

السعوديين فقط ..

عمر عبد الله كامل



السعوديين فقط ..

عمر عبد الله كامل





الطبعة الأولى

١٤١٦هـ - ١٩٩٥م

جميع حقوق الطبع محفوظة للمؤلف

عمر عبد الله كامل ، ١٤١٦هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

كامل ، عمر عبد الله

للسعوديين فقط.

١٥٠ ص، ١٧×٢٤ سم

ردمك ٩٩٦٠-٢٧-٨٨٢-٤

١- السعودية - التخطيط الاقتصادي ٢- السعودية - خطط التنمية

٣- السعودية القوى العاملة أ- العنوان

ديوي ٣٣٨،٩٠٠٩٥٣١ ١٦/..٣١

رقم الايداع ١٦/٠٠٣١

ردمك : ٩٩٦٠-٢٧-٨٨٢-٤

للهدايا

قديمًا.. كان المعلم هو صاحب الصنعة الذي يتخرج على يديه جيل من العمالة الماهرة الذين يجيدون الصنعة وكان له دور مهني وتربوي إلى الحد الذي يطمئن ذوي المتدربين والعمال على مستقبل أبنائهم.

ومع تغير الزمن .. تغيرت ملامح وصفات ذلك المعلم .. الذي أصبح اليوم يحمل اسم (رجل أعمال) إلا أن الدور الذي نتطلع إليه سيظل موجوداً.. لذلك أهدي هذا الكتاب إلى المعلم الذي تدرب على يديه جيل آبائنا وأجدادنا .. وإلى المعلم الذي نوصيه بأبنائنا.

عمر عبدالله كامل

مقدمة عامة

اختطّت المملكة العربية السعودية.. ومنذ تأسيسها على يد المغفور له الملك عبدالعزيز نهجا اقتصاديا واضحا.. نابعا من شرع الله .. ملتزما بتعاليم الإسلام الحنيف، فأرست بذلك ومنذ نشأتها الأولى دعائم اقتصاد قوي يحقق العدالة للإنسان.. ويمنح الوطن مجداً وسؤداً..

وحينما تفجرت أرض الوطن الغالي عن النفط.. كان من الطبيعي أن يأتي استثماره وفق تلك القواعد الاقتصادية المتينة، فلم يجنح الوطن الغالي إلى ما انجرفت إليه دول أخرى.. حينما سقطت فريسة الأهواء والشهوات، وبددت ما تملك في مغامرات مجنونة.. ذهبت بالأخضر واليابس.

جاء النفط وثرواته.. فكان عوناً لدعائم الاقتصاد.. فتحققت من خلاله الخطط الخمسية الخمس.. التي أجمع كل الاقتصاديين في العالم.. على أنها ربما المرة الأولى التي تستطيع دولة من العالم النامي

أن تنفذ خططها الخمسية بشكل متواصل.. وبنائج مبهرة.. وباقتصاد ينمو بشكل ثابت.. وهو الأمر الذي أتاح للمملكة العربية السعودية أن تتجاوز أعاصير الدمار الاقتصادي التي حاقت بمعظم بلدان العالم.. ولم ينج منها أحد وربما بلا استثناء.

تمكنت المملكة العربية السعودية بفضل الله ثم بفضل الدعائم التي قام عليها اقتصادها، أن تتجاوز كل العقبات والعراقيل بل والمؤثرات، لتصبح من الدول القلائل التي حققت نمواً في دخلها القومي.. بشكل متطور ونام.. بعيداً عن التقلبات الاقتصادية المعروفة.. وبعيداً أكثر عن كل تلك المغامرات التي تركت آثاراً رهيبية نرى آثارها حالياً في العديد من دول العالم المنتجة للنفط.

ولقد استدعى تأسيس البنية الأساسية للاقتصاد السعودي في المراحل الأولى.. الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية من مختلف بلدان العالم لتواكب بمجهودها الخطط الطموحة التي اختطتها القيادة الحكيمة للمملكة العربية السعودية.. ولتكون تلك الأيدي العاملة الأجنبية.. عوناً للعمالة السعودية في مرحلة البناء الضخمة التي لم يشهد القرن العشرون لها مثيلاً حتى في الدول المتقدمة..

وبانتهاء المرحلة التأسيسية.. وما شهدته من تطورات تقنية وعلمية بالغة التطور تبلور سوق العمل في المملكة واتخذ سماته الواضحة.. والمرتبطة في نفس الوقت بأحدث ما توصل إليه العالم في ذلك المجال.. وهو الأمر الذي تطلب ويتطلب أيضاً إعادة تدريب العمالة السعودية الموجودة على رأس العمل، بالإضافة إلى تأهيل الأجيال الجديدة من العمالة السعودية لتواكب المراحل القادمة، وهي مراحل متقدمة للغاية.. تستدعي مهارات عمالية متفوقة، لتمكن السلع المنتجة داخل الوطن من منافسة مثيلاتها في الخارج.

وقد حاول هذا الكتاب الموثق بالأرقام والإحصائيات الدقيقة أن يعرض كل جوانب مشكلة العمالة السعودية بدءاً من توفير فرص العمل

لها، وانتهاءً بتقنين أساليب التدريب المطلوبة مروراً بالتغيرات المطلوبة في المنهج التعليمي الذي يوفر رؤية جديدة تتفق وطبيعة العصر الجديد.

ويمكن القول بلا تردد.. إن هذا الكتاب استطاع وبشكل علمي، أن يحدد بعض الأبعاد المطلوبة لتنمية العمالة السعودية.. وتدريبها، وخلق فرص عمل جديدة لها، وذلك وفق إحصائيات رقمية ونوعية، تسهم بدورها في توثيق الهدف الذي من أجله صدر الكتاب..

لقد حدد الكتاب بوضوح شديد وصراحة جلية أبعاد هذه المشكلة كما حدد أيضاً كيفية إسهام مختلف القطاعات في المملكة في تنفيذ الدور المناط بها.. والكيفية التي يمكن من خلالها استثمار تلك الطاقات بما يعود أولاً على الوطن من فائدة واضحة، وثانياً بما يعود على تلك الطاقات من آفاق رحبة تسهم في تحقيق الاستقرار والأمن للمواطن.

وقد نحا الكتاب في منهجيته، إلى استعراض دقيق لكل أبعاد المشكلة بجوانبها.. وهو بذلك إحدى الدراسات الهامة القليلة القادرة على استيعاب مشكلة العمالة السعودية، بالإضافة إلى إيجاد حلول ناجحة يمكن تطبيقها بسهولة ويسر بما يحقق مصالح كل الأطراف وليس طرفاً على حساب طرف.

الباب الأول

التنمية ونتائجها في المملكة

تاريخ مفهوم التنمية

مفهوم التنمية من المفاهيم الحديثة نسبياً ويرجع ظهوره إلى أواخر الخمسينات وأوائل الستينات الميلادية حين ظهرت مجموعة من الدراسات التي تسمى في مجملها بأدب التحديث وكان من أعلامها «لوشيان باي» و«جابريل الموند» و«جيمس كولمان» و«ليونارد بانيدر». وكان الدافع لظهور هذه الدراسات هو فهم عملية التغير الاقتصادي في البلاد التي استقلت حديثاً في ذلك الوقت في آسيا وأفريقيا والتي اصطلح على تسميتها بالدول النامية.

حين بدأ إحساس الشعوب والحكومات يتزايد بانقسام العالم إلى بلاد متقدمة وأخرى متخلفة، وبدأت مشكلة التنمية تبعاً لذلك تحتل محلاً أساسياً في الاعتبار سواء على الصعيد الوطني أو على الصعيد العالمي أو على صعيد الفكر الاقتصادي. ولا أدل على ذلك مما أكدته أحد رواد علم الاقتصاد والتنمية في عالمنا العربي الأستاذ الدكتور محمد زكي شافعي في كتابه المعروف عن التنمية الاقتصادية في عام ١٩٦٢، من أنه:

- على الصعيد الوطني: قد ترتب على نوال عشرات الدول النامية الاستقلال احتلال مشكلة التنمية مكان الصدارة من الفكر والعمل السياسي في هذه الدول، خصوصاً بعدما اتضح لمختلف هذه البلدان - وحسب ما يبينه «أرنولد توينبي» في محاضراته التي ألقاها في القاهرة في ديسمبر ١٩٦١ - من أن الفقر ليس قدراً لا يمكن اتقاؤه وإنما عرض يمكن تفاديه.

- أما على الصعيد الدولي: فقد تزايد الاقتناع بأنه لا سبيل إلى سلام دائم أو تقدم اقتصادي للعالم الذي نعيش فيه ما لم تتوافر للبلاد النامية أسباب النماء، الذي يتطلب لتحقيقه توفير الإطار العالمي الملائم فضلاً عن تزويد البلدان النامية بالمعونة الكافية سواء في صورة رؤوس الأموال أو المعارف الفنية والخبرات، مما اعتبر معه ذلك مسئولية مشتركة للبلاد النامية والبلاد المتقدمة على حد سواء. ولا أدل على هذا من اعتبار قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر ١٩٦١ من اعتبار عقد الستينات «عقد الأمم المتحدة للتنمية» على أن تتوافر خلاله الدول الأعضاء وشعوبها على زيادة مجهوداتها في تعزيز التدابير اللازمة لزيادة سرعة التقدم نحو النمو الذاتي لاقتصاديات الأمم النامية، فضلاً عن

تعجيل رقيها الاجتماعي.

أما على صعيد الفكر الاقتصادي: فقد استتبع ما تحقق للبلدان النامية من أهمية على مختلف المستويات الدولية ببلوغها الاستقلال السياسي إلقاء الفكر الغربي والشرقي مشاكل هذه البلدان نصيباً من الاهتمام وبخاصة المشاكل المتعلقة بالتنمية.

وقد انطلقت هذه الدراسة من علم الاجتماع وغلب عليها الانحياز للنموذج الرأسمالي الغربي، والانطلاق من خصوصية التطور الغربي (بمعنى تناول ظاهرة التنمية في الدول النامية بالمقارنة مع النموذج الغربي) وتجاهل البعد التاريخي لهذه الظاهرة حيث لم تشر من قريب أو بعيد إلى أن أحد أسباب التخلف في الدول المستقلة حديثاً هو الغرب نفسه من خلال ظاهرة الاستعمار وأخيراً تجاهل البعد الاقتصادي التوزيعي وقضية العدل الاجتماعي في توزيع القيم الاقتصادية بين أفراد المجتمع.

وإزاء هذه الانتقادات سعى المفكرون الغربيون إلى استعمال وتبني العديد من هذه الانتقادات واستيعابها في إطارهم الفكري فيما أسمىه بالاقتصاد السياسي الجديد للتنمية أي أن الاتجاه أصبح يركز على العوامل الاقتصادية بدلاً من التركيز على النواحي الاجتماعية فقط. وأصدر الأستاذان «وارين أبهوف» و«نورمان الخمان» كتاباً بعنوان «الاقتصاد السياسي للتنمية» عام ١٩٧٢م، كما أشار الموند وباول في كتابهما «السياسة المقارنة» عام ١٩٧٨م إلى أن التركيز في دراسة التنمية سينتقل من التحليل السوسيولوجي والانثروبولوجي والنفسي إلى تبني منهج الاقتصاد السياسي.

وكان التركيز على دراسة التنمية في إطار الاقتصاد السياسي بمثابة مقدمة لامتداد دراسة المفهوم في إطار السياسة العامة ليقترب هذا المفهوم أكثر وأكثر من علم السياسة، حيث تعددت دراسات السياسة العامة في نهاية السبعينات الميلادية بشكل ملحوظ من ذلك دراسة ميردال عام ١٩٧٧م عن «السياسة والسلطة في بلاد العالم الثالث»، ودراسة روبرت روزنشتاين في نفس العام عن «الضعيف في عالم القوى الدول النامية والنظام الدولي»، ودراسة روتشيلد وكوري عام ١٩٧٨ عن «الندرة والاختيار والسياسة العامة في أفريقيا الوسطى». وكان التركيز على تحليل السياسات يمثل تطوراً هاماً من ناحيتين:

أولهما: نقل بؤرة الاهتمام في التحليل للنظام السياسي من دراسة مدخلات العملية السياسية مثل الثقافة السياسية والتنشئة وأنماط المطالب إلى مخرجات النظام السياسي من سياسات وقرارات.

ثانيهما: زيادة التركيز على ظواهر معينة لدراسة جهود التنمية واختيار مؤشرات محددة

تقاس بها جهود التنمية مثل معدلات قياس وفيات الأطفال ومتوسط عمر الإنسان والتعليم الأساسي وغيرها من المؤشرات. كما زاد الاهتمام بدراسة موضوع توزيع الدخل والعدل الاجتماعي.

وهكذا فإن مفهوم التنمية تطور في ثلاثة علوم هي: علم الاجتماع، وعلم الاقتصاد، ثم استقر في علم السياسة وقد انعكس هذا في أمرين رئيسيين:

الأول: تعدد التعريفات لمفهوم التنمية.

الثاني: اتساع مفهوم التنمية. فأغلب الدراسات حالياً لا تركز على جانب واحد للتنمية، وإنما الأخذ بمفهوم شامل يتضمن النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كما سيأتي فيما بعد.

في هذا الإطار فإننا سنبدأ بتعريف مفهوم التنمية أولاً في محاولة للوصول إلى تعريف محدد لها، ثم الانتقال إلى ديناميكية عملية التنمية في المملكة العربية السعودية، ومن ثم محاولة دراسة ارتباط عملية التنمية بظهور قضية العمالة المواطنة والتحديات التي تواجهها.

تعريف مفهوم التنمية

يواجه المرء في أدبيات التنمية كماً هائلاً من التعريفات لمفهوم التنمية، فأحياناً يتم التركيز على البعد الاقتصادي للتنمية، فتعني التنمية من هذا المنظور: «نمو الناتج للفرد أو زيادة دخله وارتفاع مستوى معيشته وإحداث تحول هيكلي في الاقتصاد يدفع المجتمع على طريق النمو الذاتي».

ويستخدم علم الاجتماع مفهوم التنمية الاجتماعية بمعنى «التطوير المضطرب للبناء الاجتماعي من جوانبه السكانية والطبقية والتعليمية والثقافية بما يخلق إنساناً يعي خطورة التخلف ويدرك أهمية التنمية ويعمل جاهداً في سبيل تحقيقها».

كما استخدم هذا المفهوم في حقل علم السياسة تحت مسمى التنمية السياسية ليعني الاحتياجات السياسية للتنمية الاقتصادية، فعندما نركز الانتباه على مشاكل النمو الاقتصادي والحاجة إلى تحويل الاقتصاديات الراكدة إلى اقتصاديات تتسم بالديناميكية فإن الظروف السياسية والاجتماعية تلعب دوراً في عملية التغيير، ويذهب فريق آخر إلى أن التنمية السياسية هي السياسات الملائمة للبحوث الصناعية. ويرى فريق أن التنمية السياسية هي عملية قيام الدولة الوطنية على أساس أن التنمية السياسية تتكون من إطار تنظيمي للحياة السياسية وتقديم الوظائف السياسية وفقاً للمستويات المتوقعة للدولة الوطنية المتمدينة. وهذا التعريف يفترض أن هناك أنماطاً متعددة من النظم السياسية من الناحية التاريخية وأن كل الجماعات لديها أنماط سياسية خاصة بها وأن وجود الدولة الوطنية المتمدينة أتى إلى حيز الوجود بمجموعة من الاحتياجات السياسية والمؤسسات السياسية المتطورة، ويذهب البعض إلى أن التنمية السياسية هي تعبئة الجماهير ومشاركتهم كما أنها عملية بناء الديمقراطية وهناك من يعرفها بأنها الاستقرار والتغير المنظم وهكذا فتعريف «التنمية» امتد ليشمل مجالات ثلاثة:

١ - اقتصادية.

٢ - اجتماعية.

٣ - سياسية.

وعليه، فإن مفهوم التنمية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجالات الثلاث السابقة الذكر، وتعني التنمية تبعاً لذلك التنمية الشاملة الاقتصادية والاجتماعية السياسية.

والتنمية وفق هذا المفهوم لا تعني النمو، إذ إن جمهور الاقتصاديين يفرقون بينهما:

- فالنمو يراد به مجرد الزيادة في المدخر الفردي الحقيقي.

- أما التنمية فهي تحقيق زيادة سريعة، تراكمية ودائمة، في الدخل الفردي الحقيقي عبر فترة ممتدة من الزمن.

وعلى هذا الأساس يصبح النمو الاقتصادي جزءاً من مكونات عملية التنمية يسبقه الكثير من التوجه والاستعداد المجتمعي والتحول الهيكلية، ويصاحبه توجه اجتماعي يحرص على وجود علاقات تؤكد عدالة توزيع ثمرات التنمية وتربطها عضويًا بعملية التطور الحضاري.

أما التغيير الاجتماعي والسياسي فيعني توجيه إرادة المجتمع نحو هدف محدد من خلال إدراك مؤسسات المجتمع لضرورات التغيير، وإملاك الوسائل القادرة على تحقيق التزام الإرادة السياسية بعملية التنمية، أو كما يقول د. علي خليفة الكواري إن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة هي عملية يجب أن ترتكز على إرادة اجتماعية ذات غايات واضحة وقدرات فعالة تستجيب لها إرادة سياسية ملتزمة وفاعلة تستهدف إيجاد قدرات مجتمعية متمكنة من ضمان الوجود الحيوي للأفراد والجماعات وتمكين المجتمع من مواصلة تطوره الحضاري.

كما أن التغيير الاجتماعي والسياسي أيضاً يتضمن بعداً قيمياً يجب أن يعمل في صالح عملية التنمية وليس ضدها. بمعنى أن هناك قيماً واتجاهات اجتماعية وسياسية غالباً ما ترتبط بالمجتمع المتخلف وتعوق عملية التنمية ومن هذه القيم:

١ - قيم اجتماعية وتشمل:

أ - إعلاء قيمة الولاء للقبيلة أو العشيرة على الولاء للوطن بشكل عام.

ب - احتقار العمل اليدوي وإعلاء شأن العمل الذهني المكتبي.

ج - الاتكالية بمعنى انتظار التغيير دون العمل بجد من أجل إحداثه.

د - تفضيل كل ما هو أجنبي حتى ولو كان أقل قيمة من المحلي.

هـ - الازدواجية الحضارية، بمعنى عدم الاتفاق على هوية اجتماعية للمجتمع، هل يجب أن تنبع هذه الهوية من تقاليدنا وتراثنا أم أنها يجب أن تتفق مع متطلبات العصر الحالي والتقدم والتطور في المجتمعات المجاورة؟ وهذا ما ينعكس في الجدل الفكري في

المجتمعات العربية قاطبة بين مفهومي الأصالة والمعاصرة.

٢ - قيم سياسية وتشمل:

أ - تغليب النمط السلطوي على نمط المشاركة بدءاً من الممارسة داخل الأسرة وداخل المدرسة وصولاً إلى الممارسات العامة داخل المجتمع كله.

ب - عدم تحديد أيديولوجية للتغيير السياسي والاجتماعي بل أحياناً سيادة الجدل بين أيديولوجيات وأفكار من الشرق والغرب وجعل المجتمع معمل اختبار نجاح هذه الأفكار من عدمه.

ج - ربط المكانة الاجتماعية بالانتماء إلى طبقة أو قبيلة.

إن التغيير الاجتماعي والسياسي المطلوب في هذا الإطار هو تطوير القيم الاجتماعية والسياسية ليصبح الولاء الأول للوطن وإعلاء قيمة العمل اليومي والاتفاق على هوية حضارية للمجتمع ونحن بحمد الله نملك هوية حضارية تعلو على أي هوية أخرى وهي الهوية الإسلامية بما فيها من قيم اجتماعية وسياسية ترقى بالإنسان وتقدم مثلاً يحتذى فضلاً عن أن أخذ أجدادنا بها قد جعلهم في مصاف الأمم الأولى عالمياً كما أن التغيير الاجتماعي والسياسي يعني إعلاء قيم المشاركة والمساواة والعدالة التي تنبثق من الشريعة الإسلامية لا كما تقدمها التقاليد الفكرية في الشرق أو في الغرب بحيث تصبح المساواة كما يقول أحد الباحثين: «التسوية في الأوضاع التي تسمح بتمكين من ينتمي إلى تلك الأوضاع بالممارسة المتساوية أي بالقدرة على الممارسة وبالتالي لا تكون المساواة مساواة حسابية بحتة تطبق بطريقة شكلية بغض النظر عن ظروف الفرد».

وتجدر الإشارة إلى أن القيمة وفق هذا التحليل هي «مثالية يتم الوصول إليها من خلال التجرد الفكري الذي يكاد في بعض الأحيان أن يتفاعل مع الإيحاء اللاشعوري والذي ينبع من الحساسية ويتحدد بقدرات لا يستطيع العلم أن يعمم مدلولها» وبمعنى آخر «هي أفكار اصطنعها الناس من المدينة والدولة والأمة والتنظيم الداخلي للجماعة بحيث إن هذه الأفكار معقدة ومجربة من خلال الخبرة التاريخية بحيث تصبح هذه الأفكار حاكمة لعلاقات الأفراد في المجتمع وذات جانب إلزامي».

والتنمية وفق هذا التصور تتضمن عدة عناصر أساسية نوردتها وفق ما توصل إليه الباحث المذكور وهي:

١ - أنها عملية وليست حالة بمعنى أن تحقيقها لا يتم بين ليلة وضحاها وإنما تصبح تعبيراً عن تجدد احتياجات المجتمع وتزايدها.

٢ - أن التنمية عملية مجتمعية يساهم فيها كل فئات المجتمع.

٣ - أنها عملية واعية مخططة وليست عشوائية.
٤ - وجود آليات تغيير داخل الإطار الاجتماعي والسياسي للتنمية ويتمثل ذلك في نظام الحوافز القائم على أساس الربط بين الجهد والمكافأة، إضافة إلى تأكيد انتماء الفرد لمجتمعه من خلال تطبيق مبدأ المشاركة بمعناها الواسع، والعدالة في توزيع ثمرات التنمية وتأكيد ضمانات الوجود الحيوي للأفراد والجماعات.

٥ - إحداث تحولات في الإطار الاجتماعي والسياسي، وفي القدرة والتقنية والبناء المادي للقاعدة الإنتاجية.

٦ - بناء قاعدة إنتاجية ذاتية. وهذا يتطلب من عملية التنمية أن تبني قاعدة إنتاجية صلبة وطاقمة مجتمعية متجددة لم تكن موجودة من قبل، وأن تكون مرتكزات هذا البناء محلية ودولية متنوعة ومتشابكة وقادرة على مواجهة التغيرات في ترتيب أهمية العناصر المكونة لها على أن يتوافر لهذه القاعدة التنظيم الاجتماعي السليم والقدرة المؤسسية الراسخة والموارد البشرية المدربة والحافزة والقدرة التقنية الذاتية والتراكم الرأسمالي الكمي والنوعي الكافي.

٧ - تحقيق زيادة منتظمة في معدلات النمو عبر فترات زمنية طويلة قادرة على الاستمرار في المدى المنظور.

٨ - زيادة متوسط إنتاجية الفرد وهذا يتم التعبير عنه بالمؤشر الاقتصادي المعروف بزيادة متوسط دخل الفرد الحقيقي.

وأضيف عنصرا هاما وهو العمل على وضع نظام قيمي يواكب عملية التنمية ويعمل في صالحها. وهذا النظام القيمي ينبثق من إطار فكري للتنمية الشاملة، هذا النظام القيمي من حسن حفظنا ينبثق من العقيدة الإسلامية الشاملة لكل نواحي الحياة. وأهم القيم التي يجب التأكيد عليها هي قيمة العدالة والمساواة والمشاركة السياسية، واحترام العمل بجميع أنواعه، وتعميق الولاء للوطن وتلعب المؤسسات الاجتماعية والسياسية دورا هاما في ترسيخ هذه القيم وأهم المؤسسات هي:

١ - الأسرة: وهي المؤسسة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الفرد وحياته ترتبط بمدى نجاح الأسرة من عدمه في ترسيخ القيم والمبادئ.

٢ - المدرسة: وهي المؤسسة الاجتماعية التالية للأسرة في الترتيب والأهمية فالفرد ينشأ في الأسرة ثم يتوجه إلى المدرسة ليتلقى معارفه منظمة ويظل ما تلقاه في المدرسة حاكما إلى حد كبير لحركته حياته الاجتماعية فيما بعد.

٣ - المسجد: وهو مؤسسة دينية اجتماعية ترسخ في الفرد قيما دينية واجتماعية تحكم

علاقاته بالله سبحانه وتعالى وعلاقاته بالآخرين وتنبع أهمية المسجد من أنه يتمتع بقدسية نابعة من مكانته الدينية.

٤ - قادة الرأي: وهم الأشخاص الذين يتمتعون بمكانة طيبة في المجتمع نتيجة خبرتهم أو تعليمهم أو مكانتهم الاجتماعية وهؤلاء الأشخاص يعتد برأيهم ويؤثرون في غيرهم مثل أئمة المساجد وأساتذة الجامعات، وكبار الساسة ورجال الفكر والأدب وغيرهم.

٥ - وسائل الإعلام: وغني عن البيان الدور الذي يلعبه الإعلام الآن في الترفيه أولا ثم التثقيف ثانيا ثم التوجيه ثالثا: إن الوظيفتين الأخيرتين هما أشد ارتباطا بعملية التنمية ولكن الترفيه يظل بمثابة الوسيلة الأكثر سهولة لتقبل المتلقي للرسالة الإعلامية مضمون الرسالة.

متطلبات عملية التنمية:

لكي يكتمل تصورنا عن التنمية نذكر هنا متطلبات تحقيق عملية التنمية على النحو التالي:

١ - تنمية القوى البشرية: مع ما يتضمنه ذلك من صيانة القوى البشرية عن طريق تحقيق مستوى صحي ملائم وتعليم وتدريب الأفراد لرفع كفاءتهم وقدرتهم على الإنتاج والإبداع وإيجاد فرص العمل المناسب لها، فإن كنا وفرنا التعليم فلا بد الآن من توفير إمكانية الإبداع وتوفير المناخ اللازم لذلك.

٢ - بناء القاعدة التقنية والعلمية الذاتية المستندة إلى قاعدة معرفية واسعة والربط بين المراكز العلمية والتقنية وبين مراكز الإنتاج والعمل على تحسين الممارسات الراهنة وتجميع الجهود الفردية والمؤسسية في مجالات تطوير التقنية وتصاميم المنتجات بما يساعد على تحقيق ترشيد كبير في مجالات متعددة منها استخدامات الطاقة ورفع إنتاجية الزراعة والصناعة وتطوير تصميم كثير من المعدات والمنتجات وأساليب تقديم الخدمات بما يحقق تقدما كبيرا ويحقق درجة عالية من الدقة والجودة. ويتطلب ذلك تخصيص موارد كافية وبشكل مطرد للإنفاق على مثل هذه الجهود دون توقع عائد سريع بل مع توقع فشل عدد غير قليل من المحاولات الأولى الرائدة نظرا لأن اكتساب العناصر الوطنية الخبرة اللازمة هي عملية تستغرق جهدا ووقتا وتكلفة.

٣ - تحقيق درجة عالية من الوفاء بالاحتياجات من الغذاء والكساء والمسكن والملبس والصحة العامة عن طريق تنمية الريف والاهتمام بالزراعة.

٤ - تطوير الصناعات المنتجة لأدوات الإنتاج والتقدم في مجال التصنيع بشكل عام.

٥ - انتشار الاتجاهات التي تؤكد على أهمية المشاركة بأنواعها وللجميع وخضوع أنواع

المشاركة لتوجيه عناصر الثقافة السائدة والدور المتميز للدولة.

٦ - ترسيخ التراث الحضاري في أذهان أفراد المجتمع وذلك بتشجيع الدراسة العلمية العصرية لتاريخ العرب الحضاري وفقاً لمناهج العلم الحديث، هذا المجهود ظهر في فترة النهضة العربية وذلك أنه حتى وقتنا الحاضر لازالت دراسة التاريخ الإسلامي في الجامعات العربية تعتمد على المراجع الأوروبية وعدد المؤرخين العرب الذين قرأوا ودرسوا مؤلفات المؤرخين العرب القدامى محدود. لذلك؛ فإنه بدون دراسة تاريخنا والتركيز على تاريخنا الحضاري سيظل أساس كينونتنا يشوبه الغموض ونتركه لمن يريد أن يستغله سياسياً. وهذا نقص شديد في حياتنا الفكرية فالتاريخ العربي الإسلامي الذي امتد على مدى أربعة قرون من المجد من واجبنا معرفة كيف حدث هذا المجد وما هي أسباب التراجع ونستطيع بدراسة تاريخنا التعرف على تراثنا لا نفيه جملة وتفصيلاً ولا بتمجيده جملة وتفصيلاً وإنما باستنباط عوامل القوة من فترات التقدم والتنبه لعوامل التخلف لوضع حد له، ضماناً لصيرورتنا المستقبلية.

إن ما نود التأكيد عليه في هذا السياق هو أن العناصر السابقة الذكر للتنمية تبقى ناقصة وبالتالي لن تكون كافية لإحداث التنمية المرجوة إذا لم تكن مقرونة باتجاه مكثف من قبل المسؤولين عن إيجاد ذخيرة كبيرة من المعرفة العلمية والفنية الحديثة المستجيبة للاحتياجات المتنامية والدائمة التغيير للمنشآت الاقتصادية العامة منها والخاصة، فهناك في الدول المتقدمة ذخيرة كبيرة من هذه المعرفة العلمية والفنية التي وضعت من قبل موضع التجربة والاختبار، وهذه الذخيرة يمكن تحويلها بسهولة بحيث تتلاءم مع مقتضيات الأحوال والظروف السائدة في البلدان النامية، ومع ذلك، فإن المشكلة قد تبقى قائمة إذا لم يتم في نفس الوقت العمل على تشكيل الأعداد الكافية من المواطنين علمياً وفنياً وبالشكل الذي يمكنهم من الحلول محل الكوادر العلمية والفنية الأجنبية، وإلا ستبقى التغيرات التي تحدث في فنون الإنتاج المحلية حبيسة هذه الكوادر الأجنبية، وهو ما يعني أنه لا غنى إطلاقاً عن إنشاء المعاهد العلمية والفنية والتوسع فيها إلى أقصى حد مستطاع حتى يتم إعداد وتدريب الأعداد الكافية من المواطنين الذين سيقع عليهم عبء قيادة عملية الدخول في عصر التحولات التقنية وفنون الإنتاج المتقدمة التي باتت تشكل إحدى الدعائم الأساسية لمواجهة التحولات التي تذخر بها الساحة الاقتصادية العالمية، والتي بدونها لن يقيض لأي من الدول الطامحة إلى النمو للحاق بركب التقدم الاقتصادي والتكنولوجي الذي بدأ يفرض نفسه بقوة على ما تبقى من القرن العشرين الميلادي.

عملية التنمية ونتائجها في المملكة العربية السعودية

بدأت عملية التنمية في المملكة العربية السعودية أولى خطواتها وبجهود حثيثة للدولة منذ ما يربو على الأربعين عاما حيث هيأت باكورة عوائد الإنتاج النفطي إمكانية تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، وفي سبيل توجيه مسارات التنمية إلى أهدافها المتسقة والمتوازنة اتخذت المملكة من أسلوب التخطيط الشامل، ومنذ عام ١٣٩٠هـ إطارا عاما يحكم حركتها وتوجهاتها.

وقد اعتمدت استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية السعودية على أساس الاسترشاد بالقيم الإسلامية وتعاليم الدين الحنيف ولهذا استطاعت السعودية أن تحقق التوازن المطلوب بين التطور الحضاري والعمراني والاقتصادي والاجتماعي وبين التمسك بالعقيدة الإسلامية ومثلها الخالدة.

وخلال سنوات التخطيط في المملكة وضعت خمس خطط تنموية خمسية على النحو التالي:

- الخطة الخمسية الأولى ١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ

- الخطة الخمسية الثانية ١٣٩٦ - ١٤٠٠هـ

- الخطة الخمسية الثالثة ١٤٠١ - ١٤٠٥هـ

- الخطة الخمسية الرابعة ١٤٠٥ - ١٤١٠هـ

- الخطة الخمسية الخامسة ١٤١٠ - ١٤١٥هـ

وكانت الأهداف الاستراتيجية البعيدة المدى للتنمية في المملكة قد تبلورت منذ بدء الإعداد لخطة التنمية الأولى حيث أرست تلك الأهداف أساسا يضمن تواصل الجهد التنموي واستمراريته لتحقيق الأهداف الوطنية. وخلال العقدين الأخيرين تم إعادة ترتيب الأولويات وتعديلها بحسب الظروف السائدة دون المساس بالتوجهات الأساسية لهذه

الأهداف الاستراتيجية ليظل هذا مرجعا في تحديد مسارات التنمية وهي تدخل كل مرحلة جديدة من مراحل التخطيط.

وقد استهدف التخطيط في المملكة عدة أهداف هي:

١ - تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على تصدير النفط الخام:

فقد أدركت المملكة ضرورة الحاجة إلى تنمية قطاعات اقتصادية أخرى قوية تقل فيها التقلبات المتأثرة بالأسواق العالمية وتهدف إلى تنمية موارد دخل ذاتية لدعم وتلبية الاحتياجات المتزايدة لمواطني المملكة الذين يزداد تعدادهم بمعدلات عالية.

٢ - رفع مستوى المعيشة وتحسين نوعية الحياة: بحيث تتوزع ثمار الثروة المتزايدة على كافة المواطنين، وأن تتوفر الفرص التي تمكن كافة أفراد المجتمع السعودي من المساهمة الفعالة في التنمية مع الحد من التأثيرات السلبية التي تنجم عن التنمية السريعة.

٣ - المحافظة على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي: فقد ركزت كافة خطط التنمية على الالتزام بالقيم الإسلامية والولاء لها بقدر ما حرصت على توزيع عادل للخدمات العامة وإتاحة فرص العمل في كافة أرجاء المملكة.

٤ - التنمية الإقليمية: كان التخطيط الإقليمي المتوازن هدفا دائما للخطط الخمسية بحيث يتم توزيع متوازن للخدمات الحكومية والاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية الموجودة، والاستغلال الكامل للإمكانات الذاتية لكل منطقة وعدم تشجيع الهجرة من القرى إلى المدن إلا بحسب ما تتطلبه مرحلة التنمية.

٥ - دعم دور القطاع الخاص كمحور للنشاط الاقتصادي في المملكة: وذلك أنه نظرا لما أملتته الضرورة فقد قامت الدولة خلال خطط التنمية «الأولى والثانية والثالثة» بالدور الريادي في توجيه وتنفيذ التنمية الاقتصادية لا سيما من خلال إنشاء مشروعات التجهيزات الأساسية. ومع ذلك فقد كان تمكين القطاع الخاص من الإسهام في عملية التنمية هدفا دائما. وبالانتهاء من مرحلة التجهيزات الأساسية وتزايد الحاجة إلى حفز جهود تنويع قاعدة الاقتصاد الوطني، أصبح العمل على دعم القطاع الخاص وتقوية دوره أكثر إلحاحا، وبالتالي أكدت الخطة الرابعة على ضرورة تقوية ذلك الدور للقطاع الخاص، على حين أصبح ذلك محورا أساسيا من محاور الخطة الخامسة.

٦ - تنمية الموارد البشرية: فقد أدركت الدولة أن الثروة الحقيقية هي توفير الكفاءات المنتجة ضمن القوى العاملة الوطنية وبالتالي أولت خطط التنمية أهمية قصوى لتنمية الموارد البشرية عن طريق تطوير التعليم الابتدائي والثانوي والعالي بالإضافة إلى التعليم

الفني والتدريب المهني ونتج عن ذلك زيادة كبيرة في العمالة الوطنية كما سيأتي بالتفصيل فيما بعد .

حصيلة التنمية:

حققت خطط التنمية العديد من الإنجازات في المجالات المختلفة ومن الطبيعي أن نقتصر هنا على المجالات التي لها علاقة بموضوع سوق العمل بالمملكة . ويمكن عرض نتائج التنمية في هذه المجالات على النحو التالي:

أولاً : الصناعة:

شهد قطاع الصناعة التحويلية خلال الفترة الممتدة من عام ١٣٩١/٩٠ - ١٤١٣/١٢ هـ تطوراً كبيراً نتيجة الدعم الكبير الذي قدمته الدولة لهذا القطاع، هذا فضلاً عن الجهود البارزة للقطاع الخاص في هذا المجال، فقد بلغت القيمة المضافة بهذا القطاع مع نهاية عام ١٤١٣/١٢ هـ زهاء ٢٠ بليون ريال، أي ما يمثل حوالي ٤,٧٪ كمساهمة في تكوين الناتج المحلي الإجمالي الذي بلغ خلال نفس العام نحو ٤٢١ بليون ريال، كما شهد القطاع خلال العقدين الماضيين معدل نمو يقدر بحوالي ١١,٢٪ في المتوسط سنوياً.

وقد زاد عدد المصانع العاملة المرخصة من ١٩٦ مصنعا عام ١٣٩٠ هـ إلى ٢٠٩١ مصنعا عام ١٤١٣ هـ أي بنسبة زيادة تقدر بأكثر من ٩٣٨٪ وبلغت الاستثمارات فيها حوالي ١٤٣,٦ بليون ريال.

ونظرا للتوسع الصناعي فقد زادت فرص العمالة المتاحة بقطاع الصناعات التحويلية من ١٤ ألف عامل عام ١٣٩٠ هـ إلى ١٨١ ألف عامل عام ١٤١٣ هـ بنسبة زيادة تقدر بأكثر من ١١٩٢٪ هذا إضافة إلى ٤٥٠٣٦ عاملاً يعملون في أرامكو السعودية و ٩٧٣٠ عاملاً في مجال الصناعات البتروكيمياوية والمعدنية «سابق».

ثانياً: الزراعة:

زادت المساحة المزروعة من نصف مليون هكتار عام ١٣٩٠ إلى ١,٤ مليون هكتار عام ١٤١٣/١٤ هـ الأمر الذي أسهم في زيادة الإنتاج الزراعي، وتحقيق الاكتفاء الذاتي في مجال القمح والطيور والحليب ومنتجات الألبان والبيض والدجاج والتمور ويتم التصدير للخارج من الفائض، وبلغت قيمة الإنتاج الزراعي ١٩ مليار ريال عام ١٩٩٢ م.

أما عن العمالة في هذا القطاع فقد بلغت ٥٩٦,٦ ألف عامل حتى عام ١٤١٥/١٤ هـ بنسبة ١٠٪ من إجمالي العمالة بمعدل زيادة سنوي ٩٪ خلال الخمس سنوات الأخيرة أي

أن التنمية الزراعية زادت نسبة الفرص للعمالة في المملكة.

ثالثا: التعليم بأنواعه:

زاد عدد المدارس والكليات من ٣١٠٧ عام ١٣٩٠هـ إلى ١٩٦٣١ إلى ١٤١٣هـ. كما زاد عدد الطلبة في مراحل التعليم العام دون الجامعي من ٥٢٨ ألف طالب وطالبة عام ١٣٩٠هـ إلى ٢,٨ مليون طالب وطالبة عام ١٤١٣هـ كما زاد عدد الطلبة والطالبات في التعليم الجامعي من ٨ آلاف عام ١٣٩٠هـ إلى ١٦٠ ألف طالب وطالبة عام ١٤١٣هـ كذلك زاد عدد الجامعات من ثلاث جامعات عام ١٣٩٠هـ إلى سبع جامعات و٨٣ كلية منها (١٤) كلية البنات عام ١٤١٣هـ.

وقد ازداد عدد الخريجين والخريجات من الطلبة والطالبات في المرحلة الثانوية من ٢٨٠٦ طلاب وطالبات عام ١٣٨٩ إلى ٦٣٤٩٧ طالبا وطالبة عام ١٤١٠/١٤١١هـ. وخلال السنوات الواحدة والعشرين الماضية بلغ معدل النمو السنوي للخريجين والخريجات ١٦٪ كما ازداد عدد الخريجين والخريجات في التعليم العالي من الجامعات المحلية والخارج من ٨٠٨ عام ٨٩/١٣٩٠هـ إلى ١٨٤٨١ عام ١٤١٠/١٤١١هـ بمعدل نمو سنوي ١٦,٤٪.

أما عن التعليم الفني فقد ارتفع عدد الطلبة الملتحقين بمدارس ومعاهد التعليم الفني من ٨٤٠ طالبا عام ٨٩/١٣٩٠هـ إلى ٢١٢٤٤ طالبا عام ١١/١٤١٢هـ وبلغ عدد الخريجين من مدارس ومعاهد التعليم الفني عام ١١/١٤١٢هـ (٥٥٩٦) خريجا أما في مجال التدريب المهني فقد تضاعف عدد الطلاب الملتحقين بمراكز التدريب والإعداد المهني بأكثر من ١٥ ضعفا فارتفع من ٥٧٨ متدربا عام ٩٠/١٣٩١هـ إلى ٨٩٤٧ متدربا عام ١١/١٤١٢هـ.

وقد تضاعف عدد المتدربين الذين تخرجوا من مراكز التدريب والإعداد المهني بأكثر من أربعة عشر ضعفا فارتفع العدد من ٤١٧ خريجا عام ٩٠/١٣٩١هـ إلى ٥٩٨٣ خريجا عام ١١/١٤١٢هـ.

ولعل علاقة التعليم بالعمالة في المملكة من أقوى العلاقات بالمقارنة بغيرها من المجالات حيث تسهم مخرجات التعليم والتدريب بحوالي ٨٣,٦٪ من إجمالي السعوديين الذين يلتحقون بسوق العمل خلال الخمس سنوات الأخيرة.

رابعا: الصحة:

زاد عدد المستشفيات من ٧٤ مستشفى و٥٩١ مركز رعاية صحية أولية عام ١٣٩٠هـ إلى ٢٧٢ مستشفى ٣١٥٤ مركز رعاية صحية عام ١٤١٣هـ، وارتفع عدد أسرة

المستشفيات من ٩ آلاف إلى أكثر من ٤١ ألف سرير خلال عامي المقارنة، كما زاد عدد الأطباء من ١٧٢ إلى ٢٦١٥٣، وأعضاء هيئة التمريض من ٣٢٦١ إلى ٥٣٨٧١ ممرضا وممرضة، وعدد المساعدين الفنيين من ١٧٤١ إلى ٢٩٧٥٨ مساعدا فنيا خلال الفترة نفسها.

وقد ترجمت هذه الرعاية الصحية في انخفاض معدل وفيات الرضع من ١٤٨ لكل ألف عام ١٣٩٠هـ إلى حوالي ٤٣ لكل ألف في الوقت الحاضر وانخفاض الوفيات معناه ببساطة شديدة زيادة طبية في السكان وبالتالي زيادة عدد من هم في سن العمل.

ويتضح ذلك إذا عرفنا أن نصف عدد سكان المملكة العربية السعودية هم دون العشرين من العمر. ولئن لم تتوفر معلومات رسمية عن معدل نمو السكان فالمعتقد أنها تقدر بحوالي ٣,٨٪ في المتوسط سنويا، وإن زيادة السكان تؤثر على زيادة الذين يدخلون سوق العمل سنويا، وتقدر الخطة الخمسية الخامسة ١٤١٠-١٤١٥هـ أن من هم في سن العمل سيزيدون من ٦,٤ ملايين عام ١٤٠٩هـ / ١٤١٠هـ إلى أكثر من ٧,٨ ملايين في عام ١٤١٤/١٤١٥هـ وتمثل هذه الزيادة معدل نمو متوسط قدره ٤,١٪ خلال فترات الخمس سنوات ١٤١٠-١٤١٥هـ وهو معدل يزيد قليلا عن معدل النمو الذي شهدته خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ - ١٤١٠هـ) والبالغ نحو ٤٪.

خامسا : الخدمات:

شملت التنمية التوسع في مجال الخدمات مثل النقل والمواصلات والطرق والإسكان والصرف الصحي وتحلية المياه والشئون البلدية والقروية والإعلام وغير ذلك من مجالات الخدمات، وقد تطلبت التنمية في هذه المجالات أيد عاملة حيث زادت العمالة في مجالات الخدمات بنسبة ٤٪ سنويا خلال الخمس سنوات ١٤١٠-١٤١٥هـ كما هو متوقع في الخطة الخمسية الأخيرة. وتستأثر العمالة في مجال الخدمات بنسبة ١٧,٣٪ من قوة العمل.

سادسا: القطاع الخاص:

حقق القطاع الخاص غير النفطي تقدما مشجعا وحقق معدل نمو حقيقي بلغ ٧,٥٪ خلال الفترة من عام ١٩٧٣م إلى عام ١٩٩١م، وقد ارتفعت حصة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني من ٢٥٪ عام ١٩٧٣ إلى ٤٨٪ عام ١٩٩٣م وقد حقق القطاع الخاص السعودي أرباحا بلغت ٦٧ مليار ريال خلال الفترة من ١٣٩٨هـ وحتى عام ١٤٠٨هـ وقد كان للقطاع الخاص دوره المميز في التنمية وفي تدريب العمالة الوطنية، وقد قامت الدولة إيمانا منها بأهمية ودور هذا القطاع، ومنذ بداية التنمية بتشجيعه بمختلف السبل والوسائل من إعانات

وقروض وتسهيل لعملية الاستقدام للعمالة اللازمة له في مرحلة ندرة العمالة الوطنية الماهرة. كما أنها أتاحت للقطاع الخاص فرصة المساهمة الفعلية في إعداد الكفاءات الوطنية عن طريق السماح له بإنشاء مراكز التدريب التي تحتاجها عملياته وأعماله.

وتشير الإحصاءات إلى أن ٢٣٨,٦ ألف عامل يعملون في القطاع الخاص عام ١٤٠٩ هـ مقابل ٢٢٣,٢ ألف عامل في القطاع الخاص عام ١٤٠٢ هـ بنسبة نمو ٥٪ سنوياً.

وإذا ما نظرنا إلى القطاع الخاص من مفهومه الأشمل بحيث يصبح القطاع الأهلي «بمعنى شموله كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي يمارس بتوجيه من الدولة ورعايتها أو دون توجيه» فإن عدد العمالة به يرتفع ليصبح ٥١٤٧٠٠٠ عامل عام ١٤٠٩ هـ مقابل ٦٢٤,٠٠٠ عامل في القطاع الحكومي ومن المخطط أن يرتفع هذا العدد عام ١٤١٥ هـ إلى ٥٣٥١٠٠٠ عامل في القطاع الخاص مقابل ٦٣٣٠٠٠ عامل في القطاع الحكومي وهو رقم كبير جداً يتفق مع ما توليه الحكومة من أهمية للقطاع الخاص.

التنمية والعمالة في المملكة

رأينا فيما سبق أن التنمية مفهوم واسع وشامل يتضمن الجوانب الاقتصادية بجانب الجوانب السياسية والاجتماعية ورأينا أيضا أن النهضة التنموية الشاملة كان لها أثر مرتبط بالعمالة من عدة نواح:

الأولى: إما تكوين قوة عاملة جاهزة للعرض في سوق العمل من خلال التعليم والتدريب على النحو السالف الذكر نتيجة التوسع في التعليم بمختلف أنواعه وإما عن طريق التدريب المهني والتعليم الفني.

الثانية: الزيادة الطبيعية في قوة العمل نتيجة الارتقاء بالمستوى الصحي للأفراد وتقليل معدلات الوفيات وبالتالي زيادة السكان ثم زيادة الذين يدخلون سن العمل بعد وصولهم إلى سن معين. وقد رأينا أن نصف السكان في المملكة تحت سن العشرين وهذا معناه أن كل عام يمر يدخل سن العمل نسبة كبيرة من السكان وقد انعكس ذلك في أن سوق العمل يزيد بنسبة ٤٪ سنوياً.

الثالثة: أن التوسع الزراعي والصناعي والتوسع في الخدمات خلق فرص عمل جديدة. ونظرا لعدم توفر القدر الكافي من العمالة المؤهلة لهذه الأعمال تم الاتجاه إلى جلب القوى العاملة من الخارج، وتبقى القضية الآن هي المواءمة بين الطلب على العمالة الخارجية وتوظيف العمالة المواطنة التي تدخل سنويا سوق العمل.

على أن ذلك ليس كل القضية، فالتنمية التي حدثت في المملكة نجحت إلى حد كبير جدا في تطوير البنى الأساسية وأخذت بكل مظاهر التحديث والنمو الاقتصادي، نتيجة التخطيط الجيد والمدروس من الدولة، ولكن لنكن صرحاء مع أنفسنا فقد كان يلزمها التحرك والمشاركة من جانب الأفراد أنفسهم ومن جانب المؤسسات الاجتماعية والثقافية والإعلامية لإحداث التغيير اللازم وفق ما تقتضيه متطلبات عملية التنمية، بعبارة أخرى إن ما حدث في المملكة شأنها شأن الدول الخليجية الأخرى هي عملية نمو ناجحة قامت بها وخطت لها الدولة بنجاح باستغلال زيادة المداخيل النفطية، ولكنها في الحقيقة ليست تنمية شاملة وفقا للمفاهيم التي تم الإشارة إليها سابقاً.

ولتفسير ذلك يمكن القول إن التنمية هي أشمل من مجرد التنمية الاقتصادية التي تعتبر جزءاً لا يمكن عزله عن الجوانب الاجتماعية والثقافية في المجتمع وإن الأخذ بمفاهيم التحديث في الطرق والمواصلات والمباني والجسور والأنفاق لا يمكن أن تتم بمعزل عن تنمية المؤسسات الاجتماعية والثقافية وأنماط الحياة والأفكار والوعي، بل إنه إذا لم تكن تنمية الثانية شرطاً للأولى فلا أقل من أن تتزامن وتتوازن معها في الكم والكيف، وإنه لكي يتم ذلك تصبح قضية المشاركة الجماعية في التنمية مطلباً أساسياً وملحاً الآن أكثر من أي وقت مضى.

وتعالوا إلى بعض الأمثلة:

● قضية العمالة الأجنبية التي استجلبت لإحداث عملية التنمية مع عدم توفر الكوادر المحلية كانت ضرورية في فترة من الفترات لتسهيل تحقيق الأهداف التنموية للمملكة. ولكن المواطن مع الوقت ركن إليها وتعود عليها لدرجة حالت فيما بعد دون إيجاد قوة عمل محلية على المدى البعيد للوصول إلى هدف التنوع في النشاطات الاقتصادية.

● عندما بدأت الدولة في إقامة وتحديث المؤسسات الحكومية المختلفة على أسس عصرية للاستفادة من عوائد النفط وتحديث البلاد في مختلف المجالات، بدأ قطاع كبير ممن كانوا في السابق يعملون في الزراعة والرعي والصيد والحرف الصغيرة يتجهون نحو الوظائف الحكومية هادفين من وراء ذلك تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: عائد مالي أكبر، أمن معيشي أكثر ووجاهة اجتماعية أزيد وأصبحت فئة الموظفين الحكوميين تمثل القاعدة الاجتماعية الأعرض في معظم المجتمعات الخليجية. في هذه الأثناء أخذت فئة التجار وبائعي الأراضي وأصحاب العقارات تشكل قطاعاً اجتماعياً متميزاً وهذا أغرى قطاعات أخرى من المواطنين - لا سيما - الموظفين الحكوميين إما لترك أعمالهم ووظائفهم السابقة للتفرغ لهذا النوع من النشاطات الاقتصادية أو للجمع بين أعمالهم ووظائفهم. ومثل النشاط العقاري.. السكن من مثالية التنمية إذا انعكس فقط على أسعار تضخمية لقيمة الأرض لم يستفد منها الاقتصاد الوطني بشيء، بل كانت بعض الفئات العاملة في هذا القطاع من الأجانب الذين تعاملوا في هذا القطاع بصورة غير شرعية مما سبب إثراء غير مشروع وأخل بميزان عدالة التوزيع.

● ميل المواطنين إلى الأعمال الكتابية والإدارية في مجال العمل في المؤسسات الحكومية، أما في القطاع الخاص أي في المشاريع والمؤسسات الاقتصادية المختلفة فلا يتعدى دور المواطنين الخليجيين عموماً دور أرباب العمل.

هذا الكلام السابق قد يبدو نظرياً ولذلك فإنه إذا أردنا إضفاء الصبغة العلمية عليه

فلنرجع إلى الأبحاث العلمية الميدانية التي بحثت موضع العمالة الأجنبية والعمالة المواطنة في قطاع هام وحيوي هو القطاع الأهلي ومن هذه الدراسات:

١ - دراسة أجرتها الغرفة التجارية والصناعية بالرياض عن «أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص» وخلصت إلى النتائج التالية:

- * انخفاض نسبة الخريجين السعوديين ذوي المؤهلات العلمية الكافية المطلوبة لنشاط القطاع الخاص.

- * طول فترة العمل اليومي واتباع نظام الدوامين في أغلب الأحوال وقلة أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية وإجراءات الانضباط في أسلوب العمل.

- * تفضيل وتشجيع الأسرة السعودية لانضمام أعضائها للخدمة في الدولة بدلا من الخدمة في القطاع الخاص.

٢ - وفي دراسة أجراها مجلس القوى العاملة في المملكة حول خريجي الجامعات السعوديين تبين منها:

- * أن العمل في القطاع الخاص يأتي في المرتبة الثالثة ضمن تفضيلات الخريجين من الجنسين إذ إنهم يفضلون العمل في الوزارات والمصالح الحكومية في المقام الأول يلي ذلك العمل في المؤسسات والهيئات العامة ثم العمل في القطاع الخاص ثم العمل لحسابهم أخيرا.

- * أن نسبة ٣٩,٢٪ من عينة الطلاب و٦٩,٤٪ من عينة الطالبات لا تقبل بالعمل في غير مقر إقامة أسرهم.

٣ - البحث القيم الذي أجراه عضوان من هيئة التدريس بمعهد الإدارة العامة عن العمالة المواطنة في القطاع الأهلي، وهو بحث أراد على ما يبدو فحص البحوث السابقة وما توصلت إليه من نتائج، كما أراد تحقيق الشمولية من خلال نوع البحث الميداني وعينة البحث وسعة الفروض التي فرضها في البحث وأراد اختبارها. فقد أجري البحث على عينة ضمت ٦٦٠ من العمالة بمجتمع الرياض.. وقد تم وضع ٣٥ فرضية ناقشت مشكلة العمالة في القطاع الأهلي من جميع جوانبها بعد المسح الشامل لأدبيات العمالة في القطاع الأهلي السعودي وذلك في محاولة للفحص والاستقصاء الميداني لهذه الفروض والتثبت منها. وقد خلص البحث للعديد من النتائج منها على سبيل المثال:

- فيما يتعلق بفرضية أن تفضيل السعوديين للوظائف القيادية والمكتبية مع محدودية أعدادها يؤثر بدرجة كبيرة في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي كانت النتيجة قبول الفرضية على المستوى الإجمالي لفئات عينة البحث طبقا للاختبار

الإحصائي ومفاد ذلك أن هناك تأثيراً بدرجة كبيرة للعامل المشار إليه في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي.

أما على المستوى الفرادي من جانب التنفيذيين السعوديين والباحثين عن عمل فلم تقبل الفرضية طبقاً للاختبار الإحصائي.

* فيما يتعلق بالاعتقاد أن طول فترة العمل اليومي في القطاع الأهلي واتباع نظام الدوامين في أغلب الأحوال مقارنة بالقطاع العام يؤثر «بدرجة كبيرة» على تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي هو اعتقاد صحيح.

* وفيما يتعلق بفرضية أن منافسة القطاع العام للقطاع الأهلي في اجتذاب القوى العاملة بما يوفره من مزايا كالابتعاث والأمن الوظيفي تؤثر بدرجة كبيرة في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي وكانت النتيجة كما يلي:

- قبول الفرضية على المستوى الإجمالي لفئات عينة البحث طبقاً للاختبار الإحصائي. وهذا مفاده أن العامل المذكور يؤثر «بدرجة كبيرة» في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي.

على المستوى الفرادي لم تقبل الفرضية من جانب فئات العمل الوافدين التنفيذيين ومن جانب فئة الباحثين عن عمل من السعوديين، ومن جانب فئة أرباب العمل السعوديين وذلك طبقاً للاختبار الإحصائي ومفاد ذلك أن منافسة القطاع العام للقطاع الأهلي في اجتذاب القوى العاملة على النحو المشار إليه لا يحدث «بدرجة كبيرة» من وجهة نظر هذه الفئات.

الباب الثاني

القوى العاملة السعودية في الوقت الحاضر

تقديم

وضع القوى العاملة في المملكة في الوقت الحاضر

معجزة تحققت:

إن إنجازات خطط التنمية الشاملة التي بدأت في المملكة منذ سنة ١٣٩٠هـ واستمرت حتى الآن وهي الإنجازات الواضحة للعيان في كل مكان من أرض المملكة شاهدة على التغير الكبير الذي حدث في الفترة الأخيرة - قامت كلها على يد القوى العاملة (المواطنة والوافدة). فالنهضة المباركة التي تحققت أنجزها الإنسان السعودي، وأنجزت من أجله في حاضره ومستقبله، وهي لكي تتواصل وتنمو وتزدهر بحاجة إلى تواصل عطاء القوة العاملة السعودية وتقدم خبرتها ومواهبها وقدراتها من أجل أن تتحسن «نوعية» العمل وتزداد قدرة المواطنين على المنافسة في مجال الحصول على الفرص التي يتيحها سوق العمل السعودي.

نظرة مقارنة:

وفي الحقيقة، ورغم أن إنجازات خمس خطط متواصلة منذ خمسة وعشرين عاما تعد معجزة بكل المقاييس، فإننا في المملكة لسنا وحدنا في العالم، بل ينبغي دائما أن نقارن أنفسنا بما ينجز غيرنا، وأن ننظر بعمق في تجارب وخبرات الأمم الأخرى من حولنا، من أجل أن نستفيد من خبراتها وتجاربها ومن أجل أن نقيس البعد الذي قطعناه، وأن نتحقق مما يجب علينا أن ننجزه حتى نلحق بالأمم المتقدمة والتي سبقت منذ قرون على طريق النهضة والتقدم.

خصائص التميز العالمي في العصر الحاضر:

إن العالم من حولنا يعيش تغيرا كبيرا بدأت بوارده منذ عقود عديدة. فالتقنية تتقدم بخطى واسعة، بل وبقفزات هائلة. والاتصالات والمواصلات في العالم هي الأخرى تواصل العطاء في ربط الأمم والشعوب بعضها ببعض حتى غدا العالم «قرية كبيرة» واحدة، والإنتاج

السلي من أجل السوق الاستهلاكية يتحول إلى هدف الكثير من الدول التي تتبارى بمنجاتها في السوق الدولي، وطريقة السوق في تنظيم الاقتصاد، أو ما يعرف بالحرية الاقتصادية والمبادرة الخاصة، تنتشر في العالم كله بعد أن كانت قاصرة على الدول الغربية، وتراجع المشروعات العامة وملكية الدولة لصالح الملكية الخاصة أو التخصيص. هذه المعالم الرئيسية للتغيرات الدولية تنبئ عن قوة أساسية تقف وراءها هي قوة العلم والبحث العلمي والتطبيق التقني، فهي القوة الأساسية التي تحرك وراءها المتغيرات الأخرى دافعة للتقدم على ظهر البسيطة إلى الأمام حيث تزيد قدرات الناس على استغلال ما تزخر به الأرض من موارد نباتية وحيوانية ومعنوية، والمتأمل لهذا كله يكتشف أن وراءه «الإنسان»، أو الإنسان العامل، أو القوة العاملة. من هنا وتثمينا لهذه القوة العاملة أطلق عليها «رأس المال» الإنساني أو البشري، وأصبح مفهوم رأس المال ينقسم إلى رأس مال مادي ورأس مال بشري.

الاستثمار في رأس المال البشري صنع التقدم:

تؤكد تقارير المؤسسات الدولية المعنية بالتجارب الإنمائية الأخيرة، أن الاستثمار في رأس المال البشري يحقق عائداً ربما أكبر من الاستثمار في رأس المال المادي، ويعتبر شرطاً أساسياً لنجاح الاستثمارات العينية كلها، وقد لوحظ أن الدول التي نهضت في الفترة الأخيرة في جنوب شرق آسيا «مثل كوريا الجنوبية وتايوان وسنغافورة وهونج كونج وماليزيا» وهي الدول التي دخلت الصناعة متأخرة في ستينات القرن الميلادي الحالي أو بعدها قد اهتمت بشكل أساسي بالاستثمار في تكوين رأس المال البشري (أي اهتمت بالتعليم والتدريب) وقد أعطاهما القدرة أو القوة البشرية المتعلمة والمدرّبة التي وفرت ميزة أساسية جعلت هذه المجموعة من دول جنوب شرق آسيا تمتلك القدرة على المنافسة في السوق الدولية. واليوم يؤكد الخبراء أن ما تتميز به هذه الدول من عمالة ماهرة وفيرة سيجعلها تتقدم بسرعة، الأمر الذي سيجعل مركز التجارة والإنتاج في العالم ينتقل من غرب أوروبا وغرب المحيط الأطلسي أي الولايات المتحدة إلى شرق وغرب المحيط الهادي وبدأ يحتل المحيط الهادي المركز الذي كان يحتله المحيط الأطلسي في القرن العشرين. ولا جدال في أن اليابان كانت رائدة الاهتمام برأس المال البشري في شرق آسيا، فقد حققت هذه البلاد الفقيرة في الموارد الطبيعية تقدماً هائلاً منذ عام ١٨٦٨ وحتى الآن أي في فترة ١٢٦ سنة تقريباً، وعزا الخبراء تقدمها إلى مزايا تتعلق بقواها العاملة. وقد سارت البلاد المجاورة على هدي التجربة اليابانية، وأصبحت اليوم وفي أقل من ثلث قرن منافساً هاماً للأمم التي دخلت

الصناعة منذ فترة مبكرة.

عنصر العناصر:

القوى العاملة في أي أمة - إذن - هي العنصر الأساسي الذي يشكل العنصر المتداخل مع كافة العناصر الأخرى التي تقوم عليها العملية الاقتصادية، فالموارد المادية في شكل آلات وخامات وأبنية، وأموال الاستثمار، لا قيمة لها بدون العنصر البشري الذي يتمثل في المدراء والمخططين والفنيين والعمال المهرة والموزعين وأصحاب الأعمال أو المستثمرين. هذا العنصر البشري يتم تكوينه في مؤسستين لهما أهميتهما القصوى في العصر الراهن وهما المدرسة ومركز التدريب، فالمدرسة في مستوياتها المختلفة من معاهد وجامعات وكليات فنية، ومراكز التدريب بأنواعها المتعددة ومستوياتها المختلفة المجال الطبيعي لإعداد الموارد البشرية من أجل أن تحمل على كاهلها أعباء ومسؤوليات العملية الاقتصادية، ومعنى هذا أن تحويل أي قوى عاملة في مستوى مهارة منخفض إلى مستوى مهارة مرتفع يحتاج إلى المدرسة ومراكز التدريب. وبتعبير آخر فإن التنمية البشرية، أي تنمية القوى العاملة، تحتاج إلى المؤسسة التعليمية والمؤسسة التدريبية، الأولى تهتم بالمعرفة، والثانية تعطي المهارة والخبرة والقدرة على تنفيذ المعرفة أو التعامل مع الآلة والتقنيات وفنيات العملية الإنتاجية.

ماضي وحاضر ومستقبل القوى العاملة:

وفي الفصل التالي نهتم بعرض وضع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية في الوقت الحاضر - والتي تتركز على خلفية من حقائق العصر الذي نعيشه، وكيفية تحقيق التكيف معه، حيث إن معرفة الحاضر تحتاج إلى فهم جذوره، ومن هنا سيكون علينا أن نبدأ بخلفية عن تطور وضع القوى العاملة في العشرين عاما السابقة على فترة الخطة الخمسية الخامسة الأخيرة.

وعلى أساس فهم تطور وضع القوى العاملة منذ عام ١٣٩٠هـ، يمكن أن نرى الوضع الحاضر، وأن نقدر أنه رغم ما في الوضع الحاضر من بعض الاختلالات الهيكلية، إلا أنه يمثل تقدما كبيرا بالنسبة للوضع منذ ربع قرن فقط. وعلى أساس من فهم الماضي ورؤية الحاضر رؤية تحليلية، يمكننا أن نتدبر في المستقبل. وعندما نضع القوى العاملة السعودية في منظور يقارن بين ماضيها وحاضرها وتوقع مستقبلها سنكتشف مشكلتها من ناحية، وسيساعدنا هذا التحليل على تقديم رؤية تساعد على العلاج بعد تشخيص المشكلة.

خلفية تاريخية لواقع العمالة السعودية

بدأ تنفيذ عملية التنمية الاقتصادية الاجتماعية في المملكة منذ ٢٥ عاما هي عمر النهضة الوطنية الكبرى التي حققت الكثير من المنجزات على طريق بناء قواعد الاقتصاد الوطني والخدمات الاجتماعية والثقافية. ولا شك أن هذه العملية التنموية الوطنية قامت على الجمع بين عناصر عديدة أحدها عنصر القوى العاملة، ويبين الجدول الآتي تطور عدد العمالة السعودية منذ خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخمسية الأولى، وحتى نهاية الخطة الرابعة التي قدمت معطيات خطة التنمية الخامسة التي تقترب من الإنجاز الكامل العام الجاري (١٤١٥هـ).

تطور عدد العمالة السعودية (١٣٩٠هـ - ١٤١٠هـ)

العمالة						البيان
سعوديون		غير سعوديين		الاجمالي		
العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	%	
١٢٨٦	٨٠.٤	٣١٤	١٩.٦	١٦٠٠.٠	١٠٠	نهاية الخطة الخمسية الاولى ١٣٩٥ - ٩٤ هـ
١٤١١.٤	٥٧	١٠٥٩.٨	٤٣	٢٤٧١.٢	١٠٠	نهاية الخطة الخمسية الثانية ١٤٠٠ - ٩٩ هـ
١٧٨٦	٣٤.١	٣٤٥٨.٦	٦٥.٩	٥٢٤٤.٦	١٠٠	نهاية الخطة الخمسية الثالثة ١٤٠٥ - ١٤٠٤ هـ
١٩٢٣.٢	٣٣.٣	٣٨٤٨.٦	٦٦.٧	٥٧٧١.٨	١٠٠	نهاية الخطة الخمسية الرابعة ١٤١٠ - ١٤٠٩ هـ

* المصدر: إدارة البحوث والدراسات الاقتصادية بمجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية.

ويوضح الجدول السابق أن نصيب العمالة الوطنية السعودية من العمالة الكلية العاملة في الاقتصاد السعودي قد انخفض من ٨٠,٤٪ في السنة الأخيرة من خطة التنمية الأولى إلى ٣٣,٣٪ في السنة الأخيرة من خطة التنمية الرابعة، وأن نصيب عدد العمالة الأجنبية في هذا الاقتصاد قد زاد في المقابل من ١٩,٦٪ إلى ٦٦,٧٪ خلال نفس الفترة. ومن الواضح في الجدول أن العدد الإجمالي للعمالة السعودية المواطنة (كرقم مطلق) قد زاد من مليون و٢٨٦ ألف عامل في سنة ١٣٩٥هـ إلى حوالي ٢ مليون عامل في سنة ١٤١٠هـ (مليون و٩٢٣ ألف عامل)، كما استوعب الاقتصاد المتنامي في ظل الخطط الأربعة إجمالي (٣,٥٣٤,٦٠٠ عامل أجنبي) وهو عدد ضخم بالمقارنة بما كان عليه الوضع قبل بدء خطة التنمية الأولى سنة ١٣٩٠هـ، الأمر الذي يعطي الدليل الواضح على مدى ضخامة حجم التوسع الاقتصادي الذي تم على مدى العشرين عاما الماضية قبل الخطة الخامسة.

اتجاه عدد العمالة الأجنبية نحو الانخفاض:

ومن الجدير بالذكر، أن العمالة الأجنبية في الاقتصاد السعودي بلغت ذروتها في نهاية خطة التنمية الرابعة (٦٦,٧٪ من إجمالي العمالة)، غير أن هذا العدد قد بدأ يميل نحو الهبوط ابتداء من سنوات الخطة الخامسة حيث أصبحت نسبة العمالة الأجنبية تمثل (٦٠,٦٪) من حجم العمالة الكلية في الاقتصاد السعودي، هذا في الوقت الذي ارتفع فيه نصيب العمالة السعودية من ٣٣,٣ في آخر سنوات الخطة الرابعة إلى ٣٩,٤٪ في آخر سنوات الخطة الخامسة.

مشكلة العمالة السعودية:

ويكشف الجدول السابق الشق الأول من مشكلة العمالة السعودية وهو الشق المتعلق باختلال الهيكل بين عدد العمالة السعودية وعدد العمالة الأجنبية، فيما تُظهر معالجة الوضع الراهن في ظل خطة التنمية الخامسة الشق الثاني للمشكلة حين تجرى المقارنة بين عدد العمالة المواطنة التي تحتاج إلى فرص عمل، وعدد فرص العمل التي يستطيع الاقتصاد الوطني تقديمها.

ويمكن القول إن عشرين عاما من التنمية الاقتصادية المخططة قد أدت إلى تلافي مشكلة نقص أعداد العمالة السعودية المتوافرة من حيث الكم، فقد كانت المشكلة عند بداية تنفيذ الخطة في ١٣٩٠هـ هي نقص القوى البشرية وندرتها سواء من حيث العدد أو من حيث الخبرة، وفي هذا السياق أشارت خطة التنمية الأولى إلى «نقص مؤكد في القوى البشرية» فيما وجدت خطة التنمية الثانية (١٣٩٥-١٤٠٠هـ) في ندرة القوى العاملة الوطنية «العائق

الكبير المحتمل على التنمية في المملكة» سواء من حيث العدد أو من حيث الخبرات سواء في القطاع الحكومي أو في القطاع الأهلي.

غير أن الخطتين الخمسيتين الثالثة والرابعة أكدت على ضرورة توجيه سياسات سوق العمل لتحقيق السعودة، ذلك أن القطاع الحكومي بدأ يحقق الاكتفاء في العديد من التخصصات والمهارات، وبدأت سياسة التركيز على حفز الاستثمار الخاص وتنميته ليقوم بدوره في النشاط الاقتصادي. ومع التركيز على الاستثمار الخاص أو الأهلي، تحول التركيز في سياسة العمالة هو الآخر إلى الاهتمام بتوظيف السعوديين في القطاع الخاص وإحلال العمالة السعودية محل العمالة غير السعودية في القطاع الحكومي.

وضع العمالة السعودية في الوقت الحاضر (١٤١٥هـ)

أولاً: منظور الخطة الخامسة للعمالة:

حرصت خطة التنمية الخامسة على وضع قضية القوى العاملة على رأس القضايا الأساسية التي تكاملت معها الخطة مؤكدة في هذا السياق على ضرورة تقوية النظم التعليمية والتدريبية وزيادة فعاليتها لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى البشرية، والوفاء بمتطلباته بعض الفئات الخاصة في المجتمع مثل المعوقين والأطفال الموهوبين، ومقابلة الاحتياجات التدريبية للشباب غير الملحق بالمدارس أو العمالة غير الماهرة». كما طالبت الخطة بتوجيه «نسبة أكبر من طلاب المرحلة الثانوية نحو الالتحاق ببرامج التدريب لما بعد الثانوي، بدلا من التوسع المستمر في البرامج الأكاديمية المؤدية إلى تزايد أعداد الملحقين بالجامعات.

وإذا كان نظام التعليم والتدريب هو المؤسسة المنوط بها تخريج القوى العاملة ذات الخبرة المطلوبة والمهارة الضرورية لسوق العمل، فإن الخطة الخامسة جعلت من «مدى توافق مهارات الخريجين مع احتياجات سوق العمل» ومدى اقتناع أصحاب العمل بقدرة النظم التعليمية والتدريبية على تزويدهم بالمهارات الفنية والقدرات العملية اللازمة المعيار الذي تقاس به فعالية نظامي التعليم والتدريب في عمليات التنمية.

وجعلت خطة التنمية الخامسة من «تنمية الموارد البشرية السعودية والتركيز على الاستفادة منها» أحد المحاور العشر الاستراتيجية الرئيسية للخطة، فقد أولت الخطة الخامسة «أولوية أمام إمكانات القوى العاملة السعودية لتواكب النمط التقني السائد في الاقتصاد الوطني، وإلى تخفيض أعداد السعوديين غير المهرة الذين يدخلون إلى سوق العمل قبل استكمال مناهجهم التعليمية.

وقد أوضحت الخطة الخمسية الخامسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية اتجاهين رئيسيين في مجال العمل الاقتصادي ليس فقط في الاقتصاد الوطني السعودي وإنما كذلك

على المستوى العالمي، الاتجاه الأول هو «التحول بصورة متزايدة نحو نشاطات القطاع الخاص»، والاتجاه الثاني هو «أن القدرات الفنية والإدارية في كافة أنحاء العالم آخذة في التطور باستمرار» ويتطلب هذان الاتجاهان العالميان - في مجال النشاط الاقتصادي - تنمية مهارات القوى العاملة الوطنية التي تستطيع المنافسة على مستوى المهارات العالمية. والحق أن العالم كله يشهد في التسعينات «من القرن العشرين الميلادي» تطورات متلاحقة بسرعة مذهلة في مجال التغير التقني القائم على ما يتوصل إليه البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا من طرق جديدة وآلات جديدة وأساليب إنتاج جديدة ومواد جديدة تدخل الاستهلاك على نطاق عالمي، كما يشهد العالم كذلك توجهها عاما نحو سياسة العمل الاقتصادي الحر القائم على المبادرة الخاصة والقطاع الأهلي أو الخاص. والحمد لله، فإن هذا ليس جديدا على المملكة التي سار فيها العمل الاقتصادي وفقا لمناهج حرية العمل وعدم وجود قيود على حرية التجارة أو النشاط الاقتصادي، بل يتمتع المستثمرون الوطنيون برؤية عالمية إذ يقيمون مشروعاتهم ليس فقط للإنتاج المحلي، بل وللتسويق العالمي، وهذا يفرض عليهم ضرورة انتقاء العناصر البشرية العاملة لدى مؤسساتهم وشركاتهم ومصانعهم من تلك العناصر التي تتمتع بالخبرة والمهارة ليس فقط على المستوى المحلي، بل وكذلك على المستوى العالمي.

ويعني المستثمرون السعوديون في الوقت الحاضر أن أي سلعة أو «منتج نهائي» إنما يعبر عن مهارة وتكنولوجيا واستثمار وإدارة وتسويق وهذه كلها عناصر تقوم على عنصر العمل سواء كان عاملا إنتاجيا أو مهندسا فنيا أو رجل أعمال أو منظم مشروع أو صاحب أسهم أو رأسمال، من هنا، فإن التنافس في السوق الداخلي والخارجي هو في النهاية تنافس بين قوى عاملة بشرية تقف خلف السلعة التامة الصنع، ولا جدال في أن أسواق المنافسة عديدة، فهناك المنافسة في السلع عالية التكلفة الرأسمالية، وعالية الاستخدام للتكنولوجيا الرفيعة المستوى، وهناك المنافسة في السلع الأقل تكلفة والأقل تكنولوجيا والأقل سعرا. وبمعنى آخر فإن التنافس في الأسواق الدولية لا يعني فقط أغلى السلع وأكثرها تكلفة وتمثيلا للتقدم التكنولوجي، وإنما يعني كذلك القدرة على التنافس في الأسواق وفقا لمستوى تلك الأسواق. ومن هنا، استطاعت السلع المنتجة في تايوان وهونج كونج مثلا أن تجد طريقها إلى أسواق دول عالية الدخل جنباً إلى جنب مع السلع ذات التكلفة والفن الإنتاجي المتقدم وهي سلع تستهدف مستهلكاً من الفئات عالية الدخل.

إننا نود هنا أن نلفت الانتباه إلى أن المنافسة في السوق الدولي لا تتوقف على الأفضل والأعلى والأكثر تقدماً من الناحية التقنية فقط، بل لابد أن تشمل كذلك على المنافسة في

الأسواق الأقل دخلاً والأقل قدرة على الشراء، لكنها الأكثر عدداً، والأكثر طلباً عند مستويات معينة. ولا شك أن «تكلفة العمالة» تشكل عاملاً هاماً من عوامل تحديد سعر المنتج النهائي، وتعتبر المهارة الفنية والقدرة على تحمل أعباء العمل ونظامه وقواعده من أهم العناصر المطلوبة في العمال الذين يعتمد عليهم مشروع يريد المنافسة في السوق الداخلي المفتوح والسوق الدولي متعدد المنتجين ومتعدد مستويات الإنتاج ومستويات الأسعار ومستويات المنافسة.

تأسيساً على مثل هذه النظرة، اهتمت خطة التنمية الخامسة بتوجيه «نسبة أكبر من طلاب المرحلة الثانوية نحو الالتحاق ببرامج التدريب لما بعد الثانوية» وبأن تكون «احتياجات سوق العمل» المعيار الذي يحكم به على مدى نجاح نظام التعليم والتدريب في أدائهما.

ثانياً: قوة العمل السعودية في السنوات الخمس الأخيرة (١٤١٠هـ - ١٤١٥هـ):

١. تقدير قوة العمل السعودية من إجمالي عدد السكان في سن العمل:

الجدول الآتي يبين عدد السكان في سن العمل، والقوى العاملة الإجمالية بالنسبة لعدد السكان في سن العمل، ونسبة مساهمة السكان في سن العمل في القوى العاملة الإجمالية.

قوة العمل في عامي ١٤١٠هـ، ١٤١٥هـ

البيان	السكان في سن العمل (بآلاف)	إجمالي القوى العاملة المدنية	نسبة المساهمة في القوى العاملة
سنة ١٤١٠			
ذكور	٢٢٢٣.٧	١٧٥٤.٣	٥٤.٤
إناث	٢٢٠٠.٥	١٦٨.٩	٥.٣
إجمالي	٦٤٢٤.٢	١٩٢٣.٢	٢٩.٩
سنة ١٤١٥			
ذكور	٢٩٣٧.٦	٢١٤٢.١	٥٤.٤
إناث	٢٩٠٩.١	٢١٥.٠	٥.٥
إجمالي	٧٨٤٦.٧	٢٣٥٧.١	٣٠
الزيادة			
ذكور	٧١٣.٩	٣٨٧.٨	
إناث	٧٠٨.٦	٤٦.١	
إجمالي	١٤٢٢.٥	٤٣٣.٩	

* المصدر: تقديرات وزارة التخطيط، خطة التنمية الخامسة، ص ١٧٣.

يبين الجدول السابق أن نسبة القوى العاملة من إجمالي عدد السكان في سن العمل يتوقع أن تصل إلى ٣٠٪ في سنة ١٤١٥هـ، وأن تصل القوى العاملة المدنية في سنة ١٤١٥هـ إلى (٤٣٣,٩ ألف) عامل يحتاجون إلى فرص عمل بعددهم.

٢- توزيع القوى العاملة السعودية:

ونتابع فيما يلي توزيع القوة العاملة السعودية من حيث النوع (ذكر - أنثى) ومن حيث قطاعات الاقتصاد الوطني، ومن حيث التركيب المهني أو المهن، ومن حيث التعليم.

١- توزيع القوى العاملة (المدنية) السعودية حسب النوع:

الجدول التالي يوضح فئات السكان السعوديين في سن العمل ونسبة إسهام (الذكور والإناث) في القوى العاملة المدنية.

فئات السكان السعوديين في سن العمل ونسبة إسهامهم في القوى العاملة المدنية

البيان	السكان في سن العمل (بالألف)	إجمالي القوى العاملة المدنية (بالألف)	نسبة المساهمة في القوى العاملة (%)
١٤٠٩/١٤١٠هـ	٣٢٢٣,٧	١٧٥٤,٣	٥٤,٤
ذكور	٣٢٠٠,٥	١٦٨,٩	٥,٣
إناث	٦٤٢٤,٢	١٩٢٣,٢	٢٩,٩
إجمالي			
١٤١٤/١٤١٥هـ	٣٩٣٧,٦	٢١٤٢,١	٥٤,٤
ذكور	٣٩٠٩,١	٢١٥,٠	٥,٥
إناث	٧٨٤٦,٧	٢٣٥٧,١	٣٠
إجمالي			
صافي الزيادة (١٤١٠/١٤٠٩)	٧١٣,٩	٣٨٧,٨	
(١٤١٤/١٤١٥)هـ	٧٠٨,٦	٤٦,١	
ذكور	١٤٢٢,٥	٤٣٣,٩	
إناث			
إجمالي			
معدل النمو المتوسط في السنة (١٤١٠/١٤٠٩)	٪٤,١	٪٤,١	
(١٤١٤/١٤١٥)هـ	٪٤,١	٪٤,٢	
الذكور	٪٤,١	٪٤,٢	
الإناث			
الاجمالي			

* المصدر: وزارة التخطيط، خطة التنمية الخامسة، ص ١٧٣.

ويتضح من الجدول السابق أن إسهام الإناث في القوى العاملة السعودية ضئيل (٣,٥٪ من الإناث في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ، و ٥,٥٪ من الإناث في سن العمل في عام ١٤١٤/١٤١٥هـ الأمر الذي يرجع إلى تفضيلات المجتمع السعودي الاجتماعية والثقافية، وهي التفضيلات التي تنظر إلى العمل الاقتصادي كاختصاص للرجل.

ب. توزيع القوى العاملة السعودية من حيث القطاعات الاقتصادية:

يشمل النشاط الاقتصادي ثلاثة قطاعات هي القطاعات الإنتاجية والخدمية والقطاع الحكومي.

والجدول الآتي يشير إلى توزيع العمالة المدنية السعودية على القطاعات الثلاث المذكورة بين عامي ١٤١٠هـ و ١٤٤١هـ، وكذلك معدل النمو السنوي في كل قطاع. ويعتبر القطاع الحكومي هو أقل القطاعات من حيث متوسط النمو السنوي لعدد العاملين فيه (٣,٥٪) سنوياً، وهذا المعدل السنوي المتوسط يوازي متوسط الزيادة في قطاع البناء والتشييد، ويقل عن معدل الزيادة في قطاع الخدمات (٤,٠٪) وفي قطاع التجارة (٥,٠٪) وقد شهدت السنوات الخمس الماضية زيادة عدد العاملين في الصناعات التحويلية بمتوسط سنوي قدره ٤,٢٪ وبصورة عامة، فإن متوسط معدل النمو السنوي في القطاع الإنتاجي - وبخاصة في قطاع الصناعة يفوق متوسط معدل النمو السنوي في القطاع الحكومي والخدمي بشكل واضح، وهو تطور صحي وإذا كان تطور عدد السكان ٣,٤٪ فإن هناك فجوة بين العمل متاح والسكان.

توزيع العمالة المدنية حسب القطاعات

القطاع	بالآلاف		المساهمة النسبية		متوسط معدل النمو السنوي %
	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٥-١٤١٦هـ	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٤-١٤١٥هـ	
القطاعات الانتاجية					
* زراعة	٥٦٩.٢	٥٩٦.٦	٩.٩	١٠.٠	٠.٩
* قطاعات تعدينية	٣.٥	٣.٨	٠.١	٠.١	١.٧
* الصناعة	٣٧٤.٩	٤٦٠.٥	٦.٤	٧.٦	٤.٢
تكرير الزيت	١٤.٦	١٥.٠	٠.٢	٠.٢	٠.٥
بتروكيماويات	٦.٢	٦.٥	٠.١	٠.١	٠.٩
صناعات تحويلية أخرى	٣٥٤.١	٤٣٩	٦.١	٧.٣	٤.٤
* المرافق العامة	١٢٦.٩	١٣٦.٧	٢.٢	٢.٣	١.٥
* البناء والتشييد	٩٤٤.١٠	٩٥٩.٩	١٦.٤	١٦.٠	٠.٣
المجموع الفرعي	٢٠١٨.٦	٢١٥٧.٥	٣٥.٠	٣٦.٠	١.٣
قطاع الخدمات					
التجارة	٨٩٨.٣	٩٢٢.٢	١٥.٦	١٥.٤	٠.٥
النقل والمواصلات	٢٦٢.٣	٢٧١.٣	٤.٥	٤.٥	٠.٧
الخدمات المالية وملكية	٩٩.٠	١١٢.٢	١.٧	١.٩	٢.٥
دور السكن	١٨٢٢	١٨٤٠.٩	٣١.٦	٣٠.٨	٠.٢
الخدمات الجماعية والشخصية					
مجموع فرعي	٣٠٨١.٦	٣١٤٦.٦	٥٣.٤	٥٢.٦	٠.٤
قطاع خدمات الحكومة	٦٢٤.٨	٦٣٣.٥	١٠.٨	١٠.٦	٠.٣
قطاعات غير نفطية	٥٧٢٥	٥٩٣٧.٦	٩٩.٢	٩٩.٢	٠.٧
القطاعات النفطية	٤٦.٨	٤٧.٧	٠.٨	٠.٨	٠.٤
المجموع الإجمالي	٥٧٧١.٨	٥٩٨٥.٣	١٠٠	١٠٠	٠.٧

* المصدر: وزارة التخطيط الخطة الخامسة ص ١٦٧.

جـ- توزيع القوى العاملة السعودية حسب المهنة:

تبعاً لبيانات الجدول التالي «العمالة المدنية حسب المهن» يتبين أن العمالة الفنية والمهنية السعودية ستزداد وفقاً لتوقعات الخطة الخامسة بنحو ٦٨,٦٠٠ مهنيًا وفنيًا، يشكلون ثلث الزيادة في إجمالي العمالة في فترة السنوات الخمس التي تغطي هذه الخطة (١٤١٠-١٤١٥هـ) ويسفر مثل هذا التطور عن وصول عدد ذوي الكفاءات العالية من العاملين في المملكة في عام ١٤١٥هـ إلى ٨٠٠ ألف فرد، وبنسبة ١٣,٣٪ من مجموع القوى العاملة السعودية.

توزيع العمالة السعودية حسب المهنة

صافي التغير (بالآف)	النسب المئوية		بالآلاف		القطاع
	١٤١٥-١٤١٤هـ	١٤٠٩-١٤٠٨هـ	١٤١٥-١٤١٤هـ	١٤٠٩-١٤٠٨هـ	
٦٨.٦	١٣.٣	١٢.٧	٧٩٨.٤	٧٢٩.٨	مهندسون وفنيون
٨.٥	١.٣	١.٢	٧٨.٦	٧٠.١	مهندسون
٣.٠	٠.٤	٠.٤	٢٦.٢	٢٣.٢	مدنيون ومعماريون
٠.٧	٠.٢	٠.٢	٩.٨	٩.١	كهربائيون والكثرونيات
٠.٨	٠.١	٠.١	٧.٣	٦.٥	ميكانيكيون
٠.٤	٠.٠	٠.٠	٢.٥	٢.١	صناعيون
٠.٢	٠.٥	٠.٠	١.٦	١.٤	كيميائيون
٣.٤	١.١	٠.٥	٣١.٢	٢٧.٨	آخرون
٧.١	٠.١	١.٠	٦٥.٥	٥٨.٤	الفنيون
٠.٦	٠.٠	٠.١	٦.٢	٥.٦	كهرباء والكثرونيات
٠.٤	٠.٢	٠.٠	٢.٧	٢.٣	هندسة ميكانيكية
١.١	٠.١	٠.١	٩.٠	٧.٩	هندسة مدنية
٠.٣	٠.٣	٠.١	٤.٠	٣.٧	مساحون
٢.١	٠.٤	٠.٣	١٨.٢	١٦.١	مصممون
٢.٦	٠.١	٠.٤	٢٥.٤	٢٢.٨	هندسة آخرون
٠.٤	٠.١	٠.١	٥.٨	٥.٤	الكيميائيون والفيزيائيون
١.٢	٠.١	٠.١	٧.٣	٦.١	العلوم الطبيعية
١.٧	٠.٢	٠.٢	١٢.٦	١٠.٩	فنيو العلوم
٣.٨	٠.٧	٠.٧	٤٣.٦	٣٩.٨	المحاسبون
٥.٣	١.١	١.١	٦٧.٥	٦٢.٢	الاقتصاديون والاحصائيون
					والرياضيون ومحللو النظم
					ومبرمجو الحاسب الآلي
١٠.١	٢.٣	٢.٢	١٣٥.١	١٢٥	العاملون في المجالات
					الطبية والصحية
١٥.٦	٣.٥	٣.٣	٢٠٨.١	١٩٢.٢	الأساتذة والمدرسون والمدرسون

د. توزيع القوى العاملة السعودية حسب المستوى التعليمي:

لا يزال عدد المنتسبين إلى التعليم الفني بعد الثانوية من السعوديين أقل كثيرا مما تحتاجه النشاطات الاقتصادية المحلية، فرغم ما تم إنجازه من جهود لدفع عمليات التعليم والتدريب في المملكة، إلا أن الاستثمار في العنصر البشري يحتاج إلى وقت طويل، فتكوين البشر ليس أمرا سهلا أو سريعا، بل هو أمر معقد وبطيء التكوين ويحتاج إلى الكثير من الاهتمام المتواصل، لكنه يعطي النتائج الأكيدة لأن العنصر البشري هو الذي يقف خلف كل العمليات الاقتصادية ابتداء من البحث والتخطيط وحتى مراجعة وتقويم النتائج النهائية مروراً بالإنتاج والخدمات.

وقد توقعت الخطة الخمسية الخامسة للتنمية أن يمثل عدد العاملين الذين يدخلون سوق

تابع جدول توزيع العمالة السعودية حسب المهنة

القطاع	بالآلاف		النسب المئوية		صافي التغير (بآلاف)
	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٤-١٤١٥هـ	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٤-١٤١٥هـ	
المهنيون الآخرون	١٥٩.٧	١٧٤.٣	٢.٨	٢.٩	١٤.٦
المديرون والاداريون	٨٦.٦	١٢٠.٢	١.٥	٢.٠	٣٣.٦
العاملون في المجالات الكتابية	٥٧٥.٧	٦٣٧.١	١.٠	١.٠٧	٦١.٤
كاتب حسابات	٤٥	٥١.١	٠.٨	٠.٩	٦.١
أمناء صندوق	٧١.٥	٧٨.٢	١.٢	١.٣	٦.٧
موظفو سكرتارية وكتابة ونسخ	٨٢.٤	٩١.٦	١.٤	١.٥	٩.٢
موظفو استقبال	٢٤	٢٦	٠.٤	٠.٤	٢.٠
مأمورو سنترال	٥.٥	٦.٠	٠.١	٠.١	٠.٥
مشغلو أجهزة مكتبية	٣.٨	٤.٢	٠.١	٠.١	٠.٤
مشغلو معالجة البيانات	٣٤٣.٥	٣٨٠	٦	٦.٣	٣٦.٥
العاملون في المجالات الكتابية الأخرى	٥٢٧.٥	٥٦٣.١	٩.١	٩.٤	٣٥.٦
العاملون في المبيعات	١٣١٤.١	١٢٦٩.٥	٢٢.٨	٢١.٢	٤٤.٦
عمال الخدمات	٤٥٨.٧	٤٦٩.٨	٧.٩	٧.٩	١١.٢
عمال زراعة وما يتصل بها	٢٠٧٩.٤	٢١٢٧.١	٣٦	٣٥.٥	٤٧.٧
عمال الانتاج والبناء والنقل	٧٨.٩	٧٩.٩	١.٤	١.٣	١.٠
نجارون	٧٥.٧	٧٦.٣	١.٣	١.٣	٠.٦
كهربائيون	٥٥.٤	٥٥.٧	١.٠	٠.٩	٠.٣
سباكون	٣١.٤	٣٢.٦	٠.٥	٠.٦	١.٢
ميكانيكيون	٨٠.٩	٨٤.٠	١.٤	١.٤	٣.١
ميكانيكيو سيارات	٤٣.٠	٤٤.٥	٠.٧	٠.٧	١.٥
ميكانيكيو آلات	١٧١٤.١	١٧٥٤.١	٢٩.٧	٢٩.٣	٤٠.٠
مهن أخرى	٥٧٧١.٨	٥٩٨٥.٣	١٠٠	١٠٠	٢١٣.٥
المجموع					

* المصدر: وزارة التخطيط، خطة التنمية الخمسة.

العمل بشهادات التعليم الفني فوق الثانوية ما نسبته ١,٣٪ من العدد الإجمالي للداخلين الجدد لسوق العمل في السنوات الخمس الماضية (١٤١٠-١٤١٥هـ).

ويبلغ عدد الذين نالوا هذه الشهادات ٧٤٠٠ فني، أما الجامعيون فيبلغ عددهم ٦٨,٦٠٠ بنسبة ١٢٪ من الداخلين إلى سوق العمل، ومع ذلك يظل عدد العاملين الحاصلين على الشهادة الابتدائية ومن هم أقل منها يشكلون نسبة عالية من عدد العمالة الوطنية، إذ تصل نسبتهم إلى ٥٠,٤٪ من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل على مدى السنوات الخمس التي تغطي الخطة الخامسة.

والجدول التالي يوضح توزيع القوى العاملة وفق المستوى التعليمي، ونسبة كل فئة من العدد الإجمالي للداخلين سوق العمل في فترة السنوات الخمس الأخيرة.

توزيع القوى العاملة السعودية حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد الإجمالي	المستوى التعليمي
١٢	٥٢٠٦٨	أكملوا التعليم الجامعي
١.٣	٥٦٤٠	تعليم فني وما بعد الثانوي
٢٥.٨	١١١.٩٤٦	المرحلة الثانوية
١٠.٥	٤٥.٥٥٩	المرحلة المتوسطة
٢٢.١	٩٥.٨٩٢	المرحلة الابتدائية
١٥.٧	٦٨١٢٢	دون الابتدائية
١٢.٦	٥٤٦٧٣	التدريب المهني
٪١٠٠	٤٣٣.٩٠٠	المجموع الكلي

* المصدر: إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، «سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص» ندوة العمالة المواطنة في ١٤١٣هـ ص ٢٦٧.

ويقدم الجدول التالي نظرة أشمل وأعمق إلى فئة خريجي الجامعات السعودية وكذلك فئة خريجي الكليات الفنية المتوسطة وخريجي التعليم الثانوي، الأمر الذي يتضح معه ندرة خريجي العلوم الطبيعية والهندسية وهو اتجاه ينبغي تعديله في سنوات الخطة الخمسية القادمة بإذن الله.

النسبة المئوية	العدد (بالالف)	البيان
		خريجو الجامعات
٠.٨	٤.٧	الهندسة
١.٥	٨.٨	العلوم الطبيعية
٠.٦	٣.٣	العلوم الطبية والصحية
٠.٩	٥.١	احصاء ورياضة وحاسب الي
٠.٩	٥.٣	اقتصاد وإدارة
٣.٣	١٩	علوم اجتماعية
١.٩	١٠.٦	تربية
٢.١	١١.٨	دراسات اسلامية
١.٣	٧.٤	خريجو الكليات الفنية المتوسطة
١.٠	٥.٧	* فنية متوسطة صناعية
٠.٣	١.٧	* فنية متوسطة تجارية
٢٥.٨	١٤٨.٥	خريجو المرحلة الثانوية
١٩.٢	١١٠.٦	* ثانوية عامة
٦.٦	٣٧.٩	* ثانوية فنية ومهنية
٪١٢	٦٨.٦	اجمالي

* المصدر: وزارة التخطيط: خطة التنمية الخامسة ص ١٧٥.

هـ - توزيع العمالة السعودية حسب درجة المهارة:

يوضح الجدول الآتي توزيع العمالة السعودية خلال السنوات الخمس الماضية حسب درجة المهارة، وأعداد الذين من المتوقع أن يحلوا محل عمالة أجنبية، وأولئك الذين يعملون في وظائف جديدة.

توزيع الزيادة في العمالة السعودية خلال الخطة الخامسة

حسب درجة المهارة سنة ١٤١٥هـ

البيان	احلال (بالألف)	وظائف جديدة (بالألف)	إجمالي (بالألف)	النسبة
مهندسون وفنيون	٢.١	٦٨.٦	٧٦.٧	١٦.٣
إداريون	٢.٢	٣٣.٦	٣٥.٨	٨.٣
كتابيون	٥٧.٩	٦١.٤	١١٩.٣	٢٧.٥
عمال مبيعات	٣٠.٨	٣٥.٦	٦٦.٤	١٥.٠
عمال خدمات	٦٩.٧	٤٤.٦	١٠٧.٧	٢٤.٨
عمال زراعة	٣٦.٣	١١.٢	٢٥.١	٥.٥
عامل في مجال الانتاج	١١.٤	٤٧.٧	٥٩.١	١٣.٦
المجموع	٢٢٠.٤	٢١٣.٥	٤٣٣.٩	١٠٠

* المصدر: ندوة العمالة المواطنة (١٤١٣هـ) ص ٢٦٦.

٧. الخلاصة:

نستخلص من العرض السابق للقوى العاملة السعودية على مدى السنوات الخمس الماضية أن عدد الداخلين في سوق العمل ممن هم في سن العمل في المملكة يصل إلى ٣٠٪، وأن العنصر الغالب على العمالة السعودية هو الرجال وأن القطاع الإنتاجي هو أكثر القطاعات الاقتصادية نمواً، في حين أن النمو في القطاع الحكومي هو من أقلها وأن العمالة الفنية والمهنية قد زادت بحيث أصبحت تشكل حوالي ثلث إجمالي الزيادة في القوى العاملة السعودية في السنوات الخمس المنقضية وأن ذوي الكفاءات العالية يصل عددهم إلى ٨٠٠ ألف فرد أو حوالي ١٣٪ من إجمالي القوى العاملة.

ومع ذلك لا يزال الخريجون من التعليم الفني فوق المرحلة الثانوية ضئيلاً حيث بلغ عددهم ٥٢,١ ألف خريج بنسبة لم تتعد (١,٣٪) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل، وأن الجامعيين الداخلين إلى سوق العمل قد بلغ عددهم ٦٨,٦ ألف خريج بنسبة بلغت ١٢٪ إلا أن نصف الداخلين إلى سوق العمل من السعوديين لا يزالون من الحاصلين على الابتدائية أو أدنى منها وهذه مسألة تحتاج إلى مزيد من الجهود في مجال التعليم والتدريب لرفع مستوى العاملين السعوديين من حيث التعليم والخبرة والمهارات الجديدة.

فرص العمل المتوفرة في فترة السنوات الخمس ١٤١٠ - ١٤١٥هـ

أظهر المبحث السابق أن عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل من السكان السعوديين في سن العمل يشكل نسبة ٣٠٪، ويصل هذا العدد إلى ما يزيد على نصف المليون (وتحديداً ٥٧٤,٨٠٠ عامل) وهذا يعني حاجة الشباب السعودي إلى فرص عمل بمتوسط سنوي قدره (١١٤,٩٦٠) فرصة حتى لا يكون هناك من يحتاج للعمل ولا يجده. وكانت خطة التنمية الخامسة قد توقعت زيادة فرص العمل في السنوات الخمس (١٤١٥-١٤١٥هـ) بمقدار (٢١٣,٥٠٠ فرصة عمل)، وبمتوسط سنوي قدره (٤٢,٧٠٠ فرصة عمل) وبالمقارنة بين متوسط زيادة الراغبين في العمل من الشباب السعودي والمتوفر من فرص العمل سنوياً نجد أن سوق العمل السعودي لا يستطيع إلا أن يوفر ٣٧٪ من احتياجات طلاب العمل الجدد وسيوفر الخارجون من سوق العمل من السنوات الخمس وفقاً لتوقعات الخطة الخامسة للتنمية حوالي (١٤١ ألف مشغول) بسبب الإحالة إلى المعاش أو الموت أو ترك العمل وبالتالي سيكون هناك (٤٣٣,٩٠٠) فرد من السعوديين في حاجة إلى فرص عمل جديدة أو أن يحلوا محل العمالة الوافدة.

إن المقارنة تقول إن السنوات الخمس (١٤١٥-١٤١٥هـ) توفر حوالي ٣٥٤,٥٠٠ فرصة عمل (منها ٢١٣,٥٠٠ فرصة عمل جديدة و١٤١ ألف فرصة عمل شاغرة بسبب الخارجين من سوق العمل) في مقابل ٤٣٣,٩ ألف داخل جديد إلى سوق العمل يحتاج إلى فرصة عمل، وبذلك يكون من الضروري استرداد (٧٩,٤٠٠ ألف) فرصة عمل من العاملين الوافدين لصالح العاملين السعوديين غير أن المسألة لا يمكن حلها هكذا بمجرد اتخاذ القرار بذلك. فحتى الخطة الخامسة نفسها قد طالبت أن يكون إحلال السعوديين محل الأجانب تدريجياً في قطاعات الاقتصاد الوطني كلها واقتضت لذلك تنمية القوى العاملة وتطويرها بحيث يتلاءم مستواها التعليمي ومهارتها واتجاهاتها نحو العمل وتوقعاتها المالية مع حقائق التطور المستمر في سوق العمل ومع هذا تظل هناك الرغبة من قبل القطاع الأهلي

لتنفيذ هذا الإحلال أو خلق فرص عمل جديدة تستوعب الأعداد الجديدة من طالبي العمل من السعوديين.

جذور المشكلة :

وإذا رجعنا إلى الوراء قليلاً فسوف نجد أن مشكلة عدم توفر فرص عمل للسعوديين بدأت في الظهور مع مجيء الخطة الخمسية الثالثة التي تعتبر علامة فارقة بدأت على صعيد التخطيط الفعلي للقوى العاملة حيث جعلت أحد أهداف تنمية القوى البشرية السعودية تقليل الاعتماد على القوى البشرية الأجنبية. وقد تم إنشاء مجلس القوى في عام ١٤٠٠هـ وهو أول سنوات الخطة الثالثة من أجل تخطيط وتنمية وتطوير القوى العاملة بالمملكة وجاءت مهمة (إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة) أحد المهام الست الأساسية التي أنيطت بمجلس القوى العاملة الجديد.

وقد كشفت نتائج الخطتين الثالثة والرابعة (١٤٠٠-١٤١٠هـ) عن أن العرض المتوفر من العمالة الوطنية ظل - كما ونوعاً - أقل مما هو مطلوب لتلبية احتياجات التنمية من العمالة، وقد اهتمت خطة التنمية الرابعة بالسعودة بالقطاع العام وبتقديم الحوافز المالية لرجال الأعمال السعوديين لتشجيعهم على توظيف العمالة السعودية.

ومع ذلك فإن خطة التنمية الخامسة هي أول خطة تشير بصورة محددة إلى زيادة إسهام المهارات السعودية الوطنية في كل قطاعات الاقتصاد الوطني. وقد حققت هذه السياسة أهدافها في القطاع الحكومي حيث تم استيعابه للخريجين السعوديين القادمين من النظام التعليمي السعودي ووصل هذا القطاع إلى درجة التشبع ولم يعد هناك من باب يدخل منه الراغبون في العمل ممن هم في سن العمل من العمالة الوطنية إلا باب القطاع الأهلي أو الخاص الذي يعتبر صاحب النشاط الاقتصادي الأول وفقاً للسياسة المتبعة من ناحية والذي لا تزال نسبة الوافدين العاملين به مرتفعة من ناحية ثانية فإذا كانت أبواب التوسع في القطاع الحكومي قد أغلقت فإنها مفتوحة في القطاع الخاص، ولهذا جعلت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ) مسؤولية هذا القطاع أن يشغل ويستوعب ٩٦٪ من العاملين السعوديين الجدد.

ورغم أن العمالة الوافدة تشكل قسماً هاماً من عمالة القطاع الأهلي إلا أن الاتجاه العام يسير نحو خفض أعداد العمالة الأجنبية لأسباب عدة منها الظروف الدولية السلبية واكتمال الجزء الأكبر من مشاريع الهياكل الأساسية التي كانت تحتاج إلى أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية وزيادة إقبال المواطنين السعوديين على العمل في مختلف مهن ووظائف القطاع

الأهلي بعد تشبع القطاع الحكومي وترشيد إنفاقه وتجميد التوسع في الوظائف فيه.

ومن هنا، فإنه بعد أن كانت استراتيجية التنمية في المراحل الأولى قد لجأت إلى استقدام الأعداد المطلوبة من العمالة غير السعودية لتسهيل تحقيق الأهداف الإنمائية، حتى أنه تم استقدام أكثر من ثلاثة ملايين عامل من بداية خطة التنمية الثانية إلى نهاية خطة التنمية الثالثة - فإن خطة التنمية الرابعة بدأت الدعوة إلى تقليص حجم العمالة غير السعودية في الاقتصاد السعودي. وقد أدى تباطؤ مستوى النشاط الاقتصادي في الجزء الأخير من فترة خطة التنمية الثالثة وسنوات خطة التنمية الرابعة إلى انخفاض النمو في حجم القوى العاملة، ومع ذلك ظل القطاع الحكومي يوفر فرص العمل للسعوديين أكثر من القطاع الخاص.

وإجمالاً، يمكن القول إن الخطط الإنمائية الأربعة الأولى أدت إلى إحداث اختلال في التناسب في سوق العمل بين العمالة السعودية «المواطنة» والعمالة غير السعودية (الأجنبية). وشكل ذلك تحدياً كبيراً جعلته خطة التنمية الخامسة أحد قضاياها الرئيسية.

جوانب النقص في عرض العمالة الوطنية:

توقعت خطة التنمية الخامسة أن يستوعب القطاع الخاص ٩٦٪ من إجمالي الداخلين الجدد في سوق العمل، وعددهم الإجمالي ٥٥١,٨١٨ فرداً، وقد حدد مجلس القوى العاملة نواحي النقص في هذا العدد من المؤهلات والخبرات المطلوبة على النحو الآتي:

١ - المؤهلات الجامعية: هناك عجز في الأطباء والمهندسين والكوادر العليا للمتخصصين في مجال الإدارة العامة وفئة المحاسبين وفئة أخصائيي التربية والتعليم، وقدر مجلس القوى العاملة أن العجز في عدد الأطباء من السعوديين سيستمر لفترة طويلة، في حين أن هناك فائضاً في أعداد أخصائيي علوم الطبيعة والزراعيين والقضاة وأخصائيي العلوم الاجتماعية الإنسانية.

٢ - المؤهلات الثانوية: توقع المجلس حدوث عجز في المشتغلين بالأعمال الكتابية والأعمال الصناعية والهندسية ومراقبي الإنتاج ومدخلي البيانات.

٣ - المؤهلات المتوسطة والابتدائية: يتوقع حدوث فائض للمشتغلين بالأعمال الإدارية، وعجز في مهنة الأمن والحراسة.

وقد استمرت العمالة الوافدة - لأسباب هذا النقص وغيره من الأسباب تمثل ما لا يقل عن ٦٠٪ من إجمالي العمالة داخل المملكة وقد طفت على السطح مشكلة البطالة بين الشباب السعودي الذين هم في سن العمل ويطلبون فرصة عمل، الأمر الذي يتطلب تفسيراً من

ناحية، وحلا أو علاجاً لهذه المشكلة من ناحية أخرى.
١ - تفسير ظاهرة عدم توفر فرص عمل للعمالة الوطنية:

أ - حاول عبد الرحمن السدحان تفسير هذه الظاهرة بإرجاعها إلى سببين رئيسيين الأول يتعلق بالأجر المرتفع الذي تتقاضاه العمالة المواطنة في مقابل الأجر المنخفض الذي تتقاضاه العمالة الوافدة، أما السبب الثاني فيتعلق بمؤهلات وقدرات واتجاهات وسلوك العمالة المواطنة، فقدراتها وأدائها منخفضان، كما أنها لا تستقر في العمل، وسلوكها ليس منضبطاً.

غير أن البحث الميداني الرئيسي المقدم إلى ندوة العمالة المواطنة التي عقدت في معهد الإدارة العامة في فبراير ١٩٩٣م أثبت أن هذه النقاط ليس لها تأثير كبير في تدني نسبة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي.

ب - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض رأت أن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الأهلي ترجع إلى نقص الخبرة العملية الفنية في طالب العمل، وظروف العمل الشاقة «بالمقارنة بالعمل الحكومي» وعزوف المدراء عن إشراك مروضيهم في رسم السياسة واتخاذ القرار في القطاع الخاص، والمكانة الاجتماعية للعمل في القطاع الحكومي، وانخفاض أصحاب المؤهلات العلمية الكافية في المتقدمين للعمل بالقطاع الخاص.

ج - مجلس القوى العاملة في المملكة وجد أن تفضيلات خريجي الجامعات السعودية تضع العمل لدى القطاع الخاص في المرتبة الثالثة، وبعدها العمل لحساب النفس (إقامة المشروع الخاص) في الوقت الذي يفضل خريجو الجامعات العمل في الحكومة ثم في المؤسسات والهيئات العامة، وبعدها يأتي القطاع الأهلي، ومع ذلك وجد مجلس القوى العاملة أن إمام الخريجين بفرص العمل المتاحة في القطاع الأهلي إماماً ضئيلاً لا يتعدى ٢٩٪ من الذكور و ١٧٪ من الإناث يمثلون نسبة الذين يعلمون بوجود مثل هذه الفرص. كما أن عدم رغبة الخريجين في العمل بعيداً عن مقر إقامة الأسرة سبب من أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الأهلي حيث لم يوافق ٣٩,٢٪ من الطلبة و ٦٩,٤٪ من الطالبات على العمل بعيداً عن الأسرة.

د - الغرفة التجارية والصناعية بالرياض في المؤتمر الرابع لرجال الأعمال السعوديين المنعقد في ١٤٠٩هـ فسرت في ورقة عمل بعنوان «نحو أفضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص» - استخدام المنشآت الخاصة للعمالة الوافدة من حيث الربحية التجارية، لأن العمالة الوافدة تقبل أجوراً تتراوح في المتوسط بين نصف

وربع الأجور التي تقبلها العمالة الوطنية، فضلاً عن أن العمالة الوافدة تأتي مدربة في المهنة المطلوبة مما يوفر على المؤسسة التدريب، وتقبل العمالة الوافدة العمل في أي مكان في المملكة، وأيضاً من السهل التخلص من العمالة الوافدة، وعدم دفع تأمينات اجتماعية لها في الوقت الذي يلزم نظام التأمينات الاجتماعية صاحب العمل بالتأمين بنسبة ٨٪ من الأجر على ما لديه من عاملين سعوديين.

والجدول التالي يقدم معايير المفاضلة بين النوعين من العمالة، وكلها تعمل لصالح العمالة الوافدة، وهي نتيجة دراسة ردود ١٥٠٠ منشأة في القطاع الخاص وقامت به غرفة الرياض ونوقشت في المؤتمر الرابع لرجال الأعمال.

معايير المفاضلة لدى أصحاب الأعمال بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة

معايير المفاضلة	عمالة وطنية	عمالة وافدة
* الانضباط في العمل .	٨,٢	٩١,٨
* التغيب عن العمل بدون انذار .	٦٦	٣٤
* الاستقرار في العمل .	١٢	٨٨
* احترام أنظمة العمل .	١٥	٨٥
* توافر الخبرة .	٣,٣	٩٦,٧
* توافر لغة أجنبية .	٢١	٧٩
* الانتقال حسب حاجة العمل .	١٧,٤	٨٢,٦
* انخفاض مستوى الاجور .	١٣	٨٧
* ارتفاع مستوى الانتاجية .	٢٣	٧٧

* المصدر: الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المؤتمر الرابع لرجال الأعمال في جدة ١٤٠٩هـ، ص ٢٦.

هـ - معهد الإدارة العامة أوضح أن هناك انخفاضاً في إقبال الشباب الجامعي السعودي على برامج التأهيل للعمل في القطاع الخاص، وقدم على ذلك الدليل، حيث انسحب أو استبعد حوالي ٦٤,٨٧٪ من إجمالي المتقدمين في برامج التدريب، ولم ينتظم إلا (٣٥,١٣٪) في البرنامج التدريبي لعام ١٤١٠هـ، ويرجع انخفاض الإقبال إلى ضعف مستوى الدارسين في اللغة الإنجليزية والرياضيات وقلة إلمام الخريجين بالفرص الوظيفية المتاحة في القطاع الخاص، وانخفاض المكافآت التي تصرف للدارسين في فترة التدريب (ألف ريال لخريج الثانوية أو ١٥٠٠ ريال للجامعي).

و - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فسرت عدم إقبال العمالة المواطنة على العمل في القطاع الخاص لانخفاض مستوى الأجور، ومبالغة القطاع الخاص في طلب المؤهلات العالية والخبرات الطويلة، ومزايا العمل في الجهات الحكومية بالمقارنة بالعمل في المنشآت الأهلية.

ز - مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية قام بتقييم سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في المملكة من وجهتي نظر أصحاب الأعمال (معيار الربح) ومن وجهة نظر الاقتصاد الكلي (معيار العائد الاجتماعي)، واستخلص أن معيار الربح الذي تبني عليه المنشآت الخاصة تقديرها يعمل لصالح العمالة الوافدة التي تتميز بانخفاض الأجر والخبرة الطويلة والتأهيل المتوفر حسب الطلب، وقبولها العمل في أي مكان في المملكة، وسهولة التخلص منها، وعدم تحميل المؤسسة أي تأمينات اجتماعية (تبلغ ٨٪ من الأجر). ويؤكد مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودي أن «جميع المشروعات الخاصة بنت دراسات جدوى إنشائها على أساس التكاليف المنخفضة للعمالة الوافدة».

أما من منظور الاقتصاد الكلي، فهو معيار «العائد الاجتماعي»، أي ما يحققه توظيف رجال الأعمال السعوديين لليد العاملة السعودية من فوائد تعود على الاقتصاد السعودي بأكمله وعلى المجتمع السعودي، كاستقرار النشاط الاقتصادي وقت الأزمات وزيادة المهارات الوطنية عن طريق توظيف السعوديين وتوفير فوائض إنمائية (من الأجور) داخل الاقتصاد مما يزيد من قدرته الذاتية على إحداث التراكم الرأسمالي، والقضاء على ظاهرة البطالة، التي يعاني المجتمع من مشاكلها الأخلاقية والاجتماعية، والمحافظة على سمات المجتمع السعودي الإسلامي.

وانطلاقاً من مثل هذه النظرة صدر نظام العمل والعمال في ١٣٨٩هـ يوجب على أصحاب الأعمال ألا تقل نسبة العمال السعوديين عندهم عن ثلاثة أرباع عدد عمالهم، ولا تقل أجورهم عن ٥١٪ من إجمالي الأجور، وأن يدرّب كل صاحب عمل يشغل ١٠٠ عامل فأكثر ما لا يقل عن ٥٪ من عماله، وأن يعمل على إعداد العمال السعوديين مهنيًا ليحلوا محل غير السعوديين.

إلا أن معايير الربحية الاقتصادية التي يعمل أصحاب الأعمال في القطاع الأهلي وفقاً لها وممارساتهم الفعلية قد لا تراعي مثل هذه الفوائد التي يجنيها الاقتصاد الكلي. ويرى مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية أن «الحل الأمثل» لتنفيذ أصحاب الأعمال لإحلال الوظائف في القطاع الخاص يتمثل في تكثيف جهود التدريب لرفع مستوى أداء العمالة الوطنية للعمل في الوظائف المتاحة واستمرار عمليات التدريب.

إن مفهوم الاحلال الذي تقدم به مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية ليس جديداً، والمضمون الذي يتحدث عنه المفهوم ليس جديداً كذلك وما يخشى منه هو أن تتحول المسألة إلى حلقة مفرغة، ذلك أن إحلال القوى العاملة الوطنية في القطاع الأهلي محل القوى العاملة الأجنبية يحتاج إلى تدريب وتعليم من ناحية، وإلى تدرج لا يهز العمل الاقتصادي من ناحية أخرى، غير أن تنفيذ هذا التدريب والتعليم بالشكل الذي ينطبق عليه المعيار الذي حددته خطة التنمية الخامسة من المواعمة مع احتياجات أصحاب الأعمال يرجع في تحديده إلى رجال الأعمال أنفسهم وهم يهتمون بانخفاض أجر العامل وقلة تكاليفه ونفقات تدريبه والتأمين عليه، ومن ثم يحققون الاستفادة من زيادة طلب العمالة المدربة الأجنبية. كما أن نظامي التعليم والتدريب يحتاجان إلى وقت طويل من أجل مواعمة برامجهما مع مطالب الصناعة والأعمال الاقتصادية الأخرى، كما أنه حتى لو نجح جهازا التعليم والتدريب في ذلك، يظل الأمر متوقفاً على الدارسين أنفسهم ومدى حرصهم على مواصلة برامج التدريب وتحملهم لمسئولياته.

وفي الإجمال، يمكن القول إن مشكلة احتياج العمالة السعودية إلى العمل، أو قلة فرص العمل المتاحة أمامها عما تحتاجه بالفعل، والتي تسمى اختصاراً «بالبطالة» تحتاج إلى تضافر الجهود التنظيمية والتخطيطية والتعليمية والتدريبية، وجهود القطاع الأهلي، والمختلط، والعام في العمل من أجل حلها، وسيسهم البحث العلمي في استكشاف حلول جديدة، واستطلاع فرص عمل جديدة، والبحث عن طرق إنتاج جديدة ليست بحاجة إلى مشاريع اقتصادية كبيرة أو متوسطة وليست بحاجة إلى الكثير من رأس المال، وبحيث سبل تشجيع الشباب على الانخراط بجدية في برامج التدريب ورفع المهارات، وتوجيه الطلبة إلى الدراسة العلمية والفنية العملية التي تؤهلهم للتعامل مع مهام الإنتاج الصناعي والزراعي، ورفع مستوى النظامين التعليمي والتدريبي وتطوير طرق التعليم والتدريب بحيث يجد فيها الدارسون والمتدربون احتياجاتهم بالفعل، وتيسير طرق تدريس الرياضيات واللغات الأجنبية بكل الطرق والوسائل، وقيام وسائل الإعلام بالتركيز على مثل هذه الأبعاد كلها كما أن وجود نظام مصرفي لتشجيع إقراض المشروعات التي لا تستخدم سوى العمالة الوطنية المدربة تدريباً عالياً وأقل نسبة ممكنة من العمالة الأخرى في الظروف الضرورية يساعد على تشجيع قيام مشروعات جديدة تهتم باستخدام العمالة الوطنية. ومن ناحية أخرى، فإن الزام المشروعات الأهلية «الخاصة» بنسبة معينة من دخلها تدفعه للبرنامج الوطني للتعليم والتدريب والبحث العلمي والتطوير التقني، سيزيد من كفاءة هذا البرنامج ونشره على أوسع

نطاق ممكن، غير أن مراعاة نجاح المشروعات الأهلية ونموها يتطلب عدم إرهاقها بالأعباء الأمر الذي يتطلب الموازنة بين فرص نمو المشروعات، وفرص تطوير العمالة الوطنية.

الخلاصة:

كشف هذا الفصل النقاب عما يلي:

١ - أن عدد السكان السعوديين في سن العمل (ممن تزيد أعمارهم عن ١٢ سنة) قد زادوا في فترة السنوات الخمس منذ عام ١٤١٠هـ وحتى الآن من ٦,٤ مليون نسمة إلى ٧,٨ مليون نسمة بمعدل نمو سنوي قدره ٤,١٪ سنوياً وهو معدل يزيد عن معدل النمو السنوي خلال سنوات الخطة الخمسية الأخيرة، وقد قدرت الخطة الزيادة الصافية في عدد العمالة السعودية بمقدار ٤٣٣,٩٠٠ عامل بمتوسط نمو سنوي قدره ٤,٢٪ وبذلك كان على الاقتصاد السعودي أن يوفر فرص عمل تكفي لهذا القدر من اليد العاملة الجديدة.

٢ - تشبع القطاع الحكومي والعام بالعمالة السعودية في فترتي الخطتين الثالثة والرابعة، ولم يعد هناك من باب لاستيعاب العمالة السعودية الجديدة إلا القطاع الخاص الذي وصل حجم استثماراته في أول سنوات الخطة الخامسة إلى ٥١٪ من مجموع الاستثمارات الثابتة، ووصلت مساهمته في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إلى ٥٤,٥٪ في نفس السنة.

٣ - غير أن القطاع الخاص يقيم مشروعاته على أساس الربح، ويبني أسعار منتجاته على أساس تكلفة منخفضة للعمالة، وبالتالي فإنه يلجأ إلى استخدام العمالة الأجنبية الوافدة لأسباب اقتصادية وأسباب خاصة بالمهارات والقدرات والكفاءات وأسباب خاصة بالتنظيم والمهارة وأماكن العمل، وساعات التشغيل والإنتاجية.

وهنا تصطدم احتياجات الاقتصاد الكلي أو الوطني مع احتياجات الاقتصاد الجزئي أو اقتصاد المشروع الخاص.

٤ - بذلت عدة محاولات لمعالجة هذه المشكلة على مستوى الدراسة والبحث ومن جهات متخصصة عديدة مثل معهد الإدارة العامة، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التخطيط، ومجلس القوى العاملة، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية.

٥ - غير أن المشكلة لا تزال قائمة، كما أن الحاجة إلى تحقيق «السعودة» بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة لا تزال بحاجة إلى إنجاز خصوصاً مع زيادة السكان بفعل

التحسن الكبير في المستوى الصحي والغذائي والإسكاني والاجتماعي خلال العقدين الماضيين. وحل مشكلة العمالة التي تحتاج إلى فرص عمل يكون من خلال سياسات وإجراءات لا تضر بالمشروع الخاص ولا تزيد أعباءه من ناحية، وتتسق مع مطالبه من المستويات الفنية من ناحية ثانية. على أن الأمر يتطلب البحث عن سبل جديدة للتعامل مع المشكلة، ولا جدال في أن بلاداً كثيرة في العالم تعاني من مشكلة البطالة، وهناك ألوان شتى من التفكير في الحاضر وبخاصة في ظل تشجيع العمل الاقتصادي الحر، وتقليل العقوبات التجارية الدولية، وقد ثبت أن الاستثمار في رأس المال البشري يعد سبباً رئيسياً من أسباب النمو الاقتصادي المدهش الذي حققته بلاد جنوب شرق آسيا مثل تاوان وكوريا الجنوبية وماليزيا وهونج كونج وسنغافورة ومن قبلهم اليابان، ولهذا فإن التركيز على رفع مستوى التعليم منذ مراحله الأولى، وتوجيه التلاميذ والطلبة إلى الدراسات العملية الفنية التي يحتاجها سوق العمل، وزيادة الإنفاق العام على المراكز التعليمية الفنية والتدريبية، وتشجيع المسؤولية الفردية بكل السبل، والتأكيد على أخلاقيات العمل وضرورة النجاح في تخطي المشاكل وتحمل المشاق التي يفرضها جو الإنتاج، إنما يعتبر من العوامل الهامة في هذا الشأن، كما أن تشجيع الجهاز المصرفي على تمويل المشروعات الجديدة التي تعطي القسم الأكبر من فرص العمل لديها للشباب السعودي ممن لم يسبق لهم العمل، والذين مروا ببرامج التدريب المطلوبة، يُعد وسيلة من وسائل تشجيع القطاع الخاص على إيجاد فرص عمل جديدة. إن آفاق التوسع في النشاط الاقتصادي لا تزال بكرة في الكثير من النواحي. فلا يزال النشاط الزراعي دون الحدود القصوى للتوسع بمراحل بعيدة ولا يزال النشاط السياحي باستثناء السياحة الدينية في مراحله الابتدائية، ومجال الصيد والبحار أيضاً ما يزال بعيداً عن استيعاب الكثيرين، كما أن هناك فرصاً عديدة للتوسع في مجال الصناعة حيث لا تزال المملكة في المراحل الأولى للتصنيع رغم مئات المنشآت الصناعية التي قامت بالفعل.

إن الأمل معقود على تضافر الجهود مجتمعة من أجل التغلب على هذه المشكلة، وفي الفصلين القادمين نستكشف فرص التوسع أمام القطاع الخاص، ونقدم المقترحات والتوصيات التي نرى أنها ستساعد على التعامل مع هذه المشكلة الوطنية.

فرص العمل والتشغيل المتاحة للعمالة الأجنبية في المملكة العربية السعودية

فرص العمل والتشغيل
المتاحة للعمالة السعودية

دراسة فرص التشغيل الحالية والمستقبلية

تواجه الباحث في دراسة فرص العمل المتاحة بالمملكة عدة ملاحظات يمكن إبرازها فيما يلي:

١ - أن القطاع الخاص يحظى بنصيب الأسد من حجم العمالة فحتى عام ١٤٠٩هـ كان يعمل بالقطاع الخاص ٥١٤٧٠٠٠ عامل مقابل ٦٢٤٨٠٠ بالقطاع الحكومي.

٢ - أن القطاع الحكومي حقق اكتفاء في العمالة، ويزداد التركيز على حفز الاستثمار في القطاع الخاص وبالتالي تزايد التركيز في سياسة العمالة في السنوات الأخيرة نحو الاهتمام بتوظيف السعوديين في القطاع الخاص.

٣ - أن هناك زيادة في فرص العمل المتاحة بالقطاع الخاص ولكن لصالح العمالة غير السعودية. كما سنرى بالتفصيل لاحقاً.

٤ - أن هناك حاجة إلى توزيع العمالة على القطاعات الإنتاجية والحكومية بمعنى أن توزيع العمالة يجب أن يخطط له بما يحقق تزايداً في القطاعات الإنتاجية وسوف نتناول هذه النقطة بالتفصيل فيما بعد.

٥ - أن فرص العمالة غير السعودية هي في حقيقة الأمر فرص متاحة لتشغيل العمالة السعودية. بمعنى أنه يمكن إحلال العمالة المواطنة محل العمالة غير السعودية إذا توافرت لديهم المؤهلات العلمية والمهارات المطلوبة لشغل هذه الوظائف.

إن تناول فرص التشغيل هي محاولة لاستشراف مستقبل التوظيف للعمالة السعودية، وهل سيكون ذلك ممكناً وعلى أي مدي زمني «القصير أم المتوسط أم الطويل»، وما هي الخطوات المراد اتخاذها لتحقيق ذلك.

وفي رأبي أن دراسة فرص التشغيل الحالية والمستقبلية تعتمد أساساً على دراسة عدة محاور.

١ - توزيع قوة العمل على القطاعات الاقتصادية المختلفة.

٢ - دور القطاع الخاص في توليد فرص العمل.

٣ - دور المشروعات الصغيرة في توفير فرص العمل.

٤ - مشاركة المرأة السعودية في الاقتصاد الوطني.

هذه المحاور بعد دراستها بالتفصيل ستؤدي إلى نتيجة هامة مفادها أن التوسع في إيجاد فرص العمل للعمالة المواطنة مناط بأمرين:

الأول: التوسع في القطاع الخاص نظرا لتزايد حجمه في الاقتصاد الوطني من ناحية والظروف المتاحة لتحقيق هذا التوسع مستقبلاً من ناحية ثانية.

الثاني: تبني سياسية إحلال مدروسة ومخططة للعمالة المواطنة مكان العمالة غير المواطنة مع العمل على تغيير اتجاهات المواطنين أنفسهم لقبول الفرص المتاحة والتي تنتج عن عملية الإحلال دون انتظار لفرصة بعينها.

ويمكن تفصيل ذلك على النحو التالي:

توزيع العمالة الموجودة على قطاعات الاقتصاد

أول ما يلفت النظر في توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية المختلفة ارتفاع نسبة العمالة في قطاع الخدمات (التجارة - النقل، والمواصلات، والخدمات المالية وملكية دور السكن، والخدمات الجماعية والشخصية) إذ استأثر هذا القطاع بحوالي ٥٣,٤٪ من حجم العمالة وذلك حتى عام ١٤٠٩هـ - ١٤١٠هـ ومن المتوقع حسب الخطة الخمسية الأخيرة أن ينخفض حجم العمالة في هذا القطاع إلى نسبة ٥٢,٦.

أما قطاع الإنتاج (الزراعة والتعدين والصناعة والمرافق العامة والبناء والتشييد) فقد استأثر بنسبة ٣٥٪ من حجم العمالة عام ١٤٠٩ - ١٤١٠هـ وخطط له في الخطة الخمسية الأخيرة أن يزيد إلى ٣٦٪ أي بزيادة ١٪ فقط.

ويوضح الجدول التالي بالتفصيل توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية المختلفة.

توزيع العمالة المدنية حسب القطاعات

القطاع	العمالة بالآلاف		توزيع المساهمة النسبية		متوسط معدل النمو السنوي (%)
	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٤-١٤١٥هـ	١٤٠٩-١٤١٠هـ	١٤١٤-١٤١٥هـ	
القطاعات الانتاجية :					
الزراعة	٥٦٩.٢	٥٩٦.٦	٩.٩	١٠.٠	٠.٩
القطاعات التعدينية الاخرى	٣.٥	٣.٨	٠.١	٠.١	١.٧
الصناعة	٣٧٤.٩	٤٦٠.٥	٦.٤	٧.٦	٤.٢
* تكرير الزيت	١٤.٦	١٥.٠	٠.٢	٠.٢	٠.٥
* البتروكيماويات	٦.٢	٦.٥	٠.١	٠.١	٠.٩
* الصناعات التحريمية الاخرى	٣٥٤.١	٤٣٩.٠	٦.١	٧.٣	٤.٤
المرافق العامة					
البناء والتشييد	١٢٦.٩	١٣٦.٧	٢.٢	٢.٣	١.٥
المجموع الفرعي	٩٤٤.١	٩٥٩.٩	١٦.٤	١٦.٠	٠.٣
قطاع الخدمات :					
التجارة	٢٠١٨.٦	٢١٥٧.٥	٣٥.٠	٣٦.٠	١.٣
النقل والمواصلات	٨٩٨.٣	٩٢٢.٢	١٥.٦	١٥.٤	٠.٥
الخدمات المالية وملكية	٢٦٢.٣	٢٧١.٣	٤.٥	٤.٥	٠.٧
دور السكن	٩٩.٠	١١٢.٢	١.٧	١.٩	٢.٥
الخدمات الاجتماعية					
والشخصية	١٨٢٢.٠	١٨٤٠.٩	٣١.٦	٣٠.٨	٠.٢
المجموع الفرعي	٣٠٨١.٦	٣١٤٦.٦	٥٣.٤	٥٢.٦	٠.٤
قطاع خدمات الحكومة (*)	٦٢٤.٨	٦٣٣.٥	١٠.٨	١٠.٦	٠.٣
القطاعات غير النفطية	٥٧٢٥.٠	٥٩٣٧.٦	٩٩.٢	٩٩.٢	٠.٧
القطاعات النفطية	٤٦.٨	٤٧.٧	٠.٨	٠.٨	٠.٤
المجموع	٥٧٧١.٨	٥٩٨٥.٣	١٠٠.٠	١٠٠.٠	٠.٧

* باستثناء العمالة غير المدنية، ويشمل هذا القطاع عمال الأجور اليومية غير المصنفين كعاملين في الخدمة المدنية.

وفي حين استطاعت الخطة الخمسية ١٤١٠-١٤١٥هـ توفير ٣٥٤,٤ ألف فرصة عمل إلا أن العرض من العمالة المتاحة بلغ ٥٧٤,٨ ألف عامل، وهذا يعني أن الطلب على الوظائف يزيد عن المعروض بحوالي ٢٢٠,٤ ألف فرصة عمل يمكن توفيرها حسب الخطة من خلال طريقتين:

١ - إما زيادة عدد فرص العمل المتاحة.

٢ - أو الاستغناء عن العمالة غير السعودية وإحلال العمالة المواطنة محلها.

ولكن عند استعراض الفرص المتاحة للعمل ومقارنتها بأعداد طالبي العمل سيلاحظ أن

المعروض من الكتابيين عدد كبير جدا إذ يصل إلى ١٢٩,٦ ألف طالب عمل في حين أن الفرص المتاحة هي ٧١,٧ فرصة فقط، كذلك فإن عمال الخدمات يصل عدد طالبي العمل منهم ١٢٨,٤ ألف طالب عمل في حين أن الفرص المتاحة ٢٣,٩ فرصة عمل، أما فرص العمل في الزراعة فقد مثلت استثناء حيث زاد الطلب عن العرض بمقدار ٣٦,٣ ألف فرصة عمل حيث بلغ العرض ٦٩,٤ ألف فرصة مقابل ٣٣,١ ألف طلب على هذا النوع من الوظائف.

والجدول التالي يبين الوظائف المتاحة والعرض من العمالة السعودية

المهن	الوظائف المتاحة (بالآلاف)	العمالة السعودية (بالآلاف)	زيادة الطلب على العرض (بالآلاف)
مهندسون وفنيون	٨١.٥	٨٣.٦	٢.١
إداريون	٣٦.٥	٣٨.٧	٢.٢
كتابيون	٧١.٧	١٢٩.٦	٥٧.٩
عمال مبيعات	٥٢.٠	٨٢.٨	٣٠.٨
عمال خدمات	٢٣.٩	١٢٨.٤	١٠٤.٥
العاملون في مجال الزراعة	٦٩.٤	٣٣.١	٣٦.٣ -
العاملون في مجالات الانتاج والبناء والتشييد، والمجالات المتصلة بها	٦٧.٢	٧٨.٦	١١.٤
الإجمالي	٣٠٢,٢	٥٧٤,٨	٢٤٥,٢

هذا ما ورد في خطة التنمية الخامسة أما الدراسات الأخرى وخاصة التي صدرت عن منظمة العمل العربية في كتابها الدوري الاحصائي عام ١٩٩٢-٩١م فقد كان توزيع العمالة السعودية حسب القطاعات على النحو التالي: (حتى عام ١٩٨٨م).

القطاع	نسبة العمالة
البناء والتشييد	٪٢٨.٥
التجارة	٪٢١.٢
الخدمات الاجتماعية والشخصية	٪١٧.٣
الصناعات التحويلية	٪١٠
التعدين والمحاجر	٪٦.٦
النقل والتخزين	٪٥
الكهرباء والغاز	٪٤.٥
الزراعة والصيد	٪١

وسواء اعتمدنا على بيانات الخطة الخمسية في المملكة أو دراسة منظمة العمل العربية فإن إعادة توزيع العمالة على قطاعات الاقتصاد خطوة ضرورية جداً لإتاحة مزيد من الفرص للعمالة المواطنة إذ يجب زيادة العمالة في القطاعات الإنتاجية على القطاعات الخدمية من ناحية والاهتمام بالاستثمار في مجالات الصناعة والزراعة لاستيعاب عدد أكبر من العمالة وهذا ما استهدفته الدولة من خلال زيادة إسهام القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني وهذا يقودنا إلى النقطة التالية:

العمالة المتاحة في القطاع الخاص

لا شك أن القطاع الخاص يعد أحد جناحي حركة التنمية الاقتصادية في المملكة، وقد كان الاستثمار في العقدين الماضيين ينصب على بناء الهياكل الأساسية للاقتصاد من المرافق العامة والخدمات الحكومية وغيرها مما يعد شرطاً أساسياً لبناء البنية الأساسية للتنمية والمرافق العامة الخدمية للاقتصاد السعودي. ثم جاءت المرحلة الثانية لبناء القاعدة الاقتصادية المتنوعة الأنشطة بهدف تحقيق بنية إنتاجية متنوعة سلعياً وخدمياً لتقليل الاعتماد على النفط، وكان دور القطاع الخاص في هذا الخصوص دوراً ارتكازياً.

وترتبط على الأهمية المتزايدة للقطاع الخاص وضعت أسس خطة التنمية السادسة ١٤١٥-١٤٢٠هـ على عاتق القطاع الخاص دوراً ارتكازياً في تنفيذ عملية التنوع وتكوين الهياكل الإنتاجية والخدمية وحددت أسس الخطة أولويات القطاع الخاص وفقاً لما يلي:

- اتخاذ الوسائل الكفيلة بمعالجة المعوقات التي تواجه تنمية القوى البشرية وتوظيفها.
- إيجاد الحلول التي تؤدي إلى تحقيق توسع مستمر في التجهيزات الأساسية بشكل يتلاءم مع توسع الطلب عليها نتيجة زيادة السكان والتجمعات السكانية.

إن تشغيل العمالة وتنمية القوى البشرية تعتبر إذن أحد أولويات القطاع الخاص وفقاً لأسس الخطة السادسة ١٤١٥-١٤٢٠هـ، أي أن القطاع الخاص سيقوم بدور هام في سد الفجوة التي ستحدث نتيجة خفض الإنفاق الحكومي من جهة وفي توظيف العمالة التي تدخل سوق العمل في الجزء المتبقي من التسعينات نتيجة لمعدل النمو السكاني من جهة أخرى، يعتمد هذا التحليل على عدد من الحقائق هي:

١ - أن القطاع الخاص أسهم عام ١٩٩٣م بنسبة ٣٨٪ من الناتج المحلي الإجمالي السعودي.

٢ - بينما انخفض نمو القطاع الحكومي من ١٩,٥٪ عام ١٩٩١/٩٠ إلى ٣,٨٪ عام ١٩٩٢م و٣٪ عام ١٩٩٣م فإن نمو القطاع الخاص استمر بمعدل ٦٪ عام ١٩٩٢م و٥,١٪ عام ١٩٩٣م.

هذه المؤشرات في غاية الأهمية وتعكس أن أنشطة القطاع الخاص أصبحت أكثر

استقلالية عن الحكومة وأن الميزانية السعودية لعام ١٩٩٤م تعكس تغيرا في الاتجاه الحكومي ورسالة إلى الوسط المالي الدولي بأن المملكة تعيد ترتيب بيتها المالي مع خفض الانفاق الحكومي بنسبة ٢٠٪ والذي يعني أن القطاع الخاص عليه أن يلعب دورا أكثر فعالية.

وفيما يتعلق بالعمالة.. هناك ١٠٠ ألف سعودي يدخلون سوق العمل سنويا وهناك توقعات حكومية بأن يلعب القطاع الخاص دورا في التوظيف والتدريب.

ووفقا لما ذكره الأمين العام لمجلس الغرف التجارية والصناعية السعودي الأستاذ/ عبدالله دباغ أن لدى القطاع الخاص الوسائل التي تؤهله للقيام بدور كبير، فلهذه نسبة سيولة عالية وهناك ١٠٠ مليار دولار موجودة في الولايات المتحدة وأوروبا لأفراد سعوديين ستعود علاوة على ٢٤٣ مليار ريال (٦٥ مليار دولار) في صورة أموال سائلة وحسابات مصرفية في المملكة، كل هذه المبالغ سوف تستثمر. وبالإضافة إلى هذه المؤشرات فهناك إصرار من جانب رجال الأعمال بالمملكة على أهمية توظيف العمالة كواجب وطني.

واقع السعودية في القطاع الخاص

ذكرنا من قبل أن فرص التشغيل في القطاع الخاص تتزايد عاما بعد عام ولكن الزيادة تكون لصالح العمالة الأجنبية على العمالة المواطنة. ففي دراسة حول مشاركة العمالة السعودية في القطاع الخاص، اتضح أن سوق العمل السعودي اتسم بزيادة مضطردة خلال فترة الدراسة حيث ارتفعت العمالة في القطاع الخاص من ٣٩٤ ألف عامل عام ١٣٩٨ إلى نحو مليوني عامل عام ١٤٠٩. وكانت نسبة العمالة السعودية عام ١٣٩٨ هـ - ٣٠٪ من إجمالي العمالة وتراجعت إلى ١٧,٦٪ عام ١٤٠٨ هـ و ١٧,٨٪ عام ١٤٠٩ هـ.

ووفقا لتدريب الأنشطة المختلفة على ضوء نسبة توظيفها للعمالة السعودية مقارنة بالعمالة الكلية بالقطاع الخاص فقد كان قطاع التعدين والتحجيز هو الأكثر استقطاباً للعمالة السعودية حيث ارتفعت من ٥٢,٧٪ عام ١٤٠٤ هـ إلى ٧٠,٧٪ عام ١٤٠٨ هـ، يلي ذلك من حيث نسبة العمالة السعودية قطاع الكهرباء والغاز والماء الذي ترتفع فيه هذه النسبة مقارنة للعمالة الكلية من ٣٨,٣٪ عام ١٤٠٤ هـ إلى ٤٥,٦٪ عام ١٤٠٨ هـ. والجدير بالذكر أن أقل القطاعات استقطاباً للعمالة السعودية هو قطاع التشييد والذي يتميز بزيادة نسبة العمالة غير الماهرة فقد تراوحت نسبة العمالة السعودية بالنسبة للعمالة الكلية بين ٤٪ إلى ٤,٥٪ خلال الفترة المذكورة. وهناك علاقة وثيقة بين كثافة العمالة السعودية بصفة خاصة في القطاعات المذكورة وكثافة العمالة بصفة عامة في هذه القطاعات. فالقطاع الذي به أعلى نسبة عمالة سعودية يتميز بأقل كثافة عمالية مثل قطاع التعدين والتحجيز وقطاع الكهرباء والغاز والماء أما القطاعات التي تتميز بأقل نسبة عمالة سعودية فإنها تحتوي على كثافة عمالية مثل قطاع التشييد.

هذه الملاحظة لها أهمية كبيرة وتدل على أن العمالة الأجنبية تتركز في قطاعات معينة هي غالبا العمالة الفنية أو الأعمال البسيطة، وهذه الملاحظة تعمل جنبا إلى جنب مع ما سبق ذكره من أن المشروعات الصغيرة يجب أن تجتذب العمالة المواطنة البسيطة بدلا من استقدام العمالة الأجنبية التي يمكن أن تقوم بدورها عمالة مواطنة وخاصة من غير

المؤهلين.

والجدول التالي يبين العمالة السعودية وغير السعودية في القطاع الخاص.*

السنة	العمالة السعودية	العمالة غير السعودية	إجمالي العمالة	نسبة العمالة السعودية من الاجمالي
١٣٩٨	١١٨٨٣٤	٢٧٥٤٢٣	٣٩٤٢٥٧	٣٠.١
١٣٩٩	١١٧٧٢٨	٢٩٩٠٧٦	٤١٦٨١٤	٢٨.٢
١٤٠٠	١٢٤٣٩٦	٣٣١٠٥٧	٤٥٥٤٥٣	٢٧.٣
١٤٠١	١٨٣.٢٥	٨٢٨٩٩٠	١٠١٢.١٥	١٨.١
١٤٠٢	٢١٨٤٥٢	٩٧٦٧٧٥	١١٩٥٢٢٧	١٨.٣
١٤٠٣	٢٠٦٥١٧	١٠٠٠٨٦٨	١٢٠٧٣٨٥	١٧.١
١٤٠٤	٢٣.٤٢١	١١٦.٩٦٢	١٣٠.٩١٣٨٣	١٦.٦
١٤٠٥	٢٦٤٨٠.٤	١٣٨٩٣٧١	١٦٥٤١٧٥	١٦.٠
١٤٠٦	٢٨٤١٨٨	١٢٣٥٠٧٢	١٦١٩٣٦٠	١٧.٦
١٤٠٧	٢٨٩٤١١	١٢٥١٥٨٧	١٥٤٠٩٩٨	١٨.٨
١٤٠٨	٣٨٢٦٢	١٥٣٦٢٨٣	١٨٦٤٥٤٥	١٧.٦
١٤٠٩	٣٣٨٥٧٢	١٥٦٦٥٢٣	١٩٠٥٠٩٥	١٧.٨

الفرص المتاحة للعمل في المشروعات الصغيرة

لا يوجد تعريف رسمي أو محدد للمشروعات الصغيرة في المملكة من قبل الأجهزة الحكومية المعنية مثل وزارات الصناعة والتجارة والزراعة والصناديق الإقراضية المتخصصة والأجهزة شبه الحكومية كالغرف التجارية الصناعية ولدى البنوك التجارية أيضا. ولذلك فإن تعريف المشروع الصغير يتوقف على تقدير الباحثين. ووفقا لهذه التقديرات من جانب الباحثين عرف المشروع الصغير في المملكة بأنه: «ذلك النشاط الذي يتطلب رأسمال يقل عن مليون ريال ودون العشرة عاملين وذلك بالنسبة للأنشطة الحرفية والتجارية التي تستلزم الحصول إما على رخصة من البلدية أو على سجل تجاري من وزارة التجارة أو كليهما معا مثل ورش ومحلات النجارة والخياطة، والحدادة والتبريد وصيانة الأجهزة المنزلية والحلاقة والمطاعم وبيع الملابس الجاهزة والأحذية والإكسسوارات والعطور بالتجزئة ومحلات التسجيلات الصوتية واستديوهات التصوير».

أما المشروعات الصغيرة الأكبر حجما فهي الأنشطة الصناعية أو التجارية أو الخدمية أو الزراعية التي يتراوح رأسمالها بين مليون إلى خمسة ملايين ريال وعملاتها تتراوح بين ١١-٣٠ عاملا، ويتطلب القيام بها بالإضافة إلى السجل التجاري الحصول على ترخيص من وزارة الصناعة والكهرباء أو الوزارات الأخرى المعنية مثل الورش الكبيرة ومصانع تجميع الأثاث والمنتجات الخشبية، ومطابخ الألمونيوم والمنتجات الورقية والمطابع والمصانع المتخصصة في تصنيع بعض قطع غيار السيارات.

ولهذه المشروعات أهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية على سبيل المثال:

* دعم الهيكلية الاقتصادية حيث تعتبر المشروعات الصغيرة روافد هامة لإمداد المشروعات الكبيرة بالمنتجات الوسيطة.

* تنويع البدائل الاستثمارية.

* إحلال الواردات حيث تمتد هذه المشروعات بعض السلع التي لا يمكن إقامة مشروع كبير لها وفق أسس اقتصادية وبالتالي اتساع هذه السلع من خلال المشروعات الصغيرة بدلا من استيرادها من الخارج.

على أن أهم وظيفة يمكن أن تقوم بها المشروعات الصغيرة، وهي الوظيفة المتعلقة بموضوع بحثنا هي أن المشروعات الصغيرة تساعد الجهود الحكومية في مجال التوظيف، فهي تنشيء المزيد من فرص العمل للكوادر البشرية الوطنية واستيعاب أعداد متزايدة من الخريجين الجامعيين والمهنيين والفنيين كما أنها تعمل على صقل مهاراتهم وتحرير الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم.

وتزداد أهمية الحديث عن دور المشروعات الصغيرة في التوظيف بالمملكة إذا عرفنا أن عددا من الدول النامية التي تعاني من البطالة في القوى العاملة وفي نفس الوقت تعاني من مشاكل في تمويل استثمارات ضخمة لاستيعاب البطالة المتزايدة تقوم بتشجيع إقامة المشروعات الصغيرة لامتصاص الأعداد الزائدة من القوى العاملة ولتخفيف الطلب على الوظائف الحكومية وتساعد على توفير السيولة من خلال القروض الميسرة للشباب وخاصة الفنيين وخريجي الجامعات، وقد اتبعت هذه السياسة مؤخرا في مصر بمساعدة الشباب على إنشاء مشروعات صغيرة يقوم بتمويلها الصندوق الاجتماعي وهو صندوق أنشئ خصيصا لهذا الغرض. أما في المملكة فإن المشروع الصغير يكتسب ميزة كبيرة خصوصا في ظل ما هو متاح من سيولة ضخمة والمقدرة بـ ٢٢٠-٢٥٠ مليار ريال وفقا لأرقام مؤسسة النقد العربي السعودي (ساما) في منتصف ١٩٩٣ م.

واقع ومستقبل المشروعات الصغيرة:

تشير الإحصاءات إلى أن المشروعات الصغيرة في ازدياد مستمر فقد زادت أعدادها من ٧٦٤٤١ مشروعا عام ١٤٠٩ هـ (موزعة على مناطق المملكة المختلفة) إلى ١٣٣٦٩٧ مشروعا عام ١٤١٣ هـ كما يبين الجدول التالي:

تطور عدد المنشآت الصغيرة (المحلات والورش) المرخص لها من البلديات في مناطق المملكة للأعوام ١٤٠٩ - ١٤١١ - ١٤١٣ هـ

التقسيم	الشمالية	الشرقية	الجنوبية	الوسطى	الغربية
٦٩٨١	١٧٢١٥	١٣٦٣٨	٢٤٣٠١	٢٨٦٢٥	٢٧٩٣٧
٥٣٣٥	١٠١٧٤	١١٥٨١	١٧٢٩٦	٩٣٦٦	٢٨٧٢٤
٢٧٩٤	٦٣٨٣	١٥٢١٥	١٢٧٨٢	٦٦١٥	٣٢٦٥٢

المصدر: دراسة حسان بادوك عن المشروعات الصغيرة بجريدة عكاظ، مصدر سابق اعتمادا على بيانات مختارة من إحصائيات وزارة الشؤون البلدية والقروية.

وإذا تغلبنا على المعوقات أمام المشروعات الصغيرة في المملكة والتي تتمثل في المعوقات التي سيأتي ذكرها بالتفصيل فإن الفرصة كبيرة أمام المشروعات الصغيرة لامتناع قدر من العمالة المواطنة.

أما المعوقات فهي:

- ١ - عدم تمكن أصحاب هذه المشروعات من توفير الضمانات الكافية للحصول على التمويل اللازم وبالتالي الاعتماد على مصادر ذاتية للتمويل وهي غالباً محدودة خاصة مع الحاجة لسيولة إضافية للتشغيل أو التوسع.
- ٢ - عدم تحمس البنوك التجارية لتمويل المشروعات الصغيرة مقارنة بحماسها لتمويل المشروعات الكبيرة. إضافة إلى ذلك فإن القائمين على المشروعات الصغيرة غير قادرين على توفير الضمانات التي يمكن الرجوع إليها في حالة إخفاقهم عن السداد وتوقف كتاب العدل عن قبول الرهونات العينية والأصول العقارية لصالح البنوك وصعوبة إجراءات التحصيل والمحاذير النظامية على مشاركة البنوك في المشروعات.
- ٣ - اشتراط مؤسسات الإقراض الحكومية للحصول على تمويل المشروع ترخيص وزارة الصناعة والكهرباء وبالتالي استبعاد مشروعات كثيرة يقل رأسمالها عن مليون ريال وهو الحد الأدنى المطلوب للحصول على الترخيص الوزاري.
- ٤ - غياب هيئة مرجعية رسمية موحدة لتنظيم وتنسيق عمل المشروعات الصغيرة.

معوقات أخرى:

- فإذا تغلبنا على هذه المعوقات فإن المشروع الصغير ينتظر له اجتذاب عدد كبير من العمالة ولكن مع اشتراط عدة مقومات:
- الأول: العمل على إحلال العمالة المواطنة التي يمكنها أن تقوم بالأعمال التي يؤديها العامل الأجنبي وخاصة العمالة المواطنة غير المؤهلة التي يمكنها أن تقوم بالأعمال البسيطة مثل بيع الملابس أو مشروعات النقل أو الخدمات الفندقية والتموينية.
 - الثاني: استعداد المواطن للقيام بهذه الأعمال البسيطة وعدم استسهال استقدام العامل الأجنبي انطلاقاً من احتكار هذه الأعمال البسيطة.
 - الثالث: توجيه شباب الخريجين إلى المشروعات الصغيرة وتذليل العقبات النظامية والتمويلية أمامهم.
 - الرابع: الرقابة الصارمة على استقدام العمالة لهذه المشروعات.

رؤية مستقبلية للعمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي

التقديم

إن المملكة العربية السعودية مقبلة على مرحلة حتمية التوسع في أنشطة الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات وإن القطاع الأهلي السعودي مناط به القيام بأغلبية هذه الأنشطة حيث إن نسبة العمالة بالقطاع الأهلي هي أكثر من ٨٩٪ من إجمالي العمالة بالمملكة.

وسنحاول إلقاء الضوء على ظاهرة تدني نسبة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي والتقدم ببعض التوصيات التي تساعد على وضع الإطار العام لمعالجة هذه المشكلة.

ومن البداية يهمننا الإشارة إلى أن مواجهة هذه الظاهرة يجب أن يتم بأسلوب شمولي النظرة وعلى أسس موضوعية للوصول إلى إيجاد الحلول والتوصيات العملية التي تساعد المخططين وواضعي السياسات ومتخذي القرارات في شئون التنمية بوجه عام والعمالة بوجه خاص على وضع استراتيجية وخطط طويلة وقصيرة الأمد لتنمية الموارد البشرية السعودية وزيادة نسبتها في القطاع الأهلي السعودي.

محاور علاج ظاهرة تدني العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي

المحور الأول: التصنيف المهني

يعتمد هذا المحور على إعداد تصنيف مهني لجميع وظائف القطاع الأهلي السعودي بحيث يكون لكل وظيفة رقم خاص بها يميزها عن غيرها من الوظائف ومسمى محدد يعبر عن نوع العمل، ويجب أن يحتوي هذا التصنيف على البيانات الآتية:

- ١ - وصف عام للوظيفة يحدد مسماها ورقمها - بما يميزها عن غيرها من الوظائف - مع الإشارة إلى موجز مهام الوظيفة وبيان ملخص بالواجبات والمسؤوليات المناطة بها.
- ٢ - تحديد المكان الذي تمارس فيه أعمال الوظيفة: بمعنى بيان ما إذا كانت الوظيفة تمارس داخل مكتب أو ورشة أو يقوم الفرد بأعمالها ميدانيا في موقع العمل.
- ٣ - المؤهلات المطلوب توافرها في شاغل الوظيفة: ويشمل ذلك بيان المؤهلات العلمية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية، جامعة) ومدة الخبرة (بيان عدد سنين ممارسة العمل ومجاله) وبيان المهارات والقدرات الخاصة التي قد يتطلبها إنجاز أعمال الوظيفة.
- ٤ - التدريب المطلوب: أي بيان البرامج أو الدورات التدريبية التي يشترط أن يكون المرشح لشغل الوظيفة قد حصل عليها.

٥ - مخاطر المهنة: وذلك ببيان المخاطر التي قد يتعرض لها شاغل الوظيفة وهل هذه المخاطر محتملة أو مخاطر صعبة وجسيمة.

والهدف الرئيسي من إعداد هذا التصنيف المهني هو تحديد الوظائف التي يجب ألا تشغل إلا بالعمالة المواطنة والوظائف الأخرى التي يمكن أن تشغل بغيرها ويتم تحقيق هذا الهدف عن طريق اتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: حصر المهن الشاغرة حاليا - وذلك وفقا للتصنيف المهني للوظائف - وحصر أعداد العمال المتوافرين حاليا - وذلك بحصر طلبات العمل الحالية - ووضع هذين

الحصرين في برنامج يعد من أجل ذلك بحيث يشمل هذا البرنامج ما يأتي:

١ - في جانب العرض «المهن الشاغرة حالياً»: اسم الشركة ومكان عمل الوظيفة، ورقم توصيف الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لشغلها «التأهيل العلمي ومدة الخبرة» والقدرات الخاصة (لغة أجنبية، كمبيوتر) والراتب المقرر، والمميزات حسب نوع العقد (مفتوح أم محدد المدة، الوضع العائلي).

٢ - في جانب الطلب (بناء على طلبات العمل الحالية): اسم طالب العمل، وسنه، والمدينة التي يرغب العمل فيها، ومؤهله العلمي، وشهادات التدريب، وعدد سنوات الخبرة وطبيعة الخبرة، اللغات ومستواها، الأماكن التي سبق له العمل بها ومدة كل منها، سبب ترك العمل إن وجد، المرجع الذي يمكن التأكد من المعلومات منه.

الخطوة الثانية: حصر أعداد الوظائف المتاحة حسب تصنيف الوظائف وحسب توزيعها على المناطق، والخبرات المطلوبة في شاغليها، وإجمالي الرواتب المصروفة لكل مهنة، والخروج بمتوسط أجر شامل لكل مهنة.

وحصر الوظائف المتاحة سوف يساعد على تحقيق الآتي:

١ - قصر بعض المهن على السعوديين فقط سواء كان ذلك لاعتبارات أمنية (أعمال الحراسة والتعقيب) أو لاعتبارات دينية (العمل في مدينتي مكة المكرمة والمدينة المنورة) أو لتوفر هذه المهن داخلياً.

٢ - حصر الوظائف المطلوبة ومقابلتها مع طلبات العمل الحالية والعمل على استكمال النواقص لدى طالب العمل عن طريق التدريب ومبدئياً يمكن تقسيم طالبي العمل إلى فئات:

أ - طالبي العمل الأميين وأشباه الأميين: «لم يحصلوا على شهادة الابتدائية» ويمكن توجيههم إلى مهن القيادة «قيادة السيارات أو المعدات الثقيلة» وأعمال الكهرباء والسباكة وأعمال البناء «مبليط، دهان» وأعمال الإشراف على النظافة وأعمال الحراسة وغيرها من المهن التي لا تحتاج إلى قدر كبير من القراءة.

ب - طالبي العمل حاملي الابتدائية والمتوسطة: ويمكن تدريبهم تدريباً يستغرق عدة أسابيع من خلال برامج لشغل بعض المهن مثل التعقيب والتخليص الجمركي ومشغل مكائن ومعدات، ومأمور حركة، ومشرف أمن ومساعد أمين مستودع أو توجيههم إلى مراكز التدريب المهنية أو المعاهد الصناعية.

ج - طالبي العمل حاملي الثانوية العامة أو التجارية: وهؤلاء يمكن توجيههم للتدريب (من خلال برامج تدريبية تستغرق عدة أسابيع على أعمال الطباعة، السكرتارية التطبيقية،

مأموري المستودعات والمشتريات.

د - طالبى العمل حاملى الشهادات الجامعية، وهؤلاء يمكن توجيههم للتدريب (من خلال برامج تدريبية تستغرق أسابيع على أعمال المحاسبة وشئون الأفراد وأعمال المراجعة والتحليل المالى.. إلخ من الأعمال التخصصية).

٣ - حصر الوظائف يساعد فى المدى القريب على تخطيط الاستقدام من حيث أعداد وأماكن الاستقدام حفاظا على الاعتبارات الأمنية والإنسانية.

٤ - حصر الوظائف يساعد فى المدى البعيد على تحديد الاحتياجات من المتخرجين حسب المهن المطلوبة عند التخطيط للتعليم.

المحور الثانى: الاعلام

ونقترح بشأنه أن يتم وضع استراتيجية إعلامية مدروسة ومبنية على أسس علمية تتولى تنفيذها كافة وسائل الإعلام المرئية (التلفزيون) والمسموعة (الإذاعة) والمقروءة (الصحف والمجلات) وذلك بغرض تعميق الشعور عند شباب الوطن بحب العمل والولاء للوطن والتضحية من أجله وبيان أهمية الدور الذى يضطلع به القطاع الأهلى فى إنجاز خطط التنمية الوطنية وتهدف هذه الاستراتيجية الإعلامية على وجه الخصوص إلى:

١ - توعية رجال الأعمال فى القطاع السعودى بواجبهم نحو المواطن والمجتمع السعودى وحثهم على زيادة نسبة العمالة المواطنة فى شركاتهم ومؤسساتهم وتوضيح مزايا ذلك (دوران الأموال بالداخل وأهمية ذلك لتطوير وتنمية الاقتصاد الوطنى) وحثهم أيضا على إعادة النظر فى بعض الأمور الخاصة بالعاملين مثل: (الرواتب والمزايا العينية والأنظمة التى تحمى العمال من التعسف... إلخ).

٢ - تغيير النظرة الاجتماعية إلى العمل اليدوى والفنى والميدانى ويمكن فى ذلك الاستعانة بأمثلة من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة وأقوال السلف الصالح لغرس قيم وأخلاق العمل فى العمالة المواطنة وتعميق الشعور بأن العمل عبادة وأن من أخذ الأجرة حاسبه الله على العمل وتشجيع الانضباط فى العمل وأهمية المواظبة على الدوام وعدم التغيب بدون إذن.

٣ - تعميق الشعور لدى المواطنين بأننا نعيش فى وطن واحد وكل شخص يجب أن يرتبط بمكان رزقه وليس بمدينة معينة، وأن يكون لديه الولاء والشعور بالانتماء لمكان عمله

وبالتالي يعمل على نجاح المشروع أو الشركة التي يعمل بها ويحترم نظام العمل ويعمل جاهدا على اكتساب الخبرة العملية وعدم التوقف عن التعلم والاستفادة ممن هم أكثر منه خبرة وعدم التوقف عن التحصيل العلمي والتدريب لأن كل ذلك سوف ينعكس على مستوى أدائه وكفاءته ويتيح أمامه فرص الترقى.

٤ - إعداد برامج إعلامية يتم إذاعتها أو عرضها تلفزيونيا وتنشر أيضا بالصحافة توضح أسماء المعاهد العلمية ومراكز التدريب الحكومية والأهلية مع بيان الآتي عنها:

أ - أماكن تواجدها ومواعيد زياراتها للاستعلام عنها.

ب - التخصصات والبرامج والدورات التدريبية التي تقدمها، وتقسيمها إلى مهنية وإدارية.

ج - مدة الدراسة وطبيعة الدراسة والشهادة التي يتم الحصول عليها.

د - المكافآت التي تمنح للدارسين أو المتدربين أو الرسوم التي تدفع.

هـ - بيان حجم الطلب على كل مهنة على مستوى المملكة وحسب المناطق.

٥ - قيام كافة وسائل الإعلام «المرئية، والمسموعة، والمقروءة» بتشجيع وتوعية وحث الشباب على أهمية تعلم اللغات الأجنبية المختلفة وكذلك اجتياز البرامج التدريبية الخاصة بتعلم الكمبيوتر «تشغيل، برمجة، تحليل نظم» مع توضيح المعاهد والمراكز التدريبية المرخص لها تقديم هذه البرامج، وكذلك الفرص الوظيفية التي تتاح لمن يجيد لغة أجنبية أو أكثر أولديه إلمام وقدرة على تشغيل واستخدام الحاسب الآلي.

٦ - زيادة جرعات الثقافة العامة وتحليل الكتب والنشرات الثقافية وذلك من خلال الإذاعة والتلفزيون عن طريق البرامج الثقافية التي تؤدي إلى رفع المستوى الثقافي.

٧ - مراقبة المسلسلات والأفلام التي تهين المهن حتى وإن كانت بشكل عرضي والعمل على تعميم وتقدير العمل الحلال وتشجيع إعداد وتقديم المسلسلات التي تساعد على تغيير النظرة الاجتماعية لإزالة الرواسب نحو العمل اليدوي والمهني.

٨ - طباعة نشرات، توزع على المدارس توضح التخصصات والمراكز التي يستطيع الطالب أن يستكمل تعليمه من خلالها بدلا من الانتقال في المراحل العادية فالطالب الذي أنهى تعليمه الابتدائي يكون أمامه بالإضافة إلى الالتحاق بالمدارس المتوسطة أن يلتحق بأحد المعاهد المهنية أو مراكز التدريب (إدارية، تجارية، زراعية) مع بيان الوظائف التي يمكن الالتحاق بها بعد إنهاء دراسته في هذه المعاهد المهنية أو مراكز التدريب.

٩ - تخصيص صفحات يومية أو أسبوعية بالصحف تعتني بالمهنة والكوادر سواء إعلان طلب شغل وظائف أو طلبات العمل أو التوعية بكل ما له علاقة بذلك مثل:

أ - التوعية بالمعاهد والمراكز الخاصة بالتدريب المهني وغيرها من مراكز التدريب قصيرة المدى وطويلة المدى.

ب - العناية بمجتمع العمل وإبراز الصور المشرفة عن العاملين في القطاع الأهلي ونشر أخبار الحاصلين منهم على شهادات تقدير أو ترقيات.

ج - المساعدة على تغيير النظرة الاجتماعية لإزالة الرواسب نحو العمل اليدوي والمهني.

د - توعية الشباب بأن كثرة التنقل من وظيفة لأخرى يضر بالعامل - قبل صاحب العمل - لأنه سينظر إليه كمتلاعب ومهمل وليس لديه ولاء لمكان العمل.

هـ - نشر إحصائيات توضح أعداد العمالة الوافدة التي تم مغادرتها للمملكة وأعداد العمالة المواطنة التي يمكن أن تحل محلها بالنسبة لكل مهنة.

و - توعية الشباب بأهمية التفكير في العمل عند اختيارهم للتخصص .

ز - الدعوة لندوات مفتوحة لمناقشة مشاكل وهموم التوظيف والعمالة مع المسؤولين وغيرهم من المفكرين ورجال الأعمال للخروج بتوصيات ومقترحات تساعد على إيجاد الحلول لهذه المشاكل والهموم.

ح - رفع شعار الكفاءة والتركيز على جعل المواطن السعودي هو أكفأ من يقوم بالعمل ومناقشة الطرق والسبل التي تحقق ذلك وأهمها إعادة نظام التلمذة الجاد الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء وإيجاد العامل القادر والكفاء والجيد، وحث الشركات على وضع برامج التدريب على رأس العمل وأيضاً تنظيم دورات تدريبية، والإعلان المجاني عنها لإيجاد نوع من الحافز لهذه الشركات.

ط - نشر مواضيع عن الشركات وبرامج السعودة فيها والتدريب الذي تقوم به لإلقاء الضوء على ذلك ولتحفيز هذه الشركات وحثها على سعودة الوظائف باعتباره واجباً وطنياً فضلاً عن إفادته للعملية الإنتاجية بتوفير مبالغ ضخمة سوف تصب في العملية الاقتصادية مرة أخرى.

١٠ - يفضل إصدار مجلة شهرية متخصصة للكوادر تعنى بكل المواضيع الخاصة بالعمالة من حيث فرص العمل المتاحة ونشر إعلانات عن الوظائف وكذلك بيان معاهد ومراكز التدريب والأعمال التي يتم التدريب عليها، مع متابعة النظم الخاصة بالحوافز والمكافآت داخل الشركات، ولكي تكون أكثر جاذبية للشباب يجب أن تركز على الأخبار التي تهمهم كأخبار الرياضة، ونرى أن يتم دعم إصدار هذه المجلة من الدولة حتى تظهر بالصورة المشرفة.

المحور الثالث: تخطيط التعليم

في البداية لابد من الإشارة إلى أن النظام التعليمي السابق والحالي قد أدى دوره على أكمل وجه ووضع الأسس اللازمة بما يتناسب مع متطلبات المرحلة السابقة بما احتواه من مجانية ومكافآت وحوافز وجهت العملية التعليمية الوجهة المناسبة لتلك الفترة بمحاربة الأمية ونشر الثقافة وتخريج القيادات الفكرية والعلمية. أما المرحلة الحالية والقادمة فلا بد من دراسة خصائصها ومتطلباتها وإحداث التغيير اللازم، ومقترحاتي في هذا المجال ما يأتي:

١ - الإقلال من التركيز على أن الهدف من الجامعات هو العلم للعلم والإبداع ومراعاة الميول وغيرها من المقولات التي أدت إلى تكدس الطلاب في تخصصات من الصعب أن يوجد لها عمل.

٢ - حبذا لو اعتمدنا قول رسول الله عليه الصلاة والسلام حين تعوذ من علم لا ينتفع به، فجوهر العملية التعليمية يجب أن يكون هو تعلم الدارسين علوماً يستفيد وينتفع بها الدارس والمجتمع، والسؤال الذي يجب طرحه هو: ما جدوى أن يدرس الطالب لمدة ١٦ عاماً ثم لا يجد عملاً؟! إنه استثمار غير جيد. أو يجد عملاً لا يوفر له الدخل الذي يتكافأ مع الجهد المبذول أو يضطر أن يشغل وظيفة لا تتوافق مع تخصصه كما حدث في دول قريبة منا حين أصبح خريج كلية الزراعة يعمل في الإدارة والعكس.

٣ - ولذلك يجب وضع القواعد التي توازن وتلائم بين الأعداد التي يتم قبولها في كل كلية وبين الوظائف التي ستتوفر لخريجي هذه الكلية.

٤ - حبذا لو أخذ بأسلوب التعليم المتدرج بمعنى إنشاء مراكز بعد الابتدائي - مراكز التلمذة الصناعية أو الزراعية - لمجموعة من المهن تمكن الطالب الذي يجتاز برامجها من العمل مباشرة ويحقق دخلاً ينفع به نفسه، ثم تليها مرحلة أخرى بعد الحصول على المتوسطة بأن يتم إتاحة الفرصة له للعمل بما يسمح بارتقائه السلم الوظيفي مع السن والتدرج في العمل والخبرة بحيث يتدرج وفقاً لأسس متينة فيحقق فوائد عديدة منها العمل في سن مبكرة تؤدي إلى اكتساب خبرة جديدة مع المحافظة على إمكانية مواصلة تعليمه.

٥ - لو طرح السؤال الآتي: ماذا يمكن أن يعمل حامل الثانوية العامة بعد ١٢ عاماً من التعليم؟ هل تمكنه شهادته من العمل الفوري؟

أشك في ذلك. فلماذا لا يتعلم هؤلاء الشباب بعض المهارات التي يمكن أن يعملوا بها

فوراً إذ لا يعقل بعد ١٢ عاما من الدراسة أن يكون الطالب لا يتقن لغة أجنبية واحدة، في حين أنه في بعض الدول القريبة يمكن لحامل الثانوية العامة أن يعمل مترجما، فلماذا لا نعلم الطلبة

بالإضافة إلى التعليم العادي عدة مهارات يختار منها واحدة مثلا: تشغيل وإدخال بيانات الكمبيوتر، محاسبة حتى يمكن أن يكون مأمور صرف أو كاتب حسابات أو سكرتيراً أو أمين مستودع، ومن وجهة نظري أن الوظائف الموجودة لهذه المهن وما في مستواها تزيد عن ٢٥٠ ألف وظيفة في القطاع الخاص، فلماذا لا يمكن الطالب بعد ١٢ عاما من الدراسة من شغل إحدى هذه الوظائف مع إتاحة الفرصة له لمواصلة تعليمه إذا رغب في ذلك، فإن استراتيجية التعليم يجب أن تركز على التفكير العلمي وليس العاطفي كأساس لحل كافة المشاكل في هذا الصدد، وفي هذا السياق، لابد من إيجاد التلاؤم المطلوب بين مخرجات النظم التعليمية والاحتياجات الوظيفية لسوق العمل (الحكومي والأهلي)، مع مراعاة عدم المغالاة في تقدير هذه الاحتياجات الوظيفية حتى لا يصبح هناك خريجون بلا عمل (كما هو الحال في بعض الدول الأخرى).

وتحقيق التوازن والتلاؤم بين مخرجات النظم التعليمية والاحتياجات الوظيفية في رأيي الشخصي يتم عن طريق إنجاز الأهداف الآتية:

١ - تحديد الاحتياجات من كل مهنة ووظيفة (وفقا لخصائص أعداد الوظائف التي سبق أن أشرنا إليها في المحور الأول الخاص بإعداد التصنيف المهني) ويكون القبول بالجامعات على أساس هذا التحديد، مع مراعاة أن يتم القبول بالجامعات وفقا للأسس التالية:

أ - مراعاة تفضيل أصحاب الجامعات العالية في الثانوية العامة بالنسبة للالتحاق ببعض الكليات.

ب - تحديد أعداد المقبولين في كل كلية على أساس الاحتياجات الفعلية لسوق العمل المحلية من خريجائها.

ج - إجراء امتحانات قبول للكشف عن ميول الطلبة بحيث تتوافق مع الدراسة بالكلية التي يرغب الطالب الالتحاق بها.

٢ - زيادة الوعي لدى الشباب بالاتجاه إلى بدائل أخرى خلاف الجامعات باعتبار أن الجامعة ليست نهاية المطاف وإنما هي بداية للحياة العملية وأن النجاح في العمل ليس وقفا على الحاصلين على الشهادات الجامعية، ويجب أن يكون التخطيط أساس التفكير عند الشباب وذلك باختيار ما يناسب قدراتهم وأن يكون هناك تحديد واضح للهدف.

٣ - يجب استخدام التحفيز والمكافآت للوصول إلى الهدف المنشود ومثال ذلك:

١ - منح المكافآت لطلاب الكليات والمعاهد الفنية وتقليل المكافآت للطلاب الدارسين في الكليات النظرية.

ب - زيادة مكافآت طلاب الكليات التقنية والكليات المتوسطة والمتخصصة.

ج - منح المكافآت المالية لمن يلتحقون بالمعاهد والمراكز الخاصة بالتدريب المهني.

د - وقف المكافآت عن التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل حتى لا تشكل إغراء أمام الطلاب ويفاجأون بعدم وجود وظائف بعد التخرج.

٤ - يجب أن يكون هناك نوع من التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق العمل وذلك حتى لا يكون هناك زيادة في العرض تؤدي إلى تدهور الأجور، لذلك فإن اختيار نوع التعليم يجب أن يكون على أساس سوق العمل.

٥ - يجب إيجاد علاقة بين التعليم النظري والواقع العملي وذلك بإعادة النظر في النظام التعليمي وتحقيق الآتي:

أ - حذف وإزالة كافة الموضوعات التي لا لزوم ولا حاجة لدراستها، والاقتباس من الدول الأخرى المتقدمة في النظم التعليمية.

ب - التركيز في النظم التعليمية على النواحي التطبيقية التي تفيد الطالب عند مواجهته للحياة العملية.

ج - التركيز على تعليم اللغات الأجنبية (وبصفة خاصة اللغة الإنجليزية) - وتدريب بعض العلوم بها - وكذلك تعليم الحاسب الآلي، لما لذلك من فائدة في كثير من الأعمال وزيادة فرص العمل.

د - التركيز على الثانويات (الصناعية والتجارية والزراعية) وتطوير برامجها التعليمية وإفساح المجال أمام الراغبين في الحصول عليها لاستكمال تعليمهم الأعلى عن طريق إنشاء المعاهد العليا المتخصصة لالتحاقهم بها ولو بعد حين من تخرجهم من هذه المدارس.

هـ - دعم برامج التدريب على رأس العمل في القطاع الأهلي وكذلك التدريب المهني والإداري في فترة الإجازة الدراسية على أن تؤخذ نتيجة هذا التدريب في تقييم مستوى الطالب وبذلك يمكن إيجاد مزيج من الخبرة النظرية والعملية في الخريجين تساهم في زيادة إمكانيات توظيفهم.

٦ - التوسع في تعليم التقنيات المتطورة التي تتطلبها الشركات والمشروعات بإنشاء الكليات التقنية التطبيقية.

٧ - السماح للقطاع الخاص بإنشاء جامعة أهلية تكون تخصصاتها ومناهجها الدراسية مرنة ومتطورة ومرتبطة بالاحتياجات الوظيفية في قطاع الأعمال الأهلي ويمنح لقطاع الأعمال أيضا الفرصة للمشاركة في تحديد مناهجها.

٨ - السماح للقطاع الخاص بإنشاء مراكز التدريب «المهني والإداري» ومدارس اللغات والمدارس الصناعية والتجارية وأن يتم دعمها ماديا من الدولة وأن تكون شهاداتها معترف بها عالميا ومحليا.

٩ - إيجاد علاقة قوية ومنسقة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية ودعم برامج التدريب المهني.

١٠ - الأخذ بنظام ترشيح وإعارة أساتذة الجامعة لاكتساب الخبرات العملية عن طريق الإعارة الكلية (لمدة سنة مثلا) أو الجزئية (بعض الوقت أسبوعيا) في المؤسسات والشركات الأهلية.

١١ - العمل على تعليم الطلاب طرق التفكير والتعبير عن النفس والتخطيط للمستقبل وأساليب حل المشاكل.

المحور الرابع: تنمية بيئة العمل المناسبة للقوى العاملة الوطنية

وفي هذا الصدد نوضح أن جوهر المشكلة وحلها يكمن في الجمع بين المتغيرات الثلاثة التالية:

المتغير الأول: قيام السبل الكفيلة برفع نسبة استقطاب توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي إلى الحد الذي يستوعب جميع طالبي العمل المؤهلين له من المواطنين كل وفق تخصصه وإمكانات العطاء الذاتي عنده، وبأجر مجز للجهد المطلوب يراعي الحد الأدنى للمعيشة الكريمة للمواطن السعودي.

المتغير الثاني: استمرار قيام وصيانة السبل الكفيلة بنجاح أرباب الأعمال في أعمالهم في القطاع الأهلي من خلال فرص الحصول على أرباح مجزية.

المتغير الثالث: استمرار قيام وصيانة السبل الكفيلة بنماء وازدهار الاقتصاد السعودي. ومن وجهة نظري الشخصية فإن التوصيات الملائمة لمعالجة المشكلة والتي تسير في اتجاه الجمع بين المتغيرات الثلاثة المكونة للإطار العام المقترح لحل المشكلة يمكن الإشارة إليها بإيجاز على الوجه التالي:

١ - ضرورة التركيز والتأكيد على أن الصناعة والزراعة هي أهم الأنشطة الدائمة التي تخلق فرص عمل كبيرة لتشغيل المواطنين في أعمال دائمة.

٢ - إعداد لائحة نموذجية للأجور تمثل الحد الأدنى والأعلى لرواتب السعوديين تبني على أسس علمية يراعى فيها المقارنة بمتوسط إجمالي الرواتب البديلة التي تمنح لغير السعوديين، ويفضل الاستعانة في ذلك بصدور نشرات دورية من مركز للمعلومات توضح متوسط الأجور للمهن حسب التصنيف المهني الذي سبق الإشارة إليه كمحور أول من المحاور الرئيسية التي تركز عليها استراتيجية وخطط تنمية الموارد البشرية السعودية.

٣ - تحديد المميزات والبدلات المرافقة للرواتب والتي تبني على أسس احتياج فعلي من غير تكرار وذلك لتقييم العمل بالمعيار الحقيقي.

٤ - تطوير نظم التأمينات الاجتماعية بحيث تقارب وتساوي نظام معاشات التقاعد ودراسة الإضافات التي تحقق للعامل عوامل الحماية والاستمرار والأمان في العمل بالقطاع الأهلي.

ومثال ذلك:

أ - سرعة صرف المستحقات عند ترك الخدمة بالقطاع الأهلي.

ب - النظرة الجدية لصرف معاشات بنسبة معينة في حالة فقدان العمل ولحين إيجاد وظيفة مناسبة للعامل (تأمين ضد البطالة) ويقترح لتحقيق ذلك استقطاع مبلغ من مكافأة نهاية الخدمة التي يحصل عليها العامل وإضافتها لرصيده في التأمينات الاجتماعية بحيث يصرف عليه منها في حالة التوقف عن العمل أو المرض الذي يفرضي للتوقف عن العمل، على أن تسوى عند الوفاة ويضاف المتبقي للراتب المسلم لورثة المتوفى.

ج - تحصيل مبلغ الـ ٨٪ من إجمالي رواتب العمالة الوافدة (التي كانت تخصم من قبل) وتقوم الجهات المختصة برصدها لصندوق تدريب السعوديين بعد خصم نسبة ٢٪ منها التي تخصص للتأمينات، وعلى أن تخصص نسبة ٤٪ منها لصالح التأمين على كل فرد لإيجاد عمل و٢٪ الباقية تصرف على التدريب بمعرفة الشركات.

٥ - حث ومتابعة المنشآت الأهلية على عمل مسار وظيفي محدد للوظائف يكون مرتبطاً بدورات تدريبية ومدد محددة للانتقال إلى أعلى في التسلسل الوظيفي حتى تتعرف وتطمئن العمالة السعودية على إمكانية الترقى مع تهيئة الفرص المناسبة للتدريب على المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى، بحيث يكون هناك تناسب بين الطموح والإمكانات وما يستلزمه ذلك من تطوير لهذه الإمكانيات.

٦ - حث المنشآت الأهلية على وضع نظم مكتوبة للحوافز والمزايا تساعد على جذب

الكفاءات الوطنية للعمل ويمكن تحقيق ذلك بعدة طرق منها:

- أ - ربط الحوافز بالإنتاج وتحقيق الربح حيث يعود على العامل جزء من جهده المبذول.
- ب - وضع أسس علمية لاستحقاق المكافآت على مستوى الإدارات وذلك على أساس مستوى أدائها ومشاركتها في تحقيق الأرباح وأيضا على مستوى الأفراد داخل كل إدارة على أساس تقارير تقييم أدائهم التي يجب أن يتم وضعها وفقا لأسس موضوعية.
- ج - وضع نظم العلاوات الدورية وربطها بمعدلات التضخم وارتفاع أسعار المنتجات التي يشاركون في صنعها.
- د - التمييز بين كل من العلاوة والترقية ووضع الضوابط التي تحكم وتفرق بين الاثنين، وذلك أن العلاوة تستحق للعامل الجيد الأداء مقابل مواجهة التضخم أما الترقية فتعني الانتقال إلى عمل آخر أكبر وأضخم من حيث الواجبات المطلوب إنجازها والمسؤوليات التي يتحملها شاغل الوظيفة مما يتطلب منه بذل جهد أكبر ووجود خبرة ودراسة أكثر مما يتطلبه عمله الحالي.
- هـ - إجراء الدراسات القومية لإعادة نظام المضاربة الإسلامية وتطويرها بشكل يتناسب مع العمل الجماعي العصري.

٧ - حث المنشآت الأهلية على اتباع وسائل علمية في اختيار القوى العاملة الوطنية حتى يتم وضع الشخص المناسب وفقا لمؤهلاته وخبرته، في العمل المناسب، مع منحهم التدريب التأهيلي اللازم للالتحاق بالوظيفة حسبما يضمن نجاحهم في تأدية المهام والأعمال المطلوبة منهم ويساعد على استمرارهم واستقرارهم في أعمالهم وسوف يؤدي اتباع ذلك إلى:

- أ - تقليل الشكوك من عدم كفاءة العمالة الوطنية.
- ب - تحديد الأشخاص أو المدراء المسؤولين عن تدريب المستجدين وأن يتم حصولهم على دورات تدريبية لقيامهم بهذا العمل على الوجه الأمثل.
- ج - وضع برامج التدريب اللازمة والتي تزيد عن التعريف بالعمل سواء ما كان منها على رأس العمل أو من خلال دورات خاصة وتحديد المسؤولين عن تنفيذها ومتابعتها.
- ٨ - تطوير نظم لتقييم وقياس جودة العاملين وذلك لتساهم في اكتشاف نواحي القصور في أداء القوى العاملة الوطنية ومن ثم علاج هذا القصور عن طريق التدريب وإعادة تأهيلهم طبقا لمعايير ومسارات التطور الوظيفي.

المحور الخامس: دور الجهات الرسمية

والمقصود بالجهات الرسمية هي الأجهزة الحكومية التي تقوم بدور هام ورئيسي لإنجاز هذا الهدف وذلك من خلال تنفيذ الآتي:

١ - تطوير أنظمة العمل والتأمينات الاجتماعية التي تحتاج إلى إعادة النظر فيها وتحديثها بما يتناسب مع نمو القطاع الأهلي ومع أهداف زيادة نسبة العمالة المواطنة في الشركات والمؤسسات الأهلية وذلك بإصدار لوائح تفسيرية سنوية أو شروط إلزامية حسب الحاجة كل عام ومن ذلك ما يأتي:

أ - استخدام النسب المنصوص عليها في نظام العمل بتشغيل حد أدنى من العمالة السعودية.

ب - وضع برنامج لقصر بعض الوظائف فوراً على السعوديين مثل وظائف المعقبين وحراس الأمن والمخلصين وسائقي السيارات الثقيلة وذلك لضمان توفير وظائف لذوي المؤهلات الدنيا أو الأميين، وكذلك قصر وظائف مديري عموم الشركات والأعضاء المنتدبين ومديري شئون الموظفين ومديري الشئون الإدارية على السعوديين.

ج - وضع خطة تطبق خلال عام برفع نسبة بعض الوظائف (السكرتارية، الأرشيف، مأموري المستودعات، ورجال البيع) إلى ٥٠٪ ويساعد على تطبيق ذلك برامج للتدريب على هذه المهن لا تحتاج لأكثر من ثلاثة شهور لتأهيل طالبي العمل السعوديين لشغل هذه الوظائف.

د - ربط إعطاء تراخيص المصانع الجديدة والمدعومة من الدولة بأي ميزة أو قرض بتحقيق النسب المقررة لتوظيف السعوديين.

هـ - إلزام الشركات بتقديم كشف شهري لكل من مكتب العمل ووزارة التخطيط يحتوي على أعداد العاملين لديها مفصلاً حسب الوظائف (طبقاً للتصنيف المهني) والرواتب والجنسيات، للاستفادة منه في عملية التخطيط للعمالة.

٢ - إنشاء لجنة عليا للعمالة الوطنية يمثل فيها عضو عن كل من الأجهزة ذات العلاقة وهي: وزارة العمل والشئون الاجتماعية، وزارة الداخلية، وزارة التخطيط، وزارة التعليم العالي، وزارة المعارف، وزارة الصناعة، المؤسسة العامة للتدريب المهني، مجلس القوى العاملة، و(٣) أعضاء من مجلس الغرف التجارية والصناعية، و(٣) أعضاء من المؤسسات والشركات الأهلية، على أن يرأس هذه اللجنة رئيس متفرغ وعلى أن تختص اللجنة بالآتي:

أ - إنشاء مركز بحوث ومعلومات تكون مهمته الآتي:

- ١ - جمع المعلومات الخاصة بالعمالة الحالية (سعودية وأجنبية) وفقا للتصنيف المهني.
- ٢ - عمل الدراسات المسحية الميدانية على القوى العاملة الوطنية، وما يتعلق بها من المعلومات والإحصاءات التي تخدم أغراض تحقيق هدف تخطيط القوى العاملة السعودية، وهذه الإحصاءات والمعلومات قد تتعلق بنسبة العمالة الوطنية حاليا في المؤسسات والشركات الأهلية، وتخصصات العمالة الوطنية في سوق العمل، المشاريع المستقبلية التي سيقوم بها القطاع الأهلي والعقود التي ستطرح في السنوات القادمة، مدى نمو الاقتصاد القومي وتأثيره على حجم الطلب وعلى سوق العمالة... إلخ.
- ٣ - تحليل تلك المعلومات ودمجها مع غيرها من مصادر المعلومات مثل: الأعداد المتوقع تخرجها من الجامعة والمعاهد والكليات المتوسطة حسب التخصصات وكذلك خريجي المدارس الثانوية وما يعادلها ونسبة التسرب التعليمي حسب المستويات العلمية بغرض تحديد الأيدي العاملة الدنيا باعتبارها رافدا من روافد سوق العمل ولا بد من تدبير عمل لهم.
- ٤ - جمع الإحصاءات اللازمة عن أعداد الشركات القائمة حاليا أو الشركات والمشاريع المرخص لها بالعمل ومتى تبدأ مرحلة التشغيل وذلك بغرض تحديد نوعيات وأعداد العمالة المطلوبة وما يمكن شغله منها بسعوديين سواء من خريجي المستويات التعليمية المختلفة أو من الحاصلين على برامج تدريبية معينة موزعين حسب المناطق.
- ٥ - حصر طبيعة النشاط الاقتصادي الغالب على كل منطقة من مناطق المملكة للمساعدة في توجيه خطط التعليم والتدريب بغرض تسهيل عملية التوظيف ووقف هجرة أبناء القرى والمدن الصغيرة إلى المدن الكبيرة وما يتبع ذلك من مشاكل الازدحام وغيرها.
- ٦ - حصر المشاريع الحكومية ذات الطابع الاستثماري وتحديد نسبة العمالة السعودية التي يمكن أن تعمل بها ودراسة إمكانية رفع هذه النسبة سنويا ببرامج تدريبية تصمم خصيصا لهذه المشاريع.
- ب - توجيه مؤسسات وشركات القطاع الأهلي لوضع خطط للسعودة قصيرة ومتوسطة وبعيدة المدى لتطوير وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاعات الأهلية ووضع برامج لمساعدة السعودية ودراسة السبل الكفيلة بذلك مثل:
- ١ - دعم رواتب السعوديين في فترة من بداية تعيينهم «السنة الأولى مثلا» بنسبة معينة من رواتبهم «نصف أو ثلث رواتبهم».
- ٢ - دعم برامج التدريب التي تعد للسعوديين في الشركات الأهلية بتحمل جزء من تكاليف التدريب (نصف تكاليف التدريب) سواء على رأس العمل أو التدريب المتفرغ خارج العمل.

ج - دراسة الاحتياج الفعلي من النوعيات المختلفة من مراكز التدريب والمعاهد الصناعية والمتخصصة وغيرها في ضوء احتياجات سوق العمل وتوزيعها حسب طبيعة النشاط في كل منطقة.

د - الإشراف على معاهد القطاع الخاص التدريبية ودعمها وتشجيعها مادياً للمشاركة في عملية تأهيل العمالة السعودية للعمل في القطاع الأهلي عن طريق التدريب المهني والتخصصي.

هـ - تقديم المساندة والمساعدة والدراسات التي تساعد الشركات والمشاريع الكبيرة التي تستخدم أيدي عاملة سعودية (٣٠٠ سعودي فأكثر) نظراً لأنها تمتص قدراً كبيراً من العمالة الوطنية، كما أنه يمكن وضع ذلك كمعيار إضافي لقروض التنمية الصناعية. وغيرها من القروض، كما يمكن ربط الإعانات وترسية العقود الحكومية على بتعيين نسب محددة من القوى العاملة الوطنية وعلى ضوء ذلك يتم تحديد تراخيص الاستقدام.

و - تشجيع قيام شركات حكومية أهلية مختلطة في المرحلة الأولى موزعة على المناطق مبنية على إمكانيات تلك المناطق الصناعية «على غرار سابك» حيث يتوفر لها رأس المال الكبير مما يشجعها على إنشاء الصناعات التي تمتص جزءاً كبيراً من الأيدي العاملة على أن تعيد الدولة بيعها للجمهور مرة أخرى بعد نموها وبعاد استثمار المبالغ المستعادة مرة أخرى في إنشاء شركات من هذا النوع.

ز - متابعة مراكز التوظيف الأهلية وتقييم إسهامها في توفير العمل للقوى العاملة الوطنية وتقديم الإعانات والدعم لهذه المكاتب في ضوء نشاطها أو التوصية بإلغاء تراخيص المكاتب التي يثبت عدم جديتها.

ح - اقتراح أن يتم التمويل لمقابلة مصروفات اللجنة العليا للعمالة بالوسائل التالية:

١ - الدعم الحكومي.

٢ - فرض رسوم على الخدمات التي تؤدي للعمالة الوافدة.

٣ - ضريبة عمل تبدأ من ٢٪ لذوي الرواتب من ١٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ ريال ونسبة ٤٪ لذوي الرواتب من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ ريال ونسبة ٦٪ لذوي الرواتب أكثر من ٦٠٠٠ ريال شهرياً.

ط - تحصيل رسوم عن العاملين الأجانب من أرباب الأعمال تساوي الجزء الذي كان يدفع للتأمينات الاجتماعية (٨٪ من الرواتب) وذلك بالنسبة للعاملين الذين تزيد رواتبهم عن ٢٥٠٠ ريال شهرياً والغرض من ذلك.

- ١ - تقليل الفرق بين رواتب السعوديين وغيرهم.
- ٢ - تحسين مبالغ إضافية ترصد لعملية التدريب.
- ٣ - المساهمة في دفع فروق سعوية بعض الوظائف والتي سوف تزيد حدودها الدنيا عن مثيلتها التي تشغل بالعمالة الوافدة.
- د - وضع رسوم إضافية تحصل بواسطة الغرف التجارية (٥ ريال عن كل تصديق) ترصد للأغراض المشار إليها في البند أعلاه ويضاف إليها دعم مكاتب توظيف السعوديين.
- ك - تبرعات الأفراد والجهات والمنشآت الأهلية لدعم نشاط اللجنة.
- ل - ومن مهام هذه اللجنة القيام بأعمال التنسيق بين كافة الجهات ذات العلاقة بالقوى العاملة ككل مثل:
 - ١ - مكاتب العمل (التابعة لوزارة العمل).
 - ٢ - مراكز التدريب الحكومية والأهلية - التي تخدم القطاع الأهلي - والجهات المشرفة عليها.
 - ٣ - أجهزة التوظيف العسكرية.
 - ٤ - ديوان الخدمة المدنية.
 - ٥ - التأمينات الاجتماعية، ومصلحة معاشات التقاعد.
 - ٦ - وزارة المعارف ووزارة التعليم العالي.
 - ٧ - مكاتب توظيف السعوديين الأهلية.
 - ٨ - لجنة الاستقدام.

المحور السادس: دور الشباب السعودي

وتتضح أهمية هذا المحور بالرجوع إلى الخصائص العمرية لطالبي العمل السعوديين المسجلين في مكتب العمل خلال عامي ١٤٠٩، ١٤١٠هـ ومنه يتضح أن نسبة طالبي العمل ذوي الأعمار من ٢٠ إلى ٣٥ سنة تتصدر الفئات العمرية الأخرى وتبلغ حوالي ٦٠٪ من إجمالي طالبي العمل، وهذا يدل على حيوية وشباب طالبي العمل.

وفي رأيي الشخصي طالما أن الشباب السعودي هم القوة الأساسية التي يعتمد عليها في تطور وتقدم وازدهار الأمة فيجب عليهم الآتي:

- ١ - ضرورة بذل الجهد والعرق في سبيل تأدية العمل والتأكد من أن طريق النجاح هو «علم وعمل ومثابرة» وهناك الكثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تؤكد ذلك ومن ذلك قوله

عليه الصلاة والسلام «اطلبوا العلم ولو في الصين». فالعلم يؤخذ من أي مكان ومن أي إنسان وعن أي طريق ويجب على الشباب السعودي الاستفادة من خبرات وملاحظات الأكبر والأكثر منهم خبرة، والمثابرة وعدم الملل وعدم تكرار الخطأ والاستفادة من الخطأ الذي تم، كل ذلك يعتبر من أهم معالم طريق النجاح، فالإدارة بمعنى التمني والأمل لا تنفع ما لم تقرر بالتوجه الصحيح والعمل الجاد لتحقيق الهدف.

٣ - يجب أن يعلم الشباب السعودي أن المنافسة في سوق العمل شديدة وأن الموظف المرغوب فيه يجب أن تتوافر فيه مجموعة من المزايا من أهمها:

أ - الانضباط في العمل.

ب - الاجتهاد والجهد والمثابرة.

ج - طاعة الرؤساء واحترامهم والتعلم منهم.

د - الرغبة الصادقة في العمل والإنتاج وتحسين الإنتاج.

هـ - الرغبة الدائمة في الإحاطة بشئون العمل ورفع مستوى الأداء سواء عن طريق التدريب المتفرغ أو التدريب على رأس العمل.

و - الاستفادة من الأخطاء في عدم تكرارها.

٣ - يجب أن يستلهم الشباب السعودي القدوة الحسنة بأن يكون لكل منهم شخص يقتدى بكفاحه وجهاده وأن يبذل الجهد والعرق والكفاح للوصول إلى المكانة الرفيعة التي وصلت إليها هذه القدوة ومن لم يتعلم صعود الجبال يعيش أبد الدهريين الحفر

٤ - الخبرات تأتي نتيجة التراكمات، لذلك يجب على الشباب السعودي اكتساب كافة الخبرات والمعلومات التي تساعد على الوصول إلى المناصب العليا، ولذلك يجب التفريق بين المتع الدنيا «الشهوات» والمتع العليا «التي لها مردود نفسي»، بحيث يمتنع الشباب عن أي متع تؤثر على عملهم حتى يستطيعوا تطوير أنفسهم والتقدم في عملهم.

٥ - يجب على الشباب السعودي عدم انتظار الفرص ولكن صنعها والسعي إليها والتأكد من أن التفكير في العمل وتطويره وتحسينه يؤدي إلى تقدم صاحبه وترقيته وحصوله على أعلى المناصب.

٦ - يجب على الشباب السعودي التأكد من أن زيادة الإنتاج وإتقانه يؤديان إلى ثبات أسعار السلع مما يعود عليه بالمصلحة والخير، كما أن زيادة الإنتاج وإتقانه سوف يعودان على العامل نفسه مباشرة في شكل مكافآت وحوافز وعلاوات سنوية وترقية إلى وظيفة أعلى.

٧ - كثرة ترك العمل والانتقال من عمل لآخر بسبب زيادة طفيفة في الأجر سوف يعود بآثار

عكسية على الموظف السعودي إذ إنها تمثل نقطة سوداء تجعل أصحاب الأعمال مترددين في توظيفه وكلما زاد سوق العمل تنظيماً كلما أدى ذلك إلى معاقبته على ذلك بعدم توظيفه .

٨ - السيرة الحسنة وحسن التعامل مع الآخرين سواء كانوا رؤساء أو زملاء أو مرؤوسين هي من أهم عوامل النجاح، ومن أهم أسس التعامل مع الآخرين إجادة الاتصال بتلقي معلومات واضحة من مصادرها وتوصيلها للآخرين في وضوح .

٩ - يجب على الشباب السعودي التخطيط للمستقبل واتباع طرق التفكير الموضوعية والتعبير عن النفس بوضوح وبشكل علمي .

١٠ - يجب على الشباب السعودي الإقبال على التدريب التطبيقي والاهتمام بذلك باعتباره استثماراً للشخص نفسه يؤهله لاكتساب الخبرات اللازمة لشغل الوظائف في القطاع الأهلي، ولعل في العمالة السعودية ذات النوعية الجيدة والخبرات المتميزة الذين يشغلون الوظائف الرئيسية في القطاع الأهلي السعودي خير دليل وقدوة للشباب لكي يصبحوا مثلهم .

المحور السابع: التأهيل والتدريب للعمالة المواطنة

لابد من التركيز على خطة تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية للعمل في القطاع الأهلي ولكي يتحقق ذلك يجب في - رأيي الشخصي - أخذ الأمور التالية في الاعتبار وهي:

١ - أن عملية التدريب يجب أن ينظر إليها بشمولية بحيث تعم أكثر من مرحلة أو فئة وفي أكثر من جانب وهذه الفئات هي:

- القائمون على العمل حالياً من العمالة المواطنة .

- راغبو العمل الذين لا يجدون عملاً الآن من السعوديين .

- السعوديون من طلاب الجامعات والمعاهد (في السنوات الدراسية المختلفة) والذين يتوقع دخولهم سوق العمل بعد قضائهم للسنوات الدراسية الأربعة في هذه الجامعات أو المعاهد .

وكل هؤلاء يجب أن تشملهم خطة تدريبية سريعة وقصيرة المدى . وملامح هذه الخطة هي:

أ - حصر الأعداد المتوافرة حالياً للفئات وتحديد مؤهلاتهم للتعرف على إمكانية استكمال النواقص التدريبية لديهم وتوجيههم إلى دورات تدريبية قصيرة المدى تتوافق مع احتياج سوق العمل .

ب - سرعة دعم مراكز التدريب المهني (الحكومية والأهلية) بكل ما يلزمها لاستقبال هذه الأعداد .

ج - منح مكافآت شهرية وحوافز لهؤلاء المتدربين الذين يثبت أن سوق العمل يحتاج للمهن التي يتدربون عليها.

د - تشجيع ودعم المعاهد ومراكز التدريب والتعليم الأهلية والتي تقدم تخصصات يحتاجها سوق العمل أسوة بالمكافآت التي تقدم للمدارس الخاصة وغيرها من الأنشطة وتزداد هذه المكافآت حسب موقع المعهد حتى يستقبل الأعداد من مصادرها خارج المدن ويفضل أن يراعى في الدورات التي يقدمها المعهد توافقها مع النشاط الاقتصادي الخاص بالمنطقة.

٢ - أن خطة تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية للعمل في القطاع الأهلي يجب أن تركز - في رأيي الشخصي - على الأسس التالية:

أولاً: على المدى القريب

١ - تطوير مراكز التدريب المهني الحكومية الحالية وتدعيمها بالوسائل التقنية التي تخدم التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

٢ - دعم المختبرات والمعامل في الجامعات والمؤسسات الكبرى الحكومية والأهلية.

٣ - تنمية وتطوير مراكز التدريب في القطاع الأهلي وتوجيهها لتطوير مهارات القوى العاملة الوطنية من أجل تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية بالنسبة للقوى العاملة الملتحقة بالعمل أو تأهيل القوى العاملة الوطنية من طالبي العمل.

٤ - حث الشركات ذات النشاط المتمثل على تبني فكرة إنشاء مراكز تدريب تخصصية تخدم مجموعة من الشركات ذات النشاط المتجانس (صيانة السيارات ، الصناعات الغذائية، الصناعات الكهربائية، المجوهرات والذهب... الخ) وتساهم في تكلفتها بنسبة عدد القوى العاملة بها وبالنسبة للشركات الكبرى فتنشئ مراكز تدريب خاصة بها، ومن وسائل التشجيع ما يأتي:

أ - حث الشركات على صرف جزء من الـ ٨٪ التي كانت تدفع للتأمينات الاجتماعية بالنسبة للعمال الوافدة لكي ترصد لتدريب السعوديين وليكن نسبة ٢٪ من رواتب العمال الوافدة.

ب - برامج توعية للشركات تفيد أن التدريب يهدف إلى مصلحة العمل ومن بينها تقليل الوقت الضائع والمواد الخام المهدرة.

ج - رفع تقارير سنوية من الشركات لمكاتب العمل وللجنة العليا للعمال الوطنية - المقترح إنشاؤها فيما سبق - توضح عدد الدورات التدريبية والأعداد التي شاركت في هذه الدورات من السعوديين حتى يتم أخذ ذلك في الاعتبار عند تقدير المميزات أو المعونات وإعطاء تأشيرات الاستقدام لهذه الشركات.

٥ - إلزام الشركات المتعاقدة لمشروعات حكومية بإبقاء الموظفين السعوديين ونسبة السعودة أثناء تجديد العقود مع هذه الشركات أو أثناء انتقال العقود إلى شركات أخرى، وإخراج هذه النسبة من التنافس بحيث تحتسب تكاليفهم وتكون موحدة لدى كل المتنافسين.

ثانياً: على المدى البعيد

١ - إنشاء شركة مساهمة تعنى بالتدريب والتأهيل للكوادر السعودية لسد احتياجات القطاع الأهلي المطلوبة لتنفيذ خطة السعودة الموضوعية، على أن تدعم الدولة جزءاً من نفقاتها والجزء الآخر من التبرعات (تبرعات البنوك والشركات الأهلية والأفراد). بالإضافة إلى أسهم الشركة.

٢ - وضع ميثاق شرف تلتزم به جميع الشركات بحيث لا يسمح لأي موظف يتلقى تدريباً في شركة ويتم توظيفه بها بالانتقال إلى شركة أخرى لمجرد زيادة بسيطة في الراتب مع توعية المواطنين السعوديين بأهمية الانتماء والولاء لمكان العمل والحرص على الإنتاج بفعالية.

٣ - الاهتمام بعملية التلمذة الصناعية وتشجيعها ودعمها وذلك بهدف إيجاد العامل المهني الماهر الذي يعتبر عصب قيام الصناعة الوطنية ونموها وتطورها.

٤ - ابتعاث الموظفين الذين هم على رأس العمل من القوى العاملة الوطنية إلى الخارج في دورات قصيرة ومتوسطة للحصول على أحدث تقنيات الإنتاج والإدارة. فرغم أن أغلب التخصصات يتم تدريسها في المدارس والمعاهد والكلية، لكن عملية الابتعاث لا تقتصر الفائدة منها على التعليم من الكتب وإنما الاحتكاك وتعلم الطرق التي يبتكر بها الآخرون وطرق تعاملهم والاستفادة من تجاربهم وصناعاتهم مع طرح مساوئهم. وسوف يؤدي الابتعاث للخارج وفقاً لهذا المفهوم إثارة الطلب على قدرات ومهارات القوى العاملة السعودية نظراً لأن التدريب والعلم إذا صاحبها الخبرة كانت الفائدة أعم وأكبر مما سيكون له أثره على تقدم العمل وزيادة الإنتاجية وتطور الاقتصاد الوطني، وحذا لو تحملت الدولة هذه التكاليف.

أولاً: المرأة السعودية ودورها في تحقيق خطط التنمية تعريف

بداية نقول إن عمل المرأة من أهم القضايا المطروحة على الساحة، ويتعرض اليوم إلى الجانب الأول من الجوانب الثلاثة التي تركز عليها هذه القضية وهو تقييم دور التعليم في إعداد المرأة وتأهيلها لتكون ربة منزل ذات ثقافة عامة وخبرات جيدة تستطيع معها أن تحمل عبء تربية الأبناء وإعدادهم وتنشئتهم التنشئة الصالحة.. أو تأهيلها كمرأة عاملة تشارك بنشاط وفعالية في خطط التنمية الاقتصادية.

ولا شك أن ثمة علاقة وثيقة بين التعليم وتنمية الموارد البشرية اللازمة لتنفيذ خطط التنمية وتحقيق أكبر قدر من الاستفادة لهذه الموارد، وهو ما أكدته بالفعل خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥ - ١٤١٠هـ حيث نصت على تقويم مناهج التعليم وتحديد النسب المئوية لكل مرحلة بعد المتوسطة بما يكفل توجيه الأعداد الأخرى للمعاهد الفنية المتخصصة وتحديد أسس عمل المرأة بما يتماشى مع الشريعة الإسلامية وقصر المكافآت على التخصصات التي تستلزم وضع حوافز لها للتشجيع على الالتحاق بها مثل التعليم الفني والتدريب المهني.

ولإدراك حكومة المملكة لأهمية العنصر البشري في خطط التنمية فقد اهتمت اهتماماً كبيراً بالتعليم سواء للبنين أو البنات فتضاعف عدد المدارس خلال عشرين عاماً ٦ أضعاف بالنسبة لمدارس البنين و١٧ ضعفاً بالنسبة لمدارس البنات، حيث كان نمو عدد مدارس البنات وفق هذين المؤشرين أسرع بما يربو على ١٨٣٪ مقارنة بنمو عدد مدارس البنين. ومن اللافت للنظر أن أنظمة التعليم موحدة إلى حد ما بالنسبة للبنين والبنات في المراحل الدراسية المختلفة. وفي رأبي أنه يجب أن يكون هناك أنظمة تعليم خاصة بدءاً من المرحلة المتوسطة لمن لا تريد العمل أو تستهدفه بحيث تركز هذه المناهج على كيفية إعداد الفتاة لتكون ربة منزل ناجحة ومربية فاضلة لأبنائها والاهتمام بتدريب الفتيات فنياً ومهنياً ومن ذلك تدريس فنون الطهي وصناعة المواد الغذائية والحلوى والحياكة والتطريز والديكور وأفضل

الأساليب التربوية الحديثة في تربية الأبناء وأن نستحدث لهم درجة علمية خاصة تسمى دبلوم الثقافة فنعلمهم سيكولوجية الطفل وأساليب التربية الحديثة وصحة الطفل وطرق التفكير والبحث العلمي وتدريب الأطفال على حب الاطلاع وتنمية الهوايات المفيدة والثقافة الإسلامية والتربية الوطنية والعلوم العربية خصوصاً النحو والصرف حتى تستقيم السنة النساء وكذلك التركيز على اللغات الأجنبية والكمبيوتر وكل ذلك بغرض نقل هذه المفاهيم للنساء الجديد، «فالأم مدرسة إذا أعدتها أعددت شعباً طيب الأعراق» فالفتاة التي لا ترغب في المشاركة في الحياة العملية والتي تحظى باستقرار عائلي وكفاية اقتصادية نحن لا نشجعها على الخروج لسوق العمل ولكن من وجهة نظري في اقتصاديات التعليم يجب أن توجه التوجيه الصحيح بدلاً من الضغط على مرافق التعليم المنشأة لأهداف العمل من ناحية ومن ناحية أخرى استثمار وقتهم والمصاريف التي تصرف على عملية تعليمهم فيما يعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع.

ولا شك أن تعليم الفتاة السعودية تعليمًا جامعيًا حق لا يمكن انتزاعه منها وليس الهدف من تعليم المرأة الحصول على مقعد في وظيفة ولكن تنمية المرأة ذاتها، ولا ينبغي أن يقف الرجل أبا كان أو أخاً أو زوجاً في وجه عمل المرأة، إذ إنه لا يعقل بأي حال من الأحوال أن يتم الموافقة على مواصلة تعليمها لمدة ١٦ سنة ثم يقفون حجر عثرة أمام توظيفها مما قد يسبب لها الكثير من الإحباط النفسي والتوتر العصبي.

ومن أهم الأسباب التي تدفع المرأة إلى العمل رغبتها في المشاركة في الحياة العامة وتأكيد ذاتها والتغلب على الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي وزيادة الإحساس بذاتها ككائن مستقل.

إن التعرف على احتياجات خطط التنمية من القوى العاملة النسائية ليس سهلاً لعدم كفاية وسائل الحصر وعدم تحديد مستويات المهن والأعمال التي تتطلب عمالة نسائية، ولكن تظل الحقيقة المؤكدة وهي أن هناك فائضاً في هذه العمالة في بعض المهن وقصوراً في مهن أخرى مما يستلزم وضع القوى العاملة النسائية على خارطة التخطيط التعليمي بصفة عامة وربطه بخطة التنمية.

ويظل السؤال مطروحاً وهو كيفية تطوير عملية إعداد القوى العاملة النسائية لتتوازن مع مطالب التنمية. وأرى أنه يمكن تحقيق ذلك عن طريق إعداد دراسات دقيقة للعرض والطلب من القوى العاملة النسائية على مستوى المهن والقطاعات والمدن وربط وحدات التعليم بمجالات العمل المناظر لها سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص وإحداث تغيير

هادف في سياسة تعليم تعليم المرأة ونظمه ووسائل التدريب الصحيح والنظر إلى القوى البشرية النسائية في حدود الشريعة الإسلامية وتقاليدنا الاجتماعية وأهدافنا الوطنية.

وبصفة عامة فإن أسلوب تدبير فرص العمل للخريجين بناء على الوظائف الشاغرة والمتاحة في الميزانية لم يعد حلاً ناجحاً لمستقبل الآلاف من الخريجات لأنه يعني قصر أهداف التعليم على تدبير العمالة للقطاع الحكومي وبالمملكة وهو ما لا ينسجم مع سياسيات التعليم ومخططاته الموضوعة في خطط التنمية، وأية قرارات ستنفذ بشأن التعليم لن تظهر آثارها خلال السنوات الخمس القادمة بل ستتعلق بمستقبل المملكة حتى نهاية القرن الحالي.

ثانياً: تقييم دور التعليم في تأهيل المرأة وإعدادها

ونظراً لوجود علاقة وثيقة بين التعليم وتنمية الموارد البشرية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في عملية التنمية، لابد من تنسيق جهود العاملين بالتخطيط والتعليم والقوى البشرية حتى تتكامل وتتربط جهودهم في تحقيق أفضل قدر من الاستفادة المتاحة من الإمكانيات البشرية في المجتمع. وقد أكدت ذلك خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥-١٤١٠هـ حيث نصت على الآتي:

- ١ - ضرورة تقويم برامج ومناهج التعليم الجامعي ولا سيما فيما يتعلق بسياسة القبول.
 - ٢ - تحديد النسب المئوية لكل مرحلة بعد المرحلة المتوسطة بما يكفل توجيه الأعداد الأخرى للمعاهد الفنية المتخصصة.
 - ٣ - تحديد مجال وأسس عمل المرأة بما لا يتعارض مع الدين الإسلامي الحنيف.
 - ٤ - قصر المكافآت التي تمنح للطلبة والطالبات على التخصصات التي يرى وضع حوافز لها ومن ذلك التعليم الفني والتدريب المهني.
- وتعطي حكومة المملكة عناية فائقة لمجالات التعليم المختلفة - للبنين والبنات - لتنمية القوى البشرية اللازمة للمساهمة في خطط التنمية، وقد ازداد عدد مدارس البنات من ٤٥٣ مدرسة عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ ليصبح ٧٩٨٨ مدرسة عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ أي أنه تضاعف ١٧,٦ مرة خلال عشرين عاماً وكان نمو عدد مدارس البنات أسرع بالمقارنة بنمو عدد مدارس البنين، بما يربو على ١٨٣٪ كما أشرنا إلى ذلك سابقاً.
- وأنظمة التعليم وفلسفته العامة تعتبر مؤشراً فعالاً لنوعية التغيرات التنموية. ونلاحظ من الوضع الحالي فيما يخص أنظمة التعليم أنها موحدة بالنسبة للبنين والبنات في المراحل الدراسية المختلفة - وفي رأيي الشخصي - أنه يجب أن يكون هناك تغيير وذلك بأن يتم التركيز في أنظمة التعليم الخاصة بالبنات بدءاً من المرحلة المتوسطة بإعطائهم المناهج والخبرات التي تؤهل البنت لكي تصبح ربة بيت مسئولة عن إدارة شئون بيتها

وتربية أولادها تربية دينية وذلك بإعطائهن فن الطبخ وصناعة المواد الغذائية والحلوى والحياسة والتطريز والديكور والطرق الحديثة في تربية الأبناء والعناية بهم وتدريبهم على حب الاطلاع وتعليمهم التربية الوطنية والثقافة الإسلامية وتدريبهم عمليا على ذلك. ويمكن أن يتم منح الفتاة التي تحصل على هذه الدراسات والخبرات دبلوم الثقافة النسوية.

وأیضا الاهتمام بتدريبهن فنيا ومهنيا نظرا لأن الاقتصاد السعودي يعاني نقسا واضحا في فئات الفنيين والمهنيين بصفة عامة والفنيات والمهنيات بصفة خاصة كما يمكن تعليمهن اللغة الإنجليزية والكمبيوتر وذلك لكي تستفيد من ذلك الفتيات اللاتي يرغبن في العمل أما الفتاة التي تحظى باستقرار عائلي واكتفاء اقتصادي فنحن لا نشجعها على الخروج لسوق العمل. وتعليم المرأة السعودية تعليما جامعا - في رأيي الشخصي - حق لا يمكن انتزاعه منها وإن أي سياسة تحجب هذا الحق عنها لن تنال موافقة الفئات المثقفة من المجتمع على الأقل، كما أن تعليم المرأة ليس هدفه فقط الوظيفة وإنما هو تنمية للمرأة وتنقيف وتأهيل لها للعمل في مجال التخصص أو لتكون أما صالحة وربة بيت وزوجة قادرة على رعاية زوجها وأبنائها. ويجب أن يؤخذ في الاعتبار حق المرأة في العمل وألا يقف الأب أو الزوج كعقبة في سبيل عمل المرأة، إذ لا يعقل أن نسمح لها بالخروج للدراسة يوميا لمدة قد تصل إلى ١٦ عاما حتى تحصل على مؤهل جامعي ثم لا نوافق على التحاقها بالعمل مما قد يسبب لها الكثير من الإحباط والتوتر النفسي والعصبي الذي يكون له أثره المباشر عليها وأثره غير المباشر على أفراد أسرتها جميعا.

ولعل أهم الأسباب التي تدفع المرأة إلى العمل هي ما يأتي:

- ١ - الرغبة في المشاركة في الحياة العامة.
- ٢ - الحاجة إلى تأكيد الذات والرغبة في تغيير النظرة إليها والاعتراف بكفايتها.
- ٣ - التغلب على الفراغ والملل.
- ٤ - زيادة الإحساس بذاتها ككائن مستقل وتخفيف حدة الشعور بالتبعية.
- ٥ - رفع المستوى الاقتصادي.

ويمثل تخطيط القوى العاملة النسائية أحد العناصر الرئيسية للتخطيط التعليمي بصفة عامة ويهدف إلى بناء المهارات والقدرات اللازمة للنمو الاقتصادي أو توفير فرص العمل المثمر للمجتمع النسائي، إذ إن هذا النوع من التخطيط يواجه إما قصورا في بعض المهن أو فائضا في بعض التخصصات والمؤهلات، كما أن التعرف على احتياجات الخطة من القوى العاملة النسائية ليس من السهولة بمكان وذلك لسببين هما:

١ - عدم كفاية وسائل الحصر ودقتها خاصة للقطاع النسائي .
٢ - عدم تحديد مستويات المهن والأعمال التي تتطلب عمالة نسائية .
وعند محاولة تطوير عمليات إعداد القوى العاملة النسائية لتتوازن مع مطالب خطة التنمية يجب مراعاة الأسس التالية :

١ - إعداد دراسات دقيقة للعرض والطلب من القوى العاملة النسائية على مستوى المهن والقطاعات والمدن والدولة، على أن تكون هذه الدراسات مستمرة لإظهار المشكلات في حينها .

٢ - ربط وحدات التعليم والتدريب بمجالات العمل المناظر لها سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، حتى يمكن حل مشكلات الإنتاج وتطوير العمل وفق أساليب النشاط الاقتصادي وأهداف خطط التنمية .

٣ - إحداث تغيير هادف في سياسة تعليم المرأة ونظمه ووسائل التدريب القائمة لتصحيح مفهوم العمل في كثير من المجالات، على أن يتضمن ذلك تطوير البرامج وطرق التدريب ومضمون عملية التعليم في مراحله المختلفة، بحيث يتم توجيه تعليم المرأة التوجيه الصحيح بدلا من الضغط على مرافق التعليم المنشأة لأهداف العمل من ناحية ومن ناحية أخرى استثمار وقتهن والمصاريف التي تصرف على عملية تعليمهن فيما يعود عليهن وعلى الجميع بالنفع .

٤ - توزيع الكفايات المختلفة على مجالات العمل كل فيما يخصه بغية الاستفادة من هذه الكفايات المتاحة إلى أقصى حد ممكن .

٥ - النظر إلى القوى البشرية النسائية في حدود شريعتنا الإسلامية ونظمنا وتقاليدنا الاجتماعية وأهدافنا الوطنية والعمل على تعبئتها لخدمة الاقتصاد الوطني .

فإذا كنا نواجه اليوم طلبات لا يستهان بها من الراغبات في العمل أكثر من المعروض من الوظائف المتاحة لهن فذلك إما بسبب عدم تناسب المؤهلات الحاصلات عليها - ولا أدري هل هذا خطأ منهن أم ممن سمح لهن بدراسة هذه التخصصات - أو بسبب عدم التفكير في إيجاد وظائف لهن من الأساس . فلا بد أن ينصب التفكير الآن على إيجاد وظائف تتناسب مع خصوصية المرأة في الشريعة الإسلامية، وأيضا إعادة تأهيل من لا تتناسب تخصصاتهن مع المعروض من الوظائف .

ونلاحظ أن الأسلوب الذي يتبع حاليا في مجال العمالة والذي يعتمد على أساس تدبير فرص العمل لاعداد الخريجين في مختلف التخصصات والمستويات على ضوء الوظائف

المتاحة في الميزانية، لم يعد يتفق ومسئولية المواجهة المصيرية لمستقبل الآلاف من الخريجات، كما لم يعد يصلح كأساس لسياسة التعليم ومخططاته فهو يعني ضمنا قصر أهداف التعليم على مجرد تدبير العمالة ومخططاته فهو يعني ضمنا قصر قرارات تتخذ اليوم بشأن التعليم تتعلق بمستقبل المملكة حتى نهاية القرن الحالي سوف لا تظهر أثارها بشكل فعال خلال السنوات الخمس القادمة ولذلك فإنه حتى بالمفهوم الاقتصادي للتخطيط التعليمي يكون أي تفكير للحد من التعليم اليوم حكما مسبقا على مصير المجتمع في المملكة على المدى البعيد.

ثالثاً: مساهمات المرأة السعودية

في سوق العمل

في البداية نشير إلى أن الاتجاهات النفسية للشباب الجامعي طلابا وطالبات تتفق على عدة أمور في هذا الصدد لعل أهمها الآتي:

- عدم الاختلاط وعدم السفر وذلك تمشيا مع القيم الدينية الإسلامية.
- أن هناك بعض مجالات العمل تتناسب مع طبيعة المرأة وظروفها كالتدريس للبنات، والطب النسائي، والخياطة والتفصيل والتصوير للنساء فقط.
وتجدر الإشارة إلى أن الاستراتيجية العامة لخطة التنمية السادسة قد أشارت بالنسبة لعمل المرأة إلى أنه « سيكون التركيز على توجيه المرأة وتوعيتها بمجالات العمل المتاحة لها وتبصير المواطنين بالإسهام المتوقع من المرأة في تحقيق أهداف التنمية، وسيوجه الاهتمام أيضا نحو البرامج الإعلامية التي تعنى بشئون الأسرة وتوعيتها في مختلف المجالات».

وفي رأيي الشخصي أن مجالات العمل المناسبة للمرأة السعودية هي:

- ١ - التعليم: وقد أثبتت التجارب والواقع نجاح المرأة في حقل التعليم (أكثر من ٨٨٪ من القوة العاملة النسائية تعمل في هذا المجال).
- ٢ - الخدمات الاجتماعية: فالمرأة بطبيعتها الحساسة الرقيقة يمكنها العمل والنجاح في مجالات الخدمة الاجتماعية (حوالي ١٪ من القوة العاملة النسائية تعمل في هذا المجال).
- ٣ - الطب والتمريض والتحاليل الطبية: وذلك بالنسبة لطب الأطفال وأمراض النساء والطب الباطني للنساء، مع تشجيع المرأة على الانخراط في مهنة التمريض مع إسناد دوريات العمل الصباحية إليها. وكذلك الاهتمام بحقل الصيدلة والتحاليل الطبية والمختبرات لما تحتاجه هذه المهن من دقة وصبر، وقد حبا الله سبحانه وتعالى المرأة بهذه الصفات (أكثر من ٩٪ من القوى العاملة النسائية تعمل في هذا المجال).
- ٤ - الخدمات العامة: كالسكرتارية وأعمال الملفات والحسابات والنسخ والترجمة والحاسب الآلي.. الخ. ونلاحظ أن بعض الدوائر الحكومية وبعض شركات القطاع الخاص في حاجة

ماسة لشغل هذه الوظائف، ونظرا لقلّة عدد المتقدمين من الرجال السعوديين لشغلها تضطر الدولة للتعاقد عليها، ويمكن الاستفادة من العنصر النسائي بعد التدريب في القيام بهذه الوظائف بإضافة بعض التخصصات الجديدة لبرامج تعليم المرأة أو إنشاء معاهد تدريب نسائية للقيام بتدريبهن لشغل هذه الوظائف.

٥ - الميدان العمالي: وذلك بتوجيه المرأة إلى نوع من المصانع يتناسب مع إمكانياتها والتي تستطيع الإبداع فيها بإنشاء مصانع تديرها وتعمل فيها النساء فقط كمصانع النسيج والسجاد اليدوي، ومصانع المواد الغذائية والحلويات، ومصانع الخياطة وتصميم الأزياء، وصناعة الزهور الصناعية، وتصميم لعب الأطفال.

٦ - الميدان الزراعي وتربية الدواجن: فالمرأة منذ القدم تشارك والدها وأخوها أو زوجها في أعمال الفلاحة والزراعة وكذلك الأعمال التي تخص تربية الدواجن والحيوانات والتي أثبتت المرأة نجاحها فيها.

وإذا أردنا التعرف على مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل - بعد مرور ربع قرن من تعليمها - فنلاحظ أن ديوان الخدمة المدنية قد قام - خلال خطة التنمية الثالثة - بتعيين جميع الخريجات في التخصصات العلمية (الطب والهندسة والعلوم الطبيعية والزراعية) في حين أنه تم تعيين ثلثي الخريجات تقريبا من إجمالي الخريجات السعوديات في تخصصات العلوم الإدارية والعلوم الاجتماعية، والآداب، واللغة، والدراسات الإسلامية، وجميع التعيينات تمت في القطاع العام. أما في القطاع الخاص فلا يوجد به فرص عمل للنساء، وكذلك كان حال العمالة تقريبا في خطتي التنمية الرابعة والخامسة. وهذه الإحصائيات تفيد أن الاستفادة من خريجات الجامعة في سوق العمل وصل إلى أكثر من الثلثين ويرجع عدم تعيين باقي الخريجات إلى عدة أسباب أهمها: الزواج وعدم القدرة على التوفيق بين العمل والأسرة، محدودية الوظائف المتاحة، عدم وجود وظائف تتناسب مع مؤهلاتهن، أو الحصول على مؤهلات أصبح العدد فيها فائقا عن الحاجة (أي عدم وجود تناسب بين العرض والطلب) وعلى الرغم من هذا العدد (البالغ حوالي الثلث) فإن نسبة الاستفادة من خريجات الجامعة في سوق العمل تعتبر عالية نسبياً.

وإجمالي عدد النساء في سوق العمل بالنسبة لتعداد النساء في المملكة ومن هن في سن العمل (١٢ سنة فأكثر) لعام ١٤١٠هـ يمثل ما نسبته ٥,٥٪، وهي نسبة منخفضة بصفة عامة وترجع إلى حداثة دخول المرأة السعودية في سوق العمل، كما أن الاتجاه

السائد في المجتمع الآن بالنسبة لتعليم المرأة هو إكمال التعليم لأعلى مرحلة ممكنة. حيث نجد أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة في سوق العمل هي للحاصلات على شهادات دراسية عليا، ويبدو أن نظرة المجتمع للوظائف الدنيا مازالت غير مقبولة كثيراً، ويبدو أن تقبل الأسرة لعمل المرأة يعتمد على نوعية العمل الذي ستؤديه فكلما ارتفع العمل في مستواه الاجتماعي كلما كان الإقبال عليه أكبر وكلما قلت قيمته اجتماعياً كلما أجمت النساء عن الالتحاق به. وفي هذا الصدد نوصي بأهمية تكيف نظم التعليم ومناهجه مع الفرص المتاحة في سوق العمل وذلك لتحقيق التوازن بين العرض والطلب، وبحيث يسهم ذلك في الاستغلال الأمثل والأكثر كفاية للموارد البشرية النسائية. ويمكن استحداث معاهد تدريب دون المستوى الجامعي للتخصصات التي عليها طلب.

ومن هنا نجد أن مشكلة مساهمة المرأة في قوة العمل هي مشكلة متشعبة ومتعددة، وعلى الجهات التي لها قدرة على المساعدة في تغيير واقع المرأة وزيادة مساهمتها في سوق العمل وبالتالي انطلاقها في طريق التقدم والتطور أن تساهم في هذا التغيير بقدر المستطاع ولكن المرأة السعودية باعتبارها صاحبة المشكلة يجب أن تتحمل العبء الأكبر والأهم في مسألة تطورها وخروجها إلى مجال العمل وأن كافة الجهود التي تبذل يمكن أن تفشل طالما أن المرأة ذاتها ليست لديها القناعة الكاملة بخوضها مجالات العمل المختلفة وتطوير ذاتها للمساهمة في مجالات أخرى.

هذا من جهة ومن جهة أخرى نلاحظ أن عمل المرأة بالمملكة قد بدأ في بدايته دون تخطيط أو توجيه، بل برزت هذه الظاهرة في المجتمع نتيجة التطور الحاصل في جميع المجالات المختلفة في الآونة الأخيرة، لذلك فهي في حاجة إلى ترشيد حتى لا يكون هناك فائض في عمالة لتخصصات معينة وعجز شديد في تخصصات أخرى تجبر الدولة على الاستعانة بالقوى العاملة الأجنبية من النساء فيها، في حين تتخرج من الجامعات بالمملكة قوى عاملة نسائية في تخصصات ليست الدولة في حاجة فيها، فهو ترشيد اقتصادي تعليمي لا بد أن يتم بأسرع وقت حتى تحدد مسيرة الطاقة النسائية بصورة أفضل وحتى تكون مساهمة المرأة في التنمية بصورة أكثر فائدة خاصة وأننا مازلنا في بداية الطريق ويجب تدارك هذا الوضع قبل أن يتفاقم ويصعب علاجه.

ويمكن إيجاز أسباب الرضا أو عدم الرضا التي تثار بشأن مساهمة المرأة في العمل الموكل إليها كالآتي:

١. أسباب الرضا من وجهة نظر البعض هي:

- أنها أثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها.
- أنها أظهرت الجدية والاهتمام بالعمل والمواظبة عليه.
- أنها حريصة على حسن التعامل مع رؤسائها ومرؤوسياتها.
- أنها تهتم بتثقيف نفسها لتحسين مستوى أدائها.
- أنها تحرص على الإلمام بجميع أنظمة ولوائح العمل.

٢. أسباب عدم الرضا من وجهة نظر البعض هي:

- الجهل بأنظمة العمل ولوائحه.
- أنها ليست جادة في العمل وكثيرة التغيب.
- عدم قدرتها على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل.

وبخصوص الأعمال التي يجب ألا تقوم بها المرأة فإنها تندرج تحت ثلاثة أنواع هي:

١ - الأعمال التي تتطلب قدرات جسمانية خاصة لا تتوافر في النساء، ومن ثم لا يليق أن تعمل بها المرأة السعودية كالأعمال المهنية اليدوية (مثل النجارة، والحدادة، والسباكة) والأعمال العسكرية والشرطة وأعمال الهندسة الميكانيكية والمدنية والجيولوجية وما شابه ذلك.

٢ - الأعمال التي تتطلب بحكم طبيعتها الاختلاط مثل العمل في الفنادق والمطاعم والمصانع الكبيرة المختلطة وقيادة السيارات والطائرات والسفن وغيرها.

٣ - الأعمال التي لا تجوز شرعاً كأعمال القضاء.

رابعاً: المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في سوق العمل

في تقديرنا الشخصي أن أهم الدعامات التي تحتاجها المرأة السعودية لامكانية الاستفادة لأقصى حد من مساهماتها في تحقيق أهداف خطة التنمية القادمة يمكن إيجازها فيما يلي:

١ - التعليم: على اعتباره من أهم العوامل التي تساعد على ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل. إلا أن قلة الكوادر المتعلمة المؤهلة المطلوبة للمساهمة في النشاطات الاقتصادية المختلفة بالمملكة، إضافة إلى ارتفاع معدلات الأمية بين الإناث، أدى إلى انخفاض معدلات مساهمة المرأة بدرجة كبيرة في سوق العمل بالمملكة، كما أن إضافة مناهج وتخصصات جديدة لبرامج التعليم النسائي تساعد على ارتفاع نسبة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل وإنجازها لدورها المنتظر في تحقيق أهداف خطة التنمية القادمة.

٢ - التدريب: ويعتبر من العوامل التي تساعد على ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل كالتعليم، ولذلك نصت خطة التنمية الرابعة على الآتي في هذا الشأن:

- العناية النوعية في التدريب بالتركيز على التقنية المتطورة وبمستواها المتوسط والمرتفع.
- ضرورة توافق التدريب مع احتياجات الاقتصاد الفعلية من ناحية النوعية ودرجة الكفاية.
- زيادة التركيز على التدريب بهدف تشجيع التدريب على رأس العمل.

ويمكن الاستفادة من العنصر النسائي بعد التدريب في القيام بالكثير من الوظائف التي تتفق مع طبيعة المرأة كالوظائف المكتبية مثل (الترجمة والحاسب الآلي وأعمال السكرتارية والملفات والنسخ ... الخ). ولذلك يجب التفكير الجدي في إنشاء معاهد تدريب نسائية حكومية أو أهلية تدعمها الدولة مادياً.

٣ - إنشاء إدارات نسائية في الجهات الحكومية نفسها (كما حدث في الديوان العام للخدمة المدنية) وإعداد عدد من المجمعات الإدارية النسائية تتبع عدداً من الجهات الحكومية، مما

يؤدي إلى تمكين المرأة السعودية من العمل بعيدا عن الاختلاط.

٤ - إنشاء مصانع نسائية تتولى إدارتها وتعمل فيها النساء فقط، على أن تكون طبيعة العمل في هذه المصانع مما تجيدها النساء (كمصانع الأغذية والحلويات ومصانع التفصيل والحيكة.. الخ).

٥ - مراعاة ظروف وطبيعة المرأة باتخاذ الإجراءات ووضع النظم وتوفير الضمانات التي تراعي ظروف المرأة من حيث مكان العمل وتوفير دور حضانة لرعاية الأطفال، عدم التشغيل الليلي، العمل على جمع شمل الأسرة، الإجازات الخاصة بالأمومة أو الحضانة، تخفيض سن التقاعد للمرأة، تخفيض عدد ساعات العمل، مراعاة عدم التنقل... إلخ، على أساس أن هذه الأمور تعتبر من الضمانات التي تشجع المرأة على الالتحاق بالعمل والاستمرار فيه، وفي المقابل يجب على المرأة العاملة عدم التبرج والتزامها بالزي المناسب والالتزام بنظم ولوائح العمل كالمحافظة على مواعيد العمل وعدم التغيب إلا بإذن... الخ.

٦ - النظرة الاجتماعية لتأمين المرأة: ذلك أن الواقع والدراسات أثبتت احتياج كثير من النساء إلى العمل لحاجة اقتصادية. لذلك يجب تأمين عمل مناسب لهؤلاء النساء أو تأمين دخل مادي شهري لهن سواء عن طريق الزكاة أو بفرض رسوم على المجتمع ككل. والمعوقات التي تعيق درجة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل قد تكون معوقات اجتماعية أو اقتصادية أو قانونية وبيانها كالآتي:

١. معوقات اجتماعية:

لا تعود إلى المرأة نفسها بل إلى عموم المجتمع ونظرة لعمل المرأة وتتمثل هذه المعوقات في:

أ - مؤثرات بيئية عامة: من المعروف أن النظام البيئي وبعض العادات والتقاليد التي لازالت سائدة في بعض مناطق المملكة والتي لها مفاهيمها تعتبر دور المرأة في المنزل ولا دور لها خارجه حتى للضرورة الاقتصادية.

ب - أثر البيئة الريفية: والبيئة الريفية هي مرحلة متقدمة على النظام القبلي، ذلك أن النظام الريفي يعتمد على الزراعة في حين النظام البدوي يعتمد على الرعي، ولذا فإن معوقات

المجتمع الريفي التي تعوق توجهات المرأة العاملة نحو سوق العمل تتمثل بمحدودية مجال العمل لدى المرأة في الريف.

ج- الهجرة من الريف إلى المدينة : إن النازح من الريف إلى المدينة يحاول أن ينقل بيئته معه ولا يحاول أن يتطور إلا قليلا من خلال ذلك تشددت مظاهر النازح تجاه حركة المرأة في الحضر وانعكست بالتالي على المرأة النازحة حيث تمتعت بمظاهر التحضر إلا أنها لم تمارسها فعلا.

د - المؤثرات الدينية: إن المسألة الدينية لم تكن في جوهرها سببا في حجب المرأة ومنعها من ممارسة دورها في المجتمع عند الضرورة وفي حدود الشريعة وإنما إطار النظرة الضيقة والاجتهادات المبنية على أعراف اجتماعية وليست على أصول دينية أدت إلى ذلك.

هـ- فكرة المرأة نفسها عن دورها: نتيجة للسلوك الاجتماعي المتوارث وللتقاليد والأعراف السائدة وبتأثير التوجيهات الخاطئة لدور المرأة فقد ألزمت المرأة نفسها بدورها التقليدي في المجتمع، وخلقت لديها ترددا من خروجها إلى سوق العمل والمشاركة في النشاط اليومي.. فهي قد لا ترغب في مهن مباحة لها شرعا وقد تتطلع لمهن يمتنع عليها مزاولتها لأسباب شرعية.

٢ - المعوقات الاقتصادية:

وتتلخص في :

أ- سياسة التشغيل والتدريب: هذه السياسة لم تأخذ في اعتبارها حجم الإناث وذلك بسبب قصور هذه السياسة عن إدراك أهمية دور المرأة الفعال في عمليات التنمية، وأدى ذلك إلى فقدان التنظيم المخطط والوعي لإدخال المرأة إلى سوق العمل.

ب - تخطيط القوى العاملة: إن حادثة التخطيط أدى إلى عدم دراسة واقع القوى العاملة النسائية المتاحة في المملكة وإدخالها ضمن الخطط والبرامج للاستفادة منها.

ج - القوى العاملة الوافدة: لقد أثرت الاستعانة بالقوى العاملة الوافدة على حجم الاستخدام من الإناث في المملكة وذلك لتلبية احتياجات التنمية وأدى ذلك إلى حجب فرص

العمل المتاحة والتي كان من الممكن استغلالها من قبل المواطنين في حالة تقنين هذا التدفق.

د - اتجاهات التنمية في المملكة: وتتميز هذه الاتجاهات بأنها متطلبات آنية وليست متطلبات طويلة الأجل كما أنها تنمية انفجارية سريعة وعلى ذلك فإن الأنماط العمالية المطلوبة هي أنماط فنية وتقنية عالية وذلك لا يتطابق مع ما هو متوافر من قوى عاملة وطنية وخاصة النسوية منها.

هـ - ارتفاع مستوى الدخل: باعتبار أن معدل الدخل مرتفع نسبياً، وبسبب عدم وجود العوز المادي فقد منع رب الأسرة الإناث من العمل وذلك من خلال النظرة السائدة التي تعتبر أن دخل الأنثى كمورد مكمل لدخل الرجل.

و - تخلف الريف والمرأة الريفية: إن الريف يمثل طاقة بشرية هائلة غير مستغلة، بسبب قصور السياسات الاقتصادية عن وضع برامج لتطوير الريف والمرأة الريفية، لغرض دفعها نحو العمل للمساهمة في النشاطات الاقتصادية المختلفة في الريف نفسه أو خارجه.

٣ - النظم القانونية:

فقدان النظم الخاصة بعمل المرأة أدى بصورة أو أخرى إلى تقليص حجم استخدام النساء.

وهناك بعض المعوقات الأخرى التي تقف حائلاً أمام مساهمة المرأة بصورة أكبر في سوق العمل.

ويمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

أ - التقاليد الاجتماعية ونظرة المجتمع لعمل المرأة.

ب - قلة نسبة المتقدمات لبعض التخصصات التي تحتاجها بعض الوظائف.

ج - عدم ملاءمة طبيعة بعض الوظائف للمرأة السعودية في ضوء تقاليد المجتمع مثل الوظائف التي تتطلب إقامة ليلية.

د - عمر تعليم المرأة قصير جداً لم يتعدى ربع قرن.

هـ - قلة برامج التدريب للمرأة والتي تكاد تكون معدومة بالصورة العملية في أكثر المجالات.

ولكي تساعد على قيام المرأة السعودية بدورها المنتظر في تحقيق أهداف خطة التنمية القادمة، فإنه يجب أن نعمل جاهدين على تحقيق توفير الدعامات التي تساعد على التحاقها بالعمل واستمرارها فيه، وفي ذات الوقت نعمل على تقليص وتحجيم الصعوبات التي تحول دون الاستفادة المثلى من القوى النسائية المدربة.

خامساً: دور المرأة السعودية خطة التنمية السادسة ١٤١٦ - ١٤٢٠هـ

في البداية أود أن أشير إلى أن مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩/١١/١٤١٣هـ برئاسة خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله - قد أقر الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة (١٤١٦-١٤٢٠هـ) وذلك باعتبارها امتداداً طبيعياً للأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطط التنمية الخمس السابقة ولكي تعمل على إكمال المسيرة التي خطها خادم الحرمين الشريفين لتحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية بما يحقق الرفاهية والعيش الكريم لأبناء هذا الوطن المعطاء في ظل قيادته الحكيمة، وتؤكد الخطة على اهتمام الدولة بالمواطن السعودي وجعله الركيزة الأساسية لخطط التنمية والغاية من الجهود التنموية فهي منه وإليه.

لذلك جاءت أولويات خطة التنمية السادسة تجسيدا لتطلعات الدولة الهادفة إلى زيادة رفاهية المواطن وتوفير الأمن والأمان له بإذن الله في حاضره ومستقبله وذلك من خلال التركيز على عدة محاور، ركزنا في سياقها على إلقاء الضوء على الدور المنتظر من المرأة السعودية في تحقيق أهداف خطة التنمية القادمة وتحمل المرأة لمسئولياتها نحو التنمية، سواء عن طريق قيامها بدورها الأساسي كربة بيت لديها الثقافة العامة والخبرات التي تؤهلها لتصبح مسئولة عن رعاية بيتها وزوجها وتربية أبنائها ليصبحوا مواطنين صالحين أو عن طريق قيامها إلى جانب دورها كربة بيت بأداء عمل خارج بيتها وذلك بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية وبما يتوافق مع العادات والتقاليد السعودية وبما يتلاءم مع طبيعتها كامرأة.

ونظرا لارتباط التعليم بالتنمية الشاملة فقد أعطت حكومة المملكة عنايتها واهتماماتها الفائقة لمجالات التعليم المختلفة للبنين والبنات حيث زادت أعداد مدارس البنات من ٤٥٣ مدرسة عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ لتصبح ٧٩٨٨ مدرسة عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ أي أن العدد تضاعف ١٧,٦ مرة خلال عشرين عاما كما ارتفع عدد خريجات الجامعة وكليات البنات من

(١٣) طالبة عام ١٣٨٩ / ١٣٩٠هـ إلى (٣٧٨٢) طالبة عام ١٤٠٤ / ١٤٠٥هـ كما ارتفع عدد الطالبات السعوديات من خريجات الجامعات والدراسات العليا في خارج المملكة من (١٦٦) عام ١٣٩٩ / ١٣٩٠هـ إلى ٣٣٥١ عام ١٤٠٣ / ١٤٠٤هـ.

كما وصل مجموع النساء السعوديات العاملات في الأجهزة الحكومية في ١٤٠٦ / ٧ / ٦هـ وفقا لإحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية إلى ٥١٩٨٥ منهن عدد ٤٤٦٥٣، أي ما يمثل نسبة ٥٨,٩٪ يعملن في الرئاسة العامة لتعليم البنات. فيما يعمل منهن عدد ٣٨٤٩، أي ما يمثل نسبة ٧,٤٪ في القطاع الصحي، وبقية العدد يعملن في القطاعات الأخرى مثل الجامعات ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.. إلخ.

المرأة في المجتمع السعودي حصلت على حقها في التعليم حتى أعلى مراحلها كما حصلت على حقها في العمل في كثير من القطاعات التي تتلاءم مع طبيعتها ومع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف وعادات وتقاليد المجتمع الذي تعيش فيه. وفي هذا الصدد يجب أن يكون هناك تخطيط بالنسبة لتعليم المرأة لتلافي وجود فائض عمالة في تخصصات معينة وعجز شديد في تخصصات أخرى مما يجبر الدولة على الاستعانة بالقوى النسائية الأجنبية لسد هذا العجز.

وهناك دراسات عديدة قد تعرضت لهذا الموضوع، لعل من أهمها ما يلي:

١ - كتاب «تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل» للدكتورة عائشة أحمد الحسيني» وهو دراسة علمية متكاملة تحتوي على خلفية علمية ودراسة نظرية وأخرى ميدانية، واختتمت الدكتورة كتابها القيم بمجموعة من النتائج والتوصيات الممتازة.

٢ - كتاب «عمل المرأة السعودية ومشكلات على طريق العطاء» للدكتورة ابتسام عبدالرحمن الحلواني وهو رسالة دكتوراه قدمت إلى جامعة كلير مونت بالولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٢م، وعرض الكتاب لوضع المرأة في الإسلام ولتعليم المرأة في المملكة مع استبيان للعاملات السعوديات والرجال السعوديين وتحليله. حيث خلص هذا الكتاب إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

٣ - كتاب «اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية» للدكتور عبدالغني النوري وعرض فيه لدور التعليم والتنمية في تطوير التربية العربية.

٤ - كتاب «الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع» للأستاذ

محمد بيومي علي حسن الذي يركز على دراسة الاتجاهات النفسية من حيث قبول أو رفض وشروط عمل المرأة في المجتمع السعودي.

٥ - كتاب «الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة» وهو دراسة قام بها الأستاذان إسماعيل محمد دياب وصلاح الدين إبراهيم معوض توضح دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال عملها داخل البيت وخارجه وإمكانية توفير المرأة بين عملها داخل وخارج بيتها خاصة المرأة التي لديها طفل أو أكثر دون سن الدراسة.

٦ - المجلد الأول والمجلد الثاني الصادرين عن الإدارة العامة للبرامج العليا بمعهد الإدارة العامة بشأن «ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي» المنعقدة في الرياض في ٢٢، ٢٣/٨/١٤١٣هـ. وقد اشتمل هذان المجلدان على عدد خمس مجموعات من الأوراق والأبحاث الهامة التي تتعرض لموضوع العمالة الوطنية بصفة عامة وظاهرة تدني نسبة هذه العمالة في القطاع الأهلي السعودي بصفة خاصة والطرق والوسائل التي تؤدي إلى علاج هذه المشكلة.

٧ - توصيات ندوة العمالة المواطنة الصادرة عن معهد الإدارة العامة الذي قام بتنظيم ندوة العمالة المواطنة المشار إليها سابقاً والتي شرفت بأن أكون عضواً في لجنة الصيانة الخاصة بهذه التوصيات.

وخلاصة القول: أن الدور المنتظر من المرأة السعودية في خطة التنمية القادمة هو إما أن تكفي بالقيام بدورها كربة بيت داخل مملكتها الصغيرة تهتم بشؤون زوجها وتربي أبنائها تربية إسلامية أو أن تقوم بالإضافة إلى دورها الأساسي كربة بيت بأداء عمل معين على أن يتوافر في هذا العمل الشروط التالية:

١ - ألا يتنافى مع مبادئ الدين الإسلامي الحنيف.

٢ - أن يكون متمشياً مع عادات وتقاليد المجتمع السعودي بحيث يتم التحديث والتطوير مع المحافظة على الأصالة.

٣ - أن يتفق مع الظروف والطبيعة الأنثوية للمرأة.

٤ - أن يحقق الدور المطلوب منه وفقاً لخطط التنمية.

وختاماً نقول إن المرأة بعد أن سمحنا لها بالتعليم واستمرت في مراحلها المختلفة لمدة تقترب من الستة عشر عاماً وأصبحت تحمل أعلى الدرجات العلمية، فإنها بالرغم من ذلك تعاني من عدم وجود فرصة العمل المناسبة مما يسبب لها الكثير من الإحباط. نقول ذلك بالرغم من أن ديننا الإسلامي لم يقف يوماً حائلاً أمام عمل المرأة، بل إنه في أشد المجتمعات الإسلامية المحافظة (البادية) كانت المرأة تتقاسم العمل مع الرجل في مختلف الأنشطة الاقتصادية (الزراعة - الري) التي تشكل عناصر المجتمع البدوي، ولم يقلل ذلك من شأنها أو يحط من قدرها، كما لم يعرضها للخطر طالما أحسنت تربيته والتزمت بالمبادئ الإسلامية من سلوك إسلامي وزي إسلامي محتشم، فلا يجزئ أحد على الإصرار بها قولاً أو عملاً، وإن تاريخنا الإسلامي مليء بالشواهد التي تؤكد على خروج المرأة للعمل.

إن عمل المرأة اليوم أصبح ضرورة اقتصادية خاصة للواتي هن في حاجة ماسة لهذا المورد الذي يرفع الحرج عن كل ذي حاجة. وهو ما يقتضي منا وقفة جريئة مع أنفسنا لمعالجة هذا الموضوع الذي أصبح يشغل حيزاً كبيراً من الفكر الاجتماعي والذي قد يؤدي - إذا لم يعالج بحكمة في ضوء الشريعة الإسلامية - إلى نتائج غير محمودة.

استراتيجية الموجهة

استراتيجية الموجهة والحلول

استراتيجية الموجهة هي استراتيجية تعليمية تهدف إلى مساعدة المتعلمين على تطوير مهارات التفكير وحل المشكلات. تعتمد هذه الاستراتيجية على توجيه المعلمين لتقديم الدعم والتوجيه للمتعلمين أثناء عملية التعلم.

تتميز استراتيجية الموجهة بعدة مميزات، من أهمها: أنها تساعد المتعلمين على فهم المفاهيم بشكل أعمق، وتطوّر مهارات التفكير النقدي، وتعزز القدرة على حل المشكلات. كما أنها توفر بيئة تعليمية داعمة تشجع المتعلمين على المشاركة والتعاون.

تتطلب استراتيجية الموجهة من المعلمين أن يكونوا قادرين على توجيه المتعلمين بشكل فعال، وتوفير الدعم اللازم لهم. كما يجب أن يكون المعلمون قادرين على مراقبة تقدم المتعلمين وتقديم الملاحظات اللازمة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون البيئة التعليمية داعمة وتشجع المتعلمين على المشاركة والتعاون.

استراتيجية المواجهة والحلول

تقديم

في البدء تكون (الاستراتيجية) مقولة اتفق عليها في أدبيات التنمية، حتى بات من المسلم به أن التنمية هي في المقام الأول تنمية الموارد البشرية للمجتمع كأفراد وكأعضاء في مؤسسات تسعى لتطوير الكيان الاقتصادي والاجتماعي. ولذلك عمدت الكثير من الدول وخاصة التي بدأت في مسيرة التنمية منذ فترة وجيزة إلى أن تكون قضية تنمية الموارد البشرية هي محور عمليات التنمية من خلال وضع استراتيجيات تخطط لعمليات التنمية الشاملة.

ولهذا يجنح كثير من علماء الاقتصاد والاجتماع إلى ربط عملية التنمية وتطوير المجتمع بالتخطيط ليس لتحقيق تنمية شاملة بل نهضة شاملة تضرب بجذورها في جذور السلبات التي يعاني منها مجتمعنا.

وأهم هذه السلبات هي ما لاحظناه في الأبواب السابقة من عدم مواءمة النظم التعليمية لاحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما خلق فجوات كبيرة بين الواقع الفعلي للعمالة السعودية ومتطلبات النهضة الاقتصادية التي تعيشها المملكة.

ورغم تعدد أساليب التخطيط باختلاف الظروف التاريخية والاقتصادية للدول إلا أن هناك تسليماً بأهمية التخطيط في استراتيجيات التنمية. والتخطيط في مفهومه البسيط هو عملية التعرف الكامل على الموارد المتاحة للمجتمع في سنة معينة (سنة الأساس) وأوجه استخدام تلك الموارد ثم رسم الصورة المثلى في حدود الممكن لوضع الموارد والاستخدامات في نهاية الخطة ومن ثم اقتراح السياسات والإجراءات والمشروعات الكفيلة بنقل المجتمع من أوضاع سنة الأساس إلى الأوضاع المنشودة في نهاية مدة الخطة. والتخطيط للتنمية بهذا المفهوم ليست ظاهرة اقتصادية بحتة وإنما هو تغيير جذري يمتد ليمس ما هو أبعد من الجوانب المادية والمالية لحياة الناس إذ إنها تهدف إلى تحقيق غايات

تؤسس نهضة حضارية شاملة مرتكزة على الأهداف التالية:

* رفع المستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للفرد والمجتمع بغرض تحقيق الرفاهية لهما وتكامل عناصر حياتهما.

* تغيير أنماط حياة الفرد وإنتاجه وسلوكه وأساليب ممارساته لكي يكون قادرا على النمو ويلحق بمن سبقوه في شتى ميادين التقدم والرقى.

* العمل على تطوير البنية السلوكية والاجتماعية والثقافية والنظم الإدارية جنبا إلى جنب مع زيادة معدلات النمو الاقتصادي.

* العمل على زيادة استفادة المجتمع من الطاقة البشرية بشكل فعال يمكن من الاستفادة من موارده الأخرى لتحقيق أعلى مستوى ممكن من الرفاهية للغالبية العظمى من الأفراد.

* إيجاد مجتمع يتحقق فيه مستوى اقتصادي وثقافي معقول تقدم فيه الخدمات الأساسية التي يحتاجها الإنسان باعتباره عضوا في ذلك المجتمع.

* إيقاظ الشعور الوطني ورفع الرغبة لدى الأفراد بتحسين أحوالهم عن طريق بذل جهودهم والاعتماد على أنفسهم مما يدفعهم إلى التقدم المستمر.

* الإعداد الشمولي للشباب عقليا واجتماعيا ودينيا وصحيا ونفسيا ليتحملوا مسؤولياتهم تجاه أوطانهم.

* رفع مستوى المعيشة للأفراد بزيادة الدخل وزيادة فرص التشغيل ورفع مستوى التعليم كما وكيفا والارتقاء بالقيم الإنسانية والثقافية في المجتمع.

ومن هذا المنطلق تعد استراتيجيات المواجهة حركة إبداع تعتمد على التفاعل المستمر بين الأساس المادي والأساس الفكري الذي يغذي كل منهما الآخر ويقوي حركته، وهي بهذا المعنى تحقق حضارة جديدة بكل ما يميزها من قيم وعادات وسلوك وأساليب إنتاج وأوضاع اقتصادية وتقدم علمي وتجدد أدبي وفني.

ويشير مارشال في كتابه «مبادئ الاقتصاد» إلى نموذج التطور العلمي والتقني الذي ساد العالم في فترة ما بعد الحرب الأولى بقوله «إن مناهج العلم ومكتشفاته خلقت الجو الميداني للاختراع، ولكن تحويل الاختراعات إلى أدوات إنتاج تفسره ضرورات اقتصادية وقوى

اجتماعية ذات مصلحة فيه».

وتحقيق هذه الاستراتيجية لا يتأتى إلا بتنمية الموارد البشرية بجانبها النظاميين التعليم والتدريب.

وعلى هذا فسوف نتناول بالتفصيل أثر تنمية الموارد البشرية على التنمية من خلال ثلاثة مباحث.

الأول: يتناول التخطيط التربوي ومفهومه.

الثاني: اقتصاديات التعليم.

الثالث: التعليم والتدريب وأثرهما في التنمية.

التخطيط التربوي

إن التخطيط بما يشمله من تحديد لاحتياجات المجتمع وحصر للموارد المتاحة ومحاولة إشباع الحاجات في ضوء هذه الموارد أصبح أكثر إلحاحا من أي وقت مضى، ولعل أهم هذه العوامل التي أوجبت ضرورة التخطيط هي الزيادة في عدد السكان الوافدين. فقد أصبح معدل النمو لا يقل عن ٣,٤ ٪ سنويا وهذه نسبة لا يستهان بها وستلقى بثقلها على كاهل النظام التعليمي والوضع الاقتصادي.

ومن ناحية أخرى فإن التغيير في الهيكل الاقتصادي - الذي أصبح أكثر تعقيدا ويتطلب تخصصات دقيقة وجديدة - ساعد على زيادة الإقبال على التعليم والتدريب، وساعد أيضا على الهجرة من الريف إلى الحضر وبالتالي زاد من الطلب على التعليم، وبالإضافة إلى هذا فالتركيب الوظيفي الذي كان سائدا والمتمثل في أن غالبية الوظائف كانت حكومية تغير الآن.

كل هذه التغيرات أدت إلى ضرورة الأخذ بالتخطيط التربوي، وهو يختلف اختلافا كبيرا عن التخطيط التعليمي.

فالتخطيط التعليمي يعني العملية التعليمية التي تؤدي بواسطة المؤسسات التعليمية المنشأة خصيصا لهذا الغرض بينما التخطيط التربوي مجاله أوسع من ذلك ويشمل بالإضافة إلى التعليم الأسرة وما تقدمه للنشء الجديد والتلفزيون والسينما والراديو والصحف ودور النشر التي تشارك كلها في بناء الشخصية الثقافية للفرد والتي تشارك بدورها في إعداد المواطن وتنمية المجتمع وتطوره.

وبتطور وسائل الإعلام وارتفاع تقنياتها ازداد الأمر تعقيدا في عملية التخطيط التربوي

وأضحى اليوم يختلف في خصائصه عما كان قبل الحرب العالمية الثانية والذي كان يتمثل في:

- * أنه كان تخطيطاً قصير المدى لا يمتد إلا إلى عام دراسي واحد، ومرحلة تعليمية واحدة.
 - * لم يكن هناك ترابط تعليمي بين المراحل إذ كانت على شكل جزر متفرقة لا يربطها رابط.
 - * لم يكن يهتم بمتطلبات النظام الاقتصادي والاجتماعي.
- وبما أننا نعيش في زمن زالت فيه الحواجز وأصبح من الصعب جداً مراقبة المعلومة فبالناتالي يتطلب منا الكثير من العقل في توجيه التربية والتخطيط لها.
- والعملية التربوية في رأيي الشخصي لا بد لها من نبذ الارتجال فيها والاعتماد على التخطيط طويل المدى وأن يكون التنبؤ بالمستقبل والتغيرات التي ستحدث فيه هو شغلنا الشاغل حيث إننا لا نعد الشباب ليعملوا اليوم وإنما للغد وللغد ظروفه التي تحكمه وعلينا بذل الجهد لتحقيق المعادلة الصعبة وهي التعايش مع العصر مع المحافظة على قيمنا الإسلامية بما يحقق لوطننا العزيز الرفعة والتقدم والازدهار.

أنواع التخطيط التربوي:

يختلف نوع التخطيط باختلاف الزاوية التي ينظر منها إليه والهدف منه ولكن قبل الحديث عن أنواع وتقسيمات التخطيط يجب في البداية تحديد ما هو التخطيط التربوي.

وفي رأيي الشخصي يعرف التخطيط بأنه التفكير المنظم السابق على عمليات التنفيذ والذي يستهدف مواجهة المستقبل عن طريق العمل الذي رسمت خطوطه وحددت عناصره عن قصد ما. لذلك فإنه يشمل تقرير الأهداف التي ينبغي تحقيقها في النهاية وإجراء التنبؤات اللازمة عن مسار الأحوال في المستقبل ورسم السياسات - أي القواعد والمبادئ التي سوف تحكم الأعمال جميعاً حينما يبدأ التنفيذ، ووضع برامج العمل لكل نوع متميز منه على أساس من المراحل التي يكمل بعضها بعضاً وتقرير الإجراءات التي ينبغي أن يلتزم بها المنفذون ويسيروا على هداها بحيث يصير عمل كل منهم محدوداً.

ومن منطلق هذا التعريف يمكننا تحديد أنواع التخطيط التربوي وتقسيمه من خلال الغرض والهدف منه، فإذا أردنا تغييرات جذرية فلا بد من اتباع التخطيط الهيكلي الذي

يحقق تغييرات أساسية في البناء الاجتماعي والاقتصادي ويستهدف إحداث تغير عميق لمواجهة التوقعات المستقبلية سواء من حيث الجوانب الاجتماعية واستبدال العادات السائدة لتتلاءم مع التغييرات المأمولة، أو من حيث الجوانب الاقتصادية المطلوبة.

أما إذا أردنا تخطيطاً تدريجياً فهناك التخطيط الوظيفي الذي يحقق تغييراً بطيئاً والاحتفاظ بالنظم الحالية مع إجراء تغييرات طفيفة لا تتعدى تغيير المناهج الدراسية. ويختلف نوع التخطيط أيضاً باختلاف الهدف ويمكن ذكر أهم هذه الأنواع وهي:

* تخطيط يهدف إلى رفع مستويات المعيشة وتوفير الاحتياجات واستغلال القوى المنتجة وتوفير الوظائف الكافية واللازمة للأفراد بعد إعدادهم الإعداد الصحيح وبالقدر اللازم.

* تخطيط يهدف إلى نشر وتنظيم الحياة الثقافية.

* تخطيط يهدف إلى العناية بالحياة الاجتماعية وجوانبها المختلفة.

وهناك نوع ثالث من أنواع التخطيط التربوي وهو يرتبط بمجال التخطيط فهناك:

تخطيط جزئي أو مرحلي: وهو ينظر إلى كل مرحلة نظرة منفصلة عن المراحل الأخرى. تخطيط شمولي أو كلي: وهو ينظر إلى النظام التربوي نظرة شمولية تتضمن كل المراحل بشكل مترابط من أول السلم التعليمي وحتى مراحل العمل حتى لا تحدث فجوات بين المراحل.

وتشير بعض الدراسات التربوية إلى أن هناك أنواعاً أخرى من التخطيط منها ما يقوم على غير بيانات أو إحصائيات بل على توقعات ومنها ما يكون بغير هدف وإنما التخطيط من أجل التخطيط.

ومع تباين واختلاف أنواع التخطيط تباينت أساليب تنفيذه فالإتحاد السوفياتي سابقاً وغيره من الدول الاشتراكية اتبعت الأسلوب الإلزامي بحكم الفلسفة الاشتراكية النابعة من تدخل الدولة في كل شيء.

أما الولايات المتحدة والدول الرأسمالية الأخرى فقط اكتفت بالدراسات المستفيضة في الاقتصاد والعلوم الحديثة مع ترك حرية التصرف للمجتمع ورجال الأعمال.

وكلمة التخطيط في الولايات المتحدة تختلف في معناها عما هو متعارف عليه في الدول الاشتراكية، ففي الولايات المتحدة حين تستخدم كلمة تخطيط فهي تعني عادة تخطيط المدن أو الأحياء السكنية. وفي هذا الصدد يحكي أحد وزراء التخطيط العرب أنه عندما قام بزيارة الولايات المتحدة سأل أحد رجال الأعمال ماذا تعني كلمة وزارة التخطيط؟ وهل هي نوع من الوزارات مقارب لوزارة الخزانة في الولايات المتحدة؟

وهناك أسلوب ثالث من أساليب تنفيذ التخطيط التربوي تطبقه بعض الدول التي اتبعت عملية تحديد الأهداف القومية والاقتصادية المطلوبة ثم تركت للمؤسسات والمنظمات حرية التصرف ضمن هذه الأهداف، كما لجأت بعض الدول إلى أسلوب التخطيط عن طريق المعونات والضرائب من أجل تحقيق الأهداف المحددة.

ومع اختلاف وتنوع أساليب تنفيذ التخطيط التربوي وكثرة التجارب والممارسات التخطيطية في العديد من الدول، نعتقد أن التخطيط التربوي الذي يناسب ويتلاءم مع دول العالم الثالث هو التخطيط الهيكلي المبني على إحصائيات دقيقة ومعدلات مدروسة يستنبط منها تنبؤات للمستقبل ويأخذ في الاعتبار ما سيكون عليه الحال بعد عشرين عاما من النواحي الاقتصادية وازدياد عدد السكان وضخامة التكاليف والتطور التكنولوجي الذي سيحدث في العالم.

وعلى ضوء هذه الأسس يمكن تحديد الوظائف من حيث العدد والنوعية التي سوف ينتجها الهيكل الاقتصادي للخريجين.

معايير وأساليب التخطيط التربوي

يكن نجاح أي نظام تعليمي في درجة استجابته لحاجات المجتمع الضرورية التي تتطلبها مقتضيات العملية التنموية، ولهذا فالنظام التعليمي ينبغي أن يكون متوافقا ومتلائما مع ظروف المجتمع واحتياجاته. لذلك لابد أن يكون التخطيط التربوي بعيدا عن التعنت المهني، فأصلاح النظام التربوي عملية شاملة ودقيقة وكلما تضافرت الجهود كلما كان ذلك أنفع، ولابد من أن نسلk الطريق الذي سلكته الدول المتقدمة التي خططت له وحقق تبقا

لذلك مزيدا من التطور والنمو. ولهذا يجب على خبراء التخطيط أن يحددوا أهم أساليب الرؤى العملية والتنفيذية لأبعاد وجوانب المستقبل.

وأساليب التخطيط المستقبلي كثيرة ومتنوعة من أهمها:

* تخطيط يعتمد على التخمين الذكي وهو استخدام الحدس في تقدير بعض جوانب المستقبل.
* تخطيط يقوم على الاستقراء للاتجاهات ومحاولة إسقاط الحاضر والماضي والتغيرات التي حدثت على المستقبل، فمثلا إذا كان معدل نمو السكان يزيد فهذا يعني أن تعداد السكان سوف يتضاعف في أقل من ٢٠ عاما، وأن من هم في سن الشباب سيكونون تقريبا ٦٠٪ وبالتالي سيشكلون عبئا وضغطا على المدارس وعلى سوق العمل.

* تخطيط يعتمد على إشراك أكثر من خبير في عملية التنبؤ من مختلف التخصصات مستخدمين المحاكاة بوضع عدة فروض واختبارها معتمدين على اتجاهات التغيير ودراسة آثار كل فرض ومتابعته.

ولكي يكون التخطيط شاملا لكل أبعاد وتحركات المستقبل لابد وأن يكون تصورنا للمستقبل والظروف المتوقعة واضحا لأن الاستعداد للمستقبل خير من أن ننتظر مفاجآته وتغييراته بدون استعداد.

والتخطيط المتكامل يعتمد اعتمادا كبيرا على الإحصاء. فالإحصائيات المتعددة والموثقة تمد المخططين بالمعلومات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من المعلومات المؤثرة في العملية التربوية. ولذلك يجب أن يتوفر للتخطيط التربوي ما يأتي:
- نظم معلومات دقيقة تغذيه بالبيانات والإحصائيات المطلوبة.
- عناصر بشرية قادرة على القيام بإنجاز التخطيط التربوي.
- الأدوات والأساليب اللازمة للقياس والتقدير والتنبؤ.

وبتوافر هذه العناصر يجب أن يقوم التخطيط التربوي بإنجاز مهام أساسية أهمها:

- * تشخيص الأوضاع التعليمية والتربوية الحالية وتقييم الهيكل التعليمي القائم.
- * رسم السياسة التعليمية جملة وتفصيلا للاستجابة لمتطلبات التنمية الشاملة.
- * تخطيط مستقبلي ورسم خطط طويلة المدى مع تقدير الاحتمالات والتنبؤات.
- * رفع كفاءة التعليم والحد من نسبة الإهدار فيه والاستخدام الأمثل لموارده.

- * الاهتمام بالعملية التربوية ككل وألا يقتصر التخطيط على مرحلة تعليمية واحدة مع الاهتمام بالكيف أسوة بالكم.
- * اهتمام التخطيط التربوي بجميع قطاعات السكان وتوجيه عناية خاصة إلى الفئات الأقل حظاً من التعليم.
- * تكامل التخطيط التربوي مع التخطيط التنموي.

معوقات إعداد التخطيط التربوي

- يواجه التخطيط التربوي عدداً من المشاكل التي يمكن إيجازها فيما يلي:
- عملية الموازنة بين التمسك بالتقاليد الدينية الحقيقية والتماشي مع روح العصر الحديث التي بدأت تفرض نفسها.
- الحاجة إلى خطط طويلة المدى تأخذ في الحسبان التغيرات التي يجب إحداثها.
- ما سوف يحدث من تغيير لاستقبال الأعداد الهائلة المتوقعة ليست من مواطنين فقط بل ومقيمين أيضاً مع تقدير حجم التكاليف ومن سيتحملها هل تتحملها الدولة كلها أم تتحمل فقط تكاليف غير القادرين على تحمل نفقات التعليم.
- التخطيط لإعداد الكوادر البشرية من المعلمين للمراحل التعليمية المختلفة نظراً لأن التجارب السابقة لتخريج مدرسين بدبلوم بعد شهادة الابتدائية أو المتوسطة قد أضرت بالنظام التعليمي.
- تحديد الحلول التي ستعالج مشاكل الصراع الثقافي وتحويلها إلى تعاون ثقافي باعتماد العلم المحايد والمحافظة الواعية على تعاليم الإسلام الحنيف من غير إفراط أو تفريط.
- ينبغي إحداث التغيير اللازم في أسلوب التعليم بحيث يتم التركيز على تنمية قدرات الطالب وتنمية القدرات الإبداعية لديه بدلاً من الاعتماد على الحشو والحفظ وغيرها من الأساليب التي لم تعد تتلاءم مع روح العلم الحديث.
- من كل ما سبق يتضح أن التخطيط التربوي ينبغي أن يشتمل على عدة اعتبارات لعل أكثرها أهمية ما يلي:

* دراسة العوامل الاقتصادية على المدى الطويل واحتياجات التنمية الشاملة حتى تؤخذ في الاعتبار عند إعداد التخطيط التربوي.

* دراسة العوامل الاجتماعية من المظاهر السكانية والعادات والتقاليد السائدة واتجاهات المجتمع وغيرها من العوامل التي تؤثر وتتأثر بالتخطيط التربوي.

* دراسة العوامل الوطنية والعمل على مراعاتها عند إعداد التخطيط التربوي بما يحقق تربية الروح الوطنية والشعور بالمسؤولية.

ويتطلب إجراء هذه الدراسات الخاصة بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والوطنية توافر وجود مراكز للمعلومات والدراسات الإحصائية التي تمد واضعي الدراسات وصناع القرار بالبيانات والمعلومات وتساعدهم على أداء مهامهم وكلما اتسعت قاعدة المشاركين كلما اقترب التخطيط التربوي إلى الأصبوب.

التخطيط التربوي والتنمية:

تيقن واضعو السياسات التخطيطية أنه لا انفصام بين التخطيط التربوي والتنمية فالتخطيط الذي كان بعيدا عن التنمية ويركز فقط على التدفق الطلابي لم يعد يتماشى مع سمات العصر بعدما تاکد أن التربية هي المسؤولة عن تقدم المجتمع وتخلفه.

ولذلك يركز راسمو التخطيط التربوي على مطالب ومقتضيات التنمية الشاملة ومن بينها إعداد القوى العاملة الوطنية الماهرة التي تتلاءم وتتوافر مع الهيكل الاقتصادي للدولة بجناحيها الحكومي والخاص لتجنب حدوث اختناقات وظيفية - سواء إيجابية أو سلبية -

وأیضا لمنع وجود هدر في القوى البشرية، بحيث لا يقتصر التخطيط التربوي على حصر أعداد الراسبين وأعداد الدارسين بل لابد من تحديد الأهداف الواضحة من العملية التربوية متوخية المستقبل ثم تحديد الوسائل لتحقيق تلك الأهداف.

كما يجب ألا نشتغل بمشكلة الكم عن کیف. فرغم أن أعداد المتعلمين ونوعية التعليم وجودته كلها أمور هامة إلا أن الجودة تسبق العدد من حيث الأهمية، أيضا لا يشغلنا التعليم داخل المدارس عن التعليم خارجها ولذلك لابد من القيام بالبحوث التربوية والتوسع فيها.

وارتباط التخطيط التربوي بالتنمية الشاملة يفرض عدة تساؤلات أهمها:

- ما هو الهيكل الاقتصادي القادر على توفير الفرص الوظيفية لسكان المملكة؟
- ما هي الاتجاهات والمشاريع الاقتصادية التي سوف يتم إنشاؤها؟
- ما هو النظام التعليمي القادر على توفير الكوادر المؤهلة لهذه المشاريع التنموية؟
- وللإجابة على هذه التساؤلات لابد من توافر العناصر التالية:

- وضع خطة استراتيجية موجهة للمستقبل لا تغفل تحديد احتمالات ومتطلبات المستقبل بشكل عام، وكل المؤثرات التي سوف تؤثر على العملية التربوية سلباً وإيجاباً، وكل الظروف التي سوف تعمل فيها الخطة وتحديد الأهداف المطلوبة التي على أساسها تم وضع الخطة. كما يجب أن تتسم هذه الخطة بالمرونة بشكل تستطيع معه التعامل مع التغيرات التي تطرأ أثناء تنفيذها والتي لم تكن متوقعة الحدوث.

- إنشاء أجهزة للمعلومات تكون مهمتها الأساسية تسجيل الماضي ورصد الحاضر والتنبؤ بالتوقعات التي تحدث في المستقبل وخصوصاً ما يتعلق بالهيكل الاقتصادي واتجاهاته حسب المناطق حتى يتم تجديد الخطط لكل منطقة بما يتفق مع احتياجاتها والطبيعة الاقتصادية لها.

- تقييم الوضع الحالي بكل صدق لتحديد أين نحن الآن؟ وماذا نريد؟ وكيف نصل إلى ما نريد؟ وما هي المصادر المطلوبة لتحقيق ما نريد؟ ومثال ذلك ما يخص التعليم وكما ذكرنا من قبل من سيتحمل تكاليفه، هل تتحمل الدولة تكاليف التعليم عن كل المواطنين أغنياء وفقراء؟ أم يجب أن يشارك القادرون على تحمل جزء أو كل النفقات، وهل أيضاً تتحمل الدولة تعليم أبناء الوافدين أم لابد من مشاركة هؤلاء الوافدين لتحمل كل أو جزء من هذه النفقات.

واعتقد أن الحل في هذا المجال يدور حول اقتراح محدد وهو السماح للقطاع الخاص السعودي بفتح مدارس خاصة حسب المناهج التعليمية للدول العربية لاستقبال أبناء هذه الجاليات لتخفيف الضغط عن المدارس الحكومية على أن يفرض على هذه المدارس الخاصة المقررات الدينية الإلزامية ويترك لها الحرية في تحديد غير ذلك من المقررات الدراسية التي تتناسب مع المناهج الدراسية المطبقة في بلادهم.

اقتصاديات التعليم وعلاقته بالتنمية الشاملة

تنحصر الوظيفة الأساسية للمدارس والمعاهد والجامعات في تخريج الطاقات البشرية المدربة أو شبه المدربة للانخراط في العملية التنموية في المجتمع، هذا فضلا عن توفير ذخيرة المهارات الفنية والعملية اللازمة للإنتاج السلعي وغير السلعي وبجانب هذه الوظيفة تعنى مؤسسات التعليم وبخاصة الجامعات ومراكز البحوث المتصلة بها بالبحث واكتشاف المعرفة الجديدة وتنظيم الخبرة الإنسانية.

والمعرفة هي العنصر الوحيد من عناصر الإنتاج الذي يمكن زيادته بمتوالية هندسية بعكس الأرض أو الموارد الطبيعية، وبتزايد كمية الحقائق واتساع أبعادها يزداد عدد العارفين بها عن طريق التعليم.

وبهذا يمكن القول: إن مؤسسات التربية تسهم في التوسع الرأسي والأفقي لعامل المعرفة الذي يمثل عن طريق المتعلمين عاملا رئيسيا في مدخلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبتزايد أهمية هذه المؤسسات التعليمية كقيمة فقد حظيت بدراسات وافية ومستفيضة أدت إلى بروز فرع جديد من فروع الدراسات التربوية يعرف باقتصاديات التعليم. وهو فرع من الفروع العلمية التي أصبحت المجتمعات في أمس الحاجة لها لمواجهة الندرة الاقتصادية وإمكانية الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة للعملية التربوية التعليمية والتدريبية لأفراد المجتمع.

فهذا العلم يبحث عن أفضل الطرق لاستخدام الموارد التعليمية ماليا وبشريًا وتكنولوجيا وزمنيا من أجل التنمية البشرية بالتعليم والتدريب.

وقد أثبتت الدراسات أن للاستثمار في التعليم مردودا اقتصاديا يمكن معرفة قيمته عن طريق تحليل عائد مختلف عوامل الإنتاج وإرجاع ما لا يمكن نسبته إلى عوامل رأس المال والأرض إلى ما حدث من تقدم نتيجة التعليم واكتساب المهارات والتقدم العلمي والتكنولوجي. وقد كان لمثل هذه الدراسات أثرها في إقناع رجال الاقتصاد أن الإنفاق على التعليم هو إنفاق استثماري وليس مجرد إنفاق استهلاكي أو خدمي كذلك وجهة هذه الدراسات الأنظار إلى مزيد من تخطيط التعليم بما يحقق منافع الاقتصادية فضلا عن منافعه الاجتماعية والإنسانية.

واهتمام الاقتصاديين بالتعليم يرجع الفضل فيه إلى آدم سميث الذي لفت الأنظار إلى أهمية التعليم في اكتساب معارف جديدة من خلال ما ذكره عن الشعب الاسكتلندي بأن الذكاء الحاد والعادات الفاضلة للشعب الاسكتلندي يرجع الفضل فيهما إلى الانتشار الواسع المبكر للتعليم بينهم.

وكانت هذه اللفتة من آدم سميث الفاصل بين اهتمام وعدم اهتمام الاقتصاديين بالتعليم فقبل آدم سميث كان الاقتصاديون عندما يخططون للتنمية يتناولون كل جوانبها حتى تنمية الموارد البشرية ولكنهم عند التطبيق يتركونها لعلماء النفس وعلماء الاجتماع ويركزون على العناصر الأخرى لعملية التنمية.

ولكن بتزايد وتنامي القدرات التنموية وتراكم الكم المعرفي أصبحت الحاجة ماسة وضرورية لكوادر بشرية مدربة ومؤهلة لقيادة مسيرة التنمية ومواكبة تطورات النمو الاقتصادي والاجتماعي.

ومن هنا أصبح من الضروري الاهتمام بالتعليم وعلم اقتصاديات التعليم الذي ركز على أن الإنسان هو أغلى ثروة على وجه الأرض وأن الثروة البشرية هي أثمن الثروات الحقيقية الباقية للأمة وأن كل استثمار يصرف ويوجه للإنسان يعتبر أفضل استثمار ويسبق في الأهمية أي استثمار آخر.

وهذا هو ما نوهت إليه كافة توجهات المملكة العربية السعودية منذ بداية وضع خطط التنمية الخمسية بل إن نجاح الاستثمار في العنصر البشري هو شرط أساسي لنجاح أي استثمار آخر زراعيا كان أو صناعيا أو تجاريا، لذلك تكتسب الأمور التالية أهمية كبرى في أي دراسات تربوية تعليمية:

* التكامل والتنسيق بين التعليم المدرسي والنظامي بمراحله المختلفة من ناحية والتعليم غير النظامي (منزل - كتب ومجلات - إذاعة وتليفزيون) من ناحية أخرى.

* عدالة التوزيع للتعليم والتدريب سواء من حيث انتشار العملية التعليمية لسد احتياجات المجتمع المختلفة وبما يحقق اقتصادية النفقات أو توزيع العملية التعليمية والتدريبية على كافة أفراد المجتمع حسب الاستعدادات الفطرية.

* جودة التعليم والتدريب وكفايته وارتباط ملائمة ذلك باحتياجات المجتمع.

* المواكبة والتنسيق بين أنشطة التعليم والتدريب وغيرها من الخدمات (التغذية، الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية).

وتتحدد كفاءة النظام التعليمي في أي مجتمع من خلال معيارين هما:

١ - الكفاءة التربوية ويدل عليها مستوى المعارف والقدرات العقلية التي اكتسبها الطلبة والتي تقاس بواسطة الاختبارات والدرجات التي تمنح في الامتحانات وغالبا ما يشدد المعلمون على هذا الجانب من التربية ويعيرونه الأهمية الكبرى.

٢ - الكفاءة الوظيفية لنظام التعليم التي تعكس ملائمة النظام التعليمي للبيئة الاقتصادية أو الاجتماعية وتعكس أيضا التنسيق والمواءمة بين إنتاج النظام التعليمي وحاجة السوق من الأيدي العاملة.

وهذه الكفاءة هي التي يركز عليها علماء الاقتصاد والاجتماع الذين يسعون إلى التنسيق والتوفيق بين حاجات اليد العاملة وإنتاج النظام التعليمي.

والكفاءة الوظيفية لا يمكن فصلها عن الكفاءة التربوية وتحسين مردود النظام التعليمي من جانبه الكمي والكيفي.

لقد حقق التعليم في المملكة خلال العقدين الماضيين إنجازات كبيرة على صعيدي الكم والكيف نتيجة التطورات والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المملكة ونتيجة الجهود التي بذلت حتى الآن لاستيعاب أكبر عدد ممكن من الطلاب في التعليم النظامي إضافة إلى الجهود التي تبذلها جهات عديدة لتطوير التعليم غير النظامي سواء من قبل وزارتي التربية والتعليم أو الوزارات والهيئات الاقتصادية والاجتماعية المعنية بإعداد وتدريب مهارات معينة يحتاجها الوطن.

فالتعليم في المملكة يشهد زيادة كبيرة في عدد الطلاب من مختلف المراحل وفي عدد المدارس بأنواعها، وفي عدد المعلمين وما يتبع ذلك من أبنية مدرسية وتجهيزات وما شابه ذلك، كما شهد التعليم بعض التطور والتحسين من ناحية الكيف والنوعية بإدخال مواد جديدة وتطوير في محتوى مواد أخرى. واستخدام تقنيات جديدة في التدريس (الوسائل السمعية والبصرية، تعزيز المختبرات العلمية القائمة) إضافة إلى المزيد من التنوع في التعليم التقني والمهني.

ومع كل الجهود التي بذلت في مجال التطوير الكمي والكيفي للتعليم في المملكة إلا أن التعليم في واقعه الحالي مازال بعيداً عن تحقيق الآمال المعقودة عليه لتحقيق أهداف التنمية الشاملة، إذ إن التعليم لازال في حاجة إلى المزيد من تحسين نوعيته ورفع مستوى جودته وزيادة فاعليته وإدخال تعديلات جذرية في محتواه ووسائله وأدواته وأهدافه إضافة إلى ربط التعليم بالمجتمع وبمطالب التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إن هذه الثغرات التي يعاني منها تعليمنا ليست قاصرة على المملكة وحدها بل أصبحت سمة ظاهرة في اقتصاديات الدول النامية والدول العربية على وجه الخصوص.

وفي هذا الصدد يلفت الدكتور محمد أحمد موسى في دراسته عن «خلفيات النظام التعليمي العربي وفلسفته» النظر إلى أن التعليم ما هو إلا انعكاس للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة وإيجابيات وسلبيات هذه الظروف سوف تؤثر على العملية التعليمية فقد اعتمدت معظم الأقطار العربية على إنتاج اقتصادي واحد كما أن قوى العمل المنتجة تأتي من مصدر اقتصادي واحد هو الرجل.

وقد انعكس ذلك على التعليم في سيطرة الاتجاه الأكاديمي النظري وهيمنته وهامشية التعليم الفني والتقني والعملي، وانتشار التعليم في المدن والحضر ومحدوديته في القرى والأرياف وفي زيادة نصيب الرجل من التعليم وقلة نصيب المرأة منه، حيث أدى ذلك في النهاية إلى ضعف كفاية مخرجات التعليم وذلك بسبب وقوع النظام التعليمي في نوع من الهدر يعتبر أخطر وأدهى من الهدر الناجم عن التسرب والرسوب، هدرينال صلب العملية التربوية وهدفها الأساسي ويؤدي إلى فشلها الكبير حين تخرج في النهاية أعداداً من المتعلمين لا يملكون المعرفة والمهارات اللازمة لسوق العمل، ولا تقوى هذه السوق بالتالي

على امتصاصهم، وبهذا يقود النظام التربوي إلى علة مزدوجة فهو من جهة يخرج مثقفين عاطلين غالباً عن العمل وهو من جهة ثانية يعجز عن أن يقدم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ما تحتاج إليه من تخصصات ومهارات وكفاءات، وهو بذلك كله يتخلف عن الركب ويغدو أداة عائقة للتنمية ومعطلة لتحديث المجتمع.

أسباب تزايد الفجوة بين التعليم والتنمية:

التحدي الذي يواجه الدول النامية هو ضرورة التحرك السريع وبكل فاعلية نحو أرقى استغلال واستخدام للموارد الإنسانية والطبيعية لكي تتحقق التنمية الشاملة. ويعتبر التعليم من أهم ركائز التنمية على اعتبار أنه يمثل أحد مجالات الاستثمارات الحيوية الهامة، وإن أي استثمار في الإنسان يزيد من الطاقة التنموية للمجتمع ولقدراته التوجيهية، مما يدفع إلى زيادة استثمار الطاقة البشرية التي تعتبر عنصراً من عناصر الإنتاج لا يقل إن لم يزد في الأهمية عن رأس المال المادي.

وتنبع أهمية التعليم من دوره في زيادة الكفاءة والمهارة البشرية في إنجاز مشاريع التنمية المختلفة وخاصة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمشاريع الصناعية، كما أن كفاءة التعليم في تخريج الأعداد اللازمة من القوى البشرية هي إحدى أهم أهداف المجتمع وذلك لإسهامها في تحقيق أهداف التنمية الشاملة. كما ينظر إلى كفاءة التعليم من خلال الزيادة المتحققة في عائده الكمي والكيفي مع قلة نسبة الفقد والهدر.

يتضح من واقع دراستنا وجود فجوة بين التعليم والتنمية ترجع أسبابها إلى:

* اختلاف برامج ومناهج التعليم عامة عن حاجات التنمية الشاملة حيث نجد أن أغلب هذه المناهج نظرية هذا فضلاً عن أن هناك اهتمام وتركيز على المدارس والجامعات وعدم إعطاء نفس القدر من الاهتمام لمعاهد التدريب.

* عدم الوضوح الكافي للسياسات والبرامج المتعلقة بعمليات نقل التكنولوجيا ومشتقاتها بالنسبة لبرامج التربية وعلاقتها بالمجتمع وبنوعية مخرجاتها، فلا زالت تؤخذ حتى الآن على أنها استيراد آلات وأجهزة حديثة لا على أنها تنمية اتجاهات ومهارات ومواقف إيجابية حضارية تجعل من البيئة وسطاً صالحاً لتقبلها وتطويرها. ويؤكد هذه الفرضية الدراسة التي

أعدها الشاذلي القليبي أمين عام جامعة الدول العربية سابقا والتي نشرتها مجلة شؤون عربية حيث يبين أن المفروض ألا يقتصر دور الشركات متعددة الجنسيات على مجرد تقديم الأساليب التكنولوجية في شكل سلع تامة الصنع، بل لابد لها من التعاون من أجل إكساب العالم النامي المعرفة التي تمثلها التكنولوجيا من أجل تنمية قدراته التكنولوجية الذاتية وهذا الأمر بات ضروريا ولازما لصالح الطرفين وهو يعني مزيدا من شراء الأساليب التكنولوجية الجديدة، وبالتالي مزيداً من الربح للشركات».

* وجود اختلاف في التوازن بين الطلب على التعليم وحاجات المجتمع والتنمية الشاملة وذلك نتيجة الانتقال العشوائي بين مراحل التعليم ووجود انفصال بين التعليم وواقع الحياة وبالتالي فلم تكن التوسعات في التعليم مبنية على رؤية واضحة مما أحدث اختناقات من مرحلة لأخرى وبين كل المراحل وإمكانية التوظيف.

* عدم وجود علاقة بين التربية المدرسية وغير المدرسية بالرغم من وجود الإمكانيات الهائلة لإيجاد هذه العلاقة، ولكن إلى الآن مازال هناك حضور واضح في العلاقة بينهما. إذا أردنا النجاح للتنمية الشاملة على أسس عصرية لابد من إيجاد التزاوج بين هذين النوعين من التربية حتى يكون هناك مواكبة بين الأنظمة التربوية وعملية التطور السريع في المجتمع.

* انفصام التعليم عن الحياة وضعف الصلة بين العلم والعمل نتيجة أن مفهوم التعليم لم يستوعب بعد مبدأ التربية المستمرة ولازال يقسم حياة المتعلم إلى مرحلتين منفصلتين هما مرحلة التعليم المدرسي ومرحلة التدريب والعمل في المجالات الوظيفية المختلفة.

* إن عدم التركيز على إجراء البحوث العلمية بصورة وافية أدى إلى ضعفها وعدم ارتباطها باحتياجات المجتمع وقلة البحوث والدراسات العلمية التي تعالج مشاكل المجتمع الحقيقية.

* عدم وجود القنوات الفعلية السليمة التي تصل مؤسسات التربية (مدارس ومعاهد وجامعات) بالمجتمع وبتطوراتها ومتغيراته ومشكلاته وحاجاته حجبها وأدى إلى انعزالها عن أسباب التجديد وعن أداء دورها في المجتمع خصوصا وأن أي قرار تعليمي لا يتضح أثره اليوم بل في المستقبل خاصة عندما تكون الظروف قد تغيرت.

خلاصة القول: إن التنمية مهما تكن نقطة بدايتها لابد أن تكون عملية شاملة تتناول جوانب الحياة المختلفة.

فالتنمية في الأساس عملية غايتها الإنسان وأداتها الإنسان نفسه، ومن ثم فإن أساس التنمية في أي مجتمع هو تنمية القيم والعقول والمهارات.

وسواء كانت التنمية اقتصادية أو اجتماعية فإنها لا تتم بالصدفة أو نتيجة جهد عفوي وإنما هي عملية تغيير منضبط تتم بالسيطرة على عوامل التغيير نفسها وتعبئتها وتوجيهها وفق تخطيط محكم نحو رؤية مستقبلية واضحة للمجتمع، ويمكن إجمال مطالب التنمية الشاملة من التربية فيما يلي:

- * إعداد القوى البشرية الملائمة للتنمية الاقتصادية.
- * الاهتمام بالتدريب كعنصر إنتاجي لازم للعملية التنموية.
- * اعتبار العملية التربوية استثمارا وتوجيهها توجيهها سليما لتحقيق أهدافها والتي تجعل عائدها أعظم من كل إنفاق عليها.
- * أن تكون التربية نظاما منفتحا لا انعزاليا على المجتمع تمتد نشاطاتها إلى البيئة وتضع إمكانياتها في خدمة الناس وتحطم الحواجز التقليدية التي كانت قائمة بينه وبين الإنتاج.
- * تغيير نمط التربية حتى لا تصبح قاصرة على تزويد الفرد بقدر ثابت من المعلومات وإنما تمكينه من تعليم نفسه بنفسه وتنمية قدراته على كيفية اكتساب المعلومات وكذلك تنمية شخصيته بالقدرات والمهارات والاتجاهات والقيم التي تمكنه من أداء دوره في الحياة المتغيرة.
- * اتساع وظائف التربية وأهدافها ومشاركة الآباء والأبناء.
- * ربط التعليم بالتنمية حتى لا يكون هناك هدر للقوى البشرية المتعلمة وأن يكون هناك توازن بين أعداد المتعلمين ونوعياتهم وبين مطالب السوق واتجاهات نموه.
- * استمرارية الرؤية المتجددة والمتطورة للتعليم وذلك عن طريق ربط محتوى المناهج بواقع المجتمع ومشكلاته واحتياجاته وربط التعليم بما يجري في مواقع العمل والإنتاج والخدمات وتحقيق الوحدة بين التعليم والتدريب وتنمية حب العمل وإتقانه واحترامه مع توجيه مناهج التعليم الثانوي والعالي من حيث أحجامها ونوعياتها بما يتفق وخطة التنمية الشاملة.
- * وتعد المطالب الأساسية للتنمية والتي سبق ذكرها ركنا أساسيا من أركان التوجه التطويري لنظام التعليم والمؤسسات التربوية في أي مجتمع.

والتعليم في المملكة شهد تطوراً كبيراً وحظيت قضية التعليم في مراحلها المختلفة باهتمام رسمي كبير لأن تطوير التعليم وتجديده بالمملكة يشغل حيزاً كبيراً من أذهان الباحثين فإذا كانت العملية التطويرية خلال السنوات الماضية أثبتت القدرة على إجراء التغيير في النواحي الكمية إلا أنها لم تلق نفس الاهتمام من حيث الكيف وبالتالي أصبحت قدرتها أقل على بناء المجتمع المرغوب تنموياً وقد كانت لها بعض السلبيات التي لم تظهر إلا بعد وقت طويل.

إن هذه السلبيات ظهرت بسبب عدم الالتزام بمعايير التطور الحقيقي للعملية التعليمية، ومعايير التقدم والنجاح لأي نظام تعليمي في رأيي الشخصي لا بد وأن تراعي عدة اعتبارات أهمها:

* تحسين معدلات التدفق بين المراحل المختلفة للتعليم وتخفيف الهدر والتسرب.
* إعادة النظر في نظم القبول للمراحل المختلفة وحسن التوجيه للاختيارات المختلفة بما فيها من معاهد ومراكز تدريب.

* شمولية النظرة إلى التعليم بحيث لا يقتصر على التعليم النظامي وتوجيه قدر كاف من الاهتمام إلى ألوان التعليم غير النظامي والعمل على رفع مستواها والتفاعل والتكامل بينهما.

* إعادة النظر في دور المعلم وتكوينه وإعداده وتدريبه وخاصة بالنسبة لتدريس المواد الجديدة.

* إعداد الدراسات العصرية لأسلوب الامتحانات وتقييم التحصيل بتطوير أساليبها مع إعطاء دور أكبر للمعلم.

* إعادة النظر في الحجم الأمثل للصفوف الدراسية والتركيز على الكيف في الناحية التعليمية وليس الكم.

* إعطاء قدر من المرونة للتعليم الخاص بحيث يقتصر الالتزام الحكومي على مواد اللغة العربية والدين الإسلامي وإعطائه حرية أكبر في التعليم حتى وإن تمثل ذلك في إفساح المجال أمامه للاستعانة ببعض المناهج الخارجية في العلوم التجريبية لإيجاد خيارات تعليمية أوسع وكذلك الحال مع معاهد ومراكز التدريب وتخفيف الاشتراطات التي تقيد انطلاقة هذه المعاهد حتى نعطي إمكانية للتجريب والتطوير فإن ثبتت الفائدة يمكن تعميمها.

ولكي تحقق هذه المعايير المعدلات التطويرية المعقودة عليها لابد وأن ترتبط بنظم تربوية تستطيع أن توظف هذه المعايير توظيفاً جيداً. ولكي يتم هذا لابد وأن تتصف هذه النظم بالآتي:

* القدرة على التفكير المستقل الموضوعي الذي يدخله عالم المقارنة والتحليل والتفكير المنتظم.

* امتلاك ملكة الخيال والطموح الرفيع.

* القدرة على فهم وممارسة القيم الأخلاقية الإسلامية والعربية.

* الإيمان بالعمل كقيمة ونشاط يضيف السعادة والبهجة على حياة الإنسان.

* حب المعرفة لذاتها والقدرة على التفتيش عنها.

* الانتماء الخلاق المسؤول للعائلة والوطن.

هذا النظام التربوي الذي يبني مثل هذا الإنسان يجب أن يوجد وهو ما نرجو أن تصنع أسسه ومقوماته استراتيجية جديدة للتربية في المملكة.

وידور الآن تساؤل هل للتعليم عائد اقتصادي؟ لقد كان هذا السؤال يشغل ذهن الاقتصاديين زمناً طويلاً وبعد نجاحهم في استحداث طرق ونظريات لتقدير العائد التعليمي اتضح أن العائد الاقتصادي يعد من أفضل الاستثمارات في العملية التنموية.

العائد الاقتصادي للتعليم:

أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول المتقدمة دراسات عديدة لتحديد عائد «مردود» التعليم، وحاولت هذه الدراسات تصنيف عوائد التعليم إلى الآتي:

* عوائد استهلاكية أو حرفية: مثل إعطاء فرصة للأبناء للارتياح من متاعب الأبناء بإرسالهم إلى المدرسة أو استمتاع بعض الأطفال بالحياة الدراسية.

* عوائد رأسمالية: مثل زيادة القدرة الإنتاجية لدى الفرد واكتسابه مهارة أو عادة القراءة والاطلاع المفيد.

* عوائد فردية أو شخصية: مثل زيادة دخل الفرد أو استمتاعه بوقته.

* عوائد اجتماعية: زيادة الدخل والإنتاج القومي .

* عوائد مالية: زيادة قدرة الإنسان على الادخار أو حتى الإنفاق .

* عوائد معنوية: زيادة قدرة الإنسان على فهم نفسه وعلى الابتكار.

وقد أثبتت الدراسات التطبيقية أن عوائد التعليم لها علاقة وثيقة جدا بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي، وقد كشفت بعض الدراسات النقاب عن بعض أوجه العلاقة وأهمها:

- أصبح ينظر للتعليم كاستثمار واستخدام لرأس المال البشري ومن ثم أصبح التعليم حقا للأفراد وجزءا أساسيا من التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- أصبح التعليم الشامل يؤدي إلى الإسراع في خطة التنمية التي تؤدي بدورها إلى رفع مستوى التعليم وبالعكس.

- أكدت دراسة عن اقتصاديات التربية أجراها دينيسون أن أكثر من ثلاثة أخماس الدخل الحقيقي يرجع إلى تأثير ارتفاع المستويات العلمية على زيادة القدرة على الإنتاج وأن ٢٣٪ من متوسط النمو السنوي في الولايات المتحدة الأمريكية يأتي من الزيادة المستمرة في المستويات التعليمية التي انعكست في تطور تكنولوجي.

- أشارت لجنة التخطيط في الاتحاد السوفييتي «السابق» إلى أن درجة الكفاءة الإنتاجية للعامل الذي أنهى تعليمه الابتدائي تساوي درجة الإنتاج لعامل أمي له مثل عمره ويؤدي العمل نفسه مرة ونصف في حين يصل إنتاج العامل الذي أنهى مرحلة التعليم الثانوي إلى مرتين والذي أنهى تعليمه العالي إلى أربعة أمثال إنتاج العامل الأمي.

* قيمة التعليم مزدوجة فهي قيمة اجتماعية من حيث تحسين إنتاجية بقية المواطنين وقيمة فردية من حيث زيادة إنتاج الفرد.

* تكامل السلوك بالسياسة السكانية كلما ارتفع مستوى التعليم.

* تنمية قدرة الفرد على التفكير والوصول إلى مصادر المعرفة وزيادة قدرته على فهم نفسه وتحقيق ذاته.

* القدرة على ازدياد فهم الفرد بالتعليم لثقافته وعقيدته.

طرق قياس المردود الاقتصادي للتعليم

اختلف العلماء إزاء محاولات قياس العائد الاقتصادي للتعليم فيرى بعضهم أن التعليم ظاهرة إنسانية تعلو فوق الحسابات وأن قيمتها لا تقدر بحال ولا يمكن قياسها، بينما يرى البعض الآخر أن قياس العائد من التعليم يساعد على إبراز دوره في التنمية الاقتصادية ولكنهم يعترضون على استخدام نفس المقاييس التي تستخدم في المجالات المادية. أما الفئة الثالثة من العلماء فتري أن مبدأ قياس العائد من التعليم مبدأ يؤيدونه تأييدا قويا ولا يرون مانعا من استخدام نفس الأساليب والمقاييس التي تستخدم في قياس الظواهر المادية.

وقياس عائد التعليم رغم اختلاف وجهات النظر حوله مازال قياسا تقريبا وذلك بسبب طبيعة التعليم ذاته من حيث كونه ظاهرة إنسانية تستعصي على القياس الكمي الدقيق.

وفوائد قياس التعليم متعددة ومن أهمها تحديد العلاقة بين العائد وبين الإنفاق على التعليم وأيضا إمداد المخطط التربوي بمعلومات مفيدة تربط بين التعليم وسوق العمل، وكذلك توفير المعلومات لمساعدة مخططي التعليم على تحديد الأغراض واتخاذ القرارات المناسبة.

وكما أن لقياس التعليم فوائد، فهناك على الوجه الآخر عقبات تواجه قياس التعليم منها صعوبة قياس رأس المال البشري، وأن هناك عوائد غير اقتصادية للتعليم لا يمكن بأي حال قياسها.

وعلى الرغم من كل هذه الصعوبات إلا أن الاقتصاديين حاولوا أن يقدروا ويقيسوا مدى إسهام التعليم في النمو بعدة طرق أهمها:

الطريقة الأولى: تقدير الزيادة في الدخل

أ - عائد مباشر: دراسة أجراها العالم الروسي ستروميلين حدد فيها أن نسبة من التعليم الابتدائي ترفع إنتاجية العامل بمعدل ٣٠٪ بينما سنة تدريب في مصنع لم ترفع إنتاجية العامل الأمي إلا بنسبة من ١٢٪ إلى ١٦٪، وبطبيعة الحال فإن الزيادة في الإنتاجية تؤدي إلى زيادة في الدخل القومي.

كما توصل العالم «والش» إلى أن القيمة المالية التي يحصل عليها الفرد من تعليمه تتجاوز في جميع الأحوال النفقات التي تصرف عليه ويبلغ هذا التجاوز ٢١٤٢٠ دولاراً لل حاصلين على الثانوية العامة و٣٠٧٥٣ دولاراً لل حاصلين على مؤهل جامعي و٣٨٣٣٥ دولاراً لل حاصلين على الماجستير.

وتوصل العالم «لوبل» الفرنسي إلى أن هناك فرقاً ٥٠٪ في الدخل بين كل مرحلة تعليمية وأخرى أما العالم «بيكر» فقد قدر متوسط دخل الخريج من المدرسة الابتدائية على مدى الحياة (حوالي ٤٠ عاماً) بنحو ١٨٢ ألف دولار وخريج المدرسة الثانوية ٢٥٨ ألف دولار وخريج الجامعة ٤٣٥ ألف دولار.

ب - عائد غير مباشر: وقد أجمع العلماء على أن هذا العائد يصعب تقديره بالمال مثل احترام العمل والقدرة على الابتكار والطموح.

الطريقة الثانية: قياس الترابط :

وتقوم على قياس الترابط بين النشاط الاقتصادي ومستوى التعليم في أكثر من دولة في زمن واحد أو الترابط عبر الزمن. وذلك لتوضيح مدى تأثير المستوى التعليمي في تلك الفترة على النشاط الاقتصادي ومقارنتها بفترات سابقة.

الطريقة الثالثة: طريقة البواقي:

وتقدر فيها الزيادة الإجمالية في الإنتاج القومي لبلد ما خلال فترة من الزمن وبيان دور العوامل المحددة القابلة للقياس لتلك الزيادة مثل دراسة «سولو» الأمريكي الذي أثبت أن ٩٠٪ من النمو الاقتصادي الزراعي يرجع إلى التقدم العلمي والتكنولوجي.

وكذلك دراسة الدكتور «أود أوكريست» النرويجي الذي أكد أن ١٪ زيادة في رأس المال يزيد الإنتاج بنسبة ٢٪، فيما ١٪ زيادة في القوى العاملة يزيد الإنتاج بمعدل ٧٪.

ومن خلال هذه الدراسات تم التأكد على أن هناك عائداً اقتصادياً حقيقياً يعود على الفرد وعلى المجتمع.

نفقات التعليم:

بما أن للتعليم عوائد اقتصادية ومردودا ماديا مجزياً سواء للفرد أو للمجتمع، فالتعليم أيضا يلزمه نفقات.

وقد تزايد الاهتمام بالإنفاق على التعليم في العالم وذلك باعتباره المفتاح لرفاهية المجتمع ومن ذلك يتضح أهمية دراسة نفقات التعليم ومقارنتها بأوجه الاستثمار الأخرى وذلك من أجل التوزيع الأمثل والعادل لموارد الدخل القومي على التعليم وغيره من الخدمات الأخرى.

وبدراسة هذه النفقات يمكن تحقيق الأهداف التالية:

- * توزيع الموارد المتاحة على المستويات التعليمية المختلفة توزيعاً عادلاً ومناسباً.
- * التأكد من حسن استغلال الموارد المخصصة للتعليم بواسطة الأجهزة التعليمية.
- * تقرير تكاليف التعليم والتدريب يساعد رجال الدولة في تحقيق خططهم الاقتصادية والاجتماعية.

* تقدير النفقات يمثل عنصر ضغط على المسؤولين عن ميزانية الدولة وضرورة تدبيرها. وقد قام عدد من الاقتصاديين بإجراء العديد من الدراسات العملية بشأن هذه النفقات وأهم هذه الدراسات والأبحاث:

* أبحاث هاريس في الولايات المتحدة والتي أشارت إلى ارتفاع نفقات التعليم في أمريكا ٣٠٠٪ خلال تسعين عاماً.

* أبحاث المعهد القومي للإحصاء والدراسات الاقتصادية بفرنسا: والتي أوضحت أن ميزانية التربية عام ١٩٥٤ بلغت ٤٪ من الدخل القومي وارتفعت عام ١٩٦٢ لتصبح ٥٪ من الدخل القومي.

* أبحاث «فيزي البريطاني» وأوضحت أن نفقات التعليم ارتفعت من ٦٥ مليون جنيه استرليني عام ١٩٢٠ إلى ٤١١ مليون جنيه استرليني عام ١٩٥٥ م.

وخلصت الأبحاث المختلفة إلى أن هناك أسباباً كثيرة لزيادة الانفاق على التعليم منها:
- كلما زادت ميزانية الدولة كلما زادت نفقات ومصروفات التعليم.

- كلما زاد الدخل القومي كلما زادت ميزانية التعليم.
 - ازدياد الحاجة إلى الأيدي العاملة المدربة لتنفيذ التنمية الاقتصادية.
 - تنوع التخصصات وتعقدتها يزيد من مصروفات التعليم.
 - زيادة المستوى الثقافي للمجتمع يزيد نفقات التعليم.
- وبتزايد الإنفاق على التعليم فإن الطرق التي تتبعها الدول في معالجة نفقات التعليم تنقسم إلى الاتجاهات التالية:
- اعتماد بعض الدول على التعليم الخاص في تولي العملية التعليمية.
 - اعتماد بعض الدول على جعل التعليم الخاص والتعليم الرسمي جنباً إلى جنب في تنفيذ الخطط التعليمية.
 - بعض الدول تتولى العملية التعليمية بنفسها وبذلك تتحمل ميزانية الدولة كافة نفقات التعليم.

المعوقات والحلول

كما ذكرنا في المبحثين السابقين أن تحقيق التنمية الشاملة استلزم الاهتمام بالتخطيط التربوي واعتبار التعليم أحد المتغيرات الرئيسية التي تدخل في صميم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

والتنمية لها مشاكلها التي لا بد من السعي لحلها وتتركز هذه المشاكل في العناصر التالية:

- الندرة النسبية لرأس المال المادي والبشري.

- التخلف العلمي والتكنولوجي.

- المشكلات الاجتماعية.

- عدم توفر الأيدي العاملة المدربة.

وبتطبيق هذه المشاكل على نموذج المملكة نجد أن المملكة والحمد لله لا تعاني من ندرة رأس المال بل وظفت واستثمرت المليارات في تحقيق نهضة تعليمية مادية ومعنوية في آن واحد. كما أن التخلف العلمي والتكنولوجي بعيد إلى حد ما عن التطبيق الفعلي للمملكة في اتجاهاتها التربوية والتعليمية بتجهيز المدارس والجامعات بالأجهزة الحديثة والوسائل العلمية والتقنية المتقدمة التي تساعد على مواكبة تطور العصر.

ورغم هذه الجهود المبذولة من الدولة إلا أن هناك بعض الثغرات التي من الممكن تسليط الأضواء عليها ومن أهمها البيئة الاجتماعية الملائمة لأهداف التنمية. هذا البعد خطير في أثره على عملية التنمية حيث تميز المجتمع العربي ككل باستعارة الثقافة من الغرب لمنطلقات التنمية دون الهضم والاحتواء وبذلك أصبحت هذه الطريقة طريقة فوضوية نتج عنها وجود ازدواجية ثقافية في الهيكل العام للبناء الاجتماعي.

وهذا يرجع إلى نزعة المحاكاة والاقتراء الفكري التي ترى في المحاكاة للاستهلاك والإنفاق على السلع الكمالية المظهرية طريقاً أيسر من الاقتداء بالجهد والتنظيم والعمل والإنتاج.

هذه الازدواجية أدت إلى نزعة أحادية السلوك وتعصب في المراكز والأدوار وإلغاء دور المشاركة، بل وصل الحد بها إلى مركزية التوجه والإدارة حتى أن نجاح أي مسئول في أي مدرسة يقاس بممارسته لأكبر قدر من السيطرة والتخويف وذلك بصرف النظر عن صلاحية الوسائل التي يستخدمها.

ولذلك نستطيع أن نقول إن نجاح التخطيط التربوي والتعليم كعنصر اقتصادي يرتبط بعلاقة وثيقة بتهيئة المناخ الملائم له وهذا لا يتوفر إلا بتحقيق العناصر التالية:

* توفير حد أدنى من التعليم ومحو الأمية، حيث تتطلب عملية التنمية وجود قاعدة عريضة من المتعلمين للتعامل مع لغة الاتصالات التي تميز النمط السلوكي لهذا العصر.

* تنمية القدرة على الإبداع والتفكير المستقل، وذلك بإتاحة الفرصة للأفراد باستغلال طاقاتهم الكافية إلى أبعد الحدود، وإعطاء العقل دوره لممارسة تطبيق الأدلة الموضوعية، وقد عزز ديننا الحنيف هذه القيمة والتي كان لها الفضل في النهضة الفكرية والعلمية التي شهدتها العصور الأولى من التاريخ الإسلامي.

* تعزيز القيم والاتجاهات التنموية لمواجهة التحدي الذي أفرزته سلبيات الماضي على سلوكيات الأفراد من ضعف الحس الاقتصادي وضعف الشعور بالمسؤولية المجتمعية، وقلة الاعتبار للوظيفة الاجتماعية للجهود والموارد المتاحة للمجتمع، ويمكن تحقيق هذا العنصر من خلال منطلقين هما:

* ترسيخ أسس موضوعية للتقويم بموجب الجهود الفعلية المطلوبة ودون ترك الفرصة للمتلاعبين والمتهربين أن يحققوا أغراضهم عن طريق الغش أو العلاقات المصلحية.

* زرع القيم والتوجهات المطلوبة في نفوس النشء من خلال المناهج والنشاطات المدرسية والجامعية. فالمادة التي يقدمها الكتاب يمكن أن تقوم بدور كبير في غرس قيم واتجاهات مطلوبة فعلى سبيل المثال تدرس المدارس التمهيدية في النظام الإنجليزي كتاباً بالشرح

والصور كيف يقوم الفرد بأنواع معينة من الأنشطة اليومية أي ربط الحياة المعيشية بالواقع الأكاديمي.

* ربط برامج التعليم الثانوي والعالي بمتطلبات التنمية وذلك لإلغاء القيم الاجتماعية السائدة والتي تعزز المكانة الاجتماعية بمدى الحصول على شهادة جامعية بغض النظر عن نوعية الدراسة والعمل المسند للخريج ومدى الحاجة إليه وندرة التخصص. ويتم ذلك بالقضاء على ازدواجية التعليم العام والتعليم الفني الذي يلاقي نظرة احتقار ودونية في سلم القيم الاجتماعية لل حاصلين على مؤهلات غير عليا. كما يتم ذلك بتنوع مسارات التعليم الثانوي وتعميق مرونتها وذلك بربط المجال المهني المطلوب في المجتمع بالدراسة مع إتاحة الفرصة للطالب أن ينتقل من مسار إلى آخر بكل يسر وسهولة.

كل هذه العناصر لا تستطيع أن تفرز نموذجا صالحا للعملية التنموية إذا لم يكن يواكبها ويتزامن معها تنوير فكري يحدث تحولات على مستوى الفرد ومستوى المجتمع وأيضا إذا لم يكن هناك قدرة ما على تحمل وجود الرأي الآخر فخلق الإبداع والقدرة التنافسية في المجال المهني والابتكاري يلزمه أيضا صيانة حق الاجتهاد وتشجيع جهود الإصلاح الاجتماعي والثقافي.

كل هذه الجهود تجعل من عنصرى استراتيجية المواجهة أدوات فعالة لتحقيق النمو وتحقيق الآمال والتطلعات المعقودة عليه.

الأهمية الاقتصادية للتخطيط والتعليم والتدريب:

إن الأهمية الاقتصادية للتخطيط التربوي والتعليم والتدريب من أهم العناصر الدافعة والديناميكية لحركة المجتمع ونموه. فهذه العناصر والدوافع لها أهمية اقتصادية كبيرة جدا لأنها تحقق أهدافاً اقتصادية يسعى المجتمع إلى إبرازها وترسيخها وهي:

* توفير فرص أفضل لحدوث تقدم علمي وتكنولوجي في المجتمع وزيادة القدرة الإنتاجية المبنية على التخصص مما يترتب عليه زيادة الإنتاج والنمو الاقتصادي.

* سد احتياجات المجتمع من الكفايات والمهارات الفنية التي تتطلبها عملية التنمية والتي تساهم مساهمة فعالة في تطوير المعرفة العلمية والتكنولوجية في المجتمع.

* تحقيق قدر كبير من فرص التوظيف وبالتالي زيادة الأجور وما يترتب على ذلك من زيادة الطلب على الكثير من السلع والخدمات وفتح مجال أوسع للعمالة والإنتاج حتى تصل إلى مستوى العمالة الكاملة.

* تحقيق قبول لعمليات التغيير الاجتماعي المصاحبة لعملية التنمية.
وكما أن للتخطيط التربوي واقتصادي التعليم أهمية اقتصادية، فإنهما أيضا ذات أهمية اجتماعية بالغة الأثر. فقد تحدثنا في جزء سابق عن كيفية التغيير الاجتماعي، هذا التغيير يمكن تلخيص نتائجه على النحو التالي:

* صنع وإفراز عناصر قيادية قادرة على قيادة المجتمعات الإنسانية عبر مراحل تطورها المختلفة وهي القيادات التي تقوم على تطوير كافة مجالات العمل والمعرفة فيها.

* خلق إنسان متحضر يتميز بالقدرة على استيعاب الحديث من أساليب الحياة واكتساب المعارف التكنولوجية ومحاربة الأفكار الجامدة وإرساء الأساس لحركة المجتمع في تطوره وتقدمه.

* تحقيق رفعة لمكانة الإنسان وزيادة مقدرته على التمتع بحياته وذلك من خلال ما يصله من تراث فكري وحضاري وما يحصل عليه من أدوات تكنولوجية ووسائل ترفيه وراحة.

* تسهيل عملية الاتصال والتفاعل بين مختلف الأفراد والشعوب المتباينة والمتباعدة والمساعدة في خلق وتطوير المجتمعات العلمية التي تخدم تطور الحياة الإنسانية.

* صنع قوى محركة للأفراد تزيد من طموحهم وتدفعهم إلى الصعود في السلم الاجتماعي وتحفزهم لتحقيق التقدم وتجعل النفوس والعقول أكثر استعدادا لتقبل التغيير والرغبة فيه.

الخلاصة:

لقد أدى النظام التعليمي السابق والحالي في المملكة دوره ووضع الأسس بما يتناسب مع متطلبات المرحلة السابقة بما احتواه من مجانية ومكافآت وحوافز وجهت العملية التعليمية الوجهة المناسبة لتلك الفترة بمحاربة الأمية ونشر الثقافة وتخريج القيادات الفكرية والعلمية.

أما المرحلة الحالية والقادمة، ومع تزايد الاهتمام بالتعليم ونفقاته فلا بد من دراسة خصائص ومتطلبات تلك المرحلة وإحداث التغيير اللازم.

ومن المعلوم أن طلب العلم فريضة، وفي القول المأثور «لا تحرموا أهل العلم من العلم فتظلموهم، ولا تعطوا العلم لغير أهله فتظلموه» وحبذا لو اعتمدنا قول رسول الله صلى الله عليه وسلم حين تعوذ من علم لا ينفع.

فجوهر العملية التعليمية يجب أن يكون هو تعليم الدارسين علوماً يستفيد وينتفع بها المدارس والمجتمع. وعدالة التعليم تقتضي أن يأخذ كل فرد حقه من التعليم مع مراعاة أن التعليم ليس للتباهي الاجتماعي، لأن التعليم كما قلنا هو استثمار ولذلك فإن فتح الأبواب على مصراعيها دون تحديد للكفاءة والاستعداد والميول ودون مراعاة للاحتياج الاجتماعي واحتياج سوق العمل يجعل العملية التعليمية قليلة الفائدة.

إذ ما جدوى أن يدرس الطالب ستة عشر عاماً ثم لا يجد عملاً أو يجد عملاً لا يوفر له الدخل الذي يتكافأ مع الجهد والتكاليف المنصرفة أو يضطر أن يشغل وظيفة لا تتوافق مع تخصصه أو تضطر الدولة إلى إعادة تأهيله وصرف مبالغ إضافية مقابل ذلك.

لذلك فإن تقييمي الشخصي أن أساس الاستراتيجية يجب أن يركز على التفكير العلمي وليس العاطفي كأساس لحل كافة المشاكل في هذا الصدد، ولابد من إيجاد التلاؤم بين مخرجات النظم التعليمية والاحتياجات الوظيفية لسوق العمل (الحكومي والأهلي) مع مراعاة

عدم المغالاة في تقدير هذه الاحتياجات الوظيفية حتى لا يصبح هناك خريجون بلا عمل. أي أنه لا بد من ربط الخطة التعليمية باحتياجات المجتمع.

وتحقيق التوازن والتلاؤم بين مخرجات النظم التعليمية والاحتياجات الوظيفية يجب أن يبدأ من نشر التوعية التعليمية بأهداف التعليم وتوجيه الأباء نحو زيادة الوعي لدى الأبناء بالاتجاه إلى نوعية التعليم التي تتفق مع قدرات وميول الطالب وما يمكن أن ينجح فيه بدلا من إهدار المال والجهد، ولتحقيق ذلك يمكن اتباع الأساليب والإجراءات التالية:

* الأخذ بنظام التعليم المتدرج بمعنى إنشاء مراكز بعد التعليم الابتدائي - مراكز التلمذة الصناعية أو الزراعية - لمجموعة من المهن تمكن الطالب الذي يجتاز برامجها من العمل مباشرة ويحقق دخلا ينفع به نفسه، ثم تليها مرحلة أخرى بعد الحصول على الشهادة المتوسطة بأن يتم إتاحة الفرصة له للعمل بما يسمح بارتقائه السلم الوظيفي ويحقق فوائد عديدة منها العمل في سن مبكرة تؤدي إلى اكتساب خبرة جديدة مع الحفاظ له على إمكانية مواصلة تعليمه.

* التركيز على الثانويات (الصناعية والتجارية والزراعية) مع تغيير مسماها إلى كليات متوسطة أو أكاديميات لمراعاة العامل النفسي لدى الطلاب وتطوير برامجها التعليمية وإفساح المجال أمام الحاصلين عليها الراغبين في استكمال تعليمهم الأعلى عن طريق إنشاء المعاهد العليا المتخصصة لالتحاقهم بها ولو بعد تخرجهم من هذه المدارس.

* تحديد أعداد القبول في كل كلية على أساس الاحتياجات الفعلية للوطن من خريجها.

* إجراء امتحانات قبول للكشف عن ميول الطلبة وأن تتوافق مع الدراسة بالكلية التي يرغب الطالب في الالتحاق بها.

* التوسع في تعليم التقنيات المتطورة التي تتطلبها الشركات والمشاريع بإنشاء الكليات التقنية التطبيقية.

* تحرير التعليم الخاص من أي اشتراطات سوى العلوم الأساسية وهي العلوم الدينية واللغة العربية والتربية الوطنية طالما أن التعليم الخاص يهّج أساليب علمية مجربة في

مناطق أخرى من العالم.

* دراسة الهيكل الاقتصادي والتغيرات التي طرأت عليه والتي سوف تطرأ عليه حتى نحدد المهن التي يحتاجها المجتمع ونوجه الشباب إليها، وبمعنى آخر المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي والتدريب واحتياجات المجتمع حتى يجد كل شاب المكان الذي يطمح إليه في عمل شريف لائق.

١٤٠٠

١٤٠١

١٤٠٢

١٤٠٣

١٤٠٤

١٤٠٥

١٤٠٦

١٤٠٧

١٤٠٨

١٤٠٩

١٤١٠

١٤١١

١٤١٢

١٤١٣

١٤١٤

١٤١٥

١٤١٦

١٤١٧

١٤١٨

١٤١٩

١٤٢٠

فهرس الكتاب

٧	مقدمة عامة
١١	الباب الأول: التنمية ونتائجها في المملكة
١٢	تقديم: تاريخ مفهوم التنمية
١٥	المبحث الأول: تعريف مفهوم التنمية
٢١	المبحث الثاني: عملية التنمية ونتائجها في المملكة العربية السعودية
٢٧	المبحث الثالث: التنمية والعمالة في المملكة
٣١	الباب الثاني: القوى العاملة السعودية في الوقت الحاضر
٣٢	تقديم: وضع القوى العاملة
٣٥	المبحث الأول: خلفية تاريخية لواقع العمالة السعودية
٣٨	المبحث الثاني: وضع العمالة السعودية في الوقت الحاضر ١٤١٥هـ
	المبحث الثالث: فرص العمل المتوفرة خلال السنوات الخمس ١٤١٠/١٤١٥هـ
٥٠	
٥٩	الباب الثالث: فرص العمل والتشغيل المتاحة للعمالة السعودية
٦٠	تقديم:
٦٢	المبحث الأول: توزيع العمالة الموجودة على قطاعات الاقتصاد
٦٦	المبحث الثاني: العمالة المتاحة في القطاع الخاص
٦٨	المبحث الثالث: واقع السعودية في القطاع الخاص
٧٠	المبحث الرابع: الفرص المتاحة للعمل في المشروعات الصغيرة
٧٣	الباب الرابع: رؤية مستقبلية للعمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي
٧٤	تقديم
٧٥	المبحث الأول: محاور علاج ظاهرة تدني العمالة المواطنة في القطاع الأهلي

٧٥ المحور الأول: التصنيف المهني

٧٧ المحور الثاني: الإعلام

٨٠ المحور الثالث: تخطيط التعليم

المحور الرابع: تنمية بيئة العمل المناسبة للقوى

٨٣ العاملة الوطنية

٨٦ المحور الخامس: دور الجهات الرسمية

٨٩ المحور السادس: دور الشباب السعودي

٩١ المحور السابع: التأهيل والتدريب للعمالة المواطنة

أولاً: المرأة السعودية ودورها **المبحث الثاني:**

٩٤ في تحقيق خطط التنمية

٩٧ ثانياً: تقييم دور التعليم في تأهيل المرأة وإعدادها

١٠١ ثالثاً: مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل

١٠٥ رابعاً: المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في سوق العمل

خامساً: دور المرأة السعودية في خطة التنمية السادسة

١٠٩ ١٤١٦/١٤٢٠هـ

١١٣ **الباب الخامس:** استراتيجيات المواجهة والحلول

١١٤ **تقديم**

١١٧ **المبحث الأول:** التخطيط التربوي

١٢٥ **المبحث الثاني:** اقتصاديات التعليم وعلاقته بالتنمية الشاملة

١٣٩ **المبحث الثالث:** المعوقات والحلول

١٤٣ **الخلاصة**

المراجع

- * د. كمال المنوفي «الإسلام والتنمية دراسة ميدانية لأشكال العلاقة».
- * د. سليم وليد التميمي «القيم السياسية في الفكر العربي المعاصر».
- * على خليفة الكواري «نحو فهم أفضل للتنمية».
- * خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥) وزارة التخطيط السعودية،
خطة التنمية الرابعة
- * منجزات خطط التنمية ١٣٩٠ - ١٤١٢هـ
- * د. محمد عبدالله منصور «العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي».
- * من كلمة معالي الأستاذ محمد أبا الخيل.
- * د. عمر إبراهيم الخطيب «المشاركة والتنمية في أقطار الخليج».
- * بحث مجلس القوى العاملة ربيع الأول ١٤٠٧هـ.
- * محمد عبدالله الغيث - منصور بن عبدالعزيز المعشوق «العمالة المواطنة في القطاع الأهلي».
- * وزارة التخطيط «توجهات خطة التنمية الخامسة».
- * إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية «سبل زيادة مساهمة العمالة في القطاع الخاص».
- * د. عبدالله مصلح النفيعي «إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص».
- * ندوة العمالة المواطنة. ورقة عمل مجلس الغرف التجارية الصناعية.
- * جريدة المدينة.
- * جريدة الرياض.
- * دراسة الباحثة البريطانية كارولين مونتجيو للجنة تجارة الشرق الأوسط البريطانية.

- * جريدة عالم اليوم.
- * استطلاع جريدة الجزيرة.
- * د. محمد محمود شميمس «ارتفاع العمالة بالقطاع الخاص السعودي».
- * دراسة للمهندس رياض سمكري.
- * غسان حسين بادكوك «المشروع السعودي الصغير بين تحديات التمويل ومستقبل التنمية».
- * د. إسماعيل صبري عبدالله «نظرات في تجربة تخطيط التنمية في الوطن العربي والعالم الثالث».
- * سلسلة كتب المستقبل العربي.
- * د. إبراهيم عصمت مطاوع.
- * د. عبدالله عبدالدايم - التخطيط التربوي - أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاتها في البلاد العربية.
- * د. حامد عمار - التربية العربية وعائدها الإنمائي - سلسلة كتب المستقبل العربي.
- * د. علي خليفة الكواري.
- * راسيل ج. وايز - تخطيط تنمية الموارد البشرية.
- * د. عبدالغني الندري - النمو السكاني وعلاقته بمشاكل القوى العاملة في البلاد العربية.
- * د. محمود أحمد موسى - خلفيات النظام التعليمي العربي وفلسفته.
- * الشاذلي القليبي - العالم العربي ومشكلات التنمية وعلاقتها بالعالم المتقدم.
- * د. حمد بن إبراهيم السلوم - مركزية الإدارة التعليمية في المملكة.
- * د. إسماعيل هاشم مشكلة السكان.

قد يكون الحلم.. أعاصير وارفة الظلال في عقول البشر.. وقد يكون كذلك.. مكثفيا بذاته..
 فلا خطوة تنمو.. ولا كيان يتحقق..
 الذين حولوا أحلامهم الى واقع حي.. سجل لهم التاريخ.. نموذجاً.. يقتديه الحالمون بالغد
 الأفضل..
 والذين ظلوا في اطارات التهيؤ.. تقاعست بهم الأيام.. وتعثرت بهم الحياة.. فقبعوا
 راضين بالموجود.. يقتاتون بالاضغاث
 والراضون دوماً.. بما كان .. كانوا كجلاميد صخر.. لم تتحرك طوال القرون.. حتى ظلها
 الكابي.. الذي القته على سفوح الوديان كان ظلها باهتاً.. لا خير أنبت.. ولا ثمرأ أينع..
 والأمم في مساراتها الزمنية.. يسقط عليها مايسقط على البشر..
 قناعة مينة.. فتموت معها..
 قناعات متوثبة.. فيتقافز فوقها الابداع ويحفها.. لترقى تلك الامم الى قمم تشمخ.. تطاول
 الشمس.. وتطوي الزمن.. وتنسبد ضعفها.. وتتجاوز العثرات..
 والأمم التي تسيدت.. وشمخت.. وقفزت فوق الذرى.. هي تلك التي ابتكرت مايحرك
 الهمم.. ويحفز القلوب..
 قلوب الذين هم مغرورسون داخل ترابها الراضعون انتمائها..
 السابحون في فضائها..
 أولئك الذين تهتر خلجاتهم بالكيان الشامل.. فيهصرون أفئدتهم.. دققاً في عروق الوطن..
 حتى لو جفت منهم النفوس.. وتبددت منهم الاجساد..
 هؤلاء هم ركيزة الوطن.. زاده في معترك الأيام.. عتاده الذي لاينضب، أمله الوارف..
 هؤلاء.. الذين يتطلعون لبناء.. مجد.. يوازي مجد السابقين الحالمون بغد بارق..
 يغرسون فيه راياتهم..
 هؤلاء.. أن الأوان لنا.. ولهم.. ان ننظر بعيون.. تستشف ماوراء اليوم.. لتنجلي لها..
 أفاق الغد.. فنهية لهم من أمرهم رشداً.. ومن دربهم سبيلا لايصيبه الضلال..
 أن لنا.. ونحن قد مضت بنا الأيام ان نغرس في سنا اليوم القادم.. خصوبة.. يصنعون
 منها مجدا مثلما صنعنا.. وتاريخا حافلا مثلما سجلنا..
 وما كان هذا ليكون.. الا بتجاوز مرحلة تطلبتها ظروف وحتمتها احداث.. لان الدماء
 الفقيه الفائره.. تبحث عن شرايين تتدفق فيها لينبض القلب.. وتتحقق الصور..
 والكتاب الذي بيننا يرسم بالعقل.. وسيلة لتدفق الدماء.. ويحدد بالمنطق كيف يسهم
 الابناء.. في مسيرة.. المستقبل..
 وعمر كامل.. من واقع الاقتصاد المعاصر والزمن القادم.. يقترح الحلول.. ويبني بهدوء
 تلك الشرايين المتدفقة..

الناشر

