

د. غازي القصيبي وزير العمل يعترف:

سياسة الوزارة

ليست تراجعاً إنما مرونة!!

د. غازي القصيبي اسم لمع في أكثر من مجال ومنصب وعندما عين وزيراً للعمل استبشر الناس خيراً أملين حل مشاكل عالقة منذ فترة طويلة كالبطالة وأخرى خاصة بظروف العمل والعمال سواء السعوديين أو حتى من العمالة الوافدة. وعملت الوزارة مجتهدة على تغيير ما يسمى بثقافة العمل والتوظيف فكيف كان رد الفعل من جانب المواطنين؟ وهل يشعر وزير العمل بالرضا من النتائج المحققة خلال فترة توليه المسؤولية؟ وما موقف الوزارة من تأنيث بعض النشاطات التجارية؟ حول هذه التساؤلات وغيرها كان لنا هذا الحوار مع معالي وزير العمل الدكتور غازي القصيبي

حوار : منصور العساف

الوزارة أعدت استراتيجية للتوظيف تغطي فترة ٢٥ سنة

هناك اختلال في سوق العمل بسبب وجود عمالة وافدة رخيصة

معدل البطالة لدينا ٩,١٪ للذكور و٢٦,٣٪ للإناث

وظفنا ١٣٣ ألف مواطن من بين ١٥٥ ألف في حملة التوظيف



• د. غازي القصيبي.. عند تسلمكم وزارة العمل أعلنتم بشكل غير مسبق عن خطة عمل تتضمن أهدافاً محددة.. والآن وبعد مرور ثلاث سنوات ما هي أبرز الإنجازات التي تحققت والصعوبات التي واجهتموها لتنفيذ تلك الأهداف؟

– توظيف السعوديين هو الأولوية المطلقة بالنسبة لوزارة العمل. وقد قامت الوزارة باتخاذ العديد من الإجراءات لتأمين فرص العمل للمواطنين في القطاع الخاص ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

١. تنفيذ حملة وطنية لحصر وتسجيل وتوظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص منذ شهر ذي القعدة ١٤٢٥هـ، وقد بلغ عدد من تم تسجيلهم خلال الحملة نحو (١٥٥) ألف طالب عمل، وتم توظيف نحو (١٣٣) ألفاً ممن تم تسجيلهم حتى شهر رجب ١٤٢٧هـ.

٢. تطبيق إجراءات وضوابط محددة لترشيد الاستخدام بغرض الحد من تدفق العمالة الوافدة بأعداد كبيرة تزيد عن حاجة سوق العمل الفعلية دون الإخلال بمتطلبات رجال الأعمال في ظل الظروف التنموية التي تعيشها المملكة.

٣. اتخاذ إجراءات صارمة للحد من السعودية الوهمية والمتاجرة بالتأشيرات.

٤. متابعة تنفيذ القرارات المتعلقة بتوطين الوظائف وقصر العمل في بعض الأنشطة والمهن على السعوديين بما في ذلك قرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) لعام ١٤١٥هـ بشأن توظيف السعوديين في منشآت القطاع الخاص، وقرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) لعام ١٤٢٥هـ بشأن توسيع فرص ومجالات العمل للمرأة السعودية.

٥. إعداد إستراتيجية التوظيف السعودية التي تغطي فترة ٢٥ سنة، وسوف تبدأ الوزارة في تطبيقها بعد اعتمادها لمعالجة مشكلة البطالة وفق منهجية ورؤية واضحة لطبيعة المشكلة وأبعادها.



إلى وجود اختلال في سوق العمل.. فطالما أن العمالة الوافدة متوفرة ورخيصة وتقبل العمل في ظروف لا يقبل بها العامل السعودي (لأنها لا تتفق أصلاً مع نظام العمل) فإن من الصعب على السعودي المنافسة.. فالمنافسة غير عادلة في ظل هذه الظروف.

• ما هي الحقيقة فيما يتردد عن نسبة البطالة في المجتمع السعودي؟

– إن إحصاءات البطالة في معظم دول العالم ليست دقيقة بالقدر الكافي نظراً لأنها تتعامل مع البشر وليس الماديات.. وهؤلاء البشر يعملون في أسواق عمل متغيرة حسب الأنشطة الاقتصادية. كما أن مفهوم البطالة

يختلف من شخص لآخر لأن هناك بطالة اختيارية أحياناً بسبب عدم استجابة بعض الأفراد لفرص العمل المتاحة لأسباب مختلفة. وتعتمد الوزارة على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة والتي قدرت معدل البطالة الإجمالي لعام ١٤٢٧هـ بنحو ١٢,٠٢٪، بينما بلغ المعدل نحو ٩,١٪ للذكور و ٢٦,٣٪ للإناث.

• ماذا تقول أرقام الوزارة عن فرص التوظيف التي أتاحت للمواطن خلال الأعوام الثلاثة الماضية؟

– أجبت في سؤال سابق أنه من خلال تنفيذ الحملة الوطنية لحصر وتسجيل

وتوظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص منذ شهر ذي القعدة ١٤٢٥هـ، بلغ عدد من تم تسجيلهم خلال الحملة نحو (١٥٥) ألف طالب عمل، وتم توظيف نحو (١٣٣) ألفاً ممن تم تسجيلهم حتى شهر رجب ١٤٢٧هـ. كذلك يتم دعم وتدريب وتوظيف السعوديين في القطاع الخاص بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية والذي يهدف إلى توفير الظروف المناسبة لاستيعاب السعوديين في هذا القطاع، حيث غطت الاتفاقيات التي وقعها الصندوق مع القطاع الخاص خلال السنوات الماضية تدريب وتوظيف ما يزيد على ١٤٤ ألف مواطن سعودي. وكذلك فرص العمل التي تم توفيرها بالتعاون مع التنظيم الوطني للتدريب المشترك. بالإضافة إلى

أما الصعوبات فتتمثل في مزاحمة العمالة الوافدة بسبب انخفاض أجورها، وتعود القطاع الخاص وكذلك الأفراد على هذه العمالة وعدم الرغبة في تحمل المتاعب التي تنجم عن التحول إلى العمالة السعودية. وكذلك عدم ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب في الكثير من الأحيان لاحتياجات سوق العمل، وسعي بعض الفئات لتخفيض نسب السعودية أو إلغاءها تحقياً لأغراض خاصة دون النظر إلى المصلحة الوطنية العليا. وكذلك صعوبة تغيير نظرة المجتمع إلى بعض الوظائف والحرف التي تقوم بها العمالة الوافدة.

• رغم كل جهود الدولة، والقيود التي فرضتها الوزارة على الاستقدام، ما زال الحديث يتردد عن ارتفاع نسبة البطالة. هل من تفسير لتلك المعادلة؟

– يعزى ارتفاع معدلات البطالة في ظل جهود الوزارة في ترشيد الاستخدام إلى العديد من الأسباب أهمها أن البطالة الموجودة هي في غالبيتها ما يسمى بالبطالة الاختيارية.. فال مواطنون لا يرغبون في العمل بالأجر السائد في سوق العمل أو لعدم توافق الوظيفة المعروضة مع مؤهلاتهم التعليمية ويرجع ذلك إلى مزاحمة العمالة الوافدة الرخيصة للعمالة السعودية مما أدى

المجتمع السعودي يحتاج إلى الفك من حالة

إدمان العمالة الوافدة الرخيصة

جهود القطاع الخاص التي تتجاوب مع توجهات الوزارة فتقوم بالتوظيف طوعاً أو استجابة لعقوبات من الوزارة.

• السجل الدائر بين القطاع الخاص والوزارة حول السعودية.. ما هي نتائجه حتى الآن؟

– هناك تعاون من بعض منشآت القطاع الخاص، وعزوف من البعض الآخر. وإجمالاً نحن نقيم قنوات للحوار مع القطاع الخاص من خلال التواصل مع الغرف التجارية الصناعية ومع رجال الأعمال ومع المجلس الاستشاري لوزير العمل المكون من رجال أعمال.

• تراجعت الوزارة عن عدة قرارات صارمة فيما يتعلق بالسعودية والاستقدام. ما تفسيركم لذلك؟

– هذا التعميم غير صحيح.. وإنما

الوزارة لا تفرق بين رجال وسيدات الأعمال في منح تأشيرات استخدام العمالة



الصحيح أن الوزارة تتعامل بمرونة مع متطلبات الاقتصاد الوطني. فعندما تحدثت متغيرات في الاقتصاد أو عندما تتغير حقائق العرض والطلب في نشاط من الأنشطة أو في بعض المهن تتجاوب الوزارة مع هذه التغيرات. فالاقتصاد ليس جامداً وبالتالي قرارات الوزارة لا بد أن تعكس ذلك، وعلى سبيل المثال، استجابت الوزارة لحالة الازدهار الاقتصادي التي حدثت في الاقتصاد بعد ارتفاع أسعار النفط مما جعلها تزيد من استخدام العمالة الوافدة للقطاع الخاص التي تحتاج إلى هذه العمالة فقد زادت تأشيرات الاستخدام بنسبة ١١٢٪ خلال التسعة شهور الأولى من عام ١٤٢٧هـ

مقارنة بنفس الفترة من العام السابق. حيث بلغ عدد التأشيرات الموافق عليها من مكاتب العمل خلال التسعة أشهر الأولى لعام ١٤٢٧هـ (٥٦٠٣٦٥) تأشيرة مقابل (٢٦٤٣٤٥) تأشيرة خلال نفس الفترة لعام ١٤٢٦هـ.

• هل ترى أن هناك تغييراً حدث في تعاطي المواطن السعودي مع ثقافة العمل والتوظيف؟ وما أسباب ذلك؟

– تغير ثقافة العمل يحدث ببطء في كل المجتمعات.. ومع ذلك نلاحظ تغيراً إيجابياً في ثقافة العمل في المجتمع السعودي. وعموماً نحن نراهن على الإصلاح التعليمي وتعويد الطلبة وهم على مقاعد الدراسة الانضباط واحترام قيمة الوقت واكتساب المهارات وغير ذلك من الأمور التي تساعد على إيجاد ثقافة عمل إيجابية. كذلك نجد أن التغيرات التي حدثت في الاقتصاد وفي المجتمع أوجدت تغييراً في ثقافة العمل.. فالناس يستجيبون بمضي الزمن لهذه المتغيرات.

• يرى البعض أن المملكة تعيش منذ ثلاث سنوات على الأقل ازدهاراً اقتصادياً متصاعداً وصل إلى ذروته في موازنة العام الجاري، وأن ذلك ينعكس بصورة ملحوظة على سوق العمل. ما ردكم؟

– رغم استمرار التوظيف فإن هناك أشخاصاً جدد كثيرين يطرقون أبواب سوق العمل كل عام. حيث توقعت خطة التنمية الثامنة أن يدخل سوق العمل (١,٠٨١,٨٠٠) من السعوديين (ذكور وإناث) من المستويات التعليمية المختلفة خلال فترة الخطة (٢٠٠٥ – ٢٠٠٩م). فمن المتوقع أن يكون ٦٠٪ من الداخلين الجدد لسوق العمل خلال فترة الخطة من حملة المرحلة الثانوية فما دون (بما في ذلك من هم بدون مؤهلات تعليمية) و٤٠٪ من حملة الدبلوم والكالوريوس. ونحن نتطلع إلى أن يكون المواطن هو المستفيد الأول من الازدهار الاقتصادي الذي يحدث لدينا.. ولهذا أعلننا عن خطط للاستفادة من الظروف الإيجابية للاقتصاد.. فقد طلبنا من جميع الأجهزة التي أعلنت عن مشاريع كبرى تزويدنا

بفرص العمل المتوقعة لكي نضعها في حساباتنا وخططنا. وكذلك أعلننا عن خطة للتوظيف بشرط أن يسجل طالب العمل اسمه لدينا في مكاتب العمل وأن يقبل أن يتم تدريبه إذا كان غير مؤهل.

• من المؤكد أن السعودية هدف وطني وغاية نبيلة، ولكن هل تعتقد أن المجتمع السعودي لديه قناعة وقدرة ورغبة في تحقيقها؟

– المجتمع السعودي لديه اقتناع بأهمية السعودية.. لكن ما يحتاج إليه المجتمع السعودي هو الفكك من حالة إيمان العمالة الوافدة الرخيصة التي تتقبل العمل في أصعب الظروف.

• ما الذي تقدمه أو ستقدمه وزارة العمل لتقليل اعتماد أفراد المجتمع على العمالة المنزلية من سائقين وخدم؟

– نحن لدينا معايير نستخدمها لتقدير مدى الحاجة إلى الاستخدام لكل حالة. لكن المهم أيضاً تعاون أفراد المجتمع لترشيد استخدام العمالة المنزلية حيث يميل البعض إلى الإفراط في الاستخدام حتى عندما لا يستدعي الأمر ذلك مما ينعكس سلباً على الأسرة وعلى المجتمع حيث ينشأ الأطفال في بيئة تعتمد بشكل مفرط على الخادمة وعلى السائق في قضاء جميع الأمور مما يولد الاعتمادية وعدم الرغبة في العمل.

• القطاع النسائي يطلب المساواة في منحه التأشيرات للسائقين والخدم. هل من جديد في هذا الصدد؟

– لا تفرق الوزارة بين رجال وسيدات الأعمال في منح تأشيرات لاستخدام العمالة حيث إن ذلك يخضع للضوابط المعمول بها. أما فيما يتعلق بطلبات الأفراد لاستخدام خدم المنازل فإن الوزارة تمنح التأشيرات وفقاً للضوابط الموضوعية في هذا الشأن حيث تمنح للمطلقة إذا كان لديها أطفال، أو للمرأة العاملة، وكذلك للمعلقة. ويرجع للوزارة في الحالات التي لا تنطبق عليها الضوابط حيث يتم النظر في الحالات على ضوء معطياتها.

• كم عدد تأشيرات الاستخدام التي أصدرتها الوزارة منذ تسلمكم مهامكم.. وهل هناك إحصاءات سنوية لعدد

العمالة الوافدة.. وهل هذه الأرقام في تصاعد أم في انخفاض؟

– تنفيذاً لبرنامج الوزارة وسياسة الدولة في توفير فرص العمل للمواطنين فقد تم وضع ضوابط لترشيح استقدام العمالة الوافدة. وطبقاً للبيانات المتاحة بالوزارة فقد انخفض عدد التأشيرات من ٤٢٣,١٧٢ تأشيرة عام ٢٠٠٤م إلى ٣٥٢,٩٢٤ تأشيرة عام ٢٠٠٥م، ثم ارتفعت إلى ٥٦٠,٣٦٥ تأشيرة في الفترة من شهر محرم عام ١٤٢٧ إلى

نهاية شهر رمضان لنفس العام تمثيلاً مع حالة الازدهار التي تمر بها المملكة في الأونة الأخيرة وتجاوباً مع حاجة رجال الأعمال لتنفيذ مشروعاتهم الاستثمارية.

• ماهي خطط الوزارة لتوفير مجالات أوسع لعمل المرأة؟ وما مدى نجاح مشروع الوزارة في تأنيث النشاطات التجارية؟

– يشتمل قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/٢٥هـ على إجراءات وضوابط محددة تهدف إلى زيادة فرص ومجالات عمل المرأة لتخفيض معدلات البطالة النسائية، من خلال تسعة ضوابط وإجراءات لتحقيق هذه الأهداف، بعضها يخص وزارة العمل منفردة، وبعضها يخص الوزارة بالاشتراك مع جهات أخرى معنية، والبعض الآخر يقتصر على جهات أخرى.

إن هذا القرار وإن كان قد خص وزارة العمل بإجراءات وضوابط محددة تقوم بها منفردة، إلا أن للوزارة دوراً أساسياً في تطبيق القرار بشموليته انطلاقاً من اهتماماتها بعمل المرأة وتوظيفها، وكون القرار مبني على دراسات سابقة حول الموضوع، وقد تم وضع آليات تنفيذية لكل من هذه الضوابط والإجراءات.

بالإضافة إلى ذلك، هناك قرارات أخرى بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة، وقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، فالمرأة الآن يمكنها أن تعمل في كل المجالات والأنشطة المناسبة



أصدرنا أكثر من نصف مليون تأشيرة لتنفيذ المشروعات

البطالة في المجتمع السعودي.. اختيارية!!

لها والتي يمكن إعدادها وتهيئتها للقيام بها، باستثناء المجالات والأعمال التي يترتب على القيام بها مخاطر على المرأة والتي نص عليها نظام العمل لتوفير الحماية للمرأة.

وعند تنفيذ ضوابط هذه القرارات، وبالرغم من ارتفاع نسبة بطالة الإناث، كانت هناك بعض الصعوبات تمثل بعضها في تعارض رؤى بعض رجال الأعمال وبعض الفئات الاجتماعية الأخرى مع ضوابط تنفيذ هذه القرارات.

• طرح أمام مجلس الشورى اقتراح يتعلق بالسماح للموظفين دون المرتبة الثامنة بممارسة النشاط التجاري بهدف زيادة دخولهم؟ ما رأيكم في هذا المشروع، وما مدى نجاحه وتأثيره على خطط الوزارة في تخفيض نسبة البطالة؟

– الوزارة لا ترى ذلك لأسباب عديدة أهمها إتاحة المجال أمام العاطلين للعمل. فليس من المقبول أن يجمع البعض بين أكثر من وظيفة في حين لا يجد البعض الأخر وظيفة أساسية يقتات منها. ونحن نعمل على توفير فرص العمل للعاطلين من خلال ترشيح الاستقدام طبقاً للحاجة الفعلية لسوق العمل، وكذلك من خلال حملة التوظيف الوطنية. بالإضافة إلى فرص العمل التي سوف تتاح عند إقرار استراتيجية التوظيف السعودية.

• يوجه البعض اتهامات للوزارة بشح منحها لتأشيرات استقدام العمالة مما ساهم في إحداث خسائر لبعض المؤسسات والمشروعات التجارية الصغيرة. ما رأيكم في ذلك؟

– وظيفة الوزارة بالدرجة الأولى هي مساعدة السعوديين في الحصول على عمل ومحاربة البطالة بينهم. ومن أجل ذلك نحن نطبق سياسة ترشيح الاستقدام التي انتهجتها الدولة، وما نحن إلا ذراع تنفيذي للدولة في هذا المجال وذلك لتحقيق المصلحة العليا للوطن. أما ما يقال من شح الوزارة في منح التأشيرات فهذا يعود إلى أن البعض يريد من الوزارة أن تفتح الباب على مصراعيه للعمالة الوافدة حتى لو كان ذلك على حساب المواطنين العاطلين عن العمل. ونحن نوافق على منح تأشيرات بقدر الحاجة.. وعندما حدث ازدهار اقتصادي في الأونة الأخيرة زادت الوزارة من منح تأشيرات استقدام العمالة الوافدة كما ورد في إجابة السؤال السادس أعلاه.

• يشكو بعض المواطنين من كثرة المستندات المطلوبة ومن تعامل بعض العاملين في مكاتب الاستقدام التابعة للوزارة...

– لدينا في الوزارة إدارة عامة للتطوير الإداري، وهي تسعى إلى تطوير إجراءات العمل.. ولكن لا يمكن الاستغناء عن هذه المستندات بالكامل حتى وإن كان بعض الذين يرغبون في التوسع في الاستقدام يَضيقون بأي إجراءات يرون أنها تحد من قدرتهم على الاستقدام بما في ذلك المستندات التي تقبض الحاجة للاستقدام والمستندات الرسمية الأخرى التي توفق عملية الاستقدام.

• لماذا لا تستفيد الوزارة من وسائل التقنية الحديثة للتعامل مع طلبات الاستقدام عبر الإنترنت؟

– الوزارة تتبها للانتقال إلى هذه الخطوة ونحن مرتبطون ببرنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية الذي سيتم عن طريقه التعامل مع طلبات الاستقدام والتوظيف ورخص العمل إلكترونياً عبر الإنترنت.