

دور التعليم الصناعى فى توفير العمالة الفنية فى المملكة العربية السعودية

د . أميرة طه بخش (*)

مقدمة :

اقتصرت النشاط الاقتصادى بالمملكة على بعض الصناعات التقليدية البسيطة وكان الاقتصاد يعتمد على الزراعة والرعى ، وكانت بعض الصناعات التقليدية البسيطة تمارس داخل المدن أكثر من القرية والبادية ، وكان عدد العاملين فى هذا المجال قليلا بسبب النظرة الدونية للمجتمع للعمل فى الحرف اليدوية التى كان ينظر إليها على أنها من الأعمال التى تقلل من شأن صاحبها . وعلى أثر اكتشاف البترول فى المملكة بدأت الصناعات بمفهومها الحديث فى الظهور وترتب على ذلك حاجة البلاد الى كفاءة ومهارة عالية تتطلبها صناعة البترول أو تكريره ، ومع بدء الاهتمام بالتنمية والتخطيط كشفت صناعة البترول التى قامت بها الوزارات المختصة ، ظاهرة ارتفاع معدلات التخلف فى نواحى الحياة الاقتصادية للأعوام ما قبل ١٣٩٠ هـ وخاصة فى ميادين الصناعة والزراعة والنقل ، علاوة على عمق تدنى الحياة الاجتماعية والتعليمية والصحية . لذلك قامت الدولة بإعداد خطط التنمية الخمسية الشاملة للبلاد منذ عام ١٣٩٠ هـ حتى وقتنا الحاضر ، وقد بلغت حتى الآن خمس خطط تنموية استفادت منها البلاد فى مجالات شتى (١) .

ان التنمية الصناعية بالمملكة تعد حديثة العهد اذا ما قورنت بالأعمال التجارية ويقوم الهيكل الصناعى على دعامتين :

(أولا) : قطاع الصناعات الأساسية المستندة الى المواد
«الهيدروكربونية» .

(*) أستاذ مساعد تربية اسلامية وتربوية مقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى مكة المكرمة .
(١) وهبه ، حافظ ، جزيرة العرب فى القرن العشرين ، القاهرة ، ١٩٦٧ م ، ص ١٣٣ .

(ثانيا) : قطاع النشاطات الصناعية التحويلية .

أما قاعدة الانتاج الصناعى فى المملكة فتشمل القطاعات التالية (١) :

١ - المشروعات التى تتولى الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) اقامتها وتشغيلها وتمثل معظمها فى الصناعات «الهيدروكربونية» تليها صناعة المعادن الثقيلة . وتتطلب هذه الصناعات استثمارات ذات رؤوس أموال كبيرة ، واستهلاكاً مكثفاً للطاقة وتستخدم المواد الناتجة من تكرير الزيت ومعالجة الغاز ويطلق على هذه المشروعات (قطاع الصناعات الأساسية) .

٢ - المصانع المرخصة من وزارة الصناعة ويمتلكها القطاع الخاص وحق لهذه المصانع الحصول على قرض من صندوق التنمية الصناعية السعودى وتقدم الدولة له الحوافز التشجيعية والمالية كتأجير الأراضى فى المدن الصناعية بأسعار رمزية مع توفير الطاقة اللازمة والمرافق بأسعار مناسبة ، وتقديم القروض من صندوق التنمية الصناعية بدون فوائد ولمدة عشر سنوات بنظام الأقساط المؤجلة . وتقوم الدولة باعطاء الأولوية للمنتجات الوطنية عند تأمين مشتروات الدولة فى كافة مرافقها وأجهزتها ، كما تقوم الدولة بتقديم المنح التدريبية وفرص الحماية الجمركية لبعض المنتجات الوطنية .

٣ - المصانع الصغيرة (الورش) التى تقوم بأعمال الإصلاح ونتاج السلع على نطاق صغير وتحصل على تراخيص من البلديات المحلية بالإضافة الى حصولها على سجل تجارى من وزارة التجارة أو فروعها ، ولاتتبع هذه المصانع الصغيرة وزارة الصناعة . ويقوم بنك التسليف السعودى بتقديم القروض لهذه الورش فى حالة ما يكون المالك للورشة من الطلاب المتخرجين من المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى .

وتتمثل أهداف السياسات الصناعية فى المملكة العربية السعودية فى

(١) دحلان ، عبد الله صادق . تقييم السياسات الصناعية بالمملكة العربية السعودية ومدى تجاوب المنشآت الصناعية معها - دراسة ميدانية للحصول على درجة الدكتوراه فى ادارة الاعمال ، القاهرة ، ١٩٨٧ م ، ص ٢٩ - ٣٠ .

رفع طاقة الاقتصاد الوطنى الانتاجية والاستفادة من المزايا بالنسبة التسى تيسر فى الأسعار المنخفضة للطاقة والكميات الوفيرة من المواد الخام (البترول ومشتقاته) ، وتوسيع وتعميق صلات المملكة بالتكنولوجيا العالمية الحديثة ، وتحقيق الاستفادة من كامل طاقات القطاع الخاص فى الصناعات التحويلية ، وتحقيق تنمية صناعية اقليمية متوازنة ، ورفع انتاجية القطاع الصناعى بتشجيع قيام المصانع ذات الطاقات الانتاجية المثلى ، وتقليل اعتماد الصناعة على العمالة الوافدة وذلك من خلال تطوير المهارات الوطنية بتنمية امكانيات التعليم الصناعى واتباع أسلوب التدريب على رأس العمل ، وزيادة نسبة التعاون والتكامل بين مختلف الصناعات القائمة .

وقد أصدرت حكومة المملكة فى عام ١٣٧٤ هـ بياناً يحدد مبادئ السياسة الصناعية التى تتبعها المملكة لتحقيق التنمية الصناعية المرجوة بهدف اعطاء المواطنين السعوديين الفرصة الكاملة لتحقيق أقصى فائدة اقتصادية واجتماعية من برامج التنمية الصناعية ، وكذلك لاطلاع الوزارات والادارات الحكومية ورجال الأعمال داخلها وخارجها على المبادئ الأساسية لسياسة الدولة تجاه التنمية الصناعية (١) .

وقد ركزت الدولة على دعم الصناعة فى اطار الحرية الاقتصادية تمشياً مع مبادئ العقيدة الاسلامية وكذلك حرية المنافسة وتشجيع المستثمرين الوطنيين والأجانب على المشاركة فى مشاريع التنمية الصناعية ، بالإضافة الى استخدام الأساليب والطرق الحديثة فى التنمية والصناعية .

وكان الهدف من اصدار الحكومة لهذه السياسات هو تحديد الاتجاهات العامة والاطار الذى تنتهجه الدولة فى هذا المجال ، مما سينعكس ايجابياً على نمو الصناعة الوطنية فى ظل قواعد ونظم واضحة ومعلنة رسمياً من قبل الدولة لرجال الصناعة . لذلك يجب على منشآت الأعمال الصناعية بالمملكة أن تدرس السياسات التى وضعت بمعرفة أجهزة الدولة المختلفة لمعرفة مدى تأثيرها عليها .

(١) معهد الادارة العامة ، ندوة التخطيط للقوى العاملة فى المجال الفنى والمهنى ، الرياض ، ١٤١٠ هـ ، ص ٢٣ .

ونجحت الصناعات الأساسية للبتروكيماويات فى اقتحام الأسواق العالمية بالرغم مما عانته فى بداية تطویرها من محدودية الخبرات الوطنية فى مجال التسويق الدولى وما صاحب ذلك من عقبات أعترضتها على المستوى الدولى ، ونظر لكون الأسواق الطبيعية للبتروكيماويات هى فى الدرجة الأولى أسواق الدول الصناعية ، فان حدة التنافس بين منتجى البتروكيماويات ستزداد فى الفترة القادمة ، يدعم ذلك التغيرات التى طرأت على العلاقات الاقتصادية بين المعسكرين الغربى والشرقى وتوحيد أوروبا فى بعض الجوانب ، مع بداية عام ١٩٩٤ م ، ولا يخفى علينا ما لذلك كله من تأثير على العرض والطلب المتوقع للبتروكيماويات الأساسية ، الذى يتطلب بدوره اتخاذ الاجراءات للتعرف على فرص تسويقية جديدة وتطوير قدرات التسويق الوطنية واستكمال مشروعات الصناعات البتروكيماوية الأساسية حسب توقعات الطلب العالمى ومراجعة السياسة السعرية للمواد الأولية المنتجة فى ظل أولويات توفيرها للسوق المحلى .

ان ما تتمتع به المملكة من ميزة نسبية فى الصناعات البتروكيماوية وما حققته من خبرات فنية وتسويقية فيها ، يعطيها مركزا متميزا فى كافة مراحل التنمية الصناعية ، مما يجعلها لسنوات عديدة قادمة محور التصنيع .

وعليه فان المرحلة القادمة تتطلب اهتماما خاصا فى دعم وتشجيع الصناعات المكتملة والصناعات البتروكيماوية بحيث يستفاد من أبحاث التقنية العالمية فى مجال البتروكيماويات التى أزال القيود عن محدودية الصناعات البتروكيماوية .

ان التركيز على الصناعات البتروكيماوية المكتملة هو استكمال لسلسلة حلقات النجاح الذى حققته المملكة فى الصناعات البتروكيماوية فى اطار التنسيق العالمى فى مجال البتروكيماويات .

وقد قطعت المملكة شوطا ملموسا فى مجال الصناعات الاحلالية استفاد معظمها من مواد أولية محلية ومن انخفاض تكاليف النقل ومع تزايد صادرات المملكة بدأت تواجه ممارسات تجارية غير عادلة ولا سيما الاغراق والتى لاتتمشى مع نظام التجارة الحرة مما ترك آثارا سلبية على الطاقات الانتاجية للمصانع القائمة ، من ناحية أخرى ، فان مؤشرات التجارة

الخارجية للمملكة تشير الى أنه لا تزال هناك فرص استثمارية عديدة فى مجال الصناعة الاحلالية (١) .

وعليه فان المرحلة القادمة تتطلب اجراء تعديلات على سياسات وأنظمة التجارة حيثما يلزم لتحقيق التوازن الأمثل بين احتياجات الصناعات المحلية والمستهلكين السعوديين ، والقضاء على الممارسات التجارية غير العادلة ، كما تتطلب الاستمرار فى توجيه رؤوس الأموال الوطنية واستقطاب رؤوس الأموال الأجنبية نحو الاستثمار فى الصناعات الاحلالية ذات الجدوى الاقتصادية .

أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالى الوقوف على علاقة التعليم الصناعى بالمملكة بسوق العمالة الفنية ومدى التفاعل بينهما ، مما يقتضى :

- ١ - التعرف على النشاط الصناعى القائم بالمملكة والمشروعات القائمة سواء فى المجال الحكرمى أو قطاع الأعمال الخاص .
- ٢ - أهداف السياسات الصناعية بالمملكة العربية السعودية ودورها فى رفع طاقة الاقتصاد الوطنى .
- ٣ - دور التعليم الصناعى فى توفير العمالة الفنية بالمملكة .
- ٤ - الكشف عن المشاكل التى تواجه الدولة فى سعودة الوظائف الفنية فى القطاع الصناعى وكيفية التغلب على هذه المشاكل .
- ٥ - التعرف على أسباب نقص العمالة الفنية الوطنية فى القطاع الصناعى الخاص ودور الدولة فى التغلب على هذه المشكلة .

أهمية الدراسة :

نظرا للزيادة فى سوق العمالة الفنية الوافدة بالمملكة وما وصلت اليه ، كان لابد من تحرك ايجابى من قبل الدولة لتقليل هذه الظاهرة ومحاولة احلال العمالة الفنية الوطنية بأسلوب متدرج من خلال خطة التنمية وذلك بتطوير

(١) وزارة التخطيط ، خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥ - ١٤١٠ هـ ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ص ٣١٢ .

التعليم الصناعى للوفاء باحتياجات القطاعات الصناعية فى الحكومة والقطاع الخاص من هذه العمالة .

المنهج المستخدم :

استخدام المنهج التحليلى الوصفى مع الاعتماد على بعض المراجع التى سبق لها التطرق لهذا الموضوع .

دور التعليم الفنى والتدريب المهنى فى توفير العمالة بالمملكة (١) :

اهتمت خطط التنمية للمملكة العربية السعودية بالجوانب الخاصة بإعداد القوى العاملة الوطنية لتتوافق مع احتياجات تلك الخطط . فقد أشارت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠/١٤١٥ هـ) الى ضرورة زيادة امكانيات القوى العاملة الوطنية لتواكب النمط التقنى السائد فى الاقتصاد الوطنى والى تخفيض أداد السعوديين غير المهرة الذين يدخلون الى سوق العمل قبل استكمال مناهجهم التعليمية . وكذلك ضرورة تنمية المهارات لدى العمالة الوطنية لتفى باحتياجات القطاع الخاص وذلك من خلال :

- ١ - الاسراع فى تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى .
- ٢ - التخطيط للقوى العاملة .
- ٣ - زيادة دور ومساهمة المهارات الوطنية وتقديم الفرص المغرية لها فى كل القطاعات مع الأخذ بزيادة دور المرأة فى العمل طبقا لتعليمات الشريعة الاسلامية وتقاليد المجتمع السعودى .

وتساعد الدولة القطاع الخاص للوصول الى أهداف تنمية الموارد البشرية الوطنية وتمثل مساهمة الدولة من خلال الآتى :

- ١ - المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى .
- ٢ - معهد الادارة العامة .
- ٣ - بعض الوزارات والجهات الحكومية تقوم بإدارة معاهد تعليمية أو مراكز تدريبية لتلبية احتياجاتها من التدريب المتخصص .

(١) وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة ١٤١٠ - ١٤١٥ هـ ، الرياض .

المملكة العربية السعودية ، ص ٣٢٤ .

وكذلك عقد بعض الدورات التدريبية المتخصصة أو حلقات دراسية للمهنيين من خلال الجامعات السعودية ، ويكون ذلك بناء على طلب من الجهات الحكومية أو القطاع الخاص .

لقد ركزت الخطة الخمسية للتنمية على أهمية دور قطاع التعليم الفنى والتدريب المهنى فى رفع كفاءة وتحسين أداء القوى العاملة الفنية الوطنية واكسابها الخبرة العلمية والمعرفة المطلوبة لمجموعة الوظائف والمهام المحددة التى تحتاجها خطة التنمية بالملكة العربية السعودية . وأعتبرت هذا القطاع عنصراً أساسياً لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية الوطنية بالملكة .

وقد استطاعت المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى منذ انشائها عام ١٣٩٩/١٤٠٠ هـ أن تقوم بتأهيل وتخريج ١٠٠٧١٠ متدرب فى مختلف التخصصات . كما بلغ عدد الخريجين من المدارس والمعاهد الصناعية قبل انشاء المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ٢٢٥٦٢ خريج .

والجدولان رقما (١) ، (٢) يوضحان عدد الخريجين من المدارس والمعاهد الصناعية قبل انشاء المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ، وكذلك اعداد الخريجين فى كافة تخصصات المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى فى الفترة من (١٣٩٩/١٤٠٠هـ) حتى (١٤٠٩/١٤١٠هـ) .

أما مساهمة القطاع الخاص فتتمثل فى قيام بعض الشركات والمؤسسات بتقديم برامج تدريبية متخصصة أو دورات تدريبية لموظفيها أو من يرغب فى العمل بالشركة أو المؤسسة ذاتها ، وكذلك قيام الغرفة التجارية الصناعية بعقد دورات تدريبية تلبي بعض احتياجات القطاع الخاص .

والخريطة المرفقة توضح توزيع التعليم الصناعى والتدريب المهنى بالملكة .

جدول رقم (١)
عدد الخريجين من المدارس والمعاهد الصناعية
قبل اثناء المؤسسة العامة للتعليم الفني
والتدريب المهني

| م | البيان | عدد الخريجين | التاريخ |
|---|---|--------------|--|
| ١ | المدارس الصناعية المتوسطة والثانوية الصناعية والمهنية | ٥٤٥٩ | من عام ١٣٧٣ هـ الى عام ١٣٩٩/١٤٠٠ هـ |
| ٢ | مدارس التعليم الفني | ١٥٢٢ | عام ١٣٩٩/١٤٠٠ هـ |
| ٣ | مراكز التدريب المهني الصباحية | ٩٥٤٣ | من عام ١٣٨٣ هـ الى عام ١٣٩٩/١٤٠٠ هـ |
| ٤ | مراكز التدريب المهني المسائية | ٦٠٣٨ | من عام ١٣٩٧ هـ الى عام ١٣٩٩ هـ |
| | الاجمالي | ٢٢٥٦٢ | |

المصدر : دحلان ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

جدول رقم (٧)
أعداد الخريجين في كافة تخصصات المؤسسة العامة
للتعليم الفني والتدريب المهني
(من عام ١٣٩٩/١٤٠٠ إلى عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ)

| عدد الخريجين | التاريخ | تاريخ الافتتاح | المدينة أو القرية | المشاة التعليمية | م |
|--------------|--|----------------|--|-------------------------------------|---|
| ٧٥٣ | ١٤٠٥/١٤٠٤ هـ من ١٤٠٩/١٤٠٨ هـ إلى | ١٤٠٤ هـ | جدة - الرياض الدمام - القصيم الأحساء - أبها | الكليات التقنية المتوسطة | ١ |
| ٢١٧ | ١٤٠٠/١٣٩٩ هـ من ١٤٠٩/١٤٠٨ هـ إلى | ١٣٩٢ هـ | الرياض | المعهد الفني المصالي | ٢ |
| ٧٢٩١ | ١٤٠٠/١٣٩٩ هـ من ١٤٠٩/١٤٠٨ هـ إلى | ١٣٦٩ هـ | الرياض - جدة الدمام - أبها الطائف - الهوف المدينة - عنيزة | التعليم الفني الثانوي الصناعي | ٣ |
| ١٦٠٠ | ١٤٠٠/١٣٩٩ هـ من ١٤٠٩/١٤٠٨ هـ إلى | ١٣٨٥ هـ | الرياض - أبها تبوك | المعهد الثانوي للمراقبين الفنيين | ٤ |

جدول رقم (٣)
التوزيع المادي والنفسي لطالبي العمل
حسب أقسام المهن الفنية للسنوات ١٤٠٦ ، ١٤٠٧ ، ١٤٠٨ هـ

| الجملة | عمال الانتاج | أصحاب المهن العلمية والفنية | العدد | السنه | م |
|--------|--------------|--------------------------------|-------|---------|---|
| ١٤١٧٢ | ١٣١٨٠ | ٩٩٢ | العدد | ١٤٠٦ هـ | ١ |
| ١٠٠ | ٩٢ | ٧ | % | | |
| ١٦٠٤٦ | ١٥٣٠٢ | ٧٤٤ | العدد | ١٤٠٧ هـ | ٢ |
| ١٠٠ | ٩٥٤ | ٤٦ | % | | |
| ١٧٠٢٧ | ١٦٤٧٧ | ٦٠٠ | العدد | ١٤٠٨ هـ | ٣ |
| ١٠٠ | ٩٦٥ | ٣٥ | % | | |

المصدر : تحليل ، مرجع سابق ، ص ٥٢ .

جدول رقم (٤)
التوزيع العددي لطالبي العمل الفني
والمرشحين منهم ونسبة الترشيح للعمل حسب المناطق
للأعوام ١٤٠٦ ، ١٤٠٧ ، ١٤٠٨ هـ

| المحافظة | البيان | عام ١٤٠٦ هـ | عام ١٤٠٧ هـ | عام ١٤٠٨ هـ |
|-----------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| ١ الوسطى | طالبوا العمل | ١٦٧١ | ١٨٠٥ | ١٦٥٥ |
| | المرشحون للعمل | ١٦٥٠ | ١٥٦٦ | ١٢٨٤ |
| | نسبة الترشيح للمعمل | %٩٨,٨ | %٨٦,٨ | %٧٧,٦ |
| ٢ الغربية | طالبوا العمل | ٦٠٨٠ | ٦٤٥٨ | ٧٢٨٥ |
| | المرشحون للعمل | ٥١٥٥ | ٥٠٥٦ | ٤٥٥٣ |
| | نسبة الترشيح للمعمل | %٨٤,٨ | %٧٨,٣ | %٦٢,٥ |
| ٣ الشرقية | طالبوا العمل | ٥٩٤٦ | ٧١١٨ | ٦٨٢٨ |
| | المرشحون للعمل | ٤٦٩١ | ٥٢٩٥ | ٤٢٤٢ |
| | نسبة الترشيح للمعمل | %٧٨,٩ | %٧٤,٣ | %٦٢,٥ |

تابع جدول رقم (٤)

| | | | | |
|-------|-------|-------|------------------------|----------|
| ١٢٩٩ | ٦٦٥ | ٤٧٥ | طالبوا العمل | |
| ٨٠٥ | ٥٢٥ | ١٢١ | المرشحون للعمل | الجنوبية |
| %/٦٢ | %/٦٥ | %/٦٩ | نسبة الترشيح للمعمل | ٤ |
| ١٧٠٧٧ | ١٦٠٤٦ | ١٤١٧٢ | طالبوا العمل | |
| ٣٠٩٨٤ | ١٢٣٥٢ | ١١٨٢٧ | المرشحون للعمل | الجملة |
| %/٦٤ | %/٧٧ | %/٨٣ | نسبة الترشيح للمعمل | ٥ |

المصدر : دحلان ، مرجع سابق ، ص ٥٢ .

كما يوضح الجدول رقم (٣) أن طالبي العمل من المهن العلمية يتناقض بمتوسط معدل انكماش سنوى قدره (٢٨ر٧) تم حسابه على أساس أن معدل الانكماش للعام (١٤٠٦/١٤٠٧هـ) من الجدول هو (٣٣ر٣) وقيمته خلال العام (١٤٠٧/١٤٠٨هـ) كانت (٢٤) وتم حساب المتوسط لهاتين القيمتين .

أما طالبوا العمل من عمال الانتاج فكان معدل النمو السنوى لهم خلال عام (١٤٠٦/١٤٠٧هـ) يساوى (١٦ر٦) وكانت القيمة (٧ر٧) خلال عام (١٤٠٧/١٤٠٨هـ) وبذلك يكون متوسط معدل النمو السنوى لطالبي العمل من عمال الانتاج (١٢ر٢) ، وهذا التحليل للجدول رقم (٣) يعطينا مؤشرا هاما الى تزايد حاجة المملكة للعاملين فى القطاع الصناعى وتقل هذه الحاجة بالنسبة للعاملين فى مجال المهن الأخرى .

ويوضح الجدول رقم (٤) مدى قدرة أجهزة الدولة على تشجيع وتوفير فرص عمل لطالبي العمل فى المجال الفنى حيث وصلت نسبة ترشيح هذه العمالة الى ٨٣ر٤٪ وذلك يوضح مدى الجهود التى تبذل من قبل الدولة لتوظيف العمالة الفنية السعودية .

معوقات سعودة الوظائف الفنية فى القطاع الصناعى الخاص (١) :

لم تكن هناك مشكلة تتعلق بتوظيف المواطنين خلال سنوات خطط التنمية الماضية ، غير أنه من المستجدات الاقتصادية ، وانتهاء معظم مشروعات البنية الأساسية والزيادة المستمرة فى أعداد الخريجين وخاصة فى السنتين الأخيرتين من الفنيين والمهنيين ، فقد ظهرت صعوبات تواجه خدمات توظيفهم . وتتمثل هذه الصعوبات فى الآتى :

(أولا) : صعوبات تتعلق بطالبي العمل :

١ - مازالت الرغبة لدى الكثير من الشباب فى تفضيل العمل بالأجهزة والقطاعات والمؤسسات الحكومية ، بل ليس لدى بعضهم المانع من الانتظار مدة قد تطول ، ترقبا للعثور على فرص وظائف حكومية .

(١) د . فهمى ، منصور ، نقص العمالة فى المملكة العربية السعودية ، جدة : مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٣٩٧ هـ ، ص ٢٤ - ٢٥ .

٢ - اصدرار بعض طالبي العمل على الالتحاق بالمنشآت الكبرى ، وتفضيلهم العمل بها ، نظرا لما تمتاز به هذه المنشآت من استقرار ، ولوجود اللوائح والتنظيمات التي تحكم علاقة العامل بها ، فضلا عما تعرضه من أجور ومزايا للوظائف بها ، والعزوف عن العمل لدى المؤسسات الصغيرة التي لا تتمتع في الغالب بالمزايا المذكورة بحكم محدودية الامكانيات .

٣ - عدم استعداد بعض طالبي العمل للعمل في مواقع بعيدة عن أماكن اقامتهم أو خارج مدنهم ، ورغبتهم في الحصول على وظيفة بالقرب من أماكن اقامتهم ولو كانت على حساب التضحية بتخصصهم الفني والمهني .

٤ - مطالبة البعض بوظائف ذات أجور أعلى مما هو معروض عليه اضافة لبعض المميزات ، فالبعض لا يزال ماثلا في ذهنه ما كان سائدا من أجور خلال الفترات الماضية .

٥ - رفض بعض طالبي العمل للعمل في الأماكن المفتوحة أو الميدانية ، كالأعمال الفنية لانشاء المصانع ، وتفضيلهم العمل في الأماكن المغلقة ، والأعمال التي لا تتطلب جهدا جسمانيا ، وكذلك عدم ميلهم للعمل في بعض الوظائف لعوامل اجتماعية ، أو لتأثير عادات محلية .

٦ - تدنى الكفاءة الفنية لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني مما يؤدي الى انخفاض الكفاءة التشغيلية ومعدلات الأداء .

(ثانيا) : صعوبات تتعلق بأصحاب العمل :

١ - قلة الأجور التي يعرضها الكثير من أصحاب العمل التي لا تتلاءم مع تكلفة المعيشة بالنسبة للمواطن ، وبعضهم يقارن ذلك بما يعطيه للعمال الأجانب وهي عمالة في معظمها قادمة من بلدان تكاليف المعيشة فيها منخفضة ، ومن ثم فان ماتحصل عليه هذه العمالة من أجور وان كانت مجزية لها ، الا أنها تقل عما يمكن أن يقبل به طالب العمل السعودي ، الذي يتطلع الى الحصول على الأجر الذي يكفي لتأمين متطلبات الحياة له ولأسرته .

٢ - جرت العادة أن يقوم صاحب العمل بالاختيار من مصادر العمالة الوافدة ، ممن تتوافر لديهم الخبرة والممارسة والتأهيل الجيد عند استخدامهم ، حتى تتمكن من القيام بمهام الوظيفة بمهارة عالية ، ولذلك فهو يطلب توافر

ذلك أيضا فى المواطن الذى يطلب الالتحاق بالعمل ، وبصورة خاصة طلب توافر سنوات من الخبرة فى العمل ، فى الوقت الذى نجد أن طالبي العمل من المواطنين الخريجين حديثا يفتقرون فى الغالب الى عامل الخبرة والممارسة، حيث لايمكنهم الحصول على ذلك الا بممارسة العمل .

٣ - يشترط بعض أصحاب العمل توافر بعض المهارات الاضافية كاجادة اللغة الأجنبية أو المعرفة بتشغيل بعض الآلات والمعدات فى مجال ممارسة مهام العمل أو الوظيفة . ولا شك فى أن تمتع العمالة الأجنبية بهذه الأمور يجعلها مفضلة لدى أصحاب العمل على استخدام الأيدي العاملة السعودية ، مما يعوق فرص توظيفها . وإذا كانت بعض الأعمال لاحتياج الى ذلك فإن الكثير منها قد لايفتضى ذلك ، وبعضها قد يحتاج الى مجرد الامام باللغة الانجليزية .

٤ - لقد اعتاد أصحاب العمل فى السنوات الماضية ، نتيجة قلة الأيدي العاملة السعودية المتاحة على الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية ، مما جعل غالبيتهم يعتادون على حساب تكلفة التشغيل والانفاق فى المقاولات التى يحصلون عليها على أساس أجور وتكلفة العمالة الوافدة ونجدهم فى كثير من الأحيان يبالغون فى شروط شغل الوظائف ، أخذين فى الاعتبار سهولة توافرها فى فئات غير سعودية ، مما يضيق فرص العمل أمام المواطنين .

كيفية التغلب على المعوقات والمشكلات التى تواجه السعودية (١) :

ان الدولة بأجهزتها التنفيذية تتابع وبشكل مباشر كل ما يطرأ أو يواجه مكاتب العمل فى سبيل تقديم خدمات التوظيف للمواطنين ، حيث تقوم باصدار التعليمات واتخاذ التنظيم المناسب ، بعد عمل الدراسات اللازمة ، وتحليل المعلومات والاحصائيات عن حركة التوظيف واتجاهات سوق العمل . وفى سبيل التغلب على الصعوبات التى تواجه عملية السعودية تم اتخاذ العديد من الاجراءات التى أهمها :

١ - اصدار التعليمات التى تنص على قصر التوظيف لبعض المهن على المواطنين ، رغبة فى الحد من عنصر المنافسة ودفع أصحاب العمل للبحث

عن المواطنين فى شغل بعض الوظائف حسب ما يظهر من أهمية هذه الوظائف وتوافر طالبي العمل المؤهلين لذلك .

٢ - بحث امكانية وضع الحوافز لأصحاب العمل لدفعهم لزيادة نسبة السعوديين وذلك باعطاء الأفضلية عند منح القروض الصناعية أو شراء المنتجات الصناعية لمن تكون نسبة السعوديين لديه عالية ، أو ربط هذه القروض بتوظيف نسب معينة من السعوديين ، ونتيجة لذلك فقد شكلت لجنة حكومية لبحث ذلك .

٣ - التنسيق مع المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى فى مجال العمل على التدريب الميدانى التطبيقى للمندربين ، وجعل ذلك أحد متطلبات التخرج ، من أجل تضيق فجوة الخبرة العملية وتعويد المتدربين ظروف العمل والتطبيق العملى قبل الاندماج فى الحياة العملية .

٤ - توعية طالبي العمل ونصحهم وارشادهم نحو الوظائف المناسبة والتدريب الملائم ومستقبل العمل فى بعض المهن ، وكذلك ايضاح مزايا توظيف السعوديين بالنسبة لأصحاب العمل .

٥ - تدريب العاملين فى أجهزة التوظيف وأدخال أجهزة الحاسب الآلى فى أعمالها من أجل رفع مستوى خدماتها ، وقد تضمن ذلك استقدام بعض الخبراء من منظمة العمل الدولية لبحث مختلف الجوانب للنهوض بهذه الخدمة .

٦ - من أجل تنشيط عملية توظيف المواطنين وإتاحة فرص العمل لهم ، باشرت وزارة العمل من خلال مكاتب العمل ، النظر فى طلبات الاستقدام المقدمة من منشآت القطاع الخاص ، وأصبح الآن لدى مكاتب العمل التوصية بعدم الاستقدام من الخارج على وظيفة يكون ثمة مواطن سعودي يطلبها ومناسب لها .

٧ - تم اصدار التصنيف المهنى السعودي لمختلف الوظائف فى منشآت القطاع الخاص بما يتوافق والأسلوب الدولى ، وبما يلائم طبيعة الوظائف والمهن فى المملكة ، وذلك من أجل توحيد مسميات المهن حسب فئاتها وفروعها وأقسامها ، ومن أجل تسهيل عملية التوظيف ، وقد تم إلزام

المنشآت الخاصة باستخدامه ، كما تم استخدامه عند ادخال المعلومات فى أجهزة الحاسب الآلى لدى الجهات المعنية بالأجهزة الحكومية .

٨ - هناك اهتمام باصدار التوصيف المهنى السعودى لغالبية الوظائف والمهن الدارجة فى البلاد ، وفق الأسلوب الدولى ، وذلك من أجل ايضا واجبات وشروط الوظائف بالمقطاع الخاص ، لكل من صاحب العمل وطالبى العمل أيضا ، وذلك من أجل وضع الشخص المناسب فى الوظيفة المناسبة ، ورصد الانتاجية فى العمل .

٩ - يتم باستمرار اصدار التعليمات التى تكفل ترشيد استخدام الأيدى العاملة الأجنبية ، وعمل الضوابط التى تكفل الحد منها أو تحديد الحاجة إليها .

١٠ - تقوم الوزارة بين الحين والآخر باعداد الدراسات حول أمور التوظيف بمشاركة بعض الجهات المختصة ، وحاليا هناك دراسة مع الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة تهدف الى معرفة أسباب ضعف الاستخدام للسعوديين فى القطاع الخاص ، وتشمل دراسة ظروف العمل فى هذا القطاع وموضوع الأجور به والعوامل التى تقف وراء ضعف الاستخدام .

أسباب نقص العمالة الفنية الوطنية فى القطاع الصناعى الخاص (١) :

(أولا) : قصور أجهزة الدولة ذات العلاقة بموضوع العمالة :

ان الأجهزة المسئولة عن توفير العمالة الوطنية بالمقطاع الصناعى تتمثل فى وزارة التخطيط ، وزارة الصناعة والكهرباء ، مكاتب العمل والعمال ، مكاتب الاستقدام والمؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى .

ان من أهم أسباب نقص العمالة الفنية الوطنية ، هو قصور أنظمة أجهزة الدولة ويتجلى هذا القصور فى المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى وعدم ملاءمة مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعى الخاص ومتطلبات واحتياجات التنمية الشاملة للدولة ، ووقوع مكاتب الاستقدام تحت اشراف وزارة الداخلية ولكن تم اصدار الأوامر بأن تكون تحت اشراف وزارة

العمل والشئون الاجتماعية حتى يمكن التحكم والسيطرة على كافة الاجراءات، وبذلك يمكن الوصول الى نتائج ايجابية من تطبيق أنظمة العمل والعمال وتطويرها ومتابعتها ، وكذلك الزام المسؤولين بالقطاع الصناعى الخاص بالأنظمة واللوائح من خلال الجولات التفتيشية والزيارات الميدانية ومن خلال مراجعة المسؤولين لمكاتب العمل والعمال لاستخدام عمالة وافدة يمكن توافرها من العمالة الوطنية فى سوق العمل السعودى ، فان ذلك سيقبل نسبة الاستقدام للعمالة الوافدة الا عند الضرورة القصوى لعدم توافر تلك التخصصات الفنية فى السوق السعودى . كما يمكن التعاون مع وزارة الصناعة والكهرباء فى نشر عملية التوعية وضرورة وضع خطط سعودة للقطاع الصناعى الخاص تشرف عليها وزارة الصناعة والكهرباء بالتنسيق مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، ويتم تدعيمها من وزارة المالية بزيادة التركيز على التدريب وعلى مهارة العمل ودفع اعانات للمتدربين كجزء من الراتب أثناء التدريب ، وقيام أصحاب العمل الخاص بدفع بفية الراتب للمتدرب خلال مدة التدريب ، ومن ثم محاولة ايجاد فرص العمل فى القطاع الخاص بعد انتهاء فترة التدريب ، وبذلك تكون الدولة قد ساهمت فى تشجيع المسؤولين بالقطاع الخاص للاقيام بدورهم فى تدريب العمالة الوطنية واكسابها الخبرة اللازمة فى المصانع الوطنية الحديثة والمتطورة ، ويشارك القطاع الخاص بدوره فى تشجيع أبناء هذا الوطن فى ايجاد فرص العمل بالقطاع الخاص ، وان ماتقدمه هذه المصانع جزء مما قدمته الدولة من قروض طويلة الأجل بدون فوائد لقيام هذه الصناعات الوطنية ، وكذلك تسهيلات واعفاءات جمركية تقدمها الدولة لتشجيع القطاع الصناعى الخاص بما يتفق مع سياسة الدولة لتشجيع قيام الصناعات الوطنية بالمملكة .

(ثانيا) : نظرة رجال الصناعة للعمالة الوطنية :

ان رجال الصناعة بالمملكة العربية السعودية ينظرون من خلال تجاربهم بعدم ثقة فى العمالة الفنية الوطنية وذلك من خلال نظرتهم الى عدم ملائمة العمالة الفنية الوطنية لمتطلبات واحتياجات الصناعة الوطنية الحديثة المتطورة ، كما ينظرون الى عدم التزام العمالة الوطنية بالاستمرارية فى أداء العمل والتكيف مع أنظمة العمل الصناعى داخل المصنع ، والذى يتمثل فى مواعيد العمل (على فترتين) وأهمية الانتاج والكفاءة الانتاجية والدقة فى أداء العمل وتطويره وعدم التغيب الا بعذر قهرى .

كما يعتقدون أن الأجور عامل هام حيث أن أجر العامل الفنى الوافد أقل بكثير من أجر العامل الوطنى ، ولكن هذه النظرة ضيقة جدا ، حيث أن العامل الوافد يتم استقدامه بتكلفة مالية مثل تذاكر استقدامه من بلاده الى المملكة وتأمين السكن والمأكل له ، وهكذا نجد أن أجر العامل الوافد يكاد يكون متساويا مع نظيره العامل الوطنى ، اذا أخذنا المزايا التى يتمتع بها العامل الوافد فى الاعتبار .

من هنا نجد أن عامل الأجر لا يجب أن يكون عائقا فى تعيين العامل الوطنى واتاحة الفرصة له واكسابه الخبرة ، وهى مسئولية اجتماعية انسانية أوصى بها ديننا الاسلامى الحنيف بالتكافل الاجتماعى بين المسلمين ومساعدة أبناء هذا الشعب المسلم فى توفير رزقه ودخله بدلا من أن تكون هناك بطالة تؤدى الى الانحراف السلوكى الذى يؤثر على المجتمع وعاداته وأخلاقه .

ولقد عقد معهد الادارة العامة ندوة التخطيط للقوى العاملة فى المجال الفنى المهنى فى ١٥ رجب ١٤١٠ هـ ، ومن خلال دراسة ميدانية لمعرفة أسباب النقص فى القوى العاملة الفنية والمهنية الوطنية فى الأجهزة الحكومية ، كان من أهم هذه الأسباب عدم وجود حوافز ثم تلاها عدم توافر المؤهل والتخصص وعدم توافر فرص التدريب للوطنيين أثناء العمل ، ثم الثقة المفرطة فى مستوى العمالة الفنية والمهنية الوافدة ، ثم عدم الثقة فى الفنى أو المهنى الوطنى والثقة فى مهارة العمالة الفنية والمهنية الوافدة ، ونظرة المجتمع لهذه المهن وكان آخرها عدم الثقة فى الجهاز المعد لهذه الفئات من العمالة .

(ثالثا) : نظرة العمالة الفنية الوطنية للعمل بالمقطاع الخاص :

ان العمالة الفنية الوطنية لاتشعر بالأمان والاستقرار الوظيفى داخل العمل الخاص حيث لاتحكمه قوانين صارمة يمكن معها أن يطالب العامل بحقوقه رغم أن الدولة وضعت الأنظمة واللوائح ، ولكن أسلوب هذه الأنظمة به ثغرات يستطيع المسئولون بالمقطاع الخاص أن يجدوا الحلول التى تكسبهم القضايا القانونية ضد العامل الوطنى فى حالة رغبة صاحب العمل فى فصل العامل الوطنى .

والعامل الآخر انخفاض الأجور فى القطاع الخاص مقارنة برواتب الدولة

وحيث أن متطلبات الحياة الاجتماعية تتطلب دراسة الأجور مع دراسة وتصنف الهيكل العام للوظائف الفنية والمهنية بصفة عامة فى القطاع الخاص وتحديد الأجور المناسبة لمستوى الحياة الاقتصادية بالبلاد وتقديم دعم من قبل الدولة لتنفيذ ذلك مبدئياً ، ومن ثم الزام أصحاب العمل بذلك من خلال خطط السعودية طويلة الأجل المدعومة من الدولة واختيار صاحب العمل للعمال الفنية الوطنية المتخصصة ذات الكفاءة الجيدة . وكذلك فهناك رغبة للعمال الوطنية الفنية فى القطاع الخاص ، لذلك يتحتم وضع نظام واضح لكافة الأطراف وتوصيف الهيكل الوظيفى وتحديد سلم الأجور والمستويات الوظيفية وفرص تولى القيادات بالأقدمية والكفاءة ، وهذا يتطلب قيام كافة الجهات المعنية بدراسة ذلك وكذلك دراسة ما هو متبع من الدول المتقدمة صناعياً واختيار المناسب وما يتلاءم مع المجتمع السعودى .

ان القطاع الخاص لايتيح المجال للعمل معه وذلك من خلال معاناته المستمرة حول البحث عن وظائف فى القطاع الخاص ووجود اللافتات على أبواب المنشأة الصناعية بعدم وجود وظائف شاغرة بكافة أنواعها ، كما أن بعض العمال الوطنية الفنية لاتجد فى ذاتها الثقة فى العمل فى بعض المنشآت الصناعية ، ومطالبة هذه الفئة باتاحة فرص التدريب قبل الخدمة فى المنشأة ، وذلك يكون بموافقة أصحاب المصانع وتجهيز مكان للتدريب ولجان لاختيار العمال الفنية الوطنية التى تجتاز كافة المراحل التدريبية بشكل أفضل ويمكن الاستفادة منها فى أداء العمل ورفع كفاءته الانتاجية مما يعود بالإيجابية على المصنع .

ان البحوث والدراسات قد أثبتت أن العادات والتقاليد لها تأثير كبير على قرار العمل فى القطاع الصناعى الخاص ، فمثلاً قامت جامعة الملك عبد العزيز من خلال مركز البحوث والتنمية ببحث عن نقص العمالة فى المملكة العربية السعودية والذى اتضح من خلال هذا البحث أن العادات والتقاليد تؤثر تأثيراً كبيراً فى نقص العمالة ويتمثل ذلك فى تقاعس العمالة الوطنية فى البحث عن العمل ، والنظرة الدنيا للأعمال اليدوية (١) .

(١) معهد الادارة العامة ، ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات

الدولة من القوى العاملة ، الرياض ، ١٤٤٠هـ ، ص ٢٩ .

(دراسات تربوية)

دور الحكومة فى التغلب على مشاكل سوق العمالة بالمملكة :

تقوم الحكومة بدعم المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى من خلال سياسة التوسع فى مختلف مجالات التعليم الفنى والتدريب المهنى ، واعدادة توجيه نظام التدريب المهنى نحو تلبية احتياجات سوق العمل ، وتنسيق وسائل التنفيذ لنظام التدريب ، ويجاد خدمات مساندة مركزية كمنح شهادات للقوى العاملة الفنية وتطوير الأبحاث والاستشارات فى مجال التخطيط والاستشارات المهنية والمعلومات والنشر للبرامج والتقنيات التعليمية الحديثة ، وكذلك التعليم الفنى بالدراسة الجامعية أو الإبتعاث . ويجدر بنا الاشارة الى ضرورة مساهمة القطاع الخاص فى تمويل وتقديم خدمات التدريب ، وذلك بتشجيع الدولة فى ذلك بدلا من بناء مرافق تدريب اضافية فى القطاع الحكومى وتنسيق القبول بين أنظمة التعليم الفنى والتدريب المهنى والسعودة فى القطاع الخاص عن طريق التدريب وذلك باتباع أسلوب التلمذة الصناعية بواسطة العمالة الوافدة لسعودة الوظائف فى القطاع الخاص .

ان دور الحكومة يبدو ضروريا فى وضع معايير ومقاييس دقيقة وواعية ومدروسة فى تحديد شروط القبول للمطلبة بمدارس ومعاهد التعليم الصناعى .

أما دور أنظمة وخدمات التوظيف فيكون ذلك بمراجعة أنظمة ولوائح العمل والعمال المعمول بها ، وتوفير خدمات سوق العمل حيث أن وزارة العمل والشئون الاجتماعية مسئولة عن تطبيق نظام العمل والعمال وتوفير خدمات الارشاد والتوظيف للمواطنين الباحثين عن عمل ونشر المعلومات المتعلقة بسوق العمل بالاضافة الى تنظيم العمالة الوافدة فى القطاع الصناعى .

فقد أوصت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥ هـ) بضرورة زيادة توظيف العمالة السعودية ، ذكورا واناثا فى كافة القطاعات وكذلك تحقيق الانسجام بين العمالة السعودية وفرص العمل المتاحة ، والتأكيد على أهمية توافر الخدمات والمعلومات الكافية عن سوق العمل للأفراد فى القوى العاملة ومساعدتهم فى اختيار المهن المناسبة لتخصصاتهم ، لذلك قامت وزارة العمل والشئون الاجتماعية بزيادة عدد مكاتبها الاقليمية لزيادة فرص توظيف العمالة السعودية فى القطاع الخاص الذى يمثل الجزء الأكبر من الصناعة فى المملكة ، ومساعدة أصحاب العمل فى العثور على العامل الوطنى المناسب.

كما انتقلت مسئولية استقدام العمالة السعودية الى وكالة الوزارة لشئون العمل وذلك خلال خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ - ١٤١٠ هـ) وقامت بتنظيم العمالة الوافدة فى القطاع الخاص .

وحيث أن قانون العمل السعودى ينص على أولوية العمالة الوطنية فى العمل حتى وان كانت غير مدربة والزام القطاع الصناعى بتدريبها وتطوير كفاءتها ، كما تمنح الحكومة اعانة تدريب لأصحاب العمل مساهمة منها فى تدريب هذه العمالة الوطنية . وينص فى قانون العمل على ضرورة أن تصل نسبة العمالة الوطنية داخل شركات ومصانع القطاع الخاص الى ٧٥٪ من اجمالى العمالة لديها .

فمن الضرورى قيام مكاتب مكاتب العمل والعمال بجولات تفتيش للتأكد من هذه النسب وعدم تجاوزها من جانب أصحاب العمل ، ولاتتم الموافقة على استقدام عمالة وافدة الا فى حالة عدم توافر المهارات أو التخصصات المطلوبة فى سوق العمل الوطنى السعودى .

ولقد قامت الدولة ممثلة فى مجلس القوى العاملة باعداد دراسات وبحوث حول تنمية واستغلال القوى العاملة ، وأقر المجلس العديد من الاجراءات والسياسات التنفيذية ذات العلاقة بموضوع العمالة الوطنية وتدريبها واحلال السعوديين محل الوافدين .

ولقد أشارت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥ هـ) الى ضرورة أن تتشدد وزارة العمل والشئون الاجتماعية فى تطبيق نظام العمل والعمال واحكامه لضمان نجاح استيعاب القطاع الخاص للعمالة السعودية الجديدة . كما أشارت الى أهمية تدخل الدولة فى عملية السعودية وعدم ترك ذلك لقوى السوق (العرض والطلب) بل ايجاد أنظمة العمل المناسبة وتوفير الخدمات العمالية لضمان تحقيق أهداف التنمية الوطنية .

وستقوم وزارة العمل والشئون الاجتماعية باجراء مراجعة شاملة لنظام العمل والعمال بما يلائم أوضاع سوق العمل الراهنة وكذلك اعداد وتنفيذ خطة بأهداف محددة للوصول لتنفيذ أحكام نظام العمل والعمال وبذلك تستطيع أن تصل الى زيادة العمالة الوطنية فى القطاع الخاص بصورة تدريجية .

وسيقوم الديوان العام للخدمة المدنية بالاجراءات الآتية :

١ - مراجعة نظام التصنيف الوظيفى وهيكلا الأجر بهدف الحفاظ على مستويات مناسبة مع القطاع الخاص .

٢ - التنسيق مع وكالة شئون العمل فى تبادل المعلومات حول الوظائف الشاغرة لمعرفة فرص العمل المتاحة فى كافة القطاعات الحكومية والخاصة .

وقد قامت وزارة العمل والشئون الاجتماعية باصدار تراخيص لبعض الشركات التى ستتولى تأمين خدمات توظيف العمالة والاستشارات الوظيفية للمتعدين الباحثين عن العمل فى القطاع الخاص .

وستقوم الوزارة بتطوير خطة التدريب بالتعاون مع المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى وممثلى الغرف التجارية والصناعية ، وكذلك ادخال احكام جديدة على نظام العمل والعمال نلزم الذين يتلقون التدريب على نفقة صاحب العمل على البقاء مع هذه الشركة لفترة معينة كحد أدنى ، وهذا سيؤثر فى قرار صاحب العمل على قبول العمالة الوطنية وتدريبها طالما أن هناك نظاما يحدد العلاقة ويضمن استمرارية العامل بعد انتهاء التدريب .

سياسات واجراءات سوق العمل :

حتى تتحقق أهداف الخطة الخمسية الخامسة للتنمية فى زيادة مساهمة العمالة الوطنية فى كافة القطاعات وخاصة القطاع الخاص كان لابد من وضع وتنفيذ الاجراءات والسياسات التالية :

١ - تحويل التركيز من التوسع الكمى الى دعم التوعية فى التعليم وذلك بتطوير مناهج الدراسة وتوعية هيئة التدريس وادخال الوسائل التقنية الحديثة فى عملية التعليم .

٢ - اعطاء أولوية قصوى لتنمية الموارد البشرية الفنية عن طريق استمرار التوسع فى التعليم الفنى والتدريب المهنى خصوصا ما بعد المرحلة الثانوية .

٣ - وضع معايير اعداد نوعية عالية من الخريجين .

٤ - التركيز بصفة خاصة على تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم

والتدريب من خلال العمل على تخفيض معدلات التسرب والرسوب وزيادة الاستفادة من الموارد المتاحة .

٥ - توثيق مجالات التنسيق مع الجهات التي توفر خدمات التعليم والتدريب بين بعضها البعض ، على مختلف المستويات الوطنية والاقليمية والمحلية .

٦ - انشاء مراكز تهتم بتنديم المشورة للطلاب بشأن التخصصات المهنية الملائمة ضمن مؤسسات التعليم الثانوى ومابعد الثانوى ومعاهد التدريب ، اضافة الى تقوية الروابط بين أصحاب العمل بالقطاع الخاص وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية لضمان توافق خريجي هذه المؤسسات مع متطلبات أصحاب العمل .

٧ - اعداد هيكل شامل للسياسات عن طريق اعداد خطة شاملة لتنسيق عملية تطوير مختلف جوانب نظام التعليم والتدريب وتوسيعاته .

٨ - وضع اطار شامل للسياسات الهادفة الى تنسيق تطوير الجامعات على المدى البعيد ، ولضمان توجيه نشاطات هذه المؤسسات العلمية لمواجهة متطلبات القطاع الخاص من القوى العاملة .

٩ - وضع اطار شامل للسياسات اللازمة لتوسعة برامج التدريب الفنى والمهنى خصوصا للمستوى الثانوى ومابعد الثانوى .

ولتسهيل مهمة التوظيف الفعال للعمالة الوطنية الباحثة عن العمل فى القطاع الخاص ، لابد من تنفيذ السياسات والاجراءات التالية (١) :

١ - مراجعة نظام العمل والعمال للتأكد من ملاءمة أحكامه مع أوضاع سوق العمل الحالية والتأكد من أنها تعمل على زيادة اسهام العمالة الوطنية فى القطاع الخاص .

٢ - وضع أهداف محددة سنوية لتنفيذ أحكام نظام العمل والعمال ، ويجب على الجهات ذات العلاقة بالتعاون مع وزارة التخطيط ، اعداد خطة سنوية للسعودة ووضع أهداف محددة للحد الأدنى من اعداد السعوديين الذين يتعين توظيفهم من قبل مؤسسات القطاع الخاص بمختلف أحجامها .

(١) معهد الادارة العامة ، ندوة برامج الجامعات ، ، مرجع سابق ، ص

٢ - التوسع فى خدمات سوق العمل لتأكيد مدى توافق مؤهلات العمالة الوطنية التى تبحث عن عمل فى القطاع الخاص مع الوظائف المتوافرة .

٤ - دراسة ووضع الأنظمة مع الجهات ذات العلاقة والتى تلزم المقاولين العاملين بعقود حكومية من زيادة أعداد السعوديين مع الأخذ فى الاعتبار التكاليف المترتبة على زيادة اسهام المواطنين السعوديين فى تنفيذ هذه العقود وخاصة فى مجالات التشغيل والصيانة .

٥ - اعداد المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتحليلها نم توزيعها بصفة دورية على الباحثين عن العمل وأصحاب العمل والطلاب ، على أن تتناول هذه المعلومات موضوعات مثل : متوسط الأجور والرواتب حسب المهن ، والوظائف الشاغرة حسب الموقع ، وتوقعات فرص العمل لمختلف المهن .

٦ - دراسة جدوى تقديم الدعم المناسب لأصحاب العمل فى القطاع الخاص الذين يرغبون فى توفير التدريب على رأس العمل فى مهن معينة ، وإعادة احياء أعمال لجنة الاعانات التى تدفع للقطاع الخاص من أجل تشجيعهم على تدريب السعوديين .

المؤسسات العامة العاملة فى مجال الصناعة بالملكة ودورها فى توظيف العمالة الفنية الوطنية (١) :

١ - الهيئة الملكية للجبيل وينبع : تتمتع هذه الهيئة بصلاحيات عليا تحت رئاسة خدام الحرمين الشريفين حفظه الله . وتحت اشراف وزير التخطيط . وهو نائب رئيس الهيئة ومهمة الهيئة هى انشاء مدينتين صناعيتين أحدهما فى الجبيل على الساحل الشرقى للبلاد ، والأخرى فى ينبع على الساحل الغربى بغرض توفير كل التجهيزات الأساسية اللازمة لمشاريع الصناعات الأساسية التى ستقوم بإنشائها كل من بترولين وسابك داخل مدينتى الجبيل وينبع .

ويشمل برنامج التجهيزات الأساسية لكل من الجبيل وينبع بناء المطارات والموانئ والمرافق العامة ، وتوفير الاتصالات السلكية واللاسلكية ، وبناء محطات تحلية للمياه ، وأنظمة تبريد مياه البحر ، واعداد مواقع الصناعات للصناعات الرئيسية والثانوية والمساعدة ، وكذلك انشاء مرافق الخدمات .

٢ - الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) : نظرا للأهمية الخاصة التي تشكلها الهيدروكربونات لاقتصاد المملكة ، فقد قررت الحكومة الدخول بنفسها للاستثمار فى هذا المجال ، ولتحقيق هذا الغرض فقد أنشأت الحكومة فى عام ١٣٩٦ هـ الشركة السعودية للصناعات الأساسية والتي تملكها الحكومة الآن بنسبة ٧٠٪ برأس مال بلغ عشرة ملايين ريال .

ومن انجازاتها حتى عام ١٤١٠ هـ انشاء مجمع صناعى ندى تقنية عالمية ، وتعتبر سابك القوى العاملة الوطنية هى ثروة الوطن الحقيقية . وهدفها الاستراتيجى الأول استثمار ثروات المملكة البشرية وتأهيلها لتحمل مسؤوليات التصنيع المتطورة . أما هدفها الاستراتيجى الكائن فهو استثمار ثروات المملكة الطبيعية وتحويلها الى منتجات صناعية ذات قيمة مضافة عالية . ولقد سخرت لسد نقص العمالة الفنية أسلوب التوظيف المكثف لرأس المال والطاقة .

وقد قامت سابك بالتعاون مع شركائها بتخطيط وتنفيذ سلسلة مكثفة من البرامج التدريبية داخل البلاد وخارجها فى مراكز التدريب المهنية والمعاهد الفنية والعلمية ، ومن ثم التدريب على رأس العمل بمصانعها ومصانع شركائها . ولقد ركزت فى خطة التدريب على تكثيف التدريب على رأس العمل من سنة الى سنتين حيث يمارس المتدرب نفس المهام التى ستناط به شركته لتهيئته للاندماج فى حياته العملية المقبلة واكتساب قيم الانضباط والالتزام والشعور بالمسؤولية ثم يستكمل التدريب بمواقع عمله الفعلى فى شركته وتستمر هذه المرحلة من ثلاثة الى ستة شهور تحت اشراف كوادر متخصصة. ولقد تم انشاء مركز تدريب عصري داخل كل مصنع مزود بالمختبرات الحديثة ووسائل التدريب الفعالة والوحدات التعليمية المصغرة .

ولقد بدأت سابك بعقد ١٥ دورة فى عام ١٩٧٧ م وبلغت أكثر من المئى دورة فى عام ١٩٨٥ م ، وبلغ اجمالى الدورات التى عقدتها حتى نهاية عام ١٩٨٨ م ، ١٠٥٧٠ دورة .

وكانت نتائج هذه الدورات تزايد القوى العاملة الوطنية من ٧٩ شخص عام ١٩٧٧ م الى ٤٥٧٥ شخص عام ١٩٨٨ م ، والسعودة التى تنشدها سابك هى احلال القوى العاملة الوطنية المؤهلة المدربة محل العمالة الوافدة وفق خطط مدروسة منظمة تكفل سير العمل بصورة مأمونة وفعالة .

٣ - المؤسسة العامة للبترول والمعادن (بترومين) : أول مؤسسة أنشائها الحكومة عام ١٣٨٣ هـ لتنمية موارد المملكة الطبيعية الهامة مثل البترول الخام والغاز الطبيعي والمعادن الأخرى ، وخاصة تنمية الصناعات المعتمدة على هذه الموارد ، وإلى جانب أنشطتها المختلفة من التنقيب عن البترول وحفر الآبار ثم انتاجه ونقله وتوزيعه ، فقد شرعت فى تنفيذ عدد من مشاريع مصافى البترول اضافة الى مشروع ضخم لتجميع الغاز ومعالجته ونقله ، وتقرم شركة أرامكو ببناء هذا المشروع لم حساب بترومين .

ونظرا لكميات الهائلة من النفط الاحتياطى والمنتج فى المملكة فمن الطبيعى أن تكون صناعة تكرير النفط هى التى تاتى فى المقدمة ، لذلك تقوم بترومين مع عدد من شركات النفط العالمية بتكرير البترول لتغطية احتياجات السوق المحلى ثم التصدير الى الخارج ، وتوجد حاليا بالمملكة خمس مصافى بينها أكبر مصفاة للبترول فى العالم وهى موجودة فى رأس تنورة .

٤ - الغرف التجارية والصناعية : تمشيا مع مبدأ الاقتصاد الحر الذى تنتهجه المملكة ، وحرصا على مصالح رجال الأعمال من التجار والصناع ، أصدرت الدولة نظاما يتم بمقتضاه انشاء الغرف التجارية والصناعية ، ولقد وضعت لتلك الغرف أهداف محددة ، تسعى جميعها لرعاية مصالح منتسبيها من التجار والصناع فى شتى المجالات ، وحرصت هذه الغرف على مسايرة النهضة التى تعيشها المملكة ، خاصة وأن دورها قد اتسع فى فترة هذه النهضة ، هذا وتتعدد أوجه الخدمات التى تقدمها لمنتسبيها منها ما هو متعلق بتوفير كافة المعلومات والبيانات التى تهتم رجال الأعمال سواء داخل المملكة أو خارجها ، ومنها ما هو متعلق باصدار بحوث وكتب ارشادية لتبصيرهم بشئون أعمالهم ، كذلك منها ما هو متعلق بتدريب الأيدى العاملة فى منشآت قطاع الأعمال فى شتى الأنشطة الاقتصادية . هذا بالاضافة الى رعاية مصالحهم من النواحي القانونية مع كافة التجار الذين يتعاملون معهم فى الخارج أو الداخل . كما تقوم الغرف باعداد دراسات الجدوى للمشروعات الحديثة أو عند التوسعة ، وذلك لمساعدة رجال الأعمال الصناعيين عدد انشاء مشروعاتهم الجديدة أو توسعة مشروعاتهم القائمة .

٥ - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (١) : أنشئت عام ١٣٧٣ هـ بهدف تنفيذ الخطط والبرامج الموضوعه للتعليم الفني والتدريب المهني لتطوير القوى الوطنية المهنية والفنية ضمن اطار السياسات التسي يضعها مجلس القوى العاملة فى مجالات التدريب الفنى فى مختلف التخصصات والتدريب المهني بمختلف أشكاله ومستوياته ، بالإضافة الى اجراء البحوث والدراسات المهنية لتطوير الأداء والكفاية الانتاجية للقوى العاملة الوطنية .

وتقوم المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بإشراف على :

أولاً : التعليم الصناعى الذى يضم المدارس المهنية الثانوية والمعاهد الصناعية والمعهد الفنى العالمى لاعداد المدرسين والمدرسين العمليين اللازمين للمدارس المهنية الثانوية ومراكز التدريب المهني .

ثانياً : التعليم الزراعى ويتبعه المعهد الفنى الزراعى النموذجى بمدينه

جدة .

ثالثاً : التعليم التجارى ويضم المدارس الثانوية التجارية والمعاهد

العالية للعلوم المالية والتجارية .

رابعاً : التدريب والاعداد المهني ويضم مراكز التدريب المهني ومراكز

الاعداد المهني فى التخصصات الصناعية التجارية . كما تعمل مراكز التدريب المهني فترة مسائية لاتاحة الفرصة أمام العاملين (من كبار السن) والذين لم يحظوا بفرص التعليم على التدريب على احدى الحرف التى تناسبهم وميولهم .

١٠ - النتائج والتوصيات :

(أ) النتائج : بعد العرض السابق لموضوع دور التعليم الصناعى فى

العمالة الفنية فى المملكة العربية السعودية يمكن التوصل الى النتائج التالية :

١ - اعتماد المشروعات الصناعية السعودية سواء فى القطاع الحكومى

و القطاع الخاص بشكل كبير على العمالة الأجنبية .

(١) المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، طريق المستقبل والمسيرة

الناجحة ، الرياض ، دار المالك للنشر ، الطبعة الاولى ، ١٤٠٥ هـ ، ص ٢٦ - ٢٣ .

٢ - تقوم حكومة المملكة باستخدام الأساليب والطرق الحديثة فى التنمية الصناعية .

٢ - نجاح بعض الصناعات بالمملكة فى اقتحام الأسواق العالمية مثل صناعات البتروكيماويات .

٤ - أصبحت المملكة فى احتياج شديد لخريجى التعليم الصناعى لسد النقص الموجود فى العمالة الفنية فى قطاعات الصناعة فى كل من القطاع الحكومى والقطاع الخاص .

٥ - قيام الأجهزة المعنية بتوظيف العاملين بالمملكة بتوفير فرص عمل كثيرة لطالبي العمل فى المجال الفنى والمهنى .

٦ - عزوف الشباب السعودى من خريجى التعليم الصناعى عن العمل فى القطاع الخاص وتفضيلهم للقطاع الحكومى .

٧ - عدم استعداد بعض طالبي العمل للعمل فى أماكن بعيدة عن مقر إقامتهم أو خارج مدنهم .

٨ - رفض بعض طالبي العمل للعمل فى الأماكن المفتوحة أو الميدانية كالمصانع والورش .

٩ - تدنى الكفاءة لخريجى التعليم الصناعى مما يؤدى الى انخفاض الكفاءة التشغيلية ومعدلات الأداء .

١٠ - تفضيل صاحب العمل فى القطاع الصناعى الخاص بتوظيف العمالة الأجنبية لما تتمتع به من خبرة وممارسة وتأهيل جيد واجادة للغة الانجليزية وتقاضيها مرتبا أقل مما تطلبه العمالة الوطنية .

١١ - قصور أجهزة الدولة ممثلة فى المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى والتي لاتتلاءم مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعى الخاص .

١٢ - نظرة عدم الثقة من رجال الصناعة للعمالة الفنية الوطنية من ناحية عدم الالتزام وقلة الخبرة ومستوى التأهيل العلمى .

١٣ - يعتبر عامل العادات والتقاليد بالمملكة سببا رئيسيا فى عدم رغبة الشباب السعودى للالتحاق بالأعمال الفنية .

(ب) التوصيات : مما سبق يمكننا التوصل الى بعض التوصيات التي نذكر منها :

- ١ - التنسيق بين كافة الوزارت والهيئات عند رسم سياسة التعليم الفني والتدريب المهني .
- ٢ - العمل على رفع مستوى التعليم الصناعي واعطاء الأولوية في تطويره للمجالات المتعلقة بعمليات الانتاج والتنمية .
- ٣ - الربط بين التعليم الصناعي وبين مواقع الانتاج والخدمات وفرص العمل .
- ٤ - رسم سياسة القبول في المدارس الصناعية بما يتمشى مع احتياجات الانتاج واستعدادات الطلبة المهنية .
- ٥ - تحديد التخصصات الجديدة في المدارس الصناعية .
- ٦ - العمل على تحديث التجهيزات والمعدات الفنية لمسيرة التقدم التكنولوجي .
- ٧ - العمل على رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الصناعي .
- ٨ - تدريب طلبة المدارس الصناعية بالمصانع والورش ومواقع العمل .
- ٩ - زيادة الحوافز للمهن الفنية .
- ١٠ - توعية طالبي العمل ونصحهم وارشادهم نحو الوظائف المناسبة .
- ١١ - ضرورة اصدار التوظيف المهني السعودي لغالبية الوظائف والمهن الدارجة في البلاد .
- ١٢ - اصدار التعليمات التي من شأنها ترشيد استخدام الأيدي العاملة الأجنبية .
- ١٣ - الاكثار من الدراسات والأبحاث حول أمور التوظيف بمشاركة بعض الجهات المختصة .
- ١٤ - مراجعة نظام التصنيف الوظيفي وهيكل الأجور .
- ١٥ - التنسيق بين الديوان العام للخدمة المدنية ووكالة شئون العمل فيما يختص بالوظائف الشاغرة لمعرفة فرص العمل المتاحة في كافة القطاعات الحكومية والخاصة .
- ١٦ - ضرورة قيام وزارة العمل والشئون الاجتماعية وبالإشتراك مع الغرف التجارية الصناعية وكذلك المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بتطوير خطة التدريب .

المراجع

- ١ - حافظ ، وهبة ، جزيرة العرب فى القرن العشرين ، القاهرة ، ١٩٦٧ م .
- ٢ - دحلان ، عبد الله صادق ، تقييم السياسات الصناعية بالمملكة العربية السعودية ومدى تجاوب سياسات المنشآت الصناعية معها - دراسة ميدانية للحصول على درجة الدكتوراة فى ادارة الاعمال ، القاهرة ، ١٩٨٧ م .
- ٣ - د فهمى ، منصور ، نقص العمالة فى المملكة العربية السعودية ، جدة ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٣٩٧ هـ .
- ٤ - المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ، التقرير الاحصائى عام ١٤٠٩ - ١٤١٠ هـ .
- ٥ - المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ، طريق المستقبل والمسيرة الناجحة ، الرياض ، دار الملك للنشر ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٥ هـ .
- ٦ - ندوة التخطيط للقوى العاملة فى المجال الفنى والمهنى ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٠ هـ .
- ٧ - وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥ هـ) ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ٨ - معهد الادارة العامة ، ندوة برامج الجامعات ومدى تلبية احتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ١٤٠٨ هـ .