

(كتاب عكاظ)

السعودة

وجها لوجه!

د. محمد عبده يماني



الطبعة الأولى
١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م

نبذة مختصرة عن حياة المؤلف :



د. محمد عبده يماني
- وزير الاعلام السابق
- رجل اعمال وكاتب معروف ..من رجال الفكر والادب..
- نائب رئيس مجموعة دلة البركة للتنمية وتطوير العلاقات.
□ مولده ودراساته :
- ولد بمكة المكرمة عام ١٢٥٩ هـ
- درس المرحلتين الابتدائية والثانوية بمدارس الفلاح حيث تخرج
منها عام ١٢٨٣ هـ
- حصل على بكالوريوس الجيولوجيا من كلية العلوم جامعة

الرياض (الملك سعود حاليا) عام ١٩٦٢ م
- نال درجة الماجستير في الجيولوجيا والدكتوراه في الجيولوجيا من جامعة كورنيل بولاية نيويورك
بالولايات المتحدة علي التوالي عام ١٢٨٧ هـ وعام ١٢٩٠ هـ وكان موضوع تخصصه في الدكتوراة
«الجيولوجيا الاقتصادية واقتصاديات المعارف في المملكة العربية السعودية».
- حصل على دبلوم عام في ادارة الجامعات من جامعة وستكنسن عام ١٢٩١ هـ
■ حياته العلمية والاكاديمية :

بعد التخرج عمل كعضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود.
قام بالتدريس بالثانوية العسكرية ثم الكلية الحربية ثم كلية الاركاز
عين وكلياً لكلية العلوم بجامعة الملك سعود . ثم انتقل ليعمل وكلياً لوزارة المعارف للشئون الفنية . ثم
عين وكلياً لجامعة الملك عبدالعزيز بجدة. ثم عين مديراً لجامعة الملك عبدالعزيز
وفي عام ١٢٥٩ / ١٠ / ٨ هـ عين وزيراً للاعلام وظل في هذا المنصب حتى ١٤٠٣ / ٧ / ١١ هـ
حيث عاد للتدريس كاستاذ غير متفرغ بجامعة الملك عبدالعزيز .. بجانب مناصبه في القطاع الخاص.
■ عضوياته ونشاطاته :
■ مؤلفاته وأعماله :

للمؤلف العديد من الكتب الاسلامية والعلمية والادبية والثقافية منها: الجيولوجيا الاقتصادية في
المملكة العربية السعودية، المعادلة الحرجة في حياة الامة الاسلامية، انها فاطمة الزهراء، افريقيا لمانا
لاتضيعوا، بدر المدينة والغزوة، افريقيا كما ضاعت الاندلس، هل نحن وحدنا في الكون.. كلمة طيبة،
علموا اولادكم محبة رسول الله صلى الله عليه وسلم، للعقلاء فقط.
■ تكريمه :

حصل المؤلف على العديد من الاوسمة والدروع وشهادات التقدير محلياً وعربياً ودولياً.

رقم الإيداع ١٨/٢٣٠٢

حقوق الطبع محفوظة

رمك ٩٩٦٠-٧٠٥-٠٢-١

© مؤسسة عكاظ للصحافة والنشر، ١٤١٨ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

يمانى، محمد عبده

السعودية... وجه لوجه - جدة

... ص ٤٠ سم

ردمك ١ - ٠٢ - ٧٠٥ - ٩٩٦٠

١ - العمل والعمال - السعودية ٢ - السعودية ٣ - البطالة

١ - العنوان

١٨/٢٣٠٢

ديوي ١، ٣٣١

رقم الايداع: ١٨/٢٣٠٢

ردمك ١ - ٠٢ - ٧٠٥ - ٩٩٦٠

الإهداء

الى كل اولئك الذين ينظرون بعمق لمستقبل
الامة..
وأولئك الذين ينظرون بوعي.. وعلمية..
ومسئولية..
ويتحسبون لأبعاد المرحلة القادمة..
والى شباب الامة.. بنين وبنات..
فقد اصبحت قضيتنا جميعا.. وغدت مسئولية
مشتركة تقود الى مصلحة الأمة ككل..
ولا بد ان نتحرك جميعا.. وفي اتجاه واحد.. وبروح
واحدة..
وبمسئولية وعمل مشترك لنبلغ الهدف المنشود
من السعودية..
اليكم جميعا اهدي عجالتي هذه..
والله من وراء القصد وهو الهادي الى سواء
السييل..

وقد اعجبنتني صراحة صاحب السمو الملكي الامير نايف عندما تحدث عن موضوع العمل وقال: «بكل صراحة انكم تعلمون ان قيم العمل والانتاج والتكافل الاجتماعي، قيم راسخة في تاريخنا وتراثنا، بل ان اسلامنا هو دين العمل والحث على اعمار الارض، والسير في مناكبها وطلب الرزق، دون مساس بالمسئولية العامة، او اهمال للتكافل الاجتماعي، وفي رسولنا الامين صلى الله عليه وسلم، وفي من امتدوا بهديه افضل المثل على تلك القيم، حيث يتميز المسلم العامل المنتج على غير المنتج، وحيث اليد العليا خير من اليد السفلى، ولو نظرنا الى ما ضينا القريب لوجدنا في اجدادنا قذوة حسنة، فقد كان مجتمعهم مجتمع عمل ونتاج جهد متواصل، وتعامل ناجح مع ظروفهم على ما كان فيها من قلة ذات اليد، ومحدودية الامكانيات، وندرة الكفاءات، وان القيم التي يحض عليها ديننا الحنيف والانجازات التي تحققت في بلادنا خير دافع على مواجهة تحديات اليوم، ومن اهم تلك التحديات التي تقع مسئوليتها علينا جميعا، ان يجد كل مواطن قادر على مهنة مناسبة تمكنه من أداء واجبه تجاه نفسه واسرته ووطنه ودينه، وهذه مسؤولية صاحب العمل والباحث عن المهنة ولاشك ان توفير مهنة شريفة منتجة لكل مواطن هدف نسعى اليه جميعا، لا شعارا نرفعه فقط في المناسبات والاحتفالات.

○ فالمواطن العامل، مواطن احرص على استقرار وأمن مجتمعه.

○ والمواطن العامل شاهد على فعالية ووطنية قطاعنا الاهلي

○ والمواطن العامل، عنوان لنمو وصحة اقتصادنا الوطني.

○ والمسؤولون عن قطاعات العمل والتعليم والتدريب في اجهزة الدولة يتوجهون الآن بجدية واجتهاد لأداء دورهم في تحقيق هذا الهدف^(١).

ومن الناحية الاخرى اخذ البعض يتعجل الاحكام ويصدرها جزافا على الشباب السعودي بل ويجزم على انه شباب غير راغب في العمل، وانه انما يتطلع الى وظائف قيادية والى مراكز مظهرية، وانه يتسلى بالعمل ولا يعمل ولا ينتج ويؤكد بصورة قاطعة عدم التزام الشباب باحترام العمل وحب العمل، ثم نلاحظ ان في الطرف الآخر من يرى خطورة هذا التعجل في طرح قضية اساسية كهذه دون تعمق او دراسة للاسباب الحقيقية التي أدت الى هذه البطالة المعقنة من ناحية وساهمت في استيراد كل هذا الكم الهائل من اليد العاملة الاجنبية، ولاشك ان من يتعمق في دراسة هذه

(١) من كلمة سمو الامير نايف بن عبدالعزيز في افتتاح فعاليات يوم المهنة عكاظ الاسبوعية العدد ١١١٨٤ الاثنين ٢٢ ذي القعدة.

الظاهرة يجد نفسه مضطرا لربطها بقضية الطفرة التي مرت بنا، وما صاحبها من متطلبات سريعة للتنمية، وتوسع لم يسبق له مثيل في بناء التجهيزات الاساسية وغير ذلك من المتطلبات العاجلة.

لكن العقلاء من الامة ينظرون الى قضية السعودية على أنها قضية وطنية وليست حكومية، بل ويذهبون الى أنها ليست مسؤولية القطاع الخاص بمفرده، فالامر يتطلب تضافرنا جميعا في سبيل حلها، فالاسرة لها دور، والفرد له دور في بناء نفسه وتعودها على احترام العمل والاستشعار بأنه قضية اساسية كالشرف والامانة، والمدرس له دور في ترسيخ قيم العمل الشريف، والمخطط للتعليم له دور، ورجل الاعمال، ورجل الصناعة الذي يستفيد من قروض الدولة وتسهيلات لها دور ايضا. وفي حديثه عن قضية السعودية وانها ليست مهمة حكومية قال صاحب السمو الملكي الامير نايف بن عبدالعزيز:

«أيها الاخوة: ان ما يجب ان نتذكره ونؤكد عليه هو ان توفير مهنة شريفة منتجة لكل مواطن هدف لا يتحقق من خلال اجهزة الدولة منفردة، بل ان المجتمع بأسره مسئول عنه فالفرد منا مسئول عن نفسه بحكم دينه وواجبه الاجتماعي فالانضباط والدقة والامانة والجدية في العمل مسؤولية فردية والاسرة لها التأثير الاكبر والقذوة الاولى على تأصيل مفاهيم الانتاج والمسئولية الفردية، والوعي الاجتماعي في نفوس وسلوك ابنائها، والاعلام الواعي له الدور المساند في تعميق هذه القيم والصفات. والقطاع الاهلي شريك اساسي مع كل هؤلاء انطلاقا من مسئوليته في رفع طاقة الاقتصاد الوطني، وتدركون ان النمو الاقتصادي يعني المزيد من فرص العمل واستفادة العمالة الوطنية من هذه الفرص تكون حقيقة واقعة اذا ادرك القطاع الاهلي ان توظيف العمالة المواطنة مسؤولية اساسية من مسئوليته، ومبرر لتلبية احتياجاته من دعم ومساندة، صحيح ان بعض العمالة السعودية ينقصها التدريب والاعداد ولكن هذه ليست مسؤولية اجهزة التعليم وحدها.. انها من صميم مسؤوليات القطاع الاهلي، وفي كل دول العالم يتحمل القطاع الاهلي تدريب واعداد عمالته، ولذلك فان على هذا القطاع ان يتحمل مسئوليته الرئيسية في الاعداد والتدريب، كما ان على الغرف التجارية والصناعية مسؤولية التخطيط والمتابعة والتنسيق نحو قيام القطاع بواجبه تجاه العمالة المواطنة توظيفا وتدريبيا وتنمية»^(١)

(١) المصدر السابق

فالأمة ككل تشترك في تحمل مسؤولية هذه القضية ولا بد من ان نتحرك جميعا في سبيل حلها وان نعمل بصورة متضافرة ومتطابقة وبتفهم لابعاد هذه القضية. ثم تأتي هناك قضية مهمة أخرى وهي اننا كنا ننفق في السابق كيفما اتفق على عمليات التنمية ولكنه قد ان الأوان لأن نضع اولوياتنا في الانفاق خاصة وان حاجاتنا اصبحت كبيرة ومشتتة ومتنوعة وقد ان الأوان لوضع هذه الاولويات ومن ضمنها قضية تنمية رأس المال البشري، فكما عالجتنا مشاكل الغذاء ومشاكل الصناعة والزراعة فان جانب تنمية رأس المال البشري يعتبر قضية مهمة. ومن هنا ندرك ان قضية التعليم تأتي في مقدمة الامور التي يجب ان نوليها اهمية اذا اردنا بحق التحرك في اتجاه علاج قضية السعودية، وهذا الامر يدفعنا لكي نتحرك بجدية وفاعلية لتغيير مفهوم التعليم واسسه وانظمتها وامكاناته وخاصة في مجال الجو المدرسي والمنهج والمدرس، لأن التعليم اصبح لايواكب نهضة الأمة ولا يحقق الاهداف التي نرجوها جميعا فقد ادى دوره والحمد لله في المرحلة السابقة، ولكنه لم يعد اليوم يفي بمتطلبات المرحلة الحاضرة ولا المستقبلية ولا بد من تغيير جذري في مفاهيم التعليم وخاصة في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ووضع مناهج مركزة ومدروسة تتناسب مع الهدف الذي نرجوه من تأهيل الشباب للعمل وتعميق حب العمل في نفوسهم وترسيخ قيمه ثم تدريبهم وتوجيههم بصورة تؤهلهم للعمل المفيد بدلا من هذا الكم الهائل من المعلومات التي تشحن بها اذهان التلاميذ وخاصة في المرحلة الابتدائية والمتوسطة دون ان تحقق الاهداف التي نسعى اليها بل ان بعضها اصبح يشكل عائقا من عوائق تنمية قدرات الشباب في هذه المرحلة.

ان نظرنا بعد ذلك الى الجامعات نجعلنا نحس انها اخفقت في تحقيق الهدف الذي بنيت من اجله اذا اخذنا في الاعتبار مفهوم ان الجامعة في خدمة المجتمع، ومن الخطأ في رأيي ان تصبح جامعاتنا صورة واحدة متكررة لبعضها البعض دون ان تكون لدينا الجرأة لانتقاد التعليم الجامعي وتوجيهه بحيث يخدم المجتمع الذي يعيش فيه.

لقد اصبحنا نخرج الافا من الشباب والشابات ونقذف بهم الى المجتمع دون تأهيلهم التأهيل الصحيح وبالتالي يضيعون في متاهات لاحدود لها ويتسكعون ولا يجدون عملا مناسباً يقتاتون منه لمجرد اننا لم نضع في اعتبارنا اثناء عملية

التعليم قضية تشغيلهم وتوفير العمل المناسب لهم وربط برامج الجامعة ببرامج التنمية، وهنا تبدو الجامعة وكأنها اخفقت في تحقيق رسالتها، او انها لا تؤمن بانها في خدمة المجتمع وان من اوائل مسؤولياتها تنمية رأس المال البشري، بل ان بعض برامجها قد ادت الى تعطيل عملية التنمية واهدان الطاقة البشرية وخلق مشاكل نفسية واجتماعية للطلاب الذين اصبحوا يتسكعون في الشوارع يبحثون عن عمل دون ان يجدوا من يأخذ بأيديهم لأن الكل يشكو من تأهيلهم وكفاءةهم ومن قدرتهم على العمل ومن مستوى تدريبهم وحبهم واحترامهم للعمل وهذا يرسخ المفهوم السائد بان القضية قضية تعليمية تربوية بالدرجة الاولى.

وفي لفظة مهمة تحدث معالي الدكتور حمد السلوم مدير عام معهد الادارة العامة عن قضية ربط التعليم بالتدريس والتركيز على المهارات فقال: «ان المطلوب في كل المؤسسات التعليمية والتدريبية في بلادنا ان تنتبه الى ذلك وان تسعى بمقدار اكبر الى تحقيق الاهداف المهنية من برامجنا التعليمية والتدريبية جامعية او غير جامعية، وينبغي ان نخفف مما تكتظ به هذه البرامج من مواد نظرية.. لا لكونها تشكل عبئا على الطالب والمتدرب اثناء فترة التأهيل فحسب، بل لأن معظمها لا يتفق بدقة مع الاحتياجات الفعلية في واقع الحياة الوظيفية والعملية بعد التخرج، ولا يلبي حاجة التنمية وسوق العمل خاصة في القطاع الاهلي الذي يبحث بطبعه عن الربح المالي من خلال موظفين قادرين ومعددين وجاهزين للعمل والانتاج منذ الايام الاولى لتوظيفهم»^(١).

وهناك سؤال يفرض نفسه ويدعونا للوقوف عنده وهو لماذا يتكدس خريجو الجامعات السعودية ويتسكعون على ابواب المؤسسات ولا يجدون من يشغلهم، في الوقت الذي ينخطف فيه الناس خريجي جامعة البترول والمعادن؟

الا يستحق هذا الأمر ان نفكر فيه بعمق يدعونا الى ان نراجع برامج جامعاتنا وان نستشعر بان الوقت قد حان للتوجه نحو فتح مزيد من الكليات التقنية وتقليص الكليات النظرية؟ أو على الأقل مراجعة برامجنا الحالية. واعادة النظر في السياسة التعليمية وخاصة في المراحل الاولى والجامعية.

ان من واجبنا ان نعلم اولادنا حب العمل واحترام العمل، وان يستشعر الفرد ان

(١) من كلمة معالي مدير عام معهد الادارة د. حمد السلوم في افتتاح فعاليات يوم المهنة «عكاظ» العدد ١١١٨٤ الاثنين ٢٢ ذي القعدة.

من واجبه ان يدرب نفسه ويؤهل نفسه وان يتعلم التعليم الصحيح ويستفيد من وقت الفراغ في تدريب نفسه، ولا يخلج ولا يستحي من اي عمل شريف يقوم به تماما كما فعلت المجتمعات التي سبقتنا واهلت شبابها للعمل، واستطاعت ان تنمي اقتصادها اعتمادا على القوة البشرية قبل اي شيء اخر.

ثم ان هناك موضوعا مهما اطرحه في هذا الكتاب وهو ان العودة امر لا يجوز تعجله، ومن الخطأ ان نحاول حل هذه المشكلة بين يوم وليلة او ان نفكر في اخراج هذه الملايين من الايدي العاملة من بلادنا في عجلة ونطلب من القطاع الخاص ان يتخلص منها باسرع وقت ممكن وكيفما اتفق، فهذا خطأ نرتكبه، هذا الأمر يحتاج الى ترو والى تخطيط والى عمل دؤوب لحل المشاكل التي ادت الى هذا الوضع، ولا يجوز تعجل الموضوع لان ذلك قد يريك مسيرة الأمة، ويربك الاقتصاد ويؤثر بصورة مباشرة على القطاع الخاص وقد يعطله ويمنعه عن تحقيق الكثير من اهدافه. ولكن المسألة تحتاج الى خطة تأخذ في اعتبارها المشاكل الموجودة ومتطلبات المستقبل وقدرتنا على احلال الشباب السعودي بعد تأهيله وتدريبه ليأخذ دوره في العملية التنموية، وهذا امر في رأيي سيحتاج منا بين خمسة عشر الى عشرين عاما من العمل الصادق الدؤوب في مجالات اساسية في قمتها مجال التعليم والتدريب مثلا والاقتصاد ومراجعة انظمة العمل.. والتوظيف.

ان موضوع التدريب مثلا يحتاج منا الى احداث ثورة تدريبية في بلادنا، ولا بد ان نؤمن بان التدريب قضية اساسية، وندخل جرعات من التدريب في التعليم الاولي ونركز على التعليم المهني ونجعله تعليما محترما، وان نبدأ به في المرحلة الاولي وان نحجب العمل للاطفال ونجعلهم يحترمون العمل وان لانربي في اذهانهم فكرة الذهاب للجامعة كمجال وحيد، فكثير من هؤلاء الشباب يتجهون الى الجامعة وكانهم لا يجدون ملاذنا اخر، ولا مخرجا ولا امكانيات لمستقبل مشرف غير الجامعة.

نأتي الان الى قضية اخرى مهمة ناقشها في هذا الكتاب وهي ان انظمة العمل والعمال اصبحت لا تحقق الهدف الذي نرجوه في المرحلة الحالية فقد مضى عليها مدة طويلة ولم نطورها ولم نغيرها بصورة تواكب المرحلة الحاضرة التي نمر بها، حتى ان بعض قوانين العمل اصبحت تشكل عائقا لانها تركز على جانب واحد وتهمل جوانب كثيرة، حتى انها تثير مخاوف رجال الاعمال من تشغيل السعوديين وتدفعهم الى

العزوف عن تشغيل الشباب السعودي خشية من التورط معهم لان نظام العمل والعمال لا يحمي رجال الاعمال بقدر ما يركز على حماية العامل فقط.

هذه القرارات لم تعد تواكب المرحلة الحاضرة، فلا بد من اجراء تغيير جذري في نظام العمل والعمال يحفظ حقوق العامل ولكنه يحفظ ايضا حقوق صاحب العمل ويشجعه على تشغيل السعوديين، ويعطيه الفرصة لتدريبهم وتطوير امكاناتهم والتدرج معهم وبهذه الصورة فقط نستطيع ان نجعل نظام العمل والعمال في خدمة عملية العودة على المدى الطويل.

ولا بد ايضا من ان نقوم بدراسة جادة لموضوع ربط دعم الدولة في مجالات الصناعة والتجارة من الناحية الاخرى بموضوع تشغيل اليد العاملة السعودية لان الدولة تنفق الكثير من المبالغ في سبيل دعم الصناعة واعانتها وتوفير القروض والمعونات والاراضي المجانية، ولكن الصناعة بالمقابل لم تقدم ما كان يؤمل منها من توظيف اليد العاملة السعودية بل ان مجموع العمالة السعودية في مجال الصناعات السعودية عدد مخجل فهو لا يزيد باي حال من الاحوال على ثلاثة الاف عامل سعودي، في وقت انفقت فيه الدولة بلايين الريالات على الصناعات السعودية، وكان الخطأ في رأيي هو تعريف المصنع السعودي الذي يستحق الدعم بأنه المصنع الذي رأسماله رأسمال سعودي مائة بالمائة، مع انه في رأيي كان من الواجب ان نأخذ في الاعتبار ان المصنع السعودي الذي يستحق التشجيع هو المصنع السعودي الذي يشغل اكبر عدد من الايدي العاملة السعودية، وكأنه قد ان الأوان لكي نربط معوناتنا للصناعة بمدى ما تقوم به من دور في تنمية رأس المال البشري.

كما انه لا بد من مراعاة نقطة مهمة بالنسبة للشباب السعودي الذي يرغب في العمل في القطاع الخاص وهي انه لا يشعر بالأمن الوظيفي عندما يعمل داخل القطاع الخاص، ولا بد من تغييرات جذرية تحفظ التوازن له وعليه حتى تتحقق المعادلة التي نرغبها.

وهناك قضية مهمة وهي انه قد ان الأوان لانشاء مؤسسة خاصة بتنمية رأس المال البشري تعنى وتخطط وتنفذ وتأخذ في اعتبارها حاجة الأمة للعمل وحاجة الشباب والمعطيات الموجودة بين سلبية وايجابية ثم تضع الخطط والانظمة بما يكفل تأهيل الشباب وتدريبهم ومراقبة انتظامهم في العمل وتحفظ التوازن بين حاجة

هؤلاء الشباب للعمل ومتطلبات القطاع الخاص الى غير ذلك من حاجات مهمة، وقد يكون من شان ذلك التفكير في انشاء بنك للتسليف الوظيفي لدعم الشباب المتخرج وايجاد فرص العمل له.

ان التفكير الذي طرح في فكرة عمل صندوق لتأهيل العمالة الوطنية وانشاء مجلس قومي للقوى العاملة ونحو ذلك كل هذه المقترحات اقترحات صحية وتصلح ان نفكر فيها بصورة جادة اذا اردنا تنمية رأس المال البشري في المملكة.

وهناك امر طرحته في كتابي هذا وهو ان نفكر بصورة جادة في وضع حد ادنى للاجور وان ننظر في هذا الامر بعمق وان ندرسه وان نتحمل مسؤولياتنا تجاه توفير الدخل المناسب للشباب السعودي، وعدم مقارنتهم بالعمال الاجنبي الذي يرضى بأجر زهيد في اي مكان تضعه، اما الشاب السعودي فحاجاته متعددة ويحتاج الى حد ادنى من دخل محترم يمكن ان يعيش به. فهؤلاء الشباب لديهم اسر ويحتاجون للانفاق عليها ولا يستطيع ان يعيش بنفس مستوى العامل الاجنبي ومن الظلم ان نطلب منه ان يقوم بنفس عمل العامل الاجنبي وبنفس دخله، فهذا وضع مختلف جدا فالشاب السعودي قد ينفق ما يأخذه العامل الاجنبي في تنقلاته من بيته الى مكان عمله وذلك بسبب نقص شبكات المواصلات وعدم توفر وسائل النقل الداخلي بالمدن، فهو مضطر الى اخذ زوجته الى العمل او الى المدرسة اذا كانت تدرس واولاده ثم يذهب الى عمله ويكون متأخرا في هذا الحال، فنحن يجب ان نتحمل مسؤولية غياب هذه الامكانيات، وبالتالي فلا بد من حد ادنى للاجور يسمح لهم بحياة كريمة.

ولابد ان ننظر بجدية الى موضوع تكلفة العمالة الوافدة بالنسبة للوطن مقارنة بتكلفة العمالة السعودية، فالعامل الاجنبي يستهلك من امكانيات الامة من مرافق خدمية ورعاية صحية وتعليمية بالاضافة الى انه يحول جميع مدخراته الى بلده، وفي وقت ينفق فيه المواطن دخله في داخل وطنه وهذا يحسب لصالح العمالة الوطنية.

ولابد ان نتوسع في موضوع عمل المرأة بما يتفق مع مبادئنا وقيمنا ونعطيها الفرصة للعمل الشريف لأنها ستسد ثغرة كبيرة في هذا المجال، اضافة الى ان من حقها علينا وقد تطورت الحياة بهذا الشكل، وتوسعت المتطلبات ان نعطيها الفرصة لكي تعمل وتكسب رزقها وتنفق على اسرتها، بعد ان تغير المجتمع وتنصل كثير من الشباب من مسؤوليتهم في الانفاق على عوائلهم فتقدمت المرأة لكي تتعلم وتعمل

وتحمل مسؤولياتها تجاه اسرتها واهلها خصوصا ان اعدادا كبيرة منهم اصبحن مؤهلات ولديهن القدرة على الانتاجية، فلا بد اذا من ان نتوسع في ايجاد الفرص المناسبة لهن واعانتتهن خصوصا مع تزايد الحاجة الى دخل الزوجة فكثير من الشباب اصبح يحتاج الى عمل زوجته بجواره حتى يستطيع توفير حياة كريمة له ولاسرتة.. ومن هنا لابد من توسيع دائرة عمل المرأة في المجالات التي كنا نحجم عنها في السابق مع انها لا تتعارض بأي شكل من الاشكال مع الشريعة الاسلامية ولا مع قيمنا ومبادئنا، ومن الممكن وضع خطط متكاملة، وتشغيل النساء وتوفير العمل المناسب لحياة كريمة.

ارجو ان اوفق في القاء الضوء على بعض الجوانب المهمة في هذه القضية الوطنية والتي تستوجب الامتثال والعناية والبحث والتروي والعمل الجاد والمخلص في سبيل حلها وبالتالي حل مشكلة الالاف من شبابنا الذي اصبح يعاني من قلق وخوف وتوجس على مستقبله، واعتذر مقدما.. فقد دفعتني الظروف لاستعجل في اصداره بعد ان كان مقالات متتابعة ولم اتمكن من اخراجه بصورة أكثر توثيقا وضبطا.. فمعذرة للقارىء العزيز وشكرا لـ «عكاظ» المؤسسة والصحيفة والتحرير وهم يحتضنون هذا العمل.

والله الموفق وهو الهادي الى سواء السبيل

محمد عبده يمانى

الفصل الأول

مفهوم السعودة

ماذا نريد بالسعودة ؟

ومن هو المعني بها؟

وماهي كلفتها؟

ومتى تكتمل؟

هل نعني بالسعودة احلال اي سعودي مكان أي اجنبي بصرف النظر عن قدرات كل

منهما وامكانياته وكلفته؟

وماذا نريد ان نسعود؟

وبماذا نريد ان نسعود؟

وكيف نريد ان نسعود؟

وماهي كلفة هذه السعودة؟

ثم ماهي المدة الزمنية الواجب العمل خلالها لتنفيذ السعودة وماهي الخطوات المطلوبة؟

وهل نستطيع ان نقوم بالسعودة خلال يوم ولييلة؟ ام ان هناك برامج عمل مطلوبة

ووقتاً كافياً ايضاً؟

وهل نستطيع ان ننفذ برنامج السعودة بقرار صارم من مجلس الوزراء؟ او من اي

جهة حكومية اخرى؟ .. ام ان المسألة تحتاج الى اكثر من ذلك لانها مزيج من وعي ..

ومسئولية.. وتخطيط، وبرامج مدروسة.. وحلول جذرية للتعليم . وخطوات فاعلة

للتدريب.. وايمان بأن القضية مسئولية مشتركة بيننا جميعاً؟

وهنا يأتي الموضوع المهم وهو ان السعودة لن تنجح على اي حال اذا تعجلناها ولم

ندرسها بروية، ولم نخطط لتنفيذها بوعي ومسئولية ، ولم نتحمل جميعاً مسئوليتنا تجاه

هذه القضية. بمعنى ان مسئولية السعودة يجب ان لا تكون مسئولية القطاع الحكومي

بمفرده، بل قضية القطاع الخاص ايضاً، والقطاع الحكومي لا يمكن ان يساهم كثيراً في

معالجة المشكلة، خصوصا بعد ان تشبع وبعد ان اصبحت قدراته على الاستيعاب محدودة، فبعض القطاعات الحكومية لم يزد فيها موظف واحد منذ مايزيد عن عشرة اعوام. كما لا يجوز ان نلقى العبء على القطاع الخاص دون اعانتة، وتضافر الجهود لمواجهة المشكلة.

ولاشك في ان جوهر المسألة التي نحن بصدد مناقشتها هو اعتبارها قضية جوهرية و أساسية ، وان حلها يحتاج الى تدرج وجدية واستشعار باهمية القضية، ثم ربط ذلك بمدخلات التعليم ومتطلبات التنمية وخاصة في المراحل الاولى، ثم قضية الوعي وتنميته لدى الناشئة باهمية العمل واحترام العمل.

هذا من ناحية، ومن الناحية الاخرى يبرز دور القطاع الخاص وتوجهاته بالنسبة لعملية التصنيع وربطها بالانسان بدلا من الآلة، وفي المحصلة لابد ان نتحرك باتجاه السعودية كقضية وطنية، ثم علينا ان نكون أمناء ونحن نتحرك بحيث نخطو كل خطوة وقد حسبنا حسابها: اين نبدأ؟ .. ومن نسعود؟.. وكيف نسعود؟.. ومتى نسعود.. كيف نستغنى عن اليد العاملة الاجنبية.. وفي اي مجال.. ومتى؟

ومن الخطورة من الناحية الأخرى رفع السعودية كشعار عاطفى فقط، فهذه مسألة لايجوز فيها الارتجال، ولا تصح فيها العشوائية، ولا بد من وعي وتخطيط وتنظيم وعمل بناء..

ولاشك اننا في اطار السعودية سندرك اهمية تنمية الروح الوطنية وحب الوطن وخدمة الوطن لدى الناشئة والشباب بحيث ندرك جميعا انها مسئوليتنا: الأم في المنزل، والأب في العمل، والمدرس في المدرسة.. والمواطن.. وهكذا.

ولقد حرصت خلال مناقشتي لهذه القضية ان اطرحها بصورة مجملّة ثم افصل في المحاور الأساسية والمتطلبات الضرورية، والخطط المطلوبة والتوعية بأبعاد القضية. وهكذا.

ثم نأتى الى قضية أخرى وهي دور الاعلام وخطورة مايرسخه من مفاهيم حتى اعطى في بعض الاحيان صورة قاتمة عن الشباب السعودي وقدرته على العمل، وقدرته على التأقلم ورفضه لاي عمل مهني، فغدونا نتصور وكان كل شاب سعودي يرفض كل عمل فنى، مع ان هناك آلاف من الشباب يتطلعون الى عمل شريف يعيشون منه، ولكن المسألة تحتاج الى اكثر من الرغبة، فهي تحتاج الى التخطيط والى التدريب، والى التأهيل، ثم الى رفع الاجور بصورة تجعل هذا الشاب يعيش حياة كريمة ويؤدى عمله بصورة شريفة.

وهذا يوضح اهمية تضافر الجهود وتهيئة النفوس لمواجهة هذه المشكلة، فهي مشكلة تستحق ان نقوم بعملية تعبئة كاملة لمواجهةها، فلو ان جيشا يغزو بلادنا او خطرا يحدق بنا لا سمح الله لكان لزاما علينا ان نستنفر قواتنا جميعا، لمقابلة وصد هذا الخطأ، وفي رأبي ان قضية البطالة تشكل خطرا كبيرا على الامة، لانها تتعلق باولادنا ومستقبلهم، وبالتالي بمستقبل الامة ككل خاصة اذا اخذنا في الاعتبار ان: نصف المجتمع السعودي تقريبا وفق الاحصاءات الاخيرة دون سن التاسعة عشرة سنة،^(١) فهؤلاء سيصبحون بعد خمس وعشر سنوات ايادي تطلب عملا وافواها تطلب ان تأكل وتشرب، ومواطنين يريدون ان يعيشوا حياة كريمة فلا بد ان نهييء لهم الفرص ولا بد ان نجعلهم يتحملون المسؤولية ونحبب اليهم العمل والكسب منذ الصغر، وتتضافر جهودنا جميعا في تهيئتهم لهذا الدور الاساسى.

ثم علينا ان نندارس قضية الطفرة وآثارها في المجتمع فقد اربكتنا سرعة الطفرة التي مررنا بها، حتى غدا الوضع الحاضر مؤلما حقا، ومؤسفا حقا، ومن ينظر الى المستقبل لابد ان يتهيب ماينتظر اولادنا اذا ماساروا على هذا النحو، وهناك الآلاف من الايدي العاملة الاجنبية التى تقد الى البلاد، وتستفيد ثم تعود الى بلادنا، وتحول مدخراتها وفي الوقت نفسه هناك آلاف من الشباب السعوديين الذين يتسكعون بدون عمل، وبدون أمل في بعض الاحيان.

فقبل ذلك كان ابن التاجر تاجرا، وابن المطوف مطوفا، وابن دليل الزيارة دليلا للزيارة، وابن السباك سباكا، وابن المزارع مزارعا، فالتاس كانت تحترم العمل ولا تجد غضاضة في ان تعمل في أي مكان مدامت تكسب رزقها بعرق جبينها. ولو اننا استرجعنا خطواتنا السابقة لادركنا ان عمليات التنمية عندنا (منذ خطة التنمية الاولى الى خطة التنمية السادسة التي نحن بصدد الاعداد لها) مرت بتحولات وتطورات كبيرة فبعد ان كانت الخطة الاولى تركز على اهمية توفير الايدي العاملة الضرورية لعملية البنية الاساسية من اي بلد وبأي شكل كان، وبالسرية الممكنة حتى تم فتح الباب على مصراعيه لاحضار اكبر عدد ممكن من الايدي العاملة في اقرب وقت ممكن فاستطعنا ان نستقطب ملايين العمال من انحاء العالم ولم تظهر المشكلة لنا الا خلال الخطة الخمسية الثالثة عندما بدأنا التخطيط الفعلى للقوى العاملة وبدأنا نستشعر اهمية الاعتماد على تنمية رأس المال البشرى وعدم

(١) خطة التنمية السادسة - المملكة العربية السعودية - وزارة التخطيط

الفصل الثاني

(المشكلة . حجمها . إبعادها)

النمو السكاني حالياً ومستقبلاً

حجم البطالة حالياً ومستقبلاً

الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبطالة السعوديين وتزايد عدد الوافدين

دعونا الآن نحاول ان نشخص المشكلة لأنها متشابكة، ومتعددة الاطراف:

- ١- فهناك مصلحة المواطن الذي يطلب العمل الشريف.
- ٢- ومصصلحة القطاع الخاص ومسئولية القطاع الخاص
- ٣- وهناك مسؤولية الجهات التعليمية
- ٤- وهناك مسؤولية الجهات التي تقوم بالتخطيط الاقتصادي
- ٥- ثم هناك مسؤولية الجهات المشرفة على القوى العامة
- ٦- ثم قبل هذا وذاك هناك مسؤوليتنا جميعا تجاه هذه القضية الملحة والتي يشترك كل منها فيها بسهم فالأم في منزلها تتحمل مسؤولية والرجل يتحمل مسؤولية، والمدرس يتحمل مسؤولية والمخطط يتحمل مسؤولية، والرجل العادي في القطاع الخاص سواء كان تاجرا او صانعا يتحمل مسؤولية.
- ٧- ثم هناك مسؤولية هذا المواطن الذي يحتاج الى عمل في ان يحترم هذا العمل ويثبت وجوده ومنافسته الحقيقية لليد العاملة الاجنبية.
- ٨- ثم تأتي مسؤولية الدولة في ان تهيئه له الفرصة المناسبة لكي يعيش حياة كريمة، فتحسن من دخله وتتحمل بعض النفقات والتبعات المرهقة حتى يصل العامل السعودي الى مستوى من الدخل يؤهله لاداء الخدمة التي كانت تؤديها اليد العاملة الاجنبية.
- ٩- وهناك مسؤولية الجهات العمالية، واهمية تطوير نفسها وقوانينها بما يتفق

التركيز على القوى البشرية الاجنبية، وعندها انشئ مجلس القوى العاملة عام ١٤٠٠هـ بهدف احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، ومع ذلك ظل العرض ضعيفا على العمالة الوطنية منذ عام ١٤٠٠هـ الى عام ١٤١٠هـ ولكننا بدأنا نستشعر خطورة الامر بصورة جادة في نهاية الخطتين الخمسيتين الرابعة والخامسة ، عندما لاحظنا ان تزايد اليد العاملة الاجنبية بصورة كبيرة، اثرت على تنميتنا، وفي الوقت نفسه نمت اليد العاملة السعودية ولم تجد الوظائف المناسبة لها ومن هنا فقد بدأنا نفكر في عملية السعودة وندرسها وندارسها ولكن بكل اسف بعد فوات الاوان، وبعد ان استقبلنا هذه الاعداد الكبيرة من العمالة الاجنبية الى جانب النقص الحاصل في اليد العاملة السعودية، وماتبع ذلك من آثار سلبية خلال مرحلة الطفرة فكانت كوارث اجتماعية وثقافية رسخت مفاهيم سيئة عن العمل وجعلت الشباب يعزف عنه ويتطلع الى الرفاهية الشديدة، وفجأة وجدنا انفسنا وجها لوجه امام قضية مهمة وهي قضية السعودة، وبدأنا نفكر كيف نستطيع ان نوفر لهذه اليد العاملة السعودية الوظائف المناسبة وبالمبلغ المناسب وفي الوقت المناسب وهذا هو جوهر المشكلة التي نحن بصدد الحديث عنها . وقد بدأ كل منا يعرف السعودة بطريقته الخاصة ، بل وأخذ البعض يتصور ان هناك وصفة سحرية من الممكن ان يتم بها اخراج اليد العاملة الاجنبية، واحلال اليد العاملة السعودية بصورة عاجلة وسريعة.

وكما ذكر الدكتور خالد النخيل «انه حسب المنظور الاقتصادي فانه ليس هناك عملية احلال تام او كامل بين العمالة الوافدة والعمالة المواطنة في هيكل الاقتصاد ككل كما يتصور الكثير من الناس، بأن عملية الاحلال تكون عاملا مواطنا واحدا مقابل عامل وافد واحد او العكس، وهذا يعني ان الحصول على اخلاء مائة وظيفة من العمالة الوافدة لا يعني بالضرورة توفر مائة وظيفة للعمالة المحلية في اقتصاد البلد ككل، كما ان استقدام مائة عامل وافد لا يعني بالضرورة ايضا ضياع فرص عمل لمائة مواطن، فذلك يعتمد على الكثير من التداخلات والمتغيرات في الاقتصاد الوطني ومن اهمها مدى تجانس العمالة الوافدة والعمالة الوطنية من حيث المهارات والتعليم والخبرات وغيرها وايضا ما اذا كانت العمالة الوافدة تساهم في زيادة الطلب على السلع والخدمات المنتجة والمستهلكة محليا بشكل كبير وفعال هذا بالاضافة الى عوامل اقتصادية اخرى^(١)

(١) العمالة الوافدة وسوق العمل السعودي / مقال بقلم الاستاذ الدكتور خالد بن ابراهيم الدخيل، الرياض العدد ١٠٢٩٧ بتاريخ ١١ ديسمبر ١٩٩٦م.

والتطورات التي حصلت في سوق العمالة ومجالاتها.

١٠- أهمية توفير ضمان معيشي للشباب المتخرج والشابة الى ان يحصل على عمل.

١١- أهمية وجود شبكة نقل جيدة تساعد الناس للوصول الى اعمالها، وتوفير على الشباب الكثير من العناء والعقبات التي تقف امامهم.

ولابد ان نناقش كلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة المستوردة ودراسة تكلفة تحملنا للحل المرحلي كما تحملنا مسؤولياتنا تجاه تأمين الغذاء للمواطنين من حيث التخفيضات الجمركية وتقديم المعونات الغذائية ومعونات القمح ومعونات الشعير، فلابد ان ندرس ايضا عملية دعم تنمية رأس المال البشري، فهو اهم بكثير حتى من القمح والشعير وغيرهما من الاغراض التي ساهمت فيها الدولة وادت الى انجاحها وتوفيرها بصورة منتظمة للمواطنين. وذلك بتوفير مبلغ كمساعدة لكل شاب يتخرج الى ان يجد فرصة العمل المناسبة فيعطى له المبلغ كضمان اجتماعي حتى لا يتسكع ويجد فرصته المناسبة في العمل.

ومن المهم ان نعمل على تأهيل العمالة الوطنية وان نجعلها تنافس العمالة الوافدة في الانتاجية وتحمل المسؤولية، حتى يستطيع القطاع الخاص ان يأمن على نفسه وعلى عمله وان يستشعر بأن الشباب السعودي يعمل ويتحمل مسؤوليته بكل امانة واخلاص... ونعين القطاع الخاص على امتصاص التكاليف الجديدة.

ثم تأتي عملية اخرى وهي موضوع التدريب المستمر، فكثير من القطاعات الحكومية، بكل اسف مضى عليها اكثر من عشرين عاما دون ان تطور او تدرب العاملين فيها خاصة في المجالات الفنية والعلمية التي تستوجب تدريباً وتستحق عناية، لاننا امة لا تؤمن بعملية التدريب واهملنا هذا الجانب المهم فقد كان الامر يستوجب ان لانفكر في حل مشكلة العودة وعلاجها من وجهة نظر فردية احادية لا تأخذ في اعتبارها ابعاد المشكلة المتشابكة، ولا بد عندما نعالج هذه القضية المهمة ان نعرف كما اسلفت انها لاتتم بقرار حكومي دون دراسة ودون تحمل للمسؤولية من جميع الاطراف، فانا لا نستطيع مثلا ان افرض على القطاع الخاص اي عمالة سعودية لالتزم بالعمل ولا تحترمه ولا تنتظم فيه، كما لا نستطيع ان الزمه بتكلفة عالية تؤدي الى اخلال في معيقاته الاقتصادية، ومن الناحية الثانية يجب ان اخذ في الاعتبار ان لا اجبر الشباب السعودي على العمل في اي وظيفة وبأي ثمن واطلب منه ان يحل محل العامل الاجنبي الذي يعمل بخمسمائة ريال او ستمائة ريال، فالاول لديه تبعات وعليه مسؤوليات، وقد ينفق هذا المبلغ ذهابا وايابا للعمل، في غياب شبكة مواصلات منظمة. ثم لابد ان نأخذ في اعتبارنا احتياجات هذا الشباب ومتطلباته

ومسؤولياتنا الوطنية تجاه توفير عمل مناسب ويدخل مناسب له ومن ثم نحاسبه على مدى انتظامه في العمل. فالقضية اذا متشابكة لابد ان تأخذ في اعتبارها كما ذكرنا اطراف الموضوع ككل، ومسؤولية كل طرف، وان نتحرك نحو الحقل بتضافر الجهود، وبوعي وادراك لابعاد هذه القضية التي نحن بصددتها.

١- النمو السكاني حاليا ومستقبلا

اولا: تقديرات السكان السعوديين

١- بلغ عدد السكان السعوديين حسب نتائج التعداد الاخير حوالي ١٢.٢ مليون نسمة في عام ١٤١٢هـ.

٢- يقدر العدد الحالي للسكان السعوديين في ١٤١٦هـ بحوالي ١٢.٨ مليون نسمة ويتوقع ان يرتفع الى حوالي ١٦.٦ مليون نسمة في عام ١٤٢٠هـ وان يتضاعف في عام ١٤٣٠هـ.

ثانيا: تقديرات القوى العاملة

أ- القوى العاملة الوطنية:

١- حسب تقديرات الامانة العامة لمجلس القوى العاملة المبنية على معدلات نمو السكان والمؤشرات الواردة بدراسة القوى العاملة «العرض والطلب» التي اعدتها الامانة بلغ اجمالي القوى العاملة الوطنية ٢,٤٢٨,٥٤٩ شخصا في عام ١٤١٢هـ منهم ٢,٢٢٠,٢٦١ ذكورا و ٢٠٢,١٥٨ اناثا.

٢- يقدر اجمالي القوى العاملة الوطنية في عام ١٤١٦هـ بحوالي ٢,٧١٦,٠٥٨ شخصا منهم ٢,٤٨٣,٢٥٦ ذكورا و ٢٣٢,٨٠٢ اناث.

٣- يتوقع ان يرتفع اجمالي القوى العاملة الوطنية الى حوالي ٣,٢٧٢,٨٤٧ شخصا في عام ١٤٢٠هـ منهم ٢,٩٩٢,٣٢١ ذكورا و ٢٨٠,٥٢٦ اناثا.

ب- العمالة الوافدة:

استمرت العمالة الوافدة في الزيادة باعداد كبيرة حيث توضح بيانات المديرية العامة للجوازات خلال الفترة من ١٤١١ جمادى الآخرة ١٤١٦هـ ما يلي:

١- ارتفع عدد المقيمين الاجانب «العاملين + مرافقيهم» في المملكة من ٤,٢١٧,٨٧٥ شخصا في عام ١٤١١هـ الى ٦,٣٣٨,٦٤٢ شخصا في جمادى الآخرة ١٤١٦هـ وبلغت نسبة الزيادة الاجمالية في عددهم حوالي ٤٧٪ في عام ١٤١٦هـ مقارنة بعام ١٤١١هـ.

٢- ارتفع عدد العاملين الاجانب من ٣,٨٩٢,٧٣٦ عاملا في عام ١٤١١هـ الى ٤,٦٣٠,٨٢٢ عاملا في جمادى الآخرة ١٤١٦هـ وذلك بنسبة زيادة اجمالية بلغت حوالي ٦٣٪ خلال هذه الفترة.

٣- زاد عدد المرافقين للعاملين الاجانب من ١,٤٢٥,١٣٩ مرافقا في عام ١٤١١هـ الى ١,٦٢٥,٥٠١ مرافق في جمادى الآخرة ١٤١٦هـ بنسبة زيادة اجمالية بلغت ١٤٪ خلال هذه الفترة.

٤- بجانب تزايد اعداد العمالة فان هناك اتجاها تصاعديا لطليات الاستقدام للعمل حيث تزايد عدد تأشيرات الاستقدام للعمل بمعدل ٢٤٪ سنويا خلال الفترة ١٤٠٩هـ - ١٤١٤هـ.

٥- توضح بيانات المديرية العامة للجوازات ان القطاع الخاص يستوعب حاليا ٩٥٪ من اجمالي العمالة الوافدة في المملكة ويستوعب القطاع الحكومي ٥٪ ويلاحظ من تطور عدد العمالة الوافدة في هذين القطاعين ما يلي:

١- انخفض عدد العاملين الاجانب بالقطاع الحكومي من ٣٢٢,٨٤٦ عاملا في عام ١٤١١هـ الى ٢٤٥,٣٦٩ عاملا في جمادى الآخرة.

٢- ارتفع عدد العاملين الاجانب بالقطاع الاهلي من ٢,٥٦٩,٨٩٠ عاملا في ١٤١١هـ الى ٤,٤٨٢,٩١٠ عمال في ١٤١٦هـ.

ويتضح من هذه الارقام ان كل الزيادة في عدد العمالة الوافدة نتجت عن زيادة الطلب على هذه العمالة من قبل القطاع الاهلي.

٦- تشكل العمالة الوافدة النسبة الغالبة في اجمالي العمالة في القطاع الاهلي كما يظهر في بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٧- بالنسبة للقطاع الحكومي توضح بيانات الديوان العام للخدمة المدنية ان نسبة العمالة الوافدة بلغت حوالي ٢٤٪ من اجمالي العاملين بالدولة «الخدمة المدنية» وتعمل غالبية هذه العمالة «٨٦٪ منهم» بقطاعي الصحة والتعليم، في حين بلغت نسبة العمالة الوطنية حوالي ٧٧٪.

٨- بصورة عامة تشكل العمالة الوافدة غير المتخصصة «العمالة العادية» حوالي ٥٢٪ من اجمالي هذه العمالة بالمملكة، ويشكل عمال الخدمات والزراعة ٢٢٪. اما اصحاب المهن العلمية والفنية فيمثلون حوالي ١٢٪ من اجمالي العمالة الوافدة.

٩- يرتبط بتواجد العمالة الوافدة بعض الظواهر التي تؤدي الى اختلالات في سوق العمل وبعض الآثار الاقتصادية والاجتماعية والامنسية السلبية ومن هذه الظواهر والآثار ما يلي:

١-٩- ممارسة كثير من الوافدين لمهن غير تلك التي حددتها تأشيرات قديمهم للعمل.

٢-٩- استمرار نقل الكفالات لبعض فئات العاملين الذين قلت حاجة سوق العمل اليها.

٣-٩- تواجد اعداد من العمالة الاجنبية التي تبحث عن عمل ويمكن ان يطلق عليها «عمالة سائبة».

٤-٩- استقدام العائلات وما يترتب عليه من ضغط على الخدمات العامة «الصحة والتعليم» وحصول بعض افرادها على وظائف وباجور منخفضة.

٥-٩- تزايد تحويلات العمالة الوافدة الى الخارج فحسب احصاءات مؤسسة النقد العربي السعودية فقد ارتفعت نسبة هذه التحويلات الى داخل المملكة من قطاع البترول من ٢٨٪ في عام ١٩٩٠ الى ٢٧٪ في عام ١٩٩٤ وهذه التحويلات تنمو سنويا بمعدل ٨٪.

٦-٩- اصبح عدد المقيمين الاجانب والعمالة الوافدة يشكلون نسبة كبيرة من السكان السعوديين والعمالة الوطنية حيث ان نسبة المقيمين تبلغ حاليا حوالي ٤٦٪ من اجمالي السكان السعوديين وتبلغ العمالة الوافدة حوالي ضعف العمالة الوطنية.

ثالثا: اعداد الطلاب والخريجين السعوديين:

١- يستوعب التعليم العام حوالي ٢,٢ مليون طالب وطالبة وتستوعب الجامعات حوالي ١٧٢ الف طالب وطالبة وذلك بالاضافة الى حوالي ٨٧ الفا تستوعبهم كليات ومعاهد ومدارس ومراكز التعليم الفني والتدريب في القطاع العام في المملكة.

٢- ارتفع عدد الخريجين السعوديين من المدارس الثانوية من ١٤,٧٢٢ خريجا في عام ١٤٠٧هـ الى ٢٠,١٠٩ خريجين في عام ١٤١٤هـ كما ارتفع عدد الخريجات السعوديات من ١٦,٩٠٩ خريجات الى ٢٢,٣٦٣ خريجة خلال هذه الفترة.

٣- ارتفع عدد الخريجين السعوديين من جامعات المملكة من ٣٨٥١ خريجا في عام ١٤٠٥هـ الى ١٢,٧٤٤ خريجا في عام ١٤١٥هـ كما ارتفع عدد الخريجات السعوديات من ٢,٦٥٧ خريجة في عام ١٤٠٥ الى ١٠,٢٠١ خريجة في عام ١٤١٥هـ وتتركز تخصصات الخريجين والخريجات في المجالات الادبية «نسبة ٨٣٪ من اجمالي خريجي وخريجات الجامعات».

٤- فيما يتعلق بالتعليم الفني والتدريب المهني فقد بلغ عدد الخريجين ٢٣,٥٤١ خريجا في عام ١٤١٤هـ منهم ١٦,٢٢٣ من المعاهد والكليات الفنية والتقنية و ٧,٢١٨ من مراكز التدريب المهني.^(١)

وبشكل عام فإن احصائيات التوظيف في السنوات الاخيرة قد سجلت زيادة كبيرة في

(١) تقرير مجلس القوى العاملة - الامانة العامة - بيانات وارقام حول القوى العاملة بالمملكة

أعداد المسجلين لطلب العمل من حملة الشهادة الدراسية^(١).
هذه الاحصاءات عندما ننظر إليها نلاحظ أن معدل النمو للعمالة الوطنية لم يزد «بين عام ١٤٠٢ و عام ١٤٠٩ على ٧,٤٪، في الوقت الذي قفزت فيه العمالة الاجنبية الى ارقام كبيرة جدا وكذلك نلاحظ ان ٧٥٪ من طالبي العمل الذين سجلوا لدى مكاتب العمل تتراوح اعمارهم بين ٢٠-٤٥ سنة فهناك حيوية في الطلب على العمل وزيادة في اقبال الشباب على الالتحاق بالقطاع الاهلي ولكن العوائق التي ذكرناها تقف عقبة دون تحقيق الهدف النهائي ففي الوقت الذي نجد لدى الشباب الرغبة في الالتحاق بالاعمال الاهلية فان استقرارهم محدود نتيجة لعدة مشاكل تتلخص في: مشاكل الاجور من ناحية، الحوافز من ناحية، التدريب، الخبرة، الاستمرارية في العمل، ونجد انها تشكل عائقا في سبيل استمرارية نمو هذا المعدل واستقرار هؤلاء الشباب في العمل.

ودعونا الان نلقي نظرة عابرة على الاحصاءات المتوافرة بالنسبة للتعداد السكاني في المملكة العربية السعودية التي توضح ان شرائح السن في المملكة هي بين «١٥-٥٩»^(٢) تقريبا كما توضح ايضا ان ما يزيد عن ٥٥٪ من سكان المملكة هم دون سن العشرين عاما، اي ان هؤلاء سيكونون خلال الاعوام الخمسة او العشرة القادمة من الايدي العاملة السعودية التي تطلب عمالا، ولا بد لنا ان نعمل من الان على دراسة قضايا تعليمهم وتدريبهم وتأهيلهم، ثم توفير فرص العمل لهم.

٢- الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبطالة السعوديين وزيادة الوافدين

ان النظر بدقة لهذه الارقام يوضح انه في الوقت الذي بلغ عدد سكان المملكة من السعوديين حوالي ١٢,٣ مليون نسمة في عام ١٤١٤ هـ قفز في عام ١٤١٦ هـ الى ١٣,٨ مليون نسمة ومازال عدد السكان في ارتفاع، ويتوقع ان يصل الى ١٦,٦ مليوناً في عام ١٤٢٠ هـ. لكن عندما نلاحظ ان القوى العاملة في المملكة في عام ١٤١٢ هـ مليونان ومائتا الف من الاناث، في الوقت الذي نجد فيه ان اجمالي القوى العاملة الوطنية في عام ١٤١٦ هـ تقدر بمليونين وسبعمائة الف شخص. اما العمالة الوافدة فقد زادت باعداد كبيرة كما يتضح في الاحصاءات حيث ارتفع عدد المقيمين في المملكة من ٤,٣ ملايين الى ٦,٣ في عام ١٤١٦ هـ وهكذا بلغت نسبة الزيادة الاجمالية ٤٧٪ بالنسبة للمقيمين.
اما بالنسبة لعدد العاملين الاجانب فقد قفز من مليونين وثمانمئة الف عامل تقريبا في عام

(١) تقرير احصائي صادر عن وزارة التخطيط في المملكة العربية السعودية - خطط التنمية الخامسة للفترة ١٤١٠-١٤١٥ هـ ص ١٦٥.

(٢) المصدر السابق ص ١٦٥.

١٤١١ هـ الى اربعة ملايين وستمئة الف عامل في ١٤١٦ هـ بنسبة زيادة اجمالية قدرها ٦٣٪ خلال هذه الفترة.

ودعونا الان ننظر الى قضية اخرى وهي عدد المرافقين للاجانب والذي بلغ مليوناً واربعمائة الف نسمة في عام ١٤١١ هـ وقفز الى مليون وستمئة الف في عام ١٤١٦ هـ وبكل اسف فان الاحصاء يدل على ان هناك زيادة في طلبات الاستقدام بلغت ٢٤٪ من ١٤٠٩ هـ الى ١٤١٤ هـ اذن فالعمالة الاجنبية تزداد ونحن نعلم جميعا ذلك، ونعلم اسبابه التي حاولنا ان نلقي الضوء عليها ولكن يجب هنا ان نلقي الضوء على كلفة المرافقين لهؤلاء العمال من عوائل ومن ضغط على المرافق التعليمية وضغط على خدمات المرافق العامة فان لذلك تكلفة تقابل ما يمكن ان ندعم به اليد العاملة السعودية ونشجعها، ونرفع الحدود الدنيا لتكلفتها ولدخولها. ومما يزيد في ايضاح هذه الصورة ان ٩٥٪ من العمالة الوافدة تعمل في القطاع الخاص و٥٪ فقط تعمل في القطاع الحكومي وانها انخفضت في القطاع الحكومي بينما ارتفعت في القطاع الخاص وذلك لنفس الاسباب التي ناقشناها بشأن اقبال القطاع الخاص على العمالة الوافدة.

ومما يلاحظ ان اغلب العمالة الوافدة هذه «٥٢٪ منها» عمالة عادية غير متخصصة، يلي ذلك العاملون في القطاع الزراعي «٢٣٪» بينما يشكل اصحاب المهن حوالي «١٢٪» من العمالة الوافدة، وجزء بسيط يمثل العمالة المتخصصة ومما يلاحظ ان كثيرا من العمال يفدون الى المملكة ليعملوا في مجال معين فان لم يتح لهم يعملون في مجال اخر فتنتقل هذه العمالة كما وصفت في تقرير وزارة العمل بالعمالة السائبة وكل من هؤلاء يحاول استقدام عائلته والاستفادة من خدمات المرافق العامة كالصحة والتعليم المتوافرة في المملكة.

لاشك ان هناك قرارات من مجلس الوزراء حول ضرورة اعداد دراسات عن هذا الموضوع وقرار مجلس الوزراء بالموافقة على توصيات مجلس القوى العاملة بشأن احلال العمالة الوطنية وقرارات اجراء دراسات بشأن مكاتب التوظيف ولكن كما ذكرت ان مثل هذه الامور لايمكن ان تعالج بقرارات ولا بد من خطط ولا بد من دعم من الدولة لتنفيذ هذه القرارات من ناحية ولا بد من دراسة متكاملة للقضية ككل لاننا مجرد ان نقول اننا نريد ان نرفع من نسبة العمالة السعودية فهذا امر لن يتم بسهولة واننا اردنا ان نقول اننا نخفض من استيراد العمالة الاجنبية فهذا ايضا قرار ليس بالسهولة لان هناك تأثيرا على القطاع الخاص ولكن لا بد من نظرة الى المشكلة بصورة متكاملة.

فكما قلنا انه من الصعب ان نتجه الى حل قضية واحدة في هذا الموضوع المتشابك وبذلك لن نتحقق النتائج المطلوبة بأي شكل من الاشكال فان كل واحد من هذه العوامل يعتمد على الاخر وكل جانب يؤثر بصورة مباشرة وكبيرة على المشكلة ككل.

٣- حجم البطالة حالياً ومستقبلاً

تشير الاحصائيات المتوافرة «وزارة التخطيط في المملكة العربية السعودية» خطة التنمية الخامسة للفترة من ١٤١٠/١٤١٥ هـ ص ١٦٥» الى أن إجمالي العمالة المدنية في المملكة تقدر كمايلي:

| السنة | اجمالي العمالة | العمالة بالقطاع الحكومي | العمالة بالقطاع الاهلي |
|--------------|----------------|-------------------------|------------------------|
| ١٤٠٩/١٤١٠ هـ | ٥,٧٧١,٨٠٠ | ٦٢٤,٨٠٠ | ٥,١٤٧,٠٠٠ |
| ١٤١٤/١٤١٥ هـ | ٥,٩٨٥,٣٠٠ | ٦٣٣,٥٠٠ | ٥,٣٥١,٨٠٠ |

وتشير دراسة اخرى الى ان نسبة العمالة المواطنة في القطاع الخاص الى اجمالي العمالة به قد ارتفعت من ١٦٪ عام ١٤٠٥ هـ الى ١٨,٨٪ في عام ١٤٠٧ هـ وان متوسط معدل النمو السنوي للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص بلغ ٧,٤٪ خلال الفترة من ١٤٠٢ هـ/١٤٠٩ هـ^(١)

كما اشارت هذه الدراسة الى ان عدد العمال السعوديين بالقطاع الخاص قد ارتفع كالتالي:

- عام ١٤٠٢ هـ ٢٢٤,٢ الف عامل
- عام ١٤٠٥ هـ ٢٦٤,٨ الف عامل
- عام ١٤٠٧ هـ ٢٨٩,٤ الف عامل
- عام ١٤٠٩ هـ ٢٣٨,٦ الف عامل

اي ان متوسط معدل النمو السنوي في المتوسط يعادل ٥٪ خلال هذه الفترة، ما عدا عام ١٤٠٩ هـ فلم تنطبق القاعدة، حيث بلغ عدد العمال ٢٣٨,٦ الف عامل اي بانخفاض وليس بزيادة.

(١) «الغرفة التجارية بالرياض - الاقتصاد السعودي امام خيارات ثلاثة محرم ١٤١٢ هـ ص ١٨»

| العام | الحالة التعليمية | | | | | |
|----------|------------------|------------|---------|-------|-------|-------|
| | امي | يقرأ ويكتب | ابتدائي | متوسط | ثانوي | جامعي |
| ١٤٠٩ | ٨٤٠٤ | ٦٢٦٥ | ١٠٠٥٠ | ٦٣٥٩ | ٢٣٦٧ | ٢١٨ |
| النسبة / | ٢٤ | ١٨ | ٢٧ | ١٨ | ١٠ | ١ |
| ١٤١٠ | ٨٧٥٤ | ٧٨٥٩ | ١٢٥١٤ | ٨٣٥٤ | ٤٩٧٤ | ٥٢٩ |
| النسبة / | ٢١ | ١٨ | ٢٩ | ١٩ | ١٢ | ١ |

يوضح الجدول اعلاه ما يلي:

ان نسبة المسجلين الاميين انخفضت الى ٢١٪ عام ١٤١٠ هـ مقابل ٢٤٪ عام ١٤٠٩ هـ ويرجع ذلك الى الجهود التي تبذلها الحكومة في القضاء على الامية.

اما نسبة المسجلين الذين يقرأون ويكتبون فقد استقرت عند ١٨٪.

وقد زادت نسبة طالبي العمل الحاصلين على الشهادة الابتدائية من ٢٧٪ الى ٢٩٪ وكذلك بالنسبة للحاصلين على الشهادة المتوسطة من ١٨٪ الى ١٩٪. كما زادت نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية من ١٠٪ الى ١٢٪، في حين كانت نسبة الجامعيين مستقرة وهي الاقل اذ لا تزيد على ١٪ خلال العامين المذكورين.

العمالة السعودية وغير السعودية في القطاع الخاص «*»

| السنة | العمالة السعودية | العمالة غير السعودية | اجمالي 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 | ١٨٣٠٢٥ | ٨٢٨٩٩٠ | ١٠١٢٠١٥ | ١٨,١ |
| ١٤٠٢ | ٢١٨٤٥٢ | ٩٧٦٧٧٥ | ١١٩٥٢٢٧ | ١٨,٣ |
| ١٤٠٣ | ٢٠٦٥١٧ | ١٠٠٠٨٦٨ | ١٢٠٧٣٨٥ | ١٧,١ |
| ١٤٠٤ | ٢٣٠٤٢١ | ١١٦٠٩٦٢ | ١٣٠٩١٣٨٣ | ١٦,٦ |
| ١٤٠٥ | ٢٦٤٨٠٤ | ١٣٨٩٣٧١ | ١٦٥٤١٧٥ | ١٦,٠ |
| ١٤٠٦ | ٢٨٤١٨٨ | ١٢٣٥٠٧٢ | ١٦١٩٢٦٠ | ١٧,٦ |
| ١٤٠٧ | ٢٨٩٤١١ | ١٢٥١٥٨٧ | ١٥٤٠٩٩٨ | ١٨,٨ |
| ١٤٠٨ | ٢٨٢٦٢ | ١٥٣٦٢٨٣ | ١٨٦٤٥٤٥ | ١٧,٦ |
| ١٤٠٩ | ٣٣٨٥٧٢ | ١٥٦٦٥٢٣ | ١٩٠٥٠٩٥ | ١٧,٨ |

* تقرير وزارة التخطيط - خطة التنمية الخامسة

توزيع العمالة السعودية حسب المهنة* «*»

| صافي التغير بالالف | النسب المئوية | | بالالاف | | القطاع |
|--------------------------|---------------|------|---------|-------|--|
| | ١٤١٤ | ١٤٠٩ | ١٤١٤ | ١٤٠٩ | |
| ٦٨,٦ | ١٣,٣ | ١٢,٧ | ٧٩٨,٤ | ٧٢٩,٨ | مهنيون وفنيون |
| ٨,٤ | ١,٣ | ١,٣ | ٧٨,٦ | ٧٠,١ | مهندسون |
| ٢,٠ | ٠,٤ | ٠,٤ | ٢٦,٢ | ٢٣,٢ | مدنيون ومعماريون |
| ٠,٧ | ٠,٢ | ٠,٢ | ٩,٨ | ٩,١ | كهربائيون والكترونيات |
| ٠,٨ | ٠,١ | ٠,١ | ٧,٢ | ٦,٥ | ميكانيكيون |
| ٠,٤ | ٠,٠ | ٠,٠ | ٢,٥ | ٢,١ | صناعيون |
| ٠,٢ | ٠,٥ | ٠,٠ | ١,٢ | ١,٤ | كيميائيون |
| ٣,٤ | ١,١ | ٠,٥ | ٢١,٢ | ٢٧,٨ | اخرين |
| ٧,١ | ٠,١ | ١,٠ | ٦٥,٥ | ٥٨,٤ | الفنيون |
| ٠,٦ | ٠,٠ | ٠,١ | ٦,٢ | ٥,٦ | كهرباء والكترونيات |
| 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 اخرون |
| 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 | ٠,٣ | ١٣,٦ | ١٠,٩ | فنيو العلوم |
| ٢,٨ | ٠,٧ | ٠,٧ | ٤٣,٦ | ٣٩,٨ | المحاسبون |
| ٥,٣ | ١,١ | ١,١ | ٦٧,٥ | ٦٢,٢ | الاقتصاديون والاحصائيون والرياضيون ومحللو النظم مبرمجو 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 | الاساتذة والمدرسون والمدربون |

* تقرير وزارة التخطيط - خطة التنمية الخامسة

الفصل الثالث

أسباب مشاكل البطالة

- * لغز الاجور بين متطلبات العمالة والقطاع الخاص والتناقض بين التخصصات المتاحة ومتطلبات القطاع الخاص
- * ضعف التهيئة الاجتماعية لتقبل الاعمال والانضباط فيها

١- لغز الاجور بين متطلبات العمالة والقطاع الخاص والتناقض بين التخصصات المتاحة ومتطلبات القطاع الخاص

نتقل الآن الى قضية البطالة بين السعوديين، وسوف نلاحظ ان من أهم اسبابها عدم توافق حاجات القطاع الخاص بعد تشبع القطاع الحكومي، فالقطاع الخاص يشعر بأن هناك عدم توافق بين حاجته ومخرجات التعليم من ناحية، وقضية تدني الاجور من الناحية الثانية، وهي ناحية اخرى مهمة.

فاذا أردنا أن نناقش مشاكل العامل السعودي، فقد اوضحت الدراسات التي تمت في اطار المؤتمرات التي عقدتها وزارة العمل والشئون الاجتماعية ان السبب الاساسي الاول لعزوف السعوديين عن العمل هو:

١. ضالة الاجور التي تعرض عليهم في القطاع الخاص.
٢. المبالغة في طلب المؤهلات العالية، والخبرات.
٣. اشتراط اجادة اللغة الانجليزية في كثير من الاعمال التي لا تحتاج الى هذه اللغة.
٤. انعدام الأمن الوظيفي.

«ظاهرة واسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الاهلي^(١)»

(١) للسعوديين فقط - للاستاذ عمر كامل - دار العلم - جدة

| الهيئة | البيان | الاحلال | وظائف جديدة | اجمالي | النسبة |
|--------|--------|---------|-------------|--------|--------|
|--------|--------|---------|-------------|--------|--------|

توزيع الزيادة في العمالة السعودية خلال الخطة الخامسة حسب درجة المهارة سنة ١٤١٥ هـ «*»

| البيان | الاحلال (بالاف) | وظائف جديدة (بالالف) | اجمالي (بالالف) | النسبة |
|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|--------|
| مهنيون وفنيون | ٢,١ | ٦٨,٦ | ٧٦,٧ | ١٦,٣ |
| اداريون | ٢,٢ | ٢٣,٦ | ٢٥,٨ | 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 |
| عمال في مجال الانتاج | ١١,٤ | ٤٧,٧ | ٥٩,١ | ١٣,٦ |
| المجموع | ٢٢٠,٤ | ٢١٣,٥ | ٤٣٣,٩ | ١٠٠ |

* المصدر: توبة العمالة المواطنة ١٤١٣ هـ - ص ٢٦٦

اولاً: من بحث الاستاذ عبدالرحمن السدحان: (١)

أ- ان المواطن غير منضبط سلوكيا داخل المنشأة.

ب- ان له مزاجية متقلبة.

ج- انه مكلف اقتصاديا للمنشأة مقارنة بالوافد.

ثانياً: من بحث قامت به الغرفة التجارية (الصناعية): (٢)

أ- طول فترة العمل اليومي واتباع نظام الدوامين

ب- تفضيل الأسرة السعودية لانضمام اعضائها للخدمة في الدولة والتشجيع عليه.

ج- تفضيل نسبة كبيرة من موظفي القطع الخاص (٥٤٪) الانتقال الى القطاع الحكومي

لاسباب منها الاستقرار الوظيفي وقلة ساعات العمل اليومي والعمل دوام واحد... الخ.

ثالثاً: من بحث أعده مجلس القوى العاملة في المملكة: (٣)

أ- ان العمل في القطاع الخاص يأتي في المرتبة الثانية ضمن تفضيل الخريجين.

ب- ليس لدى الخريجين والخريجات إمام جيد بفرص العمل المتاحة في القطاع

الخاص.

رابعاً: من ورقة عمل تقدمت بها الغرفة التجارية والصناعية بالرياض: (٤)

أ- انخفاض الأجر الذي يقبله العامل الوافد مقارنة بأجر المواطن

ب- يتم جلب العمالة الوافدة طبقاً للمواصفات التي ترغبها المنشأة

ج- مرونة العمالة الوافدة من حيث قبولها العمل والنقل في أى مكان بالمملكة.

د- تكلفة العامل السعودي اكبر من تكلفة العامل الوافد.

خامساً: من ورقة البحث المقدمة من معهد الإدارة العامة الى ندوة العمالة والمواطنة: (٥)

أ- معهد الإدارة يشكو من عدم إقبال الشباب السعودي على برامج التدريب التي يعدها.

سادساً: دور ووجهة نظر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:

أ- ضالة الأجور التي تعرض للمواطنين من قبل منشآت القطاع الاهلي.

ب- المبالغة في طلب المؤهلات العالية والخبرات الطويلة.

ج- اشتراط اجادة اللغة الانجليزية رغم ان معظم الاعمال لا يحتاج لذلك.

(١) بحث ميداني رئيسي مقدم لندوة العمالة والمواطنة المنعقد في معهد الإدارة العامة في فبراير ١٩٩٣ عن العمالة والمواطنة في القطاع الاهلي السعودي.

(٢) بحث الغرفة التجارية انصاعية «اسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الاهلي».

(٣) بحث بعنوان «خريجي الجامعات السعودية - مجلس القوى العاملة بالسلكة

(٤) نحو افضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية بالقطاع الخاص ورقة عمل الغرفة التجارية بالرياض للمؤتمر الرابع لرجال الاعمال السعوديين ١٤٠٩

(٥) ورقة بحث معهد الإدارة العامة - ندوة العمالة والمواطنة

د- مقارنة طالبى العمل بين مزايا العمل في المنشآت الاهلية والجهات الحكومية. (١)
ولا بد من معالجة انخفاض الاجور ووضع حد ادنى لاجور المواطنين حتى نرفع من
مستواهم وبالتالي نرفع من انتاجيتهم... ونؤمن لهم الدخول المناسبة والتي تشجعهم على
الاستقرار والاستمرار.

وضع حد أدنى لأجرة العمالة السعودية

ثم لا بد ان نعالج التكلفة في العمالة الغنية السعودية مقارنة بالنسبة للعمالة الاجنبية وان
تسعى الدولة الى دراسة وضع حد أدنى للاجور وقد يكون لرجال الاعمال ورجال القطاع
الخاص رأي في هذه المسألة بأن هذا يرفع في كلفة الانتاج عندهم ولكن من الناحية
الاخرى يمكن معالجته كما ذكرنا سابقاً بالنظر في هذه القضية ككل، ومترتباتها على
الاقتصاد الوطني، ومدى استفادة القطاع الخاص من المعونات التي تقدم من الدولة،
وزيادة هذه المعونات وعمل ترتيبات تجعل هذه القضية تنجح وتضع القضية في الحد
الأدنى مقبولة من الجميع وتمكن الشباب من العمل وتدفعهم الى المزيد من العمل. وان
نعاملها، كما سبق ان قلنا مثل معونات الحبوب والشعير والصناعة ونحو ذلك. وليس
صحيحاً ان نقول ان العمالة السعودية مرتفعة التكلفة لمجرد ان نقيسها بالعمالة الاجنبية
لان هذا الشاب يعيش في مجتمع تكلفة معيشته مختلفة، ولا نستطيع ان نعطينه نفس المبلغ
الذي نعطينه للعامل الاجنبي لان العامل الاجنبي يعمل في ظروف مختلفة وفي اطار حياة
معيشية معينة، اما الشاب السعودي فقد ينفق هذا المبلغ الذي يأخذه العامل الاجنبي في
تكاليف الانتقال من عمله الى منزله في غياب شبكة نقل متكاملة. وهكذا فلا بد من نظرة
جادة لهذه العملية، وكما ذكرت ينبغي ان لا نعالج الوضع بصورة منفردة وان ننظر فقط
في رفع اجور العمالة الوطنية او ان نقلل من العمالة الاجنبية او ان نقول بأن القطاع
الخاص يتكلف، لكن لا بد من النظر بصورة شاملة لهذه المسألة وما يترتب عليها وان نسعى
الى معالجة ما يشكو منه المواطن السعودي الذي يريد ان يعمل من ان الاجور منخفضة
وغير مشجعة وما يشكو منه القطاع الخاص من ان ارتفاع تكلفة الاجور ستؤثر على
انتاجيته وتتدخل الدولة هنا لوضع الحد الأدنى للاجور وتتحمل الدولة جزءاً من
المسئولية التي تتحملها الآن في دعم القطاع الخاص بأوجه مختلفة، على ان تربط هذه
العملية من الناحية الأخرى بمدى تجاوب هذه القطاعات الخاصة مع خطة الدولة للسعودة.

(١) السعوديين فقط - للاستاذ عمر كامل - دار العلم - جدة

هذه القضية يجب ان نتحدث فيها ايضا بصراحة ففي الوقت الذي نملي هذه الشروط، ونطلب من الشباب الانضباط في العمل والاجتهاد والمثابرة وطاعة رؤسائهم واحترام تعليمات العمل، وتحسين انتاجيتهم، وتشجيعهم للاحاطة بشئون العمل الذي يقومون به، وتدريبهم بصورة مستمرة، وتعليمهم أهمية الاستفادة من الاخطاء التي يقعون فيها. فلا بد من تأمين عمل شريف لهم يوفر لهم حياة كريمة، وضمانا لمستقبلهم، كما يجب ان نكون أمناء مع انفسنا، ونلاحظ ان كثيرا من منشآت القطاع الخاص بنيت على اساس معدل ومعيار الربح وهذا طبعا كان لصالح العمالة الاجنبية. فدراسة الجدوى دائما تقوم على اساس التكاليف المنخفضة للعمالة الوافدة، فكيف يستطيع هذا العامل السعودي ان يتنافس عاملا اجنبيا يحضر الى البلاد ويرضي بأجور منخفضة ويستطيع ان يوفر منها ويحول الى بلاده في حين ان هذه الاجور لاتفي بالمتطلبات الاساسية للعامل السعودي. اذن يجب ان ننظر في القضية الاساسية، وهي ان هذه المنشآت الخاصة يجب ان لا يكون معيار الربح وحده هو المعيار الاساسي لها. صحيح يجب ان تربح ولكن يجب ان تضع في اعتبارها تشغيل اليد العاملة السعودية والاستفادة منها فهذا المصنع السعودي الذي اعتز به، والذي يريد مني اعفاءات جمركية والذي يريد مني قروضا طويلة المدى بدون فوائد او بفوائد منخفضة بالاضافة الى التشجيع في التصدير والتشجيع في الاستيراد ومدخلاته، كل هذه الامور انا اخذها من قوت المواطن لا قدمها له، فيجب عليه ان يعطيني بالمقابل تضحية بأن يشغل عمالة سعودية حتى يستحق ان يسمى مصنعا سعوديا. فالمصنع السعودي ليس هو المصنع الذي رأسماله سعودي فقط بل في رأيي ان المصنع السعودي هو المصنع الذي يشغل اكبر عدد ممكن من اليد العاملة السعودية وينتج بضاعة سعودية منافسة، وهذا يأتي بالتعاون بين القطاع الخاص من ناحية والدولة من ناحية عندما ترفع الحد الأدنى للاجور، وتساهم في تقديم كل هذه القروض ودعم القطاع الخاص ولكن على ان لاتبنى القضية كلها في القطاع الخاص وفي الصناعة على اساس الربحية فقط بصرف النظر عن العوامل الاخرى.

وهناك نقطة لا بد من مناقشتها بكل صراحة وهي ان هناك نقصا في المؤهلات المطلوبة للعمالة الوطنية، هناك عجز في الاطباء والمهندسين، والكوادر العليا المتخصصة في المجالات الادارية والفنية وفي فئات المحاسبين وفي اخصائيي التربية والتعليم ولكن في الوقت نفسه نجد ان هناك مشكلة لا بد من التغلب عليها وهي استشعار هؤلاء المواطنين من

ذوي المؤهلات العليا في بعض الاحيان بأنهم يريدون ان يخلقوا مشكلة لأنفسهم، حين يصير احدهم على العمل في نفس المكان الذي ولد فيه او في نفس الديرية التي نشأ فيها، او في نفس المدينة او في بعض الاحيان ربما يرغب في نفس الحارة، هذه الرغبة يجب ان يتخلى عنها الشباب، وان نلقي في روعهم وثقافتهم ونوعيتهم بأن مسئوليتهم ان يأخذوا دورهم وان ينتشروا في البلاد وان يتحملوا مسئوليتهم فهذه القضية مهمة، وفي الوقت نفسه هناك طبعا نقص في العمالة السعودية من ناحية اخصائيي العلوم الطبيعية وفي المزارعين وفي القضاة وفي اخصائيي العلوم الاجتماعية والانسانية ونحو ذلك من القضايا التي لا بد من التركيز عليها.

وانه من العيب طبعا ان تكون هناك الملايين من الايدي العاملة الاجنبية في الوقت الذي يتسكع فيه آلاف الشباب السعودي دون ان يجد عملا ودون ان يأمل خلال المستقبل القريب في ان يجد عملا، فلا بد من نظرة جادة الى الحلول الجذرية لهذه المشكلة، وان نبدا بوضع ايدينا على الاسباب الرئيسية ونعالجها، وان نتعاون جهات التعليم والتدريب مع جهات تشغيل القوى العاملة وجهات استقدام القوى العاملة، مع المفكرين والمثقفين والادباء على خلق جو ملائم للشباب السعودي يمكنه من العمل ويعطيه فرصة للعمل ويؤمله لها، ثم ننظر الى المستقبل بنظرة مشرقة وان نشعر اننا نسير في الطريق الصحيح نحو احلال العمالة السعودية محل العمالة الاجنبية ولكن بوعي وان لانفرضها كما ذكرت بين يوم وليلة وان لاتتسرع النتائج وان لاتؤدي الى مشاكل اقتصادية للقطاع الخاص لمجرد ان نفرضها بقرار، ولكن يجب ان نتعاون في سبيل التدرج لتحقيق الاهداف التي ننشدها جميعا.

وهناك نقطة لا بد من مناقشتها هي ان كثيرا منا عندما يتكلم عن القطاع الخاص يتكلم عن العمالة الاجنبية وضرورتها للصناعة وان فرض اليد العاملة السعودية سيسبب كوارث في الصناعة الوطنية وبكل اسف عندما قمنا بالاحصاءات لدراسة العمالة في المصانع السعودية وجدنا ان معظم المصانع السعودية صممت على اساس الآلة وان عدد العمال الذين يعملون في المصانع السعودية هم (١٤٤,٠٠٠) عامل فقط في حين اننا نستقدم ستة ملايين عامل ووجودهم في البلاد على حساب العمالة الوطنية يعتبر ولاشك كارثة كبرى وعلى حساب القوات الوطني وعلى حساب التنمية الوطنية، وهذه العملية غير صحيحة^(١) والمسألة الثانية انه يجب ان لا نستمر في صناعة جيش من الموظفين لانستفيد منهم

(١) د. عبدالرحمن الزامل - حديث غير منشور

الاستفادة الكاملة ولا بد من دخول القطاع الخاص الى المجالات الاوسع لليد العاملة السعودية ونعطيه الفرصة للدخول في المجالات البترولية ونوفر له الامكانيات والطرق والسبل التي تؤهله للاستثمار في المجالات البترولية وبالتالي ايجاد فرص للعمالة الوطنية في هذه المجالات ولا بأس من تحمل بعض الارتفاع البسيط في تكلفة الصناعات البترولية لأننا بهذه الحالة نخلق توازنا آخر في عملية التنمية الاقتصادية بتوفيرنا لعدد كبير من الوظائف التي تستوعب اليد العاملة السعودية.

ان القطاع البترولي اذا دخل فيه القطاع الخاص استطاع ان يوفر له فرص استثمار كبيرة وبالتالي توفير وظائف لليد العاملة السعودية اضافة الى ناحية مهمة وهي انه حتى المحطات البترولية الحالية اذا استطعنا فرض العمالة السعودية فيها في الواقع اننا سنرفع سعر البترول قليلا على المواطن والمقيم فلا بأس في الحقيقة لأن هذا القطاع نستطيع ان نتحملة جميعا وليس هناك مجال للهروب منه بمعنى انني اذا رفعت السعر في أي شيء آخر قد يهرب الى منتج آخر انما هذا المنتج منخفض التكلفة بالنسبة للمواطن والمقيم وأي ارتفاع طفيف في سعره لن يؤثر وسيكون مجالا لتشغيل العمالة السعودية.

وهناك ارتباط مؤسف بين الشهادة والوظيفة الادارية فبكل أسف كثير من الناس يتأهل لكي يعمل في وظيفة ادارية وهدفه الاساسي ان يعمل في وظيفة ادارية بل ان هناك من يرى ان شعورا بالنقص يدفع الشباب نحو الشهادة الجامعية ويمنعهم حتى من مجرد التفكير في مجالات اخرى، وهذه مسألة لا بد ان نتعاون جميعا في سبيل علاجها، والقضاء عليها بالتدريب وربط الشباب بقضايا اكبر من ناحية العمل واهم من مجرد الحصول على الشهادة الجامعية، فالشباب يندفع نحو الجامعة لأنه لا يظن ان هناك مجالا آخر غير الشهادة الجامعية، والجامعة لم تحرص على اعادة تخطيط برامجها بحيث تنوع المنتج في النهاية بالصورة التي تحقق معه ما هو مطلوب للامة ككل وبالنسبة لحاجة هؤلاء الشباب للعمل. فهي تخرج شبابا لا يجدون عملا وتستمر في منهجها هذا وبالتالي تساهم بدون قصد طبعاً في خلق بطالة مقنعة، آلاف من الشباب يتخرجون من الجامعة مؤهلين بشهادة جامعية ولا يجدون عملاً يتلاءم مع شهاداتهم ولا يجدون طلباً على هذه الشهادة.

ودعونا الآن ننظر بصورة جادة الى قضية بطالة الجامعيين ونعتبرها من القضايا الخطيرة التي تواجه المجتمع. فمن الصعب ان نعمل على تعليم هؤلاء الشباب واستقبالهم في الجامعات والانفاق عليهم ثم تكون هذه البطالة بين الجامعيين وهي بطالة خطيرة دون شك، وهذه البطالة كنا نعلم مسبقاً انها ستتم وانها ستحصل وسيواجهها هؤلاء الخريجون

وسيوافهون مشكلة عدم وجود وظائف تتلاءم مع مؤهلاتهم، ولم نخطط لذلك، على ان هناك قضية اساسية وهي انه من الممكن ان نقوم بتدريب هؤلاء الشباب وتأهيلهم لادخالهم في سوق العمل السعودي والتغلب على قضية البطالة بشرط ان نحاول وقف هذا النزيف المستمر وان نعيد ترتيب اوراقنا في الجامعات ونسعى الى تغيير التخصصات وتغيير الفروع المختلفة والتركيز على ما تحتاجه البلاد بصورة اساسية.. طبعاً اننا لا اقول بالغاء وظيفة الجامعة او بتحويلها الى مراكز مهنية ولكني اقول انه من الممكن في اطار الجامعة ومناهجها ان نعيد النظر في المناهج والتخصصات ونخرج شباباً مؤهلاً للعمل ولحياة كريمة والا تكون بينهم هذه البطالة الخطرة في وقت نستقبل كل هذه الملايين من الايدي العاملة الاجنبية. اضع الى ذلك اننا يجب ان نتحمل كامة تكاليف تدريب هؤلاء واعادتهم لأن تكلفة العمالة السعودية مرتفعة وهي في الوقت نفسه غير مؤهلة، وعدم تأهلها عائق امام الاستفادة منها. ومن الناحية الاخرى فان ارتفاع تكلفة العمالة السعودية يقف عائقاً آخر امام الاستفادة منها. اذن فلا بد ان ندلل العقبة الاولى بالتدريب وان نتحمل تكاليف التدريب من الناحية الثانية وترفع كما ذكرنا سابقاً الحد الأدنى للاجور، ونعمل من البرامج مايسمح لنا باستيعاب هذه التكاليف، لأننا في الوقت الذي نشعر فيه بأنه يكلفنا الكثير فانه دون شك يهيبء لنا على المدى الطويل الفرصة للاستفادة من اولادنا، وتشغيلهم وتهيئتهم، ويكون الناتج النهائي ان ما تحصل عليه هذه العمالة السعودية ستنفقه في وطنها وسيعاد ضحه في العجلة الاقتصادية والتنمية في البلاد.

وهنا أود ان اناقش قضية اخرى في قضية التأهيل والتدريب وهي ان المدارس المهنية الموجودة بدأت تضيق بالاعداد لكنها ايضا مدارس مهنية غير مؤهلة لاستقبال صغار السن لأن الذين يدخلون الى هذه المدارس المهنية كبار السن، فالشباب والناشئة الصغار عندما يقبلون على هذه المدارس لا يجدون الاجواء المناسبة التي تغريهم بالانخراط فيها، فتحن لا بد ان نأخذ في الاعتبار انشاء مدارس مهنية تغري الصغار والناشئة بالالتحاق بها وتستوعب ذلك التسرب الذي يحصل في المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية وبداية الجامعة، فهناك تسرب كبير جدا ومن الممكن الاستفادة منهم في المدارس المهنية، لكننا من الواجب ان ننظر بعمق الى هذه القضية فلا نقول ان المدارس المهنية اطلاقاً من الممكن ان تحل هذه المشكلة لا. فلا بد من اعادة النظر في المدارس المهنية وفي مناهجها وفي تسمياتها وفي التخصصات المختلفة والتأهيل المطلوب، ولا بد مما نسميه بثورة في التدريب، وعلى اساس هذا التغيير نضع برامج للمدارس المهنية المختلفة

ونطورها وننوعها ونضع لها من الحوافز ما يغري هؤلاء الشباب وهذه الناشئة بالالتحاق بها ثم نخطط للاستفادة منهم وتوظيفهم بالطريقة الصحيحة التي تتفق مع ما اهلناهم له.

وهنا نأتي الى النقطة الالهة وهي كيف نغير من سياساتنا التعليمية وكيف نطور من مناهجنا التعليمية، وبالتالي يبرز السؤال المهم وهو هل من الضروري ان تكون جامعاتنا نسخاً من بعضها البعض؟؟ وهل هذا من مصلحة الامة وقد مررنا بتجربة مهمة وهي انشاء جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، هذه الجامعة تخصصت في تخريج فئات من المهندسين والمتخصصين في شتى المجالات الهندسية والبيترولية ومن ينظر في انتاج هذه الجامعة يجد بكل موضوعية ان خريجها لا يتسكع ولا يطلب عملاً لأنه بمجرد تخرجه يجد من يتلقفه ومن يطلبه للعمل. وهذا يعطينا دلالة واضحة على اهمية اعادة النظر في مناهجنا الدراسية في الجامعات وانه يجب ان لا تكون الجامعات نسخاً مكررة ولا يصح ان تكون الجامعات بمعزل عن المجتمع ان لا بد ان تكون الجامعة كما نقول في خدمة المجتمع، كما يجب ان تكسب الجامعات ثقة المجتمع وبصورة خاصة ثقته في خريج هذه الجامعات، فلا بد ان من تصحيح مسار الجامعات ومن المنطقي ان ننظر ماذا فعلت الدول الاخرى التي اعدت النظر في مناهجها وفي نظام تعليمها واستطاعت تحقيق الاهداف التي تسعى اليها وهناك مثل مشهور نرده دائماً عندما نناقش قضايا التعليم وآثارها في تنمية المجتمعات وفي تحقيق اهداف الامة ككل، وهو ان روسيا عندما تخلفت في نظام الفضاء وارانته للحاق بامريكا في سباق الفضاء غيرت من مناهجها وحولت من جامعاتها وعدلت من التخصصات التي فيها حتى استطاعت خلال سنوات محدودة ان تلحق بركب الفضاء بل وان تسبق امريكا في برامجها. هنالك ايضاً دولة الصين التي فيها مئات الملايين من البشر عندما عانت من مشكلة ندرة الاطباء غيرت من مناهج التعليم وخرجت اطباء في تخصصات معينة خلال سنتين وثلاث سنوات اطلقت عليهم اسم (طبيب اولي) ووجهتهم لعلاج الامراض المنتشرة لديها وهذا الطبيب يقوم بالتخصص في مجالات معينة لا يتعدها، واذا واجهته حالة من الحالات في غير تخصصه يحيلها الى الطبيب الذي تخرج من الجامعة بصورة متكاملة، فوفرت بذلك آلاف الاطباء الذين تخصصوا في مجالات مختلفة كالكوليرا والامراض الباطنية وامراض نقص التغذية وخرجت اطباء متخصصين لهذه الاهداف خلال ثلاث سنوات ثم اعطتهم الفرصة ليكملوا تعليمهم وهكذا حققت الصين هذا الهدف وغيرت في نظام جامعاتها وفي نظام تعليمها ليتواءم مع الهدف الذي تسعى اليه.

واذا نظرنا الى اليابان وهي دولة في جزر ليس لديها موارد وليس لديها معادن وليس

لديها اي مدخل اساسي من العمليات المطلوبة للصناعة، ومع ذلك تستورد الوقود من الخارج وتستورد المواد الخام من الخارج، وتعمل بيد عاملة يابانية تحدث العالم في الصناعة وتربعت على قمة الصناعة لمجرد انها استفادت من نظامها التعليمي والتدريب فخرجت شباباً ملتزمين ووفرت عمالة يابانية مدربة وبهذه العمالة وباستثمارها لرأس المال البشري، استطاعت اليابان ان تغزو اسواق امريكا، وان تجعل امريكا تصرخ لان اليابان تهدد اسواقها وتستقطب الزبون الامريكي بهذه البضاعة من ناحية منافستها في مجال الجودة ومجال السعر ومجال التسويق. كل ذلك تم لأن النظام التعليمي الياباني تغير واصبحت هناك ثورة في النظام التعليمي وثورة في مجال التدريب وتأهيل الانسان الياباني -رجلاً كان او امرأة- وهكذا بنت اليابان ثروتها البشرية وعنيت بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري، ومن يراجع مناهج التعليم في اليابان في المراحل الاولى يلاحظ انهم يركزون على عدد محدود من المواد، يهتم بعد المرحلة الابتدائية ان يصبح الشاب او الشابة قادراً على القراءة وعلى الحساب وعلى استخدام الكمبيوتر وعلى الانتاجية بالاضافة الى نظرية (الكايزن)^(١)، ثم يرسخون في اولادهم حب العمل واحترام العمل وانه كالفضيحة والشرف، وان الكسل بداية الموت البطيء، ويعلمونهم الحوار، فالياباني يناقش ليفهم وليس لينتصر لذاته وعلومهم كيف يتعلمون وكيف يحترمون التعليم، وعندما تكون هناك سلعة في العالم نريد ان نحصل عليها واليابان تريد ان تحصل عليها، فنحن نذهب لشراء هذه السلعة فنقف موقف الزبائن، مجرد زبون يشتري سلعة تبقى عنده ثم تستهلك ثم تنتهي، ولكن الياباني يذهب ليجلس مجلس التلاميذ، يريد ان يتعلم كيف تعمل هذه الآلة، كيف تصنع، وكيف تصان، وهذا الفرق بيننا وبينهم اننا نحن نجلس مجلس الزبائن وهم يجلسون مجلس التلاميذ، ولهذا نجحوا وتقدموا واستثمروا طاقاتهم في اليد العاملة اليابانية أي في تنمية رأس المال البشري، ولهذا تجد ان ركائز الاقتصاد الياباني هي: الكفاءة والولاء والقدرة على الادخار والمرونة في التعامل.

ومن ينظر بعمق في نهضة اليابان يجد ان مفتاح النهضة هناك هو التعليم الصحيح، والتخطيط الصحيح للمستقبل وان التنمية ليست تنمية اقتصادية في طريق واحد بل هي تنمية متنوعة تأخذ في اعتبارها بناء الانسان الياباني ومستقبله وتعلمه كيف يعيش وكيف يدخر وكيف ينتج وكيف يحترم العمل وصنعوا المعجزة اليابانية من خلال تعليمهم وتدريبهم وولائهم لهذا الوطن.

(١) هذه نظرية دينية في اليابان

وإذا عدنا الى نظامنا والى وضعنا نحسن انه لا بد من تغيير سياسات القبول في الجامعات، ولا بد من وضع حد ادنى للاجور، ولا بد من تغييرات جذرية في برامجنا التعليمية التي تتصف بكل اسف بالعمومية وعدم التركيز، فنحن نلقن الاطفال ولا نعلمهم، ولا يجوز ان تكون عملية التدريس هي مهنة من لا مهنة له، وان كل انسان عاطل عن العمل لا يستطيع ان يعمل نشغله مدرسا. فهذه قضية خطيرة، وعلى العكس، يجب ان نركز في اختيار المدرس المؤهل الذي يستطيع ان يقوم بالعملية التعليمية على اساس سليم ويجب ان يكون المعلم المؤهل في المراحل الاولى بعكس ما نقذف في المراحل الابتدائية بأنواع من الاساتذة بدون التدقيق فيهم وبدون متابعتهم وبدون ارشادهم وبدون تدريبيهم، وهذه القضية الاساسية فهناك في هذه المرحلة اهمية كبرى في بناء الانسان السعودي ولا بد ان نعنى بالمراحل التعليمية الاولى.

ومن ينظر بعمق في الكتب المدرسية يجد ان كثيرا من الكتب غير صالحة لهذا المجتمع، والغث فيها اكثر من السمين ولا تفيد اطفالنا بشيء، ولا بد من اعادة النظر في هذا الكم من الكتب الذي اصبح لا يحقق بالضرورة الاهداف التي نرجوها. وهناك من الافكار المختلفة التي طرحت في اوقات معينة منها ربط الاولاد بالمصانع خلال تعليمهم، واعطاؤهم فرص تدريب خلال الفترة الصيفية في المصانع حتى يرتبطوا بها ويعشقوا العمل ويحبوه ويكتشف كل انسان ما لديه من رغبة وموهبة ومن قدرات وامكانيات، هذا ما يجب ان نصنعه للتعليم والتدريب وبناء شباب هذه الامة.

اما اذا انتقلنا للعمالة الوافدة وذكرنا انها تزيد عن 6 ملايين كما رأينا، فبكل اسف قد غفلنا منذ الخطة الخمسية الاولى، كما ذكرت، الى الخطة الخمسية الخامسة وقفزت الاعداد على هذا النحو المهييب الذي لاشك اصبح يهدد الاقتصاد الوطني والامن الوطني ومستقبل هذه الامة وله ما له من آثار اجتماعية وثقافية وأمنية واقتصادية على مجتمعنا. وبكل اسف فهناك بطالة حتى بين العمالة الوافدة، فهناك من يتاجر بالمواطنة فيستفيد من كونه مواطنا سعوديا ليستورد مئات وفي بعض الاحيان آلاف العمال ويتركهم بدون عمل يسبحون في البلاد على حساب هذه الامة وعلى حساب اقتصادها وعلى حساب تنميتها وعلى حساب امنها وعلى حساب اليد العاملة السعودية التي لا تجد عملا، ويستغل هذا الارتباك الذي نحن فيه فينفذ من خلاله وبماتجرتة بالمواطنة ليحضر كل هذه الاعداد التي لا ضرورة لها حتى انه اصبح من العار ان تكون بيننا عمالة اجنبية زائدة عن الحاجة متسكعة في شوارعنا. وبكل اسف، وفي هذا الوقت الذي استقدمنا فيه كل هذه الملايين من العمالة الاجنبية

اوقفنا استقطاب اساتذة من الخارج لمدارسنا وجامعاتنا وهذه في رأبي ظاهرة غير صحية، ان يجب علينا ان نحرض على استقطاب اساتذة بدرجات عالية متخصصة لسد العجز في النظام التعليمي بدلا من احضار أي عمالة متردية وغير مفيدة، وكذلك ينبغي ان نستقطب لجامعاتنا اساتذة من مختلف جامعات العالم لنثري جامعاتنا وليس بالضرورة ان يكون كل من يعمل في الجامعة سعوديا، فلا بد ان نطعم الجامعة بكفاءات عالية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والطب والآداب والثقافات العالمية حتى نصنع جامعات تستطيع ان تخرج ذلك الانسان المؤهل الذي نعتز به ونستفيد من هذه الكفاءات.

وهناك نقطة مهمة اخرى فأنا لا أرى احالة أي استاذ سعودي الى التقاعد لمجرد بلوغه سن الستين لأنه في هذه السن ينضج ويكون منتجا اكثر في الغالب، اذا لا يجب ان احيل كل استاذ الى التقاعد انما يجب ان يكون عندي نظام اختار بموجبه الذين ابدعوا والذين أثروا الجامعة بأبحاثهم، فيتم التعاقد معهم بعد بلوغهم السن القانونية للتقاعد وقد أقر هذا النظام مؤخرا في بعض الدول العربية ومنها جمهورية مصر العربية.

ضعف التهيئة الاجتماعية لتقبل الاعمال والانضباط فيها

من المهم ربط التعليم بالتنمية بصورة صحيحة وفق خطط مدروسة حتى يتوقف هذا الاندفاع نحو الجامعة الذي ناقشناه من قبل وقلنا ان الطالب يندفع نحو الجامعة يريد ان يتخرج منها بصرف النظر عن تخصصه ومستقبله لمجرد انه يريد شهادة جامعية بأي شكل وبأية طريقة وكان هناك شعورا بالنقص يدفعه نحو الشهادة يجعله يحس انه لاقية له في المجتمع بدونها. ولو فتحنا المجالات التعليمية المختلفة ووجدنا الفرص وتعاوننا في سبيل تثقيف الناشئة وتعليمهم واشعارهم بأهمية الانواع المختلفة من التعليم لحققنا اهدافا كبيرة. وهنا تبرز قضية مهمة وهي ان التعليم غير الجامعي كالتعليم الفني والتدريب المهني تحتاج كلها الى عوامل جذب وحوافز حتى يندفع الشباب الى هذا النوع من التعليم. ولا بد في رأبي أن نفكر بصورة جادة في عملية تساعدنا على كشف ميول الطلاب ومعرفة اتجاهاتهم من مراحل متقدمة قبل ان ندفع بهم الى هنا او هناك، ثم ان من الواجب ان نحدد في عمليات سياسة القبول لكل كلية والاعداد المطلوبة لها بما يتفق مع الاحتياجات الفعلية للوطن، كما يجب ان نركز على الثانويات الصناعية والتجارية والزراعية ومجالات التدريب في الكليات المتوسطة والاكاديميات حتى نرفع من مستواها ونتغلب على العامل

الفصل الرابع

سياسات وأساليب السعودية

- ١- الاستراتيجية المطلوبة وتنسيق الأدوار
- ٢- التدرج نهج ضروري
- ٣- التطوير الاجتماعي [حب الوطن وتقدير العمل والانضباط]
- ٤- تطوير المناهج التعليمية
- ٥- نظام العمل والعمال
- ٦- عمل المرأة

١- الاستراتيجية المطلوبة وتنسيق الأدوار

ان قضية مكافحة البطالة تحتاج الى تضافر الجهود التنظيمية والتخطيطية والتعليمية والتربوية، والى جهود مشتركة بين القطاع الخاص (او الاهلي كما نسميه) والقطاع الحكومي، ثم لا بد من بحوث جادة، وتخطيط سليم، وقوانين تسمح بتطبيق عملية السعودية في مرحلة منتظمة وخطط صحيحة تقود ان شاء الله الى النتائج التي نرجوها جميعا. ولا بد عند مناقشة عملية السعودية ان نبتعد عن الانفعال، وان لا ننظر اليها على انها مجرد قرارات نريد ان نعين بها أي سعودي في أي منصب، ونخرج أي متعاقد من أي عمل.. لا.. فلا بد من ان ندرس هذا الموضوع بعناية حتى نؤهل شبابنا لأخذ الدور وفق مرحلة صحيحة تبدأ من ايماننا بأن من واجبنا ان نبدأ عملية السعودية بوعي ومسئولية، واعتقد انه من المهم جدا وقبل ان نحاول ابتسار آية حلول لقضية السعودية من المهم جدا ان يتم تصميم استراتيجية شاملة توزع وتنسق الادوار فيها بشكل يضمن نجاح خطط السعودية وتحقيق مصالح الكل ولا يتضرر أي طرف من الاطراف من آثارها الجانبية أيا كانت بحيث نضع في الحسبان الامور التي اشرت اليها من قبل وهي:

النفسي الذي يدفع هؤلاء الشباب نحو الجامعة بأي شكل وبأي كيف. اننا في رأيي اذا نجحنا في تنمية رأس المال البشري وغيرنا في مناهجنا التعليمية والتدريبية ودرستنا بعمق موضوع دعم الاستثمار في رأس المال البشري وتنميته كما تم في عمليات القمح والشعير والدعم الذي قدمته الدولة للقطاعات المختلفة، فسنتفح مجالات كثيرة للعمل والتدريب والتعليم مما سوف يشجع القطاع الخاص للدخول في الاستثمار في التعليم وهذا وسيلة لجذب المدخرات السعودية في الخارج والتي بلغت في بعض الاحصاءات مايزيد عن مائة بليون دولار فمن الممكن اجتذابها وتشجيعها للاستثمار في هذه المجالات اذا اصبحت مجالات مربحة، وهناك مايزيد عن ستين بليون ريال مدخرات القطاع الخاص المعطلة التي لا يستفاد منها الاستفادة كاملة، فاذا فتحنا هذه المجالات نستطيع ان نستفيد من هذه المبالغ للاستثمار في تنمية رأس المال البشري خصوصا اذا هيأنا عوامل الجذب المطلوبة وجعلنا الاستثمار في العائد البشري استثمارا مجديا وادرك رجل الاعمال ان هذه الملايين التي تستفيد منها اليد العاملة السعودية ستعود في الدورة الاقتصادية الى البلاد وبالتالي سيكون هو من اوائل المستفيدين منها.

١. فهناك مصلحة المواطن الذي يطلب العمل الشريف

٢. ومصلحة القطاع الخاص ومسئولية القطاع الخاص

٣. وهناك مسؤولية الجهات التعليمية

٤. وهناك مسؤولية الجهات التي تقوم بالتخطيط الاقتصادي

٥. ثم هناك مسؤولية الجهات المشرفة على القوى العاملة

٦. ثم قبل هذا وذاك هناك مسئوليتنا جميعا تجاه هذه القضية الملحة والتي يشترك كل

منا فيها بسهم، فالأم في منزلها تتحمل مسؤولية والرجل يتحمل مسؤولية، والمدرس

يتحمل مسؤولية، والمخطط يتحمل مسؤولية، والرجل العادي في القطاع الخاص سواء كان

تاجرا او صانعا يتحمل مسؤولية.

٧. ثم هناك مسؤولية هذا المواطن الذي يحتاج الى عمل في ان يحترم هذا العمل ويثبت

وجوده ومنافسته الحقيقية ليد العاملة الاجنبية.

٨. ثم تأتي مسؤولية الدولة في ان تهيب له الفرصة المناسبة لكي يعيش حياة كريمة،

فتحسن من دخله وتتحمل بعض النفقات والتبعات المرحلية حتى يصل العامل السعودي

الى مستوى من الدخل يؤهله لاداء الخدمة التي كانت تؤذيها اليد العاملة الاجنبية.

٩. وهناك مسؤولية الجهات العمالية، واهمية تطوير نفسها وقوانينها بما يتفق

والتطورات التي حصلت في سوق العمالة ومجالاتها.

١٠. اهمية توفير ضمان معيشي للشباب المتخرج والشابة الى ان يحصل على عمل.

١١. اهمية وجود شبكة نقل جيدة تساعد الناس للوصول الى اعمالهم، وتوفر على

الشباب الكثير من العناء والعقبات التي تقف امامهم.

وسوف اشير قبل خاتمة هذا الكتاب الى اهم معالم تلك الاستراتيجية المطلوبة.

٢ - التدرج نهج ضروري

ان قضية التدرج قضية اساسية، فليس هناك وصفة سحرية لقضية السعودية، ولا يمكن

لعائل ان يعتقد انها يمكن ان تعالج بين يوم وليلة وبصورة سريعة، فلابد من ان نضع في

الاعتبار اهمية التدرج والتخطيط السليم، وربط هذه القضايا ببعضها، ودراسة المحصلة

النهائية والآثار التي قد تترتب على الاقتصاد الوطني، وتحديد مسؤولية كل قطاع والتنسيق

بين كل ذلك لنحقق المعادلة التي نسعى اليها لزيادة العمالة السعودية، ورعاية اليد العاملة

السعودية. ولعل القضية الاساسية تبدأ بمدى جدتنا في العمل ومدى استشارتنا بأهمية القضية، وان تبدأ بربط عملية التعليم بالتنمية، وان ندرك اننا لن نستطيع ان نستمر على هذا النحو الذي اصبحنا ندخل فيه عشرات الآلاف المراحل الابتدائية، ثم يتخرجون بعد سنوات عدة فلا يجدون عملا مناسباً، وليس امامهم غير التسكع في الطرقات او سؤال الناس، فالوظيفة قد تعطى لهم وقد تمنع عنهم، وهو امر لا شك يشكل عيباً في مسيرة التنمية.

٣ - التطوير الاجتماعي [حب الوطن وتقدير العمل والانضباط]

السعودية قضية اقل ما يقال عنها انها اساسية ومهمة وتمس جوهر هذه الامة ومستقبلها

على وجه الخصوص، ومن هنا فلابد من اعادة صياغة المجتمع صياغة صحيحة ولا بد من

التركيز على تهيئة اولادنا وتربيتهم على تحمل المسؤولية، وحب العمل واكتساب الرزق،

وتقديرهم للخبرة العملية.

القضية تبدأ من الصغر، فلابد ان نغرس في اولادنا حب العمل وحب الوطن، وان العمل

قضية مهمة ولا بد من ان نركز المعاني الوطنية في نفوسهم، وان نلقي في روعهم اهمية

الوقت وقيمة الوقت، ولعل من اكبر اخطائنا اننا لم نعد نربط بين التعليم والعمل، واننا عندما

نخطط لبرامجنا التعليمية ننظر في اغلب الاحيان الى المعايير الخارجية والمقاييس العالمية

ولا نحاول ان نتكيف مع واقعنا ولا بد من تغيير التركيز في التوجه التعليمي وعدم التركيز

على الخدمة في الاجهزة الحكومية وجعلها محورا اساسيا، فقد كان هذا خطأ من اخطائنا في

الماضي، ثم ان على القطاع الخاص ان يغير في توجهاته وخطته الصناعية، لان مصانعنا

في كثير من الاحيان صممت لكي تعتمد بشكل رئيسي على الآلة وليس على ايدي العاملة،

ولا بد ان نوسع المجال للقطاع الخاص بالدخول بصورة اكبر في الصناعات البترولية،

ولا بد من التوسع في مجال الصناعات الامر الذي يوفر مجالات عمل جديدة للشباب.

ان اعتبار السعودية قضية وطنية، بدلا من كونها قضية حكومية، من شأنه ان يشرك

الجميع في تحمل مسئوليتها، وفي الاستفادة من مكتسباتها ومعطياتها المستقبلية، فهي

قضية تهم الجميع ولا بد من تضافرنا جميعا في سبيل انجاحها وتحقيق الاهداف التي

نرجوها جميعا منها.

وانا عندما اقول انها قضية وطنية فإنما أعني بذلك ان تكون قضية الامة ككل، فاذا اردنا

ان نناقش السعودية وعلاقتها بالتنمية مثلا فسنجد انها تأتي كقضية اساسية لان البطالة

عائق اساسي من عوائق التنمية، اذا استطعنا تشغيل ايد عاملة سعودية نكون قد دفعنا عملية التنمية الى الامام واستطعنا في الوقت نفسه تخفيض تكاليف الامن، لان الشباب عندما يعمل وينشغل بالانتاج تقل البطالة وتقل مشاكل الفقر وبالتالي تنخفض الجريمة في اي بلد من البلاد وكما قيل: «كاد الفقر ان يكون كفرا».

ومن الخطورة الاستمرار في عدم استخدام العنصر الوطني في العمل، لان هذا يخلق مشاكل اجتماعية قد تهدد كما ذكرت الاستقرار وتهدد تماسك المجتمع وبالتالي تؤثر على أمنه واستقراره، فالعنصر البشري قضية اساسية وحجر الزاوية في أي تنمية.. ولا نعني طبعاً ان مسئولية الدولة توظيف كل محتاج الى العمل بل ان من واجبه تهيئة فرص العمل وتوفير مجالاته، وتأهيل الناس له وتدريبهم عليه. ومن السذاجة ان نعتقد بأن هذا الامر يمكن ان يتم بين عشية وضحاها.

ودعونا الآن نحدد ماذا نعني بالسعودة وما هي الوظائف الحقيقية والفرص المتوافرة لاحلال ايد عاملة سعودية محل الايدي العاملة الاجنبية، وان نعرف من هم جاهزون للسعودة، وكيف ستتم ومن أين تبدأ؟ خصوصاً في هذا الوقت الذي يشكو فيه المجتمع من ضخامة عدد اليد العاملة الاجنبية التي تصل الى ستة ملايين ومائتي الف نسمة من رجل وامرأة، موزعين بين خبراء، وعمال فنيين، وعمال عاديين، فاذا اردنا ان نحل هذا العدد سنجد ان ما يزيد عن ٥٢٪ من هذه العمالة الاجنبية يقل دخلها الشهري عن ٩٠٠ ريال.

هذا يعني ان الوظائف المتوافرة والتي يشغلها عدد ضخم من الاجانب ليست بالضرورة كلها ووظائف يمكن ان يحل السعودي بسهولة فيها محل العامل الاجنبي، لان دخول هذه الوظائف قليلة ومسئولياتها كبيرة واعمالها في كثير من الاحيان لا تتناسب مع اليد العاملة السعودية غير المؤهلة فنياً ومهنيًا بل واجتماعياً لهذا اللون من العمل، ولا بد من تضافر الجهود لتذليل الصعاب امام العمالة السعودية حتى تستطيع ان تشغل نصيباً اكبر من هذه الوظائف لزيادة خبراتها وتطوير قدراتها بتنمية وعيها الاجتماعي، وهنا تأتي اهمية دراسة موضوع رفع الحد الأدنى لاجور السعوديين، وعلينا ان نتذكر ان نسبة كبيرة من الوظائف الموجودة والتي تشغلها اليد العاملة الاجنبية هي عمالة منخفضة التكلفة ولا بد من علاج هذه القضية.

وهناك لاشك قضية مهمة اخرى وهي ان السعودية يجب ان لا ينظر اليها على انها شعار يرفع وحديث يلقي، لانها لا يمكن ان تعالج بصورة عاطفية ومرتجلة وقرارات عشوائية غير قابلة للتنفيذ، اذ لا بد ان نأخذ في الاعتبار كل المعطيات وكل العقبات والمشاكل

والتكلفة حتى نستطيع معالجة الموضوع بمرحلية معقولة وبخطه جادة بعد ان ننظر اليها من جميع الجوانب، ثم لا بد ان نؤمن بأهمية التدرج والمرحلية وفق خطط فاعلة وقرارات حازمة وجادة.

ان قضية مكافحة البطالة تحتاج الى تضافر الجهود التنظيمية والتخطيطية والتعليمية والتربوية، والى جهود مشتركة بين القطاع الخاص « او الاهلي كما نسميه » والقطاع الحكومي. ثم لا بد من بحوث جادة، وتخطيط سليم، وقوانين تسمح بتطبيق عملية السعودة في مرحلة منتظمة وخطط صحيحة تقود ان شاء الله الى النتائج التي نرجوها جميعاً. ولا بد عند مناقشة عملية السعودة ان نبتعد عن الانفعال وان لا ننظر اليها على انها مجرد قرارات نريد ان نعين بها اي سعودي في اي منصب، ونخرج اي متعاقد من اي عمل.. لا.. فلا بد من ان ندرس هذا الموضوع بعناية حتى نؤهل شبابنا لأخذ الدور وفق مرحلة صحيحة تبدأ من ايماننا بأن من واجبنا ان نبدأ عملية السعودة بوعي ومسئولية، والقضية تبدأ في رأيي من التعليم، ومن التعليم الاولى.. من الابتدائية، وما قبلها، ثم عملية التدريب والتطوير فيما بعد.

ولاشك ان تركيزنا في مناهجنا الابتدائية وما قبلها وما بعدها على تهيئة الطلاب لبلوغ الجامعة ظاهرة غير صحيحة، لاننا نلقي في روعهم انه لا نجاح الا بالجامعة، ولا فلاح الا بالشهادة الجامعية، ونحط من شأن الاعمال المهنية في نظرهم حتى اصبحت نفوس الشباب مهياة فقط للعمل بعد التخرج من الجامعة، او حتى للتسكع في الطرقات بدلا من عمل مهني يدر عليهم دخلاً يجعلهم يعيشون حياة كريمة، فنحن نتحمل جزءاً كبيراً من المسئولية. ولو ان هذه القضية ليست هي كل المشكلة كما سنرى لانها واحدة من روافدها.

ان الموضوع يبدأ كما ذكرت من استشعارنا بأن السعودة قضية ومسئولية مشتركة نستشعرها جميعاً، عندها نحس بضرورة تعميق الشعور لدى الشباب بالوطنية، ووحدة الوطن، واهمية خدمة الوطن، ولا بد ان نأخذ هذه الموضوعات بصورة جادة وهمم عالية وتخطيط سليم وتعاون بين الامة بكل افرادها - رجالاً ونساء - في وعي ومسئولية بأهمية كل منا في اداء دوره، حتى لا تحتقر المرأة وهي في منزلها الدور الذي يمكن ان تقوم به في تهيئة اولادها، واشعارهم بحرمه العمل وكرامة العمل وان العمل قيمة كالشرف والكرامة والاخلاق الحميدة.

ولا بد ان نعي جميعاً ابعاد المسئولية الملقاة على عاتقنا اذا اردنا ان نتحرك باتجاه السعودة بصورة صحيحة، وب نظرة سريعة الى مجتمعنا او بالاحرى الى السعودي

الموصوف بأنه غير منتظم في عمله، نجد ان كافة السبررات الانسانية مباحة ومتاحة لتصرفاته.. حيث يستيقظ الاب السعودي المتوسط الحال فيسرع لتوصيل ابنائه الى المدارس «بدلا من ان تقوم وسائل نقل الطلبة بذلك» ثم يصل الى عمله متأخرا لينال اللوم من رئيسه وقد يتذكر حاجة زوجته لمراجعة المستشفى او لبعض المتطلبات المنزلية لتحضير الغداء، فيقفز مسرعا لانتهاء موضوعه العائلي مخلفا بعض الاوراق المتأخرة وعددا من المراجعين الحائرين.. ومن ثم يعود صاحبنا للصلاة في مكتبه ويعمل لمدة لاتزيد عن ساعة ليقود سيارته بعدها لاحضار ابنائه من المدارس الى المنزل.. ناهيك عن المتقاعد الذي لديه بنات في الجامعة، تختلف اوقاتهن الدراسية عن الصغار، ولا يستغني عن استخدام سائق لكبر سنه، فيتحمل اكثر من ربع معاشه التقاعدي في سبيل توفير السائق.. مما يرهق ميزانيته واوقاته، وكذلك في المراجعات العصبية للحصول على استقدام خادمة او سائق.

ولا ننسى ما يواجهه الفرد في مراجعة اي دائرة للحصول على تصاريح او انتهاءات.. او جوازات.. الخ.. فيواجه المتطلبات الروتينية المتزايدة بالاضافة الى غياب او تأخر الموظف الذي يعاني من نفس الموضوع اعلاه.. وتكون النتيجة فقدان كم هائل من الوقت الوظيفي والانجاز العملي من حسابات الدولة واقتصادياتها.

لقد نسينا في غمرة الطفرة ولم نتنبه للتجهيزات الاساسية «كتجهيزات النقل على سبيل المثال» بصورة منتظمة او متكاملة. ورغم ولادة شبكة النقل الجماعي التي لاتزال تحبو فانها لم تف بالغرض المطلوب. وهكذا لن ينتهي الامر سوى للمزيد من التعقيد في الموضوع الذي يزداد مع التحفظ المطلوب في انظمة الاستقدام، ولن ينتهي الموضوع ما لم تقم اولا الدوائر الحكومية بتوظيف واحلال السعوديين سواء في الوظائف الرسمية او وظائف الاجر اليومي التي تزيد بها نسبة غير السعوديين عن النصف ويجب ان تكون هذه الدوائر القدوة للقطاع الاهلي في هذا المجال .

ومن هنا فلا بد ان تأخذ في الاعتبار ان بعض المشاكل ذات آثار سلبية في سبيل حل هذه المشكلة، فغياب شبكة مواصلات جيدة على سبيل المثال يؤدي الى اعاقاة تنقل الناس بسهولة ويرفع تكلفة وصول الفرد سواء كان رجلا او امرأة الى عمله، ويضيع وقتا اكبر من اوقات الناس حتى يصلوا الى اماكن عملهم ويوصلوا اولادهم الى مدارسهم.

٤ - تطوير المناهج التعليمية:

دعونا نناقش هنا قضية التعليم واهمية ان اؤهل الشباب السعودي التأهيل الصحيح فلا يجوز ان نستمر في تعليمه على هذا النحو الذي لا يخدم اهداف التنمية لا في المرحلة الابتدائية ولا في المرحلة الثانوية ولا في الجامعة، فجامعاتنا تخرج وتنفذ بالآلاف الشباب والشابات الى المجتمع دون ان يكون لديهم التأهيل او الخبرة الكافية للعمل ودون دراسة الجامعات لحاجة البلد الى هذه اليد التي تقوم بتعليمها وتنفق عليها مبالغ طائلة، فنحن في حاجة اذا الى تغيير مناهج الدراسة في جامعاتنا، وربطها بالمجتمع وبخدمة المجتمع والا نكون قد اهدرنا ملايين الملايين على التعليم الجامعي دون تحقيق الفائدة المرجوة من ناحية ودون تأهيل الشباب التأهيل الصحيح الذي يحتاجه المجتمع وهذا امر في غاية الخطورة.

اننا لا نستطيع ولن نتحمل الاستمرار في صناعة جيش من الموظفين، ولا يصح ان يظل ذلك الارتباط المؤسف بين الشهادة والوظيفة الادارية حتى غدا عند الشباب شعور بالنقص يدفعهم نحو الشهادة الجامعية بأي شكل من الاشكال.

فالى أين يسير هؤلاء؟

والى أين تتجه فلذات أكبادنا؟

وماهي المحصلة النهائية لهذا التعليم؟

وهل يمكن ان نستمر على نفس الاتجاه ونظل نخرج الآلاف بعد الآلاف من نفس نوع

التعليم لتكون المحصلة هذا الجيش الهائل من الموظفين؟

وعلى أي شيء ستعتمد خططنا الحالية والقادمة في مجال التنمية وبصورة خاصة

الصناعية والزراعية والاجتماعية؟

وهل يمكن ان يسد هؤلاء الفراغات الجسيمة والحاجة الكبيرة الى اليد العاملة الفنية

الماهرة؟

وهل هم فعلا ايد منتجة ومدرية؟ ام اننا نسير على نفس الطريقة التقليدية القديمة لمجرد

الاستمرارية دون التحسب لابعاد المرحلة الحاضرة وتحديات ومتطلبات المستقبل؟

كنا في حاجة الى أي متعلم:

لقد نجح التعليم في السابق لاننا كنا في حاجة الى اي متعلم، وكانت امكاناتنا تسمح باستيعاب اي متعلم من اي نوع وكان الفرد يتخرج من الشريعة ليعمل في الصحة او في البلديات، وقد يتخرج من العلوم ليعمل في الصحافة او الشرطة او في اي مجال.. كنا نتحمل ونقدر.. وبامكاننا استيعاب الآلاف.. ولكن اليوم القضية تختلف.. والحاجة تختلف.. وقدرتنا تختلف ايضا.. ولا بد ان نتعاون على اعادة برمجة خطط التعليم وصناعة اليد العاملة بما يتفق مع حاجتنا وقدرتنا وامكاناتنا.. حتى لانضيع هذا الجيل ونهدر طاقاته.. ونضيع على الامة فرص الاستفادة الصحيحة من هذه القدرات الانتاجية.. ولا بد من نقل هذه الطاقات الشبابية من القطاعات غير المنتجة الى قطاعات منتجة او على الاقل اكثر انتاجا.. لان القوى البشرية وخاصة الطاقات العاملة هي الثروة الحقيقية للامة وهي حجر الزاوية في تقدمها، وكلما زادت انتاجية الفرد تحسن أداء الامة.

تجاوب الخطة مع المتغيرات:

لا بد من العناية بتعليم العنصر البشري وتوجيهه بما يتفق وحاجة الامة حتى تتوافر الايدي العاملة المدربة وتتكون الكوادر الفنية والعلمية والادارية اللازمة لعملية الانتاج. ومن المهم ايضا أن تتجاوب الخطة التعليمية مع المتغيرات التي تطرأ على عملية التنمية وتتجاوب معها وتستجيب لمتطلباتها، ولهذا فان الصورة المطلوبة للتعليم قد اختلفت عن ذي قبل.. لأن العملية التنموية وظروف الامة قد اختلفت كما اسلفنا ولا بد من عودة الى مراحل التعليم الاولى لتوجيهها توجيهها مختلفا، وان لا نستمر في غرس أهمية الشهادة الجامعية وفكرة الشهادة الجامعية في نفوس الناشئة، حتى لا يندفعوا في حالات كثيرة الى مجالات غير منتجة وغير مفيدة لا للبلاد ولا لهم.

البدائل المفيدة والمغرية:

ان الافا من ابنائنا يتقدمون لكلية الطب، فان لم يقبلوا فالهندسة، فان لم يكن فالى الاقتصاد، فان لم يكن فالى العلوم والآداب، المهم ان يكونوا طلاب جامعة.. وهم معذورون، ان لم تفتح أعينهم على البدائل والبدائل المفيدة والمغرية، ولم نقدمها لهم في قوالب شيقة وفي صيغ محترمة تجعلهم يدخلونها وهم مرفوعو الرأس، مستشعرون لأهميتها، مؤمنون بفكرتها، يتطلعون الى مستقبل مشرف لا ان يدخلوها وهم مكسوروا خاطر، يمشون على استحياء، يخشون ان يلحظهم الناس، وكأنهم يدخلون مكانا مشبوها او بيتا سييء السمعة. لقد سبق لي الحديث في هذا الموضوع.. وكتبت فيه وساهمت مع من ساهم.. لاننا

جميعا أصبحنا نشعر بأهمية العناية ببرامج التعليم، وحاضر التعليم، ومستقبل التعليم في بلادنا.. ونحن جميعا نقدر الدور الذي تقوم به اللجنة العليا لسياسة التعليم، والدراسات الجادة التي تمت وتتم.. ولكن العجلة تدور بسرعة.. ويد واحدة لا تصفق كما يقولون.. ويد الله مع الجماعة.. وان نظرة واحدة الى من حولنا من الدول الصديقة ترهبنا.. وتجعلنا نحسب للعواقب فلنتدارك الامر مادام عندنا فسحة من الوقت او ما بقي من الوقت^(١)

حاجتنا الى التخصص العلمي المهني:

اصبح التعليم الفني والمهني في حاجة الى عوامل جذب حقيقية تجذب الشباب له، وتغريهم بالانخراط فيه، وتفتح امامهم مجالات الترقى والتدريب والتطوير، حتى ينجذبوا الى هذا النوع من التعليم، وحتى يشعروا فيه بالامان بالنسبة لمستقبلهم، ومن الناحية الاخرى لا بد من معالجة القضايا الاجتماعية حتى يقبل الشباب على العمل المهني والفني وهم يشعرون بأن العمل كرامة وقيمة مثل الشرف والامانة ولا يتهيبون الانخراط في هذه

الاعمال

فالممتنع لهذه القضية الهامة يجد ان هناك حالة من عدم التوازن حدثت نتيجة رجحان كفة الكليات النظرية لمجرد التصور ان الدراسة فيها سهلة وميسرة، بحيث اصبح عدد خريجي الكليات التطبيقية والعملية قليلا وهذا دون شك على حساب الحاجة الحقيقية للبلاد.

"اننا نجزم بأن الاجيال الجديدة عليها ان تدرك ان امامها مهام من نوع آخر هي مهام التخصص العلمي المهني غير المرتبط بضرورة بالمناصب البيروقراطية الكبيرة وانما المتعلق بما هو اهم حضاريا ووطنيا من ذلك، وهو اعداد العناصر الوطنية العلمية التقنية الاختصاصية ذات الكفاءة للحلول محل الخبراء الاجانب، وتحقيق الاعتماد البشري الذاتي للوطن في مجال الخبرة التقنية والعلمية المتخصصة، وذلك ما انتظرته وتنتظره دول منطقتنا وشقيقاتها العربية والاسلامية منذ مطلع النهضة الحديثة الى الآن دون ان يتحقق بالصورة الفعالة الكافية، واذا ما اردنا ان نواجه جذور التحدي الحضاري فلا بد ان تصل جامعاتنا الى وضع هذه المهمة نصب اعينها كأبرز مهمة من مهامها الجوهرية في السنوات القريبة المقبلة"

الحاجة الى الحرفيين والمهنيين:

ان زيادة اعداد الخريجين ادت الى زيادة الحاجة الى الايدي العاملة الفنية المدربة، ذلك

(١) قضايا تعليمية - محمد عبده يماني

ان اى موقع من مواقع العمل قد يحتاج الى مهندس ولكنه فى الحقيقة يحتاج الى الكثير من الحرفيين .. والمهنيين لهذا فحاجتنا الى الفنيين اكثر.

* كما ان احتواء التسرب الذى يحدث بين مرحلتى التعليم العام والجامعى .. هدف يتحقق عن طريق التعليم الفنى .. وانتشاره والتوسع فيه امر لا بد منه. ولا يفترض ان كل من انهى التعليم الثانوى مؤهل لمواصلة التعليم الجامعى .. وليس كل من بلغ السادسة عشرة من العمر يستطيع الحصول على شهادة التعليم العام .. والتعليم الفنى وظيفته تأهيل هؤلاء واعدادهم اعدادا فنيا.

عوامل الجذب:

ان التعليم الفنى فى المملكة يحتاج الى عامل الجذب القوى الذى يجعل الاقبال عليه جيدا مع التوعية الضرورية قياسا على فهم الناس وادراكهم لاهميته .. حيث ان التعليم العام والتعليم الفنى سارا متوازيين وقد تفوق الاول على الثانى فالتعليم العام كان يحقق لطلابه مزايا عديدة .. منها الوظيفة فى الاجهزة الحكومية التى كانت تستوعب كل من يحصل على الشهادة الدراسية فى اى مرحلة من مراحل التعليم .. ثم فرصة خريجه التعليم العام للمواصلة بالجامعات وفتح مجال التعليم العالى امامهم وابتعاث المبرزين منهم الى الخارج.

اما النوع الثانى من التعليم فهو التعليم الفنى .. التى كانت تمثلها المدارس الصناعية المهنية ولم يقبل على هذا النوع من التعليم الا العدد القليل من الطلاب .. وقد كانت الفرص التى يقدمها تختلف عن الفرص المتاحة فى البداية للخريج الجامعى .. فأخذ الناس عنه صورة غير مشجعة جعلت الاقبال عليه ضئيلا بالاضافة الى مواجهة الدفعات الاولى من المتخرجين من التعليم الفنى بعدم وجود العدل المناسب لهم .. وكذلك وجود قنوات متعددة للتعليم غير الفنى يستطيع الطالب ان يلتحق بها ويحصل فى نهاية المطاف على شهادة علمية تؤهله للالتحاق بالعمل الوظيفى ومواصلة دراسته الجامعية ومن ثم العليا.

ان الشهادة التى يحملها المتخصصون فى التعليم الفنى قد تعتبر النهاية لمشوار التعليم حيث لا يستطيع حاملوها السير فى مدارج التعليم الجامعى او العالى .. وهذا الامر جعل بعض الناس يحجمون عن التعليم الفنى لان الامل فى مواصلة التعليم على نظام الدبلومات المهنية دافع قوى فى حياة الانسان. فمن المهم اتاحة الفرصة لهم لمواصلة دراستهم المستقبلية فى المجال الصناعى او المهنى او الهندسى.

وهذا عامل مهم يجب استرداكه حتى نجذب اعدادا كبيرة الى مسيرة التعليم الفنى ونفتح

تطور عدد العمالة السعودية (١٣٩٠هـ - ١٤١٠هـ) * * *

| العمالة | | | | | البيان |
|----------|---------------|--------|---------------|--------|--|
| الاجمالي | غير سعوديين | | سعوديون | | |
| | العدد بالآلاف | % | العدد بالآلاف | % | العدد بالآلاف |
| ١٦٠٠٠٠ | ١٩.٦ | ٣١٤ | ٨٠.٤ | ١٢٨٦ | نهاية الخطة الخمسية الاولى ١٣٩٤-١٣٩٥هـ |
| ٢٤٧١.٢ | ٤٣ | ١٠٥٩.٨ | ٥٧ | ١٤١١.٤ | نهاية الخطة الخمسية الثانية ١٤٠٠-٩٩هـ |
| ٥٢٤٤.٦ | ٦٥.٩ | ٣٤٥٨.٦ | ٣٤.١ | ١٧٨٦ | نهاية الخطة الخمسية الثالثة ١٤٠٤-١٤٠٥هـ |
| ٥٧٧١.٨ | ٦٦.٧ | ٣٨٤٨.٦ | ٣٣.٣ | ١٩٢٣.٢ | نهاية الخطة الخمسية الرابعة ١٤٠٩-١٤١٠هـ |

* المصدر: ادارة البحوث والدراسات الاقتصادية بمجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية

الطريق امامهم للمزيد من التأهيل الدراسي. والاتجاه السائد اليوم في العالم هو الاتجاه نحو التعليم المستمر والتدريب الدائم حتى ترتفع القدرات والخبرات وتنمو باستمرار " 22

حواضر وقروض لخريجي المعاهد الفنية:
لقد قامت الدولة بعمل برامج عديدة للدعم في مجال التنمية العقارية والتنمية الزراعية .. والتنمية الصناعية .. وغير ذلك من البرامج الكبيرة التي ساهمت في نجاح هذه القطاعات .. واعتقد ان نظرة جديدة ودفعة قوية من الدعم المادي السخي .. والتوجيه التربوي والاجتماعي الصحيح سوف تعطى ثمارها نحو اعادة توجيه التعليم الفني .. فلو زادت الدولة الحوافز للذين ينخرطون في سلك التعليم الفني وشجعتهم بعد التخرج من الدراسات الفنية والتطبيقية عن طريق منح قروض مغرية، او قروض مشتركة .. للأفراد والمجموعات التي تتخرج وترغب في العمل وفي فتح ورش عمل، او في مجالات هندسية او فنية لكان لمثل هذا البرنامج التشجيعي ثماره اليانعة تماما كما نجحت الدولة في دعم القطاعات الاخرى.

ومن هنا تبرز اهمية اعادة تخطيط التعليم باعادة النظر في حوافز التعليم بحيث نفتح آفاقا اكبر للعلوم المهنية .. ونشجع ابناءنا على الانخراط فيها .. لحاجتنا وحاجتهم اليها. فهم يحتاجون الى عمل شريف .. يغنيهم عن التسكع في سبيل البحث عن عمل يعيشون منه .. ونحن كأمة في حاجة الى ايديهم العاملة لايقاف هذا المد الذي اصنابنا به من عمالة اجنبية والتي اخذت تغادر بلادنا عند اول بادرة لانخفاض الدخول البترولية .. وفي هذا وحده اشارة الى اهمية ان نعمل بانفسنا وان نحترم العمل ونقبل عليه .. ولسنا بدعا في ذلك .. فكثير من الدول سبقتنا في هذا المضمار عندما ادركت حاجتها الى هذا النوع من التعليم فشجعت التعليم المهني والفني وبنته داخل مناهجها .. واصبحت المؤسسات المهنية في بعض الدول الكبرى تزيد عن عدد الجامعات، لانها في حاجة الى هذه المؤسسات .. ونحن في حاجة اليها ايضا.

التسرب وخطورته:
اذا هبطنا الى المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية ولاحظنا ذلك التسرب الكبير الذي يتم: اطفال يتساقطون بعد المرحلة الابتدائية، وشباب يتساقط بعد المرحلة المتوسطة فالى اين يذهب هؤلاء؟ لماذا لم نبحث عنهم؟ لماذا لم نستقطبهم؟ لماذا لم ندرّبهم؟ ان مسئوليتنا كبيرة تجاه عدم اهدار رأس المال البشري وعدم المضي في هذا الهدار، وان نبدا بحل صحيح تتضافر فيه جهود رجال التعليم ورجال التربية مع رجال الاعمال مع

المؤسسات الاهلية والحكومية مع مسئولية القطاع الخاص والقوى العاملة، حتى نضع الامور في نطاقها الصحيح. ولعله من المناسب ان نفكر بصورة جادة في انشاء مؤسسة خاصة لتشغيل اليد العاملة السعودية وتدريبها وتهيئة الفرصة لها. فاذا قمنا بتعليمهم وتدريبهم، ثم وفرنا الدخل المناسب لهم قلن نجد مشكلة كبيرة في تشغيلهم، وستتضاءل ابعاد هذه المشكلة الخطرة التي نحن في مواجهتها. صحيح ستبقى فئة هنا وهناك، ولكن معظم المشكلة سيحل والمعضلة ستنتهي وستجد الشباب يتوافد على العمل، ويعمل ويكسب رزقه وبالمقابل سيتزوج، وتقل مشاكل العنوسة عندنا، ومالها من تبعات، ثم ان هذا الشاب اذا تزوج وكون اسرة ستكون ذات دخل ينفق في الاقتصاد الوطني، وتدور العجلة الاقتصادية وذلك بدلا من الاجنبي الذي يأخذ مدخراته ويحولها الى خارج البلاد والتي قدرت بحوالي ٦٢ بليون ريال سنويا. اما في حالة اليد العاملة السعودية فان دخولها ومدخراتها يعاد ضخها الى الاقتصاد الوطني وبالتالي يستفيد الوطن، ويستفيد رجل الاعمال، ويستفيد كل مواطن، اذا نظرنا الى الموضوع بوعي ومسئولية وتخطيط سليم.

ثم نأتي الى نقطة اخرى، وهي اننا ونحن نناقش قضية التعليم ذكرنا اهمية التغيير المطلوب ولكن هنا نقطة مهمة اخرى هي لماذا لا تعطى القطاع الاهلي الفرصة في مجال التعليم الفني والجامعي وفتح جامعات اهلية ويجاد تخصصات مختلفة لمن يريد ان يعلم اولاده وان ينفق على تعليمهم بدلا من سفرهم الى الخارج وبدلا من تعطيل اعداد كبيرة من الشباب الذي يرغب في التعليم وفي نوع متخصص من التعليم تستطيع الدولة ان تختاره وان تخطط له وتشرف عليه، ولكنها تعطى القطاع الخاص الفرصة في التحرك لانشاء معاهد وكليات تتفق مع متطلبات المرحلة الحاضرة.

وفي النهاية لا بد من الاهتمام بعملية التدريب والتفكير بجدية في التعليم المفتوح واستخدام الامكانات او القدرات الحديثة من تلفزيون وغيره لايصال المعلومات الى الناس وتعليمهم وتدريبهم في منازلهم واداء الاختبارات المختلفة فهذا النوع من التعليم اصبح له مؤسسات قائمة بذاتها في اوربا وامريكا ومن واجبا ان نفكر فيه وان نختار ما نستفيد منه وما يتفق مع حاجتنا.

٥- نظام العمل والعمال

وهي ان الانظمة العمالية اصبحت تخيف رجل الاعمال، وتحول بينه وبين الاقبال على الاستفادة من العمالة السعودية، لان الانظمة تجعل العامل على حق بصرف النظر عن مدى

انتاجيته وفعاليتها وانتظامه وولائه فتجد مكاتب العمل تقف الى جانب العامل السعودي تريد ان تدعمه وتريد ان تؤيده ولكنها من الناحية الاخرى اخافت رجال الاعمال فى القطاع الخاص وجعلتهم يحجمون عن توظيف مزيد من العمالة الوطنية ولو ان الانظمة العمالية تغيرت واخذت فى اعتبارها فترة الطفرة التى تمت والتحويلات التى حدثت فنظام العمل والعمال مضى عليه سنوات طويلة وهو نظام جيد ولكنه يحتاج الى اعادة النظر مع المعطيات الحديثة والتغيرات التى تمت فهناك حاجة الى تنظيم من نوع جديد يربط بين العامل وصاحب العمل ويشعر العامل باهمية تحمل المسؤولية ويشعر رجل الاعمال بان من واجبه ان يعنى بتشغيل الايدي العاملة الوطنية وان يبحث لها عن مجالات وان يشيد مصنعه وهويضع فى اعتباره المشاركة فى الاستفادة من العمالة الوطنية، وكذلك يشعر العامل ان وزارة العمل لا تستطيع ان تفرضه على اى مصنع لمجرد انه سعودي بصرف النظر عن مؤهلاته ووفائه وولائه وقدرته وانتظامه وانضباطه، بل على العكس اذا اثبت انه غير منتظم فيجب ان يشعر بان هناك نظاما للتواب والعقاب ونظام حوافز يجعل الشاب السعودي يقوم باعباء عمله خير قيام.

ومن الناحية الثانية هناك كثير من القرارات التى صدرت فى نظام العمل والعمال لم تطبق.

وفى بعض الاحيان هناك عامل آخر فكثير من اصحاب الاعمال يقارنون العامل السعودي بالعامل الاجنبى من حيث الطاعة والانضباط، فتكون النتيجة واضحة لصالح العامل الاجنبى، وهذا صحيح من جانبهم، ولكن العامل السعودي ليس بكل هذه الدرجة من التسبب التى يتحدثون عنها، لان من ينظر الى الاعلام وطريقة عرضه للعمالة السعودية يظن ان كل عامل سعودي متسبب كما ذكرنا، وكل عامل سعودي غير منضبط وهذا غير صحيح. فالمفروض ان نكون اماناء فى عرض الاحصائيات، وان ندرك ايضا انها مسئوليتنا كمجتمع، فى ايجاد النظام والضوابط وبالتالى الحوافز التى تدفع العامل السعودي للانضباط والارتباط فى العمل، وهناك من العيوب الاخرى التى يشكو منها القطاع الاهلى من العامل السعودي مثل: التغيب عن العمل، عدم الاستقرار، عدم احترام الانظمة، قلة الخبرة، وانخفاض مستوى الانتاجية، وهذه فى الحقيقة عوامل فى معظمها صحيحة، لكن تربية اولادنا على الانضباط تؤدى الى ان يلتزموا وينضبطوا ولا يتغيبوا، وهذا يؤدى الى استقرار العمل واحترام الانظمة، اما الخبرة فنحن الذين ينبغي ان نعينهم على بناء خبراتهم واعطائهم دورات فى اللغة الانجليزية وفى الحاسب الآلى حتى نؤهلهم خصوصا وان

مدخلات التعليم لا تعنى بمثل هذه الامور بقدر كاف وهذا واحد من عيوب التعليم عندنا كما اتفقنا.

٦- عمل المرأة

ناتى الآن الى موضوع آخر وهو موضوع عمل المرأة وهذه قضية مهمة فنحن امة مسلمة تتبع الشريعة الاسلامية يحكمنا كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، والرسول صلى الله عليه وسلم اوضح بكل وضوح ان علينا مسئولية تجاه المرأة واعطائها حقوقها كاملة، والقرآن اوضح بكل جلاء ان للمرأة وظيفة وللرجل وظيفة وحدد سبحانه وتعالى ذلك بقوله: ﴿والليل اذا يغشى والنهار اذا تجلى وما خلق الذكر والانثى ان سعيكم لشتى﴾ فكما ان لليل وظيفة فان للمرأة وظيفة وللرجل وظيفة فيجب ان لا نغير من هذه الوظائف التى اختارها الله سبحانه وتعالى للمرأة وللرجل ولكن من والواجب ان نعطي المرأة كامل حقوقها فى العمل وخصوصا فى هذه المرحلة التى تعلمت فيها وتدربت واصبحت قادرة على العطاء، وتنج لديها حاجات كثيرة تستوجب ان تعمل لتكسب رزقها بعرق جبينها، وحدث ما حدث من تغيرات فى المجتمع، وتخلي الكثير من الرجال عن اداء مسئولياتهم، فى وقت تقدمت فيه المرأة بتعليمها وتأهيلها وطلبت حقها فى عمل شريف تقعات منه، فيجب ان نعطيها الفرصة على هدى من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم ونفتح مجالات العمل المختلفة التى تتفق مع طبيعتها، ونعطيها من الدخول ما يحفظ كرامتها ونوفر لها من الانظمة ما يحافظ عليها، ونيسر سبل المواصلات والاتصال لها. وهكذا فلا بد من نظرة جادة نحو تعليم المرأة للاستفادة من عملها وتكيف عملها بصورة تتفق مع ما نريده لها من حشمة ووقار، فى الوقت نفسه تتيح لنا الاستفادة من قدراتها فى مجالات كثيرة اغفلناها ولم نعطيها حقها من الدراسة والفحص، خاصة وان المجتمع اليوم يعانى نقصا شديدا فى العمالة السعودية، والمرأة تستطيع ان تسد جزءاً كبيراً من هذا النقص اذا وفرنا لها الامكانيات وربطنا لها الظروف الملائمة التى تستطيع من خلالها ان تعمل وتكسب رزقها وتحافظ على شرفها وكرامتها.

معالم استثنائية تنفيذ السعودية

١- تنمية رأس المال البشري:

وهذا الجانب يحتاج الى تضافر جهودنا وتضحياتنا وانفاقنا، فكما عالجتا مشاكل الغذاء ومشاكل دعم الصناعة، فهذا الجانب اولى في رأيي، فايجاد صندوق خاص لتنمية رأس المال البشري له فائدة اكثر، ودور أعمق، وابعاده اخطر.

٢- تغيير جذري في مفاهيم التعليم:

اذا اردنا ان نتحرك بجدية وفاعلية فلا بد ان ننظر الى التعليم الذي اصبح لا يواكب نهضة الامة ولا يحقق الاهداف التي نرجوها منه، مع انه والحمدلله في المرحلة السابقة قد ادى بعض الادوار المطلوبة منه ولكنه لم يعد يفي بمتطلبات المرحلة الحاضرة، ولا بد من تغيير جذري في مفاهيم التعليم في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية ووضع مناهج مركزة ومدرسة لتحقيق الهدف الذي نرجوه من تأهيل الشباب للعمل وترسيخ قيم العمل في نفوسهم، وتعليمهم تعليماً مفيداً بدلاً من هذا الكم الهائل من المعلومات غير الضرورية وغير الاساسية، والتي اصيحت تشكل عائقاً من عوائق تنمية قدرات هؤلاء الشباب.

٣- احداث ثورة في التدريب:

لا بد ان نتحرك في اتجاه التدريب بصورة فاعلة ونؤمن بأن التدريب قضية اساسية وان نفكر في ادخال جرعات من التدريب والتعليم المهني الاولي في المراحل الدراسية الاولي حتى ينشأ الاولاد وقد فتحوا اعينهم على العمل واحترام العمل وحب العمل بدلاً من ترسيخ فكرة الدراسة الجامعية في نظرهم منذ نعومة اظفارهم، وكان الجامعة الملاذ الاخير، وهذا خطأ وقعنا فيه ولا بد من الاعتراف به والعمل على تغيير هذه المفاهيم الخاطئة والافكار السلبية التي رسخناها في اذهان اطفالنا.

٤- الايمان بأن قضية السعودية قضية وطنية وليست حكومية:

من الخطورة ان يظل الموضوع قضية حكومية ولا بد من ان نؤمن بأن عملية السعودية قضية وطنية تستوجب تضافرنا جميعاً في سبيل حلها، فالاسرة لها دور والفرد له دور

معايير المفاضلة لدى اصحاب الاعمال بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة * * *

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

* * * العرقة التجارية الصناعية (الرياض) المؤتمر الرابع لرجال الاعمال في جدة ١٤٠٩هـ

والمدرس له دور والمخطط في التعليم له دور، ورجل الصناعة له دور، ولا بد ان تصبح قضية وطنية وان نستشعر مسؤوليتنا جميعا تجاهها.

٥- وضع اولويات للانفاق:

لقد كنا ننفق في السابق على عمليات التنمية كيفما اتفق، لأنه كانت لدينا امكانيات تسمح بذلك، وحاجاتنا كبيرة في شتى المجالات، ولكن آن الاوان ان نضع الاولويات ومن ضمنها تنمية رأس المال البشري.

٦- ربط الدعم للصناعة بمدى دورها في تنمية رأس المال البشري:

لقد أنفقت الدولة الكثير من المبالغ في سبيل دعم الصناعة واعانتها وتوفير القروض والمعونات والاراضي المجانية لها، ولكن الصناعة في المقابل لم تقدم ما كان يؤمل فيها من توظيف اليد العاملة السعودية، وعلى العكس فقد بنيت الصناعات على معيار الربح بالدرجة الاولى، وانشئت صناعات تعتمد على الآلة قبل كل شيء، وقد آن الاوان لأن نربط معوناتنا للصناعة بمدى ما تقوم به من دور في مجال تنمية رأس المال البشري، وبالتالي يكون المصنع السعودي الذي يستحق الدعم هو المصنع الذي يشغل ايدي عاملة سعودية أكثر.

٧- ادخال بعض التغييرات اللازمة للمرحلة الحاضرة في نظام العمل والعمال:

اذ لا بد من نظرة جادة نحو نظام العمل والعمال، فقد انقضت عليه مدة طويلة دون ان تدخل فيه التغييرات الكافية بحيث اصبح في بعض مواده عائقا لأنه يركز على جانب واحد ويحرص على ان يكون في جانب العامل السعودي، فآثار هذا مخاوف لدى رجال الاعمال، وادى الى عزوف القطاع الخاص عن التعامل مع الايدي العاملة السعودية، وفي الوقت نفسه لم يواكب ذلك تنفيذ القرارات التي صدرت بخصوص تنظيم العمالة في المصانع الى غير ذلك من قواطين القوى العاملة التي ظلت معطلة، فنشأ ذلك الخلل الذي ادى الى عدم فعالية نظام العمل والعمال في الوقت الحالي. وان كثيرا من رجال الاعمال يتخوفون من تشغيل السعوديين لأن وزارة العمل لا تعطيه الحق في الفصل غير التعسفي عندما يجد ان العامل غير مؤهل أو غير منتظم أو غير كفء أو حتى يؤدي الى تعطيل العمل، فانه ليس من حقه ان يفصله، وهذا الامر يؤدي الى تهيب رجال الاعمال، ورأيي ان من الواجب اعطاء المؤسسات الوطنية حق الفصل غير التعسفي وفق لوائح دقيقة تضمن حقوق العامل وحقوق المؤسسة كذلك، وعدم حماية المؤسسات من الاستقالات المفاجئة للشباب.

٨- انشاء مؤسسة خاصة بتنمية رأس المال البشري:

هناك نقطة مهمة بطبيعة الحال وهي اهمية وجود مؤسسة كبيرة تهتم بقضية تنمية رأس المال البشري وتعنى به وتخطط وتنفذ وتأخذ في اعتبارها حاجة الشباب للعمل والمعطيات الموجودة والسلبيات والايجابيات، وتضع من الخطط والانظمة ما يكفل تأهيل الشباب وتدريبهم ومراقبة انتظامهم في العمل وتحفظ التوازن بين حاجة هؤلاء الشباب الى العمل ومتطلبات القطاع الخاص الى غير ذلك من الحاجات المهمة.

٩- وضع خطة زمنية يتم التدرج خلالها في الاحلال:

هناك ايضا قضية مهمة وهي ان هذه الملايين من الايدي العاملة لا يمكن ان نقوم باخراجها بين يوم وليلة واحلال السعوديين في مكانهم، فهذا امر يحتاج الى وقت والى دراسة والى حساب للتكلفة، ثم التدرج في الموضوع، ووضع خطة زمنية يمكن تنفيذ هذه العملية خلالها. ويجب ان نأخذ في الاعتبار ان عدد الوظائف القابلة للاحلال في القطاع الخاص لأن ٨٠٪ من رجال الاعمال الذين يملكون سجلات تجارية لا توجد لديهم فرص عمل اكثر من عشرة الى عشرين عامل، وليس لديهم مركز مالي، ولا حسابات ختامية، ولا حسابات في البنوك، وهذا ما يجعل الشباب السعودي يتهب من الالتحاق بمثل هذه المؤسسات الضعيفة.

١٠- وضع حد ادنى للاجور بالنسبة للعمالة السعودية:

هناك قضية الحد الادنى المطلوب للاجور والذي يجب ان ننظر اليه بعمق وان نتدارسه وان نتحمل مسؤولياته وتبعاته وتكلفته تجاه توفير الدخل المناسب للشباب وان لا نقارن بينهم وبين العامل الاجنبي الذي يرضى بمبلغ زهيد وفي اي مكان تضعه، اذ لا بد من ان نضع في الاعتبار حاجة الشباب السعودي الى دخل محترم كحد ادنى يمكن ان يعيش به، ونأخذ ذلك في الاعتبار وفي اطار تنمية رأس المال البشري والنظر الى ان استفادتنا من تشغيل الشباب السعودي كبيرة، لأن هؤلاء الشباب واسرهم سيقومون بانفاق ما سيأخذونه داخل بلادهم، وستضخ هذه المبالغ في الاقتصاد الوطني، اما الاجنبي فيحول كل مدخراته الى الخارج، ففي هذا فرق كبير لا بد ان ننظر اليه بعمق.

١١- اعطاء الفرصة للمرأة في العمل:

لا بد من ان نتوسع في مجال عمل المرأة بما يتفق مع مبادئنا وقيمنا ونعطيها حقها الذي اعطاه الشرع لها، وفي الوقت نفسه نعطيها الفرصة الاكبر للعمل الشريف ونفيد البلاد في

مجال توفير يد عاملة في المجالات المناسبة خاصة ان كثيرا من النساء اصبحن ينفقن على منازل بأكملها، ويتحملن مسؤولية تجاه أسرهن خاصة بعد انتهاء مرحلة الظفرة وحاجة هؤلاء النسوة للعمل، وهن مؤهلات لذلك ولديهن قدرة على الانتاج. فمن الواجب ان تتوسع في ايجاد الفرص المناسبة لهن واعانتتهن خصوصا مع ظهور الحاجة الجديدة الى دخل الزوجة، فالكثير من الشباب اصبح يحتاج الى عمل زوجته بجواره حتى يتمكن من توفير حياة كريمة ويربي أسرته وينفق عليها، فلا بد اذا من توسيع دائرة عمل المرأة في المجالات التي كنا نحجم عنها في السابق، مع انها لا تتعارض بأي شكل من الاشكال مع الشريعة الاسلامية ومن الممكن وضع خطط متكاملة لهذا الغرض وتشغيل النساء في المجالات المعطلة والمشغولة باليادي العاملة الاجنبية.

١٢- الاعلام ودوره في مواكبة التنمية:

ان قضية الاعلام ودوره في التنمية قضية مهمة، لان الاعلام اليوم يلعب دورا خطيرا في مجال الثقافة والتربية والتعليم ولا بد ان يوجه بصورة جادة نحو الهدف ويواكب النهضة الهادفة الى تنمية رأس المال البشري. كما انه قد ان الاوان لاستخدام القنوات التلفزيونية والاناعية في مجال التدريب والتعليم المفتوح، ونستطيع ان نقدم خدمة جليلة في مجال التدريب عن طريق التعليم المفتوح في التلفزيون.

١٣- احتواء التسرب وتوجيهه لخدمة التنمية:

لا بد من الاهتمام بقضية التسرب الحاصل في المراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية وبداية الجامعة، والتي اخذت تتزايد بشكل يؤدي الى اهدار رأس المال البشري، لأننا نغفل عن عملية التسرب ولا ندرسها ولا نتابعها ونمر بها مروراً عابراً مع ان آلاف الشباب يتساقطون في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية ناهيك عن الجامعة التي يبلغ التسرب فيها ما يزيد على ٤٧٪. وبكل اسف فلو كانت هناك جهات تهتم بهؤلاء الشباب الذين يتسربون في المراحل المختلفة وتعنى بهم وتدريبهم لأمكن الاستفادة منهم في القطاعات المختلفة بدلا من ضياعهم وتشكيلهم اعباء على الوطن من النواحي المعيشية والامنية والاجتماعية.

١٤- توجيه التعليم الجامعي بما يخدم المجتمع:

ان نظرة جادة موضوعية الى جامعاتنا تجعلنا نحس انه من الخطأ ان تصبح صورة واحدة من بعضها البعض، ولا بد ان تكون لدينا الجرأة لننتقد التعليم الجامعي ونوجهه

بحيث يخدم المجتمع الذي يعيش فيه، وقد اصبح يخرج الآلاف من الشباب والشابات ويقذف بهم الى المجتمع دون ان يجدوا عملا مناسباً، لأنه لم يضع في الاعتبار عملية تشغيلهم وكان الجامعة لا تؤمن برسالتها، ولا تؤمن بأن خدمة الامة من اوائل مسؤولياتها، ومن ينظر في وضع جامعاتنا يشعر بأنها بعيدة عن خدمة المجتمع، وبالعكس تؤدي بعض برامجها الى تعطيل عمليات التنمية وهدار الطاقة البشرية، وخلق مشاكل نفسية واجتماعية للطلاب.

١٥- انشاء شبكات نقل وتجهيزها بصورة متكاملة لخدمة التنمية:

فقد غفلنا عن تجهيز شبكات النقل ووسائل المواصلات بصورة متكاملة واصبح ذلك عائقا من عوائق تنمية رأس المال البشري. فعدم وجود وسائل منتظمة يعيق حركة الناس في الوصول الى اعمالهم، ويتطلب وقتا طويلا من رب الاسرة ليوصل نفسه الى العمل واولاده الى المدارس وزوجته الى العمل ان كانت تعمل، كل ذلك لغياب شبكة نقل جيدة وغياب تقنين النقل، وهذا الامر لا يشكل عائقا للعامل الاجنبي لانه في اغلب الاحيان يعيش بدون أسرته ولا يحتاج الى ما يحتاجه السعودي من وجود شبكة نقل جيدة.

١٦- تربية الناشئة التربوية الصحيحة:

هناك قضية مهمة وهي تربية اولادنا وتنشئتهم على حب العمل واحترام العمل واعتباره فضيلة كالشرف والمروءة والامانة وعندها لا يجد الشباب حرجا في ان يعمل في اي مكان بل يتحرك في اتجاه عمله بفخر واعتزاز. ولا يخجل ولا يستحي من اي عمل شريف يقوم به تماما كما يحصل في المجتمعات الخارجية التي يعمل فيها الجميع ليكسبوا رزقهم بعرق جبينهم.

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 |
| اداريون | 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 مجال الانتاج | ٦٧,٢ | ٧٨,٦ | ١١,٤ |
| والبناء | ٢٠٣,٢ | ٥٧٤,٨ | ٢٤٥,٢ |
| الاجمالي | | | |

* * وزارة التخطيط - خطة التنمية الخامسة

الخاتمة

هذه هي قضية السعودية وهذه هي ابعادها المختلفة حرصت ان القى الضوء عليها وكل جانب من هذه الجوانب يحتاج الى ان نتعمق فيه وان نتدارسه على اننا يجب ان ندرك حقيقة مهمة وهي ان مثل هذا الأمر لا يحل بين يوم وليلة ولا يمكن ان يحل بصورة فردية او احادية ولا يصح ان تلقي تبعاته على الدولة فهذه قضية لا تحل مادامت قضية حكومية بل يجب ان تتحول كما قلت في بداية حديثي لتصبح قضية وطنية نتعاون جميعا في سبيل حلها وتتضافر جهودنا في سبيل ذلك. هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى لا بد ان نبدأ من البدايات الصحيحة ونغير في سلوكنا تجاه تعليم اولادنا. وان نتحمل جميعا مسئوليتنا تجاه اعادة النظر في مناهجنا التعليمية بما يحقق الاهداف التي نرجوها، وان نغير في توجهاتنا في التنمية فلا نعتبر ان التنمية هي تنمية اقتصادية فحسب بل هي تنمية شاملة تأخذ في جانب منها التنمية الاقتصادية وتنمية رأس المال البشري والتنمية الثقافية والتنمية الاجتماعية. يجب ان نأخذ كل هذه الأمور في اعتبارنا ونحن نخطط لعلاج هذه القضية، ويجب ان يكون لدينا جميعا وعي بابعاد المشكلة ونقوم بالتخطيط السليم ثم نتعاون في سبيل عمل جاد وان نتدرج في تطبيق هذا الهدف الذي نود ان ننجزه.

وختاماً .. فهذه الدراسة وقد اصبحت بين يديك، ولعله قد اتضح منها حقيقة مهمة وهي ان قضية السعودية قضية وطنية ومسئولية مشتركة، وانها موضوع لن نستطيع تحقيقه بقرار وزاري، ولا برغبات مطلقة، فالموضوع يحتاج الى جهد موحد بين القمة والقاعدة، واستراتيجية مدروسة بصورة واقعية وعقلانية، بعيدا عن الانفعال والارتجال، تأخذ في اعتبارها المعطيات والمتغيرات الايجابية والسلبية، وانالم اسع الى وضع استراتيجيات لقضية السعودية، ولكني اردت ان اقول: ان القضية تبدأ من المنظرين ومن المطبقين معا والمستفيدين ايضا والاستئلة المهمة التي لا بد من الاجابة عليها هي:

١. اليست السعودية قضيتنا جميعا ؟
٢. اليست قضية وطنية وليست حكومية ؟
٣. هل آن الأوان لاعادة النظر في مناهجنا التعليمية في المراحل الاولى والثانوية على وجه الخصوص ؟
٤. اليست هناك ضرورة ملحة لتغيير جذري في التعليم الجامعي وتوجهاته ومراجعة

- ٥ . ليست حقيقة ان التعليم المهني والتدريب اقل بكثير من حاجة الامة وان هناك حاجة للتوسع في المعاهد والكليات التقنية ومراكز التدريب ورفع مستوياتها ؟
- ٦ . ليست هناك ضرورة لتوعية وطنية لاهمية العمل واحترام العمل ؟
- ٧ . الم يحن الوقت لتحويل المسيرة من الانفاق بالملايين على المعدات والاجهزة والتحول لبناء الانسان وتعليمه وتدريبه وتغيير الصورة القديمة ؟
- ٨ . ليست مسئولية الاجهزة الاعلامية ان تسعى لتغيير فكرة الانسان السعودي نحو العمل خاصة بالنسبة للنشء والشباب ؟
- ٩ . الم يحن الوقت لتصحيح دور المرأة في المجتمع على ضوء الشريعة الاسلامية واعطائها الفرصة المناسبة ورفع انتاجيتها ومشاركتها.
- ١٠ . ليس من الضرورة ان نتحول من الانفاق الجزافي الى الانفاق وفق اولويات تستوجبها المرحلة في مجال بناء رأس المال البشري ؟
- ١١ . الم نشعر بعد بضرورة ملحة لتغيير نظام العمل والعمال بما يحقق الاهداف التي ننشدها ؟
- ١٢ . ليس من الضرورة ان نفكر بصورة جادة في قضية انشاء مؤسسة خاصة بتنمية رأس المال البشري وبنك تسليف وظيفي وصندوق لتأهيل العمالة الوطنية ؟
- ١٣ . ليس من الضرورة ان نقف لحظات ونحاسب انفسنا وما قمنا به من دور حقيقي في مجال بناء الانسان السعودي واعداه للمرحلة الحاضرة والقادمة ؟
- ١٤ . ليس من الضروري ان نعرف لماذا يتهيب الشباب من العمل في القطاع الخاص وهو يفكر في قضية الامن الوظيفي ؟
- ١٥ . ليست حقيقة مهمة ان المعالجة السليمة لقضايا السعودية والاحلال تتطلب معرفة فعلية لنوعية العمالة الوافدة والوظائف المراد سعودتها وان يكون الامر بصورة اكثر تحديدا او دقة وبطابع علمي وواقعي ؟
- ١٦ . ليس من المهم ان نحاول تغيير البرامج التعليمية والتدريبية من كونها تركز على مهارات عمومية ولا تصنع مهارات تقنية ؟
- ١٧ . الم يحن الوقت للعناية بالمدرس في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية وتدريبه وتحسين مستواه حتى يساهم بصورة فاعلة في تطوير عملية التأهيل بالنسبة

- ١٨ . الم يحن الوقت لتحسين وسائل النقل الداخلي وشبكة الاتصالات بصورة توفر شريانا ضروريا يساهم في قضية التنمية بصورة فاعلة ؟
- ١٩ . ليس من الضروري ان نعمل على نقل التقنية الى المملكة وتوطينها وربط هذه القضية بالجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة؟
- هذه اسئلة رغبت طرحها في نهاية حديثي عن السعودية، وارجو ان نستطيع الاجابة عليها معا والتحرك بصورة فاعلة لحل المعضلة الاساسية.
- والله الموفق وهو الهادي الى سواء السبيل ...

المراجع

١. قضايا تعليمية - محمد عبده يماني
٢. تقرير جامعة الخليج العربي - د. محمود محمد سفر
٣. للسعوديين فقط - الأستاذ عمر كامل - دار العلم جدة
٤. القوة البشرية بين قضية التعليم والعمل - محاضرة للمؤلف - نادي المدينة الادبي الثقافي
٥. خطة التنمية الخامسة (١٤١٥ - ١٤١٠) - وزارة التخطيط المملكة العربية السعودية
٦. جريدة الجزيرة العدد (٤٩٩) التعليم والتقنية - د. مرزوق بن صنيقان بن تنباك
٧. بيانات وارقام حول القوى العاملة بالمملكة ١٤١٦ - مجلس القوى العاملة - الامانة العامة.
٨. بحث مجلس القوى العاملة ربيع الاول ١٤٠٧ هـ
٩. وزارة التخطيط - توجهات خطة التنمية الخامسة
١٠. ادارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية «سبل زيادة مساهمة العمالة في القطاع الخاص»
١١. د. محمد محمود شemis :ارتفاع العمالة بالقطاع الخاص السعودي.
١٢. د. حمد بن ابراهيم السلوم - مركزية الادارة التعليمية في المملكة
١٣. عبدالغني الندري - النمو السكاني وعلاقته بمشاكل القوى العاملة في البلاد العربية.
١٤. اسماعيل صبري عبدالله : نظرات في تجربة تخطيط التنمية في الوطن العربي والعالم الثالث.
١٥. مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية - ادارة العلاقات العامة - الملف الصحفي - نبوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الاهلي وترشيد الاستقدام
١٦. محمد زايد يوسف - جامعة الملك عبدالعزيز خلال ثلاثة وعشرين عاما.
١٧. وزارة المعارف في المملكة العربية السعودية :دراسة حول ظاهرة التسرب في المرحلة الابتدائية - الاستاذ على مزهر الزهراني.
١٨. د. مازن عبدالرزاق بليلة - من المدرسة الى العمل - دار رهام للطباعة.
١٩. د. مازن عبدالرزاق بليلة - في محيط الجامعات - دار رهام للطباعة.

موجز الكتاب

هذا كتاب يتحدث بصدق واحساس وموضوعية عن قضية السعودية كقضية وطنية ومسئولية مشتركة للأمة، ويوضح بجلاء انها قضية الأمة ككل فهي ليست حكومية، وليست مسئولية القطاع الخاص بمفرده، ويضع حلولاً عملية وتصورات جادة وخطوات فاعلة لمعالجة هذه القضية ويحاول الكتاب ان يجيب بصراحة عن الاسئلة الحائرة عن السعودية:

ماهي السعودية؟

ومن نريد ان نسعود؟

وما معنى ان نسعود؟

وكيف نستطيع ان نسعود؟

وبماذا نسعود؟

ثم يتحدث بعلمية وموضوعية عن المدة الزمنية المطلوبة لاتخاذ مثل هذه الخطوات، ويقول بصراحة: «لن تنجح السعودية اذا تعجلناها ولم ندرسها بروية ولم نخطط لتنفيذها بوعي ومسئولية، ولم نتحمل جميعا مسئوليتنا تجاه هذه القضية» كما انها لن تحل اذا تم علاجها بطريقة اعلامية فقط. وكذلك يناقش موضوع التعليم والتدريب ودورهما في حل المعضلة وتعليم الشباب حب العمل والانتاج واهمية وضع حد أدنى للاجور للسعوديين. انه بحث جاد واطافة حقيقية لموضوع السعودية.

«الناشر»

| | |
|--------------------------|----|
| مقدمة | 5 |
| 1- لماذا نسعود؟ | 6 |
| 2- ما هي السعودية؟ | 10 |
| 3- ومن نريد ان نسعود؟ | 15 |
| 4- وما معنى ان نسعود؟ | 20 |
| 5- وكيف نستطيع ان نسعود؟ | 25 |
| 6- وبماذا نسعود؟ | 30 |
| 7- التعليم والتدريب | 35 |
| 8- الاجور | 40 |
| 9- الشباب | 45 |
| 10- الخلاصة | 50 |
| 11- المراجع | 55 |
| 12- الخاتمة | 60 |