

الموضوع

السياسات التي اتبعتها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة

إعداد

عابد عبد المعطي الجدعاني

الرقم الجامعي

241000735

الآية

قال تعالى:

{ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ }. (الملك الآية 15)

وقال تعالى:

{ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ }. (الجمعة الآية 10)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي
رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه) . متفق عليه

الإهداء

أبي الذي علمني النجاح والصبر والذي تولاني بالتربية صغيرا وبالتعليم راشدا
وكان له الفضل الكبير بعد الله.

أمي من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه وعندما تسكنني الهموم كنت
أسبح في بحر حنانها ليخفف عني الأمي.

أبي و أمي اسأل الله العظيم ان يتغمدكم بواسع رحمته, وان يسكنكم فسيح جنانه.

وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا}.

{الإسراء 24

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على سيدنا و نبينا محمد خير الخالقين :
اسأل الله العلي القدير أن يجزي الجميع عني خير الجزاء , وأن يوفقهم لما يحبه و
يرضاه , إنه سميع مجيب أما بعد : يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم
الامتنان إلى كل من ساهم في مساعدتي وتوجيهي وإرشادي , وذلك انطلاقا من قول
المصطفى صلى الله عليه وسلم : (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) رواه الترمذي

اسأل الله العلي القدير أن
يجزي الجميع عني خير الجزاء , وأن يوفقهم لما يحبه و يرضاه , إنه سميع مجيب.
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين , وصلى الله وسلم على نبيه الأمين.

الفصل الأول : مدخل البحث

المقدمة :

وضعت «رؤية السعودية 2030»، ضمن أهدافها الاستراتيجية السيطرة على نسب البطالة المتنامية في المجتمع السعودي، وذلك بخفض معدل البطالة من 11.6 في المائة إلى 7 في المائة.

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

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شراكات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي ستنشأ بناء على الرؤية والتي ستكون ملكيتها حكومية بنسبة عالية، حيث سيكون لكل الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل

وفي جانب رأس المال البشري والاستثمار فيه ستضع الرؤية خطة للتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق

إحصائيًا يمثل الشباب دون سن 30 ما نسبته 67 في المائة من المجتمع السعودي، الذي يوصف بأنه مجتمع شاب، كما يمثل الإنفاق الحكومي المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني والنتاج المحلي فالمشاريع الحكومية هي المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي

يقول عبد الرحمن الراشد عضو مجلس الشورى السعودي ورئيس لجنة الاقتصاد والطاقة بالمجلس أن الرقم المستهدف لخفض البطالة في السعودية وضع بناء خطط تنمية اقتصادية عند تنفيذها سيتحقق الرقم المستهدف خلال سنوات الرؤية

ويضيف يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال عنصرين أساسيين الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل التي يقبل عليها الشباب السعودي، والأمر الآخر زيادة مشاركة العنصر النسائي في التنمية وانخراطه في سوق العمل وتوسيع المجالات التي توفر الفرص الوظيفية للمرأة، وأضاف ذلك عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية

في حين يقول الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: «ما زال الحديث عن رؤية وهدف، ولتحقيقه لا بد من وضع آلية واضحة المعالم»، وأضاف: «يجب أن يتضمن برنامج التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030).

وشدد أبو داهش على أن البطالة تحد كبير، ووزير العمل قد يكون هو المسؤول عن حل هذه المشكلة وخفض نسب البطالة بين السعوديين إلى النسب التي تتوقعها الرؤية.

مشكلة الدراسة :

قلة الفرص الوظيفية و البطالة في المملكة العربية السعودية و عدم توفر الفرص الكافية لأفراد المجتمع . تشير تقديرات مصلحة الإحصاءات العامة إلى أن عدد العاملين في القطاع الخاص في المملكة قد بلغ 8,32 مليون عامل في الربع الثاني لعام 2020، حيث شكّلت نسبة الذكور 91% ونسبة الإناث 9%. كما أظهرت التقديرات أن عدد العاملين السعوديين بلغ 1,68 ليشكلون 20,2% من إجمالي العاملين، في حين شكّلت العمالة غير السعودية (الوافدة) 6,64 مليون عامل وما نسبته 80% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص. وفيما يخص العمالة السعودية فقد شكّلت نسبة الذكور 67,4%، بينما بلغت نسبة النساء 32,6% من إجمالي المشتغلين

في نفس الفترة. وأما بالنسبة للقطاع الحكومي المدني فقط، فقد بلغ عدد العاملين فيه من سعوديين وغير سعوديين 1,6 مليون عامل بنهاية الربع الثاني عام 2020، حيث بلغ عدد العاملين السعوديين 1,49 مليون عامل، وبالتالي فإن إجمالي العاملين السعوديين في القطاعين الحكومي المدني والخاص قد بلغ 3,17 مليون عامل. وباستثناء العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية، فإن نسبة السعوديين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي المدني بلغت 23,3%.

وحسب تقديرات هيئة الإحصاء العامة فقد ارتفعت نسبة العاطلين والعاطلات عن العمل من 11,8% في الربع الأول 2020 إلى 15,4% بنهاية الربع الثاني الذي يليه، وذلك على إثر تبعات جائحة كورونا التي تسببت في تقييد حركة النشاط الاقتصادي. وللايضاح فقد استخدمت مصلحة الإحصاءات العامة تعريف البطالة على أساس الفئات: (1) الأفراد الذين دون عمل خلال الأيام السبعة لمقابلة الأسرة، (2) الأفراد الذين يبحثون عن عمل بجدية خلال الأربع أسابيع السابقة للمقابلة، (3) القادرين على العمل والمستعدين للإلحاق به خلال الأيام السبعة السابقة للمقابلة أو الأسبوعين القادمين. ولذا فإن المنهجية التي اتبعتها هيئة الإحصاءات العامة في تحديد معدلات البطالة تعتبر مناسبة وتتفق مع تعريف منظمة العمل الدولية والذي يمثل خبرتها الفنية المتراكمة.

وقد جاءت النسبة الأعلى من العاطلين في الفئات العمرية (25 إلى 29 سنة) بنسبة 37,0% من إجمالي العاطلين، تليها الفئة العمرية (من 20 إلى 24 سنة) بنسبة 26,1%، ثم الفئة العمرية (من 30 إلى 34 سنة) بنسبة 18,5%، وبعدها الفئة العمرية (من 35 إلى 39 سنة) بنسبة 10,0%. ومن المثير للتساؤل هو أن معدل البطالة في الفئة التعليمية من حملة البكالوريوس في القوة العاملة من السعوديين هي الأعلى إذ بلغت 56,6% من إجمالي العاطلين، تليها فئة ثانوي أو ما يعادلها بنسبة 28,4%، ثم فئة دبلوم دون الجامعة بنسبة 6,7%. وتشكل نسب الفئات التعليمية من الجامعية و الثانوية والدبلوم دون الجامعة غالبية العاطلين عن العمل بنسبة 91,7% من إجمالي العاطلين. وفي هذا ما يشير إلى أن البطالة وعكس المتوقع تتركز في الفئات ذات التعليم العالي وليست في فئات التعليم من المراحل المتوسطة والابتدائية.

فإن الدولة خلال العقد الماضي كثفت من برامج التأهيل والتدريب الفني الذي تقوم به المؤسسة العامة للتعليم الفني من خلال إشرافها على الكليات التقنية والمعاهد التدريبية، وكذلك قامت الدولة بفتح المجال للإبتعاث الخارجي في التخصصات العلمية، والطبية، والهندسية، ذات الأكثر احتياجاً في سوق العمل للقطاع الخاص لسد النقص في القدرة الاستيعابية للجامعات المحلية في ظل ازدياد خريجي المرحلة الثانوية.

وقد ساهمت هذه البرامج في إحداث بعض التغيير، كما حدث في قطاع الصناعة التحويلية وارتفاع نسبة السعوديين فيه إلى نحو 23%، إلا أن هذا التغيير لم يواكب وتيرة النمو في الطلب على التخصصات التي يتطلبها سوق العمل. وفيما يتعلق بالكليات التقنية، يسود الاعتقاد بأن مخرجاتها ليست بالمستوى المطلوب من حيث كفاءة التأهيل لمزاولة الأعمال المهنية في القطاع الخاص، وإن مشوار تدريبهم يتطلب جهداً إضافياً لا تستطيع تحمل تكاليفه إلا الشركات الكبيرة مثل سابك، ومصانع الإسمنت والحديد، وغيرها، نظراً لما تملكه هذه الشركات من موارد مالية وجهات تدريب خاصة بها. أما بالنسبة للإبتعاث الخارجي، فإنه على الرغم من تزايد أعداد الخريجين، إلا إن الطلب في سوق العمل يأتي غالبها على المهن الهندسية والفنية منها وليس على التخصصات النظرية.

وبالنسبة للتحدي الثاني والمتعلق بموضوع المنافسة على مستوى الأجر، فقد قامت الدولة بوضع بعض الإشتراطات على مؤسسات القطاع الخاص عند توظيفها العمالة غير السعودية، بالإضافة إلى رفع تكلفة العامل غير السعودي على هذه

المؤسسات من خلال رفع رسوم تأشيرة الاستقدام إلى 2000 ريال، على أن يخصص ألف ريال من هذه الرسوم لصندوق الموارد البشرية.

و من أجل تحفيز منشآت القطاع الخاص في توظيف السعوديين، فقد قام الصندوق بوضع برامج متعددة لدعم التدريب والتأهيل للموظفين حيث يقوم الصندوق بالمساهمة في تحمل جزء من رواتب الموظفين، وكذلك برنامج دعم التدريب والتوظيف لغير المؤهلين، وبرنامج دعم وظائف عقود التشغيل والصيانة وغيرها من البرامج المهمة. كما جاء أيضاً ضمن "برنامج التوازن المالي" نحو تحقيق الإستدامة المالية البدء في زيادة الرسم الشهري منذ يناير 2017 لكل عامل غير سعودي على الجهات الموظفة للعمالة الوافدة من 200 ريال و بشكل متدرج لتصل إلى 600 ريال في عام 2020، وايضاً البدء من يوليو 2017 في تحصيل الرسوم الشهرية المباشرة بنحو 100 ريال لكل مرافق لتصل إلى 400 ريال في عام 2020. و فيما يخص الرسم الشهري على العامل كان من الأجدر أن لا يكون مبلغاً ثابتاً بغض النظر عن مستوى الأجر للعامل، إذ أن رسم 600 ريال شهرياً على العمالة غير الماهرة في بعض القطاعات مثل التشييد والبناء وهم من ذوي الأجور المنخفضة التي غالبها تحت مستوى 1500 ريال شهرياً قد تسببت في رفع الكلفة التي سوف يتحملها المستهلك وهي في أنشطة ليست مستهدفة للسعودة وليست جاذبة للسعوديين، كما أن هذا الرسم الثابت تم تطبيقه على العمالة ذات الأجور العالية من ذوي التخصصات الهندسية والفنية وغيرها و التي بعضها تتجاوز أجورها 10,000 ريال شهرياً، وبالتالي فإن زيادة الكلفة على الجهات الموظفة للعمالة غير السعودية في بعض الأنشطة مثل القطاع المالي أو الخدمات الصحية لا تحقق التقارب في مستويات تكلفة توظيف العامل غير السعودي شاملاً الأجر مقابل الأجر للعامل السعودي وبما يجعل المفاضلة منصفة بين العامل غير السعودي والعامل السعودي.

وإن كان القياس هنا على مستوى متوسط الأجر، إلا أنه يشير في حال ذوي الأجور المرتفعة في بعض الأنشطة وحتى مع احتساب تكاليف الرسم الشهري بنحو 600 ريال و رسوم الإستقدام تبقى الفجوة كبيرة بين متوسط الأجر للعامل السعودي مقابل التكلفة شاملة الأجر للعامل غير السعودي. وحسب بيانات القوى العاملة من الهيئة العامة للإحصاء، فإن متوسط الأجر الشهري للعاملين في القطاع الخاص من سعوديين وغير سعوديين في الربع الثاني عام 2020 قد بلغ 5270 ريال. وفي حين أن هذا المتوسط يضم فئات عديدة من مختلف التخصصات ولا يمكن الإستناد عليه بشكل قاطع، هناك ما يؤكد الفارق الكبير بين متوسط الأجر للسعوديين مقابل الأجر لغير السعوديين. فبينما بلغ متوسط الأجر للعامل السعودي 7214 ريال شهرياً، فإن هذا المتوسط بلغ 4579 ريال شهرياً للعامل غير السعودي. وإنه كما هو معروف

بأن ذلك يعتمد على المستوى التعليمي والخبرة إلى جانب طبيعة القطاع، إلا أن هذا الفارق يجعل منشآت الأعمال التي تعتمد على المهارات التخصصية العالية و حتى بعد إضافة رسوم العمالة الشهرية على أجر العامل الغير سعودي تستمر في المفاضلة لصالح العمالة غير السعودية من حيث الكلفة، ولذا لا تستطيع العمالة السعودية منافسة العمالة غير السعودية على الأجر، مما يؤدي إلى بقاء معدلات البطالة وخصوصاً في فئة العمالة السعودية ذات التعليم الجامعي مرتفعة.

أهمية البحث :

البطالة في سوق العمل السعودي ليست بطالة احتكاكية ناتجة عن تنقل الأفراد بين القطاعات الاقتصادية، كما أنها ليست بطالة موسمية كتلك المرتبطة بالمواسم في قطاعي الزراعة والسياحة، كما لا تشكل البطالة الدورية الناتجة عن دورة الأعمال المرتبطة بالنشاط الإقتصادي، وهي التي ينخفض الطلب فيها على العمالة أثناء فترات الركود الإقتصادي، كما حدث بشكل واضح خلال الربع الثاني 2020 نتيجة الإجراءات الاحترازية وتقييد حركة النشاط الاقتصادي التي فرضتها أوضاع جائحة كورونا. ولكن البطالة في سوق العمل السعودي بطالة هيكلية، وهي التي تنتج عن الاختلاف ما بين المهارات والقدرات الإنتاجية المطلوبة في سوق العمل من ناحية ومؤهلات وخبرات الأفراد العاطلين عن العمل من ناحية أخرى. وأنه بطبيعة الحال يأتي الطلب على فئات العمالة حسب التركيبة الهيكلية لاقتصاد المملكة. ونظراً إلى أن سوق العمل السعودي كان منفتحاً على العالم الخارجي و منذ عقود في تلبية احتياجات الأنشطة الاقتصادية المختلفة، فإن نقص المهارات والقدرات الإنتاجية في العمالة السعودية كان يتم تعويضه من خلال توظيف العمالة غير السعودية. ولكن السؤال المهم هنا؛ هل يتم هذا التعويض بالقدر المطلوب لسد النقص في المهارات والقدرات الإنتاجية فقط أم يتجاوزه لأسباب أخرى كفارق الأجر وبيئة العمل غير المناسبة خصوصاً للنساء و عدد ساعات العمل؟ وهل هذا الأمر في حال التجاوز أدى إلى تعطيل جزء من العمالة السعودية، أم أن هيكل الإقتصاد من ناحية ومخرجات التعليم والتدريب من جهة أخرى استدعت استمرار هذه الحالة.

أهداف البحث :

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية المتعلقة بمخرجات التعليم.

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية المتعلقة بالمشاريع الصغيرة.

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية المتعلقة بالسعودة.

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية المتعلقة بالتوظيف.

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية المتعلقة بالقرارات الشاملة التي تهتم بمشكلة البطالة.

التعرف على جهود المملكة العربية السعودية من خلال دور الوزارات والجهات المعنية في مواجهة البطالة.

تساؤلات البحث :

- 1- ماهي السياسات التي اتبعتها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة ؟
- 2- كيف تمكنت المملكة العربية السعودية بالتغلب على مشكلة البطالة ؟
- 3- كم نسبة العمالة السعودية في سوق العمل في المملكة العربية السعودية ؟
- 4- كم نسبة العمالة الغير السعودية في سوق العمل في المملكة العربية السعودية ؟
- 5- ماهي أسباب البطالة ؟

منهج البحث:

يستخدم البحث اسلوبا وصفيا في التعرف على السياسات والجهود التي اتبعتها المملكة العربية السعودية في مواجهة ظاهرة البطالة مع تحديد جملة من المبادرات والقرارات في المعالجة من ذلك المرض او للوقاية منه. وكما يستشرف البحث دور وأهمية البطالة وآثارها المترتبة على راس المال البشري.

الفصل الثاني : البطالة تعريفها وأسبابها

تعريف البطالة :

البطالة هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. طبقا لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ولكن دون جدوى.

البطالة هي عدم الحصول على فرصة عمل على الرغم من توفر القدرة عليه ومداومة البحث عنه، وهي ظاهرة اقتصادية تنتج عن اختلال التوازن في سوق العمل الذي يشهد فائضا في الطلب مقارنة بفرص العمل الموجودة (العرض).

وتعد البطالة إحدى الخصائص الهيكلية التي تميز الاقتصادات المعاصرة في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، فالانكماش الاقتصادي الذي شهدته البلدان الغربية عقب أزمة النفط الأولى (1973)، والسياسات النقدية التقييدية التي انتهجتها الحكومات رغبة في كبح جماح التضخم أنهت كلها عقودا من التشغيل الكامل للعمالة (1945-1975) "الذي شهدته هذه البلدان خلال "الثلاثين سنة المجيدة".

وقد أصبحت البطالة منذ 1975 جزءا لا يتجزأ من المشهد الاقتصادي العام في كل بلد، وبدأ الحديث في أوساط أكاديمية عن "معدل بطالة طبيعي" لا يمكن النزول عنه من دون التسبب في التضخم.

أنواع البطالة :

أنواع البطالة : البطالة الهيكلية تحدث البطالة الهيكلية بسبب عاملين رئيسيين هما؛ عامل التباين بين المهارات المطلوبة ومهارات العمّال، والعامل الجغرافي الذي يُقصد به توافر الوظائف في المناطق التي يصعب على العامل الوصول إليها؛ وذلك بسبب وجود بعض التعقيدات في القوانين والإجراءات كصعوبة الحصول على تأشيرة السفر، وعندما تؤثر البطالة الهيكلية على المناطق المحلية من الناحية الاقتصادية يُطلق عليها اسم البطالة الإقليمية.

يُمكن توضيح عامل عدم التوافق بين المهارات التي يمتلكها العمّال والمهارات التي يحتاجها أصحاب العمل في وظيفة معينة، بعدم امتلاك العمّال مهارة التعامل مع الآلات الحديثة، وبالتالي فإنهم بحاجة لوقت حتى يتدربوا عليها، وقد يكون سبب التباين في المهارات المتوافرة والمطلوبة إلى الركود طويل الأمد في سوق العمل، فتُصبح المهارات التي يمتلكها العمّال قديمة، فيظهر شكل من أشكال البطالة الهيكلية، ويُطلق عليه اسم البطالة الموسمية؛ ويُقصد بها البطالة التي تظهر بسبب تأثير هيكل الاقتصاد واختلاف الطلب على القوى العاملة.

البطالة الدورية يُقصد بالبطالة الدورية أو ما يُطلق عليها اسم بطالة نقص الطلب، أو البطالة العامة، تلك البطالة المرتبطة بفترات الانكماش والانتعاش الاقتصادي في الدولة، حيثُ يظهر تباين في عدد العمال عاطلين عن العمل خلال هذه الفترة، فترتفع معدلات البطالة خلال فترات الركود، وتنخفض خلال فترات النمو الاقتصادي، ويُمكن التقليل من البطالة الدورية أثناء فترات الركود من خلال الاستفادة من الدراسات الاقتصادية وأدوات السياسة الحكومية التي تستعملها لتحفيز الاقتصاد. [٢][٥] ينتج عن البطالة الدورية نوع آخر من البطالة يُدعى البطالة المقنّعة، ويُقصد بها تلك البطالة التي يكون فيها العمال في وظيفة ولا يستغلّون فيها كامل طاقتهم أو أنّهم لا يعملون في وظائف بمستوى مهاراتهم؛ وذلك بسبب اضطرارهم لقبول وظائف أقلّ من قدراتهم في حالة الركود.

البطالة الاحتكاكية ترتبط البطالة الاحتكاكية التحوّلات المؤقتة في حياة الشخص والتي تدفعه للبحث عن عمل، فقد يكون سبب بحثه عن عمل هو تخرّجه حديثاً من الجامعة ورغبته في الحصول على وظيفة، أو انتقاله من منطقة إلى أخرى ورغبته في العثور على وظيفة في مكان إقامته الجديد، وقد يلجأ البعض لترك عمله بغرض البحث عن وظيفة جديدة أفضل، وهو ما يُطلق عليه اسم البطالة الطوعية. [٣][٦] يفقد العامل وظيفته القديمة في بعض الأحيان فيسعى للبحث عن وظيفة جديدة، وهو ما يُطلق عليه اسم بطالة البحث، ويمكن التقليل من هذا النوع من البطالة بتوفير معلومات أفضل عن سوق العمل والوظائف المتاحة، وبالتالي التقليل من الوقت المبذول في البحث عن الوظيفة، وعلى الرغم من ذلك فلا يُمكن الوصول إلى مفهوم البطالة الصفرية بسبب التغيّر المستمرّ في حياة العمال. [٢]

البطالة المؤسسية تظهر البطالة المؤسسية بسبب عدد من العوامل والحوافز المؤسسية طويلة الأجل في اقتصاد الدولة، والتي تكون غالباً متأثرةً بالسياسات التي تفرضها الحكومة، مثل ارتفاع الحد الأدنى للأجور، وسنّ بعض قوانين الترخيص المهنيّ التي تُقيّد الشركات، وقد تكون العوامل مرتبطةً بظواهر شائعة في سوق العمل، مثل الأجور التي تعتمد على الكفاءة في العمل أو الممارسات التمييزية في التوظيف، وقد يكون سببها مؤسسات سوق العمل نفسها مثل عدد النقابات المرتفع.

أحد أسباب البطالة هو ترك العمل طوعية، عندما يوفر بعض العاطلين عن العمل ما يكفي من المال حتى يتمكنوا من ترك وظائف لا تشبع حاجاتهم، ويكون لديهم رفاهية البحث والانتظار حتى يجدوا الفرصة المناسبة.

السبب الثاني هو عندما يغير العمال أماكن إقامتهم، ويظلون عاطلين عن العمل - حتى يجدوا وظيفة في المدينة الجديدة.

- السبب الثالث هو دخول العمال الجدد إلى القوى العاملة؛ وهذا يشمل الطلاب - الذين تخرجوا من المدرسة الثانوية أو الكلية، فهم يبحثون عن وظيفة تناسب مهاراتهم ومؤهلاتهم الجديدة، وهذا هو السبب الرئيسي لبطالة الشباب.
- السبب الرابع هو عودة الباحثين عن العمل إلى القوى العاملة، وهم الأشخاص - الذين مروا بفترة في حياتهم عندما تَوَقَّفوا عن البحث عن عمل والتفرغ لمهام أخرى سواء لتربية الأطفال أو الزواج أو رعاية الأقارب المسنين.
- هذه الأسباب الأربعة للبطالة وهي جزء لا مفر منه في عملية البحث عن وظيفة. - الخبر السار هو أن البطالة الإحتكاكية عادة ما تكون طوعية وقصيرة الأجل.
- هذه الأسباب الأربعة للبطالة وهي جزء لا مفر منه في عملية البحث عن وظيفة. - الخبر السار هو أن البطالة الإحتكاكية عادة ما تكون طوعية وقصيرة الأجل.
- سببان للبطالة الهيكلية في المقابل؛ سنجد أن البطالة الهيكلية ليست طوعية ولا السبب الخامس هو التقدم -قصيرة الأجل. وتحدث بسبب هذين السببين التاليين: التكنولوجي؛ ويحدث عندما تحل أجهزة الكمبيوتر أو الروبوتات محل العمال. عندئذ يحتاج معظم هؤلاء العمال إلى مزيد من التدريب قبل أن يتمكنوا من العثور على وظيفة جديدة في مجال عملهم.
- السبب السادس هو الاستعانة بمصادر خارجية للعمل؛ أي عندما تنتقل الشركة - مراكز التصنيع أو الاتصال الخاصة بها إلى بلد آخر؛ حيث تكون تكاليف العمالة أرخص في البلدان ذات تكلفة المعيشة المنخفضة.
- وقد حدث هذا الوضع في العديد من الولايات بعد توقيع اتفاقية التجارة الحرة - لأميركا الشمالية في عام 1994 حيث انتقلت العديد من وظائف التصنيع إلى المكسيك، وحدث أيضًا عندما اكتسب العمال في الصين والهند المهارات التي تحتاجها الشركات الأمريكية.

ما الذي يسبب البطالة الدورية؟

- السبب السابع للبطالة هو عندما يكون هناك عدد وظائف أقل من المتقدمين؛ - والمصطلح الفني لهذه الحالة هو "بطالة نقص الطلب"، ويحدث ذلك خلال مرحلة الركود في دورة الأعمال، ويطلق عليه البطالة الدورية.
- وهنا تجدر الإشارة إلى أن انخفاض الطلب الاستهلاكي يخلق البطالة الدورية. - حينها تخسر الشركات الكثير من الأرباح عندما ينخفض الطلب؛ إذا لم يتوقعوا زيادة المبيعات في القريب العاجل، فإنهم يُضطرون إلى تسريح العمال.

يؤدي ارتفاع معدل البطالة إلى انخفاض الطلب الاستهلاكي بشكل أكبر، وهذا هو - السبب في كونه دورياً. وينتج عن ذلك بطالة على نطاق واسع. ومن الأمثلة على ذلك الأزمة المالية لعام 2008 والكساد الكبير عام 1929.

رفع الحد الأدنى للأجور وعجز الطلب والبطال

أحياناً تحدث بطالة عجز الطلب عندما تكون الأجور مرتفعة بشكل مبالغ فيه. - حيث يجادل النقاد بأنه عندما تُجبر الشركات على دفع رواتب أعلى لبعض العمال، ستُضطر إلى تسريح العمال الآخرين.

آثار و تداعيات البطالة في المملكة العربية السعودية

إجمالي السكان

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

وانخفض معدل البطالة لإجمالي السعوديين بشكل ملحوظ ليصل إلى 8 في المائة للربع الأخير من 2022، قياساً بـ9.9 في المائة، خلال الربع الثالث من العام نفسه

وأظهرت النتائج انخفاض معدل البطالة، في الربع الأخير من العام الماضي، بين السعوديات إلى 15.4 في المائة، بمقدار 5.1 نقطة مئوية، وذلك مقارنة بالربع السابق، وبمقدار 7.1 نقطة مئوية قياساً بالربع نفسه من 2021، ليشكل أعلى انخفاض في بطالة الإناث حتى الآن.

التحديات الاقتصادية

وقالت «الإحصاء» إن معدل البطالة تجاوز التوقعات رغم الظروف الاقتصادية التي يعيشها معظم دول العالم، بما فيها «مجموعة العشرين»؛ جراء التحديات الاقتصادية والعوامل الجيوسياسية.

يأتي انخفاض مستويات معدلات البطالة في المملكة نتيجة التشريعات وبرامج التوطين، ودعم الوظائف ومتابعة المنشآت من جميع الجهات الحكومية ذات العلاقة، لتحقيق بذلك رقماً قياسياً لم يتحقق من قبل على مستوى معدل البطالة لإجمالي السكان.

وبيّنت الهيئة أن خطط ومبادرات «رؤية المملكة» وما تضمنته من إصلاحات وتشريعات وإطلاق للقطاعات الواعدة، أسهمت في تحقيق استمرار أعلى معدل لمشاركة القوى العاملة.

التوظيف الموسمي

وأفصحت «الهيئة العامة للإحصاء» عن انخفاضات تعكس بشكل ملحوظ الأثر الكبير لخطط وبرامج «رؤية 2030» التي جعلت من أهم أولوياتها العمل على تحقيق مستهدفات خلق الفرص الوظيفية لأبناء وبنات الوطن، مشيرةً إلى أن فرص التوظيف الموسمية، التي واكبت الربع الأخير، كان لها أثر في خفض معدلات البطالة وإتاحة الفرص التي ستسهم بدورها في تعزيز المعرفة، واكتساب الخبرات التراكمية للمنافسة في سوق العمل على مختلف المستويات.

وأشارت إلى انخفاض معدل البطالة للسعوديين بشكل عام، لتصل في الربع الأخير إلى 15.4 في المائة، قياساً بـ20.5 في المائة، خلال الربع السابق، ونزول المعدل للمواطنين الذكور ليلبلغ 4.2 في المائة، مقارنةً بـ4.3 في المائة في الربع الثالث من 2022.

وجاءت النتائج الإيجابية مترافقةً مع تحقيق الاقتصاد السعودي أعلى نمو في الناتج المحلي بنسبة 8.7 في المائة، في أعلى معدلات النمو بين دول «مجموعة العشرين»

«مؤشر «بي إم آي»

وتوافق انخفاض بطالة السعوديين مع نتائج مؤشر «بي إم آي» الخاص بمسح التوظيف، خلال ديسمبر (كانون الأول) الماضي، حيث شهد نمواً قوياً في تسارع وتيرة خلق فرص العمل.

وسجلت قراءة المؤشر 52 نقطة وهي الأعلى، خلال الأعوام الـ5 الماضية منذ يناير (كانون الثاني) 2018، في حين يؤكد ارتفاع معدل المشاركة في القوى

العاملة للسعوديين جاذبية سوق العمل ودورها في توظيف واستيعاب المواطنين، حيث وصلت أعداد المشتغلين إلى رقم قياسي بلغ 2.2 مليون مواطن ومواطنة.

برامج التوطين

وأكد صالح السدمي، خبير الموارد البشرية، لـ«الشرق الأوسط»، أن المشروعات العملاقة، ودخول الشركات الأجنبية، وتسارع وتيرة التوظيف لدى القطاعين العام والخاص، أسهمت بشكل مباشر في خفض معدل البطالة بين السعوديين لتصل إلى مستويات قياسية. وبيّن السدمي أن وصول المعدل إلى 8 في المائة يؤكد نجاح برامج ومبادرات «رؤية 2030» التي حددت المستهدف عند 7 في المائة، مما يعني أن البلاد تتجه إلى المسار الصحيح في عملية خفض البطالة بفارق نسبة واحدة فقط.

وأضاف أن برامج التوطين التي تستهدف القطاعات النشطة والواحدة وتستوعب المواطنين للعمل فيها، أسهمت كذلك في خفض البطالة ورفع أعداد المشتغلين بالسوق المحلية.

الفصل الثالث : السياسات التي اتبعتها المملكة العربية السعودية في مواجهة البطالة

خطط و برامج المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة

وضعت «رؤية السعودية 2030»، ضمن أهدافها الاستراتيجية السيطرة على نسب البطالة المتنامية في المجتمع السعودي، وذلك بخفض معدل البطالة من 11.6 في المائة إلى 7 في المائة.

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

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شركات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي ستنشأ بناء على الرؤية والتي ستكون ملكيتها حكومية بنسبة عالية، حيث سيكون لكل الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل.

وفي جانب رأس المال البشري والاستثمار فيه ستضع الرؤية خطة للتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق.

إحصائيًا يمثل الشباب دون سن 30 ما نسبته 67 في المائة من المجتمع السعودي، الذي يوصف بأنه مجتمع شاب، كما يمثل الإنفاق الحكومي المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني والناجح المحلي فالمشاريع الحكومية هي المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي.

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

ويضيف يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال عنصرين أساسيين الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل التي يقبل عليها الشباب السعودي، والأمر الآخر زيادة مشاركة العنصر النسائي في التنمية وانخراطه في سوق العمل وتوسيع المجالات التي توفر الفرص الوظيفية للمرأة، وأضاف ذلك عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية.

في حين يقول الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: «ما زال الحديث عن رؤية وهدف، ولتحقيقه لا بد من وضع آلية واضحة المعالم»، وأضاف: «يجب أن يتضمن برنامج «التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030)

وشدد أبو داهش على أن البطالة تحد كبير، ووزير العمل قد يكون هو المسؤول عن حل هذه المشكلة وخفض نسب البطالة بين السعوديين إلى النسب التي تتوقعها 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، وهذا بدوره ينطوي على زيادة فرص العمل للشباب ورفع نسب التوظيف مما يؤدي إلى خفض نسب البطالة.

تحدثت ولي ولي العهد عن توفير 90 ألف فرصة عمل سيوفرها قطاع التعدين، كما أكد أن الرؤية تستهدف توفير مليون فرصة عمل ستعمل على استيعاب الشباب المتدرب والمؤهل وفق الخطط التي تضعها رؤية السعودية 2030.

بلغ الإنفاق الاستثماري للحكومة السعودية منذ عام 2009 وحتى نهاية عام 2015 نحو 503.7 مليار دولار (1.889 تريليون ريال)، فخلال سبع سنوات استثمرت الحكومة السعودية في المشاريع الخدمية وترقيتها بكثافة هائلة لم تشهد لها البلاد مثيلاً.

تقول المصرفية السعودية ناهد طاهر إن المكسب الكبير للتجول هو السيطرة على نسب البطالة المتنامية وخلق فرص العمل التي تحقق طموح الشباب السعودي.

وتتابع: التحول لن يحدث بين يوم وليلة، لكنه خطة عملية لا بد منها، فلا بد من خلق فرص عمل للسيطرة على نسب البطالة المرتفعة، وترى أن ذلك سيتحقق من خلال التركيز على قطاعات معينة مثل الصحة والتعليم والقطاعات الخدمية وتوفير الدعم لها مقابل استيعاب الشباب وتوفير التدريب والتأهيل المناسب لهم.

كما ترى أن دعم الشركات المتوسطة والصغيرة وتوفير التمويل لها يمكن أن يخلق فرصاً وظيفية كبيرة للشباب، كما تؤكد أن وضع خطط واضحة والبدء في معالجة أوضاع المرحلة الانتقالية هو الأهم حتى تعمل البرامج التي تنطوي عليها الرؤية بشكل صحيح وتحقق النتائج المرجوة منها.

تستثمر الحكومة السعودية بشكل واضح في قطاعات خدمية ذات بعد تنموي مثل قطاعات الإسكان والنقل «سكك الحديد» وتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة لتوفير مزيد من الوظائف للسعوديين.

يقول مازن السديري، وهو اقتصادي سعودي، إن خفض نسب البطالة لن يتحقق إلا من خلال تعزيز دور القطاع الخاص وتحويل القطاعات الخدمية إلى صناعات متسارعة تتعدد فيها الاستثمارات لخلق حالة من التنافسية تنعكس على جودة المنتج. كما أكد على أن الخصخصة سترفع مستوى الخدمات والطلب عليها وهو ما سيخلق الفرص الوظيفية النوعية للشباب.

وقال إن ذلك يستلزم تشريعات وتنظيمات مناسبة، وبنية تحتية مناسبة ونظام تمويل ودعم مالي، وصناعة رأس مال بشري من خلال التدريب والتأهيل.

من جهة أخرى، قال الدكتور مفرج الحقباني، وزير العمل السعودي، إن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تجسد إصرار القيادة على الانطلاق بالمملكة للتحول إلى اقتصاد ما بعد النفط، ورسم واقع وحاضر ومستقبل الوطن، كما أنها ستعمل على تسريع وتيرة النهضة التنموية الشاملة في جميع المجالات والأصعدة التي تعيشها المملكة في الوقت الحالي.

وأشار الوزير الحقباني إلى أن برامج الرؤية السعودية التي كشف عنها الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، تشتمل على مضامين وبرامج ومشروعات مهمة تهدف إلى تحقيق رغد العيش لأبناء وبنات هذا الوطن المبارك، كما أنها تدرش لمرحلة تاريخية مهمة تتحول بها المملكة إلى آفاق اقتصاد متنوع يستثمر الفرص التنموية في كافة المجالات.

وأكد وزير العمل السعودي إلى أن رؤية المملكة 2030 تتوافق مع سياسات وتوجهات وزارة العمل الرامية إلى تنظيم سوق العمل السعودية، وتطويره بما يساهم بشكل فعال وحيوي في إيجاد الفرص الوظيفية ذات القيمة المضافة لأبنائنا وبناتنا في المملكة، إلى جانب تقديم كل ما من شأنه تحفيز القطاع الخاص من خلال الشراكات الاستراتيجية الهادفة إلى توظيف الوظائف في المنشآت عبر دعم مسارات وبرامج التدريب والتأهيل والتطوير.

خطط و برامج المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة:

وضعت «رؤية السعودية 2030»، ضمن أهدافها الاستراتيجية السيطرة على نسب البطالة المتنامية في المجتمع السعودي، وذلك بخفض معدل البطالة من 11.6 في المائة إلى 7 في المائة.

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

كما أكد أن الحكومة السعودية تخطط لبناء شركات مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى الشركات التي ستنشأ بناء على الرؤية والتي ستكون ملكيتها حكومية بنسبة عالية، حيث سيكون لكل الخطط مجتمعة دور واضح في توفير فرص العمل.

وفي جانب رأس المال البشري والاستثمار فيه ستضع الرؤية خطة للتدريب وتأهيل السعوديين للمنافسة في سوق العمل، وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق.

إحصائيًا يمثل الشباب دون سن 30 ما نسبته 67 في المائة من المجتمع السعودي، الذي يوصف بأنه مجتمع شاب، كما يمثل الإنفاق الحكومي المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني والناجح المحلي فالمشاريع الحكومية هي المحرك الحقيقي للقطاع الخاص السعودي.

يقول عبد الرحمن الراشد عضو مجلس الشورى السعودي ورئيس لجنة الاقتصاد والطاقة بالمجلس أن الرقم المستهدف لخفض البطالة في السعودية وضع بناء خطط تنموية اقتصادية عند تنفيذها سيتحقق الرقم المستهدف خلال سنوات الرؤية.

ويضيف يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال عنصرين أساسيين الأول تحقيق تنمية اقتصادية تؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل التي يقبل عليها الشباب السعودي، والأمر الآخر زيادة مشاركة العنصر النسائي في التنمية وانخراطه في سوق العمل.

وتوسيع المجالات التي توفر الفرص الوظيفية للمرأة، وأضاف ذلك عند تنفيذ المشاريع التي تتبناها الرؤية.

في حين يقول الدكتور عبد الوهاب أبو داهش: «ما زال الحديث عن رؤية وهدف، ولتحقيقه لا بد من وضع آلية واضحة المعالم»، وأضاف: «يجب أن يتضمن برنامج «التحول الوطني هذه الآلية لأن البرنامج أحد مكونات (رؤية السعودية 2030)

وشدد أبو داهش على أن البطالة تحد كبير، ووزير العمل قد يكون هو المسؤول عن حل هذه المشكلة وخفض نسب البطالة بين السعوديين إلى النسب التي تتوقعها 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، وهذا بدوره ينطوي على زيادة فرص العمل للشباب ورفع نسب التوظيف مما يؤدي إلى خفض نسب البطالة تحدثت ولي ولي العهد عن توفير 90 ألف فرصة عمل سيوفرها قطاع التعدين، كما أكد أن الرؤية تستهدف توفير مليون فرصة عمل ستمثل على استيعاب الشباب المتدرب والمؤهل وفق الخطط التي تضعها رؤية السعودية 2030

بلغ الإنفاق الاستثماري للحكومة السعودية منذ عام 2009 وحتى نهاية عام 2015 نحو 503.7 مليار دولار (1.889 تريليون ريال)، وخلال سبع سنوات استثمرت الحكومة السعودية في المشاريع الخدمية وترقيتها بكثافة هائلة لم تشهد لها البلاد مثيلاً.

تقول المصرفية السعودية ناهد طاهر إن المكسب الكبير للتجول هو السيطرة على نسب البطالة المتنامية وخلق فرص العمل التي تحقق طموح الشباب السعودي

وتتابع: التحول لن يحدث بين يوم وليلة، لكنه خطة عملية لا بد منها، فلا بد من خلق فرص عمل للسيطرة على نسب البطالة المرتفعة، وترى أن ذلك سيتحقق من خلال التركيز على قطاعات معينة مثل الصحة والتعليم والقطاعات الخدمية وتوفير الدعم لها مقابل استيعاب الشباب وتوفير التدريب والتأهيل المناسب لهم

كما ترى أن دعم الشركات المتوسطة والصغيرة وتوفير التمويل لها يمكن أن يخلق فرصاً وظيفية كبيرة للشباب، كما تؤكد أن وضع خطط واضحة والبدء في معالجة أوضاع المرحلة الانتقالية هو الأهم حتى تعمل البرامج التي تنطوي عليها الرؤية بشكل صحيح وتحقق النتائج المرجوة منها

تستثمر الحكومة السعودية بشكل واضح في قطاعات خدمية ذات بعد تنموي مثل قطاعات الإسكان والنقل «سكك الحديد» وتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة لتوفير مزيد من الوظائف للسعوديين.

يقول مازن السديري، وهو اقتصادي سعودي، إن خفض نسب البطالة لن يتحقق إلا من خلال تعزيز دور القطاع الخاص وتحويل القطاعات الخدمية إلى صناعات. متسارعة تتعدد فيها الاستثمارات لخلق حالة من التنافسية تنعكس على جودة المنتج كما أكد على أن التخصص سترفع مستوى الخدمات والطلب عليها وهو ما سيخلق الفرص الوظيفية النوعية للشباب.

وقال إن ذلك يستلزم تشريعات وتنظيمات مناسبة، وبنية تحتية مناسبة ونظام تمويل ودعم مالي، وصناعة رأس مال بشري من خلال التدريب والتأهيل.

من جهة أخرى، قال الدكتور مفرج الحقباني، وزير العمل السعودي، إن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تجسد إصرار القيادة على الانطلاق بالمملكة للتحويل إلى اقتصاد ما بعد النفط، ورسم واقع وحاضر ومستقبل الوطن، كما أنها ستعمل على تسريع وتيرة النهضة التنموية الشاملة في جميع المجالات والأصعدة التي تعيشها المملكة في الوقت الحالي.

وأشار الوزير الحقباني إلى أن برامج الرؤية السعودية التي كشف عنها الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، تشتمل على مضامين وبرامج ومشروعات مهمة تهدف إلى تحقيق رغد العيش لأبناء وبنات هذا الوطن المبارك، كما أنها تدشن لمرحلة تاريخية مهمة تتحول بها المملكة إلى آفاق اقتصاد متنوع يستثمر الفرص التنموية في كافة المجالات.

وأكد وزير العمل السعودي إلى أن رؤية المملكة 2030 تتوافق مع سياسات وتوجهات وزارة العمل الرامية إلى تنظيم سوق العمل السعودية، وتطويره بما يساهم بشكل فعال وحيوي في إيجاد الفرص الوظيفية ذات القيمة المضافة لأبنائنا وبناتنا في المملكة، إلى جانب تقديم كل ما من شأنه تحفيز القطاع الخاص من خلال الشراكات الاستراتيجية الهادفة إلى توظيف الوظائف في المنشآت عبر دعم مسارات وبرامج التدريب والتأهيل والتطوير.

دور وزارة العمل في مواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية :

انطلقت وزارة العمل من 5 محاور أساسية لمعالجة تحديات ومعوّقات تقف في طريق تكوين سوق عمل واثق وقوي يوفّر وظائف مجزية ترفد مساع المملكة في

تحقيق النجاح والتقدم مستقبلاً، تزامناً مع الفوائد التي جنتها المملكة، وما تشهده من تحسينات ملحوظة وواضحة المعالم في الأعوام الماضية حتى الآن، من أهمها انخفاض معدل البطالة إلى 5.7%، فيما بلغ معدل مشاركة القوى العاملة بنسبة 54%.

وأبانت الوزارة في تقريرها السنوي لسوق العمل السعودي الذي أفصحت أمس، على هامش اجتماعات وزراء العمل والتوظيف بدول مجموعة العشرين بالعاصمة التركية أنقرة، أن المملكة ارتقت خلال العقود القليلة المنصرمة، (G20) إلى مصاف دول مجموعة العشرين، جراء خطط التنمية الاقتصادية المتسارعة التي اعتمدتها.

ويجري في الوقت الحاضر - بحسب الوزارة - استكمال عمليات تحوّل واسعة النطاق في المملكة بشكل عام وفي سوق العمل فيها بشكل خاص، الأمر الذي سيُكسب التنمية الاقتصادية في المملكة تسارعاً أكبر على مدى السنوات المقبلة، مبيّنة وجود مجالات متاحة وإمكانات كبيرة للنمو بالاقتصاد الوطني، والارتقاء بهذه المعدلات، بعد إجراء مقارنة مع بقية دول مجموعة العشرين.

وعودة لأهم التحديات والمعوقات التي تواجهها المملكة على مستوى سوق العمل، أفاد التقرير أنها تتجلى في النقص الواضح في الوظائف المجزية في القطاع الخاص، التي يفضلها السعوديين، والاعتماد الزائد على الوافدين في القطاع الخاص، كما إن نسبة البطالة لدى الشباب أعلى من نسبة البطالة على صعيد المملكة ككل، فيما يأتي التحدي الرابع في أن الطلب على العمالة لا يتطابق بشكل كفاء مع المعروض من العمالة، وأخيراً مشاركة القوى العاملة النسائية ما زالت منخفضة بالمقارنة مع مشاركة الرجال، وللتغلب على هذه التحديات، عمدت الوزارة إلى جانب منظومة العمل إلى وضع استراتيجية تساعد في تحسين مستوى سوق العمل

ومن خلال الاستثمار المدروس الواسع، والتحليل الدقيق، وعبر استقاء الدروس والعبر من الدول الأخرى، طرحت الوزارة أكثر من 140 برنامجاً هادفاً في مجال العمل، حيث جرى تصميم كل برنامج منها ليكون لبنة أساسية تدعم الركائز الرئيسية الخمس التي تتكوّن منها استراتيجية سوق العمل، المتمثلة في إيجاد وظائف مجزية في القطاع الخاص، وتطوير وصقل مهارات القوى العاملة السعودية، وزيادة حصة المواطنين السعوديين في سوق العمل، وتزويد الآليات الأساسية الكفيلة بتشكيل ودعم سوق عمل سعودي قوي، ورعاية الأفراد عبر برامج الحماية الاجتماعية.

وشددت وزارة العمل في تقريرها على أن التطبيق والاعتماد الناجح لمثل هذه الاستراتيجيات، لم ولن يتحقق بشكل فردي؛ إذ يعتمد أولاً بشكل كبير على توظيف التقنيات التي تساعد في ابتكار برامج إلكترونية، وتساهم في إبقاء عامة الناس على إطلاع دائم على المعلومات المهمة في سوق العمل، بينما تتطلب ثانياً مراعاة السياسات المطبقة بمشاركة فاعلة وواسعة النطاق من القطاع الخاص باعتباره المساعد في خلق الوظائف، واستيعاب العدد المتزايد من السعوديين ضمن القوى العاملة مستقبلاً، فيما يأتي الأهم ثالثاً في أن هذه الاستراتيجية تستند في المقام الأول على الأفراد السعوديين أنفسهم؛ فهم من يجب أن يعتنم الفرصة بالاستفادة من البرامج المتاحة والمتوفرة، وعليهم أن يوظفوا الوقت والجهد للارتقاء بقدراتهم وصقل مهاراتهم، لما فيه نهضة المملكة ورفعتها في المستقبل.

وتطرق التقرير إلى المبادرات المعتمدة، مشيراً إلى العديد من البرامج الواعدة للمملكة ولسوق العمل فيها، مثل برنامج التدريب والتطوير المهني والذي ساهم سلفاً في إفادة أكثر من 50 ألف شاب ممن انخرطوا في البرامج لتحضير أنفسهم والتزود بالأدوات والإمكانات اللازمة لدخول سوق الوظائف.

وفي خطوة جديدة وسعياً إلى توفير الدعم المطلوب للباحثين عن عمل، ولزيادة فرص حصولهم على وظيفة مناسبة ومساعدتهم على تحقيق المهارات المطلوبة في سوق العمل، وحد صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) البرامج الخاصة بدعم التوظيف والتدريب ضمن بوابة وطنية شاملة، باسم (البوابة الوطنية للعمل)، والتي تمثل أداة إلكترونية فعالة تساعد الباحثين عن عمل في إيجاد الوظيفة المناسبة لقدراتهم.

وتناول التقرير مبادرة منصة "معاً" الإلكترونية بوصفها واحدة من أهم المبادرات التي تعنى بتحقيق الأهداف المنشودة في مجال صناعة سوق عمل قوي وواثق، لاسيما أن المنصة ستكفل مشاركة عامة الناس في عملية وضع السياسات، والتي وصل زوارها إلى أكثر من 228 ألف زائر خلال عام واحد فقط.

وأكدت وزارة العمل أن هناك العديد من البرامج التي ما تزال في المراحل الأولى التحضيرية، والتي سيكون لها أثر إيجابي واضح سيتعاضد نطاقه بشكل ملحوظ في المستقبل، لافتة إلى أن الحكومة السعودية على يقين وثقة بأن استراتيجية سوق العمل ستتكلل بتحقيق أفضل النتائج، ولكنها تدرك أنه ما يزال هناك دروس وعبر كثيرة لتستقيها من خبرات وتجارب ومعارف الدول الأخرى، وخبراء سوق العمل.

بدوره أوضح وكيل وزارة العمل للشؤون الدولية الدكتور أحمد الفهيد في تصريح صحفي لوكالة الأنباء السعودية اليوم خلال حضوره اجتماعات وزراء العمل التي تستضيفها العاصمة التركية (G20) والتوظيف بدول مجموعة العشرين

أنقرة، ضمن الوفد السعودي، أن الاستراتيجية من شأنها تكوين سوق عمل قوي يوفّر وظائف تدعم اتجاه المملكة نحو النجاح وضمان مستقبل اقتصادي رصين

ولفت النظر إلى أن من ضمن هذه الاستراتيجية إيجاد مقارنة من خلال إدارة جيدة ذات علاقة بالعمالة الوافدة والمحلية، وإقرار خطة متكاملة لتطوير مهارات الشباب عبر شراكة فاعلة بين الوزارة والقطاع الخاص، لخلق اقتصادٍ مرّن وذكي بإمكانه التجاوب مع جميع متطلبات القطاع الخاص المتعلقة بالمهارات المتوافرة لدى الشباب، التي تقدم عملاً نموذجياً يرقى لتطلعات هذا القطاع الهام اقتصادياً

وأشار الدكتور إلى التقرير الذي بدأت الوزارة إصداره منذ العام الماضي، ليقدم من خلال اجتماعات مجموعة العشرين ، حيث يكون هناك عملية متابعة لما جرى الاتفاق عليه من جميع الدول، مشيراً إلى أن هناك مؤشرات أداء لكل الدول تكشف مدى تحقق من الاتفاقيات وما أنجز منها، منوها بالتقرير الأول الذي أصدرته أن المملكة العام الفائت، الذي يؤكد مبدأ الشفافية، بتسليط الضوء على جهود الوزارة الدؤوبة لاستيفاء وتحقيق جميع ما جرى الاتفاق عليه في الاجتماعات السابقة لـ وتناوله التحديات والعقبات التي واجهت العمل في سبيل تحقيق هذه (G20)، الاتفاقيات، متضمناً المقترحات التي تساعد على مواجهة هذه التحديات وتذليل العقبات التي تعيق الوصول لنتائج مثالية في التعامل مع الاتفاقيات

وأكد أن وكيل الوزارة أن تقرير هذا العام استعرض الإنجازات التي تحققت، فيما وتطلعات المملكة للمستقبل، التي شملت (G20) يتعلق بقرارات مجموعة العشرين رفع نسبة المشاركة خصوصاً في المهن التي تتركز على الشباب والمرأة، إلى جانب الاتفاق مع بقية الدول على خطة خفض البطالة في شريحة الشباب إلى أقل من 15% لعام 2025م ، كاشفاً عزم الوزارة على وتوجهها للاستمرار في إصدار التقارير المماثلة للأعوام القادمة

وحول أبرز مبادرات الوزارة وأثرها على السوق أشار الدكتور الفهيد إلى مبادرة ذات علاقة باستراتيجية الوزارة الحالية تجاه سوق العمل في المملكة، لافتاً النظر إلى أن هناك عدد من التحديات التي لا تعيشها أسواق العمل بلدان أخرى، على غرار نسبة العمالة العالية في القطاع الخاص، وكيف تعمل الوزارة على تذليلها من خلال تلك الاستراتيجية تناولتها مبادراتها.

الفصل الرابع : الاقتراحات و التوصيات

تشجيع الصناعات التي تحتاج إلى الاقتراحات المقدمة للحد من ظاهرة البطالة: أيدي عاملة إن استثمار الحكومات وتشجيعها للصناعات والمجالات المهنية التي تتطلب أيدي عاملة بكثرة مثل الزراعة، والخدمات الغذائية، والرعاية الصحية، والتعدين، يساهم في خلق فرص وظيفية للكثير من الأفراد، ويُذكر أن بعض المحللين الاقتصاديين يرون أن 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 أنه يمكن الحد من الفقر عالمياً بنسبة 50% إذا تلقى جميع البالغين تعليماً ثانوياً، حيث تتطلب معظم الوظائف تعليماً ثانوياً وجامعياً، لذا فإن زيادة فرص التعليم والحث عليه يُقلل من مستويات البطالة على المستوى البعيد، ويُذكر أن 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 تُموّلها 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 إن ذلك يساهم في التعرف على طرق جديدة لإنجاز الأعمال، واكتساب الخبرة، واحتمالية الحصول على وظيفة في الشركة المُدرّبة. توسيع دائرة المعارف يُعد بناء شبكة واسعة من المعارف أحد الطرق الأساسية التي تُساعد الأفراد في العثور على وظيفة، كما أن ذلك يُساعد الأفراد في الترويج لخدماتهم وأعمالهم عند البدء بها. تحديث السيرة الذاتية بالرغم من أن تحديث وتطوير السيرة الذاتية يُعد من الطرق التقليدية لمواجهة البطالة، إلا أنها لا تزال الطريقة الشائعة والمستخدم بكثرة للترويج للمهارات والخبرات،

ويُشار إلى أنه يُمكن القيام بذلك من خلال الاستعانة بالتطبيقات والبرامج التي تُوفّر
قوالب جاهزة متنوّعة.

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 مشروعاتها 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.

المصادر و المراجع :

نت,
الجزيرة
البطالة, الجزيرة نت (2016). Available at:
<https://www.aljazeera.net/encyclopedia/2016/5/11/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9>
(Accessed: 23 August 2024).

البطالة (2024) موسوعة اقرأ |. Available at:
<https://iqqrae.com/%D9%85%D9%82%D8%AF%D9%85%D9%87-%D9%88%D8%AE%D8%A7%D8%AA%D9%85%D9%87-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D9%87/> (Accessed: 23 August 2024).

أثر النمو الاقتصادي على البطالة- دراسة حالة المملكة العربية (2021) Editor
السعودية خلال الفترة: 1980 - 2018م, مجلة العلوم الاقتصادية و
الإدارية و القانونية. Available at:
<https://journaleals.com/2021/07/27/b041219/> (Accessed:
23 August 2024).

(no date) رؤية السعودية 2030: السيطرة على ملف البطالة وخفض نسبها إلى 7%
الشرق الأوسط. Available at:
<https://aawsat.com/home/article/626221/%C2%AB%D8%B1%D8%A4%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9-2030%C2%BB-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%B7%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89->

%D9%85%D9%84%D9%81-
%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8
%A9-%D9%88%D8%AE%D9%81%D8%B6-
%D9%86%D8%B3%D8%A8%D9%87%D8%A7-
%D8%A5%D9%84%D9%89-7 (Accessed: 23 August 2024).

(No date) دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية

Available at:

https://jfss.journals.ekb.eg/article_106137_97039651b8b22e3679fae07ff04984ef.pdf (Accessed: 23 August 2024).