



دراسات

هل يمكننا إعادة تعزيز سعودة
القوى العاملة في القطاع الخاص؟
نهج عملي

جمادى الآخرة ١٤٤١هـ / فبراير ٢٠٢٠م

هل يمكننا إعادة تعزيز سعودة القوى العاملة في القطاع الخاص؟ نهج عملي

ح

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ١٤٤١هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

يامادا، مكيو

هل يمكننا إعادة تعزيز سعودة القوى العاملة في القطاع
الخاص؟ نهج عملي. / مكيو يامادا. - الرياض، ١٤٤١هـ

٢٨ ص، ١٦,٥ x ٢٣ سم (دراسات؛ ٥٣)

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٤٨_٣

١- السعودية ٢- القطاع الخاص - السعودية ٣- القوى
العاملة أ. العنوان ب. السلسلة

١٤٤١/٧٣٢٣

ديوي ٣٣١,٦٢

رقم الإيداع: ١٤٤١/٧٣٢٣

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٤٨_٣

تصميم وإخراج

محمد يوسف شريف

إخلاء مسؤولية

تعكس هذه الدراسة ومحتوياتها تحليلات الكاتب وآراءه، ولا ينبغي أن تُنسب وجهات النظر والآراء الواردة فيها إلى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، والكاتب وحده هو المسؤول عما يرد فيها من استنتاجات أو إحصاءات أو أخطاء.

المحتويات

٦	الملخص
٧	التحديات التي تواجه سوق العمل السعودي في العشرينيات من هذا القرن
١٢	السياسة الأولى: تسخير إمكانيات الهجرة الداخلية
١٩	السياسة الثانية: تسهيل انتقال الشباب السعودي من التعليم إلى العمل
٢٥	النتائج التقديرية لمساعدة المواطنين على الانتقال إلى الفرص

الملخص

خلال العقد الماضي، انضم حوالي مليون سعودي - نصفهم من الإناث - إلى القطاع الخاص. وفي الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، بلغ عدد العاملين في القطاع الخاص ١,٦٧ مليون سعودي. فقد قامت حصص نطاقات التي تم استحداثها في عام ٢٠١١م بتعزيز السعودة بشكل خاص، وضاعفت عدد السعوديين في القطاع الخاص إلى ١,٤ مليون خلال ثلاث سنوات. ومقارنةً بهذه الدفعة الأولى، كانت سرعة السعودة على مدار الأعوام التالية أبطأ، حيث إن العديد من الوظائف ذات الأجور المرتفعة نوعاً ما قد تم توطئتها بالفعل. أما الوظائف المتبقية التي يشغلها الوافدون فتعدُّ أقل جاذبية للمواطنين السعوديين، كما تشير إليها الفجوة الكبيرة في متوسط الأجور الشهرية بين الموظفين السعوديين والوافدين في القطاع الخاص والتي تقدر بأكثر من ٤٠٠٠ ريال سعودي.

وفي الوقت ذاته، من المتوقع أن يتخرج حوالي ٥ ملايين من الشباب السعودي من المدرسة حتى حلول عام ٢٠٣٠م، ومن المتوقع كذلك أن يدخل عدد أكبر من الإناث إلى سوق العمل. ونظرًا إلى أن الحكومة ترغب في التقليل من مواصلة زيادة حجم القطاع العام، فيجب توفير حوالي ٣ ملايين وظيفة في القطاع الخاص للسعوديين على مدى العقد المقبل من أجل الحفاظ على معدل البطالة عند مستوى متواضع. وهذا يعني أن على القطاع الخاص استيعاب العمالة السعودية أسرع بثلاث مرات عما كان عليه في العقد الماضي.

فهل يمكننا إعادة تعزيز السعودة في فترة زمنية قصيرة (خلال العامين المقبلين على سبيل المثال)؟ تقترح هذه الورقة سياستين قد تكونان جديرتين بالاعتبار من أجل هذا الهدف: (١) تسخير إمكانيات الهجرة الداخلية، (٢) تسهيل انتقال الشباب السعودي من التعليم إلى العمل. وتتميز هذه السياسات بأنها لن تحتاج إلى إصلاح للحكومة يستغرق وقتاً، حيث يمكن تنفيذها إلى حد كبير عبر المؤسسات القائمة حالياً. وإذا وضعت هذه السياسات بشكل فعال، فقد يتجاوز عدد الموظفين السعوديين في القطاع الخاص ٢ مليون خلال عامين، وذلك سيحقق على أقل تقدير - على أساس المتوسط السنوي - نصف الهدف المذكور أعلاه والمتمثل في إيجاد ٣ ملايين وظيفة خلال عقد من الزمن.

١. التحديات التي تواجه سوق العمل السعودي في العشرينيات من هذا القرن

وفقًا للهيئة العامة للإحصاء، يوجد ٨,١٩ مليون موظف يعملون في القطاع الخاص اعتبارًا من الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، بما في ذلك ١,٦٧ مليون سعودي (١,١٣ مليون رجل و ٥٤٠,٠ مليون امرأة) و ٦,٥٢ مليون من العمالة الوافدة، وبلغ معدل السعودة ٢٠,٤٪^(١). وبالنظر إلى أن عدد السعوديين في القطاع الخاص كان ٦٨١,٤٨١ (٦٣٣,٠٧٥ رجل و ٤٨,٤٠٦ امرأة) في نهاية عام ٢٠٠٩م^(٢)، فقد انضم حوالي مليون سعودي إلى القطاع الخاص على مدى العقد الماضي - نصفهم من الإناث - وتضاعف معدل السعودة الذي كان يُقدر بـ ٩,٩٪. ولقد أسهمت حصص نطاقات التي تم استحداثها عام ٢٠١١م في تعزيز السعودة^(٣). فوفقًا لوزارة العمل، ارتفع عدد الموظفين السعوديين في القطاع الخاص أكثر من الضعف خلال ثلاث سنوات بعد الإعلان عن هذه السياسة، فوصل العدد إلى ١,٤ مليون^(٤)، وذلك من الناحية النظرية على الأقل (فالأرقام الإحصائية تشمل الموظفين غير العاملين الذين عينتهم الشركات فقط لتلبية الحصص؛ أما حجم هذه المجموعة الوهمية فهو يظل عرضة للتخمينات).

بيد أن سرعة السعودة بعد هذه الدفعة الأولية أصبحت أبطأ، وذلك لأن نسبة كبيرة من الوظائف التي تقدم أجوراً مغرية للسعوديين الباحثين عن عمل قد تم توطيئها بالفعل. ووفقاً للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، بلغ متوسط الأجر الشهري في القطاع الخاص في نهاية عام ٢٠١٨م ٦١٨٧ ريال سعودي بين السعوديين، مقابل ٢٠٦٩ ريال بين العمالة الوافدة، وهو ما يقل عن الحد الأدنى الفعلي لأجور السعوديين بمبلغ ٣٠٠٠ ريال، مع وجود فجوة بنحو ٤١١٨ ريال (الشكل ١)^(٥). وتشير تقديرات حديثة لوزارة العمل إلى أن ٢,٦ مليون من العمالة الوافدة هم من غير المهرة^(٦).

(١) الهيئة العامة للإحصاء، نشرة سوق العمل للربع الثالث ٢٠١٩.

(٢) مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي السادس والأربعون، ٢٠١٠، ص. ٢٢٤.

(٣) جينيفر بيك، «ما الذي يمكن الشركات من توظيف المرأة؟ التغلب على تكاليف الدمج في المملكة العربية السعودية»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠١٩.

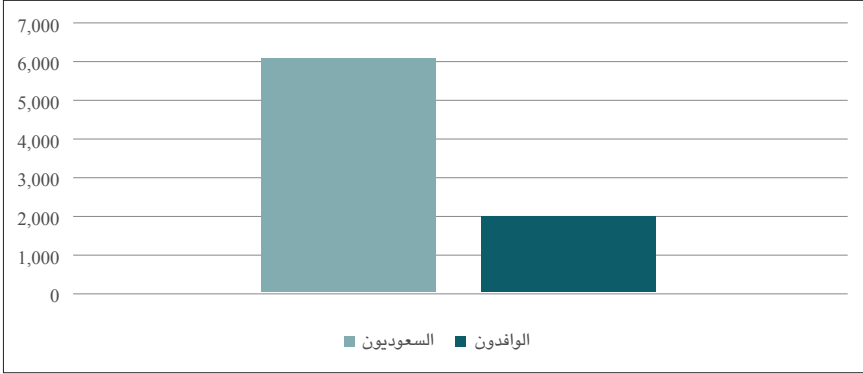
<http://kferis.com/ar/view/post/252>

(٤) “Recruitment of 1.2m Expats ‘Defeating Saudization Drive,’” *Arab News*, October 7, 2014.

(٥) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، التقرير الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٨م، ص. ٥٣.

(٦) “About 2.6m Foreign Workers in the Kingdom Are Unskilled,” *Saudi Gazette*, November 13, 2019.

الشكل ١: متوسط الأجر الشهري في القطاع الخاص في نهاية عام ٢٠١٨م (ريال سعودي)



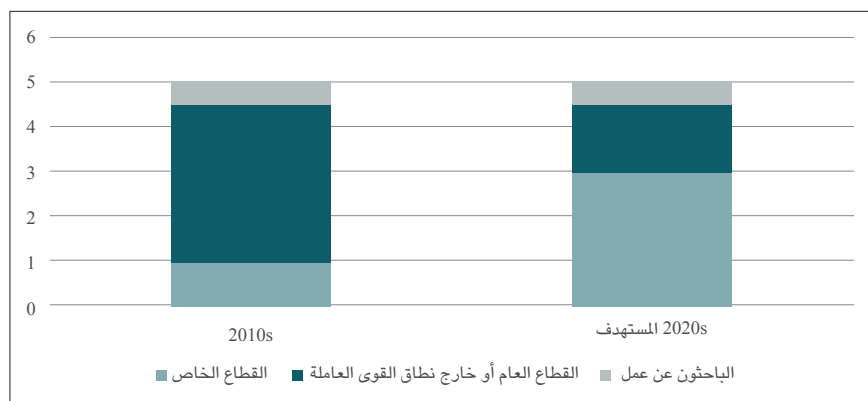
المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

وتشير التقديرات إلى تخرج حوالي ٥ ملايين من الشباب السعودي من المدرسة خلال العقد الماضي. وقد ساهم ذلك في زيادة عدد المواطنين العاطلين عن العمل. ففي عام ٢٠٠٩م، كان عدد السعوديين العاطلين عن العمل ٤١٨,٥٤٧. وفي عام ٢٠١٩م، أصبح العدد ١,٠٢ مليون سعودي يبحثون عن عمل. وكانت غالبية طالبي العمل الجدد من الإناث. وعلى الرغم من أن ٥٥٪ من الباحثين عن عمل في عام ٢٠٠٩م كانوا من الذكور، إلا أنهم لم يمثلوا سوى ١٦٪ في عام ٢٠١٩م. وتوضح هذه الزيادة في بطالة الإناث أن أعداداً أكبر من الإناث يرغبن في الانضمام إلى القوى العاملة. رغم أنه في الربع الثالث من عام ٢٠١٩م كان معدل البطالة السعودي ١٢,٠٪، وكان هناك تباين كبير بين الذكور والإناث، حيث بلغ معدل البطالة بين الإناث السعوديات ٣٠,٨٪، وذلك على نقيض معدل البطالة بين الذكور السعوديين حيث قدر بـ ٥,٨٪. وبما أن القطاع الخاص استوعب حوالي مليون سعودي، ومجموعة الباحثين عن العمل قد زادت بنحو نصف مليون، فمن المفترض أن الـ ٣,٥ مليون الباقية، الذين يقدر عددهم بحوالي ٢ مليون رجل و١,٥ مليون امرأة، إما وُظفوا من قبل الحكومة أو أصبحوا خارج نطاق القوى العاملة الرسمية^(٧).

(٧) العدد الدقيق للموظفين الحكوميين السعوديين غير واضح. فوفقاً للهيئة العامة للإحصاء، كان لدى القطاع العام ١,٤٢ مليون موظف سعودي اعتباراً من الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، لكن هذه الإحصائية تستثني المواطنين العاملين في القطاعين الأمني والديني (الهيئة العامة للإحصاء، نشرة سوق العمل للربع الثالث ٢٠١٩).

فما التحديات التي سيواجهها سوق العمل السعودي خلال العقد القادم؟ من المتوقع أن تتخرج من المدرسة مجموعة ٥ ملايين أخرى حتى حلول عام ٢٠٣٠م^(٨). ونظرًا لرغبة الحكومة في التقليل من مواصلة زيادة حجم القطاع العام (حيث شكلت المدفوعات لموظفي القطاع العام ٤٤٪ من النفقات الحكومية في الربع الثاني من عام ٢٠١٩م)^(٩)، إلى جانب التطلعات المتزايدة للعمل بين السعوديات الإناث، من المحتمل أن تدخل أعداد أكبر من السعوديين سوق العمل في السنوات المقبلة. وبافتراض أن الحكومة سوف تستوعب نصف مليون شخص إضافي وأن حوالي مليون شخص سيصبحون خارج نطاق القوى العاملة الرسمية خلال العقد المقبل، فيجب إيجاد حوالي ٣ ملايين وظيفة في القطاع الخاص من أجل الحفاظ على مستوى البطالة قريبًا أو أقل من المستويات الراهنة (الشكل ٢)، وهذا يعني أن إيجاد وظائف القطاع الخاص للسعوديين يجب أن يكون أسرع بثلاث مرات في العشرينيات من هذا القرن مقارنةً بالعقد الماضي.

الشكل ٢: الوضع المقدّر / المستهدف لخريجي المدارس السعودية (مليون سعودي)



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية

(٨) مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي الخامس والخمسون، ٢٠١٩، ص. ٣٥.

(٩) "Q2 Performance Report Reflects Effectiveness of Financial and Structural Reforms," *Saudi Gazette*, July 30, 2019.

• استراتيجيات لزيادة السعودية

كيف يمكن تحقيق هذا الهدف الطموح الذي تستهدفه وزارة العمل حالياً؟^(١٠) بشكل عام، هناك نوعان من استراتيجيات إيجاد فرص العمل لدى سوق العمل السعودي: الأول هو استبدال العمالة الوافدة الحالية بالعمالة المحلية، والآخر هو استحداث وظائف جديدة للسعوديين. من الناحية النظرية، ستتوقف البلاد عن رؤية مشكلة البطالة على مدى العقد المقبل إذا حل المليون باحث عن العمل حالياً والخمسة ملايين من خريجي المدرسة القادمين محل العمالة الوافدة والتي تقدر حالياً بنحو ٦,٥ مليون. ومع ذلك، من غير المحتمل أن يقبل العديد من المواطنين السعوديين بسعادة تلك الوظائف المتبقية ذات الأجر المنخفض في القطاع الخاص^(١١)، رغم أنه قد لا يكون من المستحيل تماماً دفعهم في هذا الاتجاه ببعض التدخلات النفسية (سيتم مناقشتها بصورة موجزة في الورقة لاحقاً).

ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى أن «النقطة المرجعية» - كما هو موصوف في الاقتصاد السلوكي - للسعوديين الباحثين عن عمل، والتي على أساسها يتم تقييم الوظائف المحتملة، لا تحدد حسب سعر السوق الدولي وفقاً لمستويات المهارات والتي يقبلها العمال الوافدون، بل حسب مستويات دخل غالبية المواطنين الآخرين. فقبول الوظائف التي تدفع أقل بكثير مما يتمتع به المواطنون الآخرون سيشكل نوعاً من نقص الكرامة. ومثل هذا التأثير النفسي هو إرث الاعتماد الأولي على النفط، حيث تم توزيع وظائف القطاع العام بأجر جيد على نطاق واسع عندما كان عدد السكان لا يزال قليلاً. ويعتبر هذا التأثير خاصاً في المنطقة ولا يوجد في الاقتصادات الأخرى، كالاقتصادات الآسيوية على سبيل المثال.

إن الحل الهيكلي الذي يمكن تصوره لهذه المفارقة في سوق العمل هو تحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد إنتاجي ذي أجور عالية، بحيث تلبي إنتاجية القوى العاملة السعودية توقعات أجورهم. وفي الواقع، أحد الأسباب التي دفعت دول متقدمة إلى الانتقال إلى الاقتصادات القائمة على المعرفة هو أن تكاليف العمالة بدأت بالارتفاع

(10) "Jobs Could Reach 3 Million by 2030," *Saudi Gazette*, October 10, 2019.

(11) "Salaries in Newly Saudized Sectors Not Attractive, Employees Complain," *Saudi Gazette*, January 15, 2019.

نتيجة للنمو، ولم تعد قادرة على التنافس مع الاقتصادات الآسيوية النامية ذات نموذج الأجور المنخفضة. غير أن تطبيق هذه الاستراتيجية على الصعيد الوطني سيكون حلاً طويلاً الأجل لأنه يتطلب زيادة كبيرة في الأداء التعليمي. ولتحقيق هذا الهدف، يجب أولاً بناء القدرات التعليمية. ولقد بدأت مؤخراً العديد من إصلاحات تمكين بناء القدرات في إدارة قطاع التعليم^(١٢). وبذلك على مدى العقد المقبل، يمكن استحداث وظائف ذات أجور مرتفعة والحصول عليها على أساس انتقائي من قبل المواطنين الشباب الذين لديهم إمكانية الوصول إلى التعليم والتدريب الأكثر تنافسية، ولكن عدد المواطنين المنتجين - كما هو الحال في أي اقتصاد آخر - لا يمكن أن ينمو إلا تدريجياً^(١٣).

وإذا نظرنا إلى المستقبل، فإن جهود الموارد البشرية بالفعل ملحة ولا غنى عنها. وعلى كل الأحوال، يحتاج سوق العمل السعودي اليوم إلى المزيد من الحلول الفورية التي تستهدف سعودة الوظائف ذات الأجور المنخفضة في القطاع الخاص، والتي من غير المرجح أن تكون محلية دون تدخلات سياسية مبتكرة. سوف تقترح هذه الورقة سياستين قد تكونان جديرتين بالاعتبار وهما: (١) تسخير إمكانيات الهجرة الداخلية، (٢) تسهيل انتقال الشباب من التعليم إلى العمل.

(12) Makio Yamada, "Can Saudi Arabia Move beyond 'Production with Rentier Characteristics'?: Human Capital Development in the Transitional Oil Economy," *Middle East Journal* 72, no. 4 (2018).

(١٣) بالإضافة إلى ذلك، لا تزال هناك أشياء كثيرة غير معروفة حول ديناميكيات محاولة جعل الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة في السياق المعتمد على النفط. إحدى هذه المشكلات هي ما إذا كان سقف التوقعات يمكن أن ينتظر الإنتاجية. فمع ارتفاع إنتاجية الأفراد، قد ترتفع توقعاتهم أيضاً تبعاً لذلك، وهو ما يؤدي إلى عدم تقليص الفجوة. انظر:

Calvert W. Jones, *Bedouins into Bourgeois: Remaking Citizens for Globalization* (Cambridge: Cambridge University Press, 2017).

٢. السياسة الأولى: تسخير إمكانيات الهجرة الداخلية

تعتبر الهجرة الداخلية أحد الشروط الضرورية للنمو الاقتصادي طويل الأجل. وفي الواقع، لم يكن بالإمكان تحقيق التصنيع الناجح في آسيا دون الهجرة الداخلية، التي ساعدت على وفرة الأيدي العاملة منخفضة التكلفة للأنشطة الإنتاجية. وعلى سبيل المثال: تم دعم النمو الاقتصادي السريع في الصين والذي أدى إلى ظهورها بوصفها مصنعاً جديداً للعالم من قبل ٢٣٠ مليون عامل مهاجر من المناطق الريفية، وعاصمتها بكين تستضيف ما يقارب ٥٠ مليون مواطن ريفي^(١٤). وكذلك كان نهوض اليابان قبل حوالي نصف قرن ممكناً من خلال فتح المجال لإمكانيات الهجرة الداخلية. حيث عانت اليابان سابقاً من مشكلة مشابهة لتلك التي تواجه المملكة العربية السعودية حالياً، وهي طفرة أعداد الشباب في التركيبة السكانية مع تزايد البطالة وعدم وجود تطابق بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال، ثم سنّت سياسةً هدفت إلى حركة شباب الريف نحو الصناعات الحضرية وحققت ما يعرف بـ «التوظيف الجماعي» (shūdan shūshoku)، والذي أدى إلى معدل بطالة ١٪ على مدى ١٦ عاماً^(١٥).

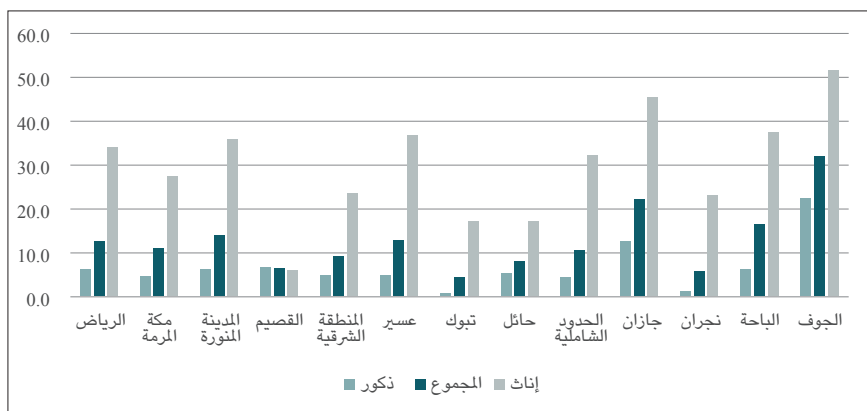
لم يتم استغلال إمكانيات الهجرة الداخلية بشكل كامل في المملكة العربية السعودية التي تستفيد من العمالة الوافدة تقليدياً؛ وأتاح ذلك الفرص للمهاجرين الدوليين بدلاً من المهاجرين الداخلين. ونظراً إلى أن الأولوية هي معالجة مشكلة البطالة من خلال السعودية، فقد يكون هذا الوقت مناسباً للتفكير في تسخير إمكانيات الهجرة الداخلية كخيار للسياسات، خصوصاً مع وجود تباينات إقليمية جوهرية في البطالة، فهي أكثر خطورةً في المناطق الريفية. فبينما قُدر المعدل الوطني للبطالة بـ ١٢,٠٪ في الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، بلغ معدل البطالة في منطقة الجوف ٣٢,٣٪، وبلغ ٢٢,٦٪ في جازان، و١٦,٧٪ في الباحة، في حين كان ٩,٣٪ في المنطقة الشرقية، و١١,٠٪ في جدة / مكة المكرمة، و١٢,٨٪ في الرياض (الشكل ٣)^(١٦).

(14) Li Peilin, "Preface I: The World's Largest Labor Force Migration," in China's Internal and International Migration, ed. Li Peilin and Laurence Roulleau-Berger (Abingdon: Routledge, 2013), xx-xxi.

(١٥) ماكيو يامادا، «كيف حققت اليابان نسبة بطالة ١٪؟: تمهيد التحول من التعليم إلى العمل» دراسات (٢٠١٧)، <http://kfcris.com/ar/view/post/169>

(١٦) الهيئة العامة للإحصاء، نشرة سوق العمل للربع الثالث ٢٠١٩.

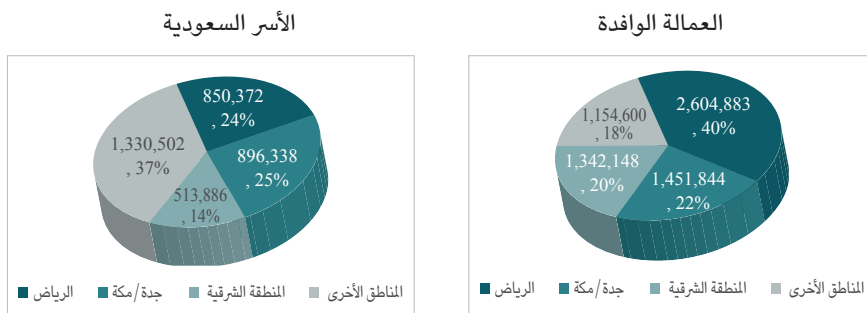
الشكل ٣: معدل البطالة حسب المناطق (الربع الثالث ٢٠١٩م)



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات البطالة في المناطق الريفية، إلا أن قدرة السعودية مقيدة في هذه المناطق بسبب محدودية الفرص الاقتصادية، فمن بين ٦,٥ مليون وظيفة تشغلها العمالة الوافدة (أي وظائف قد تكون قابلة للسعودة)، يوجد فقط ١٨٪ (١,٢ مليون وظيفة) خارج المراكز الحضرية الثلاثة (الرياض، جدة / مكة المكرمة، المنطقة الشرقية)، بينما ٣٧٪ من الأسر السعودية (١,٣ مليون أسرة) يقيمون في هذه المناطق (الشكل ٤) (١٧).

الشكل ٤: التوزيع الإقليمي للأسر السعودية مقابل العمالة الوافدة



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء

(١٧) الهيئة العامة للإحصاء، نشرة المساكن لمنتصف عام ٢٠١٨.

• مزايا حل المشكلة بالهجرة الداخلية

تتمثل القوة الرئيسة للهجرة الداخلية لأي اقتصاد في التكلفة التنافسية الناجمة عن القوى العاملة الريفية. وفي ظل الاقتصاد السعودي، يمكن أن تساعد فجوة الأجور بين المناطق الريفية والحضرية في تخفيف العائق الرئيس أمام السعودية. وكما ذكر أعلاه، هناك فجوة في الأجور بين الموظفين المحليين والوافدين في القطاع الخاص، بلغت ٤١١٨ ريال سعودي في نهاية عام ٢٠١٨م. هذه الفجوة في الواقع أصغر بالنسبة للشركات التي تدفع رسوم العمالة الوافدة، والتي تبلغ حالياً ٦٠٠ ريال للشركات التي لديها عمالة وافدة أكثر من السعوديين. بالإضافة إلى ذلك، أعلنت وزارة العمل في أوائل عام ٢٠١٩م أن إعانات الأجور تقدم للموظفين السعوديين وفقاً لشروط معينة وتغطي ٣٠٪ من الراتب في السنة الأولى من العمل^(١٨).

ومع ذلك، حتى مع هذه التدخلات ذات الاتجاهين والتي تجعل الفجوة أصغر بنسبة ٦٠٪، لا تزال هناك فجوة تزيد عن ١٦٠٠ ريال سعودي^(١٩). وقد لا يكون استيعاب هذه الفجوة أمراً سهلاً بالنسبة للشركات المعتمدة على نموذج أعمال يستمر في الاعتماد على العمالة منخفضة التكلفة، ولن يشعر الكثير من الموظفين السعوديين أنها وظيفة جذابة بدرجة كافية للبقاء فيها إذا اضطروا إلى استيعاب بعض من هذه الفجوة بأنفسهم. إن أحد احتمالات تضيق الفجوة يتمثل في فرض رسوم أعلى على العمالة الوافدة وزيادة دعم الأجور. بيد أن خيار جعل العمالة الوافدة أكثر تكلفة يحتاج إلى مراعاة التوازن مع مجمل الأنشطة الاقتصادية والاستثمار الأجنبي. وعلى أرض الواقع، قررت الحكومة عدم تفعيل الزيادة في الرسوم لعام ٢٠٢٠م^(٢٠). وبالمقابل إن توفير مبالغ أكبر من إعانات الأجور سيؤدي حتماً إلى خلق عبء مالي إضافي على الحكومة، وقد يتسبب كذلك في زيادة مخاطر التسرب والسعي وراء الريع من خلال السعودية الوهمية.

(١٨) صندوق تنمية الموارد البشرية، برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات. https://www.hrdf.org.sa/Program/483/%D8%AF%D8%B9%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81_%D9%84%D8%B1%D9%81%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA

(١٩) يُحسب متوسط التكلفة الفعلية للموظف الوافد مع رسوم ٦٠٠ ريال على أنه ٢٦٦٩ ريال سعودي، في حين يبلغ متوسط تكلفة الموظف السعودي مع إعانة ٣٠٪ من الأجر ٤٣٣٠ ريال سعودي.

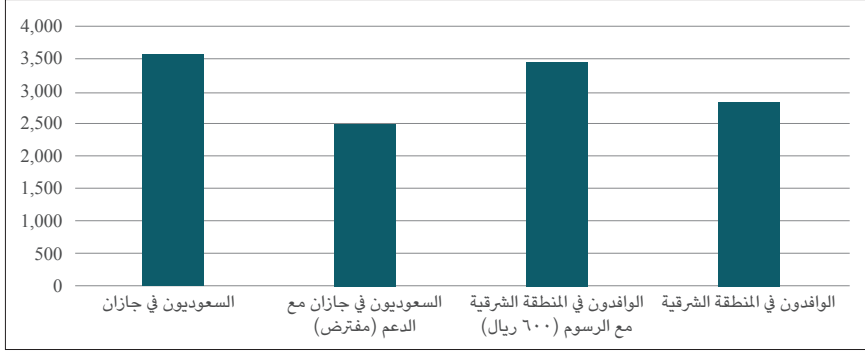
(20) "No Change in Expat Fee: Finance Ministry," Saudi Gazette, November 3, 2019.

يمكن للهجرة الداخلية إزالة هذه المشاكل والمخاوف. فعلى الرغم من بلوغ متوسط أجر القطاع الخاص للسعوديين ٦١٨٧ ريال سعودي في نهاية عام ٢٠١٨م، إلا أن الرقم كان في الحقيقة أقل بكثير في المناطق الريفية، حيث كان ٣٥٦٠ ريال في جازان، و٣٤٧١ ريال في الجوف، و٣٣٧١ ريال في الباحة. هذه الأرقام لا تختلف اختلافاً كبيراً عن متوسط أجور العمالة الوافدة في المناطق الحضرية، والتي كانت أعلى من المتوسط الوطني للوافدين. وفي الواقع مع رسوم العمالة الوافدة، كانت تكاليف العمالة الريفية السعودية والعمالة الوافدة في المناطق الحضرية هي نفسها تقريباً (الشكل ٥). فعلى سبيل المثال: كان متوسط أجور الوافدين في المنطقة الشرقية ٢٨٦٧ ريالاً (مقارنةً بالمتوسط الوطني للوافدين وهو ٢٠٦٩ ريال). ومع رسوم الوافدين البالغة ٦٠٠ ريال كانت التكلفة الفعلية هي ٣٤٠٢ ريال. وفي المقابل يكلف المواطن السعودي من جازان أقل من متوسط الوافدين في المنطقة الشرقية بحوالي ١٠٠٠ ريال إذا تم تطبيق إعانة الأجور بنسبة ٣٠٪ (تطبق إعانات الأجور حالياً فقط على الموظفين السعوديين الذين يتجاوز مستوى رواتبهم ٤٠٠٠ ريال؛ يجدر النظر في برنامج لتوسيع الإعانات لتشمل المهاجرين الداخلين بغض النظر عن مستويات الرواتب). وبموجب هذا البرنامج ستتمتع بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs) والموظفات الإناث بدعم إضافي.

وفي المقابل فإن سعودة وظائف العمالة الوافدة الريفية أكثر صعوبة، وذلك لأن أجور الوافدين الريفيين منخفضة للغاية، فهي ١٠١٤ ريال في جازان، و٨٨٣ ريال في الباحة، و٧٢٠ ريال في منطقة الجوف. ومع رسوم العمالة (٦٠٠ ريال)، فستكون على التوالي ١٦١٤ ريال و١٤٨٣ ريال و١٣٢٠ ريال. وهي أقل بكثير من الحد الأدنى الفعلي لأجور السعوديين بمبلغ ٣٠٠٠ ريال. ومن ثم، على الرغم من أن توقعات الأجور منخفضة بين السعوديين الريفيين مقارنة بنظرائهم في المناطق الحضرية، إلا أن معدلات السعودة في المناطق الريفية تميل إلى أن تكون أسوأ من المدن^(٢١).

(٢١) الهيئة العامة للإحصاء، نشرة سوق العمل للربع الثالث ٢٠١٩.

الشكل ٥: متوسط الأجور الشهرية، السعوديون في جازان مقابل العمالة الوافدة في المنطقة الشرقية (ريال سعودي)



المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

ومن المزايا الأخرى لتسهيل الحكومة للهجرة الداخلية أن هذا التسهيل يدفع القوى العاملة المهاجرة نحو القطاعات الاستراتيجية التي تكافح من أجل جذب الشباب السعودي. ومن هذه القطاعات الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يُمثل تمكينها إحدى الركائز الأساسية لخطة الإصلاح في رؤية ٢٠٣٠. فبالمقارنة مع الشركات الكبيرة، يعاني معظم الشركات الصغيرة والمتوسطة من حرمان كبير في قدرتها على التوظيف. وفي الحقيقة، كانت الشركات الصغيرة والمتوسطة المستفيد الرئيس من تسهيل الهجرة الداخلية في اليابان، وكانت المواهب الشابة من المناطق الريفية بالبلاد دعامة القدرة التنافسية لهذه الشركات^(٢٢). وفي المملكة العربية السعودية يمكن إدارة تنفيذ السياسات من خلال الفروع المحلية لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). فقد ساعدت هذه الفروع - التي تسمى الآن بمكاتب التوظيف - أكثر من ٤٨ ألفاً من الباحثين عن عمل في العثور على عمل خلال الأشهر الأحد عشر الأولى من عام ٢٠١٩م^(٢٣). فيمكن لهذه المكاتب إجراء مطابقة الوظائف عبر المناطق بالإضافة إلى عملها محلياً. ويمكن للهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت) الانضمام إلى عملية المطابقة لدفع القوى العاملة نحو الشركات الصغيرة والمتوسطة، مع توفير قائمة أولوية للشركات ذات الأهمية

(٢٢) يامادا، «كيف حققت اليابان نسبة بطالة ١٪؟».

(23) "49,000 Saudis Employed via Hadaf in 11 Months," Arab News, December 26, 2019.

الاستراتيجية للاقتصاد السعودي في المستقبل. (ويمكن أيضاً لهذين الجهازين التعاون في توفير التدريب لهؤلاء الموظفين السعوديين المعينين، كما هو موضح في القسم التالي). ويمكن كذلك تنفيذ سياسة تسهيل الهجرة الداخلية بالتوازي مع مشاريع التنمية الإقليمية. فقد أظهرت بعض المناطق الريفية معدلات بطالة أقل من غيرها، ويعزى ذلك - إلى حد كبير - إلى تطوير مدن اقتصادية جديدة مثل: نيوم في تبوك، ومدينة وعد الشمال في منطقة الحدود الشمالية^(٢٤). ومن المرجح كذلك أن تخلق السياحة مزيداً من فرص العمل في جميع أنحاء المملكة، والتي قد يكون لها آثار غير مباشرة على القطاعات الأخرى (لقد اقترحت مع إحدى الزميلات في ورقة أخرى أن تطوير المنتجات المحلية الفريدة والترويج لها سوف يفضيان إلى خلق فرص عمل مستدامة في المجتمعات المحلية)^(٢٥). وعلى أي حال، سوف يستغرق التطوير في بعض المناطق المزيد من الوقت لتظهر نتائجه، فيمكن للهجرة الداخلية أن توفر حلاً مؤقتاً لمشكلة البطالة. وعندما يتم توفير فرص عمل أكبر محلياً، فإن عودة المواطنين المحليين ذوي الخبرة من المناطق الحضرية ستزيد من القدرة التنافسية للاقتصادات المحلية.

ومن المرجح كذلك أن تستكمل الهجرة الداخلية برامج العمل عن بعد والعمل الحر التي هي قيد التنفيذ حالياً. وبشكل سردي، من الأسهل على الشركات توظيف العمالة عن بعد إذا كانوا قادرين على العمل في المكتب لبعض الوقت أولاً، ثم ينتقلون إلى العمل من مكان بعيد، حيث إن بعض الشركات قد تتصور مخاطرَ في توظيف شخص يعمل عن بُعد فقط.

• الحاجة إلى سياسات دعم

ومن أحد مخاوف تسهيل الهجرة الداخلية أن العمال السعوديين الريفيين في المناطق الحضرية قد يحتاجون إلى بعض الدعم الإضافي، الذي يمكنهم من العيش والعمل بشكل مريح. فلدعم الإسكان مثلاً أهمية خاصة، ولا سيما بالنسبة للإناث اللاتي يمثلن أكثر من ٨٠٪ من الباحثين عن عمل. قد يكلف العيش في المدن والعودة إلى مسقط الرأس

(٢٤) اعتباراً من الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، كان معدل البطالة ٤,٦٪ (٨,٠٪ بين الذكور) في تبوك، و ١٠,٧٪ (٤,٤٪ بين الذكور) في منطقة الحدود الشمالية.

(٢٥) مها فلاته وماكيو يامادا، «ربط الانفتاح السياحي بتطوير المنتجات المحلية لخلق فرص عمل مستدامة: تجربة حركة «قرية واحدة منتج واحد» في اليابان»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، نوفمبر ٢٠١٩م
<https://www.kfcris.com/ar/view/post/244>

مرة واحدة في الشهر ما لا يقل عن ١٥٠٠ ريال سعودي للذكور و ٢٥٠٠ ريال للإناث (نظرًا إلى العدد المحدود من أماكن الإقامة الآمنة للأفراد من الإناث). فيمكن للحكومة أن تساعد هؤلاء الموظفين بالإعانات والحلول الإبداعية الأخرى، مثل: إنشاء صندوق لشراء العقارات غير المستخدمة (خاصة بعد خروج العمالة الوافدة) لتجديدها وتحويلها إلى مساكن منخفضة التكلفة بوصفها منازل مؤقتة للمهاجرين الداخليين، أو توسيع دائرة المساكن الجامعية لتسمح للطلاب بعد التخرج ولفترة من الزمن بمواصلة الإقامة فيها والذهاب إلى العمل. وحتى لو لم يتم تغطية تكاليف السكن والنقل بالكامل، فإن المواطنين الريفيين سيستفيدون من حصولهم على فرص عمل أكبر من الفرص المحدودة الموجودة حاليًا في مدنهم ومناطقهم.

وأخيرًا، قد يُعرب البعض عن قلقٍ إزاء الصراع الثقافي الداخلي الناتج عن وجود المزيد من المواطنين الريفيين في المراكز الحضرية. لكنها ستكون عمليةً ضرورية إذا أراد البلد تحقيق التكامل الوطني. فيجب البحث عن الحلول بشكل استباقي بدلاً من النظر إلى الصراعات المحتملة بوصفها مصدرًا للضيق، أو تجنبها بوصفها مشكلة.

٣. السياسة الثانية: تسهيل انتقال الشباب السعودي من التعليم إلى العمل

ستستهدف سياسة تسهيل الهجرة الداخلية المذكورة أعلاه مجموعتين، هما: الباحثون الحاليون عن عمل (حوالي مليوناً) وخريجو المدرسة القادمون (٤ ملايين بحلول عام ٢٠٣٠م، إذا افترضنا خروج مليون شخص من القوى العاملة). ونظرًا لحجم المجموعة الأخيرة، يجب على التدخل السياسي أن يستهدف القطاع التعليمي، وذلك بالعمل على مساعدة الطلاب الحاليين في التفكير في وظائف القطاع الخاص والاستعداد لها والعثور عليها. وعلى الرغم من أن إصلاحات التعليم القائمة في المملكة حاليًا تركز على تعزيز قابلية توظيف الخريجين، والتي تشمل المناهج الدراسية الموجهة نحو التوظيف على قدر أكبر؛ من تدريس (STEM) أي العلوم (Science) والتقنية (Technology) والهندسة (Engineering) والرياضيات (Math) أو (STEAM) بما في ذلك الفن (Art)، إلا أنه يجب أن تُستكمل المهارات الشخصية المهنية بتوفر الخدمات الوظيفية (Career service) في المؤسسات التعليمية. ففي الوقت الحالي يستضيف العديد من المؤسسات التعليمية معارض مهنية وتقوم بدعوة الشركات وكذلك تسهيل التدريب بالشركات (المعروف بالتدريب التعاوني)، فينبغي لهذه الأعمال أن ترتقي إلى خدمة وظيفية شاملة تقدم مساعدة إضافية للطلاب مثل: تدريبهم على مهارات الإدارة المهنية (Career management skills) وربطهم بالفرص.

• التدريب على مهارات الإدارة المهنية (Career management skills)

يهدف التدريب على مهارات الإدارة المهنية إلى تطوير الأفراد ليصبحوا قادرين على إدارة مسيرتهم المهنية دون انتظار الدعم المقدم من أطراف خارجية. وبالتأكيد تتضمن هذه المهارات مهارات الحصول على الوظائف، مثل: البحث الاستراتيجي عن الوظائف باستخدام المنصات الرقمية والشبكات الشخصية، وبناء السير الذاتية التنافسية والملفات الشخصية الرقمية، والتواصل الفعال مع مسؤولي التوظيف من خلال الخطابات والمقابلات. غير أنه في السياق الحالي، تشمل مهارات الإدارة المهنية أيضًا مهارات لتعزيز قابلية التوظيف المستدام (Sustainable employability) للفرد، مثل: الانعكاس الذاتي الفعال، وتحديد متطلبات السوق الناشئة والمتغيرة، ومهارة تطوير الذات بشكل صحيح وفقًا لهذه المتطلبات^(٢٦).

(26) Ruth Bridgstock, "The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills," *Higher Education Research & Development* 28, no. 1 (2009): 34.

ومن الناحية المثالية، ينبغي أن تُدرّس مثل هذه المهارات كجزء إلزامي من المناهج الدراسية. ولكن بالنظر إلى أن تغيير المناهج الدراسية سيستغرق بعض الوقت، فإن إنشاء مركز للخدمات الوظيفية في كل مؤسسة تعليمية لتوفير التدريب سيكون حلاً أكثر فورية. ويمكن لمثل هذه الجهة أن تقدم حلقات عمل توجيهية بحيث تستهدف المجموعات الكبيرة من الطلاب وتقدم كذلك جلسات استشارية فردية. ويمكن لوزارة التعليم أن تحفز المؤسسات التعليمية وتساعد على تطوير مثل هذه المراكز من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل، مثل: الاعتماد الأكاديمي (accreditation)، وتقديم الخطوط التوجيهية وأفضل الممارسات، وربط تخصيص الميزانية بالأداء (تقاس بطرق متعددة، مثل: مشاركة الطلاب وحصولهم على الوظيفة)^(٢٧).

ومن المتوقع أن تشكل الموارد البشرية على المدى القصير عقبة في تطوير مراكز الخدمة الوظيفية. والوضع الأمثل هو أنها توظّف مستشارين مؤهلين مثل الخبراء المتمرسين من كل القطاعات الاقتصادية الرئيسية ومستشارين مهنيين محترفين. وبالنسبة للمستشارين، سيكون من المستحسن أن يتم تشجيع الجامعات على تطوير برامج دراسات عليا في الإرشاد المهني، وأن يكون الإرشاد المهني مرخصاً به بوصفه مؤهلاً / شهادة وطنية بحيث يمكن وضع معايير لجودته. ومع ذلك، فإن تنمية الموارد البشرية ستستغرق وقتاً (وينبغي أن يستغرق تطوير النظام البيئي الذي يلائم السياق السعودي بعض الوقت، ومجرد نسخ أفضل الممارسات العالمية قد يسبب مخاطر عدم التشغيل بشكل جيد)، بينما يحتاج الطلاب الحاليون إلى الخدمة في الوقت الحاضر.

ففي الوقت الراهن سيكون أكثر واقعية إذا تم إنشاء القوالب الأساسية من مراكز الخدمة الوظيفية مع توفير محتواها مركزياً من قبل وزارة التعليم أو شركة تطوير، والتي تستطيع أيضاً توفير التدريب لموظفي المراكز. وبالطبع قد يستغرق التوظيف والتدريب بعض الوقت، حتى ذلك الحين يمكن دفع الطلاب نحو المواد الرقمية من خلال أنظمة البريد الإلكتروني الجامعي أو حسابات التواصل الاجتماعي. ويمكن إعداد هذه المواد من قبل أذرع البحث بالوزارة مثل: مركز بحوث سياسات التعليم.

(27) Tristram Hooley and Suzanne Rice, "Ensuring Quality in Career Guidance: A Critical Review," *British Journal of Guidance & Counselling* 47, no. 4 (2019): 481–82.

وفي خطوة ثانية، قد يساعد هذا التوجيه المهني الطلاب على تعديل توقعاتهم المهنية وفقاً لواقع سوق العمل السعودي. وكما ذكر أعلاه، فإن تجنب المواطنين السعوديين للوظائف منخفضة الأجر والتي يشغلها عادة الوافدون هو نتيجة للاعتماد على النفط، وهو ما حدد النقطة المرجعية لمستويات الرواتب على رواتب وظائف القطاع العام الممول من النفط، بدلاً من أسعار السوق الدولية وفقاً لمستويات المهارات. لن يكون تغيير هذه النقطة المرجعية أمراً سهلاً، ولكن قد لا يكون مستحيلاً تماماً باستخدام بعض تقنيات «الوكز» (nudge) المتطورة والقائمة على معرفة الاقتصاد السلوكي.

قد تكون إحدى طرق القيام بذلك هي تحويل النقطة المرجعية إلى الدخل المستقبلي، وتشجيع الأفراد على التفكير في الوظائف على المدى البعيد، وتثمين الخبرة والتعلم في فرص العمل الفورية، مساهمةً في تحقيق أهدافهم المهنية المستقبلية بدلاً من التركيز على مستويات الأجور الحالية. فإذا قبلت نسبة أكبر من القوى العاملة الوظائف المتاحة حالياً واستثمرت في تنمية المهارات، سيؤدي ذلك إلى زيادة إنتاجية الاقتصاد والتي تتيح للبلد جذب المزيد من الاستثمارات، والبدء فعلاً برفع مستويات الدخل في القطاع الخاص. فبالنسبة لأي اقتصاد، يكون الصبر مطلوباً في البداية للحصول على حلقة الآثار الإيجابية المرتدة في وقت لاحق. ويوجد تدخل محتمل آخر يتمثل في دفع تركيز المواطنين بعيداً عن القيمة النقدية، وجذبهم نحو الإنجاز النفسي والعاطفي الذي توفره المهن، مثل: السعي وراء الجودة والإبداع وممارسة القيم الإيثارية والعاطفية. وهذا هو السبب في أهمية التعليم المبكر الذي يغرس في الأطفال حب العلم أو الفن أو روح العمل الجماعي أو خدمة المجتمع^(٢٨).

• ربط الطلاب بفرص العمل

وتتمثل المهمة الرئيسية الأخرى لمراكز الخدمة الوظيفية في ربط الطلاب بفرص العمل. فعلى المدى الطويل، قد تدير هذه المراكز مناصاتها الخاصة بحيث تقوم الشركات بنشر الوظائف الشاغرة بها. أما في الوقت الحالي، فيمكنهم الاستفادة من المنصات الخارجية مثلاً: البوابة الوطنية للعمل (طاقات) أو التجارية (مثل Bayt.com). وعلى

(٢٨) ماكيو يامادا، «نقل التكنولوجيات الدولية إلى الملكة وآفاقها الجديدة»، الاقتصادية، ٥ أغسطس ٢٠١٣، http://www.aleqt.com/2013/08/05/article_776023.html

المستوى المحلي، قد يتعاون مكتب التوظيف التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بشكل مباشر مع المؤسسات التعليمية في المنطقة التي يديرها. ونظراً لأن التركيز الرئيس هنا هو سعودة الوظائف التي يشغلها الوافدون حالياً، فمن المهم أن تغطي مهامها المدارس الثانوية والكليات التقنية والمهنية بالإضافة إلى الجامعات، إلا أن المراكز في الجامعات سوف تُستخدم لتوجيه الطلاب إلى الوظائف ذات الأجور المرتفعة على المدى الطويل. فيجب تجنب التركيز فقط على مدارس النخبة من أجل تجنب ما يسمى بـ «cream skimming» أي الانتقاء الضيق لتحقيق نتائج فضلى، فمن المرجح أن يحصل الطلاب الأفضل والأذكى على وظائف جيدة حتى بدون تدخل السياسة^(٢٩). وطالما أن الهدف من التدخل هو معالجة البطالة، فإن التدخل يحتاج إلى استهداف أولئك الذين من المحتمل أن يظلوا عاطلين عن العمل.

• مساعدة الشركات على توفير التدريب

ومن المجالات الرئيسة الأخرى لتسهيل انتقال الشباب من التعليم إلى العمل مساعدة الشركات على توفير التدريب. ستمكن خطة تسهيل الانتقال العديد من الشباب من إيجاد وظائف قبل التخرج بدلاً من البحث عن وظائف بعد التخرج (الشكل ٦). ولكن عملية الانتقال لن تنتهي بالحصول على الوظيفة، فيجب توفير فرص تدريب مناسبة للموظفين الجدد لتطوير حياتهم المهنية. ومن المحتمل أن يؤدي توفر فرص تدريب كافية داخل الشركة - والتي يمكن للموظفين من خلالها الشعور بالنمو وإيجاد إمكانيات للفرص المستقبلية - إلى زيادة بقاء المواطنين السعوديين في الوظيفة. كما أنه سيساعد الشركات على زيادة الإنتاجية والابتعاد عن النموذج الحالي منخفض التكلفة إلى نموذج قائم على المعرفة.

الشكل ٦: الانتقال من التعليم إلى العمل



إلا أنه مع نموذج الأعمال التقليدي الذي يعتمد على العمالة الوافدة، لا يمتلك العديد من الشركات حاليًا بنية تحتية كافية للتدريب. ورغم أن الشركات يمكن أن تعتمد على الموظفين الوافدين ذوي الخبرة لتدريب الموظفين السعوديين الجدد، إلا أن الدلائل المتواترة تشير إلى أن المراقبة لا تعمل دائمًا بشكل جيد في منع التدريب الرمزي من الحدوث، خاصة أن الموظفين الوافدين يميلون إلى الخوف من استبدالهم بالزملاء السعوديين بعد تدريبهم. وإضافة إلى ذلك، تميل الشركات - ليس فقط في المملكة العربية السعودية ولكن في أي سوق عمل يتمتع بكثرة التنقل - إلى التردد في الإنفاق على التدريب؛ لأنها لن تتمكن من تعويض تكلفة التدريب إذا انتقل الموظفون المدربون إلى شركات أخرى⁽³⁰⁾. وينطبق هذا بشكل خاص على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تكون قدرتها المالية محدودة.

ويعتبر أحد حلول هذه المشكلة في تسهيل التدريب المشترك للشركات الصغيرة والمتوسطة، والذي يخفف من قيودها المالية، وإلى حد ما قد يمنع أيضًا سرقة الموظفين المدربين من قبل المنافسين، ويساعد كذلك على توحيد جودة التدريب بين الشركات التي تميل إلى التباين عندما يُترك التدريب للشركات بشكل فردي. وفي واقع الأمر، قبل أن تحقق اليابان معدل بطالة ١٪، كانت الغالبية العظمى من برامج التدريب في البلاد تتم عن طريق هذا النوع من التدريب المشترك للشركات الصغيرة والمتوسطة، والذي مكّن الشركات اليابانية الصغيرة والمتوسطة من البدء بإنتاج منتجات وخدمات عالية الجودة للمستهلكين والشركات الكبيرة⁽³¹⁾.

ونظرًا لتوقع أن تلعب الشركات السعودية الصغيرة والمتوسطة في الوقت الحاضر دورًا أكبر في الاقتصاد المتنوع، بدءًا من معدات التصنيع لصناعات الطاقة إلى توفير خدمات عالية الجودة في قطاعي السياحة والترفيه، فإن مثل هذا التدريب المشترك جدير بالاعتبار. فيمكن لمنشآت وهدف والشركات المملوكة للدولة (أرامكو السعودية / سابق وصندوق الاستثمارات العامة، من خلال التعاون مع شركائها الأجانب) والكليات التقنية

(30) Daron Acemoglu and Jorn-Steffen Pischke, "Why Do Firms Train? Theory and Evidence," *Quarterly Journal of Economics* 113, no. 1 (1998): 79-119.

(31) ماكيو يامادا، «صقل مهارة الشباب: تجربة اليابان في «التدريب المشترك» للشركات الصغيرة والمتوسطة»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠١٨

<http://kfcris.com/ar/view/post/195>

والمهنية، العمل مع هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة لتمكين القوى العاملة. وعلى مر السنين، ينبغي دعم هذا التدريب أيضاً من خلال تطوير أنظمة المؤهلات / الشهادات ذات الصلة، والتي ستضع مقاييس واضحة لمستويات المهارات لتحفيز القوى العاملة السعودية على الاستثمار في المهارات، وأيضاً تقليل تكاليف عمليات مطابقة الوظائف مع توجه الاقتصاد السعودي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.

٤. النتائج التقديرية لمساعدة المواطنين على الانتقال إلى الفرص

ما عدد الوظائف التي من المتوقع أن يتم توفيرها للسعوديين في القطاع الخاص إذا سُنَّت السياستان المقترحتان في هذه الورقة؟ يوجد حوالي مليون سعودي يبحثون عن وظائف في الوقت الحالي. إضافة إلى ذلك، يتخرج حوالي نصف مليون من الشباب من المدرسة سنوياً (يشمل ذلك خريجي الجامعات، وخريجي الكليات التقنية والمهنية، وخريجي المدارس الثانوية الذين لم يلتحقوا بالتعليم بعد الثانوي). وبافتراض أن ٢٠٪ من المجموعة الأخيرة لن تدخل سوق العمل، فإن عدد السكان المستهدف للسياستين أعلاه سيكون حوالي ١,٨ مليون على مدار العامين المقبلين (٢٠٢٠ و ٢٠٢١م). وبالنظر إلى توزيع الأسر في البلاد، نفترض أن ٣٧٪ من هؤلاء السكان (٠,٦٦ مليون) هم من سكان المناطق الريفية في المملكة.

فإذا حصل ٧٥٪ من هذه المجموعة على وظائف في القطاع الخاص نتيجة لتدخل السياسات، فسيتم إضافة حوالي نصف مليون سعودي إلى القطاع الخاص، وهذا هو الافتراض المتفائل. أما الافتراض الأكثر واقعية فهو أن نصفهم (٠,٣٣ مليون) سيتم توظيفهم في القطاع الخاص نتيجةً للتدخل، وهذا سيجعل عدد القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص ٢ مليون (١,٦٧ مليون الحالي، زائد ٠,٣٣ مليون)، والتي ستكون أعلى مستوى في التاريخ^(٣٢).

وعلى أساس المتوسط السنوي، سيساهم ذلك بحوالي نصف الهدف الذي وضعته وزارة العمل والمتمثل في توفير ٣ ملايين وظيفة خلال عقد، وهو أمر ضروري من أجل تقليل مواصلة زيادة حجم القطاع العام وفي الوقت نفسه منع ارتفاع معدل البطالة لمستويات أعلى من الحالية. قد تكون هاتان السياستان اللتان تهدفان إلى مساعدة المواطنين على الانتقال إلى الفرص جديرتين بالاعتبار كاستراتيجيتين تكمليتين يمكن ممارستهما إلى جانب البرامج الحالية، مثل: حصص نطاقات وبرامج السعودية التي تستهدف قطاعات معينة (مثل: البيع بالتجزئة والضيافة)، وكذلك باعتبارها من المبادرات ذات الصلة التي قد تتخذها هدف ومنشآت ووزارة التعليم وغيرهم.

(٣٢) إذا وصل عدد السعوديين في القطاع الخاص إلى ٢ مليون بحلول نهاية عام ٢٠٢١م، مع استمرار انخفاض عدد الوافدين حتى ذلك الوقت بنفس وتيرة الانخفاض في الأشهر التسعة الأولى من عام ٢٠١٩م (حوالي نصف مليون سنوياً)، فإن معدل السعودة الذي بلغ ٢٠,٤٪ في الربع الثالث من عام ٢٠١٩م، سوف يصل إلى ٢٥٪ بحلول نهاية عام ٢٠٢١م.

نبذة عن المؤلف

ماكيو يامادا باحث رئيس في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية (KFCRIS). في عام ٢٠١٩م قام بتأسيس مبادرة السياسات، كما ترأس وحدة الاقتصاد السياسي بالمركز بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨م. وعمل كذلك محاضراً في جامعة برنستون بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩م. وقبل انضمامه إلى مركز الملك فيصل، عمل في معهد أوكسفورد لدراسات الطاقة ومدرسة الدراسات الشرقية والإفريقية (SOAS) التابعة لجامعة لندن. حصل على درجة الدكتوراه والماجستير من جامعة أوكسفورد (كلية سانت أنتوني).

للتواصل: makio.yamada@lincoln.oxon.org

شكر

يعبر المؤلف عن شكره لبرنارد هيكل، ومايكل هيرب، ومارك ثومبسون، وجيسي موريتز، وأشر أوركابي، وهناء المعيب، ومها فلاته، ولى خياط؛ لمساعدتهم ومشورتهم.

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تأسَّس المركز سنة ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م لمواصلة الرسالة النبيلة للملك فيصل بن عبدالعزيز -رحمه الله- في نشر العلم والمعرفة بين المملكة وبقية دول العالم. ويعدُّ المركز منصةً بحثٍ تجمع بين الباحثين والمؤسسات لحفظ العمل العلمي ونشره وإنتاجه، وإثراء الحياة الثقافية والفكرية في المملكة العربية السعودية، وبناء جسرٍ للتواصل شرقاً وغرباً. ويرأس مجلس إدارة المركز صاحب السمو الملكي الأمير تركي الفيصل بن عبدالعزيز، وأمينه العام هو الدكتور سعود بن صالح السرحان. ويقدم المركز تحليلات متعمّقة حول قضايا الدراسات الأمنية والسياسية المعاصرة، والاقتصاد السياسي، ودراسات إفريقيا، والدراسات الآسيوية. ويتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي المرموقة في مختلف دول العالم، ويضمّ نخبةً من الباحثين المتميّزين، وله علاقة واسعة مع عددٍ من الباحثين المتخصّصين في مختلف المجالات البحثية. ويحتضن المركز مكتبة الملك فيصل، ومجموعة مخطوطات نادرة، ومتحفاً إسلامياً، وقاعة الملك فيصل التذكارية، وبرنامج الباحثين الزائرين. ويهدف المركز إلى توسيع نطاق المؤلّفات والبحوث الحالية لتقديمها إلى صدارة المناقشات والاهتمامات العلمية، متّبعاً مساهمة المجتمعات الإسلامية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والفنون والآداب قديماً وحديثاً.



King Faisal Center for Research and Islamic Studies

ص ب ٥١٠ ٤٩ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية
هاتف: ٤٦٥٢٢٥٥ (١١ ٩٦٦) فاكس: ٨٦٩٢ ٥٥٧٧١١ (١١ ٩٦٦)
بريد إلكتروني: research@kfcris.com