



وزير العمل: نطاقات قفز بمعدلات التوظيف السنوية إلى خمسة أضعاف

أكد معالي وزير العمل المهندس عادل بن محمد فقيه بأن برنامج «نطاقات» قد أسهم في توظيف قرابة ربع مليون مواطن من الجنسين وتحديداً (٢٤٧١٢١) مواطناً في منشآت القطاع الخاص خلال الأشهر العشرة الأولى منذ إطلاق البرنامج في شهر رجب من العام الماضي، متخطياً بذلك إجمالي ما تم توظيفه في القطاع الخاص خلال السنوات الخمس السابقة، كما أشار في كلمته تحت قبة مجلس الشورى أن النسخة الثانية والمطورة من برنامج «نطاقات» التي سيعلن عنها قريباً تستهدف «التوطين التوعوي»، حيث ستهتم بمعايير توظيف إضافية مثل معدلات الأجور ومستويات التعليم.

لإعادة الباحثين عن العمل (حافز). وفي نفس السياق أعلن معالي الوزير عن زيادة مطردة في معدل التوظيف السنوي للإناث في القطاع الخاص، حيث بلغت ١٩ ضعفاً مقارنة بالمعدلات السنوية المحققة في السابق، وأفاد أن ما تم توظيفه من الإناث منذ تطبيق برنامج نطاقات بلغ ٥١ ألفاً، مما يمثل زيادة إجمالية قدرها ٧٠٪ في عدد العاملات بالملكة واللاتي لم يتعد إجمالهن ٧١ ألفاً قبل إطلاق برنامج «نطاقات». وأضاف قائلاً: «حققت وزارة العمل نتائج جيدة في فترة قصيرة نسبياً بفضل من الله، ونتيجة للمتابعة الحثيثة من لدن خادم الحرمين الشريفين وولي عهده حفظهما الله، وبالتعاون مع كافة الشركاء من القطاعين الخاص والعام والباحثين عن عمل».

ويعد برنامج نطاقات أحد مبادرات التدخل المباشر «قصير المدى» التي طورتها وزارة العمل بهدف تحفيز الطلب على العمالة الوطنية من خلال تقييم نسب التوطين بمنشآت القطاع الخاص وتوفير حزم من الحوافز والعقوبات لكل نطاق من نطاقات البرنامج الأربعة (المتان والأخضر والأصفر والأحمر) لتحفيز المنشآت على رفع نسب التوطين بها. وأفاد معالي وزير العمل إن إجمالي الذكور الذين تم توظيفهم منذ الإعلان عن نطاقات بلغ ١٩٥ ألفاً، مؤكداً أن نتائج التوظيف المشجعة على أثر تطبيق «نطاقات» يجعل من الممكن استيعاب سوق العمل لأعداد الذكور الباحثين عن العمل الذين تتوقع الوزارة أن يصل إلى ٢٣٠ ألفاً بحلول شهر شوال القادم حسب الإحصاءات الأولية للبرنامج الوطني



بشأن وجود حوالي نصف مليون عاطل وعاطلة عن العمل، وأن تعريف العاطل - بحسب تعريف منظمة العمل الدولية - هو من كان يبحث عن عمل جاد في الأسابيع الأربعة الماضية التي يسبق توظيفه.

- هناك سبعة ملايين عامل غير سعودي في القطاع الخاص غير العمالة المنزلية.

- برنامج (حافز).

- من التحديات التي تواجه سوق العمل، مخرجات التعليم من حيث ملائمة هذه المخرجات ومواءمتها لسوق العمل.

- نسبة البطالة في المملكة تعد من النسب المتوسطة بين نسب البطالة في العالم، ونحن في المملكة نعدنا مشكلة كبيرة حتى لو كانت نسبتها قليلة.

- الأهداف الاستراتيجية للوزارة، أهداف توظيف الوظائف، وإيجاد الوظائف المناسبة لأبنائنا وبناتنا، ومواءمة سياسات الإنفاق وسياسات القبول، وتطوير آليات الأعمال الصغيرة، وكلها آليات على المدى البعيد ينبغي أن تحل حتى نوجد المناخ المناسب لتوليد الفرص المناسبة لأبنائنا وبناتنا بالجودة المناسبة، ونمكثهم من استغلال هذه الفرص واستثمارها.

جاء ذلك خلال جلسة مجلس الشورى التي عقدت يوم ١٤٢٢/٧/٦هـ برئاسة معالي رئيس المجلس وبحضور معالي وزير العمل المهندس عادل بن محمد فقيه للاستيضاح عن بعض الموضوعات التي تدخل في مجال الوزارة.

واستهل معالي رئيس المجلس الجلسة بكلمة أكد فيها أهمية مثل هذه اللقاءات بين المجلس ومسؤولي الدولة بما يحقق توجيهات ولاة الأمر - حفظهم الله - بالارتقاء بأداء الأجهزة الحكومية وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، لافتاً الانتباه إلى أن المجلس يحرص على الإطلاع عن كثب على أنشطة الوزارة وجهودها من خلال دراسة تقارير الأداء السنوي للوزارة، والالتقاء بالمسؤولين فيها لمناقشتهم حول أداء الوزارة والصعوبات التي تواجههم.

وقدم معالي وزير العمل عرضاً موجزاً عن التصور العام يخص المبادرات التي تقوم بها وزارة العمل، سواء التي أطلقتها الوزارة أو التي في طور الإطلاق.

وقد شمل العرض الآتي:

- واقع سوق العمل، وأن هناك مائة مليار ريال سنوياً تحول للخارج من العمالة الوافدة إلى بلدانهم. وكذلك لآخر الإحصائيات التي نشرتها وزارة التخطيط

وأضاف: «هذه ليست سوى البداية ولا يزال أمامنا الكثير من الأهداف التي نخطط ونعمل لتحقيقها بإذن الله، وستقوم وزارة العمل كعادتها بالإعلان عن نتائج مبادراتها دورياً، بوضوح وشفافية تنفيذياً لتوجيهات خادم الحرمين الشريفين يحفظه الله.

وعرض وزير العمل في كلمته أمام أعضاء المجلس التوجهات الثلاث التي تتبناها وزارة العمل والمؤسسات الشقيقة لتنظيم آليات سوق العمل ووضع حد للبطالة والتي حددها معالي الوزير بالمبادرات التي تعنى بزيادة الطلب على العمالة الوطنية من خلال تصحيح الوضع التنافسي للعمالة وتطوير آليات رقابة السوق ومن ضمنها برنامج «نطاقات»، والمبادرات التي توفر العرض من

«نطاقات» يهدف لتحفيز الطلب على العمالة الوطنية من خلال تقييم نسب التوظيف بمنشآت القطاع الخاص

العمالة الوطنية المؤهلة ورفع كفاءة التدريب المتمثل في برنامج (حافز)، بالإضافة إلى مبادرات الموازنة بين العرض والطلب- التي تهتم بخلق بيئة لائقة واستحداث آليات توظيف مثل برنامج (نطاقات).

أهدافنا في زيادة مستويات التوظيف. والهدف من نطاقات الضغط على المنشآت لأجل توظيف السعوديين، ويضمن التفاعل بشكل أفضل، ويبين أن الاستثمار مجدٍ للمنشآت، وأن نضع مجموعة من الحوافز والبرامج والمزايا التي تحصل عليها منشآت القطاع الخاص إذا تفاعلت مع هذه البرامج، وستلحقها عواقب غير سارة إذا لم تتفاعل معه، وفكرة برنامج نطاقات بشكل أساس والفرق بينه وبين ما كنا نستخدمه من أدوات للسعودة سابقاً، الفرق الأساس أن النشاطات كانت مصنفة على ثلاثة عشر (١٣) نشاطاً فقط. ففي الخطوة الأولى قسمنا النشاطات إلى خمسة وأربعين (٤٥) نشاطاً بدلاً من ثلاثة عشر (١٣) نشاطاً. أما الخطوة الثانية فقد كانت هناك مطالبة محقة تقول إن حجم المنشأة الصغيرة يختلف عن المنشآت الكبرى التي تستطيع أن تستثمر في التدريب والتطوير، ولديها أقسام كبيرة للموارد البشرية، والسعوديون الراغبون بالالتحاق بها، فلا يمكن مقارنة المنشآت الصغيرة بمنشآت كبيرة وعلاقة في نسب السعودة فهي غير منصفة وغير

كما أن هناك قضية أخرى تتعلق بتركيز الوزارة في مبادراتها على تنظيم الاستقدام على حساب تهيئة فرص العمل للمواطنين، وإصلاح سوق العمل بشكل عام. وما هو دور الوزارة في حماية العمالة السعودية من جشع بعض الشركات، وذلك بتحديد حد أدنى للأجور في القطاع الخاص؟

ج- بالنسبة للسعودة الوهمية، أريد أن أستعرض شيئاً عن (نطاقات) وكيف أنه بدأ في علاج موضوع

تم توظيف ١٩٥ ألفاً من الذكور و٥١ ألفاً من الإناث منذ الإعلان عن «نطاقات»

تحسين مستويات التوظيف ثم نتكلم عن الأثار أو بعض الأعراض التي صاحبت إطلاق برنامج نطاقات، ومن ضمنها موضوع السعودة الوهمية، وكيف أننا نعد الأدوات للتعامل مع هذه المشكلة. بالنسبة لموضوع نطاقات، فإن الفكرة الأساسية له أننا نريد أن نعمل برنامجاً واقعياً ومنصفاً وعملياً يتفاعل مع احتياجات القطاع الخاص ويحقق

- أما على المدى القريب فإن معظم المسؤوليات هي من ضمن مسؤوليات وزارة العمل؛ لأنها متعلقة بسياسات الإحلال كإعطاء تأشيرات العمل وغيرها. - وعلى المدى القصير، هناك قضايا مرتبطة بموضوع الطلب، وقضايا أخرى مرتبطة بالعرض، وكثير من الآليات التي أطلقت تلامس بعض هذه المبادرات.

- مبادرة (نطاق) تندرج تحت مظلة مبادرات الطلب، فهي تحفز على إيجاد طلب على السعوديين والسعوديات، بينما مبادرة حافظ تنظم العرض وتوثقه، وتعطي قاعدة معلومات تفصيلية عن الباحثين عن عمل ومؤهلاتهم.

ثم قدم رئيس لجنة الإدارة والموارد البشرية الدكتور محمد بن عبدالله آل ناجي، أسئلة اللجنة وهي ما ورد إليها من المواطنين.

س- المحور الأول وهو التوظيف، هناك العديد من الاستفسارات، منها: ظهور ما يسمى بالتوظيف الوهمي للشباب السعودي، بحيث تسجل أسماءهم في الشركات والمؤسسات ولا يزاولون أي عمل.



عادلة. لذا، وضعت خمسة أحجام مختلفة لكل نشاط، فصار لدينا (٢٢٥) فئة، وصرنا نتعامل مع (٢٢٥) فئة بدلاً من ثلاث أو أربع فئات أساسية تحت الثلاثة عشر نشاطاً المختلفة. وقد استمرينا في التحليل بشكل واقعي فأخذنا أرقام ونسب ما تحقق في السوق حقيقية، ولم نفترض نسباً من الوزارة على ما هو معقول أو هو مطلوب، وإنما درسنا السوق وإن الـ (٥٠٪) الأعلى ممن حققوا السعودية هؤلاء دليل على أن نسب السعودية هذه معقولة، وكان المطلوب من المنشآت لكي تصل إلى النطاق الأمن الأخضر. وهذا المفهوم كان بداية واقعية مبنية على السوق وحقائقه وأرقامه وليس افتراضاً من موظف حكومي بعيداً عن الواقع بنسب يضعها لا تمثل حقائق السوق. وهذا أكسبنا قوة في الحوار مع القطاع الخاص، فلا يستطيع أحد أن يقول: «لقد ظلمتونا بنسب توظيف غير واقعية لا يمكن تنفيذها»، لأن الرد عليه في هذه الحالة هو أننا لا نفعل إلا أن نقارنك مع أمثالك في نفس حجمك وصناعاتك، ومن ثم فإذا استطاعت بعض المنشآت الوصول إلى (٥٠٪) سعودية من الذين يعملون في النشاط نفسه والحجم، فعليه أن يعمل مثلهم. وهذا الموضوع قسمناه على نشاطات ونسب مختلفة، ومثال على ذلك: نشاط الجملة والتجزئة، أسألنا فيه نشاط الصيدليات ومخازن الأدوية، ووزارة الصحة تطلب الآن أن يكون الذي يبيع في الصيدلية صيدلياً يحمل شهادة جامعية في ذلك، وإجمالي خريجي كليات الصيدلية في المملكة لا يتجاوز مئتي خريج في السنة، ولدينا أعداد كبيرة جداً، فكان من السهل أن نضغط أكثر على من يفتح سوبرماركت ويأمن نطلب منه السعودية بشكل كبير؛ لأن ليس هناك مشكلة في العرض، وليس من المعقول أن نطلب أصحاب الصيدليات بالنسب نفسها مع الأسواق والتأمينات، لأنه لا يتوافر في السوق أعداد كافية لتلبية الاحتياج. لذا، نلاحظ أن النسب تغيرت. وكان من ضمن أقوى الحوافز والعواقب، إعادة توزيع العمالة الوافدة على المنشآت الخضراء، وأطلقنا برنامجاً اسمه (أحمر وأصفر)، حيث يقوم العامل بإرسال رسالة عبر الجوال إلى رقم هاتف، فيعرف هل منشأته صفراء أم خضراء أم حمراء،

وأعداد المستفيدين العاملين في المنشآت من عشرة أو أكثر أو تسعة أو أقل، وبدأوا يستخدمون هذه الخدمة الإلكترونية، ويعرفون أين نشاطهم، وإذا عرف هل منشأته صفراء أو حمراء فإنه يستطيع أن يذهب إلى موقعه على الإنترنت أو يتصل على مركز الاتصال (السنترال) ويطلب تسجيله، ومن ثم يستطيع أي شخص لديه منشأة خضراء أو ممتازة أن ينقل خدمات العامل الوافد إليه من دون موافقة صاحب العمل الأصلي الذي لم يلتزم بنسب التوظيف المطلوبة؛ حتى يستطيع أن يستمر في تجديد رخص العمالة لديه. وهذا النظام أيضاً فيه عدالة لأنه آلي ويتعامل مع الأرقام بدقة وشفافية، وتأخذ البيانات الاجتماعية فيما يخص السعوديين، وتأخذ المعلومات عن الأجانب من المركز الوطني للمعلومات في وزارة الداخلية، فالإليات والحسابات كلها تكون في الحاسب الآلي ولا تدخل بشري فيها، فهناك إحساس بأن العدالة تطبق على الجميع، ومن ثم أعطت راحة للجميع. وما

هناك سبعة ملايين عامل غير سعودي في القطاع الخاص غير العمالة المنزلية

يحصل الآن في نظام (نطاقات) هو أن أي صاحب منشأة يدخل على منشأته يجد على شاشتها، إما أن تكون خضراء أو صفراء أو حمراء، ويعرف من خلال آلة حاسبة نسبة التوظيف، كم عدد العمال الذين يحتاج ليخرج من المنطقة الحمراء إلى الصفراء أو الخضراء. أما عن موضوع السعودية الوهمية؛ ففي الشهور العشرة الأولى منذ انطلاق (نطاقات) وظف ما يقارب ربع مليون سعودي وسعودية في القطاع الخاص، وهذا العدد يزيد في مجموع عن عدد من تم توظيفهم في السنوات الخمس الماضية؛ أي أنه في أقل من عام وظف حوالي (٢٥٠) ألفاً، بينما متوسط معدل ما تم توظيفه في السنوات الخمس السابقة كان (٥٠) ألفاً في السنة، وهذا يعني أننا عملنا في أقل من سنة ما يزيد عما عمل في السنوات الخمس الماضية. وقد يكون من هذه الأعداد سعودية وهمية، ولكن حتى لو كانت هذه السعودية الوهمية ٢٠٪ أو أكثر، فإننا نتحدث عن خمسة أضعاف ما حدث في خمس

سنوات سابقة. وسأحدث عن معالجة السعودية الوهمية في شرائح لاحقة. وفي المرحلة الماضية نفسها، وظف ما يزيد على (٥٠) ألف امرأة، وكل ما تم تسجيله في توظيف النساء منذ بدأ توظيف النساء هو (٧٠) ألفاً فقط، مما يعني أننا انتقلنا من (٧٠) ألف امرأة إلى (١٢٠) ألف امرأة في الشهور العشرة الأخيرة، وهذا يمثل تسعة عشر ضعفاً من معدل ما تم في السنوات الماضية؛ ولكي تأخذوا الموضوع في سياق فإن كل إجمالي الذكور المسجلين في برنامج (حافز) اليوم حوالي (١٧٠) ألفاً، وتوقعاتنا أن الحد الأقصى الذي سيصل إليه الرقم في شهر شوال القادم حوالي (٢٢٠) ألفاً، وفي أقل من عام وظف (١٩٦) ألفاً، والأن نحن نتباحث مع مؤسسة النقد العربي السعودي، ومع البنوك السعودية حول كيفية عمل آلية للتحقق من برنامج (حماية الأجور). وحماية الأجور له ثلاثة أهداف أساسية، وهي أن نتأكد أن المنشأة قد قامت بتسديد أجور موظفيها في نهاية الشهر، سواء كانوا عمالاً سعوديين أو وافدين، لأن هذا من حقوقهم في هذه البلاد، والهدف الثاني أن نراقب نسبة الأجور التي يحصل عليها السعوديون بالمقارنة مع أجور غير السعوديين، ومن ثم فإن السعودية الوهمية تسجل رواتب منخفضة جداً لمجرد تسجيل اسم سعودي، ونحن الآن في (نطاق ٢) لن نحاسب المنشأة على نسبة أعداد السعوديين، وإنما كذلك على نسبة أجور السعوديين مقارنة مع الأجور العامة للمنشأة. والنقطة الثالثة ستبدأ عند تعريف ما هو الحد الأدنى للأجر الذي بعده نحاسب السعودي سعودياً كاملاً أو نصف سعودي، وهذه الأمور ستعمل عليها برامج محاكاة لكي نعرف كيفية تأثيراتها، حتى نطلقها بواقعية، إذًا، هذه الجزئية غطيت فيها موضوع التحديات الخاصة بنطاقات التي تخص السعودية الوهمية. ولدينا تحديات قائمة أخرى، فهناك حوالي (٣٠٠) ألف خريج سنوياً، يدخلون سوق العمل أو يدخلون الجامعات والكليات، ثم يدخلون سوق العمل. لذا، ينبغي أن يكون لدينا إيجاد فرص عمل مستمرة للتعامل مع هذا التحدي القادم. كما أن لدينا تحدياً آخر وهو أنه لا تزال المنشآت الرئيسة التي توظف موجودة في

العاملة، وهي مبادرة مشتركة بين الوزارة، ومجلس توجيهي يجمع وكلاء وزارات مختلفة، وتهدف هذه المبادرة إلى التعرف بشكل حقيقي ودقيق إلى واقع مخرجات التعليم في المملكة في مرحلة ما بعد الثانوية من واقع الأرقام والإحصائيات الموجودة في السوق. والوزارة تتابع مؤشرين أساسيين أولها مدة الفترة التي قضاها خريج المعهد المهني، أو الكلية التقنية أو كلية جامعية للبحث عن العمل سواء عمل في قطاع حكومي أو الأهلي، والمؤشر الثاني كم هو متوسط دخل هذا الخريج، وسوف تعلن الوزارة الأرقام للجميع حتى يستطيع المجتمع معرفة خصائص كل تخصص ومميزاته؛ وعلى ضوء تلك النتائج يتم التخطيط لكل توسع قادم أو إغلاق النشاط. وهناك مبادرة تختص بالكليات التي تم إنشاؤها ولم يتم بعد تشغيلها وهي أن يتم إشراك القطاع الخاص فيها ثم طرحها كمنافسات للتشغيل؛ على أن يتم دفع المقابل للقطاع الخاص عندما تقوم الكلية باختبار الخريجين ونجاحهم ثم توظيفهم، وقد عملت الوزارة على العديد من الدراسات مع الدول المجاورة لمعرفة النموذج الأفضل في ذلك.

س- هل التشريعات التي تدعم سياسة التوطين في المملكة غير كافية؟ أم أن عدم الالتزام في تنفيذ الأنظمة والتعليمات في القطاعات الحكومية والخاصة هو ما زاد في نسبة البطالة؟ أو أن استمرار تدفق العمالة الأجنبية الوافدة هي من أسباب مشكلة البطالة في المملكة؟ أم أن عدم إقبال الشباب على الأعمال المهنية بسبب النظرة الاجتماعية لبعض المهن زاد من نسبة البطالة؟

القطاع الخاص والباحثين عن العمل، لاسيما أن الموضوع له أبعاد كثيرة ومعقدة وينبغي تطوير هذا البرنامج بشكل تفصيلي بمراجعة النظام أسبوعياً وتحديد نقاط الضعف فيه؛ حتى يتم التأكد على أن ما يصدر من تعديلات على النظام تكون واقعية وعملية. س- هناك ثلاثة جوانب تتعلق بعمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أولها أن الدراسات

نسب البطالة في المملكة تعد من النسب المتوسطة بين نسب البطالة في العالم

والبحوث تؤكد ضعف مخرجات هذه المؤسسة، وأن نسبة كبيرة من خريجي المؤسسة يعملون أعمالاً إدارية وليست مهنية وتقنية، ولاسيما أن طموحات القيادة، والمجلس والوزارة تسعى لتطوير برامج التدريب لتحقيق الجودة والحدائق لمسايرة التطورات التقنية للدخول إلى اقتصاديات المعرفة، إلا أن هذا لم يتحقق على الرغم من كثرة المحاولات، فكيف يطمئن الوزير ومسؤولو المؤسسة والأعضاء والمواطنون أن المؤسسة تتجه في الطريق السليم لتحقيق التميز في مجال التدريب والحفاظ على الكوادر المتميزة، التي بدأت بالانتقال إلى مؤسسات التعليم العالي. وهل بالإمكان قيام جهة محايدة بعمل دراسة تتبعية، لمعرفة أين يذهب خريجو هذه المؤسسة؟

ج- بالنسبة لتوجه المؤسسة المستقبلية، فالوزارة بدأت بمحورين أساسيين في مسألة التخطيط لفضية التدريب والتعليم العالي بشكل عام ورؤية الوزارة في ذلك، المحور الأول مبادرة المحور الوطني للقوى

للمناطق الرئيسية في الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ بينما الأعداد الكبيرة المسجلة في (حافز) لا تزال خارج هذه المناطق. كما أن الباحثين عن العمل يشكلن (٨٥٪) من المسجلين في (حافز)، وهذا تحد كبير في كيف توجد فرص عمل للنساء تتوافق مع خصوصياتنا؟ وبرنامج نطاقات ومعلوماته يمثل البرنامج الأكبر في وزارة العمل، لذلك فصلت كثيراً حتى يكون الموضوع واضحاً لكم.

س- هناك شكاوى من المواطنين على برنامج نطاقات، منها طول فترة الانتقال من نطاق إلى نطاق آخر، ثم إن نسب السعودية يتم احتسابها من إجمالي الموظفين السعوديين وغير السعوديين والتي هي (٢٠٪)، وكانت هذه النسبة سبب تدمير كثير من المواطنين. فلماذا لا يتم احتسابها من إجمالي الموظفين غير السعوديين؟ كما أن هذا البرنامج يتناسب مع بعض القطاعات؛ مثل القطاع الصحي، والقطاعات الأخرى لا بد من إعطائها مميزات حتى تتناسب مع هذا البرنامج؟ إضافة إلى أن هذا البرنامج لم يراع المناطق الأقل نمواً من المدن الكبيرة؟

ج- ما يتعلق بطول فترة التعديل من نطاق إلى نطاق آخر، فإن فترة الثلاثة أشهر تعد كافية ومضمونة لاستمرار الموظف السعودي، لأنها هي الفترة الكافية لتوظيف السعودي بدلاً للموظف الأجنبي، كما أن هناك أربعاً وخمسين ملحوظة على برنامج نطاقات، وجزء من تلك الملحوظات تعكس آراء المواطنين الباحثين عن العمل والجزء الآخر يعكس آراء القطاع الخاص، وهؤلاء نوعية من العملاء مصلحتهم متضاربة، ومسؤولية وزارة العمل هي الموازنة بين





وواجبات الكفيل والمكفول، فعدم وجود نظام موحد ينظم تلك العلاقة بين الطرفين تسبب في وجود بعض الممارسات غير العادلة، وهذه الممارسات أدت إلى هروب عدد من العمالة المنزلية، خاصة من السائقين والخدامات، وفي الفترة الأخيرة هناك جهود جادة من وزارة العمل بمعالجات في هذا الشأن، فما هي نوعية هذه الجهود؟ وإلى أين وصلت؟ ومتى ستسرى النور؟

ج- فيما يتعلق بموضوع الكفيل فحسب قرار مجلس الوزراء لا يوجد مسمى للكفيل الآن، فنحن عندنا صاحب عمل وعامل؛ وهنا علاقة بين العامل وصاحب العمل، والذين ينادون في المحافل الدولية بإلغاء الكفيل هم ينادون في حقيقة الأمر بتشريع الهروب، بحيث يكون من يدخل البلد مهاجراً ويطلق عليه نظام الهجرة، فيعمل عند من يشاء وكما يشاء، فنحن في بلادنا لا نريد فتح باب الهجرة، وما هو موجود عندنا هو عمالة مؤقتة وافدة أتت برخصة عمل مؤقتة لكي تقوم بعمل مؤقت ومعين ومحدد، ويلتزم صاحب العمل لدينا بشروط توظيف محددة، فإذا لم يلتزم بهذه الشروط تسقط عنه هذه الرخصة وليس له الحق في أن يستمر في توظيف هذا العامل، ونطلب من العامل أن يغادر معززاً مكرماً إلى بلاده أو ينتقل إلى جهة أخرى ملتزماً بضوابط التوظيف لدينا، لكن في سياق العمل المنزلي لدينا جزئية نأمل أن تستكمل الموافقة

فلماذا لا تشترط وزارة العمل على كل مشروع يُعتمد لأي شركة، وبخاصة الشركات الإنشائية الكبرى، والتي تعمد «بعشرات المليارات»، ألا يتم التعاقد معها إلا بالالتزام الشركة المنفذة بتوظيف حقيقي وغير وهمي وبنسبة من السعودية المطلوبة، خاصة من خريجي الكليات التقنية والمعاهد

في «نطاق ٢» لن نحاسب المنشأة على نسبة عدد السعوديين بل على نسبة أجورهم مقارنة مع أجور المنشأة

التقنية، ومنهم استكملوا تعليمهم من المبتعثين؟ وإلغاء العقد فوراً مع أي شركة لا تلتزم بذلك؟ ج- إن إلزام الشركات الكبرى بنسب توظيف الوظائف المطلوبة قائم، وهناك شركة عملاقة كبرى متعطلت الآن ولا تستطيع أن تقوم بتجديد إقامات عمالها، ولا تستطيع أن تقدم على تأشيرات جديدة، بل إن عملها بالكامل متوقف؛ حتى تدعن لهذا النظام، وهذه الشركة طلبت من سمو سيدي ولي العهد أن تستثنى فرفض، بل أكد على تطبيق الأنظمة على كائن من كان، فهذه الأنظمة تطبق على الجميع لكن نحن ينبغي أن يكون عندنا أدوات للمتابعة، وأدوات للمراقبة.

س- نحن نعلم أن الهدف من أحكام الكفالة هو تنظيم علاقة متوازنة أساسها العدل والحفاظ على حقوق

ج- يعد برنامج حافز المقياس الجديد الموثوق به علمياً لتوثيق عدد الباحثين للعمل، ومدى جدبتهم في البحث عن عمل عن طريق متابعتهم بشكل واقعي، وقد بلغ الآن عدد إجمالي الباحثين عن العمل والمسجلين في برنامج حافز منتهي ألف، والإناث ما يقارب (مليون) باحثة عن عمل. والسبب هو عدم توفر فرص مناسبة للعمل للمرأة، وبرنامج حافز أسهم في التعرف على العاطلات عن العمل ووثق المعلومات المتعلقة بهن، وأما ما يتعلق بمبلغ الإعانة وهو (٢٠٠٠) ريال، فقد عملت الوزارة على مقارنة هذا المبلغ بمتوسط أرقام مماثلة باقتصايات أخرى في العالم، فوجد أن المملكة - في المتوسط - أعلى بنسبة (٢٦٪) عن مثيلاتها من الدول الأخرى، وذلك عند المقارنة بمتوسط دخل الفرد من إجمالي الناتج المحلي الوطني. وقد وضع في هذا البرنامج اثنا عشر معياراً للاستحقاق آثار بعضها الجدل، وقد وضعت تلك المعايير بعد الاستفادة من تجارب إقليمية ودولية والاستعانة بمنظمة العمل الدولية والبنك الدولي واستشارة محليين ودوليين، لاسيما أن هذا البرنامج يهدف إلى مساندة ومساعدة الباحثين عن العمل أثناء بحثهم الجاد عن العمل. كما أن البرنامج يتركز على ثلاث ركائز وهي المخصص المالي، والتدريب، وتوفير الوظائف، إضافة إلى أن هناك أكثر من خمسين منهجاً تدريبياً تقوم الوزارة به لتدريب وتأهيل الباحثين عن العمل عليها.

س- فيما تسببت الأزمة المالية في خسارة مكاسب شركات عالية تقدر بالمليارات، فإن إيرادات ومكاسب الشركات السعودية الصناعية والاستثمارية اليوم تقدر «بمئات المليارات»، وأرباحها بعشرات المليارات بسبب تعاضم العوائد النفطية. وكذلك مكاسب شركات المنشآت والنقالات، وذلك بسبب ما تضخه الدولة من أموال ضخمة في السوق المحلي لاستكمال مشروعات البنية التحتية، ومع صدور الأوامر الملكية المعززة للاستقرار الاجتماعي وحماية الطبقة الوسطى من التدهور؛ رأى خادم الحرمين الشريفين العمل على إحلال العمالة الوطنية بدلاً من العمالة الوافدة؛ والوزارة تهدد بإجراءات صارمة قادمة على القطاع الخاص بسبب توظيفها الوهمي،

المعقول، وتقوم الوزارة ممثلةً برئيس المجلس التنفيذي لبرنامج نطاقات بدراسة هذا الموضوع المتعلق بالأندية حتى لا نعيق نموها وقدرتها على العمل بشكل جيد.

س- سعدنا بما ذكره معاليكم حول موضوع الحد الأدنى للأجور، فكل الحزم والأليات التي تبناها معاليكم منذ تسلمكم هذا المنصب المهم جداً من دون تحديد الحد الأدنى للأجور لن يتأتى لها النجاح ما لم يوضع الحد الأدنى للأجور. كما أن هناك معطيات موضوعية تجعل من الحد الأدنى للأجور ضرورة، منها أمر خادم الحرمين الشريفين بوضع حد أدنى للأجور في القطاع الحكومي "بثلاثة آلاف ريال، فعدم وجود حد أدنى للأجور في القطاع يزيد من المشكلات الهيكلية الذي تسعى الوزارة لحلها. كما أن مستويات الأجور في القطاع الخاص، وخاصةً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعائلية لا تحدد وفق معطيات السوق السعودي، ولا مستويات الأسعار في السوق السعودي، ولا الوضع المالي في الاقتصاد السعودي، فهي تحدد وفق الدول المصدرة للعمالة وهذا غير موجود إلا في المملكة ودول الخليج فقط.

ج- نحن الآن لدينا دراسة على مسارين، مسار يتعلق بالحد الأدنى للأجور، ومسار يتعلق بالاعتراف بالمواطن السعودي كفرد كامل في معادلة برنامج نطاقات، كمخرج لاستكمال دراستنا التفصيلية على التشريعات الدولية الخاصة بالحد الأدنى للأجور، فنحن لا نريد وضع حد أدنى للأجور مما يضطر نتيجة ممارسة ضغوط دولية- إلى تعميم هذا الحد لغير السعوديين، فنحن ندرس نظاماً لوضع حد أدنى لأجور السعوديين دون أن نكُرم بتطبيقه على غير السعوديين، فأتصور أن نظام نطاقات حل ذكي، فمن سيوظف سعودي سيوظفه ليحسب له في البرنامج لكي لا يقلل حسابه في نطاقات، وحتى يستمر في توظيف الأجنبي.

س- يلحظ أن برنامج نطاقات هو برنامج العمل في الوزارة لحل مشكلة البطالة؛ فهل يعني ذلك إلغاء إستراتيجية التوظيف السعودي التي سبق إقرارها من المقام السامي؟ كما أن هناك بعض

عليه وأرغب بأخذ آرائكم في ذلك بالتواصل معنا بالكتابة أو هاتفياً، فنحن مكلفون من المقام السامي لدراسة الحد الأدنى للأجور، وفي الوقت الحاضر نفكر بأن يكون من يقل أجره عن «ثلاثة آلاف» ريال لا يحتسب بواحد في نظام نطاقات، والذي يقل أجره عن «ألفي» ريال لا يحسب بنصف، وقد نجعل الذين يتقاضون مرتب «ألفي» ريال بنصف سعودي؛ تشجيعاً للدوام الجزئي، وبالذات بالنسبة للسيدات لكي يعملن عملاً جزئياً من دون تفريح.

س- لا بد أن تكون عمليات التوظيف متواكبة مع الأنظمة الأخرى كنظام المشتريات الحكومية، ونظام المناقصات الحكومية، حتى تساعد في رفع كفاءة توظيف المواطنين لدى القطاع الخاص، ومعالجة ارتفاع التكاليف. ومن جانب آخر نجد أن العمالة السائبة تشكل عائقاً لعمليات التوظيف، لاسيما أنها تسيطر وبشكل لافت على السوق وتؤثر على أداء القطاع الخاص، فما هو دور الوزارة تجاه هذه العمالة السائبة بالرغم من تشديدها في منح التأشيرات؟

س- آلية وضع أي منشأة تحت برنامج نطاقات فيها وجهة نظر، فمثلاً الأندية الرياضية الشبابية في المملكة بجميع فئاتها وهي مؤسسات غير ربحية ومدعومة من الدولة بمبالغ كبيرة، وكما يعلم الجميع بأنها تحتاج إلى فنيين أجانب ومدربين ولاعبين أيضاً، فلماذا توضع هذه الأندية تحت برنامج نطاقات؟ أليس هناك تعارض من قبل مؤسسات الدولة تجاه هذه الأندية الشبابية؟

ج- في الأصل لا نريد أن نحرم شبابنا من فرص الحصول على وظائف سواء كانت في الجمعيات الخيرية، أو الأندية الرياضية أو أي قطاع، ومن المفترض أن تكون القطاعات الحكومية أقل احتياجاً للعمالة الأجنبية من أي جهة أخرى، والملاحظة للشار إليها قد تكون في محلها حيث إن هذه النسب التي وضعت لم تكن واقعية، وأعداد الأندية بسيطة، والأرقام لا تمثل المتوسط الحقيقي

عليها من المقام السامي، وهي إصدار بوليصة تأمين؛ وسيكون هذا التأمين ملزماً لكل من يريد أن يحصل على تأشيرة عمل أو يريد أن يجدد التأشيرة، وتكلف هذه البوليصة تقريباً «ريال واحد» في اليوم، ومن مزاياها أن صاحب العمل إذا هرب منه العامل تعيد له شركة التأمين المبلغ الذي دفعه للاستقدام. وإذا تأخر في دفع أجور هذه العاملة أو العامل فتلتزم الشركة بدفع رواتبها وإصدار تذكرة العودته وتقديم الشركة الدعوى على صاحب العمل لاستيفاء حقها. فهذه تعد أحد الحلول لمعالجة إشكالية العمالة المنزلية.

س- تم الحديث عن الكليات التقنية باعتبارها مراكز تدريب والكليات التقنية ليست مراكز تدريب؛ فهي كليات علمية تطبيقية هدفها الانتقال إلى التقدم التقني والانتقال إلى اقتصاد المعرفة، وهذا لن يتحقق إلا بترقية هذه الكليات التقنية إلى كليات تعليمية تقدم البكالوريوس، والمجستير والدكتوراه؛ حتى يتمكن خريجوها من الإبداع والابتكار للانتقال إلى اقتصاد المعرفة. كما تداولت بعض الصحف بأن (٢٣٪) من السعوديين الذين يعملون في القطاع الخاص مرتباتهم «ألف وخمسة» ريال فقط، فهل هذا الراتب كافٍ في نظر معاليكم؟ وما هو الأجر الذي يراه معاليكم للعامل السعودي في القطاع الخاص الذي يستحق السعودية في نظام نطاقات؟

ج- بخصوص الأجر الذي يستحق أن يحتسب السعودي بعدد واحد في نظام نطاقات نحن الآن في عصف ذهني مستمر للوصول للأجر المناسب، ولم يتم اتخاذ قرار نهائي



خارطة لكيفية معالجة وضعهم، وأرسلناها للجنة العليا للموافقة النهائية عليها. ونحن الآن ننتظر مركز الأبحاث الوطني لعمل ترميز خاص لهذه الفئة في إقامتهم؛ بحيث تشجع توظيفهم وتحسب هذه الفئة بنصف وافد، بحيث يكون عليهم الطلاب أكبر.

البلدية والقروية، ووزير العمل، وأمير منطقة مكة المكرمة، وهذه اللجنة هي المسؤولة عن حل العشوائيات بشكل كامل ومن ذلك الجنسيات غير القابلة للإبعاد، وخادم الحرمين الشريفين أقر مبدأ استيعاب هذه الفئة وتدريبها وتوظيفها، ونحن في الوزارة أكملنا دراسة حول هذا الموضوع، ووضعنا

الأمر لا يحتويها نطاقات؛ منها الاقتراح برفع تكاليف التأشيرات؛ بحيث لا يتساوى من يملك عاملاً "واحداً" ومن يملك "ثلاثين" تأشيرة، وبالتالي يكون هناك نوع من المساواة. كذلك تحديد ساعات العمل، فكيف يسمح للمرأة أن تعمل إلى الساعة الواحدة ليلاً؟ وبالتالي تحديد ساعات العمل في المحلات التجارية مطلب ضروري يساعد المواطن السعودي على العمل وفق الالتزامات الاجتماعية. كما أن هناك أعداداً كبيرة من الوافدين الذين لا يحملون الجنسية السعودية أو سواها ويطلق عليهم (البدون) فلماذا لا يتم الاستفادة من هؤلاء وإدخالهم لسوق العمل، ووضع آلية لذلك؟

د. عبدالجليل السيف؛ قواعد الكفالة للعامل تفتقد للمرجعية الموحدة



د. عبدالجليل السيف

ج- لدى الوزارة العديد من البرامج، لكننا تحدثنا عن برنامج نطاقات؛ لأن له تأثيرات وبدأ تأثيره بشكل قوي، لكن لم نقل أن برنامج نطاقات هو الحل السحري الوحيد والكامل لكل مشكلات العمل، وبرامج الوزارة جميعها هي عبارة عن ترجمة لاستراتيجية التوظيف وغيرها من الأمور، أما بالنسبة لرفع تكلفة العامل الوافد، فقد رفعت الوزارة بمقترح للمقام السامي وتمت إحالته إلى المجلس الاقتصادي الأعلى، وأقر الجزئية الخاصة برفع تكلفة العامل الوافد لدى المنشآت الخاصة؛ والأمر تم إقراره من قبل مجلس الوزراء برفع تكلفة العامل بإقرار مقابل مالي يستحصله صندوق تنمية الموارد البشرية بواقع "مئتي" ريال شهرياً عن كل عامل وافد يزيد عدده عن عدد العمالة السعودية الموجودين في المنشأة. أما بالنسبة لتحديد ساعات العمل فنحن نتجهج مبدأ الحوار الاجتماعي، وهذا المبدأ أقرته منظمة العمل الدولية بأن قضايا العمل والعمال يجب أن تكون قراراتها حصيلة مشاورات بين العمال وأصحاب العمل والحكومة. وألا تتفرد الحكومة لوحدها باتخاذ القرار فنحن اتخذنا من مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني مظلة لهذا الحوار الاجتماعي، وسنبداً بالسلسلة "الأولى" من الحوارات الاجتماعية، وأول موضوع هو تحديد ساعات العمل. وقد حصلت على معلومات بأن مجلس الشورى لديه مبادرة سابقة حول هذا الموضوع وحصلت على معلومات صحفية بذلك، وأنا أرتغب بالحصول على معلومات رسمية تفصيلية عن هذه المبادرة. أما بالنسبة لفئة (البدون) فنحن لدينا دراسة كاملة من لجنة يرأسها سمو ولي العهد وفيها وزير المالية، ووزير الشؤون

بند "سادساً" ليؤكد على اتخاذ الإجراءات الحازمة من قبل جميع الجهات المختصة للحد من هروب العمالة المنزلية مع حفظ حقوق المواطن والعامل، وجاءت للجمعية الوطنية لحقوق الإنسان لتؤكد هذا الاتجاه من خلال دراسة بعثت بها إلى الجهات المعنية تحت عنوان "إلغاء أحكام الكفالة وتصحيح العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد"، وخلصت إلى ضرورة إلغاء الكفالة الفردية وحصر العلاقة بين العمال وأرباب العمل في العلاقة التعاقدية التي يحددها عقد العمل فيما بينها، أما موضوع إقامة العامل في البلاد والأمور الأخرى فتحصر بينه وبين الدولة، وقد لاحظنا مؤخراً جهوداً مكثفة لوزارة العمل في هذا الاتجاه بإجراء دراسات وإقامة ورش عمل مع كل المعنيين بهذا الشأن ومن أبرزها استحداث شركات استقدام بدلاً من مكاتب الاستقدام الموجودة حالياً، وقد علمنا أن بعض هذه الشركات ستباشر عملها خلال الأيام القادمة.

ولعلي أتساءل: ما هي حصيلة هذه الجهود وإذا كان هناك رؤيا واضحة لهذا النوع من المعالجات فما هي؟ ومتى سترى النور، وهل نطمح في أن نرى مدة نظر القضايا المعالية وقد اختصرت لما يترتب على طول مدة نظرها من أضرار للعامل ولرب العمل وللدولة؟

قدم عضو مجلس الشورى د. عبدالجليل السيف مداخلة خلال الجلسة التي حضرها معالي المهندس عادل فقيه وزير العمل قال فيها: إن الأهداف المتوخاة من أحكام الكفالة هي تنظيم علاقة متوازنة أساسها العدل والحفاظ على حقوق وواجبات كل من الكفيل والمكفول، إلا أن القواعد الحالية المنظمة للكفالة لم تكن على المستوى للأمر، وذلك بسبب عدم وجود مرجعية موحدة يمكن الرجوع إليها، حيث أن معظم قواعد الكفالة تنظمها تعاميم أو تعليمات وليس نظام مما أدى إلى وجود بعض الممارسات غير العادلة من الطرفين الكفيل والمكفول، وعلى الرغم من محدوديتها إلا أنها كانت سبباً في إلحاق الضرر بشريحة لا يستهان بها من المواطنين والوافدين على حد سواء وأدت إلى هروب عدد لا يستهان به من العمالة وخاصة من السائقين وخدم المنازل. وبناء عليه صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٦ وتاريخ ١٢/٠٧/١٤٢١هـ والذي عبر عن رغبة جادة في إيجاد حلول وذلك عن طريق إعادة تنظيم مصطلح الكفيل وربما إيجاد نظام بديل للكفالة كما هو الحال في بعض دول مجلس التعاون مثل البحرين والكويت من خلال تأسيس شركات وطنية مؤهلة تقوم بمهمة إعادة ترتيب الحقوق والواجبات وتنظيم العلاقة بين الكفيل والمكفول. وجاء قرار مجلس الشورى رقم ٣٠٢٤ وتاريخ ١٤٢٨/١/٣هـ في