

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. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

الملخص Abstract:

البطالة ظاهرة اقتصادية تنتج عن اختلال التوازن في سوق العمل الذي يشهد فائضاً في الطلب مقارنة بفرص العمل المتاحة، وهي إحدى الخصائص الهيكلية التي تتسم بها الاقتصادات المعاصرة في الدول. وقد أنهى الانكماش الاقتصادي الذي شهدته الدول الغربية بعد أزمة النفط الأولى (1973) والسياسات النقدية التقييدية التي اتبعتها الحكومات لكبح التضخم عقوداً من التوظيف الكامل الذي شهدته هذه الدول خلال "الثلاثين عاماً المجيدة" (1945-1975).

ومنذ عام 1975، أصبحت البطالة جزءاً لا يتجزأ من المشهد الاقتصادي العام في كل بلد، وأصبح هناك حديث في الأوساط الأكاديمية عن "المعدل الطبيعي للبطالة" الذي لا يمكن خفضه دون التسبب في التضخم.

ويتمثل أحد أهداف البطالة في تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وخلق فرص العمل والعمل اللائق للجميع. وتضع الأزمات المتعددة للاقتصاد العالمي تحت تهديد خطير. من المتوقع أن يتباطأ نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي العالمي في عام 2023، ومع تزايد صعوبة الظروف الاقتصادية، يتجه المزيد من العمال إلى العمل غير الرسمي. سيكون إطار الدراسة هو البطالة في المملكة العربية السعودية، ومنهجية البحث هنا هي المنهجية الوصفية لملاءمتها لتحقيق أهدافها.

الفصل الأول

المقدمة:

غالبًا ما يسبب عدم اليقين بشأن المستقبل والمعيشة القلق والتوتر، ويمكن أن تتحول البطالة إلى أزمة مثل أي تغيير آخر. حتى التهديد بالبطالة يمكن أن يكون مرهقًا ومرهقًا، ويمكن أن يتسبب كل من العمل المحدد المدة والعمل غير المنتظم في حالة من عدم اليقين المالي والعاطفي. يمكن أن تؤدي البطالة إلى الشعور بالقلق وانعدام الأمن والخوف والفشل والغضب والخجل وما إلى ذلك. كما يمكن أن تقلل البطالة من شعور المرء بالقدرة على التأثير في حياته الخاصة، حيث يستثمر الناس الكثير من الجهد والمال في العمل أو الدراسة من أجله، مما قد يسبب خيبة أمل كبيرة في حالة البطالة، كما يمكن أن يكون الشعور بالتكرار سببًا للشعور بالنقص وعدم الأهمية، وفي مثل هذه الحالات من المهم أن نتذكر أن العمل لا يحدد قيمة الشخص، وأن الشخص له قيمة وأهمية سواء كان يعمل أو لا يعمل. علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي الصعوبات في العثور على وظيفة إلى الشعور بالوحدة والعزلة، وبالإضافة إلى المشاكل المالية، يمكن أن تؤثر البطالة على الشعور بالانتماء: ما هو الدور الذي سيلعبه أو ستلعبه في هذا المجتمع، خاصة إذا كانت العلاقات الشخصية مرتبطة في المقام الأول بمكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تسبب البطالة أو العمل غير المنتظم صعوبات في تكوين صداقات.

وتنعكس الصعوبات المالية التي يعاني منها فرد واحد على الأسرة بأكملها، فقد يضطرون إلى التحكم في إنفاق المال أكثر من ذي قبل، وقد تحدث بعض التغيرات في طريقة تفاعل أفراد الأسرة مع بعضهم البعض، فقد يؤدي إنفاق المال أو البطالة إلى نشوب صراعات.

البطالة ظاهرة اقتصادية بدأت في الظهور بشكل كبير مع ظهور التصنيع، حيث لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن العاطل عن العمل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عن عمل ولكن دون جدوى. ويتضح من هذا التعريف أنه ليس كل من لا يعمل هو عاطل عن العمل: فالطلاب، والمعاقون، وكبار السن، والمتقاعدون، والذين فقدوا الأمل في العثور على عمل، والعمال المؤقتون، والأغنياء الذين لا يستطيعون العمل لا يعتبرون عاطلين عن العمل. ويطلق على من يعاني منها العاطلين عن العمل في المشرق العربي والعاطلين عن العمل في المغرب.

كما تعرف البطالة بأنها التوقف القسري لجزء من قوة العمل رغم قدرة هذه القوة العاملة واستعدادها للعمل والإنتاج. معدل البطالة، نسبة عدد الأفراد العاطلين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل، وهو معدل يصعب حسابه بدقة. وتختلف نسبة العاطلين عن العمل باختلاف البيئة (حضرية أو ريفية) والجنس والعمر ونوع التعليم ومستوى التعليم.

أنواع البطالة هناك بشكل عام أربعة أنواع من البطالة:

البطالة الهيكلية:

وهي في الاقتصاد وهي طويلة الأمد، وتنتج عن ضعف النمو مقارنة بمعدل الزيادة في عدد الباحثين عن عمل، أو عن عدم التوافق بين المهارات المعروضة في سوق العمل (مخرجات النظم التعليمية) والمهارات المطلوبة فيها.

البطالة الظرفية:

وهي البطالة المؤقتة الناتجة عن انخفاض مؤقت في مستوى النشاط الاقتصادي بسبب تعرض الاقتصاد المحلي لصدمة خارجية (مثل انخفاض الصادرات أو عدد السياح لأسباب مؤقتة).

البطالة الاحتكاكية: وهي البطالة المؤقتة للغاية الناتجة عن تنقل العمال بين الوظائف، ولا تستمر إلا لبضعة أسابيع حتى يجد الشخص وظيفة أخرى.

البطالة التكنولوجية:

وهي البطالة التي تنشأ عن الاستخدام المكثف لرأس المال التقني واستبدال العمال بالآلات في عملية الإنتاج. البطالة الدورية (الهيكلية) الناتجة عن الطبيعة الدورية للنظام الرأسمالي الذي يتنقل دائما بين الانتعاش الاقتصادي والتوسع والانكماش والأزمة الاقتصادية مما يؤدي إلى توقف التشغيل وتخفيف الأزمة بتسريح العمال.

البطالة المرتبطة ببنية الاقتصاد والتي تنتج عن تغير بنية الطلب على المنتجات أو التقدم التكنولوجي أو انتقال الصناعات إلى دول أخرى بحثا عن ظروف استغلال أفضل وأرباح أعلى.

البطالة المقنعة وهي حالة من يقوم بعمل ثانوي لا يوفر له وسائل العيش الكافية أو قلة من الأفراد يعملون معا في عمل يمكن أن يقوم به فرد أو اثنان. البطالة الاحتكاكية: وهي التوقف المؤقت عن العمل بسبب الانتقال من عمل إلى آخر أو التوقف المؤقت عن البحث عن عمل آخر أو للدراسة وغيرها.

البطالة السلوكية:

وهي البطالة الناتجة عن عزوف ورفض القوى العاملة للمشاركة في عملية الإنتاج وأداء أعمال معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الأعمال. البطالة المستوردة: هي البطالة التي تواجهها جزء من القوى العاملة المحلية في قطاع معين نتيجة عزل أو إحلال عمالة غير محلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة إذا انخفض الطلب على سلعة معينة في حين زاد الطلب على سلعة مستوردة.

مشكلة الدراسة:

ويعاني القطاع الخاص من ترك بعض الشباب للعمل دون سابق إنذار أو إنذار ودون تحمل أي مسؤولية تجاه المؤسسة ودون إعطاء عقد العمل أي اهتمام أو احترام مما يسبب إرباكاً كبيراً لمنظمات الأعمال ويؤدي في كثير من الأحيان إلى خسائر مالية خاصة بعد أن تتحمل المؤسسة تكاليف تدريب هذا الشاب وكل ذلك نتيجة عدم إخطار الموظف لصاحب العمل في وقت كاف برغبته في ترك العمل وإذا أرادت المؤسسة محاسبة هذا الشاب فإنها ستجد نفسها أمام سيل كبير من الإجراءات والمواعيد التي تجعل المؤسسة عاجزة عن إعادة حقوقها للموظف وتكاليف استرداد هذه الأموال غالباً ما تكون كبيرة نسبياً وفي نفس الوقت نجد أن هذا الشاب التحق بمؤسسة أو مؤسسات أخرى دون تبرئته من المؤسسة السابقة وهذا مخالف لإجراءات مكتب العمل ونتيجة لذلك نجد أن منظمات الأعمال تتعامل بحذر مع الشاب وقد لا تكلفه بمهام مهمة ومسؤولة لأنها تعلم أن هذا الشاب سترك العمل في أي لحظة ودون سابق إنذار. فضلاً عن ذلك فإن تسليم أي ثقة أو أصول إلى الشاب يشكل خطراً على المؤسسة. والاستمرار في الافتقار إلى فرص العمل اللائقة، وعدم كفاية الاستثمار، وانخفاض الاستهلاك كلها عوامل تؤدي إلى تآكل العقد الاجتماعي الأساسي الذي يتطلب من الجميع المشاركة في التقدم. ولا يزال خلق فرص العمل الجيدة يشكل تحدياً رئيسياً لجميع الاقتصادات تقريباً.

تؤثر سلباً هذه المشكلة على مختلف المستويات، منها:

- الاقتصاد : تؤدي هذه الظاهرة إلى تراجع الإنتاجية وتدهور جودة الخدمات.

- زيادة معدلات البطالة : يؤدي تردد المؤسسات في توظيف الشباب إلى زيادة معدلات البطالة.

- تدهور العلاقات العمالية : تزيد من التوتر والشك بين الموظفين وأصحاب العمل.

وشهدت المملكة تراجعاً تاريخياً في معدلات البطالة بين السعوديين، وخاصة بين الإناث والذكور، وذلك بفضل الجهود المكثفة التي تبذلها منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة، في إطار رؤية 2030.

وركزت هذه الجهود على تحسين بيئة العمل، وزيادة مشاركة المرأة، وتعزيز دور الشباب السعودي في سوق العمل، ما أدى إلى تحقيق نتائج ملموسة في الحد من البطالة. ويأتي هذا التوجه الحكومي ضمن خطة أوسع نطاقاً لزيادة نسبة النساء العاملات في السعودية إلى 30% بحلول عام 2030.

وقد ساهمت المبادرات الحكومية الداعمة لتمكين المرأة في السعودية في تحقيق تقدم ملحوظ في سوق العمل، وأعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن معدل البطالة بين السعوديات شهد انخفاضاً كبيراً خلال الربع الثاني من عام 2024، حيث انخفض معدل البطالة إلى 12.8%، بعد أن كان 14.2% في الربع الأول من العام نفسه.

ويمثل هذا الانخفاض 1.4 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول، و3.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع الثاني من العام الماضي 2023، ما يعكس نجاح الجهود الحكومية في تمكين المرأة السعودية وفتح آفاق أوسع أمامها في سوق العمل.

وتعمل منظومة الموارد البشرية على زيادة تمثيل المرأة في مختلف قطاعات العمل من خلال برامج التوظيف المخصصة للمرأة، مثل "برنامج دعم العمل الحر" و"برنامج قارة" لدعم حضانات النساء العاملات، بالإضافة إلى مبادرات أخرى تهدف إلى توفير بيئة عمل مرنة وتشجيع الشركات على توظيف النساء.

ومع الانخفاض الملحوظ في معدلات البطالة بين النساء، شهدت المملكة أيضاً انخفاضاً في معدلات البطالة بين الذكور السعوديين، حيث بلغ معدل البطالة بين الذكور السعوديين في الربع الثاني من عام 2024 نحو 4.0%، بانخفاض 0.2 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من العام نفسه، حيث بلغ المعدل 4.2%، وبالمقارنة بالربع الثاني من عام 2023، انخفض المعدل بنحو 0.6 نقطة مئوية.

ويعكس هذا الانخفاض نجاح المبادرات الحكومية الرامية إلى تحسين بيئة العمل وتوفير فرص عمل مستدامة للشباب السعودي، وأبرزها "برنامج نطاقات" الذي يصنف الشركات بناءً على نسبة السعوديين العاملين فيها.

وهو ما يشجع القطاع الخاص على توظيف المزيد من السعوديين. كما يلعب صندوق تنمية الموارد البشرية دوراً مهماً في تقديم الدعم المالي للشركات التي توظف المواطنين السعوديين، مما يساهم في خفض التكاليف وزيادة فرص العمل.

وتشمل مبادرات الحكومة للتخفيف من البطالة برنامج تمهير الذي يوفر فرص التدريب على رأس العمل للخريجين الجدد لتعزيز مهاراتهم وإعدادهم لسوق العمل، وكذلك صندوق تنمية الموارد البشرية الذي يقدم الدعم المالي للشركات التي توظف السعوديين، مما يساعد في خفض تكاليف التوظيف وتشجيع الشركات على توفير فرص عمل للمواطنين.

ومن الأهداف الرئيسية لرؤية 2030 خفض معدل البطالة إلى 7% بحلول عام 2030، مع تحسين بيئة العمل للمرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل. كما تواصل الحكومة السعودية التزامها بتطوير سوق العمل وزيادة معدلات السعودة في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يدعم التوظيف والتدريب المهني، ويساهم بشكل كبير في تحسين المهارات الوطنية وإعداد القوى العاملة للمستقبل.

وفي ضوء الجهود المستمرة لتحقيق رؤية 2030، تتطلع المملكة إلى مواصلة خفض معدلات البطالة وزيادة مشاركة السعوديين، خاصة في القطاعات ذات القيمة العالية والتي تتطلب مهارات تقنية ومتخصصة.

أهمية الدراسة :

تعتمد البطالة على عاملين رئيسيين، يوضح كل منهما الأثر الحقيقي الذي يمكن قياسه على أرض الواقع، وهما: معدل البطالة ومدة البطالة. العامل الأول هو مؤشر ضعيف تتغير قيمته صعوداً أو هبوطاً وفقاً لتغير الظروف الاقتصادية، بحيث يكون معدل البطالة مرتفعاً عندما يتناقص عدد الوظائف ويسوء الوضع الاقتصادي، ومن المتوقع أن ينخفض إذا تحسن الوضع الاقتصادي ونمو بحيث يصبح عدد الوظائف مناسباً لعدد العاطلين عن العمل. والعامل الثاني الذي يتوقف عليه الأثر الحقيقي للبطالة هو مدة البطالة، والتي تشير إلى الفترة الزمنية التي يقضيها العاطل عن العمل بدون عمل، بشرط أن يكون خلال هذه الفترة باحثاً عن فرصة عمل مناسبة، بشكل مستمر، دون انقطاع لأي سبب. وتعتبر قضية البطالة وخطورتها من أهم مشاكل العصر ذات الأولوية العالية، والتي تعاني منها كل اقتصادات العالم تقريباً؛ ورغم أن البطالة بدرجات متفاوتة إلا أن خطورتها لا تكمن في حرمان الإنسان من مصدر رزق متوقع فحسب بل وفي حرمانه بالضرورة من المشاركة الاجتماعية بل وحتى من الشعور بفائدة وجوده الإنساني ولا أظنني بحاجة إلى سرد آثارها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية فهي معروفة للجميع وأقدر وأؤمن كل الجهود التي تبذلها وتبذلها وزارة العمل لحل هذه المعضلة إلا أن البطالة بمعناها الواسع ليست مهمة وزارة العمل وحدها بل هي مسؤولية المجتمع بأكمله بما في ذلك وسائل الإعلام الرسمية كشريك تنموي وجزء مهم من منظومة العمل الحكومي ولا ينبغي أن تتوقف مشاركة وسائل الإعلام عند التوعية بمضار البطالة والتحذير منها بل يجب أن تتعدى ذلك إلى رصد الأخطاء وتقديم الآراء والمقترحات وإيصال صوت الطرف المتضرر ونقل الصورة بصدق تام للمسؤول دون مبالغة أو مجاملة إن كتاباتنا ومناقشاتنا شبه المستمرة حول مشكلة البطالة (بما في ذلك نقاش اليوم) تنطلق من مبدئين: الأول هو اعتقادنا الراسخ بأنه لا يصلح لاقتصاد ضخم مثل اقتصادنا، وفي ظل الدعم اللامحدود؛ دعماً لولادة الأمر حفظهم الله، لدينا مثل هذه الأرقام من البطالة.. والأمر الآخر هو اعتقادي التام بأن قضية البطالة لا تزال بحاجة إلى عمل إعلامي كبير ومكثف على مستوى التوعية المجتمعية، وكذلك على مستوى النقد الصادق والبناء لكل الأطراف ذات الصلة بهذه القضية المزعجة.

وفي ظل رؤية طموحة مثل رؤية سمو ولي العهد للمملكة 2030، فإن العمل على خفض معدلات البطالة بين المواطنين وإشراك أكبر عدد منهم في التنمية يصبح واجباً وطنياً وهدفاً أساسياً يجب أن تسعى إليه كل الأطراف ذات الصلة (حكومية/خاصة/قطاع ثالث) بما في ذلك وسائل الإعلام التي تستمد قوتها من توجيهات خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي العهد، لتبقى العين التي ترصد وترصد وتنتقد المشهد التنموي برمته، وتحميه من الخطأ والانزلاق والإهمال.

الانفجار السكاني:

يمثل حجم السكان وتركيبته النوعية والعمرية المصدر الطبيعي للقوى العاملة في ظل الظروف الاقتصادية والثقافية التي يعيشها المجتمع. ولا شك أن النمو العددي لحجم السكان يعكس تأثيره على عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً. والانفجار السكاني هو عندما يزداد عدد الأشخاص القادرين على العمل بسرعة كبيرة، بينما يظل عدد الوظائف ثابتاً تقريباً أو يزداد ببطء شديد.

بطء نمو النشاط الاقتصادي:

مع الزيادة الكبيرة في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ينمو النشاط الاقتصادي ببطء، مما أدى إلى نقص فرص العمل المتاحة التي تتناسب مع زيادة القوى العاملة.

عدم التوازن بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل:

من الأسباب المؤدية إلى البطالة بين المتعلمين بشكل عام عدم التوازن بين سياسة التعليم وسوق العمل، وهذا لا يرجع فقط إلى عدم التوافق بين بنية التعليم والبنية الاقتصادية، بل يرجع أيضاً إلى اختلاف معدل نمو القطاعين، بمعنى أن التعليم ينتج خريجين أكثر مما يستطيع الاقتصاد استغلاله، على الرغم من حاجة المجتمع إليهم.

التزام الدولة بتعيين الخريجين:

من المعروف أن الدولة تتبنى سياسة خريجي الجامعات والمعاهد العليا، ولكن بسبب التوسع الهائل في التعليم في مراحله المختلفة، وارتفاع معدلات النمو السكاني والطلب الكبير على التعليم، زادت مخرجاته بشكل مضطرب. - إن التزام الدولة بتعيين الخريجين أدى إلى اكتظاظ أجهزة الدولة بالعمالة الزائدة التي لا تضيف إنتاجاً بل تساهم بالأجور التي تتلقاها في زيادة معدلات التضخم وخفض إنتاجية العمل، كما أصبحت سياسة التعيين الفوري للخريجين تشكل عبئاً اقتصادياً واجتماعياً، وبالتالي اضطر خريجو الجامعات وغيرهم من ذوي المستويات التعليمية الأخرى إلى الانتظار لسنوات حتى يتم خلق فرص عمل لهم.

الاتجاهات والقيم السائدة:

إن اتجاهات الأفراد في قطاعات كبيرة من المجتمع نحو العمل في الحكومة تمثل عاملاً مهماً في زيادة مشكلة البطالة، حيث ترسخ في الأذهان أن دخول الخدمة العامة في الحكومة لا يتحدد فقط بمستوى الأجور، كما يتضح من ارتفاع أجور القطاع الخاص مقارنة بالوظائف الحكومية، بل وأيضاً بالمكانة الاجتماعية والسلطة وضمان الوظيفة مدى الحياة، مما يدفع البعض إلى رفض وظائف القطاع الخاص على أمل الحصول على وظيفة في القطاع العام، مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع معدلات البطالة.

نقص فرص العمل

انتشار الحروب

عدد كبير من العمال الأجانب

عدد كبير من الشباب الراغبين في العمل

البطالة في العالم العربي

في مصر

بلغت نسبة البطالة في مصر عام 2006 حسب إحصائيات وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية 10.30%، وأدت البطالة إلى العديد من الكوارث الغبية في المجتمعات الذكية، مثل زيادة معدلات الجريمة، وزيادة الهجرة غير الشرعية إلى الدول الأوروبية، وزيادة أعداد الشباب المصريين الذين أقدموا على الانتحار بسبب شعورهم باليأس بسبب البطالة وعدم قدرتهم على إعالة أسرهم.

وفي عام 2006 أعلن المركز المصري للحد من البطالة والدفاع عن حقوق الإنسان عن تأسيس أول جمعية "عاطلين" في مصر، في محاولة لتغيير حياتهم من خلال توفير فرص عمل لهم.

لقد ارتفعت نسبة البطالة بشكل ملحوظ في عصرنا الحالي، حيث أدى نقص الوظائف الشاغرة إلى انحراف الشباب عن الطريق الصحيح بسبب الكم الهائل من وقت الفراغ الذي يهدره الشباب عبثاً لعدم وجود عمل لديهم.

يتخرج الشباب من الكليات أو الجامعات وينتظرون وظيفة لسنوات طويلة، مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

في المغرب

تعتبر البطالة من أهم المشاكل التي تواجه المغرب، فهي في تزايد مستمر، حيث وصلت إلى أكثر من 10.5 في المائة من إجمالي القوة العاملة في عام 2020، أي ما يقرب من 1.292 مليون مغربي. وتنتشر البطالة في المغرب بشكل أكبر بين خريجي الجامعات، بنسبة 17.8 في المائة. كل 6 من أصل 10 عاطلين عن العمل لم تسنح لهم فرصة عمل قط، ويصل معدل البطالة بين الشباب إلى 26.8 في المائة.

ومن المتوقع أن يرتفع هذا الرقم إلى مستويات قياسية بسبب جائحة كورونا. بلغ معدل البطالة الإجمالي للسكان في السعودية (للسعوديين وغير السعوديين) 3.5% في الربع الأول من عام 2024، مسجلاً ارتفاعاً طفيفاً قدره 0.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع من عام 2023، وانخفاضاً سنوياً قدره 0.8 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2023، وذلك بناءً على تقديرات مسح القوى العاملة للهيئة العامة للإحصاء، وفقاً لتقديرات السكان بناءً على نتائج تعداد 2022.

في حين بلغ معدل البطالة للسعوديين 7.6% في الربع الأول من عام 2024، بانخفاض قدره 0.2 نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع من عام 2023، وبانخفاض سنوي قدره 1.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2023.

من ناحية أخرى، أظهرت النتائج ارتفاع معدل مشاركة السعوديين في القوى العاملة في الربع الأول من عام 2024، بنقطة مئوية واحدة مقارنة بالربع الرابع من عام 2023، حيث بلغ 51.4%، وأظهر استقراره مقارنة بالربع الأول من عام 2023. وسجل المعدل ارتفاعاً في نسبة السعوديين المشتغلين إلى السكان بنقطة مئوية واحدة مقارنة بالربع الرابع من عام 2023، حيث بلغ 47.5%، بارتفاع قدره 0.5 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2023.

وأظهرت نتائج مؤشرات سوق العمل في المملكة العربية السعودية للربع الأول من عام 2024 ارتفاع نسبة السعوديات المشتغللات إلى عدد السكان بمقدار 0.6 نقطة مئوية لتصل إلى 30.7%، كما ارتفع معدل مشاركة السعوديات في القوى العاملة بمقدار 0.8 نقطة مئوية ليصل إلى 35.8%، فيما ارتفع معدل البطالة للسعوديات بمقدار 0.3 نقطة مئوية ليصل إلى 14.2% مقارنة بالربع السابق من عام 2023.

وبالنسبة للذكور السعوديين، ارتفعت نسبة الذكور المشتغلين إلى عدد السكان، وارتفع معدل المشاركة في القوى العاملة بمقدار 1.2 و 1 نقطة مئوية ليصل إلى 63.6% و 66.4% على التوالي.

وأظهرت النتائج أن 95.9% من السعوديين العاطلين عن العمل سيقبلون عرض عمل في القطاع الخاص. ساهمت الجهود التي تبذلها منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مجال دعم وتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل في تحقيق انخفاض تاريخي غير مسبوق في معدل البطالة بين السعوديات، حيث تمكن صندوق تنمية الموارد البشرية من صرف أكثر من 1.65 مليار ريال خلال الربع الثاني من العام الجاري، وذلك لتحقيق مستهدفات توظيف السعوديين وإشراكهم في سوق العمل المحلي. وأوضحت الهيئة في تقريرها عن تقديرات مسح القوى العاملة أن معدل البطالة الإجمالي للسكان في السعودية (للسعوديين وغير السعوديين) انخفض إلى 3.3% في الربع الثاني، مقارنة بـ 3.5% في الربع الأول من عام 2024، مسجلاً انخفاضاً قدره 0.2 نقطة مئوية، ليرتفع ترتيب المملكة بين دول مجموعة العشرين إلى المركز الخامس لأقل الدول بطالة، كما أعلنت منظمة العمل الدولية في أبريل الماضي. تجاوز عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص 2.3 مليون سعودي وسعودية، وتجاوز إجمالي عدد العاملين من سكان المملكة في القطاع الخاص 11.4 مليون عامل، وهو الأعلى في التاريخ. وكشفت نتائج الهيئة العامة للإحصاء عن انخفاض معدل مشاركة السعوديين في القوى العاملة خلال الربع الثاني بنسبة 0.6 في المائة، مقارنة بالربع الأول من العام؛ حيث بلغ 50.8 في المائة، فيما سجل ارتفاعاً طفيفاً بلغ 0.1 نقطة مقارنة بالربع الثاني من عام 2023.

تطوير نظام تعيين الخريجين دعت وزارة الخدمة المدنية، بالتعاون مع الجهات الحكومية غير المخولة بعملية التوظيف، الخريجين والخريجات الحاصلين على الدرجات العلمية والتخصصات المناسبة لشغل الوظائف المعطن عنها والمشمولة بسلم رواتب الموظفين العام (الإداريين) الراغبين في التقدم لتلك الوظائف، سواء حصلوا على درجاتهم العلمية من داخل

المملكة أو خارجها، إلى تقديم طلباتهم عبر نظام جدارا. وأوضحت وزارة الخدمة المدنية أن هذا الإعلان يهدف لشغل الوظائف الشاغرة المشمولة بسلم رواتب الموظفين العام (رجال/نساء) التي تلقت طلبات لشغلها من الجهات الحكومية غير المؤهلة لشغل وظائفها عبر نظام جدارة.

أهداف الدراسة:

حددت رؤية 2030 هدف خفض معدل البطالة بين المواطنين السعوديين إلى 7% كأولوية قصوى، إدراكاً منها لأهمية المجتمع المنتج في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، وكون البطالة آفة خطيرة تؤثر على المجتمع نفسياً واجتماعياً واقتصادياً. وخصصت الرؤية برنامجاً متكاملًا لتنمية القدرات البشرية لاغتنام الفرص وتأهيل الكوادر الوطنية، حيث يسعى البرنامج إلى تزويد المواطنين بالقدرات التي تمكنهم من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم وتنمية المهارات الأساسية والمستقبلية وتنمية المعرفة.

ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يساهم في غرس القيم منذ سن مبكرة، وإعداد الشباب لسوق العمل المحلي والعالمي المستقبلي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين من خلال توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، استناداً إلى تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة.

جاء إنشاء برنامج الموارد البشرية كأحد البرامج الجديدة لرؤية 2030، سعياً إلى تنمية قدرات كافة المواطنين السعوديين، وإعدادهم للمستقبل، واغتنام الفرص التي تتيحها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة محلياً وعالمياً.

ومنذ إطلاق الرؤية من قبل سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان -حفظه الله- في أبريل 2016، حدث تقدم ملموس في هذا الملف الحيوي، من خلال تأهيل المواطنين بمتطلبات سوق العمل، وخلق فرص العمل من خلال إنشاء استثمارات جديدة، على الرغم من التحديات والصعوبات الكبرى التي واجهها العالم أجمع في السنوات التالية من جائحة أدت إلى ركود وتأخير في سلاسل التوريد العالمية، بالإضافة إلى الحرب الروسية الأوكرانية، وما أحدثته من ارتفاع معدلات البطالة، وتباطؤ اقتصادي عالمي مصحوب بالركود وارتفاع الأسعار، وبدايات ركود عالمي.

الاقتراب من هدف الرؤية تعكس أحدث نشرة للهيئة العامة للإحصاء، عن سوق العمل للربع الثاني من عام 2022، هذا التقدم، حيث سجلت انخفاضاً جديداً في معدل البطالة، ليصل إلى 9.7% لأول مرة منذ 20 عاماً، بانخفاض قدره 0.4 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2022، مقترباً من الرقم المستهدف لمعدل البطالة البالغ 7%، أي قبل نحو ثماني سنوات من الموعد المقترح للانخفاض في عام 2030. كما شهدت النشرة تحسناً واضحاً في مؤشرات سوق العمل فيما يتعلق بمعدل البطالة بين الذكور السعوديين، حيث انخفض معدل البطالة إلى 4.7%، بانخفاض قدره 0.3% عن الربع الأول من هذا العام، الذي بلغ فيه المعدل 5.1%، وانخفاض قدره 1.4% عن الربع الثاني من عام 2021.

وهي أرقام ومؤشرات قياسية لم نشهدها منذ عام 1999. وتزامن هذا الانخفاض في معدلات البطالة بين المواطنين الذكور مع توسع سوق العمل ونمو العمالة للزيادة، ونمو القوى العاملة. وارتفع معدل المشاركة بنسبة 1.5% ليصل إلى 67.5%، كما ارتفع معدل العمال إلى السكان بنسبة 1.6% ليصل إلى 64.3%.

إن تحقيق الهدف الثامن يتطلب إصلاحًا شاملاً للنظام المالي لمعالجة الديون المتزايدة وعدم اليقين الاقتصادي والتوترات التجارية، مع تعزيز الأجور العادلة والعمل اللائق للشباب. إن النمو الاقتصادي المستدام والشامل سيدفع التقدم ويخلق فرص عمل لائقة للجميع ويحسن مستويات المعيشة.

كان معدل البطالة العالمي المقدّر في عام 2022 حوالي 192 مليون شخص.

ومن المتوقع أن ينخفض معدل البطالة العالمي بشكل أكبر في عام 2023 إلى 5.3 في المائة، أي ما يعادل 191 مليون شخص.

لقد أثر الوباء بشكل غير متناسب على النساء والشباب في أسواق العمل. لقد شهدت النساء انتعاشًا أقوى في التوظيف والمشاركة في القوى العاملة مقارنة بالرجال.

ومع ذلك، لا يزال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا يواجهون صعوبات شديدة في تأمين عمل لائق، ومعدل البطالة بين الشباب العالمي في عام 2022 أعلى بكثير من معدل البالغين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 عامًا وما فوق. وعلى مستوى العالم، لا يحصل ما يقرب من 1 من كل 4 شباب - 289 مليونًا - على التعليم أو العمل أو التدريب. حددت رؤية السعودية 2030 ضمن أهدافها الاستراتيجية ضبط معدلات البطالة المتزايدة في المجتمع السعودي، وذلك بخفض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.

وأكد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي العهد السعودي وزير الدفاع أن الخطط التي تتبناها رؤية السعودية 2030 ستعمل على إعداد العامل أو الموظف السعودي لدخول سوق العمل.

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شراكات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي سيتم إنشاؤها بناء على الرؤية، والتي ستكون ذات نسبة عالية من الملكية الحكومية، حيث سيكون لجميع الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل.

وفيما يتعلق برأس المال البشري والاستثمار فيه، ستضع الرؤية خطة لتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق. إحصائيًا، يمثل الشباب دون سن 30 عامًا 67% من المجتمع السعودي، والذي يوصف بالمجتمع الشاب، ويمثل الإنفاق الحكومي المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني والنتائج المحلي الإجمالي، حيث تعد المشاريع الحكومية المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي.

قال عضو مجلس الشورى السعودي ورئيس لجنة الاقتصاد والطاقة بالمجلس عبدالرحمن الراشد إن الرقم المستهدف لخفض البطالة في السعودية هو وضع خطط تنمية اقتصادية تحقق عند تنفيذها الرقم المستهدف خلال سنوات الرؤية، وأضاف أن هذا الهدف يمكن تحقيقه من خلال عنصرين رئيسيين الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل التي يهتم بها الشباب السعودي والثاني زيادة مشاركة المرأة في التنمية وانخراطها في سوق العمل وتوسيع المجالات التي توفر فرص العمل للمرأة، وأضاف أن ذلك سيتحقق عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية.

من جانبه قال الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: مازلنا نتحدث عن رؤية وهدف، ولتحقيق ذلك يجب وضع آلية واضحة، وأضاف: يجب أن يتضمن برنامج التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030) وأكد أبو داهش أن البطالة تشكل تحدياً كبيراً، وقد يكون وزير العمل مسؤولاً عن حل هذه المشكلة وخفض معدلات البطالة بين السعوديين إلى المعدلات المتوقعة في الرؤية، وتابع: يتضمن برنامج التحول الوطني مبادرات لكل وزارة، وهذه إحدى مبادرات وزارة العمل.

وأشار أبو داهش إلى أن الرؤية تتضمن رفع نسبة مشاركة القطاع الخاص من 40 إلى 65 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهذا يعني بدوره زيادة فرص العمل للشباب ورفع معدلات التشغيل، مما يؤدي إلى خفض معدلات البطالة. وتحدث ولي العهد عن توفير 90 ألف فرصة عمل سيوفرها قطاع التعدين، كما أكد أن الرؤية تستهدف توفير مليون فرصة عمل لاستيعاب الشباب المدرب والمؤهل وفق الخطط التي حددتها رؤية السعودية 2030.

وبلغ الإنفاق الاستثماري للحكومة السعودية منذ عام 2009 وحتى نهاية عام 2015 نحو 503.7 مليار دولار (1.889 تريليون ريال)، وعلى مدار سبع سنوات استثمرت الحكومة السعودية في المشاريع الخدمية ورفعت مكانتها بكثافة هائلة لم تشهدها البلاد من قبل.

وتقول المصرفية السعودية ناهد طاهر إن المكسب الكبير للجولة هو السيطرة على معدلات البطالة المتزايدة وخلق فرص عمل تلبي تطلعات الشباب السعودي.

وتتابع: التحول لن يحدث بين عشية وضحاها، بل هو خطة عملية ضرورية، حيث يجب خلق فرص العمل للسيطرة على معدلات البطالة المرتفعة، وترى أن ذلك سيتحقق من خلال التركيز على قطاعات محددة مثل قطاع الصحة والتعليم والخدمات وتقديم الدعم لها مقابل استيعاب الشباب وتوفير التدريب والتأهيل المناسب لهم.

وترى أن دعم وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يخلق فرص عمل كبيرة للشباب، كما تؤكد أن وضع خطط واضحة والبدء في معالجة المرحلة الانتقالية هو أهم شيء لكي تعمل البرامج المدرجة في الرؤية بشكل صحيح وتحقق النتائج المرجوة. وتستثمر الحكومة السعودية بشكل واضح في قطاعات الخدمات ذات البعد التنموي مثل الإسكان والنقل (السكك الحديدية) وتحفيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتوفير المزيد من فرص العمل للسعوديين.

ويقول مازن السديري الخبير الاقتصادي السعودي إن خفض معدلات البطالة لن يتحقق إلا بتعزيز دور القطاع الخاص وتحويل القطاعات الخدمية إلى صناعات سريعة النمو باستثمارات متعددة لخلق بيئة تنافسية تنعكس على جودة المنتج. وأكد أن الخصخصة سترفع مستوى الخدمات والطلب عليها مما سيخلق فرص عمل نوعية للشباب. وقال إن هذا يتطلب تشريعات وأنظمة مناسبة وبنية تحتية مناسبة ونظام تمويل ودعم مالي وخلق رأس المال البشري من خلال التدريب والتأهيل.

من جانبه، قال وزير العمل السعودي الدكتور مفرج الحقباني إن رؤية السعودية 2030 تجسد عزم القيادة على إطلاق انتقال المملكة إلى اقتصاد ما بعد النفط، وتشكيل واقع وحاضر ومستقبل الوطن، وستعمل على تسريع وتيرة النهضة التنموية الشاملة في كافة المجالات والأصعدة التي تعيشها المملكة حالياً.

دور وزارة العمل في مواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية أطلقت وزارة العمل 5 محاور رئيسية لمعالجة التحديات والعقبات التي تقف في طريق خلق سوق عمل واثق وقوي يوفر وظائف مجزية تدعم جهود المملكة لتحقيق النجاح والتقدم في المستقبل، تزامناً مع الفوائد التي حصدها المملكة، والتحسين الملحوظ والواضح الذي شهدته في السنوات الماضية حتى الآن، وأهمها انخفاض معدل البطالة إلى 5.7%، فيما بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة 54%.

وأوضحت الوزارة في تقريرها السنوي عن سوق العمل السعودي، الذي كشفت عنه أمس، على هامش اجتماعات وزراء العمل والتشغيل بدول مجموعة العشرين، في العاصمة التركية أنقرة، أن المملكة ارتقت خلال العقود القليلة الماضية إلى مصاف دول مجموعة العشرين، نتيجة لخطط التنمية الاقتصادية المتسارعة التي اعتمدتها.

الأدب النظري للدراسة :

البطالة ظاهرة اقتصادية بدأت تظهر بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة، حيث لم يكن للبطالة أي معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. وحسب منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ولكن دون جدوى. ومن خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل عاطل عن العمل. فالطلاب والمعاقون وكبار السن والمتقاعدون ومن فقدوا الأمل في إيجاد عمل وأصحاب العمل المؤقتين ومن لا يحتاج إلى عمل لا يعتبرون عاطلون عن العمل. ومن يعاني منها يسمى عاطل عن العمل في بلاد الشام وعاطل عن العمل في المغرب. كما تعرف البطالة بأنها التوقف القسري لجزء من القوى العاملة على الرغم من قدرة ورغبة هذه القوى العاملة في العمل والإنتاج.

ماذا نعني بالقوى العاملة؟

القوى العاملة هي مجموع السكان القادرين والراغبين في العمل (باستثناء الأطفال دون سن الخامسة عشرة والطلاب وكبار السن والمعاقين وربات البيوت).

معدل البطالة هو نسبة عدد الأفراد العاطلين عن العمل إلى إجمالي القوى العاملة، وهو معدل يصعب حسابه بدقة.

يختلف معدل البطالة وفقاً للبيئة (حضرية أو ريفية)، والجنس، والعمر، ونوع التعليم، والمستوى التعليمي.

ويمكن حسابها كما يلي:

معدل البطالة = (عدد العاطلين مقسوماً بعدد القوة العاملة) مضروباً بمائة.

معدل مشاركة القوة العاملة = (قوة العمالة مقسوماً على النسبة الفاعلة) مضروباً بمائة.

هناك عدة أنواع من البطالة منها:

البطالة الدورية (الهيكليّة):

الناجمة عن الطبيعة الدورية للنظام الرأسمالي الذي ينتقل دائما بين الانتعاش الاقتصادي والتوسع والانكماش والأزمة الاقتصادية مما يؤدي إلى توقف التشغيل وتخفيف الأزمة بتسريح العمال.

البطالة المرتبطة ببنية الاقتصاد:

تنتج عن تغير بنية الطلب على المنتجات أو التقدم التكنولوجي أو نقل الصناعات إلى دول أخرى بحثا عن ظروف استغلال أفضل وأرباح أعلى.

البطالة المقنعة:

تتمثل في حالة قيام الشخص بعمل ثانوي لا يوفر له وسائل عيش كافية أو عدد قليل من الأفراد يعملون معا في عمل يمكن أن يقوم به فرد واحد أو اثنان.

البطالة الاحتكاكية:

هي التوقف المؤقت عن العمل بسبب الانتقال من عمل إلى آخر أو التوقف المؤقت للبحث عن عمل آخر أو للدراسة، إلخ.

البطالة السلوكية:

هي البطالة الناتجة عن عزوف ورفض القوى العاملة المشاركة في عملية الإنتاج والانخراط في أعمال معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الأعمال.

البطالة المستوردة:

هي البطالة التي تواجهها جزء من القوى العاملة المحلية في قطاع معين بسبب عزل أو استبدال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حالة انخفاض الطلب على سلعة معينة مقارنة بزيادة الطلب على سلعة مستوردة.

أسباب البطالة

- الانفجار السكاني:

يمثل حجم السكان وتركيبته النوعية والعمرية المصدر الطبيعي للقوى العاملة في ظل الظروف الاقتصادية والثقافية التي يعيش فيها المجتمع. ولا شك أن النمو العددي لحجم السكان يعكس تأثيره على عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً. ويتمثل الانفجار السكاني في الزيادة السريعة في عدد الأفراد القادرين على العمل، في مقابل بقاء عدد الوظائف مستقراً تقريباً أو متزايداً ببطء شديد.

- بطء نمو النشاط الاقتصادي:

مع الزيادة الكبيرة في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ينمو النشاط الاقتصادي ببطء، مما يؤدي إلى نقص فرص العمل المتاحة التي تتناسب مع زيادة القوى العاملة.

- الخلل القائم بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل:

من الأسباب المؤدية إلى البطالة بين المتعلمين عموماً الخلل القائم بين سياسة التعليم وسوق العمل.

وهذا لا يرجع فقط إلى عدم التوافق بين بنية التعليم والبنية الاقتصادية، بل يرجع أيضاً إلى اختلاف سرعة نمو القطاعين، بمعنى أن التعليم ينتج خريجين أكثر مما يستطيع الاقتصاد استغلاله، على الرغم من حاجة المجتمع إليهم.

- التزام الدولة بتعيين الخريجين:

من المعروف أن الدولة تتبنى سياسة خريجي الجامعات والمعاهد العليا، ولكن بسبب التوسع الهائل في التعليم بمراحله المختلفة، وارتفاع معدلات النمو السكاني والطلب الكبير على التعليم، زادت مخرجاته بشكل مضطرب.

وقد أدى التزام الدولة بتعيين المخرجات إلى اكتظاظ أجهزة الدولة بالعمالة الزائدة التي لا تضيف إنتاجاً، بل تساهم بالأجور التي تتلقاها في زيادة معدلات التضخم وتناقص إنتاجية العمل.

وأصبحت سياسة التعيين الفوري للخريجين عبئاً اقتصادياً واجتماعياً، فأجبر خريجي الجامعات وغيرهم من خريجي المراحل التعليمية الأخرى على الانتظار لسنوات حتى يتم خلق فرص عمل لهم.

- الاتجاهات والقيم السائدة:

إن اتجاهات الأفراد في قطاعات كبيرة من المجتمع نحو العمل الحكومي تشكل عاملاً مهماً في تفاقم مشكلة البطالة، حيث ترسخ في أذهان الناس أن الالتحاق بوظيفة عامة في الحكومة لا يتحدد فقط بمستوى الأجور، كما يتضح من ارتفاع الأجور في القطاع الخاص عنها في الوظائف الحكومية، بل يتحدد أيضاً بالمكانة الاجتماعية والسلطة وضمن وظيفة مدى الحياة، مما يدفع البعض إلى رفض وظائف القطاع الخاص على أمل الحصول على وظيفة في القطاع العام، مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع معدلات البطالة.

قلة الوظائف

انتشار الحروب

كثرة العمالة الوافدة

كثرة الشباب الراغبين في العمل

أنماط البطالة

تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة، أن أنماط البطالة وأشكالها ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار.

1. النمط الأول: تقسيم البطالة حسب نمط التشغيل إلى ثلاثة أنماط:

أ. البطالة المفتوحة:

تعني البطالة المفتوحة حالة البطالة الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ويبحثون عن عمل بمستوى الأجر السائد دون جدوى، وبالتالي يكونون في حالة بطالة كاملة ولا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد الوطني، مثل بطالة الخريجين.

ب. البطالة الجزئية أو نقص العمالة:

تعني البطالة الجزئية الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً، ولكن لفترة أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب فيه. وبالتالي فهي في معناها الواسع تشمل وجود مجموعة من الأشخاص يعملون لساعات أو أيام أقل من المرغوب فيه، ويعملون بموجب عقود تختلف عما هو مرغوب فيه، ويعملون في أماكن غير صالحة للعمل، ويكون إنتاجهم عادة أقل من غيرهم من الوظائف.

ت. البطالة المقنعة:

هي الحالة التي يتجمع فيها عدد كبير من العمال بما يفوق الحاجة الفعلية للعمل، وبالتالي ينخفض إنتاجهم أو دخلهم أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم، وتعتبر هذه البطالة من أكثر أنواع البطالة غدراً، وخاصة في الدول النامية، لأنها الوجه الآخر لانخفاض إنتاجية العمل المبذول.

2. النمط الثاني: تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد إلى ثلاثة أنماط، هي:

أ. البطالة الاحتكاكية:

وهي الحالة التي تحدث عندما يكون بعض الناس عاطلين عن العمل، في حين أن هناك طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد؛ لأن هؤلاء العاطلين عن العمل غير مؤهلين لتلبية حاجة هذا الطلب. وينشأ هذا النوع من البطالة عادة بسبب استبدال الآلات بالعمال في بعض الصناعات، أو صعوبة تدريبهم على أعمال لم يتم تدريبهم عليها من قبل، فيزداد الطلب عليهم في سوق العمل.

ب. البطالة الدورية:

وهي تنشأ نتيجة دورات الأعمال المعروفة في النشاط الاقتصادي المتكامل؛ فعندما يحدث انخفاض مؤقت في الطلب على السلع، يضطر أصحاب المصانع إلى تقليص عدد العمال أو تقليص ساعات عملهم.

ث. البطالة الهيكلية:

وهي نوع البطالة التي تصيب جزء من قوة العمل، نتيجة للتغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد الوطني، مما يؤدي إلى حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال العاطلين عن العمل الراغبين في العمل والباحثين عنه. تحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في بنية الطلب على السلع والمنتجات، أو تغير في التكنولوجيا التقنية المستخدمة، أو تغيرات في سوق العمل نفسه.

3. النمط الثالث: تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة إلى:

أ. البطالة الموسمية:

وهي البطالة التي تحدث بشكل رئيسي في القطاع الزراعي بسبب موسمية الإنتاج الزراعي، حيث أصبحت الزراعة مهنة منذ فترة، خاصة وأن صغر حجم الحيازات الزراعية بسبب تجزئة الحيازات أدى إلى تقليص العمالة الزراعية، وقد تحدث في بعض الصناعات في الريف بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة الظروف أو تغير أنماط الاستهلاك.

ب. البطالة الطوعية:

وهي الحالة التي يكون فيها الفرد عاطلاً عن العمل بمحض إرادته واختياره، عندما يقدم استقالته من العمل إما لأنه متردد في العمل أو يفضل وقت الفراغ، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أفضل، أو للانسحاب من سوق العمل بمحض إرادته، مثل جماعات التكفير والهجرة التي ترفض العمل في الحكومة.

ت. البطالة غير الطوعية:

وهي الحالة التي يكون فيها العامل عاطلاً عن العمل رغماً عنه، أي رغماً عن إرادته أو اختياره. تحدث البطالة من خلال الفصل القسري للعمال على الرغم من رغبة العامل في العمل (مثل ظاهرة التقاعد المبكر الإجباري) وقدرته على العمل وقبوله لمستوى الأجر السائد. وقد تحدث البطالة غير الطوعية عندما لا يجد الداخلون الجدد إلى سوق العمل فرص عمل على الرغم من بحثهم الجاد عنها وقدرتهم على العمل وقبولهم لمستوى الأجر السائد. وينتشر هذا النوع من البطالة بشكل واضح خلال فترات الركود الدوري في البلدان الصناعية، أو في حالة خصخصة الشركات والمرافق العامة في الاقتصاد الوطني. ولا يشكل عرض أشكال البطالة هدفاً نهائياً أو غاية في حد ذاته، ولكن جدواه تتوقف على الوصف الموضوعي والواقعي الذي يقدمه لأشكال البطالة القائمة بحيث يساهم ذلك في التشخيص الدقيق لها، ومن ثم تحليل أعمق وأشمل لكل عناصرها وأبعادها، مما يساعد في تطوير رؤية علمية لمواجهة عواقبها وتخفيف شدتها.

البطالة المخفية:

هذا هو الوضع الذي لا يتم فيه احتساب العاطلين عن العمل في إحصاءات البطالة الرسمية. يشمل العمال المحتملون الذين يندرجون ضمن هذه الفئة الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن عمل، وأولئك الذين تقاعدوا مبكراً، وأولئك الذين لديهم وظائف موسمية أو بدوام جزئي. إن حقيقة عدم تضمين البطالة المخفية في أرقام البطالة الإجمالية تجعل معدل البطالة أقل مما هو عليه بالفعل. وإلا، فهي بطالة غير محسوبة، أو تشير إلى مجموعة العاطلين عن العمل الذين لا يتم احتسابهم في إحصاءات البطالة الرسمية لأسباب مختلفة، قد لا تكون أرقام البطالة التي يصدرها مكتب إحصاءات العمل كل شهر دقيقة كما يعتقد بعض الناس.

هذا لأنه بالإضافة إلى عدم احتساب أي شخص يقل عمره عن 16 عاماً، أو المتقاعدين، أو السجناء، أو الأزواج الذين يبقون في المنزل، فإن الأشخاص الذين يتخلون عن وظائفهم للبحث عن عمل يتم استبعادهم أيضاً من إحصاءات البطالة.

من تشملهم البطالة المخفية

تشمل البطالة الخفية الأشخاص المؤهلين أكثر من اللازم للوظائف المتاحة حالياً والذين لا يرغبون في العمل بأجور منخفضة.

أو قد يعاني قطاع معين من نقص في العمال، مما يجبر الشخص على العمل في وظيفة خارج تخصصه.

البعض الآخر هم الأشخاص الذين يأخذون استراحة طويلة من العمل، يجب أن يكون الشخص قد بحث عن وظيفة في الأسابيع الأربعة الماضية ليتم اعتباره عاطلاً عن العمل وفقاً لإحصاءات البطالة.

مجموعة أخرى لا تعتبر عاطلة عن العمل هي "العاملون بدوام جزئي". هؤلاء هم الأشخاص الذين يعملون أقل من 35 ساعة في الأسبوع لأسباب اقتصادية، لكنهم يريدون العمل بدوام كامل.

على الرغم من أن أنواع العمال المذكورة أعلاه لا يتم تضمينها في حسابات معدلات البطالة الشهرية، فإن مكتب إحصاءات العمل والتوظيف يوفر ما يسميه جدول "التدابير البديلة لاستغلال العمالة" الذي يرافق الأرقام الرسمية. تستخدم هذه الطريقة لتتبع معدلات البطالة أيضاً من قبل كندا والمكسيك وأستراليا واليابان وجميع دول الجماعة الاقتصادية الأوروبية.

البطالة في الوطن العربي في مصر

بلغ معدل البطالة في مصر عام 2006 حسب إحصائيات وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية 10.30%، ونتج عن البطالة العديد من الكوارث الغبية في المجتمعات الذكية، مثل زيادة معدلات الجريمة.

وزيادة الهجرة غير الشرعية إلى الدول الأوروبية وتزايد أعداد الشباب المصريين الذين ينتحرون بسبب اليأس بسبب البطالة وعدم قدرتهم على إعالة أسرهم.

وفي عام 2006 أعلن المركز المصري للحد من البطالة والدفاع عن حقوق الإنسان عن تأسيس أول جمعية "عاطلين" في مصر، في محاولة لتغيير حياتهم من خلال توفير فرص عمل لهم.

لقد ارتفعت معدلات البطالة بشكل كبير في عصرنا الحالي، إن قلة الوظائف الشاغرة دفعت الشباب إلى الانحراف عن الطريق الصحيح بسبب الكم الهائل من الوقت الفارغ الذي يهدره الشباب عبثاً لعدم وجود عمل لديهم.

يتخرج الشاب من الكلية أو الجامعة وينتظر وظيفة لسنوات طويلة، مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

في المغرب، تعد البطالة من أهم المشاكل التي تواجه المغرب، فهي في تزايد مستمر، حيث وصلت إلى أكثر من 10.5 في المائة من إجمالي القوى العاملة في عام 2020، أي ما يقرب من 1.292 مليون مغربي. وتنتشر البطالة في المغرب بشكل أكبر بين خريجي الجامعات، بنسبة 17.8 في المائة، و6 من كل 10 عاطلين عن العمل لم تتح لهم فرصة عمل قط. ويصل معدل البطالة بين الشباب إلى 26.8 في المائة، ومن المتوقع أن يرتفع هذا الرقم إلى مستويات قياسية بسبب جائحة كورونا.

آثار و تداعيات البطالة في المملكة العربية السعودية

إجمالي السكان

كشفت الهيئة العامة للإحصاء، أمس الخميس، عن انخفاض معدل البطالة لإجمالي السكان في المملكة إلى 4.8% خلال الربع الأخير من العام الماضي، مقارنة بالربع الثالث؛ مدفوعاً بالأنشطة الحكومية، وكذلك دور القطاع الخاص في عمليات التوظيف.

وانخفض معدل البطالة لعموم السعوديين بشكل ملحوظ ليصل إلى 8% للربع الأخير من عام 2022، مقارنة بـ 9.9% خلال الربع الثالث من العام ذاته.

وأظهرت النتائج انخفاض معدل البطالة، في الربع الأخير من العام الماضي، بين السعوديات إلى 15.4%، بنسبة 5.1 نقطة مئوية، مقارنة بالربع السابق، وبنسبة 7.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع المماثل من عام 2021، ليشكل أعلى انخفاض في البطالة بين الإناث حتى الآن.

التحديات الاقتصادية

وأشارت الإحصائيات إلى أن معدل البطالة فاق التوقعات على الرغم من الظروف الاقتصادية التي تمر بها أغلب دول العالم، بما في ذلك "مجموعة العشرين"؛ بسبب التحديات الاقتصادية والعوامل الجيوسياسية.

ويأتي انخفاض معدلات البطالة في المملكة نتيجة للتشريعات وبرامج التوطين ودعم الوظائف ومتابعة المنشآت من قبل كافة الجهات الحكومية ذات العلاقة، محققة بذلك رقماً قياسياً لم يتحقق من قبل في معدلات البطالة لإجمالي السكان.

وأشارت الهيئة إلى أن خطط ومبادرات "رؤية المملكة" وما تضمنته من إصلاحات وتشريعات وإطلاق قطاعات واعدة ساهمت في تحقيق أعلى معدل مشاركة في القوى العاملة.

العمالة الموسمية

كشفت "الهيئة العامة للإحصاء" عن انخفاضات تعكس بشكل كبير الأثر الكبير لخطط وبرامج "رؤية 2030"، التي جعلت من أهم أولوياتها العمل على تحقيق أهداف خلق فرص العمل لأبناء وبنات الوطن، مبيّنة أن فرص العمل الموسمية التي رافقت الربع الماضي كان لها أثر في خفض معدلات البطالة وتوفير فرص ستساهم بدورها في تعزيز المعرفة واكتساب الخبرة التراكمية للمنافسة في سوق العمل على مختلف المستويات.

وأشارت إلى أن معدل البطالة للسعوديين بشكل عام انخفض إلى 15.4% في الربع الأخير، مقارنة بـ 20.5% خلال الربع السابق، وانخفض المعدل للمواطنين الذكور إلى 4.2%، مقارنة بـ 4.3% في الربع الثالث من عام 2022. وتأتي النتائج الإيجابية مع تحقيق الاقتصاد السعودي أعلى نمو في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 8.7%، وهو أعلى معدل نمو بين دول مجموعة العشرين.

وجاء تراجع البطالة في السعودية متوافقاً مع نتائج مؤشر لمسح التوظيف في ديسمبر/كانون الأول الماضي، والتي شهدت نمواً قوياً في تسارع خلق فرص العمل، حيث سجلت قراءة المؤشر 52 نقطة، وهي الأعلى في السنوات الخمس الماضية منذ يناير/كانون الثاني 2018، فيما يؤكد ارتفاع معدل المشاركة في القوى العاملة للسعوديين جاذبية سوق العمل ودوره في تشغيل واستيعاب المواطنين، حيث بلغ عدد العاملين رقماً قياسياً بلغ 2.2 مليون مواطن ومواطنة.

برامج التوظيف

أكد صالح السدمي، خبير الموارد البشرية، لـ«الشرق الأوسط»، أن المشاريع العملاقة ودخول الشركات الأجنبية وتسريع التوظيف في القطاعين العام والخاص، ساهمت بشكل مباشر في خفض معدل البطالة بين السعوديين إلى مستويات قياسية. وأوضح السدمي أن الوصول إلى معدل 8 في المائة يؤكد نجاح برامج ومبادرات «رؤية 2030»، التي حددت المستهدف عند 7 في المائة، أي أن الدولة تسير على الطريق الصحيح في خفض البطالة بنسبة مئوية واحدة فقط. وأضاف أن برامج التوظيف التي تستهدف القطاعات النشطة والواحدة وتستوعب المواطنين للعمل فيها، ساهمت أيضاً في خفض البطالة وزيادة أعداد العاملين في السوق المحلية.

السياسات التي تتبعها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة

خطط وبرامج المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة

وتضمنت رؤية السعودية 2030 ضمن أهدافها الاستراتيجية ضبط معدلات البطالة المتزايدة في المجتمع السعودي بخفض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%. وأكد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي ولي العهد وزير الدفاع أن الخطط التي تتبناها رؤية السعودية 2030 ستعمل على إعداد العامل أو الموظف السعودي لدخول سوق العمل.

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شراكات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي سيتم إنشاؤها بناء على الرؤية، والتي ستكون للحكومة نسبة ملكية عالية فيها، حيث سيكون لجميع الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل.

وفيما يتعلق برأس المال البشري والاستثمار فيه، ستضع الرؤية خطة لتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق.

ومن الناحية الإحصائية، يمثل الشباب دون سن الثلاثين 67% من المجتمع السعودي، الذي يوصف بالمجتمع الشاب، ويمثل الإنفاق الحكومي المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني والنتائج المحلي الإجمالي، حيث تعد المشاريع الحكومية المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي.

يقول عضو مجلس الشورى السعودي ورئيس لجنة الاقتصاد والطاقة بالمجلس عبدالرحمن الراشد إن الرقم المستهدف لخفض البطالة في السعودية هو وضع خطط تنمية اقتصادية تحقق عند تنفيذها الرقم المستهدف خلال سنوات الرؤية.

ويضيف أن هذا الهدف يمكن تحقيقه من خلال عنصرين أساسيين:

الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل للشباب السعودي.

والثاني زيادة مشاركة المرأة في التنمية وانخراطها في سوق العمل وتوسيع المجالات التي توفر فرص العمل للمرأة.

وأضاف أن ذلك يتحقق عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية.

في حين يقول الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: "مازلنا نتحدث عن رؤية وهدف، ولتحقيق ذلك يجب وضع آلية واضحة"، مضيفاً: "يجب أن يتضمن برنامج التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030)"

وأكد أبو داهش أن البطالة تشكل تحدياً كبيراً، وقد يكون وزير العمل مسؤولاً عن حل هذه المشكلة وخفض معدلات البطالة بين السعوديين إلى المعدلات المتوقعة في الرؤية.

واستطرد: يتضمن برنامج التحول الوطني مبادرات لكل وزارة، وهذه إحدى مبادرات وزارة العمل. وأشار أبو داهش إلى أن الرؤية تتضمن رفع نسبة مشاركة القطاع الخاص من 40 إلى 65 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهذا يعني بدوره زيادة فرص العمل للشباب ورفع معدلات التشغيل، مما يؤدي إلى خفض معدلات البطالة.

وتحدث ولي ولي العهد عن توفير 90 ألف فرصة عمل سيوفرها قطاع التعدين، وأكد أن الرؤية تستهدف توفير مليون فرصة عمل ستمثل على استيعاب الشباب المدرب والمؤهل وفق الخطط التي حددتها رؤية السعودية 2030.

وبلغ الإنفاق الاستثماري للحكومة السعودية منذ عام 2009 وحتى نهاية عام 2015 نحو 503.7 مليار دولار (1.889 تريليون ريال)، وعلى مدار سبع سنوات استثمرت الحكومة السعودية في المشاريع الخدمية ورفعت مكانتها بكثافة هائلة لم تشهدها البلاد من قبل.

وتقول المصرفية السعودية ناهد طاهر إن المكسب الكبير للتنقل هو السيطرة على معدلات البطالة المتزايدة وخلق فرص عمل تلبي تطلعات الشباب السعودي.

وأضافت: التحول لن يحدث بين عشية وضحاها، لكنه خطة عملية ضرورية، ولا بد من خلق فرص العمل للسيطرة على معدلات البطالة المرتفعة. وترى أن ذلك سيتحقق بالتركيز على قطاعات محددة مثل الصحة والتعليم والخدمات وتقديم الدعم لها مقابل استيعاب الشباب وتزويدهم بالتدريب والتأهيل المناسبين.

كما ترى أن دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتوفير التمويل لها يمكن أن يخلق فرص عمل كبيرة للشباب. كما تؤكد أن وضع خطط واضحة والبدء في معالجة ظروف المرحلة الانتقالية هو الأهم لكي تعمل البرامج المدرجة في الرؤية بشكل صحيح وتحقق النتائج المرجوة. وتستثمر الحكومة السعودية بشكل واضح في قطاعات الخدمات ذات البعد التنموي مثل قطاعي الإسكان والنقل (السكك الحديدية) وتحفيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتوفير المزيد من فرص العمل للسعوديين.

ويقول مازن السديري، الخبير الاقتصادي السعودي، إن خفض معدلات البطالة لن يتحقق إلا بتعزيز دور القطاع الخاص وتحويل القطاعات الخدمية إلى صناعات سريعة النمو باستثمارات متعددة لخلق بيئة تنافسية.

الفصل الثاني

- خطط و برامج المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة:

حددت رؤية السعودية 2030 ضمن أهدافها الاستراتيجية ضبط معدلات البطالة المتزايدة في المجتمع السعودي، وذلك بخفض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.

أكد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي ولي العهد وزير الدفاع أن الخطط التي تتبناها رؤية السعودية 2030 ستوفر التهيئة للعامل أو الموظف السعودي لدخول سوق العمل.

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شراكات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي سيتم إنشاؤها بناء على الرؤية، والتي ستكون للحكومة نسبة ملكية عالية فيها، حيث سيكون لجميع الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل.

وفيما يتعلق برأس المال البشري والاستثمار فيه، ستضع الرؤية خطة لتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق.

إحصائياً، يمثل الشباب تحت سن 30 عاماً 67% من المجتمع السعودي، الذي يوصف بالمجتمع الشاب، ويمثل الإنفاق الحكومي المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني والنتائج المحلي الإجمالي، كما تعد المشاريع الحكومية المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي.

يقول عبد الرحمن الراشد عضو مجلس الشورى السعودي ورئيس لجنة الاقتصاد والطاقة بالمجلس، إن الرقم المستهدف لخفض البطالة في السعودية هو وضع خطط تنمية اقتصادية تحقق عند تنفيذها الرقم المستهدف خلال سنوات الرؤية.

ويضيف أن هذا الهدف يمكن تحقيقه من خلال عنصرين أساسيين: الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل التي يهتم بها الشباب السعودي، والثاني زيادة مشاركة المرأة في التنمية وانخراطها في سوق العمل وتوسيع المجالات التي توفر فرص عمل للمرأة. وأضاف أن هذا عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية.

في حين يقول الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: "مازلنا نتحدث عن رؤية وهدف، ولتحقيقها لا بد من وضع آلية واضحة"، مضيفاً: "يجب أن يتضمن برنامج التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030)".

وأكد أبو داهش أن البطالة تشكل تحدياً كبيراً، وربما يكون وزير العمل هو المسؤول عن حل هذه المشكلة وخفض معدلات البطالة بين السعوديين إلى المعدلات المتوقعة في الرؤية.

واستطرد: يتضمن برنامج التحول الوطني مبادرات لكل وزارة، وهذه إحدى مبادرات وزارة العمل. وأشار أبو داهش إلى أن الرؤية تتضمن رفع نسبة مشاركة القطاع الخاص من 40 إلى 65 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهذا يعني بدوره زيادة فرص العمل للشباب ورفع معدلات التشغيل، مما يؤدي إلى خفض معدلات البطالة.

وتحدث ولي ولي العهد عن توفير 90 ألف فرصة عمل سيوفرها قطاع التعدين، وأكد أن الرؤية تستهدف توفير مليون فرصة عمل ستمثل على استيعاب الشباب المدرب والمؤهل وفق الخطط التي حددتها رؤية السعودية 2030.

وبلغ الإنفاق الاستثماري للحكومة السعودية منذ عام 2009 وحتى نهاية عام 2015 نحو 503.7 مليار دولار (1.889 تريليون ريال)، وعلى مدار سبع سنوات استثمرت الحكومة السعودية في المشاريع الخدمية ورفعت مكانتها بكثافة هائلة لم تشهدها البلاد من قبل.

وتقول المصرفية السعودية ناهد طاهر إن المكسب الكبير للتنقل هو السيطرة على معدلات البطالة المتزايدة وخلق فرص عمل تلبي تطلعات الشباب السعودي.

وأضافت: التحول لن يحدث بين عشية وضحاها، لكنه خطة عملية ضرورية، ولا بد من خلق فرص العمل للسيطرة على معدلات البطالة المرتفعة. وترى أن ذلك سيتحقق بالتركيز على قطاعات محددة مثل الصحة والتعليم والقطاعات الخدمية وتقديم الدعم لها مقابل استيعاب الشباب وتزويدهم بالتدريب والتأهيل المناسب.

كما ترى أن دعم وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة من شأنه أن يخلق فرص عمل كبيرة للشباب. كما تؤكد أن وضع خطط واضحة والبدء في معالجة ظروف المرحلة الانتقالية هو الأهم لكي تعمل البرامج المدرجة في الرؤية بشكل صحيح وتحقق النتائج المرجوة.

وتستثمر الحكومة السعودية بشكل واضح في قطاعات الخدمات ذات البعد التنموي مثل قطاعي الإسكان والنقل (السكك الحديدية) وتحفيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتوفير المزيد من فرص العمل للسعوديين.

ويقول مازن السديري الخبير الاقتصادي السعودي إن خفض معدلات البطالة لن يتحقق إلا بتعزيز دور القطاع الخاص وتحويل القطاعات الخدمية إلى صناعات سريعة النمو تتنوع فيها الاستثمارات.

وأشار الوزير الحقباني إلى أن برامج رؤية السعودية 2030 التي كشف عنها الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية تتضمن مضامين وبرامج ومشاريع مهمة تهدف إلى تحقيق حياة كريمة لأبناء وبنات هذه الأمة المباركة، كما أنها تدشن مرحلة تاريخية مهمة تتحول فيها المملكة إلى أفق اقتصادي متنوع يستثمر فرص التنمية في كافة المجالات.

وأكد وزير العمل السعودي أن رؤية المملكة 2030 تتوافق مع سياسات وتوجهات وزارة العمل الرامية إلى تنظيم وتطوير سوق العمل السعودي بما يسهم بشكل فعال وحيوي في خلق فرص عمل ذات قيمة مضافة لأبنائنا وبناتنا في المملكة، بالإضافة إلى توفير كل ما من شأنه تحفيز القطاع الخاص من خلال شراكات استراتيجية تهدف إلى توظيف الوظائف في المنشآت من خلال دعم مسارات وبرامج التدريب والتأهيل والتطوير.

- دور وزارة العمل في مواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية:

أطلقت وزارة العمل 5 محاور رئيسية لمعالجة التحديات والعقبات التي تقف في طريق خلق سوق عمل واثق وقوي يوفر وظائف مجزية تدعم جهود المملكة لتحقيق النجاح والتقدم في المستقبل، بالتزامن مع الفوائد التي حصدها المملكة، والتحسينات الملحوظة والواضحة التي شهدتها في السنوات الماضية حتى الآن، وأهمها انخفاض معدل البطالة إلى 5.7%، فيما بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة 54%.

وأوضحت الوزارة في تقريرها السنوي عن سوق العمل السعودي، الذي كشفت عنه أمس، على هامش اجتماعات وزراء العمل والتشغيل بدول مجموعة العشرين، في العاصمة التركية أنقرة، أن المملكة ارتقت خلال العقود القليلة الماضية إلى مصاف دول مجموعة العشرين، نتيجة لخطط التنمية الاقتصادية المتسارعة التي تبنتها.

وبحسب الوزارة فإن المملكة بشكل عام وسوق العمل فيها بشكل خاص تشهد حالياً تحولات واسعة النطاق من شأنها تسريع التنمية الاقتصادية في المملكة خلال السنوات المقبلة، مبيّنة أن هناك مجالات متاحة وإمكانات كبيرة للنمو في الاقتصاد الوطني، ورفع هذه المعدلات، بعد إجراء مقارنة مع بقية دول مجموعة العشرين.

وبالعودة إلى أهم التحديات والعقبات التي تواجه المملكة على مستوى سوق العمل، ذكر التقرير أنها تتجلى في النقص الواضح في الوظائف المجزية في القطاع الخاص والتي يفضلها السعوديون، والاعتماد المفرط على الوافدين في القطاع الخاص، ومعدل البطالة بين الشباب أعلى من معدل البطالة على مستوى المملكة ككل.

والتحدي الرابع هو أن الطلب على العمالة لا يتطابق بكفاءة مع العرض من العمالة، وأخيراً، تظل مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة مقارنة بمشاركة الرجل. وللتغلب على هذه التحديات، وضعت الوزارة مع منظومة العمل استراتيجية للمساعدة في تحسين مستوى سوق العمل.

ومن خلال الاستثمار الواسع والمدرّوس، والتحليل الدقيق، واستخلاص الدروس والعبر من الدول الأخرى، قدمت الوزارة أكثر من 140 برنامجاً مستهدفاً في مجال العمل، حيث تم تصميم كل برنامج ليكون بمثابة لبنة أساسية تدعم الركائز الخمس الرئيسية التي تشكل استراتيجية سوق العمل، وهي:

- خلق وظائف مجزية في القطاع الخاص
- وتنمية وصقل مهارات القوى العاملة السعودية
- زيادة حصة المواطنين السعوديين في سوق العمل
- توفير الآليات الأساسية القادرة على تشكيل ودعم سوق عمل سعودي قوي
- رعاية الأفراد من خلال برامج الحماية الاجتماعية.

وأكدت وزارة العمل في تقريرها أن التنفيذ الناجح وتبني مثل هذه الاستراتيجية لم ولن يتحقق بشكل فردي؛ كما أنها تعتمد أولاً على استخدام التقنيات التي تساعد في إنشاء البرامج الإلكترونية وتساهم في إبقاء عامة الناس على اطلاع دائم بالمعلومات المهمة في سوق العمل.

وثانياً، تتطلب مراعاة السياسات التي يتم تنفيذها بمشاركة فعالة وواسعة من القطاع الخاص كمساعد في خلق فرص العمل واستيعاب الأعداد المتزايدة من السعوديين في القوى العاملة في المستقبل.

وثالثاً، الأمر الأكثر أهمية هو أن هذه الاستراتيجية تعتمد في المقام الأول على الأفراد السعوديين أنفسهم؛ وهم من يجب عليهم اغتنام الفرصة للاستفادة من البرامج المتاحة واستثمار الوقت والجهد لتعزيز قدراتهم وصقل مهاراتهم من أجل نهضة المملكة وتقديمها مستقبلاً.

بدوره، أوضح وكيل وزارة العمل للشؤون الدولية الدكتور أحمد الفهيد، في تصريح صحفي لوكالة الأنباء السعودية اليوم خلال حضوره اجتماعات وزراء العمل والتشغيل بدول مجموعة العشرين التي تستضيفها العاصمة التركية أنقرة ضمن الوفد السعودي، أن الاستراتيجية تهدف إلى إيجاد سوق عمل قوي يوفر فرص عمل تدعم توجه المملكة نحو النجاح وتضمن مستقبلاً اقتصادياً متيناً، مشيراً إلى أن هذه الاستراتيجية تتضمن خلق مقارنة من خلال الإدارة الجيدة المتعلقة بالعمالة الوافدة والمحلية، وإقرار خطة متكاملة لتنمية مهارات الشباب من خلال شراكة فعالة بين الوزارة والقطاع الخاص، لإيجاد اقتصاد مرن وذكي قادر على الاستجابة لكافة متطلبات القطاع الخاص المتعلقة بالمهارات المتاحة للشباب، ما يوفر وظيفة نموذجية ترقى إلى مستوى تطلعات هذا القطاع المهم اقتصادياً.

وأشار الدكتور إلى التقرير الذي بدأت الوزارة بإصداره العام الماضي لعرضه خلال اجتماعات مجموعة العشرين، حيث توجد عملية متابعة لما اتفقت عليه كافة الدول، مشيراً إلى وجود مؤشرات أداء لكافة الدول تكشف عن مدى تحقيق الاتفاقيات وما تم إنجازه، منوهاً بالتقرير الأول الذي أصدرته المملكة العام الماضي، والذي يؤكد مبدأ الشفافية، من خلال تسليط الضوء على جهود الوزارة الدؤوبة للوفاء وتحقيق كل ما تم الاتفاق عليه في اجتماعات مجموعة العشرين السابقة، ومعالجة التحديات والعقبات التي واجهت العمل لتحقيق هذه الاتفاقيات، بما في ذلك المقترحات التي تساعد في مواجهة هذه التحديات وتذليل العقبات التي تحول دون الوصول إلى نتائج مثالية في التعامل مع الاتفاقيات.

وأكد وكيل الوزارة أن تقرير هذا العام استعرض الإنجازات التي تحققت فيما يتعلق بقرارات مجموعة العشرين وتطلعات المملكة للمستقبل، والتي شملت رفع نسبة المشاركة، خاصة في المهن التي تركز على الشباب والنساء، بالإضافة إلى الاتفاق مع بقية الدول على خطة لخفض البطالة بين شريحة الشباب إلى أقل من 15% لعام 2025، كاشفاً عن عزم الوزارة وتوجهها لمواصلة إصدار تقارير مماثلة للأعوام القادمة.

وفيما يتعلق بأبرز مبادرات الوزارة وأثرها على السوق، أشار الدكتور الفهيد إلى مبادرة تتعلق باستراتيجية الوزارة الحالية تجاه سوق العمل في المملكة، مشيراً إلى أن هناك عدداً من التحديات التي لا تشهدها أسواق العمل في الدول الأخرى، مثل ارتفاع معدل التشغيل في القطاع الخاص، وكيف تعمل الوزارة على التغلب عليها من خلال الاستراتيجية التي تتناولها مبادراتها.

حلول لمشكلة البطالة يُمكن اتّباع عدد من الاستراتيجيات التي تُقدّم حلولاً لمشكلة البطالة، منها ما يلي:

اللجوء لسياسات جانب الطلب والتي تحدّ من البطالة الناتجة عن الركود أي تلك التي ينقصها الطلب. [١١] اتّباع سياسات جانب العرض والتي تُقلّل البطالة الهيكلية. [١١] اتّباع السياسة النقدية التي تدعو إلى خفض أسعار الفائدة لتعزيز الطلب الكلي، والسياسة المالية التي تهدف لخفض الضرائب لتعزيز الطلب الكلي. [١١] رفع مستوى التعليم والمهارات ومتطلبات الوظائف من خلال تدريب القوى العاملة، ممّا يُساعد على كسر الجمود المهنيّ وبالتالي الحدّ من البطالة الهيكلية. [١١] تشجيع الشركات على الاستثمار في المناطق المنكوبة. [١١] خفض الحدّ الأدنى للأجور. [١١] جعل أسواق العمل أكثر مرونةً من خلال التخلّص من القوانين التي تُصعّب توظيف العمّال وتُساعد على فصلهم.

نتائج البطالة على الفرد للبطالة الكثير من الآثار السلبية التي تعود على الفرد ومن هذه الآثار ما يلي الآثار الصحية والنفسية العمل هو شيء ضروري جداً في حياة الفرد فهو يزيد من مكانته الاجتماعية ويحقق له الأمن المادي ، ويكتسب الفرد أثناء العمل العديد من المهارات والقدرات العالية والمتنوعة ، كما أنه يمكن الفرد من تسيير نمط حياته وتحسين مهارات التواصل مع الآخرين ، لذا عندما يفقد الفرد عمله ويفقد جميع هذه المزايا فإن ذلك يؤدي إلى ظهور العديد من الآثار السلبية عليه سواء على حالته النفسية أو الجسدية ، ومن أبرزها ما يلي المرض . تسبب البطالة طويلة الأجل العديد من الأمراض العقلية والبدنية ، كما أنها تقلل من العمر الافتراضي حسب الكثير من الدراسات .

- الإنتحار:

تزداد حالات الانتحار بشكل كبير بسبب البطالة لأن البطالة تسبب زيادة الفقر واليأس والحرمان وزيادة المشاكل الأسرية، وكلها عوامل رئيسية تزيد من معدلات الانتحار.

- الاكتئاب:

يكون العاطلون عن العمل أكثر عرضة للشعور بالاكتئاب والقلق، وينخفض تقديرهم لذاتهم بشكل كبير، خاصة إذا كانت لديهم رغبة قوية في الحصول على عمل، كما تسبب البطالة زيادة كبيرة في الضغوط النفسية عليهم، وقد تزداد مشاعر اليأس لديهم إذا كانوا غير قادرين على تحقيق ذلك وغير راضين عن أنفسهم.

- الانطواء والعزلة:

يعاني العاطلون عن العمل بشكل كبير من الوحدة والعزلة، بسبب قلة تفاعلهم مع زملائهم وخروجهم من المنزل للعمل، مما يزيد من شعورهم بالقلق ويجعلهم يفقدون الثقة بالمجتمع، مما يؤدي إلى الانسحاب التدريجي من المجتمع الخارجي.

وهناك العديد من الآثار الاقتصادية الناجمة عن البطالة، ومنها:

إنخفاض مستوى المعيشة:

يعاني معظم العاطلين عن العمل من انخفاض مستوى المعيشة، بسبب عدم قدرتهم على توفير دخل شهري ثابت. ويظهر تأثير البطالة عادة بشكل مباشر على حياة الفرد عندما يبدأ بالتوقف عن العمل، كما يظهر في انخفاض القدرة الشرائية، وعدم القدرة على سداد الديون إن وجدت، من أجل تأمين احتياجات الحياة، وتأمين السكن المناسب.

فقدان المأوى والتشرد:

يؤدي تفاقم معدل البطالة في كثير من الأحيان إلى زيادة معدلات التشرد، حيث لا يملك العاطلون عن العمل دخلاً كافياً لتغطية تكاليف السكن، مما قد يؤدي إلى التشرد.

الدراسات السابقة :

ولا يقتصر تأثير البطالة على حياة الفرد فقط، بل تمتد آثارها إلى كافة أفراد الأسرة، فقد أشارت دراسة كندية أجراها الخبير الاقتصادي بنيامين أبلباوم عام 2008 إلى أن نسبة المهارات التي يكتسبها أبناء العاطلين عن العمل تنخفض بنسبة 9% مقارنة بنسبة أبناء العاملين.

كما أن انتشار البطالة داخل الأسرة، وهي المؤسسة الاجتماعية المسؤولة عن تربية جيل قائم على المبادئ والقيم، سيكون له تأثير سلبي بسبب عدم القدرة على تأمين أساسيات الحياة، ووقوع الأسرة تحت ضغط الديون، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية بسبب عدم القدرة على سدادها.

وفي بعض الأحيان قد يضطر الأطفال إلى دخول سوق العمل وهم لا يزالون في سن الدراسة، مما قد يؤدي إلى ظهور اضطرابات تؤثر عليهم سلباً.

إنخفاض فرصة الحصول على وظيفة: لا تفضل العديد من الشركات توظيف الأشخاص الذين ظلوا عاطلين عن العمل لفترة طويلة، على الرغم من امتلاكهم للمهارات والمؤهلات التي تناسب الوظيفة المتاحة.

بالإضافة إلى ذلك، تؤدي البطالة إلى فقدان العديد من المهارات المكتسبة خلال فترة العمل السابقة، بسبب عدم الاستمرار في استخدامها، مما يجعل من الصعب الحصول على وظيفة جديدة.

وأشارت دراسة سويدية في عام 2008 إلى أن مهارات فهم القراءة انخفضت بنسبة 5% بين العاطلين عن العمل لمدة عام. وقد حاولت العديد من الدراسات المعيارية تقييم تأثير النمو الاقتصادي على وتيرة التشغيل وانخفاض معدلات البطالة، وأثبت معظمها وجود علاقة مباشرة بين النمو والبطالة.

ويعتبر قانون أوكون، المسمى باسم الاقتصادي الأمريكي آرثر أوكون، أحد أهم النماذج التي تثبت هذه العلاقة وتقدر قوتها. ويفترض هذا القانون -وفقاً للبيانات الإحصائية التي اعتمد عليها مؤلفه- أن كل زيادة بنسبة 3% في الناتج المحلي الإجمالي يقابلها انخفاض في معدل البطالة بنقطة مئوية واحدة.

ومع ذلك، فقد أظهرت دراسات البلدان أن قيمة قانون أوكون تختلف من بلد إلى آخر، وأن اعتماد منهجيات مختلفة في بناء الإحصاءات يؤدي بدوره إلى اختلافات في تقييم قوة العلاقة، حيث أشارت دراسات لاحقة إلى أن نمواً أقل مما وجدته أوكون يكفي لخفض البطالة بنقطة مئوية واحدة.

كما أن نوع الأنشطة الإنتاجية المحركة للنمو الاقتصادي تؤثر أيضاً على قوة العلاقة بين النمو والبطالة، حيث تستهلك بعض الصناعات والأنشطة الخدمية أعداداً كبيرة من العمال، في حين أن أنشطة أخرى كثيفة رأس المال وفقيرة العمالة (أنشطة تعتمد بشكل أساسي على الآلات والحواسيب).

وقد قام كوئاري وقباني (2005) بدراسة خصائص سوق عمل الشباب في الشرق الأوسط، وذلك بهدف التعرف على المشاكل التي ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة المستمرة بين الشباب في الشرق الأوسط.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المشاكل التي ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في الشرق الأوسط، ومن أهمها: ارتفاع معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة، وركود السوق، وفائض العرض من العمالة على الطلب، والعقبات البيروقراطية أمام تطوير مؤسسات القطاع الخاص، وارتفاع معدلات النمو السكاني، وزيادة معدلات الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية. كما أظهرت الدراسة أن حصة الوظائف الحكومية في إجمالي القوى العاملة في الشرق الأوسط هي الأعلى بين الدول النامية، وأن الأجور في القطاع العام في الشرق الأوسط أعلى بنسبة 41% من الأجور في القطاع الخاص.

منهج الدراسة:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي للتعرف على السياسات والجهود التي تتبعها المملكة العربية السعودية لمواجهة ظاهرة البطالة، مع تحديد مجموعة من المبادرات والقرارات لمعالجة هذا المرض أو الوقاية منه.

كما يستشرف البحث دور وأهمية البطالة وآثارها على رأس المال البشري.

تعزير التعليم تشير الدراسات إلى أنه يمكن خفض معدلات الفقر العالمي بنسبة 50% إذا تلقى جميع البالغين تعليمًا ثانويًا، حيث تتطلب معظم الوظائف التعليم الثانوي والجامعي، وبالتالي فإن زيادة وتشجيع الفرص التعليمية يقلل من مستويات البطالة على المدى الطويل. وتجدر الإشارة إلى أن التعليم يشمل التعليم الأكاديمي والمهني والفني والتكنولوجي وغيرها.

يساعد التوسع في استخدام مصادر الطاقة المتجددة على استبدال الفحم والنفط بمصادر طبيعية لخلق مئات الآلاف من فرص العمل، ويقلل من واردات النفط الأجنبية، مما يساهم أيضًا في خفض أسعار النفط والحد من التلوث.

توسيع نطاق التدريب المهني تساهم الدورات التدريبية التي تشرف عليها الدولة أو تمويلها في زيادة كفاءة الأفراد وربط الشركات والأفراد، حيث تتضمن هذه الدورات تعليم المبتدئين المهارات المهنية الأساسية ومنحهم شهادة خبرة في ذلك.

كما يمكن للحكومات أن تقدم المساعدة للمتدربين لزيادة أعدادهم وتعزيز برامج التدريب من خلال تقديم المساعدة الفنية والتسويقية.

وفيما يلي ذكر لبناء المهارات العامة، حيث يجب على العاطلين عن العمل تطوير أنفسهم وقدراتهم من خلال بناء المهارات العامة بما يتماشى مع احتياجات السوق الحالية، بما في ذلك زيادة مهارات الكمبيوتر والبرمجة، حيث تتطلب جميع الوظائف تقريبًا بصمة رقمية قوية، حيث أصبحت التكنولوجيا إحدى الطرق للمساعدة في حل مشكلة البطالة.

أخذ دورات تدريبية لا تقتصر فوائد الدورات التدريبية على إضافة بعض الخبرة إلى السيرة الذاتية، بل إنها تساهم أيضًا في تعلم طرق جديدة لإنجاز العمل، واكتساب الخبرة، وإمكانية الحصول على وظيفة في شركة التدريب.

توسيع دائرة المعارف يعد بناء شبكة واسعة من المعارف أحد الطرق الأساسية التي تساعد الأفراد في العثور على وظيفة، كما أنها تساعد الأفراد على الترويج لخدماتهم وأعمالهم عند البدء.

تحديث السيرة الذاتية على الرغم من أن تحديث وتطوير السيرة الذاتية يعد من الطرق التقليدية لمواجهة البطالة، إلا أنها لا تزال طريقة شائعة ومستخدمة على نطاق واسع للترويج للمهارات والخبرات، ومن الجدير بالذكر أنه يمكن القيام بذلك باستخدام التطبيقات والبرامج التي توفر قوالب جاهزة متنوعة.

أطلقت دائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة الإصدار الأول من سلسلة الدراسات الاجتماعية التي أعدها مكتب المعرفة بالدائرة للتعرف على بعض الظواهر والمشكلات الاجتماعية المشتركة في المجتمع؛ وذلك في إطار حرص الدائرة على خدمة المجتمع بما يسهم في الجوانب المجتمعية. وجاء الإصدار الأول لعام 2017 بعنوان "أسباب وآثار البطالة" واستهدف فئة العاطلين عن العمل والبطالة الطوعية، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (108) مستفيداً من أصل (242) مستفيداً من مجتمع إمارة الشارقة.

وقال جاسم الحمادي مدير مكتب المعرفة بالدائرة إن الإصدار الذي يقل عن 28 صفحة يتضمن أهم الآثار السلبية للبطالة وتداعياتها على المجتمع، وهو ما يعكس توجهات دوائر الخدمات الاجتماعية في توجيهها نحو الحفاظ على كيان الأسرة وكذلك الحفاظ على ظروف معيشتها المادية.

وأوضح جاسم الحمادي: إن مشكلة البطالة وتشغيل القوى العاملة الوطنية من أهم القضايا ذات التداعيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما أن للبطالة آثار اجتماعية وسياسية وأمنية، حيث ترتبط البطالة بفقدان الدخل وبالتالي صعوبة الحياة نتيجة عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية.

وكشف الحمادي أن الدراسة التي أجريت على مستوى إمارة الشارقة تسلط الضوء على أنواع البطالة التي أشار إليها البحث إلى أربعة أنواع، يمكن تلخيصها بـ:

- البطالة القسرية:

حيث يوجد نقص في فرص العمل، وهو ما تعاني منه العديد من دول العالم؛ على عكس دولة الإمارات التي تعتبر السوق الاستثمارية الأكثر جاذبية، الأمر الذي كان له أثر إيجابي على معدل دوران الوظائف.

- البطالة الطوعية:

وتنتج عن انخفاض الأجور وعدم رغبة المواطن في العمل مقابل هذا الأجر.

- البطالة الموسمية:

وهي التي تحدث في مواسم معينة، فمثلاً يعمل المزارعون في زراعة وحصاد محاصيلهم في موسم معين ويتوقفون في باقي المواسم الأخرى، أو هناك مهن تنشط في الصيف وتواجه ركوداً في الشتاء والعكس صحيح.

- البطالة المقنعة:

التي تعاني منها العديد من الدول.

ومن جانبها أكدت الباحثة الاجتماعية في القسم نجلاء غبار التي أعدت الدراسة أن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي توصيات تساهم في الحد من مشاكل البطالة وآثارها السلبية والتي تؤثر على الفرد والأسرة والمجتمع، وأضافت أن أهم ما لخصته الدراسة من توصيات هي:

- العمل على ربط أهداف التنمية الاقتصادية العامة بأهداف التنمية البشرية.
- وتشجيع المرأة على التقاعد المبكر بحيث يتم توفير فرص عمل جديدة للخريجين والباحثين عن عمل.
- خلق سياسة تعليمية وتدريبية وتشغيلية مشتركة من خلال تخصيص دورات تدريبية مكثفة وخاصة في العامين الدراسيين الأخيرين بحيث يتخرج الطالب بخبرة عملية في المؤسسات والدوائر الحكومية.

وأشارت التوصيات أيضاً إلى:

- تشجيع وتوجيه الشباب والشابات للعمل في مشاريعهم الخاصة بهدف صقل مهاراتهم من خلال الخبرة المهنية.
- إضافة إلى زيادة صناديق دعم الشباب لتسهيل إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- زيادة إنشاء المعاهد الفنية لتأهيل الشباب للعمل المهني مثل التجارة والحدادة والنجارة.
- التنسيق والتخطيط بين المؤسسات التعليمية والتدريبية لتحديد الحجم الفعلي لحاجة سوق العمل من القوى العاملة في مختلف تخصصاتها الحالية والمستقبلية.
- توجيه المقبلين على الدراسة في الجامعة إلى التخصصات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل وعدم الازدحام في التخصصات التي لا تلبي سوق العمل.

إضافة إلى وضع شرط للمستحقين للمساعدة ممن لديهم القدرة على العمل بالالتحاق بدورات تدريبية إلزامية، ووقف المساعدة عنهم أو تحويلها لأبنائهم ما لم يلتحقوا بالدورات، وإلزام الشركات الخاصة بتخصيص 30% من الوظائف الإدارية للمواطنين. ملخص لأهم النقاط التي وردت في الدراسة: الأسباب الشخصية تشكل 61.8% .

ومن أسباب البطالة:

قال جاسم الحمادي مدير مكتب المعرفة بالدائرة عن أهم نتائج الدراسة أن الأسباب الشخصية تشكل 61.8% وهي السبب الرئيسي لعدم التحاق أفراد العينة بالعمل، في حين تشكل الأسباب المتعلقة بسوق العمل 38.2%.

ومن الأسباب الشخصية التي أدت إلى عدم الالتحاق بالعمل الظروف الأسرية وتربية الأبناء بنسبة 34.4%، تليها المشاكل الصحية بنسبة 27.5%، تليها المشاكل الأمنية والديون بنسبة 17.2%.

وتنوعت الأسباب التي أدت إلى عدم الالتحاق بالعمل والمتعلقة بسوق العمل، ومنها عدم توفر فرص عمل تتناسب مع المؤهل التعليمي، وتوفر العمل ولكن بأجور منخفضة، وتفضيل العمالة الوافدة في أغلب الوظائف، وعدم توفر فرص عمل بالدرجة الأولى.

وفي ضوء هذه الأسباب أظهرت لنا الدراسة أن أكثر الأسباب شيوعاً التي أدت إلى عدم الانخراط في العمل والمرتبطة بسوق العمل كانت عدم توفر فرص العمل الأساسية بنسبة 40.5%، في حين مثل عدم توفر فرص العمل التي تتناسب مع المؤهل التعليمي 24.6%، في حين بلغت نسبة فرص العمل المتاحة ولكن بأجور منخفضة 21.73%.

آثار البطالة على الفرد: أكثر ما يعاني منه الفرد العاطل عن العمل هو الاكتئاب والقلق والذي احتل المرتبة الأولى بين أفراد عينة الدراسة، يليه الشعور بالعجز، وجاء عدم إستقرار العلاقات الاجتماعية في المرتبة الثالثة.

وهو دليل على مدى تأثير البطالة على أفراد عينة الدراسة، حيث تركزت الآثار على الأولويات الثلاث الأولى، مما يدل على قلق الفرد العاطل عن العمل وشعوره بالعجز عن تلبية احتياجاته الأساسية سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل القريب، ومعاناته من ظروف نفسية واجتماعية واقتصادية، مما يؤثر سلباً على أدائهم لأنوارهم الاجتماعية بشكل إيجابي في مختلف جوانب الحياة اليومية وعلى كافة مستويات الحياة التفاعلية في الأسرة والمجتمع.

والأولوية الرابعة هي انعدام الثقة بالنفس، يليه الشعور بالعجز، والأولوية السادسة هي الميل إلى الجريمة والانحراف، كما أن استمرار حالة البطالة يجعل هذه الفئات تنحرف عن ممارسة دورها الاجتماعي داخل المجتمع، مما يدفعها إلى البحث عن حلول فردية لمشكلاتها، مما يؤثر سلباً على انتمائها للمجتمع في ظل حالة المعاناة التي تعيشها.

95.2% من الأفراد يتأخرون بسبب البطالة في توفير متطلبات الحياة الأساسية:

يرى أغلب أفراد عينة الدراسة أن البطالة تؤخر توفير متطلبات الحياة الأساسية بنسبة 95.2%.

بينما 4.8% منهم لا يتأثرون بالبطالة في توفير متطلبات الحياة، ويرى 81.1% من العاطلين عن العمل أن البطالة تلعب دوراً في تأخير توفير السكن، و18.9% منهم لا يتأثرون بالبطالة، وأكثر من نصف أفراد العينة تأخروا في إكمال دراستهم بسبب البطالة حيث قدرت نسبتهم بنحو 63.2%، ويلجأ 55.7% من أفراد عينة الدراسة إلى تأخير الإنجاب بسبب البطالة وعدم القدرة على تلبية احتياجات الأسرة، و55.2% منهم يعتمدون تأخير الزواج لنفس الأسباب، وهذا دليل على أن البطالة تؤخر تنفيذ التطلعات المستقبلية لأفراد عينة الدراسة.

- النتائج:

سجلت هذه الدراسة الميدانية ظهور معدلات البطالة المرتفعة بين الأفراد المتزوجين بنسبة 76.8% وكانت الحصة الأكبر بين الذكور بنسبة 48.1%، وأن ارتفاع معدلات البطالة بين الأفراد المتزوجين وخاصة الذكور له العديد من الآثار الاجتماعية التي تؤثر على الأسرة ومستقبلها.

وقد ثبت صحة الفرضية الأولى للدراسة (الخصائص العلمية تلعب دوراً في حدوث البطالة) من خلال ظهور نسبة ضئيلة من أفراد العينة من المتعلمين الحاصلين على الدبلوم والدراسات الجامعية، حيث شكلت مرحلة الدبلوم 1.8% والمرحلة الجامعية 5.5%، بينما احتلت المرحلتان الإعدادية والثانوية المراتب الأولى، حيث أن معظم أفراد العينة من المراحل التعليمية المتوسطة، مما يعني أن المستوى التعليمي يلعب دوراً في زيادة معدلات البطالة.

ولأن سوق العمل في الوقت الحاضر يواكب التطورات التكنولوجية فمن الطبيعي أن يتجه إلى تشغيل الأفراد الحاصلين على الدبلوم والدراسات الجامعية العليا ويتجاهل غيرهم.

وأظهرت الدراسة أن هناك أسباب فردية قد تؤدي إلى البطالة، حيث أكد أغلب أفراد العينة أن هناك أسباب شخصية أدت إلى عدم انخراطهم في العمل، وشكلت الأسباب الشخصية ما نسبته 61.8%، وكان أبرز الأسباب الشخصية المذكورة الظروف الأسرية وتربية الأطفال والمشاكل الصحية والمشاكل الأمنية والديون، فيما تركزت أسباب عدم الانخراط في العمل والمتعلقة بسوق العمل على عدم توفر فرص العمل بنسبة 40.5%، وعدم توفر فرص العمل التي تتناسب مع المؤهل العلمي بنسبة 24.6%، وهذا يعود في الغالب إلى أن أغلب أفراد العينة ليس لديهم مستويات تعليمية عالية، حيث يجذب سوق العمل حالياً الأفراد ذوي المؤهلات التعليمية بسبب التطورات السريعة التي حدثت في المجتمعات والوسائل التكنولوجية المستخدمة، وقد شكلت هذه التطورات تهديداً للعمال غير المهرة وغير المتعلمين.

ومن خلال الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على أن البطالة تؤثر على الفرد وأسرته، تبين أن 86.3% من أفراد العينة يتأثرون سلباً بالبطالة، حيث تعرض البطالة الفرد للعديد من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، كما تدفعه إلى تأخير تنفيذ العديد من تطلعاته المستقبلية، حيث أن معظم أفراد العينة غير قادرين على توفير المتطلبات الأساسية للحياة، ومعظمهم يؤجل الزواج والإنجاب، حيث بلغت نسبة المتزوجين حديثاً 55.2% و 55.7% من المواليد الجدد، كما أن الكثير من العاطلين عن العمل يتسمون بالتعاسة وعدم الرضا والشعور بالاكتئاب والقلق والعجز وعدم استقرار العلاقات الاجتماعية، مما يؤدي إلى اضطرابات في صحتهم النفسية، وهذا يؤكد أيضاً صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على أن البطالة تؤثر على الفرد نفسياً.

- خلاصة الدراسة:

ومن الجدير بالذكر هنا أن البطالة عندما تتفاقم تجلب معها الكثير من الخسائر والهدر والآلام سواء تعلق الأمر بالفرد أو المجتمع أو الاقتصاد الوطني، فبالنسبة للفرد لا يخفى على أحد أن البطالة تؤدي إلى انعدام الأمن الاقتصادي، حيث يفقد العاقل عن العمل دخله الأساسي، وربما دخله الوحيد، مما يعرضه وأسرته لآلام الفقر والحرمان، ويجعله يعيش في حالة يفتقد فيها الاطمئنان إلى يومه وغده، ويزداد الوضع سوءاً إذا لم يكن هناك نوع من الحماية الاجتماعية للعاقلين عن العمل أو عدم كفايتها.

ولا يجب أن ننسى المعاناة الاجتماعية والأسرية والنفسية التي تنجم عن البطالة (وإن كان من الصعب حسابها كمياً)، فقد ثبت أن استمرار حالة البطالة وما يصاحبها من حرمان ومعاناة، يدفع الفرد في كثير من الأحيان إلى تناول الكحول والمخدرات ويسبب له الاكتئاب والاغتراب وقد يدفعه إلى الانتحار، بالإضافة إلى ممارسة العنف والجريمة والتطرف.

كما تؤثر البطالة على المجتمع، فهي تؤدي إلى تفكك المجتمع وتفككه وتدهوره من خلال زيادة السلوك الإجرامي في المجتمع، كما تؤدي البطالة إلى تأخر سن الزواج للشباب، فرغم أن الشباب يتحملون تأخر سن الزواج، إلا أنه إذا تأخرت الفتاة وتقدمت في السن، قل الطلب عليها، وانتشر الفساد الأخلاقي، وأحياناً يختبئ الفساد الأخلاقي وراء مسميات وهمية مثل الزواج العرفي، وهو نوع من الزنا في العلاقات خارج البيت وبدون ارتباط شرعي وبدون مسؤولية عما قد ينتج عنه من ذرية أو إجهاض، كما تؤدي البطالة إلى زيادة الاضطرابات والفوضى في المجتمع، وما يترتب على ذلك من انعدام الأمن والاستقرار، والسخط على الدولة، وقد تستغل كل ذلك بعض الجهات التي تقف ضد الدولة والنظام الحاكم، من أجل إثارة المشاعر ومحاولة جاهدة تعبئة نفوس الشباب في اتجاه معاكس.

إن الخسائر التي يتحملها الاقتصاد الوطني كثيرة ومتنوعة، ومن أهمها ما تمثله البطالة من إهدار لقيمة العمل البشري، حيث تفقد الدولة قيمة الناتج الذي كان يمكن للعاقلين عن العمل أن ينتجوه لو لم يكونوا عاطلين عن العمل واستخدموا قدراتهم الإنتاجية.

ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن المدفوعات التحويلية التي تضطر الحكومات إلى منحها للعاقلين عن العمل، سواء في شكل إعانات بطالة أو مساعدات حكومية، تؤدي إلى زيادة العجز في الموازنة العامة، وما يترتب على ذلك من نتائج سلبية.

الفصل الثالث

- سياسات واستراتيجيات معالجة البطالة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تواجه المملكة العربية السعودية، حيث تسعى الحكومة إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل للمواطنين، وفي هذا الفصل سنناقش السياسات والاستراتيجيات التي تنتهجها المملكة لمعالجة هذه الظاهرة.

- التشغيل والنمو الاقتصادي

• القطاع الخاص: المحرك الرئيسي للنمو والتشغيل

لماذا القطاع الخاص؟

• المرونة والابتكار:

يتميز القطاع الخاص بمرونته وقدرته على التكيف مع التغيرات الاقتصادية، مما يساعده على خلق فرص عمل جديدة بشكل أسرع.

• الاستثمار:

يجذب القطاع الخاص الاستثمارات المحلية والأجنبية، مما يدفع النمو الاقتصادي ويؤدي إلى خلق المزيد من الوظائف.

• التنافسية:

يخلق المنافسة بين الشركات، مما يحفز الابتكار ويحسن جودة المنتجات والخدمات.

• كيف يدعم القطاع الخاص التشغيل؟

- المشاريع الصغيرة والمتوسطة: تشكل هذه المشاريع العمود الفقري للقطاع الخاص وتساهم بشكل كبير في خلق فرص عمل متنوعة.
- الشركات الكبرى: تلعب الشركات الكبرى دوراً هاماً في توفير فرص عمل عالية الجودة، وخاصة في القطاعات المتقدمة.
- المناطق الصناعية: تساهم المناطق الصناعية في جذب الاستثمارات وتوفير بيئة عمل جاذبة للشركات.
- تنويع الموارد: مفتاح الاستدامة

لماذا التنويع؟

- تقليل الاعتماد على النفط: يهدف التنويع إلى تقليل الاعتماد على تقلبات أسعار النفط وتحقيق الاستدامة الاقتصادية.
- خلق فرص جديدة: يفتح التنويع الأبواب لقطاعات جديدة، مما يخلق فرص عمل متنوعة.
- زيادة الإنتاجية: يساهم التنويع في زيادة الإنتاجية الاقتصادية وتحسين الكفاءة.

كيف يتم التنويع؟

- الاستثمار في القطاعات الواعدة: مثل السياحة والتكنولوجيا والصناعة والخدمات اللوجستية.
- دعم الابتكار: تشجيع الابتكار وتطوير التقنيات الجديدة.
- تطوير البنية التحتية: الاستثمار في البنية التحتية لدعم النمو الاقتصادي في القطاعات الجديدة.
- المشاريع الكبرى: محركات النمو

لماذا المشاريع الكبرى؟

- خلق العديد من فرص العمل: تساهم المشاريع الكبرى في خلق آلاف الوظائف بشكل مباشر وغير مباشر.
- جذب الاستثمارات: تجذب هذه المشاريع استثمارات ضخمة، مما يدفع عجلة النمو الاقتصادي.
- تطوير البنية التحتية: المساهمة في تطوير وتحديث البنية التحتية.

• أمثلة على المشاريع الكبرى:

- مشروع القدية: يهدف إلى بناء مدينة ترفيهية عالمية المستوى وخلق آلاف الوظائف في مختلف القطاعات.
- مشروع نيوم: يهدف إلى بناء مدينة مستقبلية تعتمد على التقنيات المتقدمة، وخلق فرص العمل في مجالات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا والخدمات اللوجستية.

• التحديات والفرص

- التحديات:

- تطوير الكفاءات: يتطلب النمو الاقتصادي تطوير الكفاءات والمهارات في القوى العاملة.
- البيروقراطية: قد تعيق البيروقراطية الإدارية عملية الاستثمار وتنفيذ المشاريع.
- التقلبات الاقتصادية العالمية: تؤثر التقلبات الاقتصادية العالمية على الاقتصاد السعودي.

- الفرص:

- سوق عمل واعد: يوفر السوق السعودي فرص عمل واعدة للشباب.
- دعم حكومي قوي: تحظى رؤية 2030 بدعم قوي من الحكومة السعودية.
- شراكات دولية: تسعى السعودية إلى بناء شراكات دولية لتعزيز التنمية الاقتصادية.

ترتبط رؤية 2030 ارتباطاً وثيقاً بزيادة فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين السعوديين.

من خلال تنويع الاقتصاد، ودعم القطاع الخاص، والاستثمار في المشاريع الكبرى، تسعى المملكة إلى بناء اقتصاد مزدهر ومستدام.

بالتأكيد، يسعدني مساعدتك في إكمال موضوعنا حول التوظيف والنمو الاقتصادي في رؤية 2030.

لنستكمل الحديث حول الجوانب التي لم نتطرق إليها بالتفصيل:

دور المرأة في سوق العمل السعودي

تعتبر تمكين المرأة أحد أهم أركان رؤية 2030. وقد شهدنا في السنوات الأخيرة تقدماً ملحوظاً في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. وتشمل الجهود المبذولة في هذا الصدد:

- تعديل الأنظمة والقوانين: تم إدخال تعديلات على العديد من الأنظمة والقوانين لتسهيل عمل المرأة وتوفير بيئة عمل مناسبة.
- برامج التدريب والتأهيل: تم إطلاق العديد من البرامج لتدريب وتأهيل المرأة للعمل في مختلف المجالات.
- دعم ريادة الأعمال: تم توفير الدعم المالي والفني للمرأة لتأسيس مشاريعها الخاصة.

أهمية التعليم والتدريب المهني

يعتبر التعليم والتدريب المهني من العوامل الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة. وتشمل الجهود المبذولة في هذا المجال:

- ربط التعليم بسوق العمل: العمل على ربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل.
- تطوير البرامج التدريبية: تطوير برامج تدريبية متخصصة في مختلف المجالات.
- تشجيع التعليم المستمر: تشجيع الأفراد على مواصلة التعليم والتدريب طوال حياتهم.

تأثير التكنولوجيا على سوق العمل

تلعب التكنولوجيا دورًا متزايد الأهمية في تشكيل سوق العمل. ومن المتوقع أن تؤدي التطورات التكنولوجية إلى خلق فرص عمل جديدة في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء، وفي الوقت نفسه قد تؤدي إلى زوال بعض الوظائف التقليدية.

لتلبية متطلبات سوق العمل المتغير، يجب على الأفراد والمؤسسات التركيز على:

- تطوير المهارات الرقمية: يجب على الأفراد تطوير مهاراتهم الرقمية للبقاء قادرين على المنافسة في سوق العمل.
- التكيف مع التغيرات: يجب على الأفراد والمؤسسات أن يكونوا مستعدين للتكيف مع التغيرات المستمرة في سوق العمل.

تحديات مستقبلية

رغم الجهود المبذولة، لا تزال هناك تحديات تواجه تحقيق أهداف رؤية 2030، منها:

- سرعة التغيير: تتطلب رؤية 2030 تغييرات سريعة وجذرية، وهذا يتطلب مرونة كبيرة من الجميع.
 - الاعتماد على النفط: يظل الاعتماد على النفط تحديًا كبيرًا، رغم الجهود المبذولة لتنويع الاقتصاد.
 - تطوير البنية التحتية: يحتاج الاقتصاد السعودي إلى استثمارات كبيرة لتطوير البنية التحتية.
- ختامًا، يمكن القول إن رؤية 2030 تمثل خطة طموحة لتحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. ومن خلال الجهود المتضافرة من الحكومة والقطاع الخاص والأفراد، يمكن تحقيق الأهداف المنشودة وخلق مستقبل مزدهر للأجيال القادمة.

دور الصندوق العام للتأمينات الاجتماعية في دعم الباحثين عن عمل

نظام ساند: هو البرنامج الأبرز الذي أطلقته المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لدعم الباحثين عن عمل. يوفر هذا النظام تعويضات مالية للمشاركين المتعطلين عن العمل، وذلك وفقًا لشروط معينة. الهدف من هذا البرنامج هو تخفيف العبء المالي على العاطلين عن العمل وتشجيعهم على البحث عن فرص عمل جديدة.

كيف يعمل نظام ساند؟

- الشروط: يجب أن يستوفي المتقدم شروطًا معينة للحصول على تعويضات ساند، مثل أن يكون قد سجل في التأمينات الاجتماعية لمدة معينة وأن يكون قد فقد وظيفته لأسباب خارجة عن إرادته.
- قيمة التعويض: تحدد قيمة التعويض بناءً على الراتب الأخير للمشارك.
- المدة: تستمر مدة صرف التعويضات لمدة معينة، وتختلف حسب الشروط المحددة.

أهمية نظام ساند:

- الدعم المالي: يوفر الدعم المالي للمتعطلين عن العمل خلال فترة البحث عن وظيفة جديدة.
- التشجيع على البحث عن عمل: يحفز المستفيدين على البحث عن عمل بشكل جاد.
- التخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة: يساعد في تخفيف الآثار السلبية للبطالة على الأفراد والمجتمع.

آثار جائحة كورونا على سوق العمل السعودي

تسببت جائحة كورونا في تغييرات كبيرة في سوق العمل السعودي والعالمي. من أبرز الآثار:

- زيادة معدلات البطالة: أدت الجائحة إلى تسريح العديد من العمال، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة.
- التحول نحو العمل عن بعد: شجعت الجائحة على العمل عن بعد، مما أدى إلى تغيير طبيعة العمل في العديد من القطاعات.
- تسريع التحول الرقمي: أدت الجائحة إلى تسريع عملية التحول الرقمي في العديد من الشركات والمؤسسات.
- تغير الأولويات الوظيفية: أدت الجائحة إلى تغيير أولويات الأفراد الوظيفية، حيث أصبح المرونة والأمان الوظيفي أكثر أهمية.

دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل

تلعب المشاريع الصغيرة والمتوسطة دوراً حيوياً في خلق فرص عمل جديدة وتحفيز النمو الاقتصادي. وتتمتع هذه المشاريع بمزايا عديدة، منها:

- المرونة: تتميز هذه المشاريع بمرونتها وقدرتها على التكيف مع التغيرات في السوق.
- الابتكار: تساهم هذه المشاريع في خلق أفكار جديدة وابتكار منتجات وخدمات جديدة.
- المساهمة في التنمية المحلية: تساهم هذه المشاريع في تنمية المجتمعات المحلية وتوفير فرص عمل للشباب.

دعم الحكومة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة:

تقدم الحكومة السعودية العديد من البرامج والدعم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، بهدف تشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة، ومن أهم هذه البرامج:

- قروض ميسرة: تقدم الحكومة قروضاً ميسرة بفوائد منخفضة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- برامج تدريبية: تقدم برامج تدريبية لتأهيل رواد الأعمال.
- حاضنات الأعمال: توفر حاضنات الأعمال بيئة عمل مناسبة للشركات الناشئة.

دور الذكاء الاصطناعي في تشكيل سوق العمل المستقبلي

يشهد العالم تحولاً جذرياً بفضل التقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي. هذا التحول يؤثر بشكل كبير على سوق العمل، حيث يؤدي إلى خلق وظائف جديدة وإلى تغيير طبيعة الوظائف القائمة.

تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل:

- أتمتة المهام الروتينية: سيقوم الذكاء الاصطناعي بأتمتة العديد من المهام الروتينية المتكررة، مما سيؤدي إلى تقليل الحاجة إلى القوى العاملة في بعض المجالات.
- خلق وظائف جديدة: في المقابل، سيؤدي الذكاء الاصطناعي إلى خلق وظائف جديدة في مجالات مثل تطوير الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني.
- زيادة الإنتاجية: سيساهم الذكاء الاصطناعي في زيادة الإنتاجية والكفاءة في العديد من القطاعات.
- تغيير طبيعة العمل: ستتغير طبيعة العمل بشكل كبير، حيث سيطلب من العاملين تطوير مهارات جديدة مثل التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات المعقدة.

مهارات مطلوبة في سوق العمل المستقبلي:

- المهارات الرقمية: ستكون المهارات الرقمية مثل البرمجة وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي من أهم المهارات المطلوبة.
- المهارات الاجتماعية: ستظل المهارات الاجتماعية مثل التواصل والتعاون والقيادة مهمة، حتى في ظل التطور التكنولوجي.
- مهارات حل المشكلات: ستكون القدرة على حل المشكلات المعقدة والتفكير النقدي من أهم المهارات المطلوبة.
- التعلم المستمر: يجب على الأفراد أن يكونوا مستعدين للتعلم المستمر وتطوير مهاراتهم طوال حياتهم.

أمثلة على الوظائف التي ستتأثر بالذكاء الاصطناعي:

- الوظائف الروتينية: مثل العمل في خطوط الإنتاج، وبعض وظائف خدمة العملاء.
- الوظائف التي تعتمد على البيانات: مثل تحليل البيانات والإحصاء.
- الوظائف الإبداعية: مثل التصميم والكتابة، ولكن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد في تسهيل هذه المهام.

أمثلة على الوظائف التي ستنشأ:

- مطورو الذكاء الاصطناعي: متخصصون في تصميم وتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- محللو البيانات: مسؤولون عن تحليل البيانات الضخمة واستخراج المعلومات القيمة منها.
- أخصائيو الأمن السيبراني: مسؤولون عن حماية البيانات والأنظمة من الهجمات الإلكترونية.

جهود المملكة لدعم التحول الرقمي:

تولي المملكة العربية السعودية اهتمامًا كبيرًا بالتحول الرقمي، وتعمل على دعم هذا التحول من خلال:

- الاستثمار في التقنية: الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتشجيع الابتكار.
- تطوير الكفاءات: تطوير الكفاءات الوطنية في مجال التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
- إنشاء مدن ذكية: إنشاء مدن ذكية تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة.

يعتبر الذكاء الاصطناعي قوة دافعة للتغيير في سوق العمل، مما يتطلب من الأفراد والمؤسسات التكيف مع هذه التغيرات. من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب، وتطوير المهارات اللازمة، يمكن للأفراد الاستفادة من فرص العمل الجديدة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي.

لنستكمل الحديث حول دور الحكومات في تنظيم سوق العمل في ظل التطور التكنولوجي

دور الحكومات في تنظيم سوق العمل في ظل التطور التكنولوجي

إن التطور التكنولوجي السريع والمتسارع، وخاصة الذكاء الاصطناعي، يطرح تحديات كبيرة على الحكومات في تنظيم سوق العمل. تتطلب هذه التحديات استجابات سريعة ومرنة من قبل الحكومات لضمان انتقال سلس ومستدام إلى الاقتصاد الرقمي.

أهم الأدوار التي يجب على الحكومات القيام بها:

- وضع سياسات تشريعية واضحة: يجب على الحكومات وضع قوانين ولوائح واضحة تنظم استخدام التكنولوجيا في مكان العمل، وحماية حقوق العمال، وتشجيع الابتكار.
- الاستثمار في التعليم والتدريب: يجب على الحكومات الاستثمار بشكل كبير في التعليم والتدريب التقني والمهني لتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة لمواكبة التطور التكنولوجي.
- دعم ريادة الأعمال: يجب على الحكومات توفير بيئة محفزة لرواد الأعمال والشركات الناشئة لتطوير حلول مبتكرة للتحديات التي يطرحها التطور التكنولوجي.
- توفير شبكات الأمان الاجتماعي: يجب على الحكومات توفير شبكات أمان اجتماعي قوية لحماية العمال المتضررين من التحول التكنولوجي، مثل برامج إعادة التأهيل المهني ودعم البحث عن عمل.
- التعاون مع القطاع الخاص: يجب على الحكومات التعاون مع القطاع الخاص لتطوير حلول مشتركة للتحديات التي تواجه سوق العمل.
- تطوير البنية التحتية الرقمية: يجب على الحكومات الاستثمار في تطوير البنية التحتية الرقمية لضمان وصول الجميع إلى الإنترنت والتكنولوجيا.

التحديات التي تواجه الحكومات:

- سرعة التغير التكنولوجي: يصعب على الحكومات مواكبة سرعة التغير التكنولوجي، مما يتطلب منها أن تكون مرنة وقادرة على التكيف.
- عدم المساواة: قد يؤدي التطور التكنولوجي إلى زيادة عدم المساواة بين الأفراد، مما يتطلب من الحكومات اتخاذ إجراءات لمعالجة هذه المشكلة.
- الأمن السيبراني: يطرح التطور التكنولوجي تحديات جديدة في مجال الأمن السيبراني، مما يتطلب من الحكومات حماية البيانات والأنظمة الحيوية.
- فقدان الوظائف: قد يؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى الاستغناء عن العديد من الوظائف الروتينية والمتكررة.
- عدم المساواة: قد يؤدي تركيز الوظائف الجديدة في مجالات محددة إلى زيادة الفجوة بين المهارات المطلوبة والمتاحة.
- الأمن السيبراني: يزيد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي من المخاطر الأمنية، مما يتطلب جهودًا كبيرة لحماية البيانات والأنظمة.

الفرص:

- خلق وظائف جديدة: يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى خلق وظائف جديدة في مجالات مثل تطوير الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني.
- زيادة الإنتاجية: يساهم الذكاء الاصطناعي في زيادة الإنتاجية والكفاءة في العديد من القطاعات.
- تحسين جودة الحياة: يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تحسين جودة الحياة من خلال تطوير حلول مبتكرة لمشاكل مثل الصحة والتعليم.

دور الحكومات في مواجهة هذه التحديات:

- الاستثمار في التعليم والتدريب: يجب على الحكومات الاستثمار بشكل كبير في التعليم والتدريب التقني والمهني لتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة لمواكبة التطور التكنولوجي.
- دعم ريادة الأعمال: يجب على الحكومات توفير بيئة محفزة لرواد الأعمال والشركات الناشئة لتطوير حلول مبتكرة تعتمد على الذكاء الاصطناعي.
- توفير شبكات الأمان الاجتماعي: يجب على الحكومات توفير شبكات أمان اجتماعي قوية لحماية العمال المتضررين من التحول التكنولوجي، مثل برامج إعادة التأهيل المهني ودعم البحث عن عمل.
- تنظيم سوق العمل: يجب على الحكومات وضع قوانين ولوائح واضحة تنظم استخدام الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، وحماية حقوق العمال.
- التعاون الدولي: يجب على الحكومات التعاون على المستوى الدولي لتطوير معايير مشتركة للذكاء الاصطناعي.

أمثلة على مبادرات حكومية ناجحة:

- مبادرات التعليم الإلكتروني: تساهم هذه المبادرات في تطوير مهارات الأفراد الرقمية.
- حاضنات الأعمال المتخصصة في الذكاء الاصطناعي: توفر هذه الحاضنات الدعم للشركات الناشئة التي تعمل في مجال الذكاء الاصطناعي.
- برامج إعادة تأهيل المهني: تساعد هذه البرامج العمال على اكتساب المهارات اللازمة للعمل في الاقتصاد الرقمي.

تأثير الذكاء الاصطناعي على القطاع الصحي ودور الحكومات

الذكاء الاصطناعي يمثل ثورة في مجال الرعاية الصحية، حيث يوفر أدوات وتقنيات جديدة لتحسين التشخيص والعلاج والوقاية من الأمراض.

التأثير الإيجابي:

- التشخيص المبكر والدقيق: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات هائلة من البيانات الطبية لتشخيص الأمراض في مراحلها المبكرة بدقة عالية.
- تطوير الأدوية: يمكن للذكاء الاصطناعي تسريع عملية تطوير الأدوية الجديدة وتقليل التكاليف.
- تخصيص العلاج: يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص خطط العلاج لكل مريض بناءً على بياناته الصحية الفردية.
- تحسين الرعاية الصحية عن بعد: يمكن للذكاء الاصطناعي تسهيل تقديم الرعاية الصحية عن بعد وتوفير الاستشارات الطبية للمرضى في المناطق النائية.

التحديات:

- تكلفة التكنولوجيا: قد تكون تكلفة تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي مرتفعة.
- الخصوصية وأمن البيانات: يثير استخدام الذكاء الاصطناعي في الرعاية الصحية مخاوف بشأن خصوصية البيانات وأمنها.
- القوى العاملة: قد يؤدي انتشار الذكاء الاصطناعي إلى تغيير طبيعة العمل في القطاع الصحي، مما يتطلب إعادة تدريب العاملين.

دور الحكومات:

- الاستثمار في البحث والتطوير: يجب على الحكومات الاستثمار في البحث والتطوير في مجال الذكاء الاصطناعي في الرعاية الصحية.
- وضع اللوائح والقوانين: يجب على الحكومات وضع لوائح وقوانين تضمن استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل آمن وفعال.
- توفير البنية التحتية: يجب على الحكومات توفير البنية التحتية اللازمة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي.
- توعية المجتمع: يجب على الحكومات توعية المجتمع بأهمية الذكاء الاصطناعي في الرعاية الصحية وفوائده.

أمثلة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي:

- تحليل الصور الطبية: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل الصور الطبية مثل الأشعة السينية والتصوير بالرنين المغناطيسي لتشخيص الأمراض بدقة عالية.
- الروبوتات الجراحية: يمكن للروبوتات الجراحية إجراء عمليات جراحية دقيقة مع تقليل المخاطر.
- الأجهزة القابلة للارتداء: يمكن للأجهزة القابلة للارتداء مراقبة صحة المرضى وتقديم تنبيهات مبكرة في حالة حدوث أي مشاكل.

تسعى المملكة من خلال رؤية 2030 إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط. يُعتبر القطاع الخاص المحرك الرئيسي لتوليد فرص العمل:

تنويع المصادر: عبر الاستثمار في قطاعات جديدة مثل السياحة والتكنولوجيا.
المشروعات الكبرى: مثل مشروع القدية ونيوم، التي تهدف إلى خلق آلاف الوظائف.

- برامج التدريب والتأهيل

تعتبر التعليم والتدريب من الأدوات الأساسية لمواجهة البطالة:

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: تقدم برامج تدريبية موجهة لتلبية احتياجات سوق العمل.
برامج المنح والدورات: توفير فرص التعليم للمواطنين في مجالات تقنية ومهنية مطلوبة.

- التحفيزات المالية

تدعم الحكومة الشباب في بدء أعمالهم ومشاريعهم:

صندوق تنمية الموارد البشرية: يوفر دعمًا ماليًا للأفراد والشركات لتوظيف المواطنين.
الحوافز للقطاع الخاص: تخفيضات ضريبية ودعم مباشر لمن يقوم بتوظيف المواطنين.

- التوظيف في القطاع الخاص

استراتيجية السعودية: تهدف إلى زيادة نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص، من خلال تعزيز الحوافز وتوفير بيئة عمل مناسبة.

برامج الدعم: تشمل حوافز للتوظيف وتسهيلات للنساء مثل مراكز رعاية الأطفال.

الفصل الرابع

- تقييم السياسات والأثر على سوق العمل

تعد تقييم السياسات ضرورة لفهم أثرها على سوق العمل. يشمل هذا الفصل تحليلاً لمدى فعالية السياسات الحالية ومراجعة أبرز التحديات.

- تحليل الآثار

دراسات حالة: تناول نتائج بعض البرامج مثل "العمل المرن" وكيف ساهمت في رفع نسبة التوظيف.

التأثيرات السلبية: التعرف على الإجراءات التي لم تحقق النتائج المرجوة.

- الإحصاءات والبيانات

تقديرات نسبة البطالة: مقارنة الإحصاءات قبل وبعد تنفيذ السياسات.

مؤشرات الأداء: مثل متوسط فترة البطالة، ونسبة السعوديين في القوة العاملة.

- التحديات التي تواجه السياسات

العقبات الشائعة: مثل عدم توافق المهارات المطلوبة مع ما يقدمه النظام التعليمي.

التحديات الاقتصادية: تأثير التغيرات العالمية والمحلية على سوق العمل.

- التوصيات المستقبلية

تحسين البرامج: مراجعة وتحديث البرامج التدريبية ليتناسب مع احتياجات السوق.

استراتيجيات التواصل: تعزيز التواصل بين المشغلين والجهات التعليمية لضمان تلبية احتياجات السوق.

- الدراسات المقارنة والدروس المستفادة

• لمحة عن أهمية الدراسات المقارنة في فهم السياسات الاجتماعية

• حالات دراسية من دول أخرى

• دول مشابهة: تحليل سياسات التوظيف في دول مثل الإمارات، مصر، وتركيا.

• نتائج التجارب: ما يمكن تعلمه من هذه الدول وكيفية تطبيق الدروس المستفادة في السعودية.

• التحديات المشتركة

• عرض التحديات التي تواجهها الدول المشابهة.

• كيف يمكن الاستفادة من التجارب الناجحة في مواجهة البطالة.

- التطبيق في السياق السعودي

- استراتيجيات مقترحة لتطبيق الدروس المستفادة من الدول الأخرى في المملكة.
- كيفية دمج السياسات الحالية مع الأفكار الجديدة لتحقيق نتائج أفضل.

- الاقتراحات المقدمة للحد من ظاهرة البطالة:

تشجيع الصناعات التي تحتاج إلى أيدي عاملة إنَّ استثمار الحكومات وتشجيعها للصناعات والمجالات المهنية التي تتطلب أيدي عاملة بكثرة مثل الزراعة، والخدمات الغذائية، والرعاية الصحية، والتعدين، يُساهم في خلق فرص وظيفية للكثير من الأفراد، ويُذكر أنَّ بعض المحللين الاقتصاديين يرون أنَّ توظيف المزيد من الأشخاص بدلاً من استخدام الآلات، لا يؤدي إلى انخفاض كبير في الإنتاجية كما تتوقع بعض الشركات والجهات.

تعزيز التعليم تُشير الدراسات إلى أنَّه يمكن الحد من الفقر عالمياً بنسبة 50% إذا تلقى جميع البالغين تعليماً ثانوياً، حيث تتطلب معظم الوظائف تعليماً ثانوياً وجامعياً، لذا فإنَّ زيادة فرص التعليم والحث عليه يُقلل من مستويات البطالة على المستوى البعيد، ويُذكر أنَّ التعليم يشمل التعليم الأكاديمي والمهني والفني والتقني وغير ذلك. توسيع استخدام مصادر الطاقة المتجددة يساعد استبدال الفحم والنفط بمصادر طبيعية في خلق مئات الآلاف من الوظائف، وتقليل واردات النفط الأجنبية، وهو ما يساهم أيضاً في خفض أسعار النفط، والتقليل من التلوث.

توسيع مجالات التدريب المهني تُساهم الدورات التدريبية التي تُشرف عليها، أو تُمولها الدولة في زيادة كفاءة الأفراد، والربط بين الشركات والأفراد، حيث تتضمن هذه الدورات تعليم المبتدئين المهارات المهنية الأساسية، وإعطاءهم شهادة خبرة في ذلك، كما يُمكن للحكومات تقديم المعونات للمتدربين لزيادة أعدادهم، وتعزيز البرامج التدريبية من خلال تقديم المساعدة الفنية والتسويقية

فيما يأتي ذكر لذلك بناء المهارات العامة يجب على العاطلين عن العمل تطوير أنفسهم وقدراتهم من خلال بناء المهارات العامة بما يتواءم مع احتياجات السوق الحالي، ومن ذلك زيادة المهارات المتعلقة بالحاسوب والبرمجة، حيث تحتاج جميع الوظائف تقريباً لبصمة رقمية قوية، حيث أصبحت التكنولوجيا أحد الطرق المساعدة في حل مشكلة البطالة. أخذ الدورات التدريبية لا تقتصر فوائد الدورات التدريبية على إضافة بعض الخبرة للسيرة الذاتية، بل إنَّ ذلك يساهم في التعرف على طرق جديدة لإنجاز الأعمال، واكتساب الخبرة واحتمالية الحصول على وظيفة في الشركة المُدرِّبة. توسيع دائرة المعارف يُعد بناء شبكة واسعة من المعارف أحد الطرق الأساسية التي تُساعد الأفراد في العثور على وظيفة، كما أنَّ ذلك يُساعد الأفراد في الترويج لخدماتهم وأعمالهم عند البدء بها. تحديث السيرة الذاتية بالرغم من أنَّ تحديث وتطوير السيرة الذاتية يُعد من الطرق التقليدية لمواجهة البطالة، إلا أنَّها لا تزال الطريقة الشائعة والمستخدم بكثرة للترويج للمهارات والخبرات، ويُشار إلى أنَّه يُمكن القيام بذلك من خلال الاستعانة بالتطبيقات والبرامج التي تُوفّر قوالب جاهزة منوّعة.

الخاتمة

تعمل الدول على مواجهة والحد من مشكلة البطالة، وذلك من خلال دعم القطاع العمالي والقطاعات العامة، ومحاربة الفساد المتواجد في المؤسسات الذي يعتمد على الوساطة والمحسوبية وعدم توظيف الكفاءات، وتقليل قيمة الضرائب التي تفرض على المشاريع المختلفة، وذلك لزيادة استقطاب المشاريع المزيد من العمال وتطوير مشروعها والعمل على دعمها، ومن أهم حلول البطالة هي زيادة التشجيع للاستثمار الأجنبي في الدولة، وهو الأمر الذي يقوي اقتصادها ونموها، لتوفير فرص العمل الجديدة للعاطلين عن العمل والحد من مشكلة البطالة.

- ملخص للنتائج الأساسية والتوصيات.
- أهمية التعاون المستدام بين جميع الجهات المعنية لتحقيق الأهداف.

تعتبر جهود المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة محورية لتحقيق التنمية المستدامة. من خلال الاستمرار في تقييم وتحديث السياسات، يمكن تحسين معدلات التوظيف وخلق مستقبل أفضل للشباب السعودي.

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>

Hr Excellence (2022). نتائج البطالة وحلولها. <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>