

أعلن عن استخدام مئات الآلاف هذا العام

القصبي: البطالة لن تنتهي إلا بإحداث تغيير هيكلي في سوق العمل

الرياض - وائل

أكد معالي وزير العمل الدكتور غازي بن عبدالرحمن القصبي أن مشروع استراتيجية التوظيف السعودية يعكس مزاياه حكمة خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله من اهتمام بمعالجة البطالة وتوظيف السعوديين الراغبين في العمل في القطاع الخاص بوصفه القطاع الأرحب لاستيعاب الأعداد المتزايدة من العمالة الوطنية التي تدخل سوق العمل سنوياً 0 وأوضح أن مشروع الاستراتيجية يتضمن عدداً من الأضاف والقيادات والسياسات والأيالات وينطلق من رؤية تتمثل في توفير فرص عمل كافية من حيث العدد وملاهمته من حيث الأجر تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية وحقق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني.

وأوضح معاليه في كلمته في افتتاح ورشة العمل الخاصة بمشروع استراتيجية التوظيف السعودية التي عقدت بالقرعة التجارية الصناعية بالرياض أمس أن وزارة العمل في الجهاز الذي أوكلت إليه الدولة مهمة تشريع مكافحة البطالة وبرامج تنمية الجوانب منها السعودية وتدريب المواطنين السعوديين ونشر ثقافة العمل واحد من الاستخدام وخاصة في المهين التي يتوفر مواطنون سعوديون لشغلها.

وأدى معاليه استغرابه من الاعاءات التي تطلق بين الفينة والأخرى بأن وزارة العمل تضيق الحناق على الاستخدام على نحو يشمل الاقتصاد00 وقال / إن مثل هذا الحديث التعصبي يفتقر إلى اليقة ففي السنة الماضية وحدها وافقت الوزارة على استخدام 731523 عمالاً وفاقداً وهذه السنة سيوف يتم استخدام مئات الآلاف وهذه نسبة في الاستخدام لاتوجد نسبة تضامياً في أي بلد من بلاد العالم الصناعي أو الناصي.

وأضاف معاليه // ان الوزارة فوجئت بعد إنشائها بأن نسبة السعودة في صفر في المائة في عدد غير قليل من المؤسسات الكبيرة بالإضافة إلى الآف المؤسسات التي تقل نسبة السعودة فيها عن 5 في المائة وقد وجهت خطابات شخصية للمالك المؤسسة تطوعهم للتعاون مع الوزارة كي لاتضطر إلى استخدام العموات التي يرفضها النظام إلا أن الجواب مع هذه الرسائل الشخصية كان محدوداً علماً بأن نسبة السعودة في الوقت الحاضر تتجاوز 16 في المائة إلا بقليل مؤكداً أنه لو جابيت مؤسسات القطاع الخاص مع قرار السعودة الصادر عام 1415 هـ غير صدوره لبلغت نسبة السعودة في تلك المؤسسات 55 في المائة في شهر رجب المنقذ الذي يعرضها النظام.

ولفت معاليه بظلم إلى أمر آخر وهو انتشار ظاهرة السعودة الوهمية على نطاق كبير موضحاً أنه عندما فضلت كل محاولات الإقناع لعل تلك القضايا قامت الوزارة بتطبيق بملاضي به الاظلمة من عقوبات وأهملها منع المنشآت المنورطة في السعودة الوهمية من الاستخدام0

كما لفت النظر إلى مسألة أخرى تعاني الوزارة صعوبة في التعامل معها وهي المؤسسات الصغيرة لأن نسبة كبيرة من تلك المؤسسات لا تعود أن تكون بؤراً للتسمر والاستخدام لكن الوزارة تتعامل بإيجابية مع المؤسسات الصغيرة التي علكها ويديرها سعوديون

واستدرك معالي الدكتور القصبي قائلًا / انه على الرغم من جاهل بعض مؤسسات القطاع الخاص للسعوده إلا أننا في المقابل نجد عدداً متزايداً منها يظهر روحاً إيجابية ويتعاون مع الوزارة شكلاً ومضموناً ويعمم برامج التدريب والتأهيل والتوظيف والوزارة تقرر كل التقدير تلك المؤسسات التي وطلعت قرارة سدين الف شاب سعودي عبر حملة التوظيف التي أطلقتها وزارة العمل كما تقدر كل التقدير لتلك المؤسسات التي تبادرت إلى التعاقد مع صندوق تنمية للوارد البشرية وكانت النتيجة أن 90,000 شاربقد انخرجوا في برامج الصندوق للتدريب المنهني بالتوظيف.

وأوضح معاليه أن وزارة العمل حرصت على مراعاة العدالة وإعطاء طلب الاستخدام حاجته الفعلية دون زيادة أو نقصان وذلك

من خلال آلية مكونة من ثلاث خطوات وهي مناقشة أولية مع طالب الاستخدام في مكتب العمل الختص والخطوة الثانية هي صدور قرار من لجنة الاستخدام بالوزارة والكفونة من وكباي الوزارة ووكيلين مساعدين وبوسع كل ذي شأن التظلم من هذا القرار والأجتماع باللجنة التي حددت مواعيد معرفة ومعلنة للاجتماعات أما الخطوة الثالثة فهي للتظلم للوزير ومكتب الوزير مستعد لتلقي أي شكوي مكتوبة أو شفهية والنظر فيها .

وأكد استمرار الحوار مع رجال الأعمال فراني أو مع الفرقة التجارية منسبوا إلى صدارة الوزارة بتشكيل مجلس استشاري للوزير مكون من رجال أعمال وفريق عمل من القطاع الخاص لتقييم المبريات إلى الوزارة كما أن من لهام الأساسية لوكيل الوزارة للتخطيط والتطوير أن يكون حلقة الاتصال بين الوزارة وبين رجال الأعمال0 شدت على أهمية تمسيق التواصل مع القطاع الخاص وتلقي مالمهم من أفكار وطروحات نصب في خدمة وطننا العزيز.

وأكد أن الوزارة تتفهم تفهماً كبيراً الصعوبة التي تلاقها بعض القطاعات في الحصول على سعوديين مثل قطاع الصواص والبناء والتشييد والقنوات والمكاتب الهندسية والحوار الدائر مع تلك القطاعات للوصول إلى حل يرضي الطرفين وخصوصاً مع تواصل وتيرة الأزمات الاقتصادية الذي تشهده المملكة وما يحققه اقتصادنا الوطني من نمو في الناتج المحلي الإجمالي.

وعقدت الورشة ثلاث جلسات ناقشت خلالها العرض التفصيلي لاستراتيجية ومضمرها المتعلقة في خططها القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى لتل ذلك عرض ومناقشة عدد من الموضوعات ذات الصلة بالاستراتيجية.

وقد أعدت استراتيجية التوظيف السعودية للتعامل منهجياً مع التحديات التي تواجهها سوق العمل السعودية ولتجاوز

اختلالاتها الهيكلية بغية اخذ من تقادم تلك الاختلالات مستقبلاً من جهة

المصدر :

البلاد

التاريخ :

12-12-2005

العدد : 17942

الصفحات :

4

المسلسل : 24

بصورة عامة نظراً لتدني أجراها في المتوسط مقارنة بالأجر الوسطي للمواطن . وهكذا فالهدف العام الثالث يرمي إلى الارتقاء بإنتاجية العامل السعودي ليصبح هو الخيار الأفضل أداء وعطاء .

وشدحت على أن استقرار القوى العاملة السعودية على المدى الطويل لاستقرار سوق العمل واستقرار الاقتصاد فإنه يحتم السعي لتوفير فرص وظيفية قيمة وليس مجرد فرص عمل لشغل الوقت وتضييع الحد الأدنى من الأجر وتوجيه الاقتصاد لهذا النوع من فرص العمل لن يأتي مصادفة بل يجعل الانتاجية مرتكزاً ووجهه الاقتصاد ليقوم على المعرفة والابتداع والمهارة وأن الأجر يرتبط بالقيمة التي يقدمها العامل للمنشأة أو ان الأجر مقابل الكتابة فالأعلى ككتابة ومهارة هو الأعلى أجراً وفقاً لمثل سوق أما في الوضع الراهن فليس يتوسع سوق العمل السعودية اعتناق هذا المنطق نتيجة لعدم توفر الاعداد الكافية من المواطنين المؤهلين ولذا تسعى الاستراتيجية لإيجاد هذا الهدف تدريجياً تهئية نظم السوق ومنظومة إعداد الورد البشرية .

وإنطلاقاً من أن الاهداف المحلية يجب أن تحاكي التحديات في كل مرحلة زمنية من عمر الاستراتيجية فقد وزعت الاهداف المحلية على المدى الزمني للاستراتيجية وتسمى الاستراتيجية فيالدى القصير إلى كبح جماح البطالة بتثبيتها عند مستواها الحالي وذلك بالسعي لتوظيف اعداد من المواطنين الراغبين في العمل لاتقل عن اعداد الداخلين إلى السوق ومع ذلك فإن سياسات المدى القصير تحرك كذلك للبدء في العمل على الجورين للتوسط المدى من خلال التحضير لسياسات رفع معدل المشاركة والتوظيف المدى من خلال حريك انتاجية العامل وبطبيعة الحال العمل بالتوازي مبكراً لا يهدف إلى تثنيته الجهد بل إلى ربط حلقات الاستراتيجية ربطاً موضوعياً لأن قضية البطالة لن تنتهي بتثبيتها الباحث عن عمل بل بإحداث تغيير هيكل في سوق العمل يرفع قابلية المواطن والمواطنة للتوظيف ضمن متطلبات أخرى .

كما تسعى الاستراتيجية في المدى المتوسط إلى تخفيف البطالة وتخفيفها وذلك بالسعي نحو خفض النمو في معدل التوظيف ومعدل المشاركة ومعدل انتاجية العامل وذلك بمواجهة الاختلالات الهيكلية في السوق العمل إجمالاً من خلال مجموعة من السياسات التي تصحور حول جزئيات البطالة والمشاركة والانتاجية وبذلك تربط هذه المجموعة بين سياسات المدى القصير والدى الطويل بما يحقق استمرار حرك استراتيجية التوظيف نحو هدفها .

وتسعى الاستراتيجية في المدى الطويل إلى تحقيق التوظيف الكامل ورفع مستوى المشاركة ورفع انتاجية العامل لمستويات الاقتصادات المتقدمة ومن شأن هذه مطالب طموحة تتطلب تنفيذ مقدر لسياسات المدى القصير والمتوسط وتتطلب كذلك ارادة سياسية تدفع بقوة وثبات كما أن تحقيق الهدف العام وهو التوظيف الكامل يتطلب تخفيض معدل البطالة إلى أقل معدل طبيعي ممكن بمعنى أن يجد كل باحث عملاً خلال فترة قصيرة ولا تكفي الاستراتيجية بذلك بل تسعى إلى تحويل القوة العاملة إلى مركز تركيز لتوليد القيمة المضافة ما يعني ضمناً قول الاقتصاد السعودي من اقتصاد يعتمد على معالجة الورد الطبيعية وإقامة على إضافة القيمة عبر الابتداع .

ولرفع من تنافسية العمالة اللوطة من جهة أخرى .

وترمي الاستراتيجية لتحقيق مجموعة من الاهداف العامة والمرحلية عبر مجموعة من السياسات واليات التنفيذ ويشمل البعد الزمني لتنفيذ الاستراتيجية 25 عاماً موزعة على المدى الزمني القصير / سنتان / والمتوسطة / ثلاث سنوات / والطيول / عشرين سنة / وتشتمل الاهداف العامة الاستراتيجية التوظيف السعودية في التوظيف الكامل لقوة العمل والزيادة للمستوية في اسهام الورد البشرية اللوطة والارتقاء بإنتاجية العامل المحلي لتطاهي نظيره في الاقتصاديات المتقدمة .

وخلق الاهداف العامة للاستراتيجية هو خلق لطار الاستراتيجية للصمم للسيطرة على ظاهرة البطالة ومعالجة اسبابها وذلك باعتبارات أهمها أن هذه الاهداف جازوت معالجة ظاهرة البطالة الراهنة ولم تهملها وأن التعامل مع الظاهرة أمر مطلوب غير انه يجب ان يتصل دوماً وتوان او انقطاع حتى خفيفالتوظيف الكامل اى حتى زوال البطالة عمليا وبعد ذلك العمل حثيثاً للحفاظ على مستوى التوظيف الكامل .

ويرتكز الهدف العام الثاني على أن اجتنك البطالة من المجمع لن يتحقق بإخراج اعداد منها من قوة العمل إذ أن ذلك ليس أكثر من مجرد اجتنك قدرتي اما الاجتنك الحقيقي فينجز باستقطاب المزيد من المواطنين والمواطنات للدخول لسوق العملعبر تأهيلهم من جهة والارتقاء بتنظيم سوق لاعمـل وقدرته تلك السوق للحفاظ على حق العمل للمواطنين والمواطنات ابتداءً ومايرر أخذ هذا المسار هو التذني البالغ لجعل مشاركة العمالة السعودية في القوى العاملة وهو ما يعد إضماراً للورد البشرية اللوطة وعدم السعي للقرن والجاد لاستثمارها بوصفها المادة الخام الراس للال البشري وتطويرها ومن ثم استخدامها بل ان هناك شواهد تبين أن اعداداً كبيرة من الورد البشرية المواطنة تطور عبر التعليم وأحياناً التدريب ثم لا تستخدم وهكذا فالهدف العام الثاني يرمي إلى الاعتماد المتزايد على الورد البشرية المواطنة ليس عبر منظور الاحلال وسفوفه بحسب بل بالزيادة للتواصله في نوع معدل المشاركة .

وأكدت الاستراتيجية أن الهدف العام الثاني لها لا ينحصر في استيعاب الباحث عن عمل إذ لابد من جعل الورد البشرية اللوطة هي محور النشاط الاقتصادي بما يمكن من مداومته على توليد فرص عمل قيمة وهكذا فإن الاستراتيجية تسعى إلى الوصول لهدف التوظيف الكامل عبر إعادة تعريف دور الورد البشرية المواطنة في الاقتصاد المحلي ليقوم على تعزيز القيمة المضافة وليس لشغل شاغر وتحصيل أجر ولذلك صممت استراتيجية التوظيف السعودية لزيادة قابلية توظيف المواطن وليس توظيفه فقط لكونه مواطناً .

اما الهدف العام الثالث للاستراتيجية فيعالج هاجساً يتعلق بإنتاجية العامل السعودي إذ يشير على مدى الدراسات إلى تدني إنتاجية العامل السعودي مقارنة بنظيره في الدول النامية وهذا يعني أن عدم التباين بإطلاق جهده منسق لرفع إنتاجية العامل المواطن سبقي ميزة لدى العمالة الوافدة باعتبار أنها أعلى إنتاجية