال الطبي.

دور الحكومات:

1. الاستثمار في البحث والتطوير: ينبغي للحكومات الاستثمار في مجالات البحث والتطوير المتعلقة بالذكاء الاصطناعي في الرعاية الصحية.

2. وضع اللوائح والقوانين: يجب أن تضع الحكومات سياسات تضمن استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل آمن وفعال في الرعاية الصحية.

3. توفير البنية التحتية: تحتاج الحكومات إلى توفير بنية تحتية داعمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي.

4. توعية المجتمع: يجب على الحكومات توعية المجتمع بأهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين الرعاية الصحية.

أمثلة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي:

1. تحليل الصور الطبية: يساعد الذكاء الاصطناعي في تحليل الصور الطبية مثل الأشعة السينية والـ MRI لتشخيص الأمراض.

2. الروبوتات الجراحية: يمكن للروبوتات إجراء عمليات جراحية دقيقة مع تقليل المخاطر.

3. الأجهزة القابلة للارتداء: تعمل الأجهزة القابلة للارتداء على مراقبة صحة المرضى وتقديم إشعارات مبكرة عند حدوث أي مشاكل صحية.

رؤية المملكة 2030 وفرص العمل:

- تنويع الاقتصاد: المملكة تسعى إلى تقليل الاعتماد على النفط عبر الاستثمار في مجالات جديدة مثل السياحة والتكنولوجيا.
- المشروعات الكبرى: مثل مشروعي القدية ونيوم، التي تهدف إلى خلق العديد من الفرص الوظيفية.
- برامج التدريب والتأهيل: مثل برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني التي تركز على تأهيل القوى العاملة في مجالات التقنية والمهن المطلوبة.
- التحفيز المالي: تقدم الحكومة دعماً مالياً للشركات الناشئة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية.
- التوظيف في القطاع الخاص: من خلال استراتيجية السعودية التي تهدف إلى زيادة نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص وتوفير بيئة عمل مناسبة.

Rapid Technological Change: Governments face the challenge of keeping up with the rapid changes in technology, which requires them to be more flexible and capable of adapting to these changes.

2. **Inequality:** Technological advancement can lead to increased gaps between individuals, requiring governments to take steps to address these disparities.

3. **Cybersecurity:** Technological progress raises new challenges in protecting data and critical systems, forcing governments to secure digital infrastructure.

4. Job Losses: The development of artificial intelligence may lead to the disappearance of many routine jobs, creating a burden on governments to provide alternatives.

5. Job Distribution Disparities: Technological advancements may concentrate new jobs in specific fields, increasing the disparity between the skills required and the available skills.

Opportunities:

1. Creation of New Jobs: Artificial intelligence contributes to the creation of jobs in fields like software development, data analysis, and cybersecurity.

2. Increased Productivity: Artificial intelligence helps improve efficiency and productivity in many industries.

3. Improved Quality of Life: Artificial intelligence can provide innovative solutions in areas like healthcare and education.

The role of governments in addressing these challenges:

1. Investment in Education and Training: Governments should focus on providing education and vocational training to equip the workforce with the necessary skills to keep up with technological progress.

2. Supporting Entrepreneurship: Governments should create an environment that encourages innovation and the development of startups in the field of artificial intelligence.

3. Providing Social Safety Nets: Governments should provide social safety nets for workers affected by technological transformations, such as vocational retraining programs.

4. Regulating the Labor Market: Governments need to establish laws to govern the use of artificial intelligence in the workplace while protecting workers' rights.

5. International Cooperation: Governments should work together globally to develop common standards for the responsible use of technology.

Examples of successful governmental initiatives:

- 1. E-Learning Initiatives:** These initiatives aim to develop digital skills for individuals of all ages.
- 2. AI-Specialized Business Incubators:** These incubators provide support for startups working in the AI field.
- 3. Vocational Retraining Programs:** These programs help workers acquire the skills needed to work in the digital economy.

The impact of artificial intelligence on the healthcare sector and the role of governments:

Positive Impact:

- 1. Early and Accurate Diagnosis:** Artificial intelligence can analyze medical data quickly and accurately, helping to diagnose diseases at early stages.
- 2. Accelerating Drug Development:** Artificial intelligence can help accelerate the development of new drugs and reduce costs.
- 3. Personalized Treatment:** Artificial intelligence helps provide personalized treatment plans based on individual patient data.
- 4. Improving Telemedicine:** Artificial intelligence provides solutions for telemedicine, enabling patients to access medical consultations online.

Challenges:

- 1. Cost of Technology:** The cost of adopting AI technologies in healthcare can be high.
- 2. Privacy and Data Security:** There are concerns about how patient data is protected when using artificial intelligence.
- 3. Workforce Retraining:** AI advancements in healthcare may require retraining medical professionals.

The role of governments:

- 1. Investing in Research and Development:** Governments should invest in research and development related to artificial intelligence in healthcare.
- 2. Developing Regulations and Policies:** Governments should develop policies to ensure the safe and effective use of AI in healthcare.
- 3. Providing Infrastructure:** Governments need to provide supportive infrastructure for AI adoption in healthcare.
- 4. Raising Public Awareness:** Governments should raise public awareness about the importance of AI in improving healthcare.

Examples of AI applications in healthcare:

- 1. Medical Image Analysis:** Artificial intelligence helps analyze medical images like X-rays and MRIs to diagnose diseases.
- 2. Surgical Robots:** Robots can perform precise surgeries with reduced risks.
- 3. Wearable Devices:** Wearable devices monitor patients' health and provide early alerts if any health issues arise.

Vision 2030 and Employment Opportunities:

- **Economic Diversification:** Saudi Arabia aims to reduce reliance on oil by investing in new fields such as tourism and technology.
- **Large Projects:** Projects like Qiddiya and Neom aim to create many job opportunities.
- **Training and Development Programs:** Programs like those provided by the Technical and Vocational Training Corporation focus on preparing the workforce for technical fields and in-demand professions.
- **Financial Incentives:** The government provides financial support for startups through the Human Resources Development Fund.
- **Private Sector Employment:** Through the Saudization strategy, which aims to increase the number of Saudi workers in the private sector and provide a suitable work environment.

الفصل الرابع

تعتبر تقييم السياسات أمراً حيوياً لفهم تأثيرها على سوق العمل. يتضمن ذلك تحليل فعالية السياسات المعتمدة ومراجعة أبرز التحديات المرتبطة بها. في هذا السياق، يتم تحليل الآثار المترتبة على البرامج المختلفة مثل “العمل المرن”، والذي ساعد في زيادة التوظيف. بينما هناك أيضاً بعض الإجراءات التي لم تحقق النتائج المتوقعة.

فيما يتعلق بالإحصائيات والبيانات، يمكن مقارنة معدلات البطالة قبل وبعد تطبيق السياسات، وكذلك قياس مؤشرات الأداء مثل فترة البطالة ومتوسطها، ونسبة السعوديين المشاركين في القوة العاملة.

تواجه السياسات عدة تحديات، منها التفاوت بين المهارات المطلوبة والمقدمة من خلال النظام التعليمي، بالإضافة إلى تأثيرات التغيرات الاقتصادية المحلية والعالمية على سوق العمل. لذا، من المهم مراجعة البرامج التدريبية وتعديلها لتلبية احتياجات السوق، وتعزيز التواصل بين الجهات التعليمية والمشغلين لضمان تلبية المتطلبات الوظيفية.

وفيما يتعلق بالدراسات المقارنة، يُظهر التحليل أن دراسة تجارب دول مثل الإمارات ومصر وتركيا يمكن أن يقدم دروساً مفيدة في تحسين السياسات. يمكن الاستفادة من التجارب الناجحة لهذه الدول في مواجهة البطالة، كما يمكن تطبيق الدروس المستفادة في السياق السعودي. يشمل ذلك وضع استراتيجيات تُعزز من تكامل السياسات الحالية مع الأفكار المبتكرة لتحقيق نتائج أفضل.

أما بالنسبة للحد من البطالة، فتتمثل بعض الاقتراحات في تشجيع الصناعات التي تحتاج إلى أيدي عاملة مثل الزراعة، الرعاية الصحية، والخدمات الغذائية. كما أظهرت الدراسات أن توظيف الأيدي العاملة في هذه الصناعات قد لا يؤثر بشكل كبير على الإنتاجية، على عكس ما قد تتوقع بعض الشركات.

كذلك، يُعتبر تحسين التعليم من أهم الوسائل للحد من البطالة. الدراسات تشير إلى أن توفير التعليم الثانوي والجامعي لجميع الأفراد يمكن أن يساهم بشكل كبير في خفض معدلات الفقر والبطالة على المدى الطويل.

من جهة أخرى، يمكن أن تساهم الصناعات التي تعتمد على الطاقة المتجددة في خلق فرص عمل جديدة، فضلاً عن تحسين الوضع الاقتصادي والبيئي. كما أن توسيع مجالات التدريب المهني يمكن أن يكون له تأثير إيجابي في رفع كفاءة القوى العاملة وربطها بسوق العمل.

أخيراً، من المهم أن يبني الأفراد المهارات العامة التي تواكب احتياجات السوق الحالية، مثل المهارات التقنية وتكنولوجيا المعلومات، وذلك من خلال الدورات التدريبية التي تساهم في تحسين السيرة الذاتية وزيادة فرص الحصول على وظائف.

Evaluating policies is crucial to understanding their impact on the labor market. This includes analyzing the effectiveness of adopted policies and reviewing the key challenges associated with them. In this context, the impacts of various programs, such as “flexible work,” which helped increase employment, are analyzed. At the same time, there are some measures that did not achieve the expected results.

Regarding statistics and data, it is possible to compare unemployment rates before and after the implementation of policies, as well as measure performance indicators such as unemployment duration and the percentage of Saudis participating in the workforce.

Policies face several challenges, including the gap between the skills required and those provided by the education system, in addition to the effects of local and global economic changes on the labor market. Therefore, it is important to review and adjust training programs to meet market needs and enhance communication between educational institutions and employers to ensure that job requirements are met.

Regarding comparative studies, the analysis shows that studying the experiences of countries like the UAE, Egypt, and Turkey can provide useful lessons for improving policies. Successful experiences from these countries can be leveraged to tackle unemployment, and lessons learned can be applied in the Saudi context. This includes developing strategies that enhance the integration of current policies with innovative ideas to achieve better results.

As for reducing unemployment, some suggestions include encouraging industries that require a labor force, such as agriculture, healthcare, and food services. Studies have shown that employing more people in these industries may not significantly affect productivity, contrary to what some companies might expect.

Furthermore, improving education is one of the most important means to reduce unemployment. Studies suggest that providing secondary and higher education to all individuals can significantly contribute to reducing poverty and unemployment in the long run.

On the other hand, industries that rely on renewable energy can contribute to creating new job opportunities, as well as improving the economic and environmental situation. Expanding vocational training fields can also have a positive impact on increasing the efficiency of the workforce and linking it to the labor market.

Finally, it is important for individuals to build general skills that meet current market needs, such as technical skills and information technology, through training courses that help improve resumes and increase job opportunities.

الخاتمة

في الختام، يعد موضوع البطالة والتوظيف من القضايا الأساسية التي تواجه المجتمعات، ولا سيما في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. يظهر من خلال هذا البحث أهمية التقييم المستمر للسياسات المتعلقة بسوق العمل، وتكييفها بما يتناسب مع المتغيرات التي تشهدها الأسواق العالمية والمحلية. من خلال التركيز على التعليم، والتدريب المهني، وتشجيع الصناعات التي تعتمد على الأيدي العاملة، يمكن تحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب على الوظائف، وبالتالي تقليل معدلات البطالة.

علاوة على ذلك، يعد التعاون بين الجهات الحكومية، القطاع الخاص، والتعليم من العوامل الأساسية في ضمان استدامة هذه السياسات ونجاحها على المدى البعيد. إن الاستثمار في القوى العاملة من خلال التدريب والتعليم المتخصص يعتبر خطوة مهمة نحو خلق فرص عمل مستدامة، وتحقيق نمو اقتصادي شامل.

في النهاية، يتطلب الأمر جهودًا مشتركة واهتمامًا مستمرًا من جميع الأطراف المعنية لضمان استجابة فعالة لاحتياجات السوق ومواجهة تحديات البطالة بما يعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

Conclusion

In conclusion, unemployment and employment are fundamental issues facing societies, especially in light of the rapid economic and technological transformations. This research highlights the importance of continuous evaluation of labor market policies and adapting them to align with the changes occurring in both global and local markets. By focusing on education, vocational training, and encouraging labor-intensive industries, a better balance between the supply and demand for jobs can be achieved, thus reducing unemployment rates.

Furthermore, collaboration between government entities, the private sector, and educational institutions is crucial for ensuring the sustainability and success of these policies in the long term. Investing in the workforce through specialized training and education is an important step towards creating sustainable job opportunities and achieving inclusive economic growth.

Ultimately, a collective effort and continuous attention from all concerned parties are required to ensure an effective response to market needs and address the challenges of unemployment, thereby promoting economic and social development.

قائمة المصادر و المراجع :

الجزيرة. (2019). لماذا نكتب عن البطالة؟ <https://www.alarabiya.net/saudi-today/views/2019/10/05/%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%A7-%D9%86%D9%83%D8%AA%D8%A8-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9%D8%9F>

أرقام. (2023). 7 أسباب وراء تزايد البطالة وأهم أنواعها. أرقام.

[** https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1638352](https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1638352)

Al Anzi, M. A. (2023). * The role of the Ministry of Labor in reducing a * problem in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the "2030 vision."

Journal of Future Studies, 18(2), 493–514.

https://jfss.journals.ekb.eg/article_106137_97039651b8b22e3679fae07ff04984ef.pdf

اسين، د. د. سعاد. (2023). تأثير البطالة على الأفراد والمجتمع. السياسة.

<https://alseyassah.com/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%81%D8%B1%D8%A7%D8%AF-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9>

<https://hr-excellence.net/blog/%D9%86%D8%AA%D8%A7%D8%A6%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D9%88%D8%AD%D9%84%D9%88%D9%84%D9%87%D8%A7>. نتائج البطالة وحلولها. (2022). Hr Excellence