

التوظيف في سوق العمل السعودي

«الواقع .. العقبات .. الحلول»

دكتور عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف (*)

المُلخَص

يتناول هذا البحث موضوع التوظيف في سوق العمل السعودي « الواقع .. العقبات .. الحلول » ، ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد تم تناوله من خلال الجوانب الآتية :

التعرف بداية على مفهوم التوظيف وواقع سوق العمل السعودي ، ومن ثم تناول العديد من العقبات التي تعترض سوق العمل السعودي المتعلقة بالأنظمة والإجراءات والتعليمات ، أو ذات الارتباط بالأمر الاقتصادي أو الاجتماعية أو الفنية ، وعرض للحلول والمقترحات لعلاج تلك العقبات التي تعترض عملية التوظيف بسوق العمل بالمملكة ، ومختتماً هذا البحث بعدد من النتائج تتمثل بوجود معاناة للحكومة السعودية في الآونة الأخيرة من تفشي ظاهرة البطالة بين أفراد مجتمعها كغيرها من كثير من الدول التي تعاني من هذه المشكلة ، واعتراض كثير من العقبات لسوق العمل السعودي في سبيل توفيره للفرص الوظيفية للمواطنين أو في توظيف الوظائف وسعودتها ، سواء أكانت هذه العقبات متعلقة بالأنظمة كالقصور في النظام التعليمي وأدائه ، أو مرتبطة بأمر اقتصادي كإخفاض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع معدل النمو السكاني وإخفاض مستويات الأجور ، أو مالها علاقة بالأمر الاجتماعي كإمتحان الكثير من أفراد المجتمع واحتقارهم للعمل بالمهن والحرف

(*) الأستاذ المشارك بقسم الاقتصاد الإسلامي – كلية الشريعة والدراسات الإسلامية
جامعة أم القرى – مكة المكرمة ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م

اليدوية، أو ذات علاقة بإجراءات فنية كنقص معلومات سوق العمل وقدمها وغير ذلك، كما أنَّ هنالك مجموعة من الإجراءات ينبغي للدولة القيام بتنفيذها للحد من مشكلة البطالة بالمملكة، كاتخاذ السياسات التنظيمية والاقتصادية والفنية الكفيلة بتطوير سوق العمل وأنظمتها، وقد تمَّ ذكر توصيات عدة تؤكد على ضرورة الإفادة من التجارب السابقة للدول المتقدمة في علاج هذه المشكلة، والتخطيط لسوق العمل السعودي في ضوء الخبرات المتراكمة من التجارب السابقة والواقع الحالي له، لاسيما في ضوء الطفرة الاقتصادية التي تعيشها المملكة حالياً .

المُقدِّمة:

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد ﷺ وعلى آله وصحبه وبعد :

فهذه مقدمة للبحث تتضمن الآتي :

أهمية البحث:

تعد البطالة والتضخم من أهم المشكلات الاقتصادية المعقدة ذات الأبعاد المختلفة والمتعددة، كما أنَّها الهاجس الذي يقلق الكثير من الدول لاسيما النامية منها نظراً لآثارها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وغيرها، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات الإنسانية من التعرض لهذه الظواهر والمشكلات.

ورغم أنَّ المملكة العربية السعودية لم تواجه مشكلة البطالة فيما مضى وإلى وقت قريب، حيث كانت الفرص الوظيفية متاحة للمواطنين من الجنسين في قطاعي المجتمع العام والخاص، وبالذات في القطاع العام بشقيه المدني والعسكري.

إلاَّ أنَّه مع الزيادة المضطردة في عدد السكان بالمملكة العربية السعودية بالإضافة لمتغيرات عدة، بدأت الدولة تعاني كغيرها من الدول المختلفة في حاضرها المعاصر

من ظاهرة البطالة، إذ تشير التقديرات الحديثة إلى تزايد معدلات البطالة بين السعوديين من الجنسين، حيث بلغت نسبة البطالة بنهاية عام ٢٠٠٢م ما نسبته (٩٦٦٪) مقارنة بما نسبته (٨٣٤٪) بنهاية عام ٢٠٠١م^(١).

بل إننا نجد من المفارقات العجيبة للبطالة وأسباب تناميها في المملكة العربية السعودية، وجود ظاهرة فريدة متمثلة في ازدياد الحاجة لدى القطاع الخاص لتوظيف العمالة الأجنبية رغم التزايد المستمر في عدد الخريجين من الجامعات والمعاهد وعدم توظيفهم مما أدى إلى تفاقم المشكلة وزاد في حجم تعقيدها.

ومن هنا كانت الأهمية للبحث في بسط واقع سوق العمل السعودي ومعرفة العوائق التي تعترض مسيرة التوظيف فيه، ومن ثمّ البحث عن الحلول الناجعة التي يمكن أن تسهم في علاج المشكلة أو التخفيف من حدتها مستقبلاً.

هدف البحث:

من خلال النظر إلى موضوع البطالة والتوظيف كموضوع قديم ومتجدد يهم كافة الدول المتقدمة منها والنامية، حكومات ومواطنين على اختلاف شرائحهم وأطيافهم، كان هذا البحث الذي يرمي إلى إجراء دراسة محددة تتعلق بعرض واقع سوق العمل السعودي ومعرفة جوانب الضعف فيه والمعوقات التي تواجهه، وتلمس السبل الكفيلة بمعالجته وإيجاد الحلول المناسبة له، ليسهم بذلك قطاعي المجتمع السعودي العام والخاص في استيعاب الراغبين بالدخول لسوق العمل والحد من مشكلة البطالة.

الدراسات السابقة في مجال البحث:

على اعتبار أنّ مشكلة البطالة وهموم التوظيف ظاهرة عالمية وفي مقدمة المشاكل

(١) مؤسسة النقد العربي السعودي، الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، «التقرير السنوي ٤١»، الرياض: ١٤٢٦هـ/ ٢٠٠٥م، مطابع بيت الحياة، ص ٣٦١.

التي تقض مضاجع مختلف الدول لاسيما النامية منها، فقد عقدت له العديد من الندوات والمؤتمرات الدولية والإقليمية والمحلية، وأعد له الكثير من المؤلفات والدراسات والأبحاث وأوراق العمل المقدمة من الأفراد أو المراكز والهيئات العلمية المتخصصة التي تناولت الموضوع بصفة عامة، أو من خلال تناولها لجزئيات محددة بعينها للمشكلة من النواحي الموضوعية أو الزمانية أو المكانية أو بها جميعاً، وذلك وفق مستوى متفاوت لرؤى الباحثين لطبيعة المشكلة والحلول التي يقترحونها لمعالجتها.

خطة ومنهج البحث:

سيكون تناول الموضوع بمشيئة الله تعالى من خلال الآتي:

التمهيد أولاً لموضوع البحث من خلال التعريف بماهية العمل وأهميته وأنواعه، مع إيضاح لمفهوم البطالة وأنواعها وآثارها وبيان واقع سوق العمل السعودي.

يلي ذلك تناول للعديد من العقبات التي تعترض سوق العمل السعودي، وعرض للحلول والمقترحات لعلاج تلك العقبات التي تواجهه.

مختتماً البحث ببيان أهم النتائج التي تم الوصول إليها، مع ذكر لأهم التوصيات التي تم التوصل إليها ويرى الأخذ بها للإسهام في معالجة موضوع البحث.

داعياً الله أن يصلح للبلاد أمرها ويعلي شأنها ويوفقها في مسيرتها التنموية ويرزقها سبل الرشاد، وصلى الله وسلم وبارك على خير خلقه نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

أولاً : التوظيف وواقع سوق العمل السعودي

١/١ مفهوم العمل:

يشمل العمل بمفهومه الشامل من الناحيتين الشرعية والاقتصادية جميع الأعمال التي يبذلها الإنسان سواء أكانت بدنية تعتمد على الجهد البدني كالحرف اليدوية، أو كانت أعمالاً عقلية كتولي مهنة التعليم أو القضاء أو التأليف، أو كانت بالاثنتين معاً كالأعمال التي يقوم بها الأطباء والمهندسون، وذلك بهدف الحصول على الأجر نظير المساهمة في العملية الإنتاجية، مع مراعاة تقييد ذلك بكون العمل مشروعاً ليتلاءم مع المعنى الشرعي للعمل^(١).

١/١/١ أهمية العمل:

لا يمكن للأمم والدول أن تسير في طريق الرقي والتقدم وترتقي عتباته، إلا بالعمل الجاد المثمر والمستمر، فالعمل هو المعيار الحقيقي لقياس تقدمها وسبيل رقيها وتدعيم حضارتها.

فأهمية العمل إذن تكمن من منظور كونه نشاطاً إنسانياً ينتج أشياء لها قيمة ونفع لدى الفرد والمجتمع، وساعياً لزيادة الإنتاج وتنوعه كمّاً وكيفاً مما يحقق ويلبي الحاجات الاجتماعية والمادية للمجتمع وأفراده^(٢).

(١) حوافز العمل بين الإسلام والنظريات الوضعية، الطبعة الأولى، عمان: مكتبة الرسالة الحديثة، ١٤٠٨هـ/١٩٨٨م، ص ٢٠.

(٢) سعد المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، الطبعة الأولى، الكويت: دار البحوث العلمية، ١٤٠٠هـ/١٩٨٠م، ص ١٩٤؛ منظمة العمل العربية «مكتب العمل العربي»، العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء

٢/١/١ أنواع العمل:

تتعدد مجالات العمل في الإسلام وتتنوع لتشمل سائر الأعمال التي تحقق النفع للمجتمع وأفراده على وجه مباح .

فلا مجال هناك لاحتقار عمل أو حرفة ما ، أو لتمييز عمل عن آخر أو مهنة على أخرى إلا بمقدار ما يحققه من نفع للمجتمع ، فكل عمل مكمل لغيره في بناء منظومة المجتمع الواحد المتكامل الذي لا غنى فيه لأفراد المجتمع عن خدمات بعضه البعض . ورغم تشعب مجالات العمل وأنواعه ، إلا أنه يمكن حصرها في عدد من الأعمال الهامة كالعمل الصناعي ، والتجاري ، والزراعي وتنمية الحيوان ، والعمل الحرفي ، والعمل في الخدمة العامة^(١) .

٣/١/١ مفهوم البطالة وأنواعها وآثارها:

حين نطلق مصطلح القوى العاملة ، فإننا نعني به شموله للأشخاص الراغبين في العمل بأجر في أي وقت ويجدونه ، أو الراغبين فيه بأجر ولا يجدونه «المتعطلين عن العمل»^(٢) .

المتغيرات الدولية والإقليمية «تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي» ، القاهرة: مؤتمر العمل العربي «الدورة ٢٤» ، مارس/آذار ١٩٩٧ ، ص ١٥ .
(١) عباس حسن الحسيني ، دستور المهن في الإسلام ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ٢٠٠٠م ، ص ٣٠٠ ؛ سليمان بن إبراهيم بن ثنيان ، العمل وأحكامه «بحث علمي» ، الطبعة الأولى ، الرياض: دار العصيمي للنشر والتوزيع ، مطبعة النرجس ، ١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م ، ص ٤٢ .
(٢) رونالد إيرنبرج وآخرون ، اقتصاديات العمل ، الطبعة العربية ، الرياض: دار المريخ ، مطابع المكتب المصري الحديث ، ١٤١٤هـ / ١٩٩٤م ، ص ٣٩ .

وعلى ذلك يعرف الشخص العاطل عن العمل «البطالة» لدى الأوساط العلمية الاقتصادية بأنه: «كل من كان قادراً على العمل ويرغب فيه عند مستوى الأجر السائد ولا يجده».

ويمكن قياس نسبة البطالة لأي مجتمع، باحتساب نسبة العاطلين عن العمل في ذلك المجتمع إلى إجمالي القوى العاملة القادرين على العمل فيه^(١). وتأخذ البطالة أشكالاً مختلفة، ويختلف تأثيرها السلبي بحسب اختلاف أنواعها، ومن هذه الأشكال:

١. **البطالة الاختيارية:** وهي التي تكون بحض إرادة العامل في التوقف عن العمل كالإضرابات العمالية مثلاً، أو لبحثه عن عمل أفضل.

٢. **البطالة الإجبارية:** وهي التي لا دخل للعامل في حدوثها، ولها صور عدة منها:

أ. **البطالة الفنية:** وتظهر نتيجة لتطور أساليب الإنتاج مما يؤدي إلى استغناء أصحاب العمل عن كثير من العمال وإجبارهم على الخروج من العمل.

ب. **البطالة الموسمية:** وتحدث غالباً في المجتمعات البدائية التي تعتمد في إنتاجها وبالأخص في المجال الزراعي على فصول معينة.

(١) كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة «دراسة مقارنة»، الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠٠٤م، ص ١١، ١٢؛ قاسم الحموري، «التضخم والبطالة في إطار التكيف الاقتصادي من منظور إسلامي»، من بحوث ندوة التنمية من منظور إسلامي، عمان: نظمها المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت) والمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، المنعقدة خلال الفترة من ٢٧-٣٠/١٢/١٤١١هـ - ٩-١٢/٧/١٩٩٥م، ص ٤١٥.

جـ. البطالة المستترة (المقنعة): وهي التي تحدث نتيجة لزيادة عرض قوة العمل عن حجم مستوى الإنتاج السائد ، وتظهر غالباً في قطاع الوظائف والخدمات والقطاع الزراعي .

د. البطالة الطبيعية: وتحدث لأسباب طبيعية ككبر السن والعجز والمرض والكوارث الطبيعية من زلازل وفيضانات .

هـ. البطالة الهيكلية: وتتواجد بسبب التغيرات الهيكلية في الاقتصاد والتغير من نشاط لآخر مختلف مما يترتب عليه الاستغناء عن العمال في النشاط القديم إلى آخرين ملائمين للنشاط الجديد .

و- البطالة الدورية: وهي التي تنتج بسبب الأزمات الاقتصادية عند قلة الصادرات، أو دخول دول جديدة في مجال الإنتاج .

ز- البطالة الناتجة عن ظروف السوق: إذ يؤدي انحسار حجم السوق لمهنة من المهن وذلك بسبب ميكانيكية العرض والطلب، على حجم الأيدي العاملة بها^(١).

وللبطالة آثار عدة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأمني والسياسي والصحي، وتشمل أضرارها الفرد والمجتمع والأسرة، فهي عبء ثقيل عليها، فمن تأثيرها الاقتصادي المتمثل في فقدان العامل لمصدر دخله، وخسارة الدولة لقيمة إنتاجه فيما لو كان يزاول عملاً ما، إضافة لما تدفعه الدولة للمتعطلين عن العمل في بعض البلاد مما يؤثر على ميزانياتها، إلى أثرها الاجتماعي والأمني المتمثل في دفعها

(١) منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٤م، ص ٧٩-٨٨؛ إيرنبرج وآخرون، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص ٥٨٥-٦٠١؛ قاسم الحموري، «التضخم والبطالة في إطار التكيف الاقتصادي من منظور إسلامي»، مرجع سابق، ص ٤١٦-٤١٨.

للعاطل عن العمل - لاسيما من الشباب - إلى الانحراف والعنف والتطرف والجريمة، وأثرها السياسي في انتشار السخط على النظام الحاكم وتهيئ المناخ الملائم للعمل ضد أمن الدولة من جهات حاقدة إذا ما استغلت حاجات هؤلاء المتعطلين، والأثر الصحي المتمثل في حالات الاكتئاب التي تصاحب الفرد العاطل باستمرار حالة البطالة مما قد يدفعه إلى تعاطي المخدرات والخمور وربما دفعته إلى الانتحار في حال ضعف الوازع الديني لديه^(١).

وتقع على الدولة مهمة توفير العمل والفرص الوظيفية لكافة أبنائها أو الإسهام في إيجادها، إذ هي مسئولة عن ضمان الحقوق الطبيعية لأفرادها من منطلق أنها الراعي للأمة والمسئولة عن جميع رعيته، حيث جعل الإسلام من حق المواطن مطالبة ولي الأمر بتدبير عمل له إذا عجز هو عن إيجاد نفسه^(٢).

(١) قاسم الحموري، "التضخم والبطالة في إطار التكيف الاقتصادي من منظور إسلامي"، مرجع سابق، ص ٤٢٠؛ سليمان بن عبد الله الحقييل، متطلبات المحافظة على نعمة الأمن والاستقرار في بلادنا، الطبعة الأولى، مطبعة التقنية للأوقست، ١٤١٨هـ/١٩٩٧م. ص ١٠٣؛ يوسف القرضاوي، "دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية"، من بحوث مجلة قراءات في الاقتصاد الإسلامي، جدة: جامعة الملك عبدالعزيز، مركز أبحاث الاقتصاد الإسلامي، ص ١٣٦؛ محروس بن احمد غبان، وآخرون. البطالة الأسباب وطرق المعالجة، بحث من إعداد إمارة منطقة المدينة المنورة الطبعة الثانية، جدة: مطابع السروات، ١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م، ص ٥٦-٥٧.

(٢) موسى محمد الطيب علقم، «توظيف العمل في الاقتصاد الإسلامي»، رسالة دكتوراه، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، شعبة الاقتصاد الإسلامي، ١٤٠٨هـ، ص ٢٣٧؛ أحمد ماهر البقري، العمل والقيم الخلقية في الإسلام، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ١٤٠٩هـ/١٩٨٨م، ص ٧٢؛ عز الدين الخطيب التميمي، العمل في الإسلام - أخلاقه - مفاهيمه - قيمه - أحكامه، عمّان "دار عمار، دار الفيحاء، ص ٣١؛ زيدان عبد الباقي، العمل والعمال والمهن في الإسلام، القاهرة: مكتبة وهبه، ١٩٧٨م، ص ١١٠؛ احمد الحصري، السياسة

وقد تصدرت معظم قوانين العمل العربية مبدأ أن العمل حق للمواطن وعلى الدولة توفيره له، مع ضمان حرية الفرد في اختيار العمل الملائم لقدراته وإمكانياته^(١).

وفي المملكة العربية السعودية عمدت الدولة إلى الإسهام في تهيئة الفرص الوظيفية لطالبيها، ومن ذلك الموافقة على نظام العمل الجديد الذي تصدر مواد هدف عام تسعى الدولة لتحقيقه وهو أن العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر شروط معينة حددها النظام، بالإضافة إلى إيجابه على جميع المنشآت وفي مختلف أنشطتها العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم وتوفير وسائل استمرارهم في العمل^(٢).

٢/١ واقع سوق العمل السعودي :

يمثل سوق العمل المكان الذي يلتقي فيه البائعون والمشترون لخدمة العمل، حيث يعتبر العامل هو البائع لخدمة العمل، أما صاحب المنشأة فهو المشتري لها^(٣).

الاقتصادية والنظم المالية في الفقه الإسلامي، القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية للنشر، مطبعة دار التأليف، ص "١١٠".

(١) منظمة العمل العربية "مكتب العمل العربي"، العمل والتنمية في الوطن العربي، مرجع سابق، ص "١٥٠".

(٢) وكالة الأنباء السعودية، "مجلس الوزراء برئاسة الملك يوافق على نظام العمل الجديد"، جريدة عكاظ السعودية، السنة ٤٧، ع ١٤٢٧٦، الثلاثاء ١٤٢٦/٨/٢٣هـ الموافق ٢٧/٩/٢٠٠٥م، ص "٢".

(٣) عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل «نظرية عامة»، الطبعة الأولى، الرياض: جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات، مطابع جامعة الملك سعود، ١٤١٥هـ، ص ١١.

وفي لمحة سريعة لتاريخ سوق العمل السعودي، نجد أنّ الاقتصاد السعودي قبل بداية السبعينيات كان معتمداً على المجالات التقليدية الفردية من زراعة وتجارة وحرف يدوية وخدمات للحجيج والمُعتمرين، نظراً لقلّة العائد المالي من البترول أولاً وندرة القوى العاملة الوطنية المؤهلة والمدربة ثانياً^(١).

ولذا عمدت الدولة عقب زيادة الإيرادات من النفط إلى الاهتمام بسوق العمل وتنمية القوى البشرية الوطنية فيه، وذلك في خطط خمسية للتنمية كان هو من أهم أهدافها البارزة والمستديمة، وقد سعت خلالها إلى تنميته وتطويره وزيادته ورفع كفاءته الإنتاجية في كافة القطاعات، مع الاعتماد عليه تدريجياً من خلال الاستغناء عن العمالة الأجنبية الوافدة^(٢).

ولكن نجد أنّه مع بداية التسعينيات الميلادية، قد ارتفع عرض القوى العاملة في سوق العمل السعودي نتيجة للنمو السكاني المتزايد بالمملكة العربية السعودية وبمعدلات هي من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم، مما أدى إلى حدوث ضغط على سوق العمل واختلال التوازن فيه^(٣).

(١) محمد بن ناصر الببشي وآخرون، توظيف السعوديين (المشكلات والحلول)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ١٠-٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٨٤.

(٢) أحمد بن حمد اليحي، العمل والعمال وتنمية الموارد البشرية خلال قرن في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، الرياض: مطبعة سفير، ١٤٢٠هـ/ ١٩٩٩م، ص ١٧١؛ إبراهيم حمد العبود وآخرون، تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية «الأسس، المشكلات، والحلول»، الرياض، معهد الإدارة العامة، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١٣هـ، ص ٣٦.

(٣) عبدالله محمد المالكي، «السكان والقوى العاملة في المملكة العربية السعودية (العقد الأخير من القرن العشرين)»، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ/ مارس ٢٠٠١م، ص ٢٤.

ولذا بدأت البطالة في الظهور بالمملكة العربية السعودية نتيجة للزيادة الكبيرة في عدد السكان لاسيما من فئة الشباب، وهي الفئة العمرية التي يركز عليها سوق العمل، وعلى الرغم من نقص المعلومات وتفاوتها لتقدير حجم ومعدلات البطالة بالمملكة بصفة مستمرة، إلا أن أغلب الإحصاءات الرسمية أو غير الرسمية تشير إلى ارتفاعها المستمر^(١).

إلا أنه ومع ظهور البطالة في المملكة العربية السعودية، فإن سوق العمل السعودي مازال سائراً في استقدامه للأيدي العاملة الأجنبية رغم الأضرار والآثار السلبية المترتبة على استقدامها وفي مقدمة ذلك الأثر الاقتصادي، حيث بلغت تحويلاتها لبلدانها في عام ١٩٩٥م (٢٨٢٥) مليار ريال، وفي عام ٢٠٠٢م (٥٩٨) مليار ريال، وبلغت تلك التحويلات من عام ١٩٧٥م إلى عام ٢٠٠٢م ما يقارب (٩٧٥) مليار ريال سعودي، لتصبح المملكة العربية السعودية بذلك ثاني دولة في العالم عقب الولايات المتحدة الأمريكية في حجم التحويلات المالية التي تضخها العمالة الوافدة من الاقتصاد السعودي لبلدانها^(٢).

وتشير التقديرات لسوق العمل السعودي في عام ١٤٣٠هـ إلى بلوغ التعداد السكاني السعودي (٢٢) مليون نسمة، وعدد السكان في سن العمل إلى (١٤)

(١) محمد عبدالله البكر، «أثر البطالة في البناء الاجتماعي (دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية)»، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، الكويت: جامعة الكويت، ٢٠٠٤م، ص ١٠.

(٢) سليمان القدسي، سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ١٩٩٨م، ص ٥٦؛ عبدالعزيز بن علي الغريب، الشباب والعمل: دراسة إشكالية السعودية والبطالة وتحدياتها وآثارها الاجتماعية والأمنية، مجلة البحوث الأمنية، المجلد ١٥، العدد ٣٣، الرياض: مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية، ربيع الآخر ١٤٢٧هـ/مايو ٢٠٠٦م، ص ١٨٢.

مليون نسمة، وحجم المعروض من القوى العاملة (٥) ملايين عامل، وحجم الطلب عليها (٨٥) مليون عامل، في حين من المتوقع أن تبلغ تلك المعدلات في عام ١٤٥٠هـ إلى (٢٢) مليون نسمة للتعداد السكاني، و(١٤) مليون نسمة لعدد السكان في سن العمل، و(٥) ملايين عامل لحجم المعروض من القوى العاملة، و(٨٥) مليون عامل لحجم الطلب عليها^(١).

ولسوق العمل السعودي ثوابت عدة، فمنها اعتبار العمل حق لكل مواطن راغب فيه وقادر عليه، وأنه أحد المقومات الأساسية في الكيان الاقتصادي والاجتماعي بالمملكة، وتوجه الدولة إلى تنويع القاعدة الاقتصادية وتركيزها على القطاع الإنتاجي لما له من أثر في زيادة فرص العمل الجديدة، والعمل على تنمية القوى البشرية كهدف استراتيجي للدولة^(٢).

كما نجد أن من أهم الخصائص لسوق العمل السعودي الآتي:

- ١- انخفاض نسبة السكان السعوديين المساهمين في قوة العمل.
- ٢- انخفاض نسبة مساهمة العنصر النسائي في سوق العمل.
- ٣- تشكل سوق العمل السعودي من فئتين، عمالة وطنية تمثل النسبة الأقل، وعمالة وافدة تمثل النسبة الأعلى.

(١) أحمد بن عبدالرحمن الزامل، (الملاح الرئيسية لسوق العمل)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٦-٨.

(٢) عبدالواحد بن خالد الحميد، «سياسات العمل والسعودة وتحديات القرن الواحد والعشرين»، من بحوث ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ — (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣-١٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ١٧.

٤- مواجهة سوق العمل السعودي لصعوبة استيعاب خريجي المؤسسات التعليمية وخصوصاً مؤسسات التعليم العالي، نظراً للعولمة الاقتصادية والتطور التقني والمعلوماتي التي يحكم العمالة فيها ارتفاع مستوى المهارة والقدرة على التكيف مع متطلباتها، فضلاً عن انخفاض فرص التوظيف الحكومي بما ينتج عنه تضرر المتخرجين من المؤسسات التعليمية التي لا تتلاءم مؤهلاتهم مع متطلبات سوق العمل الخاص^(١).

ومن خلال النظر إلى الجدول رقم (١) لتوزيع العمالة في القطاع العام حسب الجنس والجنسية لعامي ١٤٢٤-١٤٢٥هـ / ٢٠٠٣-٢٠٠٤م نلاحظ زيادة النمو في حجم التوظيف في القطاع العام للسعوديين (ذكوراً وإناثاً) ولكن بنسبة نمو أقل من العام الذي سبقه، في حين ينخفض حجم التوظيف لغير السعوديين (ذكوراً وإناثاً) في القطاع العام مع انخفاض نسبة النمو في حجم التوظيف فيه، وهذا ما يؤكد سياسة الدولة في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية ولكن بنسب بسيطة، في حين نجد إجمالاً زيادة حجم التوظيف في القطاع العام للسعوديين وغير السعوديين من الجنسين وزيادة نسبته عن العام الذي قبله .

(١) خالد بن رشيد النويصر، «بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين: واقعها وأسبابها وحلولها»، دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، ١٤٢١هـ / ٢٠٠٠م، ص ٤٥-٤٧.

جدول رقم (١)
توزيع العمالة في القطاع العام حسب الجنس والجنسية
١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ م^(١)

العام	سعودي				غير سعودي				الإجمالي	
	ذكور	إناث	إجمالي	نسبة النمو %	ذكور	إناث	إجمالي	نسبة النمو %	سعودي وغير سعودي	نسبة النمو %
١٤٢٤ هـ / ٢٠٠٣ م	452555	224965	677520	3.77	41698	27748	69446	7.47	746966	2.61
١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م	463487	231007	694494	2.51	41342	27429	68771	0.97	763265	2.18

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (٢) لتوزيع العمالة في القطاع الخاص حسب الجنس والجنسية لعامي ١٤٢٤-١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٣-٢٠٠٤ م زيادة النمو في حجم التوظيف في القطاع الخاص للسعوديين ذكوراً بنسبة قليلة قياساً لإجمالي حجم التوظيف في القطاع الخاص، وبنسب كبيرة جداً مقارنة بالإناث السعوديات اللاتي لم يتغير حجم التوظيف لهن، في حين ارتفع حجم التوظيف لغير السعوديين ذكوراً وارتفاع نسبة التوظيف فيهم من إجمالي التوظيف بالقطاع الخاص، مع ثبات حجم التوظيف لغير السعوديات وكبر حجم التوظيف لهن بما تفوق نسبته الثلاثة أضعاف عن حجم التوظيف للسعوديات، مع زيادة حجم التوظيف في القطاع الخاص من السعوديين وغير السعوديين إجمالاً نظراً لتوجه الدولة إلى خصخصة القطاع العام

(١) مؤسسة النقد العربي السعودي، الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، «التقرير السنوي ٤١»، الرياض: ١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٥ م، مطابع بيت الحياة، ص ٣٥٢.

والزيادة في حجم التوظيف في القطاع الخاص بسبب التوسع في حجم المشروعات
الاستثمارية بالمملكة.

جدول رقم (٢)

توزيع العمالة في القطاع الخاص حسب الجنس والجنسية

١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ م^(١)

العام	سعودي			غير سعودي			الإجمالي		
	التوزيع النسبي			التوزيع النسبي			التوزيع النسبي		
	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور
١٤٢٤ هـ / ٢٠٠٣ م	١١	١١	١١.٥	١٠٠٠٠٠	١٠٠٠٠٠	٤٥٠٠٠٠٠	٩٧.٨	٢.٢	١٠٠
١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م	١١.١	١١.١	١١.٦	١٠٠٠٠٠	١٠٠٠٠٠	٥٣٠٠٠٠٠	٩٧.٧	٢.٣	١٠٠

مع ملاحظة الزيادة في نسبة التوظيف للذكور إجمالاً من السعوديين وغيرهم في
القطاعات العام والخاص بنسب عالية تفوق نسب التوظيف للإناث، ذلك أن فرص
العمل المتاحة للذكور أكثر من تلك المتاحة للنساء في المجتمعات عموماً والمجتمع
السعودي على وجه الخصوص^(٢).

(١) المرجع سابق، ص ٣٥٥.

(٢) خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي «المشكلة... والحل»، الطبعة الأولى،
القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤ م، ص ٢٢.

التوظيف في سوق العمل السعودي: «الواقع .. العقبات .. الحلول»
د/ عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف

١/٢/١ سوق العمل السعودي حسب المنطقة الإدارية:

ولو نظرنا للجدول رقم (٣) لقوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر والجدول رقم (٤) للسكان السعوديين خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب المنطقة الإدارية لعام ١٤٢٣ هـ/٢٠٠٢ م، لوجدنا كبر حجم قوة العمل من السعوديين وغيرهم من الجنسين وكذا ارتكاز البطالة من السعوديين بجنسيهم في المناطق الإدارية الكبيرة وهذا أمر طبيعي نظراً لكبر عدد السكان بها.

جدول رقم (٣)

قوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر حسب المنطقة الإدارية
١٤٢٣ هـ/٢٠٠٢ م^(١)

المنطقة الإدارية			سعودي			غير سعودي			الجملة	
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث
الرياض	622806	127906	750712	815096	161843	976939	1437902	289749	1727651	
مكة المكرمة	608481	99144	707625	875120	110001	985121	1483601	209145	1692746	
جازان	150139	24678	174817	54790	4431	59221	204929	29109	234038	
الشرقية	462916	64074	526990	306442	75997	382439	769358	140071	909429	
عسير	190489	25404	215893	147483	14487	161970	337972	39891	377863	
القصيم	127922	31483	159405	93223	18153	111376	221145	49636	270781	
حائل	61441	14949	76390	46960	10456	57416	108401	25405	133806	
المدينة المنورة	171812	25383	197195	148310	14891	163201	320122	40274	360396	
الباحة	49991	13099	63090	24667	5167	29834	74658	18266	92924	
الحدود الشمالية	36931	7238	44169	16748	3412	20160	53679	10650	64329	
تبوك	95649	9851	105500	60280	6371	66651	155929	16222	172151	
نجران	58113	7151	65264	33789	3750	37539	91902	10901	102803	
الجوف	46693	14979	61672	34520	6547	41067	81213	21526	102739	
مجموع	2683383	465339	3148722	2657428	435506	3092934	5340811	900845	6241656	

(١) وزارة الاقتصاد والتخطيط، مصلحة الإحصاءات العامة، «إحصاءات عن السكان»،

الموقع متاح على الإنترنت: www.planning.gov.sa

جدول رقم (٤)

السكان السعوديون خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب المنطقة الإدارية ١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م^(١)

المنطقة الإدارية	السكان السعوديون (ذكور)	السكان السعوديون (إناث)	المجموع
الرياض	27551	12374	39925
مكة المكرمة	36913	20051	56964
جازان	7802	3303	11105
الشرقية	20919	6567	27486
عسير	29310	25716	55026
القصيم	8360	3448	11808
حائل	7176	4913	12089
المدينة المنورة	15156	7684	22840
الباحة	2511	2947	5458
الحدود الشمالية	1055	1035	2090
تبوك	8148	1009	9157
نجران	2089	1240	3329
الجوف	2227	800	3027
مجموع	169217	91087	260304

٢/٢/١ سوق العمل السعودي حسب الحالة التعليمية :

ومن خلال النظر للجدولين رقم (٦٥) اللذان يمثلان قوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر والسكان السعوديون خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب الحالة التعليمية لعام ١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م، نجد أن العدد الأكبر من قوة العمل يتركز في حملة مؤهل التعليم العام وما قبلهم من الأميين وما بعدهم من الجامعيين نظراً لانخفاض مستوى التعليم العالي بالمملكة لحملة الماجستير أو الدكتوراه من الذكور أو الإناث، مع تركيز البطالة في الأميين وحملة المؤهلات مادون التعليم العالي للماجستير والدكتوراه، نظراً لانخفاض أعداد حملة المؤهلات العليا -

(١) المرجع السابق .

التوظيف في سوق العمل السعودي: « الواقع .. العقبات .. الحلول »
د/ عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف

من الإناث بالذات سواء كُنَّ سعوديات أو غير سعوديات - وتزايد الطلب عليهم لمواجهة متطلبات التنمية من القوى العاملة عالية التأهيل .

جدول رقم (٥)

قوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر حسب الحالة التعليمية

١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م^(١)

الحالة التعليمية	سعودي			غير سعودي			الجملة	
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	إناث	مجموع
أمي	248512	18065	266577	356630	30298	386928	605142	653505
يقرأ ويكتب	187648	3055	190703	681292	223490	904782	868940	1095485
ابتدائي	568836	8697	577533	344024	36732	380756	912860	958289
متوسط	565616	12850	578466	400215	52873	453088	965831	1031554
ثانوي	540493	81888	622381	350025	36941	386966	890518	1009347
دبلوم دون الجامعي	139676	102976	242652	126052	13353	139405	265728	382057
بكالوريوس أو ليسانس	387338	230480	617818	350588	34409	384997	737926	1002815
دبلوم عالي أو ماجستير	29820	3770	33590	34322	5475	39797	64142	73387
دكتوراه	15442	3557	18999	14279	1936	16215	29721	35214
مجموع	2683381	465338	3148719	2657427	435507	3092934	5340808	6241653

(١) المرجع السابق .

جدول رقم (٦)
السكان السعوديون خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب الحالة التعليمية
١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م^(١)

الحالة التعليمية	السكان السعوديون (ذكور)	السكان السعوديون (إناث)	المجموع
أُمِّي	25495	24827	50322
يقرأ ويكتب	9155	517	9672
ابتدائي	36668	1245	37913
متوسط	35582	1382	36964
ثانوي	41541	13979	55520
دبلوم دون الجامعي	4659	13226	17885
بكالوريوس أو ليسانس	16118	35913	52031
دبلوم عالي أو ماجستير	0	0	0
دكتوراه	0	0	0
مجموع	169218	91089	260307

٣/٢/١ سوق العمل السعودي حسب فئات العمر:

وبالإطلاع على الجدولين رقم (٧ - ٨) لقوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر والسكان السعوديون خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب فئات العمر لعام ١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م، نجد أن قوة العمل للسعوديين وغيرهم من الجنسين تتركز في الفئة العمرية ما بين (٢٠ - ٤٩) وهي الفترة العمرية المناسبة للعطاء، والتي يكون لديها في الغالب القدر الكافي من التعليم والتدريب والخبرة والنشاط، في حين نجد أن السكان السعوديين من الجنسين خارج قوة العمل يتركزون في الفئات العمرية الدنيا والعليا لانخفاض مقوماتها - مجتمعة أو منفردة - من التعليم، أو التدريب، أو الخبرة، أو النشاط نظراً لكبر السن.

(١) المرجع السابق

التوظيف في سوق العمل السعودي: «الواقع .. العقبات .. الحلول»
د/ عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف

جدول رقم (٧)
قوة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٥) سنة فأكثر حسب فئات العمر
١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م^(١)

فئات العمر	سعودي			غير سعودي			الجملة	
	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث
19-15	65211	5356	70567	25819	3408	29227	91030	8764
24-20	318126	97494	415620	131220	38812	170032	449346	136306
29-25	527096	149405	676501	232511	55015	287526	759607	204420
34-30	465498	94010	559508	424157	104171	528328	889655	198181
39-35	393246	57803	451049	526804	95040	621844	920050	152843
44-40	321611	27161	348772	512771	75454	588225	834382	102615
49-45	225325	21037	246362	386415	40891	427306	611740	61928
54-50	143135	6565	149700	216663	14655	231318	359798	21220
59-55	100112	1955	102067	110071	4405	114476	210183	6360
64-60	52085	2929	55014	56218	1497	57715	108303	4426
65+	71936	1623	73559	34780	2157	36937	106716	3780
مجموع	2683381	465338	3148719	2657429	435505	3092934	5340810	900843

جدول رقم (٨)
السكان السعوديون خارج قوة العمل (١٥) سنة فأكثر حسب فئات العمر
١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م^(٢)

فئات العمر	السكان السعوديون (ذكور)	السكان السعوديون (إناث)	المجموع
19-15	26188	2145	28333
24-20	60059	33865	93924
29-25	38987	24671	63658
34-30	10754	4741	15495
39-35	3917	1128	5045
44-40	1979	891	2870
49-45	2075	87	2162
54-50	2627	1096	3723
59-55	3398	1827	5225
64-6-0	2230	1506	3736
65+	16999	19135	36134

(٢٠١) المرجع السابق.

260305	91092	169213	مجموع
--------	-------	--------	-------

ثانياً : عقبات سوق العمل السعودي

١/٢ القصور في النظام التعليمي:

يمثل النظام التعليمي الركيزة الأساس التي ينبني عليها إعداد العامل الجديد وتهيئته، أو إعادة تأهيل وتدريب من سبق بالشكل المطلوب الذي ينبغي أن يكون عليه ليواكب احتياجات ومتطلبات التنمية الشاملة وليؤهله للدخول بثقة واقتدار لسوق العمل، ولذا كان من الضروري التعرف على أهم أوجه القصور في النظام التعليمي التي تمثل عقبة في مسيرة التوظيف لمخرجات التعليم بالمملكة وفق الآتي :

١/١/٢ عدم ملائمة المناهج أو جودتها لمتطلبات العصر العملية:

وتعد عدم ملائمة المناهج التعليمية أو جودتها لمتطلبات العصر العملية أولى تلك العقبات وأوجه القصور في العملية التعليمية، حيث تفتقر سياسة التعليم والتدريب لإجراءات واضحة لتطوير المناهج والبرامج التعليمية بصفة دورية ومستمرة بهدف تحديثها وتحديثها بما يتلاءم والتطور المستمر في كافة العلوم والمعارف واحتياجات القطاع العام والخاص من مخرجات التعليم^(١).

٢/١/٢ نقص الكفاءة لدى الخريج:

مما يلحظ في مخرجات التعليم والتدريب نقص الكفاءة لدى الخريج، ولعل مرد ذلك في اقتصار العملية التعليمية والتدريبية في غالب الأمر على التلقين النظري لاسيما في العلوم والمعارف النظرية، والاكتفاء باستخدام أساليب تدريس وتدريب تقليدية لا تنمي مهارات الإبداع والتحليل لدى الخريج والمتدرب على حد سواء،

(١) المرسى، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، مرجع سابق، ص ١٦٠؛ النويصر، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، مرجع سابق، ص ٧٢.

فضلاً عن نقص الجرعات التدريبية للخريجين مما ينتج عنه الضعف في مستوى الخريج^(١).

٣/١/٢ الفجوة في التنسيق بين المؤسسات التعليمية العامة والخاصة:

إنَّ لوجود فجوة في التنسيق بين المؤسسات التعليمية العامة والخاصة أثر سلبي في الطلب على مخرجاتهم في سوق العمل بشقيه العام والخاص وذلك لأمرين اثنين، أولهما تكرار التخصص الواحد في مؤسسات التعليم والتدريب العام أو الخاص أو في كليهما معاً مما يترتب عليه ازدياد مخرجاته بما يفرض عن حاجة السوق، وثانيهما اختلاف المحتوى العلمي والتدريبي فيما بينها اختلافاً كبيراً ومميزاً لأحدها مما يجعله مفضلاً لدى سوق العمل عن الآخر بل وقد يلغي الطلب نهائياً على مخرجاته.

٤/١/٢ عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل:

يلحظ أنَّ لعدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتنفيذ الفعلي لسياسات القبول وربطها بحاجات سوق العمل أثر ظاهر لإحداث خلل بارز في العرض والطلب على العمالة، بالإضافة لما يحدثه عدم المواءمة والتنسيق بين الجهات التعليمية والتدريبية المعنية بإعداد العمالة المؤهلة والمدرّبة والجهات المعنية بالطلب عليها من إيجاد فائض في مخرجات بعض التخصصات يفوق حجم الطلب عليها، أو لوجود عجز في بعضها وبالذات في التخصصات العملية والتطبيقية التي يزداد الطلب عليها في عملية التوظيف^(٢).

(١) المرسى، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، مرجع سابق، ص"٧٢".

(٢) الغريب، "الشباب والعمل: دراسة لإشكالية العودة والبطالة"، مرجع سابق، ص"١٨٨"؛ إبراهيم يحيى الزهراني، "المناهج التعليمية.. تفاقم أزمة البطالة بين الخريجين"، جريدة المدينة السعودية، السنة ٧١، ع ١٥٥٢٢، السبت ١٤٢٦/٩/١٩ هـ الموافق ٢٠٠٥/١٠/٢٢ م، ص"٧، ٦"؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص"٥٣-٥٤".

٢/٢ انخفاض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع معدل النمو السكاني:

لعل من أحد الأسباب الجوهرية لعقبات التوظيف في العديد من الدول العربية ومنها بطبيعة الحال المملكة العربية السعودية، تراجع معدلات النمو الاقتصادي إلى مستويات أقل من معدلات النمو السكاني مما يؤثر في قدرتها على إحداث فرص وظيفية جديدة لاستيعاب الأعداد الكبيرة والمتزايدة من السكان، حيث بلغ معدل النمو السكاني بالمملكة للفترة من (١٩٧٥-٢٠٠٢م) نحو (٤ر٤٪) وهو معدل يفوق معدلات النمو السكاني العالمية لتلك الفترة، في حين بدأ العجز في موازنات الدولة منذ عام ١٩٨٣م بالظهور حتى بلغ الدين العام في عام ٢٠٠٢م أكثر من (٦٠٠) مليون ريال وهو ما يشكل (٩٣٪) من الناتج المحلي لذلك العام^(١).

٣/٢ نقص معلومات سوق العمل:

يمثل غياب القاعدة المتكاملة للمعلومات الدقيقة للقوى العاملة من بيانات عن فرص العمل المتاحة وعدد الراغبين في الدخول لسوق العمل ومؤهلاتهم وخبراتهم وتوزيعها على مختلف الجهات ذات العلاقة بالتوظيف في القطاعين العام والخاص وغيرها، عقبة في سبيل تهيئة السبل المناسبة لتوظيف العمالة، وفجوة كبيرة في مجال التقريب بين المعروض من العمالة والطلب عليها^(٢).

٤/٢ انخفاض فرص توظيف المرأة:

شهدت الفترات الأخيرة لأغلب الدول العربية وعلى الأخص منها المملكة العربية السعودية تزايداً ملحوظاً من قبل النساء للمشاركة في قوة العمل، وعلى رغم النقص الواضح أساساً في حجم التوظيف للرجال، فإنَّ لعدم توجه النساء لتخصصات

(١) غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٥٣، ٥١-١٠٨، ١٠٦؛

تقرير مؤسسة النقد العربي السعودي، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

(٢) غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٥٥.

علمية تطبيقية مطلوبة في المجتمع وملائمة لسوق العمل وتكدهسن في تخصصات نظرية بأعداد تفوق الحاجة، بالإضافة إلى محدودية التوظيف لهن في مجالات عدة نظراً لخصوصية ذلك في المجتمع السعودي المحافظ وعدم البحث عن بدائل للتوظيف ملائمة لهن تحقق كافة الأهداف، أدى ذلك كله إلى انخفاض مستوى وفرص التوظيف للمرأة^(١).

٥/٢ منافسة العمالة الوافدة:

مثل الانفتاح الاقتصادي للمملكة وسياسة الباب المفتوح لاستقدام العمالة الوافدة بها رغم الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والصحية والثقافية والسياسية السلبية العديدة التي يمثلها استقدام الكثير منهم، منافساً ونداً قوياً للعمالة الوطنية، وعقبة وعائقاً في سبيل استيعاب السوق للعمالة الوطنية، وذلك لما تتمتع به العمالة الوافدة المتعلمة والمدرّبة في الغالب من ميزة تفتقدها العمالة الوطنية الجديدة على سوق العمل، وتتمثل في انخفاض الخبرة في العديد من المجالات، مع انخفاض أجرها قياساً بالعمالة الوطنية^(٢).

(١) العليان، أمل حمد، «واقع سوق العمل للمرأة السعودية ودور الاستثمار الأجنبي في تحسينه»، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ/مارس ٢٠٠١م، ص ١٦؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٥٤.

(٢) عبدالله بن محمد الشدادي، دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية (الواقع والمتطلبات)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٦٠٣؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٥٤، ٥٥؛ خالد بن عبدالعزيز الشريده، العولمة والسعودة، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز

٦/٢ انخفاض مستويات الأجور:

لا شك أنَّ الباعث في إقدام العامل على العمل هو الأجر، وكلما كان أجر العمل مرتفعاً كلما كان ذلك مدعاة للطلب عليه، مع انخفاضه في حال تدنى مستوى الأجر. ولأهمية تحديد مقدار الأجر للعامل كطرف رئيس في معادلة العرض والطلب بسوق العمل، فقد حدده الإسلام على أساس أن يسع الأجر المطالب العادلة للعامل التي تفي بمطالبات الحياة - مع مراعاة فروق الزمان والمكان بين جيل وجيل وبلد وآخر تتفاوت فيها مطالب الحياة وفقاً لطبيعة كل منها - مع الأخذ في الاعتبار المميزات التي ينفرد بها كل عامل عن الآخر في درجة مهارته ومؤهله وخبرته وطبيعة عمله^(١).

وقد ذكر الشيخ ابن سعدي في معرض تفسيره لقول المولى ﷺ في محكم التنزيل ﴿وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ﴾ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿١﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٢﴾ أَلَا يَظُنُّ أُولَٰئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ ﴿٣﴾ لِيَوْمٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾ يَوْمَ يَقُومُ النَّاسُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٥﴾﴾^(٢) أَنَّ الْآيَاتِ تَدُلُّ عَلَى أَنَّهُ يَنْبَغِي لِلْإِنْسَانِ كَمَا يَأْخُذُ مِنَ النَّاسِ أَنْ يُعْطِيَهُمْ كُلَّ مَالِهِمْ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْمَعَامَلَاتِ، فَإِذَا أَخَذَ صَاحِبُ الْعَمَلِ مِنَ الْعَامِلِ جَهْدَهُ، فَيَنْبَغِي أَنْ يُوفِيَ إِلَيْهِ أَجْرَهُ الْمَلَأْتُمْ غَيْرَ مَنْقُوصٍ^(٣).

٧/٢ توجهات العاملين لقطاعات التوظيف:

البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ / ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ١٩٧-٢٠١.

(١) عبد الباقي، العمل والعمال والمهنة في الإسلام، مرجع سابق، ص ١٠٢، ١٠٣.

(٢) القرآن الكريم، سورة المطففين، آية رقم (١-٦).

(٣) عبد الرحمن بن ناصر السعدي، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، الطبعة الأولى، بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٠هـ / ٢٠٠٠م، ص ٩١٥.

ما تزال الوظائف الحكومية هدفاً لطالبي العمل دون القطاع الخاص، للميزة التي تتمتع بها تلك الوظائف - وفقاً لرؤيتهم الخاصة - في الأمان الوظيفي لفرص عمل دائمة للملتحقين بها من ناحية، ومن ناحية أخرى التباين الشاسع في مستويات الأجور وظروف العمل في القطاع العام بالمملكة عنه بالقطاع الخاص في أغلب الوظائف، مع تفضيل أرباب العمل في القطاع الخاص العمالة الوافدة على العمالة المحلية لانخفاض تكلفتها وارتفاع إنتاجيتها مع إمكانية الاستغناء عنها بيسر في أي وقت مقارنة بالعمالة المحلية^(١).

٨/٢ قصور الأنظمة المتعلقة بسوق العمل:

يمثل القصور في وضع الأنظمة المتعلقة بالعمل، وتوضيح العلاقة المحددة فيما بين العامل ورب العمل وشمولها، أحد العوائق المهمة في مسيرة التوظيف، بل أن ذلك القصور أو الخلل في الأنظمة قد يمتد ليصبح خلوه من التقنين مثار خلاف بين الطرفين، أو مدعاة لاستغلال أرباب العمل للشغرات الواردة فيه بما يؤثر سلباً على توظيف العمالة، ومن أوجه القصور في تلك الأنظمة :

١/٨/٢ القصور في الأنظمة المتعلقة بالتسטר التجاري :

من أوجه الخلل في توظيف العمالة المحلية، انتشار ظاهرة التسטר التجاري وما تحمله في طياتها من تبعات سيئة على توطيد الوظائف، فمع عدم إتاحتها الفرصة للمواطن بممارسة التجارة بنفسه أو مع غيره من المواطنين، فإنها تتيح للتاجر

(١) سليمان القدسي، سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ١٩٩٨م، ص ٢٠؛ عبدالعزيز جميل مخيمر وآخرون، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار الأمين للطباعة ونشر والتوزيع، ٢٠٠٠م، ص ٢٥، ٢٦، الحسيني، دستور المهن في الإسلام، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

الأجنبي المستتر عليه أن يزاول العمل بنفسه مستعيناً بأبناء جلدته ومستغنياً عن
توظيف المواطنين، اعتماداً منه على إعطاء المواطن السعودي الذي تمارس التجارة
باسمه الشيء القليل.

ومع أن المملكة قد سعت إلى سن الأنظمة والتعليمات الخاصة بمكافحة التستر
التجاري، إلا أن هذه الأنظمة كانت بحاجة إلى التحديث والتجديد باستمرار، مع
اقتدارها نوعاً ما إلى الآليات العملية لتنفيذها في ضوء انخفاض الوعي لدى بعض
المواطنين بالأضرار الكبيرة المترتبة على ظاهرة التستر التجاري، وفي مقدمتها
إسهامها في زيادة البطالة بين المواطنين^(١).

٢/٨/٢ القصور في بعض أنظمة التأمينات الاجتماعية:

إنَّ لعدم تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية أو القصور في بعض أنظمتها لبعض
المنشآت الصغيرة والمتوسطة رغم الاستيعاب في مجموعها لعدد كبير من العمالة،
عائق في سبيل إقدام العمالة الوطنية على الالتحاق في الوظائف التابعة لتلك
المنشآت، نظراً لما يعانيه الملحق بها من فقدته للأمان الوظيفي.

٩/٢ عوائق اجتماعية:

يعاني المجتمع السعودي من بعض العادات والتقاليد التي تحتقر العمل ببعض
المهن والحرف اليدوية وتفضيل كثير من مواطنيه للبطالة على الالتحاق بها كالحلاقة
والسباكة والحداة والسمكرة مما فوت العديد من فرص العمل الشريفة للمواطنين،

(١) محمد بن عبدالعزيز الصالح، السعودة بين مخرجات التعليم وفرص العمل المتاحة،
من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة
الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية:
٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٥٤٢؛ غبان، البطالة الأسباب
وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ١٦٧-١٧٠.

هذا مع عزوف بعض الخريجين عن العمل في المناطق النائية مما شكل صعوبة في توظيف الوظائف بتلك المناطق^(١).

ثالثاً : الحلول لعقبات سوق العمل السعودي

١/٣ تطوير العملية التعليمية:

نظراً لما يمثله النظام التعليمي في كافة الدول - كما ذكرنا سابقاً - من دور رئيس في إعداد العمالة وتجهيزها لسوق العمل ابتداءً، وإعادة تأهيلها وتدريبها بعد التحاقها بسوق العمل تطويراً لقدراتها الإبداعية لتتماشى مع احتياجات التنمية ومتطلباتها، كان لزاماً من هذا المنطلق القيام بتوضيح لبعض من أهم الأساليب والطرق التي يمكن أن تؤدي لتطوير النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية ليسهم أثره في عملية التوظيف بصورة ملائمة، والتخفيف من وطأة البطالة وحدتها، وذلك فيما يلي :

١/١/٣ تطوير المناهج التعليمية لمواكبة متطلبات سوق العمل :

فينبغي العمل على إحداث تغيير شامل في سياسات ونمط التعليم والتدريب لجميع أنواع ومراحل التعليم، وتطوير الخطط والمناهج الدراسية للتعليم العام والمهني والعالي بما يتلاءم و التطور العلمي والتقني في مجال التعليم والتدريب ليكون مواكباً لمتطلبات سوق العمل، وتحقيق التوازن فيما بين البرامج التعليمية

(١) عبدالرحمن بن عبدالمحسن العبدالقادر، «السعودة في الخدمة المدنية»، من بحوث ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ - (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣-١٧ شعبان ١٤٢٣هـ / ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٢٧؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٥٥.

النظرية والتطبيقية، مع العمل على تشجيع ودعوة القطاع الخاص وإشراكه للإسهام في مجال التدريب المتخصص، ومراجعة البرامج التخصصية^(١).

٢/١/٣ رفع كفاءة الخريج:

ولعلاج مشكلة النقص في كفاءة الخريج، فإنه من الضروري الاهتمام بالجانب التطبيقي في التعليم مع القيام بعمليات التدريب وتكثيفه قبل التخرج ومزاولة العمل الفعلي، ومن ثم العمل على زيادة الجرعات التدريبية لهم عقب التخرج من فترة لأخرى تطويراً لقدراتهم الذاتية في مجال العمل^(٢).

٣/١/٣ التنسيق بين المؤسسات التعليمية العامة والخاصة:

لتلافي حدوث فائض من عرض الخريجين في تخصص ما يفوق حاجة الطلب عليه، فإن على الجهات القائمة على التعليم والتدريب بالملكة والمشرقة عليه، تحديد التخصصات الملائمة لكل جهة تعليمية أو تدريبية عامة أو خاصة وفق الميزة النسبية التي تتمتع بها كل جهة، وبما يلاءم بيئتها وحاجة المجتمع وسوق العمل من هذه التخصصات المختلفة، مع التخطيط واتخاذ القرارات المناسبة نحو إيقاف بعض

(١) محمد بن إبراهيم الحسن، «إعادة الهيكلة وتطوير المنظومة التعليمية في جامعة الملك سعود»، من بحوث وأوراق العمل المقدمة في ندوة هيكلية التخصصات في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لمواءمة مخرجاتها مع متطلبات التنمية في دول المجلس، البحرين: جامعة الخليج العربي، ١٧ ذو القعدة ١٤٢٥هـ - ٢٩ ديسمبر ٢٠٠٤م، ص ٨؛ الزواوي، البطالة في الوطن العربي «المشكلة... والحل»، مرجع سابق، ص ١٦٦؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ١٣٣، ٢١١، ٢١٢.

(٢) أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، شركة الجلال والطباعة، ٢٠٠٠م، ص ٣٥٦.

التخصصات لبعض الجهات نهائياً أو مؤقتاً حال التوقع بوجود فائض منها يزيد عن حاجة السوق مستقبلاً^(١).

٤/١/٣ المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

رغم الجهود التي تبذلها الدولة ولا زالت من أجل العمل على تطوير التعليم والتدريب للرفع من درجة مواءمته لمتطلبات سوق العمل، إلا أن التعليم النظري والبرامج التدريبية الضعيفة المستوى مازالت مسيطرة على أداء النظام التعليمي ككل رغم الحاجة الماسة في سوق العمل لخريجي التخصصات العلمية التطبيقية والفنية والتقنية المؤهلة وذات المهارة العالية، ويؤكد هذا الأمر التكدس الواضح في عدد الخريجين من التخصصات النظرية، وعدم حصول بعض خريجي التخصصات العلمية والفنية والتقنية - رغم قلة عددهم - على وظائف في القطاع الخاص نظراً للضعف في المستوى والقدرات والمهارات التدريبية، ومن هنا ينبغي العمل على مراجعة سياسات القبول للتخصصات المختلفة التي تحتاجها متطلبات التنمية الشاملة، وزيادة الجرعات التدريبية في مؤسسات القطاعين العام والخاص عن طريق التعليم التعاوني وتكثيف تلك الجرعات، مع التقويم المستمر لأداء مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المختلفة من قبل مؤسسات القطاع العام والخاص لمعالجة أوجه القصور الحاصلة فيها والارتقاء بمستويات الخريجين منها مستقبلاً^(٢).

٢/٣ التنسيق فيما بين قطاعات التوظيف:

لعل مما ينبغي الإشارة إليه فيما يتعلق بالتنسيق فيما بين قطاعات التوظيف، العمل على توحيد الجهات التي تعنى بالعمل والعمال والتوظيف ومكافحة البطالة في

(١) الحسن، «إعادة الهيكلة وتطوير المنظومة التعليمية في جامعة الملك سعود»، مرجع سابق، ص ٨.

(٢) الشدادي، دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية (الواقع والمتطلبات)، مرجع سابق، ص ٦٠٢؛ غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٢١٣.

جهة واحدة مستقلة تكون مسئولة عن رسم سياسات القوى العاملة والتدريب والتوظيف بالمملكة، مع ضرورة تحقيق التوافق والمرونة في الأنظمة المختلفة المرتبطة بسوق العمل كأنظمة الخدمة المدنية ومن ضمنها نظام التقاعد مع غيرها من الأنظمة الأخرى كنظام العمل والعمال وأنظمة التأمينات الاجتماعية^(١).

٣/٣ توفير المعلومات عن سوق العمل:

يعد إنشاء مركز للمعلومات في إطار الجهة الموحدة والمشرقة على التوظيف كما ذكر سابقاً، أمر على قدر كبير من الأهمية، إذ لابد من توفر قاعدة للبيانات دقيقة ومتكاملة ومحدثة باستمرار حول القوى العاملة تشمل معلومات عن فرص العمل المتاحة وأماكنها ومزاياها، وعن الراغبين في العمل ومؤهلاتهم وقدراتهم وخبراتهم وغير ذلك من البيانات لطالبي خدمة العمل والعرضين لها .

وتعاني المملكة كغيرها من الدول العربية والنامية من عدم وجود مقياس محدد ومعلن لحجم البطالة بمعدل شهري أو فصلي نظراً لغياب قاعدة بيانات ومعلومات متكاملة عن سوق العمل، مما يؤثر في قصور السياسات والخطط المرسومة لمعالجة البطالة أو الحد منها^(٢).

٤/٣ تحسين مستويات الأجور:

الأجر وتحسين مستوياته مطلب فعّال للحد من البطالة بنسبة كبيرة، فرغم وجود من يرى أن الحل في علاج اختلال أجر السوق يتمثل في قيام الدولة بإعادة الأجر السائد وهو أجر المثل حتى يتم تصحيح الاختلال والانحراف في أجور سوق العمل،

(١) غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص ٢٢٧، ٢٦٨.

(٢) محمد بن حميد الثقفي، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاطلين عن العمل من مرتكبي الجرائم، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣ هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢ م، ص ١١٠.

إلا أن هناك من يرى أن الحل يكمن في وضع الدولة حد أدنى للأجور لا ينقص عنه، يراعى في تحديده ظروف المجتمع وبيئته^(١).

ورغم أنه من الأولى أن تكون الأجور المقدمة للعاملين مجزية حرصاً على عدم انحراف العاملين بالاختلاس أو الرشوة أو غيرها لتأمين متطلبات الحياة المتزايدة لهم ومن يعولون، فإن الحد الأدنى من الأجر الذي تحدده الدولة ينبغي أن يكفي احتياجات الفرد من المعيشة والغذاء والمسكن والصحة والتعليم والأمور الضرورية الأخرى التي لا غنى لأي مواطن عنها^(٢).

ويمكن للدولة القيام بدعم الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص إلى حين ثبات الموظف السعودي الجديد بالجهة التي يعمل بها، وذلك من خلال حلول عملية مقترحة في هذا الجانب، كدعمه من خلال برنامج صندوق تنمية الموارد البشرية لدعم التوظيف في القطاع الخاص، أو من خلال إنشاء صندوق يغذي من رسوم التأشيرات ورسوم الجوازات - وقد تم فرضها ومن ثم زيادتها بالمملكة - التي تهدف للحد من استقدام العمالة، ويتم دفع الدولة لنسبة من راتب الموظف الجديد

(١) نبيل إسماعيل طمليه، «العمل والعمال في الإسلام»، مجلة هدى الإسلام، المجلد ٢٨، العدد ٣، عمان: مجلة تصدرها وزارة الأوقاف والشئون والمقدسات الإسلامية، ربيع الأول ١٤٠٤هـ/ ١٩٨٤م، ص ٤٩؛ محمد بن عبد الله النفيسه، «الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي (دراسة مقارنة)»، رسالة ماجستير، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، شعبة الاقتصاد الإسلامي، ١٤١٢هـ/ ١٩٩١م، ص ٢٨٨؛ عبد السميع المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الثالثة، مصر: دار التوفيق للطباعة، ١٤٠٣هـ/ ١٩٨٣م، ص ٢٨، ٢٩.

(٢) محمد عبد المنعم عفر، السياسة الاقتصادية في إطار مقاصد الشريعة الإسلامية، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، معهد البحوث وإحياء التراث الإسلامي، مركز بحوث الدراسات الإسلامية، مطابع جامعة أم القرى، ١٤١٥هـ، ص ١٢٦، ٣٠٥.

لكل شركة أو مؤسسة خاصة تعمل على سعودة الوظائف لديها من هذا الصندوق^(١).

وقد عمدت الدولة إلى تحديد الأجور في القطاع العام وفق تقسيمات عدة يحتوى كل منها على درجات أو مراتب روعي في تحديدها المؤهل الحاصل عليه كل متقدم وسنوات خبرته، ومراعى في ذلك ظروف المعيشة - وقد تم زيادة رواتب الموظفين بنسبة ١٥٪ من الراتب لجميع موظفي الدولة بأمر ملكي عام ١٤٢٦هـ لتحسين ظروف المعيشة للعاملين - وهذه التقسيمات تشمل سلم رواتب الموظفين العام، وسلم رواتب المستخدمين، وسلم رواتب الوظائف التعليمية، وسلم رواتب القضاة، وسلم رواتب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وسلم رواتب أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام، وسلم رواتب الوظائف الصحية^(٢).

جدول رقم (٩)

متوسط الأجر والكسب الشهري «بالريال» للمشتغلين (سعوديون وغير سعوديين)
حسب أقسام المهنة الرئيسة لعام ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م)^(٣)

المهنة الرئيسة	متوسط الأجر		متوسط الكسب	
	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي
أصحاب المهن العلمية والفنية ومن اليهم	7343	3814	9394	4758
المديرون الإداريون ومديرو الأعمال	11751	10201	14858	13160

(١) الثقفي، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاطلين عن العمل، مرجع سابق، ص ٤٨٩؛ نجود محمد الجميل، «البطالة مرض مستعصي صنعناه بأنفسنا فهل من علاج؟»، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ/مارس ٢٠٠١م، ص ٢٢.

(٢) مؤسسة النقد السعودي، مرجع سابق، ص ٣٥١، ٣٥٤.

(٣) وزارة الاقتصاد والتخطيط، «إحصاءات عن السكان»، مرجع سابق، الموقع متاح على الإنترنت: www.planning.gov.sa

التوظيف في سوق العمل السعودي: «الواقع .. العقبات .. الحلول»
د/ عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف

3816	6212	2912	4671	القائمون بالأعمال الكتابية ومن اليهم
2127	4537	1758	3724	القائمون بأعمال البيع
1261	3975	985	3054	العاملون بالخدمات
1000	3191	774	2053	العاملون بالزراعة والغابات وتربية الحيوانات والدواجن
1519	5420	1225	4147	عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل والعمال العاديون
2512	3963	1902	3435	غير مبين
2354	7043	1880	5446	المتوسط العام

أمّا القطاع الخاص - والذي لم يوضع له حد أدنى للأجور - فقد بلغ المتوسط الشهري لأجور العاملين به في عام ٢٠٠٤م نحو ١٣٩٧ ريال سعودي^(١)، وهذا المبلغ غير كافٍ لتغطية أعباء الحياة ومتطلبات المعيشة المتزايدة.

ونرى في الجداول رقم (٩، ١٠، ١١) متوسط الأجر والكسب الشهري «بالريال السعودي» لمجموع العاملين من سعوديين وغير سعوديين لعام ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م) حسب تقسيمات ثلاث، أحدها وفق أقسام المهنة، والآخر حسب المستوى التعليمي، والأخير حسب النشاط الاقتصادي، حيث نتبين من خلال هذه الجداول تفاوت الأجور والكسب للعمال بالمملكة حسب نوع مهنة العامل والمؤهل الذي يحمله والنشاط الذي يمارس عمله فيه، فنجد ارتفاع الأجور والكسب للعامل السعودي قياساً بغيره من العمالة غير السعودية، وهذا أمر طبيعي لاختلاف تكاليف المعيشة الاقتصادية والاجتماعية للمواطن السعودي عن غيره بالمملكة، كما نرى في تلك الجداول الارتفاع في متوسط الكسب عن متوسط الأجر المتحقق للسعوديين وغيرهم .

جدول رقم (١٠)

متوسط الأجر والكسب الشهري «بالريال» للمشتغلين (سعوديون وغير سعوديين)

(١) مؤسسة النقد السعودي، مرجع سابق، ص ٣٥٨.

حسب المستوى التعليمي لعام ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م)^(١)

متوسط الكسب		متوسط الأجر		المستوى التعليمي
غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	
1136	3155	916	2568	أُمِّي
1260	3450	1033	2747	يقرأ ويكتب
1378	4600	1131	3553	ابتدائي
1587	5437	1260	4308	متوسط
2580	7200	2022	5447	ثانوي
2880	6810	2334	5155	دبلوم دون الجامعة
5581	10893	4380	8555	جامعي
10856	21112	8918	16418	دراسات عليا
9880	12414	6294	9000	غير مبين
2354	7043	1880	5446	المتوسط العام

جدول رقم (١١)

متوسط الأجر والكسب الشهري «بالريال» للمشتغلين (سعوديون وغير سعوديين)
حسب النشاط الاقتصادي لعام ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م)^(٢)

متوسط الكسب		متوسط الأجر		النشاط الاقتصادي
غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	
5098	11375	4231	9207	البترول والمعادن
2382	7120	1806	5369	الصناعات التحويلية
3979	8497	3320	6929	الكهرباء والماء والغاز
1905	4237	1570	3435	التشييد
2183	4517	1798	3682	تجارة الجملة والتجزئة

(١) وزارة الاقتصاد والتخطيط، «إحصاءات عن السكان»، مرجع سابق، الموقع متاح على الإنترنت: www.planning.gov.sa

(٢) المرجع السابق .

التوظيف في سوق العمل السعودي: «الواقع .. العقبات .. الحلول»
د/ عبد اللطيف بن عبد الله العبد اللطيف

1619	3870	1258	2980	الفنادق والمطاعم
2395	9699	1865	7294	النقل والتخزين والاتصالات
13119	12233	9596	8432	البنوك والتأمين
2463	4660	1973	3940	العقارات والأعمال التجارية
3321	2682	2755	2469	التعليم
3663	5379	3129	4530	الصحة والخدمات الاجتماعية
1704	7505	1409	6669	الخدمات الجماعية والشخصية
0	0	0	0	المنظمات والهيئات الدولية
2354	7043	1880	5446	المتوسط العام

٥/٣ تطوير الأنظمة المتعلقة بالعمالة الوطنية:

من الأمور التي ينبغي للجهات المعنية بالدولة النظر فيها باهتمام بالغ للإسهام في علاج مشكلة التوظيف، القيام بإعادة دراسة الأنظمة المتعلقة بالعمالة الوطنية وتطويرها والتي تحوي العديد من النقاط التي ينبغي النظر فيها بجدية، وفيما يلي ذكر لبعض منها:

١/٥/٣ وضع الضوابط التي تفي بحقوق الموظف وتطويرها:

فهناك مجموعة من الضوابط ينبغي تحقيقها وتطويرها ما هو قائم منها والتي تفي بحقوق الموظف في القطاع الخاص، ومنها العمل على تحقيق الأمن الوظيفي في حال التقاعد بمستوى تقاعدي مناسب يراعي متطلبات الحياة له ومن يعول، مع مراعاة زيادة المرتبات التقاعدية بصفة دورية لتتلاءم مع التغير المتزايد في مستوى الأسعار للسلع والخدمات^(١).

(١) عابدين احمد سلامة، "الحاجات الأساسية وتوفيرها في الدولة الإسلامية"، مجلة أبحاث الاقتصاد الإسلامي، المجلد (١)، العدد (٢)، جدة: جامعة الملك عبدالعزيز، مجلة نصف سنوية يصدرها المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، ١٤٠٤هـ/ ١٩٨٤م، ص "٥٩".

كما يجب تحديد ساعات العمل والإجازات بالشكل المتلائم والظروف الاجتماعية والأسرية للموظف السعودي، والعمل على تقديم المكافآت المادية والحوافز المعنوية والتشجيعية للمنتجين منهم والمتميزين في أداء أعمالهم، وتوفير الرعاية الصحية لهم في حال الإصابة بالمرض أو العجز، وإيجاد آلية تحقق العدالة فيما بين ما يدفع للموظف الأجنبي ولا يتقاضاه نظيره السعودي - رغم كبر حجم الأعباء الاقتصادية والاجتماعية على الموظف السعودي - كبذل السكن والنقل وغيرها من المزايا، على أن تشمل هذه الأنظمة والضوابط الموظفين بالقطاعات العام والخاص^(١).

٢/٥/٣ تقديم الحوافز لمن يزاول العمل المهني أو العمل في مناطق نائية: إنَّ من الأولى لتحفيز المواطن السعودي للالتحاق بالأعمال المهنية والحرفية، أو في مناطق نائية لا يُقبل عليها، من تقديم الحوافز المادية والمعنوية له، كالزيادة في الأجر، أو إعطاء بدلات معينة كطبيعة عمل، أو بدل اغتراب، أو تخفيض لساعات العمل وما شابه ذلك^(٢).

(١) سيد شوربجي عبدالمولى، "الأجور والحوافز في الإسلام (دراسة مقارنة بالأنظمة الاقتصادية المعاصرة)"، مجلة الحقوق، السنة (١٠)، العدد (١)، الكويت: جامعة الكويت، مجلة فصلية تعنى بالدراسات القانونية والشرعية، جماد الثاني ١٤٠٦هـ/مارس ١٩٨٦م، ص"١٢٠"؛ فوزان بن عبدالعزيز الفوزان، نحو نمذجة أكثر فاعلية لآليات السعودية في سوق العمل، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: =إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص"٧٣٨".

(٢) النويصر، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، مرجع سابق، ص١٧٨.

٣/٥/٣ حق المرأة في العمل:

العمل حق للرجل والمرأة على حد سواء ، ولكنه للمرأة حق مقيد بضوابط معينة من أبرزها حاجة المرأة للعمل ، على أن يكون التحاقها فيه بعمل مشروع بإذن وليها ومتفق مع طبيعتها الأنثوية لا تقصير فيه بواجباتها المنزلية ولا اختلاط فيه بالرجال ، مع تأديتها له في وقار وحشمة وبالحجاب الشرعي^(١).

ومع الاتفاق الكامل لتلك الضوابط مع ما ورد في قرار مجلس القوى العاملة السعودي بشأن تنظيم عمل المرأة السعودية ، وأن نظام العمل السعودي لم يفرق بين النساء والرجال في الحقوق والواجبات وشروط الخدمة ، حيث عمد إلى إصدار عدد من القرارات والأنظمة التي من شأنها إقرار حق المرأة السعودية في العمل وزيادة فرص ومجالات عملها ، ومن تلك القرارات التأكيد على جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات تعنى بالمرأة من إنشاء وحدات وأقسام نسائية بإداراتها بما تقتضيه الحاجة ، وتشجيع منشآت القطاع الخاص على إيجاد أنشطة ومجالات عمل للمرأة السعودية وتطبيق ضوابط تشغيلهن ، والتهيئة لإقامة مشروعات صناعية تعمل بها المرأة ، وأن يولي صندوق تنمية الموارد البشرية أهمية خاصة لتدريب وتأهيل المرأة السعودية وتوظيفها ضمن برامجه وخطته المستقبلية ، واتخاذ الإجراءات اللازمة من قبل الجهات المعنية لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن للمرأة السعودية أن تعمل بها ، وقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وغيرها من القرارات ، مع اختصاص المرأة بنصوص لقواعد تشغيلها مراعاة لخصوصيتها وظروفها ، ومن تلك النصوص حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو ليلاً ، ومنحها إجازة للوضع ، وتقديم الرعاية الطبية لها أثناء الحمل ، ومنحها فترات استراحة لإرضاع الطفل ،

(١) محمد حسن أبو يحيى ، أهم قضايا المرأة المسلمة ، الطبعة الثالثة ، عمان : مكتبة الرسالة الحديثة ، ١٤١١هـ / ١٩٩١م ، ص "١٨١-١٨٣".

وتأمين الرعاية لأطفالهن في أماكن العمل، مع منحها إجازة عند وفاة زوجها، ومع وضع تلك الأنظمة إلا أنه ينبغي تفعيلها على أرض الواقع والعمل على تطويرها باستمرار^(١).

٦/٣ اتخاذ سياسات تنظيمية و اقتصادية لتطوير سوق العمل:

لابد من اتخاذ الدولة لسياسات وتدابير عملية عدة في المجالين التنظيمي والاقتصادي بهدف تطوير سوق العمل وإيجاد قاعدة عريضة من الفرص الوظيفية يمكن في ضوئها استيعاب أعداد أكبر من العمالة الوطنية، ولعلنا نذكر هنا بعضاً من هذه السياسات العلاجية كما يلي :

١/٦/٣ تشجيع الاستثمارات الخارجية وجذبها:

لا شك في أنَّ عمليات الاستثمار عموماً تؤدي إلى توفير وظائف للعاملين، وأنَّ الاستثمار الجديد يؤدي إلى إيجاد طلب جديد على عنصر العمل، وبالتالي فإنَّ أي زيادة في عمليات الاستثمار سيصاحبها زيادة مقابلة في الطلب على عنصر العمل^(٢).

ولهذا فاجذب الاستثمارات الخارجية وتشجيعها مطلب وطني لإسهامه في تنمية فرص العمل للمواطنين مما يترتب عليه خفض مستوى البطالة، ولذا كان لابد من تقديم بعض الامتيازات لجذب هذه الاستثمارات الخارجية كالإعفاء الضريبي والجمركي^(٣).

(١) وزارة العمل، القواعد المنظمة لعمل المرأة في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة لشئون التخطيط والتطوير، شوال ١٤٢٦هـ، ص ٩-١١، ٢٦-٣٠.

(٢) الطحاوي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص ١٠٣.

(٣) ماهر، تقليل العمالة، مرجع سابق، ص ٣٥٧.

٢/٦/٣ التوسع بإقامة مشاريع ومناطق صناعية ودعم للمشروعات المتوسطة والصغيرة:

إنَّ في رفع الدولة لمعدل الاستثمار الوطني وتوسعها في إقامة المشاريع الاقتصادية الكبرى التي قد لا يتمكن القطاع الخاص من إقامتها بمفرده، وإنشاء مناطق ومجمعات صناعية عديدة - لإنشاء الدولة لمدينتي الجبيل وينبع الصناعيتين والاتجاه لإقامة مدن صناعية أخرى كمدينة الملك عبد الله الصناعية - أثر في استحداث وتوفير فرص وظيفية كثيرة^(١).

كما ينبغي للدولة دعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ذات الجدوى الاقتصادية، حيث تعد رافداً هاماً من روافد التوظيف نظراً لكثرة عددها ومحدودية رأس مالها وقلة التدريب الذي تتطلبه إدارتها وكبر عدد المجموع الكلي من العمالة الذي توفره، فقد استوعبت على سبيل المثال لعام ١٩٩٢-١٩٩٨م ما يمثل (٧٠٪) من قوة العمل الأمريكية، كما وفرت عام ١٩٩٨م بدول الاتحاد الأوروبي ما نسبته (٧٠٪) من فرص العمل بالاتحاد، واستقطبت بدول شرق آسيا والباسيفيك ما بين (٣٥-٨٥٪) من إجمالي قوة العمل بها^(٢).

٣/٦/٣ التأثير في حجم العمالة الأجنبية:

(١) عبدالواحد بن خالد الحميد، توطین فرص العمل (الأبعاد والسياسات)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٤٩.

(٢) ماهر، تقليل العمالة، مرجع سابق، ص ٣٥٦؛ مخيمر، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة مرجع سابق، ص ٣١؛ سعد بن عبدالرحمن العمار، "مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، من أوراق العمل المقدمة في ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣-١٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م، ص ٢١١.

ينبغي للإسهام في زيادة فرص العمل المتاحة للمواطنين، الحد من استقدام العمالة الأجنبية والتأثير في حجمها بشكل متوازن يحقق التوظيف للمواطنين ولا يؤثر على مستويات الأداء المطلوبة، وذلك بمنع توظيف الأجانب أو استقدام العمالة الأجنبية في الوظائف والمهن التي يمكن شغلها بمواطنين، واقتصار الاستقدام على أصحاب الخبرة في التخصصات والمهن النادرة التي يتطلبها المجتمع ولا يتوفر من يشغلها، مع القيام بمحصر شامل للوظائف التي يشغلها غير السعوديين لمعرفة مدى إمكانية تأهيل وتدريب المواطنين لشغلها، والربط في إعطاء التصاريح للمشروعات الاستثمارية الجديدة من الشركات والمؤسسات العاملة بالمملكة بنسبة توظيف معينة من العمالة الوطنية^(١).

وقد صدرت العديد من الأنظمة والتعليمات السعودية المتتابة في مجال العودة وتوطين الوظائف من جهات مختلفة بالدولة كالمقام السامي ووزارة الداخلية ومجلس القوى العاملة والجهات الأخرى ذات العلاقة، وتقضي في مجمل نصوصها وقراراتها بالعمل على عودة الوظائف وإحلال المواطن في الوظائف الحكومية أو الخاصة^(٢).

٧/٣ دور الزكاة في التوظيف:

إضافة لدور الزكاة في علاج كثير من المشكلات الاقتصادية وعلى رأسها مشكلة الفقر، فإن للزكاة أيضاً دور في علاج مشكلة البطالة من خلال جانبين اثنين،

(١) الحميد، سياسات العمل والعودة، مرجع سابق، ص "٣٤"؛ حسين بن عمر الحازمي، حتى لا تكون العودة مجرد شعار، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧-١٠ شعبان ١٤٢٣هـ / ١٣-١٦ أكتوبر ٢٠٢٢م، ص "٧٠٣".

(٢) غبان، البطالة الأسباب وطرق المعالجة، مرجع سابق، ص "١٣٦".

أحدهما في توفيرها فرصة العمل للقادرين عليه من خلال إعطاء العاطلين عن العمل ما يمكن تسميته برأس المال ليبدأ به كل منهم مزاوله نشاط ما ، أو أن يشتري لهم بالزكاة ما يمكن أن يزاولوا به عملاً يتقنوه ، أو في الإنفاق على تعليمهم وتدريبهم ليحترفوا عملاً ما يزاولونه ، أو أن يقام من مال الزكاة مشاريع جماعية صناعية أو تجارية أو زراعية ليستغل بها العاطلون عن العمل^(١).

أمّا الأمر الثاني فهو تقديم الزكاة لمن يتعطل عن العمل أو يبحث عنه ويسعى إليه سعياً حثيثاً فلا يجده ، فيتم إعطاؤه منها إن كان محتاجاً ، إلى أن يجد العمل الذي يحقق له الأجر العادل^(٢).

وهذه الفئة ممن كان تعطلها عن العمل وحاجتها مؤقتة ، فإنَّ الصرف عليها يتم من الزكاة على هيئة رواتب مؤقتة إلى أن يزول المسبب الذي ذكر سابقاً لأحقية إعطائهم من الزكاة^(٣).

(١) القرضاوي، دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص ١٤٧، ١٤٦؛ زكريا محمد بيومي، المالية العامة الإسلامية دراسة مقارنة بين مبادئ المالية العامة في الدولة الإسلامية والدولة الحديثة، القاهرة: الناشر دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، ١٩٧٩م، ص ٤٢٧.

(٢) يوسف القرضاوي، فقه الزكاة، الجزء (٢)، بيروت: مؤسسة الرسالة، ص ٨٩٧؛ محمد فاروق النبهان، "مشروعية الإنفاق من مال الزكاة على المصالح العامة"، من بحوث الندوة الثالثة من سلسلة ندوات الحوار بين المسلمين عن = "الزكاة والتكافل الاجتماعي في الإسلام"، عمّان، ٣-٥ صفر ١٤١٥هـ / ١٢-١٤ تموز ١٩٩٤م، ص ٣٠٧؛ عبدالعزيز الخياط، "الضمان والتكافل الاجتماعي ووسائل تمويلهما من وجهة نظر إسلامية"، من بحوث ندوة التنمية من منظور إسلامي، الجزء الأول، عمّان: نظمها المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت) والمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، المنعقدة خلال الفترة من ٢٧-٣٠/١٢/١٤١١هـ — ٩-١٢/٧/١٩٩١م، ص ٣٨.

أما من كان تعطله عن العمل باختياره، أو كان قادر على العمل ويتهياً له ولكن يتكاسل عن القيام به، فلا يعطى من الزكاة شيئاً، إذ في مساعدة هؤلاء من مال الزكاة اتكال عليها ومن ثمّ زيادة في حجم البطالة وتعطيل لقدرات المجتمع^(١).

وسياسة إعطاء المتعطّل عن العمل بغير إرادته مع طلبه له، من السياسات التي تنتهجها العديد من دول العالم لمواجهة البطالة المؤقتة لهم، وهي ما يعرف بتطبيق نظام تأمين العاطلين عن العمل، حيث يتم معاملتهم كالفئات المستحقة للضمان الاجتماعي، وينفق عليهم بما يسد حاجاتهم الضرورية حتى يتمكنون من الحصول على عمل، درءاً للأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها بفقدانهم وظائفهم^(٢).

- (١) فؤاد عبدالله العمر، نحو تطبيق معاصر لفريضة الزكاة، الكويت: دار لسلاسل لطباعة والنشر والتوزيع، ص "١٠٠"؛ يوسف إبراهيم يوسف، النفقات العامة في الإسلام "دراسة مقارنة"، القاهرة: دار الكتاب الجامعي، ١٩٨٠م، ص "٢٣٧".
- (٢) عبدالله طاهر، "حصيلة الزكاة وتنمية المجتمع"، من بحوث ندوة "موارد الدولة المالية في المجتمع الإسلامي من وجهة النظر الإسلامية"، القاهرة: المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي بجدة وجامعة الأزهر وبنك فيصل الإسلامي المصري بالقاهرة، ٣-١٠ شعبان ١٤٠٦هـ/ ١٢-١٩ إبريل ١٩٨٦م، ص "٢٦٦"؛ سعيد سعد مرطان. مدخل للفكر الاقتصادي في الإسلام، الطبعة الأولى، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٠٦هـ/ ١٩٨٦م، ص "١٨٥".
- (٣) الثّقفي، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاطلين عن العمل، مرجع سابق، ص "٤٨٩".

الخاتمة

من خلال القراءة في هذا الموضوع والكتابة فيه ظهرت لي مجموعة من النتائج وتبينت بعض التوصيات يمكن إجمال أهمها بما يلي :

النتائج:

- ❖ معاناة المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة من وجود ظاهرة البطالة بين أفراد مجتمعها كغيرها من كثير من الدول التي تعاني من هذه المشكلة، حيث بلغت نسبة البطالة فيها بنهاية عام ٢٠٠٢م ما نسبته (٩٦٦٪) مقارنة بما نسبته (٨٣٤٪) بنهاية عام ٢٠٠١م.
- ❖ تعاني سوق العمل السعودي العديد من العقبات في سبيل توفير الفرص الوظيفية للمواطنين أو في توظيف الوظائف وسعودتها، فمن هذه العقبات ما هو متعلق بالأنظمة كالتقصير في النظام التعليمي وأدائه، أو مرتبط بأموال اقتصادية كخفض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع معدل النمو السكاني وانخفاض مستويات الأجور، أو ماله علاقة بالأموال الاجتماعية كامتهان الكثير من أفراد المجتمع واحتقارهم للعمل بالمهن والحرف اليدوية، أو ذو علاقة بإجراءات فنية كنقص معلومات سوق العمل وقدمها وغير ذلك مما سبق ذكره في البحث .
- ❖ هنالك مجموعة من الإجراءات ينبغي للدولة القيام بتنفيذها للحد من مشكلة البطالة بالمملكة، منها تطوير العملية التعليمية بما يحقق متطلبات التنمية الشاملة، واتخاذ السياسات التنظيمية والاقتصادية والفنية الكفيلة بتطوير سوق العمل، كالتأثير في حجم استقدام العمالة الأجنبية وتقليصها، ووضع الأنظمة والضوابط التي تفي بحقوق الموظف وتطويرها، والعمل على تشجيع الاستثمارات الخارجية وجذبها، وتحسين مستويات الأجور للعاملين، مع التوسع

في إقامة مشاريع ومناطق صناعية، ودعم للمشروعات المتوسطة والصغيرة،
والعمل على توفير المعلومات عن سوق العمل وتحديثها بصورة مستمرة .

التوصيات :

- ينبغي الاستفادة من التجارب السابقة للدول المتقدمة في علاج هذه المشكلة،
ووضع التصورات والخطط القادمة لسوق العمل السعودي في ضوء الخبرات
المترابكة من التجارب السابقة والواقع الحالي للسوق المحلي والرؤى المستقبلية
له .
- توحيد الجهات التي تعنى بالتوظيف والتدريب ورسم سياسات القوى العاملة
بالمملكة والإشراف عليها في جهة واحدة مستقلة تكون مسئولة عن كافة
الأمر المتعلقة بسوق العمل وتنظيماته .
- أن المملكة العربية السعودية تعيش الآن طفرة اقتصادية ثانية ينبغي الاستفادة
من معطياتها في توفير فرص العمل للمواطنين للحد من تفشي ظاهرة البطالة في
المجتمع .

ثَبَّتَ الْمَصَادِر

- ١- القرآن الكريم .
- ٢- إبراهيم، محمد عقله. حوافز العمل بين الإسلام والنظريات الوضعية، الطبعة الأولى، عمّان: مكتبة الرسالة الحديثة، ١٤٠٨هـ/ ١٩٨٨م .
- ٣- أبو يحيى، محمد حسن، أهم قضايا المرأة المسلمة، الطبعة الثالثة، عمّان: مكتبة الرسالة الحديثة، ١٤١١هـ/ ١٩٩١م .
- ٤- إيرنبرج، رونالد وآخرون. اقتصاديات العمل، الطبعة العربية، الرياض: دار المريخ، مطابع المكتب المصري الحديث، ١٤١٤هـ/ ١٩٩٤م .
- ٥- البقري، أحمد ماهر. العمل والقيم الخلقية في الإسلام، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ١٤٠٩هـ/ ١٩٨٨م .
- ٦- البكر، محمد عبدالله. "أثر البطالة في البناء الاجتماعي (دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية)، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، الكويت: جامعة الكويت، ٢٠٠٤، ص"٤".
- ٧- البيشي، محمد بن ناصر وآخرون. توظيف السعوديين (المشكلات والحلول)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م .
- ٨- بيومي، زكريا محمد. المالية العامة الإسلامية" دراسة مقارنة بين مبادئ المالية العامة في الدولة الإسلامية والدولة الحديثة"، القاهرة: الناشر دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، ١٩٧٩م .

- ٩- التميمي، عز الدين الخطيب. العمل في الإسلام "أخلاقه - مفاهيمه - قيمه - أحكامه"، عمان "دار عمار، دار الفيحاء .
- ١٠- الثقفى، محمد بن حميد. الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاطلين عن العمل من مرتكبي الجرائم، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ / ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ١١- ثنيان، سليمان بن إبراهيم. العمل وأحكامه "بحث علمي"، الطبعة الأولى، الرياض: دار العصيمي للنشر والتوزيع، مطبعة النرجس، ١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م.
- ١٢- الجميل، نجود محمد. "البطالة مرض مستعصي صنعناه بأنفسنا فهل من علاج؟"، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ / مارس ٢٠٠١م، ص ٢٢، ٢١.
- ١٣- الحازمي، حسين بن عمر. حتى لا تكون السعودية مجرد شعار، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ / ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ١٤- الحسن، محمد بن إبراهيم. "إعادة الهيكلة وتطوير المنظومة التعليمية في جامعة الملك سعود، من بحوث وأوراق العمل المقدمة في ندوة هيكلية التخصصات في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لمواءمة مخرجاتها مع متطلبات التنمية في دول المجلس، البحرين: جامعة الخليج العربي، ١٧ ذو القعدة ١٤٢٥هـ - ٢٩ ديسمبر ٢٠٠٤م.

- ١٥- الحسيني، عباس حسن. دستور المهن في الإسلام، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٠م.
- ١٦- الحصري، أحمد. السياسة الاقتصادية والنظم المالية في الفقه الإسلامي، القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية للنشر، مطبعة دار التأليف.
- ١٧- الحجيل، سليمان بن عبد الله. متطلبات المحافظة على نعمة الأمن والاستقرار في بلادنا، الطبعة الأولى، مطبعة التقنية للأوفست، ١٤١٨هـ/ ١٠٠٧م.
- ١٨- الحموري، قاسم. "التضخم والبطالة في إطار التكيف الاقتصادي من منظور إسلامي"، من بحوث ندوة التنمية من منظور إسلامي، عمان: نظمها المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت) والمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، المنعقدة خلال الفترة من ٢٧-٣٠/١٢/١٤١١هـ - ٩-١٢/٧/١٩٩١م.
- ١٩- الحميد، عبد الواحد بن خالد. توطين فرص العمل (الأبعاد والسياسات)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ٢٠- الحميد، عبد الواحد بن خالد. "سياسات العمل والسعودة وتحديات القرن الواحد والعشرين"، من بحوث ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣- ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٩- ٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ٢١- الحياط، عبدالعزيز. "الضمان والتكافل الاجتماعي ووسائل تمويلهما من وجهة نظر إسلامية"، من بحوث ندوة التنمية من منظور إسلامي، الجزء

- الأول، عمّان نظمها المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت) والمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، المنعقدة خلال الفترة من ٢٧ - ٣٠/١٢/١٤١١ هـ - ٩ - ١٢/٧/١٩٩١ م.
- ٢٢- الزامل، أحمد بن عبد الرحمن. (الملاح الرئيسية لسوق العمل)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧ - ١٠ شعبان ١٤٢٣ هـ / ١٣ - ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢ م.
- ٢٣- الزهراني، إبراهيم يحيى. "المناهج التعليمية.. تفاقم أزمة البطالة بين الخريجين"، جريدة المدينة السعودية، السنة ٧١، ع ١٥٥٢٢٤، السبت ١٩/٩/١٤٢٦ هـ الموافق ٢٢/١٠/٢٠٠٥ م، ص "٦، ٧".
- ٢٤- الزواوي، خالد محمد. البطالة في الوطن العربي "المشكلة... والحل"، الطبعة الأولى، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤ م.
- ٢٥- السعدي، عبد الرحمن بن ناصر. تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، الطبعة الأولى، بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٠ هـ / ٢٠٠٠ م.
- ٢٦- سلامة، عابدين أحمد. "الحاجات الأساسية وتوفيرها في الدولة الإسلامية"، مجلة أبحاث الاقتصاد الإسلامي، المجلد (١)، العدد (٢)، جدة: جامعة الملك عبد العزيز، مجلة نصف سنوية يصدرها المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، ١٤٠٤ هـ / ١٩٨٤ م، ص "٥٩".

٢٧- الشدادي، عبدالله بن محمد. دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية (الواقع والمتطلبات)، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.

٢٨- الشريده، خالد بن عبدالعزيز. العولمة والسعودة، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.

٢٩- الصالح، محمد بن عبدالعزيز. السعودة بين مخرجات التعليم وفرص العمل المتاحة، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية نسوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.

٣٠- طاهر، عبدالله. "حصيلة الزكاة وتنمية المجتمع"، من بحوث ندوة "موارد الدولة المالية في المجتمع الإسلامي من وجهة النظر الإسلامية"، القاهرة: المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي بمجدة وجامعة الأزهر وبنك فيصل الإسلامي المصري بالقاهرة، ٣- ١٠ شعبان ١٤٠٦هـ/ ١٢- ١٩ أبريل ١٩٨٦م.

٣١- الطحاوي، منى. اقتصاديات العمل، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٤م.

٣٢- طمليه، نبيل إسماعيل. "العمل والعمال في الإسلام"، مجلة هدى الإسلام، المجلد ٢٨، العدد ٣، عمان: مجلة تصدرها وزارة الأوقاف والشئون والمقدسات الإسلامية، ربيع الأول ١٤٠٤هـ/ ١٩٨٤م، ص "٤٩".

- ٣٣- عبد الباقي، زيدان. العمل والعمال والمهن في الإسلام، القاهرة: مكتبة وهبه، ١٩٧٨م.
- ٣٤- العبدالقادر، عبد الرحمن بن عبد المحسن. "السعودة في الخدمة المدنية"، من بحوث ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣- ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٩- ٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ٣٥- عبد المولى، سيد شوربجي. "الأجور والحوافز في الإسلام (دراسة مقارنة بالأنظمة الاقتصادية المعاصرة)"، مجلة الحقوق، السنة (١٠)، العدد (١)، الكويت: جامعة الكويت، مجلة فصلية تعنى بالدراسات القانونية والشرعية، جماد الثاني ١٤٠٦هـ/ مارس ١٩٨٦م، ص "١٢٠".
- ٣٦- العبود، إبراهيم حمد وآخرون. تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالملكة العربية السعودية "الأسس، المشكلات، والحلول"، الرياض، معهد الإدارة العامة، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١٣هـ.
- ٣٧- عرب، عاصم بن طاهر. اقتصاديات العمل "نظرية عامة"، الطبعة الأولى، الرياض: جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات، مطابع جامعة الملك سعود، ١٤١٥هـ.
- ٣٨- عفر، محمد عبد المنعم. السياسة الاقتصادية في إطار مقاصد الشريعة الإسلامية، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، معهد البحوث وإحياء التراث الإسلامي، مركز بحوث الدراسات الإسلامية، مطابع جامعة أم القرى، ١٤١٥هـ.
- ٣٩- علقم، موسى محمد الطيب. "توظيف العمل في الاقتصاد الإسلامي"، رسالة دكتوراه، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، شعبة الاقتصاد الإسلامي، ١٤٠٨هـ.

- ٤٠- العليان، أمل حمد. "واقع سوق العمل للمرأة السعودية ودور الاستثمار الأجنبي في تحسينه"، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ/مارس ٢٠٠١م، ص"١٦".
- ٤١- العمار، سعد بن عبدالرحمن. "مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، من بحوث ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، الرياض: ١٣- ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٩- ٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ٤٢- العمر، فؤاد عبدالله. نحو تطبيق معاصر لفريضة الزكاة، الكويت: دار لسلاسل لطباعة والنشر والتوزيع.
- ٤٣- غبان، محروس بن احمد وآخرون. البطالة الأسباب وطرق المعالجة، بحث من إعداد إمارة منطقة المدينة المنورة، الطبعة الثانية، جدة: مطابع السروات، ١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٤م.
- ٤٤- الغريب، عبدالعزيز بن علي. "الشباب والعمل: دراسة لإشكالية العودة والبطالة وتحدياتها وآثارها الاجتماعية والأمنية"، مجلة البحوث الأمنية، المجلد ١٥، العدد ٢٣، الرياض: مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية، ربيع الآخر ١٤٢٧هـ/ مايو ٢٠٠٦م، ص"١٨٢، ١٨٨".
- ٤٥- الفوزان، فوزان بن عبدالعزيز. نحو نمذجة أكثر فاعلية لآليات السعودية في سوق العمل، من بحوث ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثانية: سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، الرياض: إصدار مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية: ٧- ١٠ شعبان ١٤٢٣هـ/ ١٣- ١٦ أكتوبر ٢٠٠٢م.

- ٤٦- القدسي، سليمان. سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ١٩٩٨م.
- ٤٧- القرضاوي، يوسف. فقه الزكاة، الجزء (٢)، بيروت: مؤسسة الرسالة.
- ٤٨- القرضاوي، يوسف. "دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية"، من بحوث مجلة قراءات في الاقتصاد الإسلامي، جدة: جامعة الملك عبد العزيز، مركز أبحاث الاقتصاد الإسلامي، ص "١٣٦، ١٤٦، ١٤٧".
- ٤٩- المالكي، عبد الله محمد. "السكان والقوى العاملة في المملكة العربية السعودية (العقد الأخير من القرن العشرين)"، مجلة الاقتصاد، العدد ٨، الرياض: نشرة دورية تصدر عن جمعية الاقتصاد السعودية، ذو الحجة ١٤٢١هـ/ مارس ٢٠٠١م، ص "٢٤".
- ٥٠- ماهر، أحمد. تقليل العمالة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، شركة الجلال والطباعة، ٢٠٠٠م.
- ٥١- مخيمر، عبدالعزيز جميل وآخرون. دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار الأمين للطباعة ونشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.
- ٥٢- المرسي، كمال الدين عبد الغني. الحل الإسلامي لمشكلة البطالة "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠٠٤م.
- ٥٣- المرصفي، سعد. العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، الطبعة الأولى، الكويت: دار البحوث العلمية، ١٤٠٠هـ/ ١٩٨٠م.

- ٥٤- مرطان، سعيد سعد. مدخل للفكر الاقتصادي في الإسلام، الطبعة الأولى، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٠٦هـ/١٩٨٦م.
- ٥٥- المصري، عبد السميع. مقومات الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الثالثة، مصر: دار التوفيق للطباعة، ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م.
- ٥٦- منظمة العمل العربية "مكتب العمل العربي". العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية "تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي"، القاهرة: مؤتمر العمل العربي "الدورة ٢٤"، مارس/آذار ١٩٩٧.
- ٥٧- مؤسسة النقد العربي السعودي، الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء. التقرير السنوي ٤١، الرياض: ١٤٢٦هـ/٢٠٠٥م، مطابع بيت الحياة.
- ٥٨- النبهان، محمد فاروق. "مشروعية الإنفاق من مال الزكاة على المصالح العامة"، من بحوث الندوة الثالثة من سلسلة ندوات الحوار بين المسلمين عن "الزكاة والتكافل الاجتماعي في الإسلام"، عمان، ٣- ٥ صفر ١٤١٥هـ/١٢- ١٤ تموز ١٩٩٤م.
- ٥٩- النفيسه، محمد بن عبدالله. "الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، شعبة الاقتصاد الإسلامي، ١٤١٢هـ/١٩٩١م.
- ٦٠- النويصر، خالد بن رشيد. "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين نواقعها وأسبابها وحلولها"، دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، ١٤٢١هـ/٢٠٠٠م.

- ٦١- اليحي، احمد بن حمد .العمل والعمال وتنمية الموارد البشرية خلال قرن في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، الرياض نمطبعة سفير، ١٤٢٠هـ/١٩٩٩م.
- ٦٢- يوسف،يوسف إبراهيم .النفقات العامة في الإسلام " دراسة مقارنة"، القاهرة ندار الكتاب الجامعي، ١٩٨٠م.
- ٦٣- وزارة العمل .القواعد المنظمة لعمل المرأة في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة لشئون التخطيط والتطوير،شوال ١٤٢٦هـ.
- ٦٤- وكالة الأنباء السعودية . "مجلس الوزراء برئاسة الملك يوافق على نظام العمل الجديد"، جريدة عكاظ السعودية، السنة ٤٧، ع ١٤٢٧٦، الثلاثاء ٢٣/٨/١٤٢٦هـ الموافق ٢٧/٩/٢٠٠٥م، ص "٢".
- مصادر من الإنترنت :
- ٦٥- وزارة الاقتصاد والتخطيط . مصلحة الإحصاءات العامة . "إحصاءات عن السكان"، الموقع متاح على الإنترنت :
- www.planning.gov.sa