



مستقبل العمل والتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء السياسات المطروحة للنقاش في مجموعة العشرين

لمى خياط وماكيو يامادا

أغسطس ٢٠١٩م

تقرير خاص



مستقبل العمل والتعليم
في المملكة العربية السعودية في ضوء السياسات
المطروحة للنقاش في مجموعة العشرين

تقرير خاص

مقدمة

أصبح «مستقبل العمل والتعليم» حديث العالم مع التغييرات التقنية الحديثة كالثورة الصناعية الرابعة وموجة الأتمتة، وكان أيضاً محوراً أساسياً في جدول أعمال مجموعة العشرين التي انعقدت في اليابان هذا العام، وستستضيفها المملكة العربية السعودية عام ٢٠٢٠م. وقد قام الذراع البحثي لمجموعة العشرين (Think20/T20) بمناقشة كيفية مواجهة التحديات التي تواجه الأفراد والشركات والحكومات في العصر الرقمي^(١)، وقدّم هذا العام توصيات بضرورة التأمين الاجتماعي لأنواع جديدة من التوظيف الغير نمطي^(٢)، وتأهيل العاملين من خلال التعليم العالي والتعليم المستمر^(٣).

ولا تُستثنى المملكة العربية السعودية من هذا التحول الاقتصادي العالمي الذي من المرجح أنه سيؤثر على مبادرات التنمية في المملكة بعد انتهاء الطفرة النفطية الثانية (٢٠٠٤-٢٠١٤م) ومع رؤية ٢٠٣٠م التي تهدف إلى التخفيف من اعتماد البلاد على النفط^(٤). فإن توفير فرص عمل للشباب خارج القطاع العام من أهم الأولويات حيث أن غالبية المواطنين ممن يبلغ عددهم ٢١ مليون مواطن (باستثناء الوافدين) هم من الشباب، وأكثر من سبعة ملايين منهم في مراحل التعليم المختلفة حالياً^(٥).

إن أحد أهم تحديات التنمية في المملكة هو تحقيق نمو شامل عبر توليد فرص عمل في القطاع الخاص، ففي حين أن معدل البطالة الحالي للمواطنين السعوديين ١٢,٥٪ (في الربع الأول من عام ٢٠١٩)^(٦)، لا يستوعب القطاع الخاص إلا ما يقارب مليونين من بين أكثر من خمسة ملايين موظف سعودي. وتعتبر البطالة بين النساء مرتفعة حيث أنها تصل إلى ٣١,٧٪ في مقابل ٦,٦٪ من الرجال. فمع الانفتاح الاجتماعي، تم السماح للمرأة بقيادة السيارات قانوناً في يونيو من عام ٢٠١٨م، وازداد

(١) فريق مجموعة العشرين البحثية السابع: مستقبل العمل والتعليم في العصر الرقمي: <https://t20japan.org/task-forces/the-future-of-work-and-education-for-the-digital-age/> [Accessed 19 July 2019].

(٢) يشير مصطلح (العاملون الغير نمطيين) إلى الموظفين الذين يكسبون دخلاً خارج نطاق العمل التقليدي طويل الأجل. وغالباً ما يطلق عليهم موظفي المنصات، حيث يتم في كثير من الحالات استخدام المنصات عبر الإنترنت لمطابقة العرض والطلب في هذه الوظائف.

(٣) G20, “T20 Issues Communique for G20 Leaders”, <https://t20japan.org/t20-issues-communique-for-g20-leaders-en/> [Accessed 19 July 2019].

(٤) قلص انخفاض أسعار النفط إلى درجة ما من اعتماد السعودية على النفط، ففي حين كان مساهمة عوائد النفط في عوائد الدولة كلها تصل إلى ٧٢,٥٪ في عام ٢٠١٥م، انخفضت النسبة إلى ٦٦٪ في الربع الأول من عام ٢٠١٩م. Saudi Arabian Monetary Agency, 52nd Annual Report, 2016, p. 28; “SR27.8bn Budget Surplus”, Saudi Gazette, 24 April 2019.

(٥) Saudi Arabian Monetary Authority, 54th Annual Report, 2018, p. 31.

(٦) Kingdom of Saudi Arabia General Authority for Statistics, Labour Market First Quarter 2019, <https://www.stats.gov.sa/en/6470-0> [Accessed 19 June 2019].

دخولهن إلى سوق العمل، إذ تشغلن حالياً أكثر من ٣٠٪ من القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص (أي أكثر من نصف مليون موظف)^(٧).

والجدير بالذكر أن هناك تحسن ملحوظ في المجتمع السعودي فيما يخص زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومع ذلك فإن احتمال ارتفاع نسبة البطالة وارد إذا لم تخلق فرص العمل الكافية لهن. وفيما يتعلق بأتمتة الوظائف الذي يُثير قلقاً حول العالم، نجد توجّهاً هادئاً. إلى حد ما. تجاه هذا الأمر في المجتمع السعودي، حيث أن الوظائف المعرّضة للأتمتة هي في العادة وظائف تكرارية النمط تتطلب مستوى متدن من المهارات، وفي سوق العمل السعودي، تشغل العمالة الأجنبية هذه الوظائف بشكل كبير، في حين يميل السعوديون إلى شغل الوظائف الإدارية، ولذلك من المتوقع أن موجة الأتمتة لن تدفع السعوديين خارج سوق العمل بدرجة كبيرة مقارنة بتأثيره على الموظفين الوافدين.

لكن ذلك يعني أيضاً أن عدد الوظائف الكلية التي ستخضع للسعودة ستنخفض بسبب الأتمتة، وسيؤثر ذلك على استراتيجية الحكومة الحالية نحوعودة الوظائف، حيث أن الموظفين الأجانب يشغلون أكثر من ثلاثة أرباع الوظائف في القطاع الخاص -٦,٧ مليون وظيفة من بين ٨,٤ مليون وظيفة (في الربع الأول من عام ٢٠١٩)^(٨). ومع ذلك ستواجه القوى العاملة السعودية منافسة أقوى بسبب تخطي المنصات الشبكية العالمية للعقبات الجغرافية. ففي حال تأخرت تنافسية مقدّمي الخدمات في المملكة عن المعايير العالمية، سيقطع ذلك بسهولة من فرص العمل المحتملة للمواطنين السعوديين، مما يعني أن الحكومة السعودية ستضطر إلى خلق وظائف جديدة أقل عرضة للأتمتة من تلك القائمة حالياً في سوق العمل، وأن تبني قوى عاملة منتجة ومنافسة.

سيتطلب ذلك تزويد المواطنين بمهارات مستقبلية. فالتحول الرقمي جعل من الضروري تعلّم مهارات تقنية جديدة، كالبرمجة واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. ومع ذلك، ونتيجة لتقاسم العمل مع الآلات، أصبح واجباً على البشر اكتساب مجموعات جديدة من المهارات كالإبداع والذكاء العاطفي والقدرة على التعامل مع التفاعلات البشرية المعقدة^(٩). فالمهارات الرقمية تحول معناها

(٧) المرجع السابق.

(8) Kingdom of Saudi Arabia General Authority for Statistics, Labour Market First Quarter 2019.

(9) Cyn-Young Park, "Lifelong Learning and Education Policies to Capture Digital Gains", T20 Japan Policy Brief, p. 3.

من المهارات التقنية الضيقة إلى مهارات «تقنية-اجتماعية» متعددة الأبعاد، تلائم حل المشكلات في العصر الرقمي⁽¹⁰⁾.

إذن، كيف سيصبح مستقبل العمل والتعليم في المملكة؟ سيناقد هذا التقرير هذا الموضوع بالتركيز على ثلاث قضايا تربط بشكل خاص بين المعارف العالمية التي تمت مناقشتها في الذراع البحثي لمجموعة العشرين (T20) وبين السياق السعودي المحلي. هذه القضايا الثلاث هي: الفرص التي خلقها اقتصاد المنصات، والوظائف غير النمطية للشباب والنساء، والحاجة لسياسات حماية اجتماعية جديدة، والبحث عن نماذج جديدة للتأهيل.

الفرص التي يخلقها اقتصاد المنصات والوظائف غير النمطية للشباب والنساء

إن نشأة «الأعمال الغير نمطية» - أي الأعمال المختلفة عن إطار التعاقد التقليدي طويل الأمد بين العامل وصاحب العمل. تفرض علينا إعادة تصور فكرة التوظيف والوظائف المستقبلية، وما إن كان من الواقعي والمنطقي التنبؤ بالوظائف المستقبلية بناءً على تصوّر العمل التقليدي لمدة ثماني ساعات في اليوم لخمسة أيام في الأسبوع، فاقتصاد المنصات. أي الاقتصاد الذي يتواجد به فرص عمل قصيرة الأمد، وطلبها عبر منصات شبكية- فتح أمام العاملين وأصحاب العمل خيارات جديدة، إذ يفرض على أصحاب العمل سؤال: «ما هي المهام والوظائف التي لا تتطلب وجوداً في مقر العمل، ويكون فيها التعاقد الوظيفي المرن أكثر فعالية؟»، ويفرض على مقدمي الخدمات والعاملين سؤال: «هل أحتاج الالتزام بوظيفة بدوام كامل؟ وهل الأفضل لي العمل في وظيفة بدوام كامل، أم بشكل مرن؟».

لا شك في أن العمل الغير نمطي، كالعمل بدوام جزئي أو العمل المؤقت أو العمل الحر، لا يمثل ظاهرة جديدة في حد ذاته. ومع ذلك، فإن التطبيقات والتقنيات الرقمية الجديدة تسمح بحرية أكبر في تحديد مكان وزمان العمل. ففي العديد من الاقتصادات المتقدمة، يؤدي نمو اقتصاد المنصات إلى التحول من التوظيف الرسمي إلى «توظيف العمالة المؤقتة gig work». ونتيجةً لذلك، تصبح خبرة

(10) Angela C. Lyons et al., “Leaving No One behind: Measuring the Multidimensionality of Digital Literacy in the Age of AI and Other Transformative Technologies”, T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 4.

العمل متاحة عالمياً، ويمكن لأصحاب العمل السعي وراء اختيار أكثر مقدّمي الخدمات تنافسية عبر منصة شبكية لتأدية مهمة ما. ويمكن لهذه التعاملات أن تكون أحادية غير متكرّرة، أو أن تتحول إلى تعامل متعدّد المرات تبعاً لاحتياجات صاحب العمل ومدى استعداد العامل.

من هم إذن المشاركون في اقتصاد المنصّات والوظائف الغير نمطية حالياً ومستقبلاً؟ يتضح أن الشباب هم المشارك الأساسي، ففي دول مجموعة العشرين، تأتي العلاقة بين الوظائف غير التقليدية والعمر على شكل حرف U، فمعدل العمل الغير نمطي في بداية الحياة العملية ٩,٧٠٪، ويتناقص مع التقدّم في العمر حتى يصل إلى أدنى مستوى له عند ٢,٣٣٪ لدى الأعمار من ٣٥ حتى ٥٤ عاماً، ثم يبدأ في الارتفاع مرة أخرى حتى يصل في سن ٦٥ عاماً إلى نفس مستوى الشباب^(١١). وتشير الدلائل إلى أن الشباب يميلون إلى الانشغال بالأعمال الغير نمطية لاكتساب المهارات، مع البحث في الوقت نفسه عن وظيفة مثالية طويلة الأمد. يبدأ بعض الشباب في ذلك أثناء الدراسة مستغلّين مرونة هذه الوظائف.

أما في المملكة العربية السعودية، فقد أصبح من اللازم على المواطنين الشباب السعي وراء الوظائف في القطاع الخاص، على الرغم من أن أغلب والديهم قد عملوا في القطاع العام الذي يموّله الدخل النفطي. لكن نظراً لتركيبه سوق العمل حيث استوعب القطاع العام السعوديين وهيمن الوافدين على القطاع الخاص، ظلّ تفضيل الكثير من المواطنين السعوديين للقطاع العام قائماً، إذ تُشير الإحصائيات إلى أن بين ٦٤٪ و ٨٠٪ من السعوديين ما زالوا يفضّلون اليوم العمل في القطاع العام^(١٢). وكذلك يمكّن الدعم العائلي العديد من الشباب الباحثين عن العمل من الاصطفاف وانتظار وظائف القطاع العام.

لكن نظراً لانخفاض قدرة الدولة نسبياً في توزيع مواردها المادية، والحاجة إلى حث المواطنين الشباب على الرضا بوظائف القطاع الخاص. بدأت الحكومة السعودية في البحث عن طرق تجذب بها الشباب للقطاع الخاص، كبرنامج دعم الرواتب للعاملين الذي أعلن عنه في يناير من عام ٢٠١٩م^(١٣). فمن المتوقع أن تجذب الوظائف غير النمطية عدداً أكبر من الشباب السعودي إلى القطاع الخاص،

(11) International Labour Organization, "Informality and Non-Standard Forms of Employment", February 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf. [Accessed 4 May 2019], p. 4.

(12) "80% Saudis Prefer Govt Jobs", Arab News, 31 May 2016; "64% of Saudis Prefer to Work in Govt Sector", Arab News, 2 August 2016.

(13) "Government to Provide Cash Incentives for Private Sector to Hire Saudis", Arab News, 15 January 2019.

وتتيح لهم تطوير مسار مهني فيه. وبالفعل، يعمل العديد من الشباب السعودي حالياً في أعمال غير نمطية. فعلى سبيل المثال، بحلول أغسطس من عام ٢٠١٨م، كان هناك أكثر من مئتي ألف سعودي قد انضموا كسائقين في شركة أوبر UBER^(١٤).

تمثل النساء النسبة الأكبر في اقتصاد المنصات والوظائف الغير نمطية حول العالم، فمعظم العاملين في اقتصاد المنصات في الولايات المتحدة يقومون بذلك لأجل كسب دخل مكمل لدخل عمل آخر، وحفظ التوازن بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية^(١٥)، فالعمل بدوام جزئي ووظائف المنصات يمكن أن يكون خياراً مناسباً لمن يحتاج للمرونة، مثل الأمهات الجدد. وفي السياق السعودي، قد تيسر هذه الوظائف على الشركات الخاصة التي يهيمن عليها الرجال حالياً تعيين النساء دون الاهتمام بتكلفة بناء مساحات تستوعب موظفاتهن الجدد في مكاتبها الغير مختلطة. وعلى الرغم من أن غالبية الشركات الخاصة في المملكة تعين النساء اليوم، إلا أن تكلفة الدمج ما زالت عائقاً أمام توظيفهن بشكل أكبر^(١٦).

الحاجة لسياسات حماية اجتماعية جديدة

نظراً لزيادة عدد الوظائف الغير نمطية، يعتبر تزويد العاملين في هذه الوظائف بالحماية الاجتماعية الكافية قد أصبح تحدياً جديداً للسياسات^(١٧). فالحكومات يجب عليها تحديث الأطر التنظيمية القائمة لتشمل أشكال توظيف مختلفة. وفي السياق السعودي، ترتبط أمور الحماية الاجتماعية أيضاً بانجذاب الشباب إلى القطاع الخاص.

في يناير ٢٠١٦م، خطت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية خطوة في هذا الاتجاه حيث أطلقت برنامج العمل عن بعد. ينص هذا النظام الجديد على وجوب انضمام العاملين عن بعد في سوق

(14) “Uber Introduces Personal Accident Insurance for Driver and Delivery Partners across Saudi Arabia”, *Uber Newsroom*, 1 August 2018, <https://www.uber.com/en-SA/newsroom/uber-introduces-personal-accident-insurance-driver-delivery-partners-across-saudi-arabia/> [Accessed 3 July 2019].

(15) Gregory Randolph and Hernan Galperin, “New Opportunities in the Platform Economy: On-Ramps to Formalization in the Global South”, T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 2.

(16) Jennifer Peck, “Participating More: Labor Policy and Women’s Employment in Saudi Arabia”, lecture at the King Faisal Center for Research and Islamic Studies, 20 March 2019.

(17) Randolph and Galperin, “New Opportunities in the Platform Economy...”, p. 2.

العمل السعودي إلى برامج التأمين الاجتماعي التي تقوم عليها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (GOSI)^(١٨). بحلول نهاية عام ٢٠١٨، كان ٥٤٦٩ سعودياً مسجلين في البرنامج: ٩٨٪ منهم من النساء.^(١٩)

ستسمح هذه الأطر التنظيمية للحكومة بجمع معلومات عن الأنشطة الاقتصادية الغير رسمية التي كان من الصعب حصرها بطرق الإحصاء السابقة^(٢٠). وستكون هذه المعلومات أساساً لوضع سياسات أكثر دقة لسوق العمل والحماية الاجتماعية. ويجب أن تُطوّر هذه الأطر التنظيمية باستمرار عبر التعاون مع شبكات وروابط الوظائف الغير نمطية، يجب أن تنشأ بعض المنظمات الوسيطة التي تمثّل الاحتياجات المشتركة للعاملين بشكل غير تقليدي^(٢١)، عن طريق جهة معنية كالغرف التجارية وجهة أخرى.

وعلى المستوى العالمي، خرجت نداءات لتشكيل منتديات جديدة لأجل التنسيق العالمي في قضايا العاملين، كالحدا الأدنى من المعايير والالتزامات الأساسية. وقد تكون المطالبة بمعايير عالمية مفروضة أمراً غير واقعي نظراً لتباين مستويات الدخل والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بين دول العالم. لكن ما زال بعض الباحثين يدفعون بإمكانية استخدام آليات كحث أصحاب العمل على الممارسات العادلة^(٢٢).

وبالإضافة إلى كل ذلك، سيصبح التخطيط المالي مهارة ذات أهمية عالية للعاملين في الوظائف الغير نمطية حيث أنهم يقومون بتصميم مساراتهم المهنية بأنفسهم. وسيصبحون في حاجة إلى كسب المهارات المالية للعصر الرقمي (Digital Financial Literacy) والتي تجعلهم مستهلكين واعين يمكنهم الاستفادة من التقنيات المالية (fintech)^(٢٣). وفي السياق السعودي، يتحول التشجيع للتخطيط المالي تدريجياً إلى مبادرة رئيسة من مبادرات الحكومة لتقليل اعتماد المواطنين على

(18) Kingdom of Saudi Arabia, Ministry of Labor and Social Development, Telework Regulation, <https://teleworks.sa/?q=en/files> [Accessed 19 June 2019].

(19) "Distance Work Program: 64.5% Increase in Registered Saudis", *Saudi Gazette*, 15 July 2019.

(20) Randolph and Galperin, "New Opportunities in the Platform Economy...", pp. 4-8.

(21) Reiko Kanda, "Transformation of Economic and Social Institutions for a New Era of Self-Employment in High-Income Countries", T20 Japan 2019 Policy Brief, pp. 6-7.

(22) Urvashi Aneja et al., "How to Promote Worker Wellbeing in the Platform Economy in the Global South", T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 7.

(23) Peter J. Morgan, Bihong Huang, Long Q. Trinh, "The Need to Promote Digital Financial Literacy for the Digital Age", T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 2.

الموارد العامة في عصر ما بعد النفط^(٢٤). ويجب أن يصبح العاملين في الوظائف الغير نمطية، الذين يحتاجون إلى إدارة أصولهم الخاصة، أحد الفئات المستهدفة في هذه المبادرة.

البحث عن نماذج جديدة للتأهيل

وأخيراً، ما زال تأهيل الشباب لوظائف المستقبل يمثل تحدياً جوهرياً للسياسات، فإن تمكين المواطنين من كسب المهارات المطلوبة في العصر الرقمي سيسهم في زيادة فعالية الاقتصاد من خلال الاستفادة من الأتمتة وفي خلق وظائف جديدة عبر النمو الاقتصادي^(٢٥).

وكخطوة أولى في صنع سياسات تأهيل جديدة، يجب رسم خارطة للتوزيع المستقبلي للوظائف والمهارات. حيث أن التنبؤ بالوظائف المستقبلية هي عملية كثيفة المعرفة وغالباً ما تتطلب معرفة تقنية متخصصة ومفضلة، ولذلك يحتاج صناع السياسات لاستخدام أساليب للتفاعل مع القطاع الخاص بما فيه أصحاب الأعمال الغير نمطية. وهذا هو السبب الأساسي لضرورة جمع المعلومات من خلال التنظيم وتطوير المنظمات الوسيطة المذكورة سابقاً.

أما الخطوة الثانية فهي ربط مدخلات القطاع الخاص بالمؤسسات التعليمية، وذلك لدمج متطلبات القطاع الخاص في المناهج الدراسية. فإن مشكلة عدم توافق المهارات بين التعليم وسوق العمل تسوء في جميع أنحاء العالم مع التطورات الرقمية السريعة^(٢٦). وسيحتاج صناع السياسات لتبني أدوات تسمح للقطاع الخاص بتزويد احتياجاتهم بشكل سريع لمؤسسات التعليم وتصميم تقسيم العمل الفعال في التأهيل بين مؤسسات التعليم والشركات. وكذلك، مع زيادة حركية سوق العمل، يجب أن يركّز التعليم على المهارات العامة التي تنطبق على القطاعات والتخصصات المختلفة كمهارات التواصل.

أحد الأمثلة على التعاون بين قطاع التعليم وسوق العمل في المملكة هو «الشراكة الإستراتيجية» في المعاهد التقنية والمهنية، والتي تشارك فيها الشركات بشكل مباشر في تطوير المناهج وتوظيف

(24) "The Aims of the Financial Sector Development Program," *Arab News*, 31 January 2019.

(25) The Research by PwC indicates that GDP could be up to 14% higher in 2030 as a result of AI alone (Bhushan Sethi, Justine Brown, and Jenna Jackson, "Delivering Workforce Productivity Growth", T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 2).

(26) Sethi et al. "Delivering Workforce Productivity Growth", p. 2.

الخريجين. وفي حين أن الشركات الضخمة كالشركات الحكومية (كأرامكو السعودية وشركة الكهرباء السعودية) والشركات الخاصة الكبيرة (كمجموعة الحكير وأكوا باور) والشركات الأجنبية (كتويوتا وميتسوبيشي) هي الشريك الأساسي حالياً لهذه المعاهد^(٧٧)، فيجب عليها أن تنشئ علاقات مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والتي تجد صعوبة غالباً في إطلاق تدريبات خاصة بها بسبب القيود المالية والخوف من أن تنافس أصحاب العمل على المتدربين.

وكذلك سيكون للحكومة دور في تشجيع التعلم المستمر، إذ يمكن للتمهير أن يقع عبر دورات تدريبية قصيرة. وبالفعل، تشيع الدورات التدريبية عبر الإنترنت التي تقدّمها الشركات الخاصة بين السعوديين، خاصةً بين الشباب ممن يرون أن التعليم الرسمي لا يكفي لإعدادهم لسوق العمل^(٧٨). وحالياً، تشترك العديد من المنظمات، عبر شراكاتها المباشرة مع قطاع الأعمال، في جهود التأهيل لزيادة قدرة الشباب على التوظّف ومن بينها صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وغرف التجارة ومؤسسة مسك الخيرية^(٧٩).

ومع ذلك، يمكن لمؤسسات التعليم العالي كالجامعات والمعاهد التقنية والمهنية أن تقيم دورات تدريبية للمهارات المستقبلية، خاصةً المهارات المتخصصة التي قد لا تُغطّيها الكيانات التجارية. وعلى الرغم من أن الجامعات تواجه منافسة متصاعدة من مقدّمي خدمات التعليم غير التقليدي، إلا أن التحوّل الرقمي يتيح أمامها الفرصة لجذب عدد أكبر من الطلاب عبر ما يسمّى بالـ MOOCs (الدورات الشبكية الواسعة المفتوحة massive open online courses)^(٨٠). كما أنه يخلق فرصاً للتدريب التقني والمهني، وهو عادة ما لا يحظى بشعبية مثل التعليم العام - ليس فقط في المملكة العربية السعودية، بل عبر بلدان مجموعة العشرين والعالم^(٨١) - للعب دور أكبر في المجتمعات الرقمية من خلال المشاركة في التعليم المستمر.

(27) Kingdom of Saudi Arabia Technical and Vocational Training Corporation, Strategic Partnership Institutes, <https://www.tvtc.gov.sa/English/Departments/Departments/SC/SPI/Pages/default.aspx> [Accessed 19 June 2019].

(28) Mark C. Thompson, "How Do Young Saudis View Skills for Future Jobs?", King Faisal Center for Research and Islamic Studies, 2019, pp. 12-13.

(29) Makio Yamada, "Can Saudi Arabia Move beyond 'Production with Rentier Characteristics'?": Human Capital Development in the Transitional Oil Economy", *Middle East Journal*, 72(4), 2018, pp. 603-606.

(30) Ilya Kiriya, "Fostering Human Dimension of the Digital Education", T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 2.

(31) Romina Bandura and Paul Grainger, "Rethinking Pathways to Employment: Technical and Vocational Training for the Digital Age", T20 Japan 2019 Policy Brief.

وأخيراً، هناك إجماع على أنه يجب تركيز جهد التأهيل على تمكين الشرائح الأضعف من المجتمع⁽³²⁾. لكن على الرغم من أن إجمالي التفاوت في المملكة أقل من في البلدان الأخرى (كتوفير التعليم العام مجاناً لجميع المراحل الدراسية)، إلا أن هناك بعض التفاوت كالانقسام بين الريف والحضر، فبعض المناطق في المملكة كالجوف وجزان تشهد معدل بطالة أعلى، أو ما يقرب من ضعف معدل البطالة الوطني⁽³³⁾. وكذلك، هناك تفاوت بين المواطنين المتمكنين من اللغة الإنجليزية والمشاركة في الدورات المقدمة من المؤسسات التعليمية العالمية، وبين المواطنين الذين لا يحظون بتلك الفرص. ولتشجيع التأهيل بشكل واسع كثقافة في المملكة، يجب أن تكون فرص التأهيل متاحة في جميع المناطق وباللغة العربية.

خاتمة

يتساءل خبراء التعليم والموظفون وصناع السياسات بشكل مستمر في جميع أنحاء العالم حول مستقبل العمل والتعليم، إذ أنهم على وعي كامل بأن آثار الأتمتة على سوق العمل أمر لا مفر منه. ويتيح هذا التغيير لصناع السياسات والفاعلين في القطاع الخاص فرصاً للاستفادة من معدلات الإنتاجية العالية وتحسين مستوى المعيشة. لكن مع عدم وجود أطر تنظيمية مناسبة وجهود لتجسير الفجوة بين التعليم والصناعة بتأهيل العاملين، فإن عدد الوظائف المتاحة سوف يقل، وسيتم التفاوت الاجتماعي.

وكذلك، ترتبط قضية مستقبل العمل والتعليم ارتباطاً وثيقاً بمبادرات الإصلاح الجارية في المملكة، التي تهدف إلى جعل الاقتصاد أقل اعتماداً على النفط. وتشترك المملكة في نقاط كثيرة مع اقتصادات أخرى في الفرص والتحديات التي تواجهها. فالكثير من بلدان آسيا وإفريقيا، تحمل المملكة شعباً شاباً، وكذلك تواجه تحدي تطبيق الأساليب التنموية التقليدية وتطوير المجتمع الرقمي في الوقت نفسه⁽³⁴⁾. ففي حين أن التقنيات الحديثة وخطط تنمية الموارد البشرية توفر فرص

(32) Asian Development Bank Institute ed., *Realizing Education for All in the Digital Age* (Tokyo: ADBI, 2019).

(33) Kingdom of Saudi Arabia General Authority for Statistics, Labour Market First Quarter 2019.

(34) Anita Prakash, "Industrialization and Growth in Digital Age: Disruptions and Opportunities for Employment Led Growth in Asia and Africa", T20 Japan 2019 Policy Brief, pp. 2-3.

«القفز»^(٣٥)، يجب أيضاً الانتباه من أثر هذه التقنيات على القطاعات القائمة^(٣٦)، فمثلاً يمكن لتقنية الطابعات ثلاثية الأبعاد أن تحدث تغيير في عملية إنتاج المنتجات البلاستيكية.

لكن، قد تختلف أيضاً تأثيرات التقنيات الحديثة وإمكانية الوظائف غير النمطية في المملكة عنها في البلدان الأخرى^(٣٧)، وذلك نظراً لخصائص سوق العمل السعودي كاعتماد قطاعها الخاص تاريخياً على العمالة الوافدة، والحاجة لحث المواطنين الشباب على السعي وراء وظائف القطاع الخاص، ومعدل البطالة المرتفع بين النساء بسبب تزايد مشاركتهن في سوق العمل. ويتطلب تحليل هذه التطورات التركيز على عوامل مختلفة قائمة في المجتمع السعودي.

وتمثل استضافة المملكة لمجموعة العشرين في عام ٢٠٢٠م فرصة للتعلم من الخبرة العالمية وفرصة لمساهمة المملكة في الإضافة إلى الخبرة العالمية حول كيفية مواجهة تحديات العصر الرقمي. حيث يشترك العالم أجمع في العديد من العوامل المتشابهة، فكل الدول مثلاً في حاجة إلى «خطة تمهيد للقوى العاملة»^(٣٨)، وكذلك، قد تكون الحلول متشابهة إلى درجة ما، كإشراك العديد من أصحاب المصالح المعنيين لتحقيق التعاون الفعال في تأهيل العاملين بين المؤسسات التعليمية في القطاعين العام والخاص^(٣٩)، وترسيخ إجراءات صنع سياسات متجانسة تشترك فيها كل الكيانات العامة المعنية. لكن قد تختلف كيفية تصميم هذه الحلول وتنفيذها اختلافاً جوهرياً بين الدول، نظراً للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة في هذه الدول. فإن الدراسات المقارنة ضرورية لصياغة توصيات واقعية وفعالة لصناع السياسات، وهو ما يمكن أن يقوم به الذراع البحثي لمجموعة العشرين (T20)، الذي يتطور باعتباره «بنك دراسات حالات» لبحوث السياسات العامة في مجموعة العشرين.

(٣٥) المرجع السابق، ص ٨.

(٣٦) المرجع السابق، ص ٦.

(37) Ramiro Albrieu and Martin Rapetti, "The G20 and the Reskilling Effort to Bring the Fourth Industrial Revolution to Emerging countries. Some Insights from Latin America", T20 Japan 2019 Policy Brief.

(38) Sethi et al. "Delivering Workforce Productivity Growth", p. 3.

(39) Angela C. Lyons et al., "Bridging the Gap Between Digital Skills and Employability for Vulnerable Populations", T20 Japan 2019 Policy Brief, pp. 9-10.

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
King Faisal Center for Research and Islamic Studies





مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تأسس 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.

ويقدّم المركز تحليلات متعمّقة حول القضايا السياسية للعاصرة، والاقتصاد السياسي، والدراسات الأمنية، والدراسات السعودية، ودراسات شمال إفريقيا والمغرب العربي، 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 المؤلفات 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 ٤٩٠٥١ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية

هاتف: ٤٦٥٢٢٥٥ (+٩٦٦ ١١) تحويلة: ٦٨٩٢ - فاكس: ٤٦٥٩٩٩٣ (+٩٦٦ ١١)

بريد إلكتروني: research@kfcris.com