



تحفيز توظيف المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص*

د. عبدالرحمن محمد السلطان**

ملخص:

تعاني العمالة المواطنة في أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي صعوبة كبيرة في الحصول على عمل، بسبب توافر العمالة الأجنبية التي تقبل بأجور متدنية؛ ما جعل القطاع الخاص يتمسك بتوظيفها، ويصبح أكثر مقاومة لجهود التوظيف. وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أنه يمكن تحفيز توظيف المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص على شكل إعانة تدفع عن كل مواطن يعمل في منشأة خاصة بشرط أن يتجاوز راتبه حداً معيناً؛ اقترحنا أن يكون في المملكة العربية السعودية راتباً إجمالياً قدره أربعة آلاف ريال شهرياً. من ثم فإن القطاع الخاص - لأنه لا يتحمل فعلياً إلا جزءاً من تكاليف توظيف العمالة المواطنة، في ظل الإعانة التي سيحصل عليها عن كل مواطن يعمل لديه - سيكون أكثر رغبة في إتاحة مزيد من فرص العمل للعمالة المواطنة. كما أن حصول هذه العمالة على أجر مجز نسبياً، باشتراكنا حداً أدنى لأجرها كي تستحق عنها إعانة، يشجعها

* هذا البحث تم دعمه ضمن برنامج المنح البحثية المقدمة من كرسي الشيخ محمد الفوزان لتوقعات الاقتصاد الكلي السعودي - (SMFCHAIR)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

** دكتوراه في الاقتصاد، جامعة جنوبي كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ١٩٩٠م، وأستاذ الاقتصاد المشارك، قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية..

على الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص ويحفزها على الاستقرار فيه؛ ما يجعل القطاع الخاص يتبنى جهود التوطين بصورة طوعية بدلاً من كونها قسرية توجد الحافز لدى منشآت القطاع الخاص للتهرب منها والتحايل عليها، كما أن الارتفاع المستمر في تكلفة توظيف العمالة الأجنبية سيدفع القطاع الخاص إلى تبني نموذج أعمال، يعتمد على استخدام أكتف لرأس المال، ترتفع معه إنتاجية عنصر العمل ونسبة الوظائف عالية المهارة والدخل في الاقتصادات الخليجية؛ ما يجعل فرص العمل المناسبة للعمالة المواطنة تنمو بشكل مستمر.

مقدمة:

تولي دول مجلس التعاون الخليجي - ومن بينها المملكة العربية السعودية - موضوع توظيف الوظائف أهمية كبيرة، وعلى الرغم مما بذل من جهود فإنه ما زال هناك اعتماد متزايد على العمالة الأجنبية في أسواق العمل الخليجية. ويرى البعض أن المشكلة التي تواجهها العمالة المواطنة وتتسبب في الحد من فرص العمل، المتاحة لها في القطاع الخاص هي أن تأهيلها لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل، وأنها تقتصر إلى الخبرة المناسبة، ومن خلال دعم الدولة لبرامج إعادة التأهيل والتدريب تصبح هذه العمالة أكثر مناسبة لاحتياجات سوق العمل وتتزايد فرص العمل المتاحة لها، كما أن دعم توظيفها مع أول دخولها لسوق العمل يشجع القطاع الخاص على إتاحة الفرصة لها لتلقي تدريب على رأس العمل يرفع من مهاراتها؛ بحيث يصبح القطاع الخاص أكثر رغبة في توظيفها مستقبلاً. وعليه قررت المملكة العربية السعودية - على سبيل المثال - إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم الدعم لبرامج إعادة التأهيل ودعم توظيف العمالة المواطنة، إلا أن الدلائل تشير إلى أن الصندوق لم يحقق المرجو منه، وما زالت العمالة المواطنة تواجه صعوبة شديدة في الحصول على فرص عمل في القطاع الخاص؛ ما يجعل من الضروري البحث عن حلول جديدة تحسن من الموقف التنافسي للعمالة السعودية، وهو ما يساعد على إتاحة مزيد من فرص العمل أمامها.

وفي هذه الدراسة نقدم حلاً نرى أنه سيكون فعالاً في تحسين الموقف التنافسي للعمالة المواطنة في دول مجلس التعاون الخليجي، الذي يعتبر شرطاً

ضرورياً ومتطلباً أساسياً لكي تنجح جهود الإحلال؛ كون أكبر عائق يقف أمام نجاح هذه الجهود حالياً هو عدم تعاملها بشكل مباشر مع مشكلة عدم قدرة العمالة المواطنة على منافسة العمالة الأجنبية متدنية الأجر؛ ما تسبب في الحد من جدوى تلك الجهود، وحول قضية الإحلال إلى معضلة وطنية مستعصية على الحل. وفي هذه الدراسة سيتم التركيز - بشكل أساسي - على سوق العمل في المملكة العربية السعودية؛ باعتباره أكبر أسواق العمل الخليجية وللتشابه الكبير بينه وبينها من حيث اعتمادها الكبير والمبالغ فيه على العمالة الأجنبية والصعوبات التي تواجهها سياسات التوظيف فيها. وفي الفصل الأول من هذه الدراسة نستعرض عدداً من الدراسات المهمة التي تناولت موضوع توظيف الوظائف في سوق العمل السعودي والخليجي بشكل عام، يلي ذلك استعراض للواقع الحالي لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، بعده نقوم بتشخيص طبيعة المشكلة التي تواجه العمالة المواطنة المتسببة في عدم قدرتها على منافسة العمالة الأجنبية، وفي الجزء الأخير من هذه الدراسة نستعرض الخيارات المتاحة لتحسين الموقف التنافسي للعمالة المواطنة وإنجاح جهود التوظيف.

مشكلة الدراسة وتسؤولها:

على الرغم من جميع الجهود التي بذلت خلال العقدين الماضيين لإحلال العمالة الخليجية محل العمالة الأجنبية فإن أعداد العاطلين عن العمل في ارتفاع مستمر، وهناك اعتماد متزايد على العمالة الأجنبية في أسواق العمل الخليجية؛ فسياسة الاستقدام المرنة وغير المقيدة خلال العقود الثلاثة الماضية تسببت في تدفق أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية متدنية الأجر والمهارة، نتج عنها تبني القطاع الخاص الخليجي لنموذج أعمال Business model يعتمد على استخدام كثيف للعمالة غير الماهرة ومتدنية الأجر، تراجعت معه إنتاجية عنصر العمل ومستويات الأجور، وهو ما حد من قدرة العمالة المواطنة على منافسة العمالة الأجنبية، وجعل القطاع الخاص يتمسك بتوظيفها ويقاوم جهود الإحلال، وما لم نصل إلى حلول غير تقليدية تصحح نموذج الأعمال وتزيد من تنافسية العمالة

المواطنة في سوق العمل فستظل جهود التوطين تراوح مكانها دون تحقيق أهدافها. ومن ثم، فهذه الدراسة تثير تساؤلاً رئيساً عن إمكانية زيادة تنافسية العمالة المواطنة، ومن ثم إنجاح جهود التوطين من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص على شكل إعانة عن كل مواطن يعمل في منشأة خاصة، بشرط تجاوز أجره حداً أدنى معيناً.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الوصول إلى حل يساعد على زيادة تنافسية العمالة المواطنة من خلال تصحيح قوى سوق العمل لتعمل لصالح توظيف العمالة المواطنة بدلاً من أن تعمل لصالح توظيف العمالة الأجنبية، وذلك من خلال برنامج تحفيز يسمح بارتفاع أجور العمالة المواطنة في القطاع الخاص دون تسببه في ارتفاع تكاليفها على صاحب العمل، كما يؤدي إلى حدوث ارتفاع تدريجي في تكلفة العمالة الأجنبية يضطر معه القطاع الخاص إلى تبني نموذج أعمال يعتمد بصورة أكبر على العمالة عالية المهارة والتأهيل بدلاً من اعتماده على العمالة متدنية المهارة والأجر؛ ما يزيد من فرص العمل المناسبة للعمالة المواطنة، ويساعد على إنجاح جهود توطين الوظائف في أسواق العمل الخليجية.

أهمية الدراسة:

إن تدني متوسط أعمار مواطني دول مجلس التعاون؛ بحيث إن نحو ٣٦٪ من سكان المملكة العربية السعودية - على سبيل المثال - دون سن الخامسة عشرة؛ يعني أن هناك تزايداً مستمراً في أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام.. وفي ظل عدم نجاح جهود التوطين في تحسين فرص العمل المتاحة أمام العمالة المواطنة ومواصلة معدلات البطالة ارتفاعها، فإن هناك مخاطر اجتماعية واقتصادية وأمنية كبيرة يمكن أن تترتب على استمرار هذا الوضع دون تصحيح؛ ما يستدعي سرعة الوصول إلى حلول تضمن تحقيق اعتماد متزايد على العمالة المواطنة في سوق العمل. فالكثير من الإشكالات التي يواجهها المجتمع السعودي - على سبيل المثال - ومنها ارتفاع معدلات الجريمة، النمو

المستمر في أعداد المعتمدين على معونات الضمان الاجتماعي، اتساع ظاهرة الفقر، وشدة المعاناة من التضخم - جميعها تعود - في الأساس - إلى ارتفاع معدلات البطالة ومحدودية نمو الدخل العائلي. وأي إجراء يشجع العمالة الوطنية - بمن فيهم من هم خارج قوة العمل حالياً - على الدخول في سوق العمل من خلال رفع مستويات أجورها في القطاع الخاص وتحسين قدرتها على منافسة العمالة الأجنبية - سيسهم دون شك في الحد من كل هذه الإشكالات، فضلاً عن تحقيقه لاعتماد أكبر على الموارد البشرية الوطنية.

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المبني على البيانات الكلية المتاحة عن مجتمع الدراسة الممثل بسوق العمل في المملكة العربية السعودية باعتباره أنموذجاً لأسواق العمل الخليجية التي تعاني فيها العمالة الوطنية عدم القدرة على منافسة العمالة الأجنبية، ومن خلال تحليل بيانات هذه السوق إحصائياً يتم تحديد الخصائص المميزة لها، وتشخص أهم المعوقات التي تواجه العمالة الوطنية بهدف تحديد الخيارات المتاحة للتعامل مع تلك المعوقات، ثم من خلال أسلوب المحاكاة يتم مقارنة جدوى تلك الخيارات وفعاليتها وصولاً إلى أفضل حل متاح للتعامل مع مشكلة عدم قدرة العمالة الوطنية على منافسة العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي وفي أسواق العمل الخليجية بشكل عام.

أولاً - الدراسات السابقة:

حظيت قضية التوطين في دول مجلس التعاون الخليجي باهتمام كبير من قبل الباحثين خلال العقدين الماضيين، زاد من هذا الاهتمام تزايد الحاجة إلى تحقيق نجاح ملموس في ظل تزايد معدلات البطالة وتوسع الاستقدام وتفاقم مشكلة الاعتماد على العمالة الوافدة في أسواق العمل الخليجية. وفي دراسة قدمت في الدورة الثانية لمنتدى الرياض الاقتصادي حول واقع العمالة الوافدة (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ديسمبر ٢٠٠٥م) أظهر استطلاع لآراء رجال الأعمال في هذه الدراسة حول العوامل المؤثرة على صعوبة الحصول على عمل

للشباب السعودي - من وجهة نظر رجال الأعمال المستطلع رأيهم - أن انخفاض أجر العمالة الوافدة كان أهم صعوبة تواجه الشباب السعودي للحصول على عمل متفوقاً على عوامل أخرى كثيراً ما يتذرع بها القطاع الخاص لتبرير اعتماده على العمالة الوافدة من مثل عدم استقرار الموظف السعودي في العمل، قلة خبرته، ضعف التزامه بأوقات الدوام، وضعف الكفاءة في مجال التخصص؛ فمن بين ١٨٤ رجل أعمال استطلعت آراؤهم اعتبر ١١٠ منهم - أي ٦٠٪ من المستطلع رأيهم - أن انخفاض أجر العمالة الوافدة عامل مؤثر جداً، فيما رأى ٥٣ منهم (٣٠٪)، أنه عامل مؤثر، في حين رأى ١٨ منهم فقط أنه عامل ضعيف التأثير.

وفي دراسة أجراها رمادي (Ramady, 2005) حول سوق العمل السعودي تم التوصل إلى نتائج مماثلة؛ فمن خلال ملاحظات شخصية ومقابلات أجراها مع عدد من أبرز رجال الأعمال في المملكة توصل إلى أن الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة السعودية وتدني تكلفة العمالة الوافدة من أهم أسباب اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة، وهو ما جعل هذا القطاع يتبع سياسات توظيف تعتمد على كثافة اليد العاملة، وأن تكون ربحيته - من ثم - مرتبطة باستمرار اعتماده على عمالة أجنبية متدنية الأجر.

وفي دراسة أخرى قدمت أيضاً في الدورة الثانية لمنتدى الرياض الاقتصادي حول المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٥م) أظهرت الدراسة أن مشاركة المرأة في القطاع الحكومي عام ٢٠٠٣م بلغت ٣٠٪، تشكل الوظائف التعليمية منها نحو ٨٦٪، فيما كانت مشاركة المرأة في القطاع الخاص لا تتعدى ٥٨٪ فقط، وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ برفع مشاركة المرأة، زيادة وتنوع مجالات التدريب للمرأة بما يتفق ومتطلبات سوق العمل الحالي، تفعيل برامج الأسر المنتجة، تطوير مخرجات التعليم لتتوافق مع متطلبات سوق العمل، استحداث مراكز تدريب حكومية جديدة تكون مخرجاتها متوافقة مع سوق العمل، زيادة دور صندوق تنمية الموارد البشرية في مجال تدريب النساء السعوديات وتوظيفهن، والتوسع في تراخيص المهن الحرة للنساء.

وفي دراسة أخرى قدمت في منتدى الرياض الاقتصادي الثالث " رؤية لتنمية الموارد البشرية " (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٧م). توصلت هذه الدراسة إلى أنه - على الرغم من ضخامة حجم الإنفاق الحكومي المتراكم عبر الخطط التنموية الثماني في مجال الموارد البشرية - فإن النتائج المتحققة منه على أرض الواقع المتمثلة في ازدياد معدلات نمو العمالة الوافدة بنحو ٥,١٪ سنوياً خلال الفترة (١٩٩٦-٢٠٠٦م) - وهو معدل يصل إلى ضعف معدلات نمو السكان السعوديين البالغ ٢,٥٪ سنوياً خلال الفترة نفسها، وارتفاع معدل البطالة للسعوديين خلال الفترة نفسها من ٧,٦٪ إلى ٩,١٪ للذكور، وللإناث السعوديات من نحو ٢١,٧٪ إلى ٢٦,٣٪ يشير إلى وجود خلل في عملية إدارة تنمية الموارد البشرية سواء من حيث تشخيص المشكلات أو أساليب وسياسات التخطيط المطبقة لتنمية الموارد البشرية، أو من حيث أساليب وبرامج التنفيذ والمتابعة. وقد أوصت الدراسة ببذل جهود لتحسين النوعية والكفاءة والتنافسية للموارد البشرية الوطنية من خلال التعليم والتدريب وبالتركيز على النوعية بدلاً من الكمية، زيادة كفاءة الإنفاق الحكومي على قطاعي التعليم والتدريب والتركيز على المخرجات وليس المدخلات فقط، توجيه الاستثمارات الجديدة لقطاع التعليم الفني أولاً والمناطق الأقل نمواً، تبني سياسة إعلامية لتغيير ثقافة أفراد المجتمع وسلوكهم تجاه العمل اليدوي وعمل المرأة، وتوسيع الطاقة الاستيعابية للجامعات في التخصصات العلمية وفي معاهد التدريب المهني.

وفي دراسة أجراها هاري (Harry, 2007) حول توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي توصل الباحث إلى أن التغيرات الديموغرافية السريعة، وتذبذب أسعار النفط، وعدم عدالة توزيع الدخل، وتدني كفاءة النظام التعليمي، وعدم فاعلية السياسات الحكومية تسببت جميعها في خلق تحديات هائلة لهذه الدول في مجال الموارد البشرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن سياسات دول المجلس تتصف بالاستعجال بدلاً من السعي إلى الوصول إلى حلول للمشكلة، وأن القطاع الخاص مهتم بتعظيم مكاسبه على المدى القصير حتى لو تسبب ذلك في خلق مشكلات طويلة المدى، وأنه حتى لو قام القطاع الخاص بزيادة

حجم توظيفه للعمالة المواطنة فسيظل ما يوجد من وظائف لا تكفي لتوظيف الجميع؛ ما يعني حاجة هذه الدول إلى تركيز سياساتها على إيجاد فرص عمل منتجة مناسبة لسكانها لا أن تركز فقط على تقليل اعتمادها على العمالة الأجنبية. ورأت الدراسة أنه في ظل قدرة القطاع الخاص على الوصول إلى عمالة أجنبية متدنية الأجر فإن هناك محاولات محدودة جداً لاستخدام التقنية للاستبدال بالوظائف متدنية الدخل وظائف تتطلب مهارات عالية وتستخدم تقنية متقدمة، من ثم هناك تراجع مستمر في إنتاجية العمالة في دول المجلس بسبب استمرار هذه الاقتصادات في خلق وظائف متدنية الدخل وتوظيفها في الغالب عمالة دون مهارات أو بمهارات متدنية؛ الأمر الذي حد من قدرة هذه الاقتصادات على خلق فرص عمل مناسبة لمواطنيها، وما لم يعكس هذا التوجه - من خلال تأهيل مواطنيها لأعمال تستخدم تقنية عالية، وأساليب إدارية حديثة تؤهلهم لوظائف عالية الدخل، والاستغناء عن معظم العمالة الأجنبية متدنية المهارة التي أسهم وجودها المكثف في نمط استهلاك مبالغ فيه، ورغبة في التمتع في وقت فراغ أكبر من قبل مواطني هذه الدول، وبقيام تعاون أكبر بين الحكومات والقطاع الخاص للتعامل مع هذه المشكلة - فإن هذه الدول ستكون مقبلة على تحديات اقتصادية واجتماعية جد خطيرة.

وفي دراسة لاتحاد الغرف التجارية الخليجية (اتحاد الغرف الخليجية، ٢٠٠٨م) حول العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيراتها الاجتماعية والاقتصادية أكدت الدراسة أن العمالة الوافدة تمثل أهم القضايا والتحديات التي تواجهها دول المجلس سواء على المستوى القطري أو الإقليمي، خاصة في ظل ما وصلت إليه أعدادها من الضخامة؛ بحيث لم تعد تمثل فقط معظم قوة العمل بل حتى أصبحت تمثل معظم السكان في هذه الدول، ما تسبب في تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني هذه الدول وجعلها عاجزة عن توفير فرص عمل كافية تستوعب الداخلين الجدد والباحثين عن عمل. ومن بين ما اقترحتة الدراسة للتعامل مع هذه المعضلة وضع استراتيجية شاملة متكاملة تشتمل على خطط زمنية وإجراءات عملية تستهدف الحد من تدفق العمالة الوافدة وتوطين

الوظائف، زيادة تكلفة العمالة الوافدة بصورة متوازية مع توسيع وتطوير برامج التدريب والتأهيل للعمالة المواطنة في مختلف المهن، تحديد فترة زمنية لبقاء العامل الأجنبي، تشجيع القطاع الخاص على تفضيل العمالة المواطنة من خلال وضع وتطبيق الحوافز المشجعة على ذلك، رفع معدلات الرواتب بالقطاع الخاص للتقارب مع معدلات الرواتب في القطاع الحكومي، وإعادة النظر في القوانين والتشريعات ونظم العمل الحالية؛ بما يسهم في إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة.

وفي دراسة قدمت في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة" (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٩م) توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تواضعاً نسبياً في مساهمة التنمية البشرية في النمو الاقتصادي في المملكة؛ حيث لم يتجاوز ٧٪ في حين أنها تزيد على ٢٠٪ في الدول الصناعية المتقدمة والاقتصادات الناشئة التي حققت نجاحات في جهود تحولها إلى اقتصاد المعرفة. كما أظهرت الدراسة أنه على الرغم من تخصيص نحو ٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي وما يعادل ٢٥٪ من الموازنة العامة للدولة للإنفاق على التنمية البشرية لم ترتق كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري في المملكة إلى المستوى المنشود الذي يمكنها من تسريع الخطا للانتقال إلى اقتصاد المعرفة، وذلك بسبب التركيز على اعتبارات "الكم" قبل "الكيف"، وقد أوصت الدراسة بإنشاء كيان مؤسسي يكون من بين مهامه طرح وصياغة الرؤية المستقبلية للمملكة على درب "الاقتصاد المعرفي"، والتنسيق بين خطط وبرامج المؤسسات والهيئات والقطاعات المعنية بذلك. وأوصت الدراسة أيضاً بإصلاح منظومة التعليم والتدريب لرفع كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري، من بينها التوسع الكمي والنوعي في رياض الأطفال، تخفيض معدلات التسرب من النظام التعليمي، التوسع في إنشاء المدارس والجامعات الذكية، تركيز الاهتمام على التوسع في التدريب التقني والمهني، وتكثيف الابتعاث الخارجي مع التركيز على التعليم

العالي في المجالات التخصصية الأكثر ارتباطاً باقتصاد المعرفة. كما دعت الدراسة إلى زيادة الإنفاق الموجه إلى البحث والتطوير، زيادة الإنفاق على تنمية وتطوير الاتصالات وتقنية المعلومات خاصة متطلبات قطاع التعليم، والتوسع في تطبيقات الحكومة الإلكترونية والتجارية والخدمات الإلكترونية.

وفي دراسة أجراها سعدي حول توظيف الوظائف في صناعة الخدمات في المملكة العربية السعودية (SADI, 2010) تم خلالها استطلاع آراء عدد من المسؤولين التنفيذيين في صناعة الخدمات إلى جانب المعلومات المتاحة للعموم وملاحظات شخصية للباحث أظهرت الدراسة أن المسؤولين التنفيذيين في هذا القطاع كانوا يعارضون الحد من الاستقدام أو فرض السعودية بموجب تشريعات، وأنهم يفضلون تلبية احتياجاتهم من القوى العاملة من الخارج؛ حيث يكون باستطاعتهم توظيف عمالة بمهارات أعلى وأجر أقل، وأن أي خطوات اتخذت في هذا القطاع لتنفيذ قرارات السعودية كانت نتيجة الضغط النظامي وليس نتيجة اختيار من قبل الجهات الموظفة. وأوصت الدراسة بإنشاء مركز معلومات وطني يربط طالبي العمل بفرص العمل المتاحة، وتحسين ورفع مستوى المناهج التعليمية خاصة في المجالات التقنية والمهنية، أن تكون سياسات ونسب السعودية واقعية وتراعي التغيرات في البيئة الاقتصادية وتوافر العمالة الوطنية المؤهلة. كما أوصت أن يكون هناك تصنيف لجميع الوظائف مع تحديد حد أدنى للأجر لكل مهنة أو وظيفة لها طبيعة عمل محددة، وأن تدمج سياسات السعودية مع غيرها من السياسات الاجتماعية والاقتصادية والمبادرات الأخرى.

وفي دراسة مهمة جداً أجرتها شركة ماكنزي McKinsey & Company بتكليف من مجلس التنمية الاقتصادية في البحرين (Bahrain EDB, 2004) بهدف دراسة أفضل السبل لإصلاح سوق العمل البحريني، الذي يعاني كغيره من أسواق العمل الخليجية اعتماده الكبير على العمالة الوافدة متدنية الأجر. توصلت الدراسة إلى أن التعامل مع التحديات التي تواجهها سوق العمل البحرينية يتطلب إنهاء الفروق في تكلفة توظيف البحرينيين وتوظيف العمالة

الوافدة، كما يتطلب الحد من خلق الوظائف متدنية الأجور في سوق العمل البحرينية ومن التشريعات الجامدة التي تحكم هذه السوق، باعتبار أن نموذج الأعمال Business model القائم حالياً في سوق العمل البحريني لا يمكن أن يوجد ما يكفي من فرص العمل للبحرنيين؛ بسبب أن معظم الوظائف التي يوجدها القطاع الخاص متدنية الأجور لا تناسب إلا العمالة الوافدة، في ظل عدم وجود أي حافز لدى القطاع الخاص للاستثمار في التدريب أو خلق وظائف عالية الدخل، بسبب قدرته على المحافظة على ربحيته بالاعتماد على عرض لا محدود من العمالة الوافدة، ترتب عليه شغل معظم وظائفه بالعمالة الأجنبية متدنية الأجر والمهارة؛ ما جعل هذا القطاع يتصف بإنتاجية متدنية للعمل تقل عن ثلث مستوياتها في الولايات المتحدة، على سبيل المثال. ولمعالجة هذه الإشكالية لجأت الحكومة البحرينية إلى إصدار تشريعات وقوانين تلزم القطاع الخاص بتوظيف البحرنيين، وعلى الرغم مما حقته هذه الإجراءات من نجاحات نسبية فإنها تسببت في نتائج عكسية على معدلات نمو القطاع الخاص وقدرته على خلق مزيد من فرص العمل، كما أن معرفة البحرنيين بأن ما يشغلونه من وظائف محجوز لهم بموجب القانون حدت من إنتاجيتهم وخلقت مواقف سلبية لدى بعض أفراد هذه العمالة بصورة جعلتها أقل جاذبية للقطاع الخاص. وحذرت الدراسة من أن استمرار هذه الدائرة الرديئة Vicious cycle سيتسبب في مواصلة معدلات البطالة ارتفاعها، ومواصلة معدلات الأجور تراجعها، والضغط على القطاع العام للتوظيف دون وجود حاجة حقيقية لذلك، ومن ثم المزيد من المعاناة للبحرنيين. وتوصلت الدراسة إلى أن إصلاح هذا الوضع يتكون من ثلاثة عناصر رئيسية؛ الأول: إصلاح سوق العمل لضمان أن البحرنيين - خاصة من ذوي المهارات المتدنية أو المتوسطة - يستفيدون من النمو الاقتصادي ولا توجد حواجز هيكلية أمام حصولهم على فرص عمل. الثاني: الإصلاح الاقتصادي بهدف تشجيع القطاع الخاص على خلق فرص عمل، خاصة الوظائف ذات الأجور المتوسطة - والعالية؛ ما يوفر فرص عمل للبحرنيين الذين يمتلكون مهارات أعلى. والثالث: إصلاح نظام التعليم والتدريب بهدف تحسين المهارات والمعارف

والمواقف؛ ما يساعد البحرينيين للانتقال إلى وظائف بأجور أعلى وأن يصبحوا أكثر جاذبية للقطاع الخاص. وتحقيق كل ذلك يتطلب إنهاء الفرق في تكاليف توظيف العمالة البحرينية والوافدة، لذا فقد أوصت الدراسة برفع رسوم استقدام العمالة الوافدة، بمن فيهم خدم المنازل، إلى ٦٠٠ دينار بحريني عن كل رخصة عمل مدتها سنتان، ورفع رسم الإقامة الشهري إلى ٧٥ ديناراً شهرياً، كما أوصت بأن يكون هناك سقف أعلى لتدفق العمالة الوافدة، وأن يكون هناك مرونة أكبر في التشريعات التي تحكم سوق العمل البحرينية؛ ما يزيد من مرونة اليد العاملة ويرفع من إنتاجيتها.

وللتدليل على خطورة الاعتماد على العمالة الأجنبية متدنية الأجر والمهارات استشهدت دراسة ماكنزي بالتجربة السنغافورية؛ فخلال السبعينيات، وخشية من النتائج السلبية المترتبة على وجود أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية - اتخذت سنغافورة إجراءات للحد من تدفق العمالة الأجنبية شملت فرض رسوم على توظيفها، وتحديدًا للقطاعات التي يمكن أن توظف عمالة أجنبية، وربط حق الإقامة بمستوى المهارات التي يملكها العامل. أي أن سنغافورة سعت إلى الحصول على أكبر منفعة ممكنة من العمالة الأجنبية في الوقت نفسه الذي ضمنت فيه عدم تسبب وجودها في دفع القطاع الخاص إلى نموذج أعمال يخلق فقط وظائف متدنية الأجر. وعن طريق الاستثمار في التعليم والتدريب بكثافة ضمنت أن يكون مواطنوها يمتلكون تعليمًا أساسيًا قويًا، ومهارات عالية، وأخلاقيات ومواقف إيجابية نحو العمل الجاد والمنتج، ووجهت نمو القطاع الخاص ليكون في القطاعات القادرة على خلق فرص عمل متوسطة وعالية المهارة والأجر، وهو ما ينتج عنه - بالضرورة - ازدهار في مستويات الدخل وتحسنها. وقد كانت نتائج هذه السياسات مذهلة؛ بحيث إنه خلال الفترة من ١٩٧٠ حتى ١٩٩٠م نما نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بمعدل ٦٪ سنوياً، وأصبح نظامها التعليمي واحداً من أكثر أنظمة التعليم في العالم كفاءة وقوة، وتضاعفت نسبة الوظائف عالية المهارة وعالية الدخل أربع مرات خلال الفترة نفسها، بحيث أصبحت تشكل في عام ١٩٩٩م نحو ٤٠٪ من إجمالي الوظائف في سنغافورة.

ثانياً - الواقع الحالي لسوق العمل السعودي:

نظراً لتشابه أسواق العمل الخليجية في كثير من خصائصها، فإن أي حل تثبت مناسبتها في أحد هذه الأسواق، سيكون - على الأرجح - حلاً مناسباً للإشكالات التي تواجهها أسواق العمل الأخرى. وحيث إن سوق العمل السعودي هو أكبر أسواق العمل الخليجية- تواجه فيه جهود التوظيف صعوبة كبيرة بسبب عدم قدرة العمالة المواطنة على منافسة العمالة الأجنبية متدنية الأجر - فإنه يمكن دراسته كحالة يمكن تعميم نتائجها على تلك الأسواق.

ففي المملكة العربية السعودية تسبب تضخم القطاع الحكومي في الحد من قدرة هذا القطاع على استيعاب معظم الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وما يوفره القطاع الخاص من فرص عمل للعمالة المواطنة محدودة جداً، وتتصف في الغالب بتدني مستويات أجورها بصورة تجعل هذه العمالة غير راغبة في العمل في هذا القطاع؛ الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض نسبة مشاركة العمالة المواطنة في سوق العمل في ظل نمو مستمر في أعداد العمالة الوافدة. من ثم فإن إحدى الخصائص المقلقة لهذه الفترة التي شهدت تحسناً كبيراً في أوضاع المملكة المالية بفضل الارتفاع الكبير في أسعار النفط - هي العدد المحدود نسبياً من فرص العمل الجيدة المتاحة للعمالة المواطنة. فعلى الرغم من أن السعودية تهدف إلى إحلال العمالة المواطنة محل الأجنبية، وتقوم على أساس أن كل وظيفة مشغولة بأجنبي هي شاغرة متى ما توافر مواطن قادر على شغلها، فإن القطاع الخاص يتصرف من منظور مختلف تماماً، وهو أن وظائفه غير متاحة للمواطن ما دام هناك أجنبي يمكن توظيفه بأجر أقل، ويعتبر الاستقدام وتوظيف العمالة الوافدة متدنية التكلفة حقاً مكتسباً لا يساوم عليه، يسهل من مهمته في هذا الشأن تكرر التراجع عن قرارات السعودية عند أدنى عقبة تواجه تطبيقها. وبشكل عام يمكن إيجاز أهم خصائص الواقع الحالي لسوق العمل السعودي في التالي:

١ - تدني مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص عمل للعمالة المواطنة:

شكل القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩م نحو ٦٣٪ من إجمالي الناتج المحلي غير النفطي (مؤسسة النقد العربي السعودي، ٢٠٠٩م)، ومع ذلك فإن نسبة العاملين السعوديين في هذا القطاع من إجمالي قوة العمل من السعوديين لم تتعد ١٥,٩٪، الجدول (١)؛ حيث لم يتعد عدد العاملين السعوديين في هذا القطاع ٦٨١,٤٨١ عامل وعاملة من إجمالي قوة العمل من السعوديين البالغة ٤,٢٨٦,٥١٥ فرداً؛ ما يعني أن هذه المساهمة تقل عن ربع المساهمة المقبولة في ظل نسبة هذا القطاع من إجمالي الناتج المحلي غير النفطي، وهو ما يعني أن هناك مجالاً رحباً وضرورة ملحة لقيام القطاع الخاص بدور أكبر بكثير من دوره الحالي في توظيف العمالة المواطنة.

الجدول (١)

العاملون في القطاع الخاص من قوة العمل من السعوديين في ٢٠٠٩م

الجنس	قوة العمل من السعوديين	العاملون في القطاع الخاص	نسبة العاملين في القطاع الخاص (%)
ذكر	٣,٥٨٠,٧٩٠	٦٣٣,٠٧٥	١٧,٧
أنثى	٧٠٥,٧٢٥	٤٨,٤٠٦	٦,٩
إجمالي	٤,٢٨٦,٥١٥	٦٨١,٤٨١	١٥,٩

المصدر: قوة العمل من السعوديين، تقديرات مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٩م.

العاملون من السعوديين في القطاع الخاص، تقديرات وزارة العمل، الكتاب الإحصائي ٢٠٠٩م.

ويظهر الجدول (٢) هذا الاعتماد الكبير للقطاع الخاص على العمالة الأجنبية، ففي حين لم يتجاوز السعوديون العاملون في القطاع الخاص ٩,٩٪ فقط من إجمالي عدد العاملين في هذا القطاع، بلغ عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص ٦,٢١٤,٠٦٧ عاملاً وعاملة مشكلين ٩٠,١٪ من إجمالي العاملين في هذا القطاع.

الجدول (٢)

العاملون في القطاع الخاص في ٢٠٠٩م

الجنس	سعودي	غير سعودي	إجمالي	نسبة السعودة (%)
ذكر	٦٣٣,٠٧٥	٦,١٢٥,٠٢٨	٦,٧٥٨,١٠٣	٩,٤
أنثى	٤٨,٤٠٦	٨٩,٠٣٩	١٣٧,٤٤٥	٣٥,٢
إجمالي	٦٨١,٤٨١	٦,٢١٤,٠٦٧	٦,٨٩٥,٥٤٨	٩,٩

المصدر: وزارة العمل، الكتاب الإحصائي، ٢٠٠٩م.

٢ - نموذج الأعمال في القطاع الخاص يقوم على استخدام كثيف للعمالة الأجنبية متدنية الأجر والمهارات:

يظهر الجدول (٣) أن العمالة الأجنبية الأمية أو التي تجيد فقط القراءة والكتابة شكلت ٧٨٪ من إجمالي عدد العمالة الأجنبية في القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩م، فيما شكل من يحملون الثانوية فما دون ٩٢٪ من إجمالي عدد العاملين الأجانب في هذا القطاع بمتوسط أجر مرجح لم يتعد ٥٥٦ ريالاً شهرياً. فسهولة وصول وحدات القطاع الخاص إلى العمالة الأجنبية متدنية الأجر جعلتها تتبنى نموذج أعمال يعتمد على استخدام مكثف للعمالة الأجنبية متدنية الأجر والمهارات. أصبحت معه معظم وظائف هذا القطاع غير متاحة أصلاً للعمالة المواطنة باعتبار أنه يمكن شغلها فقط بعمالة أجنبية أجورها متدنية. وهو ما يعني أن الضرر الذي لحق بسوق العمل السعودي من جراء فتح الاستقدام غير المقيد لم يقتصر فقط على تضيق فرص العمل أمام العمالة الوطنية، ومن ثم ارتفاع معدلات البطالة، وإنما تسبب أيضاً في تدن ملحوظ في مهارات العاملين فيه ومستويات أجورهم نتيجة عدم وجود حوافز لدى وحدات القطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب واستخدام أساليب إنتاج عالية التقنية وكثيفة رأس المال، توجد معها وظائف عالية المهارات والأجور؛ الأمر الذي يترتب عليه، تدن في مستويات إنتاجية قوة العمل، انخفاض في عائد استثمارات الأفراد في تطوير تأهيلهم ومهاراتهم، عدم وجود ضغط حقيقي على

قطاع التعليم والتدريب لرفع كفاءة أدائه، وتحسين نوعية مخرجاته ومستواها على الرغم من الإنفاق الحكومي الكبير على هذا القطاع، وتراجع مستمر في قدرة الاقتصاد السعودي على توفير فرص عمل دخلها مناسب للعمالة المواطنة، على الرغم من معدلات النمو الاقتصادي الإيجابية وتحسن الوضع المالي للدولة.

الجدول (٣)

العمالة الأجنبية في القطاع الخاص بحسب المستوى التعليمي في ٢٠٠٩م

المستوى التعليمي	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع	النسبة (%)	متوسط الأجر (ريال)
أمي	٩٦٢,٤٩٥	٥,٣٧٢	٩٦٧,٨٦٧	١٥,٦	٥٠٧
يقرأ ويكتب	٣,٨٤٨,٢٩٣	٣١,٣١٧	٣,٨٧٩,٦١٠	٦٢,٤	٤٩٤
ابتدائي	١٩٢,٠٣٠	١,٢٦٧	١٩٣,٢٩٧	٣,١	٦٤٩
متوسط	٣٠٧,٠٣٠	٣,٣٥٤	٣١٠,٣٨٤	٥	٧٣٧
ثانوي	٣٣٩,٣٣٥	٤,٧٢١	٣٤٤,٠٥٦	٥,٥	١١٨٢
دبلوم وجامعي	٤٥٧,٣٨٦	٤٠,٤٩٦	٤٩٧,٨٨٢	٨	٢,٨٨٦
ماجستير فأعلى	١٨,٤٥٩	٢,٥١٢	٢٠,٩٧١	٠,٣	٧,٢٧٠
الإجمالي	٦,١٢٥,٠٢٨	٨٩,٠٣٩	٦,٢١٤,٠٦٧	١٠٠	٧٦٥

المصدر: وزارة العمل، الكتاب الإحصائي، ٢٠٠٩م.

٣ - عدم تأثر معدلات البطالة بتحسّن الوضع الاقتصادي:

كما يظهر من الجدول (٤) فإن مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات تقدر معدلات البطالة في صفوف العمالة السعودية في عام ٢٠٠٩م عند مستوى ١٠,٥٪؛ معدلاتها بين الذكور تبلغ ٦,٩٪، وترتفع بين الإناث إلى ٢٨,٤٪؛ أي ما يزيد على ثلاثة أضعاف معدلاتها بين الذكور؛ مما يؤكد أن التحسن الكبير في الوضع المالي للمملكة تبعاً للارتفاع الكبير في أسعار النفط الخام - خاصة منذ عام ٢٠٠٣م - لم يسهم في حل مشكلة البطالة، بل إن معدلاتها في الواقع في تزايد، فمعدل البطالة في عام ٢٠٠٢م كان يبلغ ٩,٧٪.

الجدول (٤)

العاملون السعوديون في ٢٠٠٩م

الجنس	قوة العمل	المشتغلون	المتعطلون	معدل البطالة (%)
ذكر	٣,٥٨٠,٧٩٠	٣,٣٣٢,٦٢٨	٢٤٨,١٦٢	٦,٩
أنثى	٧٠٥,٧٢٥	٥٠٥,٣٤٠	٢٠٠,٣٨٥	٢٨,٤
إجمالي	٤,٢٨٦,٥١٥	٣,٨٣٧,٩٦٨	٤٤٨,٥٤٨	١٠,٥

المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٩م.

إلا أن مما يجدر ذكره هنا أن هذه التقديرات لمعدلات البطالة، على الرغم من ارتفاعها الشديد، لا تعكس الواقع الحقيقي لحجم البطالة في المجتمع السعودي؛ فالعاطل عن العمل، وفق التعريف المستخدم حالياً في المملكة، هو الشخص الذي يقبل بالأجر السائد في سوق العمل، ويبحث عن عمل بهذا الأجر ولا يجده. وهذا التعريف التقليدي للبطالة لا يراعي طبيعة سوق العمل السعودي وخصائصها المتمثلة في المنافسة غير العادلة التي تلاقيها العمالة السعودية من العمالة الوافدة متدنية الأجر؛ بحيث إن من يضنيه البحث عن عمل ولا يجد سوى عمل بأجر متدن جداً لا يمكنه القبول به لا يصنف كعاطل عن العمل ضمن تقديرات مصلحة الإحصاءات العامة للبطالة؛ الأمر الذي ينتج عنه تقديرات متحفظة جداً لمعدلات البطالة لا تعكس الواقع. فبسبب ضيق فرص العمل في القطاع الخاص وتدني معدلات الأجور في هذا القطاع، خاصة بالنسبة للعمالة النسوية، تفشل الكثير من الخريجات في الحصول على عمل فيتوقفن عن البحث، من ثم لا يظهرن ضمن قوة العمل أو إحصاءات البطالة؛ ما يجعل تقديرات البطالة الرسمية أقل كثيراً مما هي عليه في الواقع. فكما يظهر في الجدول (٤) فإن قوة العمل من السعوديين الذكور في عام ٢٠٠٩م بلغت ٣,٥٨٠,٧٩٠ عاملاً، فيما لم تتجاوز قوة العمل السعودية النسوية ٧٠٥,٧٢٥ عاملة؛ أي ٢٠٪ فقط من قوة عمل الذكور، ولو فرضنا - على سبيل المثال - أن قوة العمل النسائية في حال توافر فرص عمل بأجر مناسب أصبحت نصف قوة

العمل من الذكور - وهي نسبة متدنية وفق المعدلات العالمية - فإن ذلك سيعني أن قوة العمل النسائية سترتفع إلى ١,٧٩٠,٣٩٥ عاملة؛ ما يعني أن معدلات البطالة في صفوف النساء السعوديات في ظل حجم التوظيف الحالي، الذي لم يتجاوز ٥٠٥,٣٤٠ عاملة في عام ٢٠٠٩م، سترتفع إلى ٧٢٪ وليس ٢٨,٤٪؛ كما تقدرها مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات؛ كونها تستبعد من قوة العمل ومن إحصاءات البطالة كل عاملة لا تقبل بالأجر السائد المتدني، ومن ثم تتوقف عن البحث عن عمل.

٤ - انخفاض مستويات أجور العاملات السعوديات في القطاع الخاص:

على الرغم من أن هناك انخفاضاً في متوسط أجور العمالة المواطنة في القطاع الخاص، فإن هذا الانخفاض يكون أشد بالنسبة للعمالة النسوية، فوفقاً لتقديرات وزارة العمل فإن المتوسط العام لأجر العاملات السعوديات اللاتي يحملن مؤهلاً جامعياً في القطاع الخاص لم يتجاوز ٢,٨٧٦ ريالاً في عام ٢٠٠٩م، وهو ما يعادل ٣٧٪ فقط من متوسط أجر السعوديين الذكور من حملة المؤهل الجامعي ولا يزيد إلا بنسبة ١١٪ فقط عن أجر الوافدات الحاملات للمؤهل نفسه، الجدول (٥). وهو ما قد يفسر كون ما يقل عن ٦,٩٪ فقط من قوة العمل النسائية السعودية تعمل في القطاع الخاص، وأن السعوديات العاملات في القطاع الخاص يشكلن ٧,١٪ فقط من إجمالي عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص، الجدول (١)؛ ما يظهر الحاجة لأن يكون للقطاع الخاص دور أكبر في توظيف العمالة السعودية النسوية، خاصة في ظل النمو الكبير في أعداد السعوديات الحاملات لمؤهلات جامعية، والصعوبة الشديدة التي يجدها حالياً في الحصول على عمل في القطاع العام.

الجدول (٥)

متوسط رواتب العاملين في القطاع الخاص بحسب المستوى التعليمي
في ٢٠٠٩م (ريال)

غير سعودي		سعودي		المستوى التعليمي
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٤٨٣	٥٠٧	٩٧٢	١,٧٥٣	أمي
٥٦٩	٧٣٩	١,٣٢٤	٢,٢٩٣	متوسط
١,٠٤٢	١,١٨٥	١,٧١٦	٢,٥٤١	ثانوي
٢,٥٧٠	٣,٦٣٧	٢,٨٧٦	٧,٦٩٩	بكالوريوس

المصدر: وزارة العمل، الكتاب الإحصائي، ٢٠٠٩م.

فكما يظهر الجدول (٦)، فإن أعداد الملتحقات بالتعليم الجامعي يفوق عدد الملتحقين من الذكور؛ حيث بلغ الملتحقون بالتعليم الجامعي في عام ٢٠٠٩م من الذكور ٢٧١,٢٤٩، في حين بلغ عدد الإناث ٤٣٥,٦٢٠ طالبة، وفي ظل تدني مشاركة الإناث في قوة العمل التي لا تتعدى نسبتها ١٦٪ من إجمالي قوة العمل من السعوديين، فإن هناك تسرباً قسرياً كبيراً لقوة العمل النسائية عالية التأهيل من سوق العمل بسبب محدودية فرص العمل وتدني مستويات الأجور؛ الأمر الذي يمثل هدراً غير مقبول لموارد بشرية أنفقت موارد هائلة على تأهيلها، ومن ثم هناك ضرورة لسرعة الوصول إلى حل يضع حداً لكل ذلك. فعدم توفير فرص وظيفية مناسبة للكفاءات السعودية أو توظيفها بأجور متدنية جداً يمثل فشلاً غير مبرر في تحقيق عوائد مقبولة على هذه الاستثمارات المكلفة، ويمثل عنصر إحباط لمن لا يزال في سلك التعليم، ستكون له - دون شك - انعكاسات سلبية بعيدة المدى على مستقبل تطوير الموارد البشرية وكفاءة استثمارها في المملكة.

الجدول (٦) الملتحقون بالتعليم في ٢٠٠٩م

المجموع	إناث	ذكور	
٤,٧٣٦,٩٦٣	٢,٢٤٤,٠٤٦	٢,٤٩٢,٩١٧	التعليم العام
٧٠٦,٨٦٩	٤٣٥,٦٢٠	٢٧١,٢٤٩	التعليم العالي
٥,٤٤٣,٨٣٢	٢,٦٧٩,٦٦٦	٢,٧٦٤,١٦٦	الإجمالي

المصدر: التقرير السنوي السادس والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي (ساما)، ٢٠١٠م.

التعليم العام يشمل الملتحقين بالتعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، والتعليم العالي يشمل مرحلة الدكتوراه والماجستير والدبلوم العالي والبيكالوريوس والدبلوم المتوسط.

٥ - النجاح المحدود لجهود السعودية:

إن جميع القرارات التي حاولت فرض السعودية لم توفق في تحقيق أهدافها، ودائماً ما تجد وزارة العمل أنها مضطرة للتراجع عن القرارات الصادرة، وسعودة سيارات الأجرة الخاصة مثال واضح على ذلك. وحجم التأشيرات الممنوحة لقطاع الأعمال يظهر مدى الصعوبة التي تواجهها وزارة العمل أمام ضغط قطاع الأعمال، ومطالبته بفتح باب الاستقدام على مصراعيه بحجة أن نقص العمالة يمكن أن يعوق نمو هذا القطاع، ومن ثم يحد من مساهمته في الاقتصاد الوطني. فكما يظهر من الجدول (٧)، فإن عدد التأشيرات الصادرة لقطاع الأعمال خلال ثلاث سنوات فقط (٢٠٠٧-٢٠٠٩م) بلغ ٣,٤٣٢,٠٩٧ تأشيرة، فيما زاد عدد التأشيرات الصادرة لجميع القطاعات: قطاع الأعمال، القطاع الحكومي، والقطاع العائلي خلال الفترة نفسها على ٥ ملايين تأشيرة عمل؛ ما يعني أن هناك اعتماداً متزايداً على العمالة الوافدة بدلاً من أن يزيد الاعتماد على العمالة المواطنة الذي تستهدف جهود السعودية تحقيقه.

الجدول (٧)

عدد التأشيرات الصادرة لقطاع الأعمال ٢٠٠٥-٢٠٠٩م

العام	إجمالي عدد التأشيرات	معدل النمو السنوي (%)
٢٠٠٥	٤٢٥,٦٣٩	٢٣-
٢٠٠٦	٧٨١,٩٤٧	٨٣,٧
٢٠٠٧	١,٢٠٧,٧١٧	٥٤,٤
٢٠٠٨	١,٢٤١,٩٦٠	٢,٨
٢٠٠٩	٩٨٢,٤٢٠	٢١-

المصدر: وزارة العمل، الكتاب الإحصائي، ٢٠٠٩م.

٦ - النمو المستمر في عدد الداخلين الجدد لسوق العمل كل عام:

هناك انخفاض في متوسط أعمار السكان من السعوديين، فكما يظهر في الجدول (٨) فإن ٣٦٪ من المواطنين أعمارهم دون سن الخامسة عشرة، من ثم يتوقع خلال السنوات القادمة أن يكون هناك نمو مستمر في أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام؛ ما يعني ارتفاع معدلات البطالة بشكل كبير ما لم نصل إلى حل يزيد من مساهمة العمالة السعودية في سوق العمل؛ الأمر الذي قد يحمل تهديدات أمنية واجتماعية واقتصادية خطيرة، باعتبار أن الكثير من الإشكالات التي يواجهها المجتمع السعودي حالياً - ومنها الارتفاع المستمر في معدلات الجريمة، وفي أعداد المعتمدين على معونات الضمان الاجتماعي، واتساع ظاهرة الفقر، وشدة المعاناة من التضخم - تعود في الأساس إلى ارتفاع معدلات البطالة ومحدودية نمو الدخل العائلي. من ثم فإن أي إجراء يسهم في تقليص معدلات البطالة ويشجع العمالة السعودية - بمن فيهم من هم خارج قوة العمل حالياً - على الانخراط في قوة العمل سيسهم - دون شك - في الحد من العديد من المظاهر السلبية التي يعانيها المجتمع السعودي حالياً، فضلاً عن تحقيقه لاعتماد أكبر على الموارد البشرية المحلية وتقليله الاعتماد على العمالة الوافدة.

الجدول (٨) السكان من المواطنين في ٢٠٠٩م

العمر	العدد	النسبة (%)
تحت ١٥ سنة	٦,٧٥٢,٢٥٦	٣٦
١٥ سنة فأكثر	١١,٧٩٠,٩٩٠	٦٤
الإجمالي	١٨,٥٤٣,٢٤٦	١٠٠

المصدر: التقرير السنوي السادس والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي (ساما)، ومصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٩م.

٧ - ارتفاع معدل الإعالة:

إحدى الظواهر الخطيرة في المملكة الارتفاع الكبير في معدل الإعالة، الذي يقيس متوسط عدد الأفراد في المجتمع المعتمدين على غيرهم في تأمين احتياجاتهم المعيشية، ونحصل عليه من خلال قسمة عدد السكان غير المشتغلين على عدد المشتغلين، وفي عام ٢٠٠٩م بلغ معدل الإعالة في المملكة ٣,٨؛ ما يعني أن كل مشتغل يعيل في المتوسط ٣,٨ فرد، وهو معدل مرتفع جداً يعود بشكل رئيسي إلى ارتفاع نسبة المواطنين دون سن الـ ١٥، الجدول (٨)، وإلى انخفاض نسبة المشاركة في سوق العمل بين السكان في سن العمل؛ حيث بلغت هذه النسبة - كما يظهر في الجدول (٩) - نحو ٣٦٪ فقط لعموم السكان السعوديين، وتنخفض بشكل حاد بين الإناث؛ بحيث لا تتجاوز نسبتها ١٢٪، فيما ترتفع نسبياً بين الذكور لتصل إلى ٦١٪.

الجدول (٩) السعوديون ١٥ عاماً فأكثر في ٢٠٠٩م

الجنس	قوة العمل	خارج قوة العمل	الإجمالي	نسبة قوة العمل (%)
نكر	٣,٥٨٠,٧٩٠	٢,٣٠٩,٢٦٢	٥,٨٩٠,٠٥٢	٦١
أنثى	٧٠٥,٧٢٥	٥,١٩٥,٢١٣	٥,٩٠٠,٩٣٨	١٢
إجمالي	٤,٢٨٦,٥١٥	٧,٥٠٤,٤٧٥	١١,٧٩٠,٩٩٠	٣٦

المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٩م.

٨ - الأبعاد الخطيرة للعمالة الأجنبية:

لضخامة أعداد العمالة الأجنبية في المملكة انعكاسات اجتماعية وأمنية واقتصادية غاية في الخطورة؛ فهي منافس غير عادل للعمالة المواطنة، إذ تسبب وجودها الكثيف في ارتفاع معدلات البطالة وتدني أجور العمالة المواطنة؛ ما أثر سلباً على النسيج الاجتماعي للمجتمع السعودي لتسببه في ارتفاع معدلات الفقر والجريمة. والتحويلات النقدية للعمالة الأجنبية إلى بلدانها استنزاف لاحتياطي البلاد من النقد الأجنبي، وتحد من مصادر تمويل التكوين الرأسمالي في الاقتصاد السعودي، كما تتسبب في تدني مضارب الإنفاق الحكومي؛ ما يحد من التأثير الإيجابي للإنفاق الحكومي على معدلات النمو الاقتصادي كون معظم هذا الإنفاق يخرج مباشرة إلى خارج الاقتصاد كتحويلات للعمالة الأجنبية وكقيمة للسلع المستوردة. ومعظم العمالة الأجنبية تأتي من دول متخلفة نسبياً وتكتسب في أثناء عملها في المملكة خبرات معرفية وتقنية عالية، وتتعامل مع أحدث ما قدمه العلم الحديث من تكنولوجيا وأساليب عمل؛ ونظراً لأن غالب من تتاح لهم الفرصة للتدرب على تلك التقنيات هم من العمالة الأجنبية غير المستقرة، فإن ذلك يمنع من تراكم هذه الخبرات وتوطينها في البلاد، ويحرم العمالة الوطنية من اكتسابها. والأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية تشكل ضغطاً على الخدمات والمرافق العامة، وتزيد من متطلبات الإنفاق الحكومي عليها؛ ما يسهم في زيادة أعباء الدولة في هذا المجال. وتستفيد العمالة الأجنبية بصورة مباشرة وغير مباشرة من الإعانات المقدمة من قبل الحكومة لمختلف السلع والخدمات العامة، التي تمثل دعماً حكومياً لمستويات أجور تلك العمالة لا تتحمله المنشآت الموظفة لهم، ويتسبب في زيادة حجم توظيفها عن المعدل المناسب. وضخامة حجم العمالة الأجنبية، وتعدد جنسياتها ومعتقداتها وثقافتها، يجعلها تشكل تهديداً لأمن البلاد، فبعض عناصرها قد تكون عرضة للاستغلال من قبل منظمات الجريمة الدولية التي تتعامل في تجارة المخدرات والسلب والسطو والتزوير، وتركز العمالة الأجنبية في المدن الرئيسية في أحياء مقصورة عليهم تقريباً يعتبر مشكلة أمنية واجتماعية غاية في الخطورة (السلطان، ١٩٩٨م).

ثالثاً - طبيعة المشكلة التي تواجهها جهود توظيف الوظائف:

استعراضنا لواقع سوق العمل في المملكة أظهر أن سوق العمل السعودي يعاني أوضاعاً غير مبررة ولا قابلة للاستمرار، فليس من المقبول أن تعاني العمالة المواطنة صعوبة كبيرة في الحصول على عمل أو أن تضطر للعمل بأجور متدنية جداً في الوقت الذي تكتظ فيه هذه السوق بأعداد هائلة من العمالة الأجنبية، والنمو الكبير المتسارع في أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل ينذر بتداعيات أمنية واجتماعية واقتصادية غاية في الخطورة ما لم نصل إلى حلول ناجعة تزيد من فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنة، وتحقيق اعتماداً أكبر على الموارد البشرية السعودية.

ويرى البعض أن أكبر مشكلة تواجهها العمالة المواطنة وتتسبب في الحد من فرص العمل المتاحة لها في القطاع الخاص هي أن تأهيلها لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل أو أنها تفتقر إلى الخبرة المناسبة. من ثم فإنه من خلال دعم تنفيذ برامج لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المواطنة يمكن جعلها أكثر مناسبة لاحتياجات سوق العمل ما يزيد فرص العمل المتاحة لها، كما أن دعم توظيفها عند أول دخولها لسوق العمل يشجع القطاع الخاص على إتاحة الفرصة لها لتلقي تدريب على رأس العمل، يرفع من مهاراتها بصورة يصبح القطاع الخاص بعده أكثر رغبة في توظيفها.

بناء عليه، صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٧٠) وتاريخ ٢٩/٤/١٤٢١هـ، القاضي بإنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية لتسهيل توظيف المواطنين وتدريبهم وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص؛ بحيث تمول أنشطة الصندوق من خلال رسم، تبلغ قيمته ١٥٠ ريالاً تدفع سنوياً عند تجديد إقامة العامل الأجنبي الذي يعمل في منشآت القطاع الخاص، كما تقرر لاحقاً تخصيص ألف ريال من رسوم إصدار تأشيرة استقدام العمالة الوافدة البالغ قيمتها ألفي ريال للصندوق. وقد قام الصندوق بتصميم عدد من البرامج الهادفة لدعم تدريب وتوظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص، ومن بين أبرز

البرامج التي ينفذها الصندوق حالياً (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٨م)
البرامج التالية:

١ - برنامج لدعم المؤهلين الذي يستهدف دعم من سبق تدريبه من خلال جهات حكومية أو أهلية وحاصل على مؤهل تخصصي معتمد، مثل خريجي الجامعات وكليات ومعاهد المؤسسة العامة للتدريب الفني والتقني ومعهد الإدارة العامة؛ بحيث يكون المتدرب ملماً بمتطلبات الوظيفة ويحتاج إلى تدريب للتهيئة المبدئية على رأس العمل. حيث يقدم الصندوق دعماً للتدريب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر يتحمل خلالها ٥٠٠ ريال شهرياً من تكلفة التدريب عن كل موظف، كما يتحمل ٧٥٪ من راتب الموظف بما لا يتجاوز ١,٥٠٠ ريال شهرياً، وتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية. وبعد انتهاء فترة التدريب، البالغة ثلاثة أشهر كحد أقصى، يقدم الصندوق ولمدة سنتين من انتهاء التدريب (٢٤ شهراً) دعماً لتوظيف الموظف يبلغ ٥٠٪ من إجمالي الراتب بما لا يتجاوز ٢,٠٠٠ ريال شهرياً، فيما تتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية.

٢ - برنامجان لدعم من لم يسبق تأهيله أو تدريبه، أحدهما برنامج التدريب داخل المنشأة، حيث يدفع الصندوق ٥٠٠ ريال من تكلفة التدريب عن كل موظف لمدة لا تزيد على ١٢ شهراً، كما يتحمل الصندوق ٧٥٪ من راتب المتدرب بما لا يتجاوز ١,٠٠٠ ريال شهرياً، وتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية، وبعد انتهاء فترة التدريب يقوم الصندوق ولمدة ١٢ شهراً أخرى بتحمل ٥٠٪ من إجمالي راتب الموظف بما لا يتجاوز ٢,٠٠٠ ريال شهرياً، فيما تتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية. والبرنامج الآخر للتدريب خارج المنشأة، حيث يدفع الصندوق ٧٥٪ من تكلفة التدريب بما لا يتجاوز ١,٥٠٠ ريال شهرياً، وتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية لمدة تدريب لا تزيد على ٢٤ شهراً، كما يتحمل الصندوق ٧٥٪ من راتب المتدرب بما لا يتجاوز ١,٠٠٠ ريال شهرياً،

وتتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية، وبعد انتهاء فترة التدريب يقوم الصندوق لمدة ١٢ شهراً إضافية بتحمل ٥٠٪ من إجمالي راتب الموظف بما لا يتجاوز ٢,٠٠٠ ريال شهرياً، فيما تتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية.

٣ - برنامج للتدريب غير المنتهي بالتوظيف في المنشأة المدربة، ويهدف هذا البرنامج إلى إلحاق طالبي العمل غير المؤهلين بالتدريب على رأس العمل في إحدى المنشآت لاكتساب مهارات وخبرة عملية دون أن تلتزم المنشأة التي يتم التدريب فيها بتوظيفه، ووفق هذا البرنامج يقوم الصندوق لمدة لا تزيد على ١٢ شهراً بتقديم مكافأة شهرية قدرها ١,٥٠٠ ريال للمتدرب، كما يقدم ٥٠٠ ريال للمنشأة تكاليف تدريب.

إلا أن هناك مؤشرات على أن الصندوق لم يكن فعالاً في تحقيق أهدافه بل إنه يجد صعوبة في تنفيذ برامجه، فالتقرير المقدم من الصندوق إلى مجلس الشورى في مارس ٢٠١٠م يشير إلى أنه من بين إجمالي قيمة العقود التي وقعها الصندوق مع القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩م البالغ قيمتها نحو ١,٩ مليار ريال لم يتجاوز ما نفذ منها فعلاً ٦٠٤ مليون ريال، كما أشار التقرير نفسه إلى أن إجمالي استثمارات الصندوق، وصلت إلى نحو ١٠ مليارات ريال، فيما يبلغ الدعم السنوي الذي يحصل عليه الصندوق نحو ٢,٥ مليار ريال (صحيفة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م)؛ ما يعني أن هناك تراكمًا في موجودات الصندوق في ظل الصعوبة التي يجدها في صرف ما خصص له من موارد مالية، وهو مؤشر على أن الصندوق عاجز عن أداء أي دور مؤثر في توسيع فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنة في القطاع الخاص.

والحقيقة أن الصعوبة التي يجدها الصندوق في القيام بمهامه وتحقيق هدف إنشائه تعود إلى أن فكرة إنشائه مبنية أصلاً على تصور غير سليم لحقيقة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطنة في سوق العمل. ففكرة الصندوق تقوم على افتراض أن أهم معضلة تواجهها العمالة المواطنة هي كون تأهيل هذه

العمالة لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل وإلى افتقار العمالة المواطنة إلى الخبرة المطلوبة. من ثم فإن قيام صندوق يدعم تنفيذ برامج لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المواطنة يمكن أن يساهم في جعل تأهيل تلك العمالة أكثر مناسبة لاحتياجات سوق العمل، كما أن الصندوق من خلال دعمه لتوظيف هذه العمالة مع أول دخولها إلى سوق العمل لمدة سنتين يشجع القطاع الخاص على إتاحة الفرصة لها لتلقي تدريب على رأس العمل، يرفع مهاراتها بصورة سيصبح بعدها القطاع الخاص راغباً في توظيفها. إلا أن الواقع - كما أكدته العديد من الدراسات التي استعرضنا بعضاً منها في الفصل الأول من هذه الدراسة - يشير إلى أن رغبة القطاع الخاص في توظيف العمالة الأجنبية يعود - بشكل رئيس - إلى انخفاض تكاليف توظيفها مقارنة بالعمالة المواطنة وليس فقط إلى أنها أكثر تأهيلاً أو امتلاكاً للخبرة، يدل على ذلك أن معظم العمالة الأجنبية تأتي من بلدانها وهي مفتقرة حتى إلى الحد الأدنى من التأهيل والتدريب؛ بحيث إن ما يزيد على ٧٨٪ من العمالة الأجنبية أمية أو لا تكاد تجيد القراءة والكتابة، ومع ذلك نجد القطاع الخاص لا يتردد في توظيفها وتحمل مسؤولية تدريبها ورفع مهاراتها بسبب تدني تكلفة توظيفها عليه.

هذه الحقيقة تسببت في أن يصبح الصندوق في الواقع معوقاً للسعودة بدلاً من دعمه لها، من خلال تشجيعه للسعودة الوهمية وخلقه لقطاع تدريب هدفه في الغالب استغلال الموارد الضخمة للصندوق من خلال برامج تدريب، محتواها ليس بأفضل من برامج التعليم العام الذي يفترض أنها تتولى مسؤولية معالجة جوانب القصور في تأهيل مخرجاته. كما أن الشركات والمؤسسات الخاصة ليست مستعدة للالتزام طويل الأمد مع الموظف المدعوم توظيفه لمدة سنتين فقط من قبل الصندوق، فكلية هذا الموظف سترتفع بانقضاء هذه المدة والأفضل لها ألا تبقى بعدها، وتوظف بدلاً منه شخصاً جديداً يدعم الصندوق توظيفه لمدة جديدة، من ثم فهذه الشركات لا تتعامل بجدية مع مسألة توظيف العمالة السعودية المدعومة من الصندوق ولا تخطط مطلقاً للاحتفاظ بها على

المدى الطويل. كما أن مكافأة الشركات والمؤسسات على توقيعها على اتفاقيات مع الصندوق من خلال إضافة أعداد العمالة السعودية الواردة في تلك الاتفاقيات إلى عدد العمالة السعودية العاملة لدى تلك المنشآت؛ ما يؤهلها للحصول على تأشيرات استقدام جديدة - أسهم في تفشي السعودية الوهمية المتمثلة في توقيع تلك الشركات والمؤسسات على اتفاقات شكلية مع الصندوق، هدفها فقط رفع نسبة السعودية وهمياً للحصول على تأشيرات جديدة، لكنها لا تنوي مطلقاً الالتزام بها وتخلق مختلف الأعذار والمبررات لعدم تنفيذها والتحايل عليها.

من ثم، فإن عدم تعامل صندوق تنمية الموارد البشرية مع العائق الأهم الذي يواجه العمالة المواطنة المتمثل في عدم قدرتها على منافسة عمالة أجنبية، أجورها متدنية - حد من إمكانية نجاح الصندوق في تحقيق المرجو منه. وأدم سميث تحدث في القرن الثامن عشر عما أسماه باليد الخفية *invisible hand* (Smith, 1776)، التي قصد بها قوى السوق التي تمتلك قدرة عجيبة على تحقيق التوازنات المطلوبة بين المصالح المتعارضة كتوازن العرض والطلب، أو التوازن بين مصلحة الفرد والمجتمع. وفتح باب الاستقدام على مصراعيه، أحل بقوى سوق العمل بالمملكة بصورة جعلتها تعمل لغير صالح توظيف العمالة المواطنة، بسبب الفرق الهائل بين تكلفة توظيفها وتكلفة توظيف العمالة الأجنبية. ومع تراجع قدرة القطاع الحكومي على استيعاب فائض العمالة المواطنة وبدء بروز ظاهرة البطالة اعتقد البعض أنه يمكن معالجة ذلك من خلال حلول لا تصح قوى السوق، ولا تجعلها تعمل من جديد لصالح توظيف العمالة المواطنة، وبرر عدم نجاح تلك الحلول غير المناسبة أصلاً بعدم أهلية العمالة السعودية وافتقارها إلى التدريب المطلوب، أو عدم امتلاكها لأخلاقيات العمل المناسبة، على الرغم من كون معظم العمالة الأجنبية جاءت من أكثر بلدان العالم تخلفاً، وتدين لسوق العمل في المملكة بمعظم ما تملكه من مهارات ولما حصلت عليه من تدريب، وأن العمالة الفنية عالية التأهيل لا تشكل إلا نسبة محدودة منها.

رابعاً - تصحيح قوى سوق العمل لتحفيز جهود السعودية وإنجاحها:

كون جهود السعودية تعمل في مواجهة مباشرة مع قوى السوق، يعني أنه ما دام باب الاستقدام بقي مفتوحاً على مصراعيه، وظلت تكاليف توظيف العمالة الأجنبية متدنية جداً مقارنة بتكلفة توظيف العمالة المواطنة، فإن القطاع الخاص سيستمر في مقاومة جهود السعودية بكل ما أوتي من قوة ونفوذ، ولن يعدم الحجج والمبررات لتحقيق ذلك، وسيجد مختلف الوسائل والطرق لتفادي تطبيق ما يصدر من قرارات، وسنحتاج إلى جهود هائلة مكلفة لضبط الممارسات غير النظامية والمخالفة. من ثم، فإن السعودية لن تنجح ما لم نصل إلى حل يزيد من تنافسية العمالة المواطنة ويصحح قوى سوق العمل لتعمل لصالح توظيف العمالة المواطنة بدلاً من أن تعمل لصالح توظيف العمالة الأجنبية، وذلك من خلال تضيق الفجوة الكبيرة القائمة حالياً بين تكلفة توظيف العمالة الأجنبية وتكلفة توظيف العمالة المواطنة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال تبني أحد الخيارين التاليين:

الخيار الأول - رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية من خلال زيادة رسوم توظيفها:

وفق هذا الخيار فإنه يمكن من خلال رفع مختلف الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية - كرسوم الاستقدام والإقامة ورخص العمل ونقل الكفالة وغيرها من رسوم - رفع إجمالي تكلفة توظيف العمالة الأجنبية (أجر العامل مضافاً إليه رسوم توظيفه) على صاحب العمل بصورة تحد من جاذبية توظيف هذه العمالة بسبب تدني أجورها مقارنة بالعمالة السعودية. فكون معظم أفراد العمالة الأجنبية في المملكة يأتون من بلدان تتصف بتدنٍ شديد في مستويات المعيشة، يجعلها تقبل بأجور منخفضة جداً وترضى بظروف عمل قاسية؛ مما يجعل من المستحيل على العمالة السعودية منافستها، والحل الوحيد الذي يمكن به الحد من هذه الميزة التنافسية التي تتمتع بها هو فرض زيادة كبيرة في رسوم توظيفها.

ويتبنى هذا الخيار العديد من المختصين والخبراء في سوق العمل في

المملكة وفي دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام، حيث يرونه المخرج الوحيد لمشكلة تدني أجور العمالة الأجنبية، ففي ظل عدم إمكانية رفع أجور هذه العمالة، بالنظر إلى ظروفها التي تجعلها تقبل بأجور زهيدة، فإنه يمكن التعويض عن ذلك من خلال رفع رسوم توظيفها على صاحب العمل. وهذا الخيار هو ما اقترحتة ماكنزي على دولة البحرين كحل لمشكلة الاعتماد الكبير في القطاع الخاص البحريني على العمالة الأجنبية في ظل ارتفاع في معدلات البطالة بين صفوف العمالة المحلية، حيث اقترحت ماكنزي على الحكومة البحرينية رفع رسوم استقدام العامل، بمن فيهم خدم المنازل، إلى ٦٠٠ دينار بحريني عن كل رخصة عمل، مدتها سنتان، ورفع رسم الإقامة الشهري إلى ٧٥ ديناراً شهرياً (Bahrain EDB, 2004). إلا أنه - بسبب المعارضة الشديدة من أصحاب الأعمال - لم تستطع الحكومة البحرينية في الواقع تنفيذ هذه المقترحات. وبعد عملية مشاورات طويلة ومضنية مع قطاع الأعمال تم إقرار زيادات محدودة في هذه الرسوم، حيث حدد رسم الإقامة الشهري بـ ١٠ دنانير فقط بدلاً من ٧٥ ديناراً، كما حددت رسوم إصدار تصاريح العمل بمبلغ ٢٠٠ دينار كل سنتين بدلاً من ٦٠٠ دينار (صحيفة الوسط البحرينية، ٢٠٠٨م). وحيث إن الرسوم التي أقرت فعلاً متواضعة جداً مقارنة بالرسوم المقترحة في دراسة ماكنزي، فإنه لم ينتج عنها رفع ملموس في تكلفة توظيف العامل الأجنبي، ومن ثم لم يسهم بصورة مؤثرة في تضيق فجوة تكلفة التوظيف؛ ما حد من أي تأثير إيجابي لذلك على جهود الإحلال.

ولإيضاح الطريقة التي يمكن أن يؤثر بها هذا الخيار في رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية لنفرض أن شركة ما بين خيارين: الأول، أن توظف عاملاً أجنبياً راتبه الأساس ١,٢٠٠ ريال^(١)، والخيار الآخر، أن توظف عاملاً سعودياً راتبه

(١) الراتب الشهري الذي افترضناه هنا للعامل الأجنبي البالغ ١,٢٠٠ ريال يفوق ضعف متوسط أجر ما يزيد على ٩٢٪ من العمالة الأجنبية في القطاع الخاص الذي لا يتجاوز - كما أشرنا سابقاً - ٥٥٦ ريالاً؛ ما قد يجعل فارق تكلفة التوظيف بين العمالة المواطنة والعمالة الأجنبية أكبر حتى مما يظهره هذا التحليل.

تحفيز توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي.....

الإجمالي شاملاً جميع البدلات يبلغ ٤,٠٠٠ ريال. الجدول (١٠) يعرض تكلفة توظيف العامل الأجنبي الذي راتبه الأساسي ١,٢٠٠ ريال، في حين يعرض الجدول (١١) تكلفة توظيف العامل السعودي الذي يبلغ راتبه الإجمالي ٤,٠٠٠ ريال.

الجدول (١٠)

التكلفة الحالية لتوظيف عامل أجنبي راتبه الأساسي ١٢٠٠ ريال شهرياً

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنوياً ١٤,٤٠٠	٧٥٠	١,٠٠٠	٣,٦٠٠	١,٨٠٠	١,٠٠٠	١,٤٤٠	٢٨٨	٦٠٠	٢٤,٢٧٨
شهرياً ١,٢٠٠	٦٣	٨٣	٣٠٠	١٥٠	٨٣	١٢٠	٢٤	٥٠	٢,٠٧٣

المصدر: تقديرات الباحث وفق ما تمليه الأنظمة المرعية في المملكة العربية السعودية من تكاليف على صاحب العمل بالنسبة إلى العمالة الأجنبية.

تكلفة السكن افترضنا أنها تعادل راتب ثلاثة أشهر، وتكلفة النقل ١٠٪ من الراتب السنوي.

الجدول (١١)

التكلفة الحالية لتوظيف عامل سعودي، إجمالي راتبه ٤٠٠٠ ريال شهرياً

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنوياً ٤٨,٠٠٠	٠	٠	٠	١,٨٠٠	٠	٠	٤,٣٢٠	٢,٠٠٠	٥٦,١٢٠
شهرياً ٤,٠٠٠	٠	٠	٠	١٥٠	٠	٠	٣٦٠	١٦٧	٤,٦٧٧

المصدر: تقديرات الباحث وفق ما تمليه الأنظمة المرعية في المملكة العربية السعودية من تكاليف على صاحب العمل بالنسبة إلى العمالة السعودية.

وفي الجدول (١٢) قمنا بمقارنة التكاليفتين؛ حيث يتضح أن تكلفة توظيف العامل الأجنبي تعادل ٤٤٪ فقط من تكلفة العامل السعودي؛ ما يعني أن المنشأة الخاصة إذا كانت مخيرة بين العاملين فستجد أن من مصلحتها توظيف

العامل الأجنبي، وستقاوم أي ضغوط عليها لتوظيف العامل السعودي بدلاً منه ما دام هذا الوضع على حاله.

الجدول (١٢)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١,٢٠٠	٤,٠٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	٨٧٣	٦٧٧	
إجمالي تكلفة التوظيف	٢,٠٧٣	٤,٦٧٧	٤٤

المصدر: الجدول (١٠) والجدول (١١).

ولنفرض الآن أن الحكومة السعودية - في محاولة منها لتحسين تنافسية العمالة المواطنة - قررت تطبيق مقترح شركة ماكنزي بزيادة رسوم توظيف العمالة الأجنبية لرفع تكلفة توظيفها على أصحاب العمل بصورة تدفعهم إلى توظيف العمالة المواطنة، من ثم أقرت إجراء رفع كبير جداً في رسوم الاستقدام ورسوم الإقامة بحيث أصبحت رسوم الاستقدام ١٠,٠٠٠ ريال بدلاً من ٢,٠٠٠ ريال، وزيدت رسوم الإقامة؛ لتصبح ١٢,٠٠٠ ريال سنوياً بدلاً من ٥٠٠ ريال.

الجدول (١٣)

تكلفة العامل الأجنبي بعد زيادة الرسوم

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
١٤,٤٠٠	١٢,٠٠٠	٥,٠٠٠	٣,٦٠٠	١,٨٠٠	١,٠٠٠	١,٤٤٠	٢٨٨	٤٠,١٢٨
١,٢٠٠	١,٠٠٠	٤١٧	٣٠٠	١٥٠	٨٣	١٢٠	٢٤	٣,٣٤٤

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (١٣) يعرض تكلفة توظيف العامل الأجنبي بعد هذه الزيادات في رسوم التوظيف، ويظهر أن التكلفة الشهرية لتوظيف هذا العامل سترتفع بشكل كبير لتصبح ٣,٣٤٤ ريالاً شهرياً بدلاً من ٢,٠٧٣ ريالاً كما كانت قبل هذه الزيادات.

الجدول (١٤)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي بعد زيادة الرسوم

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١,٢٠٠	٤,٠٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	٢,١٤٤	٦٧٧	
إجمالي تكلفة التوظيف	٣,٣٤٤	٤,٦٧٧	٧١

المصدر: من إعداد الباحث.

والسؤال الآن هل أدت هذه الزيادة الهائلة في رسوم التوظيف إلى رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية بصورة تفقدها ميزتها التنافسية وتجعل القطاع الخاص رغباً في توظيف العمالة المواطنة بدلاً منها. الإجابة بكل تأكيد هي لا، فكما يظهر في الجدول (١٤) فإن تكلفة توظيف العامل الأجنبي - على الرغم من كل هذه الزيادات الهائلة في رسوم التوظيف مازالت لا تتجاوز ٧١٪ من تكلفة العامل السعودي؛ أي أن العامل الأجنبي مازال يتميز بميزة نسبية كبيرة من حيث تكلفة توظيفه. في المقابل سترتب على هذه الزيادات الكبيرة في رسوم التوظيف أعباء مالية باهظة على القطاع الخاص، فكما يظهر في الجدول (١٥) - وفق عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص في عام ٢٠٠٩م وأعداد التأشيرات الصادرة للقطاع الخاص في ذلك العام - فإن رسوم التوظيف التي سيجري تحصيلها من القطاع الخاص بعد هذه الزيادات ستزيد على ٨٤ مليار ريال، وهو ما يزيد على عشرة أضعاف مستوياتها الحالية؛ ما سيملي عبئاً مالياً ضخماً على القطاع الخاص، حيث تعادل هذه الرسوم نحو ١٨٪ من إجمالي مساهمة هذا القطاع في

الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠٠٩م. من ثم نستطيع أن نجزم أن الدولة لن تقدم على اتخاذ إجراء من هذا النوع، خاصة أن رفع رسوم التوظيف - مهما بلغت معدلاتها فلن تكون مجدية في الحد من الميزة التنافسية التي تتمتع بها العمالة الأجنبية، وستلحق ضرراً في تنافسية القطاع الخاص وربحيته وبكل الجهود المبذولة لدعم وتنمية دوره في الاقتصاد السعودي.

الجدول (١٥)

إجمالي الرسوم المحصلة من القطاع الخاص

العدد	الرسم	الإجمالي (ريال)
٦,٢١٤,٠٦٧	١٢,٠٠٠	٧٤,٥٦٨,٨٠٤,٠٠٠
١,٠٠٠,٠٠٠	١٠,٠٠٠	١٠,٠٠٠,٠٠٠,٠٠٠
إجمالي الرسوم		٨٤,٥٦٨,٨٠٤,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث.

من هذا يتضح أنه - على الرغم من اتساع نطاق التأييد لهذا الخيار من قبل المراقبين والمختصين بسوق العمل الخليجية والسعودية بشكل خاص - لن يكون هذا الخيار مجدياً في زيادة تنافسية العمالة المواطنة بصورة تجعل القطاع الخاص راغباً في توظيفها حتى في حال إحداث رفع كبير في رسوم توظيف العمالة الأجنبية، إضافة إلى ما سيترتب عليه من آثار سلبية مباشرة وغير مباشرة عديدة على القطاع الخاص، يجعل من غير المتوقع إقرار زيادة كبيرة مؤثرة في هذه الرسوم، وبشكل عام يمكن إيجاز أهم سلبيات هذا الخيار في التالي:

- ١ - أنه لكي يكون هذا الإجراء مؤثراً بشكل ملموس على تنافسية العمالة المواطنة فإنه يلزم أن يكون هناك رفع كبير جداً في تكلفة توظيف العمالة الأجنبية، تتضاعف بموجبه رسوم توظيف العمالة الأجنبية عشرات المرات؛ ما يعني مواجهته لمعارضة قوية من قبل قطاع الأعمال بحيث يصبح تبنيه من قبل الدولة أمراً مستحيلاً.

٢ - أنه حتى لو رفعت رسوم توظيف العمالة الأجنبية بشكل كبير جداً فستظل تكلفة العامل الأجنبي أقل بكثير من تكلفة العامل السعودي؛ ما يحد من جدوى هذا الخيار أصلاً ويجعل آثاره السلبية أكبر بكثير من تأثيره الإيجابي على فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنة في القطاع الخاص.

٣ - أن معالجة اختلال قوى سوق العمل من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية من خلال زيادة كبيرة جداً في الرسوم المفروضة على توظيفها سترتب عليه زيادة كبيرة في أعداد العمالة المخالفة غير النظامية تجنباً لدفع رسوم التوظيف المرتفعة؛ ما يعني ارتفاعاً في عمليات تزوير الإقامة ورخص العمل والرشاوى، ونحو ذلك من مشكلات أمنية ونظامية.

٤ - سوف يترتب على رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية بشكل كبير ارتفاع في التكاليف التشغيلية لوحدات القطاع الخاص، قد يحد من قدرة منتجاتها على المنافسة محلياً وخارجياً؛ مما يؤثر سلباً على ربحية هذا القطاع، ويعوق نموه بسبب طول فترة التكيف والتغير الهيكلي الكبير الذي ستحتاج وحدات القطاع الخاص إلى تبنيه بصورة تحمل أبعاداً سلبية خطيرة على مجمل الأداء الاقتصادي لفترة طويلة قادمة.

الخيار الثاني - تخفيض تكلفة العمالة السعودية:

بدلاً من رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية على القطاع الخاص لتحسين تنافسية العمالة المواطنة، كما في الخيار السابق، نقوم هنا عوضاً عن ذلك بخفض تكلفة توظيف العمالة السعودية على القطاع الخاص؛ ما يجعل من المجدي لهذا القطاع توظيفها بدلاً من توظيف العمالة الأجنبية. والذي يمكن تحقيقه عن طريق تطوير صندوق تنمية الموارد البشرية ليصبح صندوقاً لتوفير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص بدلاً من كونه صندوقاً يعنى فقط بدعم تدريب وتوظيف الداخلين الجدد لسوق العمل لفترة مؤقتة، بحيث

تحول جميع الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية التي يتم تحصيلها من قبل الدولة حالياً، التي تشمل رسوم الاستقدام، الإقامة، رخص العمل، رسم صندوق الموارد البشرية، نقل الكفالات، تأشيرات الخروج والعودة، وغيرها من رسوم، إلى هذا الصندوق ليقوم بإعادة تدويرها إلى القطاع الخاص على شكل إعانة عن كل عامل سعودي يعمل في منشأة خاصة بشرط تجاوز راتبه حداً معيناً، نقترح أن يكون أربعة آلاف ريال شهرياً. أي أن الحد الأدنى لأجور العمالة السعودية في القطاع الخاص سيكون ٤,٠٠٠ ريال في الشهر، إلا أن صاحب العمل لن يتحمل فعلياً إلا جزءاً من هذه التكلفة، باعتبار أنه سيحصل من الصندوق على إعانة عن كل موظف سعودي يعمل لديه. ويحدد المبلغ المدور سنوياً عن كل عامل سعودي من خلال قسمة إجمالي رسوم توظيف العمالة الأجنبية التي يتم تحصيلها سنوياً وتحول إلى الصندوق على عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص الذين يستحق عنهم إعانة.

وبتدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى المنشآت الخاصة نزيد من قدرة العمالة السعودية على المنافسة في سوق العمل نتيجة نجاحنا في تحقيق هدفين متعارضين يحقق كلاهما في الوقت نفسه أمراً مستحيلاً دون صندوق التدوير؛ الهدف الأول: رفع أجور العمالة المواطنة في القطاع الخاص، وهو ما يجعلها أكثر رغبة في العمل في هذا القطاع، والهدف الثاني: خفض التكلفة النسبية لتوظيفها، وهو ما يشجع القطاع الخاص على استقطابها. فاشتراطنا لحد أدنى لأجر العمالة المواطنة لكي يستحق عنها إعانة يعني حصول هذه العمالة على أجر مجز نسبياً يشجعها على الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص ويحفزها على الاستقرار فيه. وعدم تحميل صاحب العمل إلا لجزء من تكلفة توظيف العمالة المواطنة يترتب عليه انخفاض في التكلفة الفعلية لتوظيفها مقارنة بالعمالة الأجنبية التي علاوة على تحمل صاحب العمل لكامل تكاليف توظيفها فإن هذه التكاليف ترتفع مع مرور الوقت بسبب الزيادات المتتالية في رسوم توظيفها، التي ستكون ضرورية لتفادي تراجع المبلغ المدور عن كل سعودي مع زيادة أعداد العمالة المواطنة وتراجع أعداد العمالة الأجنبية العاملة في القطاع

الخاص. فمع نمو عدد السعوديين المستحق إعانة واستغناء القطاع الخاص عن بعض العمالة الأجنبية سيكون هناك حاجة مستمرة لتدبير تمويل إضافي للصندوق للمحافظة على معدل الإعانة أو المبلغ المدور عن كل سعودي دون تخفيض، والذي يمكن توفيره فقط من خلال زيادة تدرجية في رسوم توظيف العمالة الأجنبية؛ ما يعني فاعلية متزايدة وقدرة أكبر للصندوق على تحقيق الهدف منه مع مرور الوقت، باعتبار أن زيادة الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية تملّي أيضاً ارتفاعاً مستمراً في تكلفة توظيفها، ومن ثم تحسناً مستمراً في جاذبية توظيف العمالة السعودية، باعتبار أن تنافسيتها تتحسن مع كل زيادة جديدة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية.

ولإيضاح ديناميكية عمل هذا الصندوق ودوره المتوقع في زيادة جاذبية توظيف العمالة السعودية والكيفية التي يمكن أن تنمو بها موارده مستقبلاً سنقوم بعملية محاكاة، أرقامها لا تعكس بالضرورة واقعاً بعينه، إنما فقط توضح بشكل مبسط ديناميكية عمل الصندوق التي يستطيع بها تصحيح قوى السوق لتعمل من جديد لصالح توظيف العمالة المواطنة. وكما أشرنا سابقاً، فإنه لكي نشجع الداخلين الجدد إلى سوق العمل على العمل في القطاع الخاص، فإنه يلزم أن يحصلوا على رواتب مجزية نسبياً، من ثم اشترطنا أن يكون هناك حد أدنى للأجر الذي يستحق عنه إعانة اقترحنا أن يكون ٤,٠٠٠ ريال شهرياً. كما أنه من غير المعقول أن تكون الإعانة متاحة عن كل سعودي مهما بلغ أجره، فعند مستوى معين من الأجر يصبح مبلغ الإعانة من إجمالي تكلفة الموظف محدوداً؛ بحيث لا يؤثر على قرار توظيفه. وعليه، فإننا نرى قصر الإعانة على مستويات الرواتب التي تكون ضمن نطاق رواتب الداخلين الجدد إلى سوق العمل ونقترح في هذا الشأن - كما يتضح من الجدول (١٦) - أن تستحق إعانة توظيف السعوديين عن كل موظف يعمل براتب شامل بين ٤,٠٠٠ و ١٠,٠٠٠ ريال، ثم تقل الإعانة بنسبة ٢٥٪ مع كل زيادة، قدرها ألف ريال في الراتب الشامل، بحيث تتلاشى تماماً لمن يزيد راتبه على ١٣,٠٠٠ ريال. وهذا التدرج في تخفيض الإعانة يستهدف عدم إيجاد حوافز لدى القطاع الخاص لمقاومة زيادة رواتب

العاملين والحرص على إبقاء رواتبهم في نطاق الرواتب التي يستحق عنها إعانة من صندوق تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية، وهو ما سيكون عليه الحال فيما لو تم تحديد راتب معين تقطع عنده إعانة التوظيف بشكل كامل.

الجدول (١٦)

فئات الرواتب التي يستحق عنها إعانة من صندوق تدوير رسوم العمالة الأجنبية

الراتب شاملاً جميع البدلات (ريال)	نسبة الإعانة المستحقة (%)
أقل من ٤٠٠٠	٠
٤٠٠٠ – ١٠٠٠٠	١٠٠
١١٠٠٠ – ١١٠٠٠	٧٥
١٢٠٠٠ – ١١٠٠٠	٥٠
١٣٠٠٠ – ١٢٠٠٠	٢٥
أكثر من ١٣٠٠٠	٠

المصدر: من إعداد الباحث.

وحيث اتضح لنا سابقاً عدم إمكانية جعل العمالة المواطنة أكثر قدرة على المنافسة في سوق العمل من خلال رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية مهما بالغنا في هذا الرفع، فلنر الآن إذا كان تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص سيعطينا نتائج أفضل، من خلال عملية محاكاة ذات مراحل وفق افتراضات محددة نضعها حول: عدد السعوديين الذين تستحق عنهم إعانة، عدد العمالة الأجنبية العاملة في القطاع الخاص، وعدد المقيمين الأجانب بشكل عام، ووفق قيمة الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية. علماً أن دقة تمثيل هذه الأرقام لواقع معين ليست مهمة، باعتبار أنه عند التطبيق الفعلي لهذا النموذج يمكن الوصول إلى أي مبلغ تدوير تراه الدولة مناسباً، من خلال تعديل قيمة رسوم توظيف العمالة الأجنبية بما يتناسب مع العدد الفعلي للمقيمين الأجانب وعدد السعوديين المستحق عنهم إعانة، في كل مرحلة زمنية.

المرحلة الأولى - تطبيق التدوير دون إحداث أي تعديل في رسوم التوظيف:

في هذه المرحلة سنفترض أنه لن يجري أي تعديل على قيمة الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية، ولكي نحدد المبلغ الذي سيتم تدويره للقطاع الخاص من خلال الصندوق فإننا بحاجة أولاً إلى تقدير الإيرادات السنوية للصندوق الذي سيعتمد بالطبع على عدد المقيمين الأجانب وعدد تأشيرات العمل المصدرة في كل عام. ولتقدير عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص سنعتمد تقديرات وزارة العمل التي تقدر عددهم في عام ٢٠٠٩م نحو ٦,٢١٤,٠٦٧ فرداً، وسنقدر العاملين الأجانب في القطاع الحكومي بـ ٣٠٠,٠٠٠ فرد، والمرافقين بمليون فرد، والعمالة المنزلية بثلاثة ملايين فرد. فيما سنقدر عدد التأشيرات السنوية بـ ١,٥ مليون تأشيرة، الذي يمثل عدد التأشيرات الصادرة عام ٢٠٠٩م للقطاعات الثلاثة: القطاع الخاص، القطاع الحكومي، والقطاع العائلي. ووفقاً لهذه التقديرات فإننا - كما يظهر في الجدول (١٧) - نقدر إجمالي رسوم توظيف العمالة الأجنبية المحصلة من قبل الدولة حالياً بنحو ١٠ مليارات ريال سنوياً، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه التقديرات لا تشمل رسوماً أخرى مرتبطة بتوظيف العمالة الأجنبية مثل رسوم تأشيرات الخروج والعودة ورسوم نقل الكفالة ونحوها^(٢).

(٢) تقديراتنا لعدد المقيمين الأجانب لا تتسق مع تقديرات مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات التي لا نرى أنها دقيقة، فالمصلحة قدرت قوة العمل من غير السعوديين في عام ٢٠٠٩م بـ ٤,٣٢٤,٤٨٧ فرداً، في حين أن وزارة العمل، وبناء على بيانات المركز الوطني للمعلومات، تحدد عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص بـ ٦,٢١٤,٠٦٧ فرداً؛ ما يظهر خلافاً واضحاً في تقديرات المصلحة.

الجدول (١٧) إجمالي رسوم توظيف العمالة الأجنبية المحصلة حالياً

القطاع الخاص	القطاع الحكومي	المرافقون	القطاع العائلي	التأشيرات	الإجمالي
عدد الأفراد	٦,٢١٤,٠٦٧	٣٠٠,٠٠٠	٢,٠٠٠,٠٠٠	٣,٠٠٠,٠٠٠	١,٥٠٠,٠٠٠
الرسوم (ريال)	٧٥٠	٦٠٠	١٠٠	٦٠٠	٢٠٠٠
الإجمالي (مليون ريال)	٤,٦٦١	١٨٠	٢٠٠	١,٨٠٠	٣,٠٠٠
					٩,٨٤١

المصدر: من إعداد الباحث.

عدد الأفراد يمثل العاملين الأجانب في كل قطاع، وبالنسبة إلى المرافقين تم احتساب خمس تكلفة إصدار إقامة للمرافقين البالغة ٥٠٠ ريال، تدفع مرة واحدة عند إصدارها لأول مرة.

أما بالنسبة إلى عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص الذين تستحق عنهم إعانة من الصندوق، فسنفترض أن عددهم ٥٠٠ ألف موظف، وهو رقم قد يكون مرتفعاً نسبياً باعتبار أن إجمالي عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص لم يتجاوز ٦٨١,٤٨١ موظف في عام ٢٠٠٩م، الجدول (٢). من ثم، فإن المبلغ الذي سيتم تدويره للقطاع الخاص عن كل سعودي نحصل عليه بقسمة إجمالي الإيرادات السنوية لصندوق تدوير رسوم العمالة الأجنبية، المقدر هنا بعشرة مليارات ريال، على إجمالي عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص المستحق عنهم إعانة، المقدر هنا بنصف مليون موظف، وسيكون مبلغ التدوير في هذه الحالة ١,٦٤٠ ريالاً شهرياً، الجدول (١٨).

الجدول (١٨) مبلغ التدوير قبل إحداث أي تغيير في رسوم التوظيف

إجمالي الرسوم (مليون ريال)	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنوياً (ريال)	المبلغ المدور شهرياً (ريال)
٩,٨٤١	٥٠٠,٠٠٠	١٩,٦٨١	١,٦٤٠

المصدر: من إعداد الباحث.

بقسمة إجمالي الرسوم على عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة نحصل على المبلغ المدور سنوياً، وبقسمة الناتج على ١٢ نحصل على مبلغ التدوير الشهري.

والآن نعيد السؤال الذي طرحناه سابقاً، ونسأل هل أسهمت عملية التدوير في رفع تنافسية العمالة الوطنية؟. الجدول (١٩) يعرض مقارنة بين تكلفة توظيف العامل الأجنبي والعامل السعودي بعد عملية التدوير، ويظهر أنه في حين أن تكلفة توظيف العامل الأجنبي لم يطرأ عليها أي تغيير فإن تكلفة توظيف العامل السعودي قد انخفضت من ٤,٦٧٧ ريال كما في الجدول (١٢) إلى ٣,٠٣٧ ريال؛ أي أن نسبة تكلفة العامل الأجنبي إلى تكلفة توظيف العامل السعودي ارتفعت لتصبح ٦٨٪ بدلاً من ٤٤٪ دون إحداث أي زيادة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية محققين النتيجة ذاتها تقريباً التي حققناها من خلال افتراض إقرار زيادات هائلة في رسوم التوظيف، الجدول (١٦)؛ وهو ما يظهر قوة وفاعلية عملية تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية في رفع تنافسية العمالة الوطنية.

الجدول (١٩)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي في المرحلة الأولى من التدوير

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١,٢٠٠	٤,٠٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	٨٧٣	٦٧٧	
إعانة توظيف	-	١,٦٤٠-	
إجمالي تكلفة التوظيف	٢,٠٧٣	٣,٠٣٧	٦٨

المصدر: من إعداد الباحث.

المرحلة الثانية - تطبيق التدوير مع زيادة في رسوم التوظيف:

لنفرض الآن أن الصندوق حقق نجاحاً كبيراً في تحقيق هدفه؛ بحيث ارتفع عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص بشكل كبير؛ الأمر الذي سيجتريه عليه - دون شك - تراجع في المبلغ المدور للقطاع الخاص عن كل عامل سعودي، ولتفادي ذلك نلجأ إلى إجراء زيادة محدودة في رسوم توظيف العمالة

الأجنبية، وهو - إلى جانب ما يوفره من تمويل إضافي للصندوق - سيسهم أيضاً في رفع تكلفة توظيف العامل الأجنبي مقارنة بالعامل السعودي. على سبيل المثال لنفرض أن عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة ارتفع إلى ٦٠٠,٠٠٠ موظف، وزيدت رسوم الإقامة إلى ٨٠٠ ريال سنوياً ورسوم التأشيرة إلى ٣٠٠٠ ريال مع بقاء أعداد المقيمين الأجانب كما كان سابقاً دون تغيير.

الجدول (٢٠)

إجمالي الرسوم المحصلة في المرحلة الثانية من التدوير

إجمالي الرسوم	القطاع الخاص	القطاع الحكومي	المرافقون	القطاع العائلي	التأشيرات
عدد الأفراد	٦,٢١٤,٠٦٧	٣٠٠,٠٠٠	٢,٠٠٠,٠٠٠	٣,٠٠٠,٠٠٠	١,٥٠٠,٠٠٠
الرسوم (ريال)	١,٠٥٠	٩٠٠	١٨٠	٩٠٠	٣,٠٠٠
الإجمالي (مليون ريال)	٦,٥٢٥	٢٧٠	٣٦٠	٢,٧٠٠	٤,٥٠٠
					١٤,٣٥٥

المصدر: من إعداد الباحث.

في هذه الحالة فإن إجمالي الرسوم المحصلة - الجدول (٢٠) - سيرتفع إلى نحو ١٤ مليار ريال سنوياً، والجدول (٢١) يظهر أن المبلغ المدور شهرياً بعد هذه الزيادات المحدودة في الرسوم - مع ارتفاع عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة - سيرتفع بشكل كبير ليصبح ١,٩٩٤ ريالاً شهرياً.

الجدول (٢١)

مبلغ التدوير في المرحلة الثانية

إجمالي الرسوم (مليون ريال)	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنوياً (ريال)	المبلغ المدور شهرياً (ريال)
١٤,٣٥٥	٦٠٠,٠٠٠	٢٣,٩٢٥	١,٩٩٤

المصدر: من إعداد الباحث.

ونعيد تقويم الموقف التنافسي للعامل السعودي من حيث تكلفة التوظيف

بعد هذه الزيادات المحدودة جداً في رسوم التوظيف، فكما يظهر في الجدول (٢٢) فإن إجمالي تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه الأساسي ١,٢٠٠ ريال ارتفع إلى ٢,١٤٠ ريال بعد أن كان ٢,٠٧٣ ريالاً قبل هذه الزيادة، وفي ظل ارتفاع المبلغ المدور عن كل سعودي، فإن تنافسية العامل السعودي - كما يظهر في الجدول (٢٣) - قد تحسنت بعد أن أصبحت تكلفة توظيف العامل الأجنبي تعادل ٨٠٪ من تكلفة توظيف العامل السعودي.

الجدول (٢٢)

تكلفة العامل الأجنبي في المرحلة الثانية من التدوير

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنوياً ١٤,٤٠٠	١,٠٥٠	١,٥٠٠	٣,٦٠٠	١,٨٠٠	١,٠٠٠	١,٤٤٠	٢٨٨	٦٠٠	٢٥,٦٧٨
شهرياً ١,٢٠٠	٨٨	١٢٥	٣٠٠	١٥٠	٨٣	١٢٠	٢٤	٥٠	٢,١٤٠

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٢٣)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي في المرحلة الثانية من التدوير

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١,٢٠٠	٤,٠٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	٩٤٠	٦٧٧	
إعانة توظيف	٠	١,٩٩٤-	
إجمالي تكلفة التوظيف	٢,١٤٠	٢,٦٨٣	٨٠

المصدر: من إعداد الباحث.

المرحلة الثالثة - افتراض تسبب زيادة الرسوم في انخفاض عدد الأجانب واستمرار ارتفاع عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة:

انخفاض عدد الأجانب يعني بالطبع انخفاضاً في إيرادات الصندوق، كما أن ارتفاع عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة يعني حاجة إلى إيرادات أكبر للمحافظة على مبلغ التدوير نفسه دون تخفيض. مرة أخرى نلجأ إلى رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية لحل هذه الإشكالية من خلال رفع إضافي محدود في هذه الرسوم. على سبيل المثال، لنفرض أن عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة ارتفع إلى ٧٠٠,٠٠٠ موظف، وانخفض عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص إلى ٥,٩ مليون عامل، وانخفض عدد المرافقين إلى ١,٩ مليون، وانخفض العاملون لدى القطاع العائلي إلى ٢,٨ مليون، وانخفضت التأشيرات إلى ١,٣ مليون تأشيرة. في هذه الحالة - تجنباً لتخفيض مبلغ التدوير - يمكن مثلاً أن نزيد رسوم الإقامة إلى ١٢٠٠ ريال سنوياً ورسوم التأشيرة إلى ٤٠٠٠ ريال. في هذه الحالة فإن إجمالي رسوم التوظيف المحصلة سترتفع - كما يظهر في الجدول (٢٤) - إلى ١٨ مليار ريال سنوياً، وسيكون المبلغ المدور في هذه الحالة ٢,١٧٢ ريالاً شهرياً، الجدول (٢٥).

الجدول (٢٤)

إجمالي الرسوم المحصلة في المرحلة الثالثة من التدوير

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المرافقون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص	
	١,٣٠٠,٠٠٠	٢,٨٠٠,٠٠٠	١,٩٠٠,٠٠٠	٣٠٠,٠٠٠	٥,٩٠٠,٠٠٠	عدد الأفراد
	٤,٠٠٠	١,٣٠٠	٢٤٠	١,٣٠٠	١,٤٥٠	الرسوم (ريال)
١٨,٢٤١	٥,٢٠٠	٣,٦٤٠	٤٥٦	٣٩٠	٨,٥٥٥	الإجمالي (مليون ريال)

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٢٥) مبلغ التدوير في المرحلة الثالثة

إجمالي الرسوم (مليون ريال)	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنوياً (ريال)	المبلغ المدور شهرياً (ريال)
١٨,٢٤١	٧٠٠,٠٠٠	٢٦,٠٥٩	٢,١٧٢

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٢٦) يظهر تأثير هذه الزيادات في رسوم التوظيف على تكلفة توظيف العامل الأجنبي؛ حيث أصبحت هذه التكلفة ٢,٢١٥ ريالاً شهرياً، وعليه - كما يظهر في الجدول (٢٧) - فإن هناك تحسناً إضافياً في تنافسية العامل السعودي من حيث تكلفة التوظيف، حيث أصبحت تكلفة توظيف العامل الأجنبي تعادل الآن ٨٨٪ من تكلفة توظيف العامل السعودي بعد أن كانت ٨٠٪ قبل هذه الزيادة الأخيرة في الرسوم.

الجدول (٢٦) تكلفة العامل الأجنبي في المرحلة الثالثة من التدوير

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
١٤,٤٠٠	١,٤٥٠	٢,٠٠٠	٣,٦٠٠	١,٨٠٠	١,٠٠٠	١,٤٤٠	٢٨٨	٢٦,٥٧٨
١,٢٠٠	١٢١	١٦٧	٣٠٠	١٥٠	٨٣	١٢٠	٢٤	٢,٢١٥

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٢٧)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي في المرحلة الثالثة
من التدوير

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١,٢٠٠	٤,٠٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	١,٠١٥	٦٧٧	
إعانة توظيف	٠	٢,١٧٢-	
إجمالي تكلفة التوظيف	٢,٢١٥	٢,٥٠٥	٨٨

المصدر: من إعداد الباحث.

المرحلة الرابعة - بعد عدة زيادات في رسوم التوظيف رافقها انخفاض مستمر في عدد المقيمين الأجانب وزيادة مستمرة في عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة:

لنفرض أنه خلال فترة من الزمن واصل عدد المقيمين الأجانب الانخفاض وواصل عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة التزايد. على سبيل المثال لنفرض أن عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة أصبح الآن ١,١ مليون موظف، وانخفضت أعداد العمالة الأجنبية في القطاع الخاص إلى ٥,٥ ملايين عامل، وانخفض عدد المرافقين إلى ١,٦ مليون فرد، وتراجع عدد العاملين لدى القطاع العائلي إلى ٢,٦ مليون عامل وعاملة، فيما تراجع عدد التأشيرات الصادرة إلى مليون تأشيرة فقط. ولنفرض أنه تم خلال الفترة إقرار زيادات عديدة في رسوم التوظيف؛ بحيث وصلت الآن رسوم الإقامة إلى ٢٢٠٠ ريال في العام، وارتفعت رسوم تأشيرة العمل إلى ٨٠٠٠ ريال. في هذه الحالة - كما يظهر في الجدول (٢٨) - فإن الرسوم المحصلة سترتفع إلى نحو ٢٩ مليار ريال. ومن ثم، فإنه - طبقاً للجدول رقم (٢٩) - سيصبح المبلغ المدور شهرياً ٢,١٨٦ ريالاً؛ مما يعني محافظتنا على مبلغ تدوير مرتفع نسبياً على الرغم من الانخفاض

تحفيز توطين الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي.....

الحاد المفترض في عدد المقيمين الأجانب والارتفاع الكبير في عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة.

الجدول (٢٨)

إجمالي الرسوم المحصلة في المرحلة الرابعة من التدوير

إجمالي الرسوم	القطاع الخاص	القطاع الحكومي	المرافقون	القطاع العائلي	التأشيرات	إجمالي الرسوم
عدد الأفراد	٥,٥٠٠,٠٠٠	٣٠٠,٠٠٠	١,٦٠٠,٠٠٠	٢,٦٠٠,٠٠٠	١,٠٠٠,٠٠٠	
الرسوم (ريال)	٢,٤٥٠	٢,٣٠٠	٤٤٠	٢,٣٠٠	٨,٠٠٠	
الإجمالي (مليون ريال)	١٣,٤٧٥	٦٩٠	٧٠٤	٥,٩٨٠	٨,٠٠٠	٢٨,٨٤٩

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٢٩)

مبلغ التدوير في المرحلة الرابعة

إجمالي الرسوم (مليون ريال)	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنوياً (ريال)	المبلغ المدور شهرياً (ريال)
٢٨,٨٤٩	١,١٠٠,٠٠٠	٢٦,٢٢٦	٢,١٨٦

المصدر: من إعداد الباحث.

في هذه الحالة - كما يظهر في الجدول (٣٠) - فإن تكلفة توظيف العامل الأجنبي براتب أساسي يبلغ ١,٢٠٠ ريال سترتفع إلى ٢,٤٦٥ ريالاً شهرياً، وفي ظل حصول صاحب العمل على مبلغ ٢,١٨٦ ريالاً عن كل سعودي تستحق عنه إعانة فإن نسبة تكلفة توظيف العامل الأجنبي - كما يظهر في الجدول (٣١) - سترتفع لتعادل ٩٩٪ من تكلفة توظيف العامل السعودي.

الجدول (٣٠)

تكلفة العامل الأجنبي في المرحلة الرابعة من التدوير

راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
١٤,٤٠٠	٢,٤٥٠	٤,٠٠٠	٣,٦٠٠	١,٨٠٠	١,٠٠٠	١,٤٤٠	٢٨٨	٢٩,٥٧٨
١,٢٠٠	٢٠٤	٢٣٣	٣٠٠	١٥٠	٨٣	١٢٠	٢٤	٢,٤٦٥

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٣١)

مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي في المرحلة الرابعة من التدوير

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل السعودي	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى السعودي (%)
الراتب	١٢٠٠	٤٠٠	
تكاليف التوظيف الأخرى	١٢٦٥	٦٧٧	
إعانة توظيف	٠	٢,١٨٦-	
إجمالي تكلفة التوظيف	٢٤٦٥	٢٤٩١	٩٩

المصدر: من إعداد الباحث.

أي أن هناك تحسناً مستمراً في تنافسية تكلفة توظيف العامل السعودي؛ حيث أصبحت تكلفة توظيفه الآن مساوية تقريباً لتكلفة توظيف العامل الأجنبي، بل من الممكن توقع أنه مع استمرار زيادة رسوم توظيف العمالة الأجنبية سترتفع تكلفة توظيف العامل الأجنبي مقارنة بتكلفة توظيف العامل السعودي؛ بحيث تصبح تكلفة توظيف العامل السعودي أقل من تكلفة توظيف العامل الأجنبي، من ثم نكون قد نجحنا تماماً في جعل قوى سوق العمل تعمل لصالح توظيف العامل السعودي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى

القطاع الخاص كمحفز للسعودة بصورة لم يكن من الممكن تحقيقها من خلال رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية فقط.

الجدول (٣٢)

إجمالي تأثير عملية التدوير بمراحله الأربع

٢٠٧٣	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الأجنبي قبل بدء عملية التدوير
٢٤٦٥	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الأجنبي بعد المرحلة الرابعة من التدوير
١٩	نسبة الزيادة في تكلفة التوظيف (%)
٢٩	إجمالي المبلغ المدور للقطاع الخاص (مليار ريال)

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول (٣٢) يعرض خلاصة عملية التدوير حتى هذه المرحلة؛ حيث يظهر مدى النجاح الذي حققته عملية التدوير مقارنة بخيار رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية. فكما أوضحنا سابقاً - الجدول (١٤) والجدول (١٥) - فإن محاولة تحسين تنافسية العمالة المواطنة من خلال رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية لم يتسبب فقط في ارتفاع هائل في أعباء القطاع الخاص بصورة تجعل من المستحيل إقراره من قبل الدولة - والتجربة البحرينية خير شاهد على ذلك - وإنما أيضاً لم يكن حتى مجدياً في تحقيق الهدف منه أصلاً، حيث بقيت العمالة الأجنبية أكثر جاذبية كونها لا تزال أقل تكلفة. في حين أننا في تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية - من خلال رفع محدود في رسوم توظيف العمالة الأجنبية - استطعنا أن نساوي بين التكلفة الفعلية لتوظيف عامل أجنبي راتبه ١,٢٠٠ ريال وعامل سعودي يبلغ راتبه الشامل ٤,٠٠٠ ريال. فكما يظهر في الجدول (٣٢)، فإن الزيادة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية كانت محدودة نسبياً، ولم تؤثر بشكل كبير على تكلفة توظيف العمالة الأجنبية التي لم ترتفع إلا بنسبة ١٩٪، في الوقت الذي سيحصل القطاع الخاص مقابل ذلك على ٢٩ مليار ريال سنوياً على شكل إعانة للسعودة؛ أي أن وحدات القطاع الخاص التي تنجح في زيادة نسبة سعودتها قد تحقق في الواقع مكاسب مالية صافية في

حال كون المبلغ المدور لها يزيد على العباء الإضافي الذي ستتحملة نتيجة ارتفاع ما تدفعه من رسوم لقاء توظيف عمالتها الأجنبية.

من ثم، فإن تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية أقدر ويملك فرصة أكبر للنجاح في معالجة أهم مشكلة تواجه العمالة المواطنة المتمثلة في عدم قدرتها على منافسة العمالة الأجنبية متدنية الأجر، مقارنة بخيار زيادة رسوم توظيف العمالة الأجنبية، وبشكل عام يمكن إيجاز أهم مميزات خيار تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية في التالية:

١ - أن تضيق الفجوة بين تكلفة العمالة المواطنة والوافدة يتحقق من خلال رفع محدود جداً في رسوم توظيف العمالة الأجنبية، في حين أن محاولة تضيقها من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية فقط، ومن دون عملية تدوير، يتطلب رفعاً هائلاً في رسوم توظيف العمالة الأجنبية؛ ما يعني أن مواجهته بمعارضة قوية من قبل قطاع الأعمال تجعل من غير الممكن تبنيه من قبل الدولة، أو على أقل تقدير أن ترتفع الرسوم بشكل محدود لا يؤثر بصورة ملموسة على تكلفة توظيف العمالة الأجنبية، ومن ثم لا يتحقق الغرض منه.

٢ - أن محاولة تحسين القدرة التنافسية للعمالة المواطنة من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية يترتب عليه - كما أوضحنا سابقاً - زيادة كبيرة في أعداد العمالة المخالفة غير النظامية تفادياً لدفع رسوم التوظيف المرتفعة جداً، في حين أن تطبيق خيار صندوق تدوير رسوم العمالة الأجنبية يترتب عليه تضيق لفرص العمل المتاحة أمام العمالة الأجنبية؛ ما يحد من العمالة السائبة والمخالفة باعتبار أن تناقص فرص العمل المتاحة لها في القطاع الخاص يحد من جدوى بقائها في المملكة.

٣ - أن رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية يقوم على فكرة معاقبة مشغلي العمالة الأجنبية بجعلهم يدفعون رسوماً مرتفعة جداً ثمناً لذلك، بينما خيار تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية يهدف إلى الحد من جاذبية

العمالة الأؤنبفة وؤؤؤفف فوظفف العمالة الموطانة من ؤلال ؤؤففؤ فؤلفة فوظففها على صاؤب العمل؛ ما فؤعله أكؤر ؤرصاً على اسؤؤؤابها وإؤاؤة الفؤفة لها للؤؤرب واؤؤساب الؤبرة؁ ؤما أن رفؤ الؤ الؤنى لأؤور العمالة الموطانة فؤعلها أكؤر اسؤؤءاءاً للعمل فف القؤاع الؤاص؛ ما فعنف أن هؤا القؤاع سففؤبف فؤهؤ الفؤففف بصورة طوؤفة ءءلاً من ؤونها ؤسرفة فؤؤ الؤافز لؤف منؤأؤ القؤاع الؤاص للؤهرب منها والؤافل علفها؁ ؤما هو الؤال الآن.

٤ - أن فؤاة مؤؤوءة ومؤؤرؤة فف رسوم فوظفف العمالة الأؤنبفة ؤؤفف لؤوفر فمول ؤبفر للصؤؤوق؛ مما فؤعله ؤاءراً على مواصلة ءوره بؤفاءة وفاعلفة أكبر فف ظل نؤاؤ الصؤؤوق فف ؤؤففف نمو ؤبفر فف أؤاء العمالة الموطانة فف القؤاع الؤاص وؤراؤع أؤاء العمالة الأؤنبفة؁ ومؤؤوءفة هؤة الفؤاءات وؤونها مبالغ فعاء فؤوفرها بشؤل ؤامل إلى القؤاع الؤاص فعنف أنه سؤؤون هؤاك مؤاومة مؤؤوءة ؤءاً لهؤة الفؤاءات من ؤبل قؤاع الأعمال.

٥ - أن المبالغ المءورة إلى وؤاءات القؤاع الؤاص ؤؤهم فف ؤؤففف ؤؤؤ مؤبفر فف ؤؤالففها ؤؤؤفلفة؁ وهؤا فؤساعد على فؤاة ؤؤرة منؤؤاؤها على المنافسة مؤلفاً وؤارؤفاً؁ وؤؤاء هؤة المفةة ؤؤنافسفة مع النمو الؤف ؤؤؤقه ؤل منؤأة فف نسبة فوظففها للعمالة الوطنفة من إؤمالف ؤوة العمل لؤفها؛ مما فؤعل عملفة الفؤففف مؤؤمة فف رفؤ ؤؤنافسفة المنؤأؤ الؤاصة لا سبباً فف ؤراؤعها ؤما فراها القؤاع الؤاص ؤالفاً.

٦ - أنه مع مرور الوقت ومع الفؤاءات المؤؤالففة فف رسوم فوظفف العمالة الأؤنبفة سؤرفؤ ؤؤلفة فوظفف العمالة الأؤنبفة بشؤل ؤبفر فؤؤر القؤاع الؤاص على ؤؤلفف ؤؤرفؤفاً عن نموؤؤ الأعمال المؤؤمء على الفؤففف الؤؤفف للعمالة مؤؤنفة المهارة والأؤر؁ وفؤؤول إلى نموؤؤ أعمال فعؤمء بصورة أكبر على ؤؤؤنفة العالفة وأسالفب الإؤؤاؤ المؤؤمءة. فؤف فؤافؤ

المنشآت الخاصة على ربحيتها مع ارتفاع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية ستحتاج إلى رفع إنتاجية عنصر العمل الذي يمكن تحقيقه فقط من خلال التحول إلى أساليب إنتاج أكثر تقدماً تتطلب توظيف عمالة بمهارات وتأهيل أعلى؛ ما يعني نمواً مستمراً في نسبة الوظائف عالية المهارة والأجر في أسواق العمل الخليجية، وهو ما سترتفع معه أيضاً فرص العمل المناسبة للعمالة المواطنة.

٧ - أنه لا يترتب عليه أي أعباء مالية إضافية على الدولة مع زيادة المبالغ المدورة للقطاع الخاص؛ ففيما عدا المبلغ الأولي الذي تتنازل عنه الدولة مع بدء انطلاقة المشروع، والذي قدرناه في حالة المملكة العربية السعودية بعشرة مليارات ريال، فإن التمويل الإضافي للصندوق يأتي بشكل كامل من رسوم إضافية تفرض على موظفي العمالة الأجنبية. أي أن إعانة الشركات التي تنجح في زيادة نسبة الوظائف التي تم توظيفها تمول من العبء المالي الإضافي الذي ستتحمله الشركات التي تصر على مواصلة اعتمادها على العمالة الأجنبية، سواء كان ذلك بسبب تخاذلها في بذل جهد أكبر لرفع نسبة العمالة المواطنة أو بسبب أن طبيعة القطاع الذي تعمل فيه يحد من قدرتها على استقطاب هذه العمالة، من ثم فإنها مقابل استمرار السماح لها بتوظيف العمالة الأجنبية يفرض عليها رسوم إضافية تُمول توظيف العمالة المواطنة في قطاعات أو شركات أخرى.

خاتمة:

تدني تأهيل وخبرة معظم أفراد العمالة الأجنبية في أسواق العمل الخليجية، ومن بينها سوق العمل في المملكة العربية السعودية، يبدو جلياً من كون ما يزيد على ٧٨٪ من العمالة الأجنبية في القطاع الخاص السعودي أمية أو تجيد القراءة والكتابة فقط، وهو ما يؤكد عدم صحة تفسير الصعوبة التي تواجهها العمالة المواطنة في سوق العمل بكونها تفتقر إلى التأهيل والخبرة المناسبين. كما أن كون ٩٢٪ من أفراد العمالة الأجنبية في القطاع الخاص

السعودي - على سبيل المثال - تحمل مؤهلاً ثانوياً أو أدنى بمتوسط أجر لا يتجاوز ٥٥٦ ريالاً شهرياً - يؤكد أن أكبر معضلة تواجه العمالة المواطنة في أسواق العمل الخليجية هي عدم قدرتها على منافسة العمالة الأجنبية متدنية الأجر؛ ما دفع القطاع الخاص إلى التمسك بتوظيفها ومقاومة جهود التوظيفين.

من ثم فأي حل لا يحد من هذه الميزة التنافسية الهائلة التي تتمتع بها العمالة الأجنبية نتيجة التدني الشديد في أجورها لا يمكن أن يسهم في زيادة فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنة، ولا أن يجعلها أكثر جاذبية للقطاع الخاص، وعدم نجاح جهود التوظيف التي تم تبنيها حتى الآن في تحقيق هذا الهدف خير شاهد على ذلك. وفي هذه الدراسة توصلنا إلى أن زيادة تنافسية العمالة المواطنة يمكن أن تتحقق إما من خلال زيادة كبيرة جداً في رسوم توظيف العمالة الأجنبية ترتفع معها تكلفة توظيفها على صاحب العمل بشكل كبير، وإما من خلال تدوير رسوم توظيفها إلى القطاع الخاص كمحفز لتوظيف الوظائف يُدفع إلى الجهات الموظفة بحسب أعداد العمالة المواطنة العاملة لديها المستحق عنها إعانة. وقد أثبتنا في هذه الدراسة أن تدوير رسوم التوظيف خيار أفضل لزيادة تنافسية العمالة المواطنة، فاعليته تزداد مع مرور الوقت فتصبح العمالة المواطنة أكثر قدرة على المنافسة في سوق العمل، كما يسهم في دفع القطاع الخاص تدريجياً إلى تبني نموذج أعمال يعتمد على استخدام أكثر لرأس المال، وإلى تبني أساليب إنتاج وإدارة متقدمة للمحافظة على ربحيته، ترتفع معها إنتاجية عنصر العمل ونسبة الوظائف عالية المهارة والدخل في الاقتصادات الخليجية، فتقل الحاجة إلى هذا الكم الهائل من العمالة الأجنبية متدنية التأهيل والمهارة، وتزداد فرص العمل المناسبة للعمالة المواطنة.

ففي المحاكاة التي طبقناها على سوق العمل في المملكة العربية السعودية توصلنا إلى أن رفعاً كبيراً في رسوم توظيف العمالة الأجنبية، على سبيل المثال، رفع رسوم الاستقدام بنسبة ٤٠٪؛ أي رفعها إلى ١٠,٠٠٠ ريال بدلاً من ألفي ريال، ورفع رسوم الإقامة بنسبة ٢,٣٠٠٪؛ أي رفعها إلى ١٢,٠٠٠ ريال سنوياً

بدلاً من خمسمائة ريال، لن ينجح في جعل تكلفة توظيف عامل أجنبي راتبه الأساسي ١,٢٠٠ شهرياً تزيد على تكلفة عامل سعودي إجمالي راتبه الشهري ٤,٠٠٠ ريال، حيث ستبلغ تكلفة توظيف العامل الأجنبي ٧١٪ فقط من تكلفة توظيف العامل السعودي مع كل هذه الزيادات المرتفعة جداً. في المقابل توصلنا إلى أن زيادة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية تقل كثيراً عن هذه الزيادات، لكنها مصحوبة بعملية تدوير لرسوم توظيف العمالة الأجنبية على شكل إعانة عن كل سعودي يعمل في القطاع الخاص - نجحت بشكل واضح في تحسين تنافسية العمالة المواطنة. فزيادة في رسوم الاستقدام بنسبة ٣٠٪؛ أي رفع رسوم الاستقدام إلى ٨,٠٠٠ ريال، وزيادة في رسوم الإقامة نسبتها ٣٤٠٪؛ أي زيادتها إلى ٢,٢٠٠ ريال سنوياً، نجحت في رفع تكلفة توظيف العامل الأجنبي لتصبح مساوية لتكلفة العامل السعودي، ومن ثم فأى زيادات إضافية في هذه الرسوم سينتج عنها بالطبع أن تصبح تكلفة العامل السعودي أقل من تكلفة العامل الأجنبي، وهو أمر لا يمكن تحقيقه من خلال رفع رسوم تكلفة توظيف العمالة الأجنبية دون أن يصحب ذلك تدوير لهذه الرسوم إلى القطاع الخاص، مهما علت النسبة التي ترفع بها هذه الرسوم.

وسر نجاح هذا المقترح يعود إلى قدرته على خفض التكلفة النسبية لتوظيف العامل المواطن في الوقت الذي سمح فيه بتحقيق رفع كبير في أجره لا يتحملة صاحب العمل؛ مما يشجع القطاع الخاص على توظيفه ويجعل العامل السعودي أكثر تقبلاً للعمل في القطاع الخاص. والحد الأدنى المقترح للأجر في القطاع الخاص الذي تستحق عنه إعانة، وهو أن يكون ٤,٠٠٠ ريال شهرياً في حالة المملكة العربية السعودية، يزيد في الواقع على مستويات الأجر لعدد كبير من وظائف القطاع الحكومي الذي يسعى الكثير من الداخلين الجدد إلى سوق العمل إليها بلهفة شديدة حالياً. ومن خلال زيادات دورية في مختلف رسوم توظيف العمالة الأجنبية أو حتى من خلال دعم الصندوق عند الحاجة من قبل الدولة يمكن زيادة موارد الصندوق؛ ما يساعد على المحافظة على معدلات

الإعانة نفسها، حتى مع حدوث زيادة سريعة في أعداد العمالة المواطنة في القطاع الخاص، بل حتى إنه من الممكن زيادة الإعانة ومن ثم رفع الحد الأدنى للأجر الذي تستحق بموجبه. أي أننا من خلال معالجة اختلالات سوق العمل التي تضطر صاحب العمل إلى توظيف العمالة الأجنبية وتجعله مستميتاً في مقاومة توظيف الوظائف، جعلنا مصلحته في تبني جهود التوظيف، وعدم قيامه بذلك ثمنه زيادة تكاليفه وتراجع قدرة منشآته على المنافسة؛ أي أننا نجحنا في جعل التوظيف وسيلة لزيادة القدرة التنافسية لا سبباً في الحد منها، كما هو الوضع حالياً.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

الدوريات:

- صحيفة الشرق الأوسط، (١٥ مارس، ٢٠١٠م). العدد ١١٤٣٠.
- صحيفة الوسط البحرينية، (٦ يونيو، ٢٠٠٨م). العدد ٢١٠٠.
- عبدالرحمن محمد السلطان، (١٩٩٨م). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد، المعوقات، والحلول المقترحة، الإدارة العامة، المجلد الثامن والثلاثون، ٣ أكتوبر ١٩٩٨، ص ص ٤٦١-٤٩٨.

المؤتمرات:

- منتدى الرياض الاقتصادي، (٢٠٠٩م). الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة، دراسة مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع المنعقد في ديسمبر ٢٠٠٩م.
- منتدى الرياض الاقتصادي، (٢٠٠٥م). المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني المنعقد في ديسمبر ٢٠٠٥م.
- منتدى الرياض الاقتصادي، (٢٠٠٧م). رؤية لتنمية الموارد البشرية، دراسة مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثالث المنعقد في ديسمبر ٢٠٠٧م.
- منتدى الرياض الاقتصادي، (٢٠٠٥م). واقع ومستقبل العمالة الوافدة بالمملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني المنعقد في ديسمبر ٢٠٠٥م.

التقارير:

- اتحاد الغرف الخليجية، (٢٠٠٨م). العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي: تأثيراتها الاجتماعية والاقتصادية وسياسات مواجهة سلبياتها.

- صندوق تنمية الموارد البشرية، (٢٠٠٨م). التقرير السنوي.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٩.
- مؤسسة النقد العربي السعودي، (٢٠٠٩م). التقرير السنوي السادس والأربعون.
- وزارة العمل، (٢٠٠٩م). التقرير السنوي.

ثانياً - المراجع الإنجليزية:

الكتب:

- Ramady, M. A. (2005). *The Saudi Arabian Economy: Policies, Achievements and Challenges*. Springer.
- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*, Random House, Inc.

الدوريات:

- Al-Dosary, A., & Rahman, S. M. (2005). Saudization (Localization) -A Critical Review. *Human Resource Development International*, Vol. 8, No. 4, 495 - 502.
- Chemingui, M. A., & Roe, T. (2008). Petroleum revenues in Gulf Cooperation Council, countries and their labor market paradox. *Journal of Policy Modeling*, 30, 491-503.
- Harry, W. (2007). Employment creation and localization: the crucial human resource issues for the GCC. *Int. J. of Human Resource Management*, 18:1 , 132-146.
- Madhi, s., & Barrientos, A. (2003). Saudisation and employment in Saudi Arabia. *Career Development International*, 8, 2, 70-77.
- SADI, M. A. (2010). Towards Job Localization in Saudi Arabia: Drivers and Barriers within the Services Industry. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8, 121-134.

التقارير:

- Bahrain EDB. (2004). *Reforming Bahrain's Labour Market: Summary of workshop presentations*.