



تلازم التوطين بنجاح المشاريع

تقديم: فواز الخضري

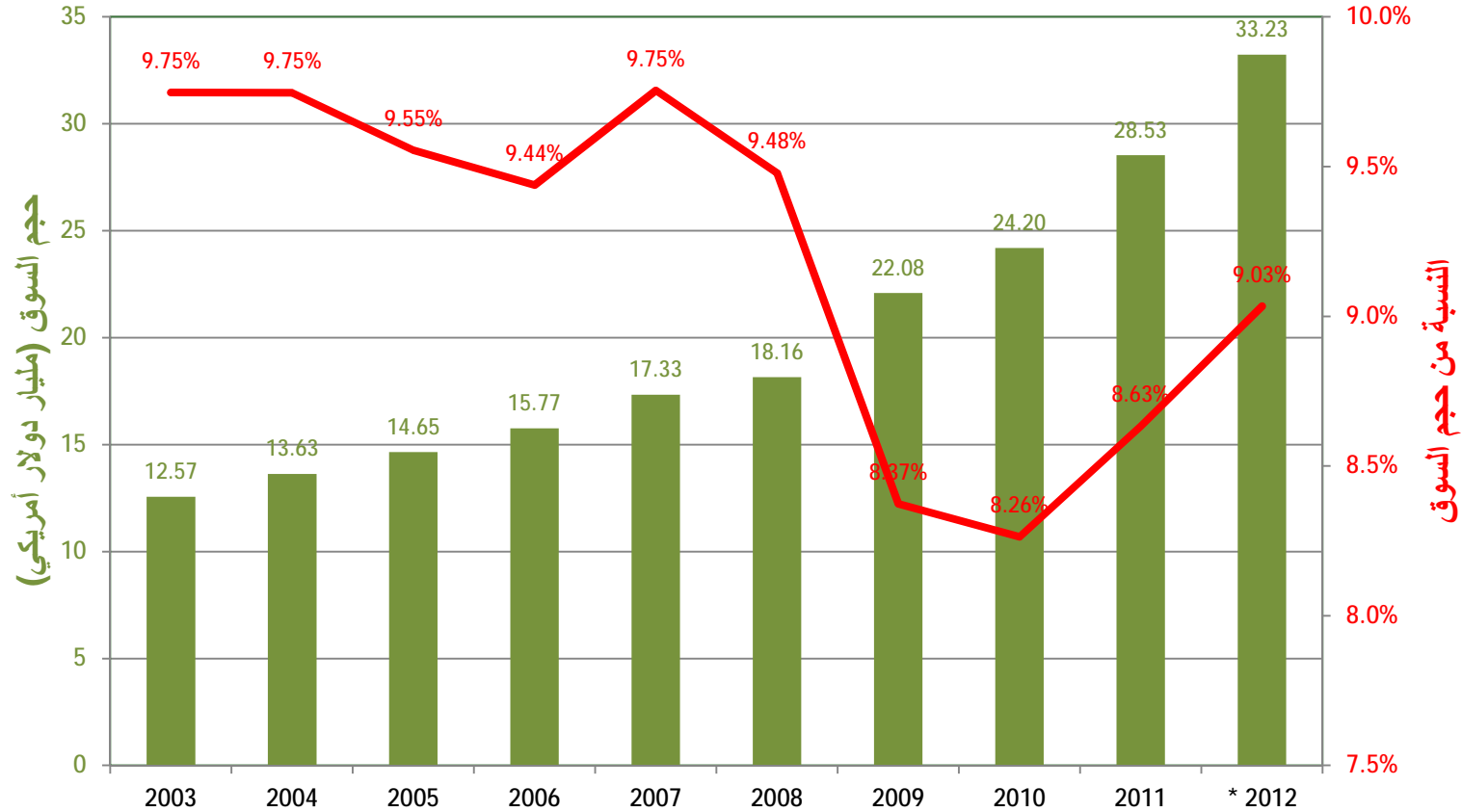
٢٤ نوفمبر ٢٠١٣
الرياض، المملكة العربية السعودية

الخضري
AL-KHODARI

المحتويات

- § التوطين ضرورة وطنية
- § قضايا قطاع المقاولات ومخاطره
- § بناء قطاع مقاولات جذاب وإعداد السعوديين
- § فرص القيادة المشتركة لقطاع المقاولات والقطاع العام
- § التوصيات وخارطة الطريق

يعد قطاع المقاولات من القطاعات الحيوية في اقتصاد المملكة العربية السعودية حيث وصلت مساهمة قطاع التشييد في الناتج الإجمالي المحلي عام ٢٠١٢ حوالي ٣٣,٢٣ مليار دولار أمريكي



المصدر: المملكة العربية السعودية، الإدارة المركزية للإحصاء والمعلومات، إحصاءات الحسابات القومية، الناتج المحلي الإجمالي حسب نوع النشاط الاقتصادي بالأسعار الحالية

شهد سوق العمل السعودي العديد من التغيرات الديناميكية على مدى العقد الماضي

§ ظل معدل البطالة منذ تسعينيات القرن الماضي ثابتاً وذلك في حدود ١٠% تقريباً ، وكان القطاع العام هو الجهة الرئيسية لتوظيف السعوديين

§ تراجع معدل التوظيف بالقطاع العام خلال السنوات الأخيرة نظراً لتشبع القطاع بالموظفين السعوديين

§ مع وجود ٤٤% من السكان دون سن 25 عاماً فقد زادت معدلات البطالة بين الشباب لتصل إلى ٢٧%

§ لخفض معدلات البطالة ، فقد اعتمدت الحكومة على القطاع الخاص كمصدر رئيس لخلق فرص عمل جديدة للسعوديين

دأبت الحكومة على إجراء تغييرات مستمرة على سياسات العمل لتعزيز فرص توظيف السعوديين

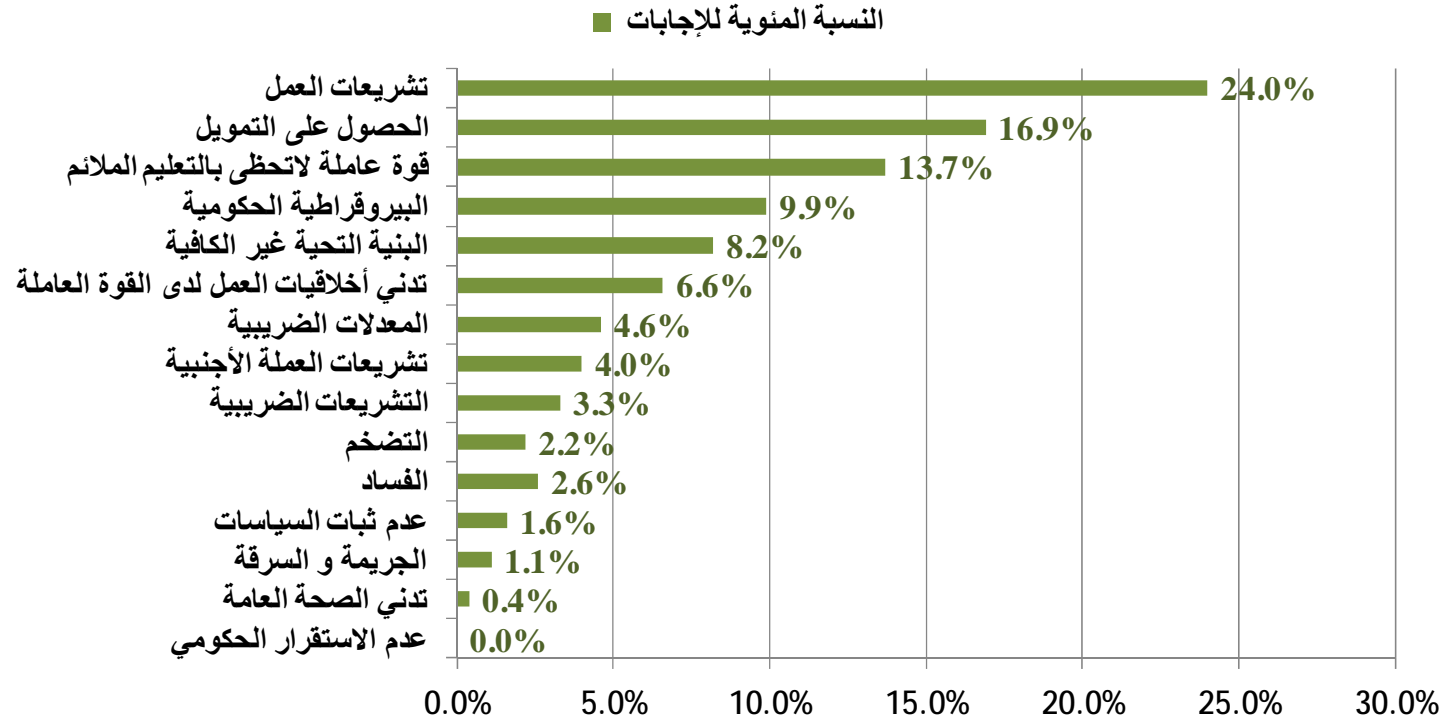
§ تم دعم سياسات التوطين الجديدة التي تم العمل بها مثل نطاقات وحافز بسياسات أخرى تتعلق بالتأشيرات ومبادرات العمل المختلفة بهدف جعل القطاع الخاص بديلاً جاذباً للسعوديين الباحثين عن عمل

§ تعمل وزارة العمل على تغيير ثقافة العمل وتوفير العمالة الوطنية الماهرة لإدماجها بقوة العمل المنتجة

§ مع ذلك ، يعتقد القائمون على قطاع المقاولات بأنه يمكن هيكلة برامج التوطين بشكل أكثر فعالية دون الإخلال بخطط النمو القومي الخمسية

§ يستشعر القطاع أيضاً أن إدخال تحسينات معينة على برامج سوق العمل قد يؤدي إلى نتائج مثمرة للجانبين، قطاع المقاولات والقطاع العام.

لاتزال تشريعات العمل التقييدية تعد هي العامل الأكثر تحدياً أمام مزاولة الأعمال داخل المملكة العربية السعودية، الأمر الذي يسبب مخاطر مرتفعة للقطاع



المصدر: كلاوس شواب، المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير التنافسية العالمية 2012 - 2013

لتقييم التأثيرات والمخاطر قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة ببرامج العمل المختلفة، تم تفويض الاستشاري العالمي (بوز – آلان – هاملتون) بإجراء دراسة تغطي ما يلي:

1. مراجعة برامج "التوطين"، لاسيما نطاقات وحافز
2. تحليل سياسة وزارة العمل المتعلقة بمعادلة منح التأشيرات وتأثيرها على تنفيذ المشروعات
3. تحليل تأثير سياسات العمل الأخرى مثل: نسب برنامج نطاقات المطبقة، ورسوم الـ ٢,٤٠٠ ريال سعودي على العمالة الأجنبية، والحد الإرشادي لأجور نطاقات بالنسبة للموظفين السعوديين، وتخفيض ساعات العمل إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع، نسب التوطين
4. تقديم اقتراحات عن المكاسب السريعة والحلول طويلة الأجل التي تُفيد كلا من قطاع المقاولات والقطاع العام

وفقاً لنتائج الدراسة، أوضح القطاع أن بعض جوانب برامج العمل تحتاج إلى إجراء تعديلات

§ التأثيرات السلبية لهذه البرامج تفوق إيجابياتها

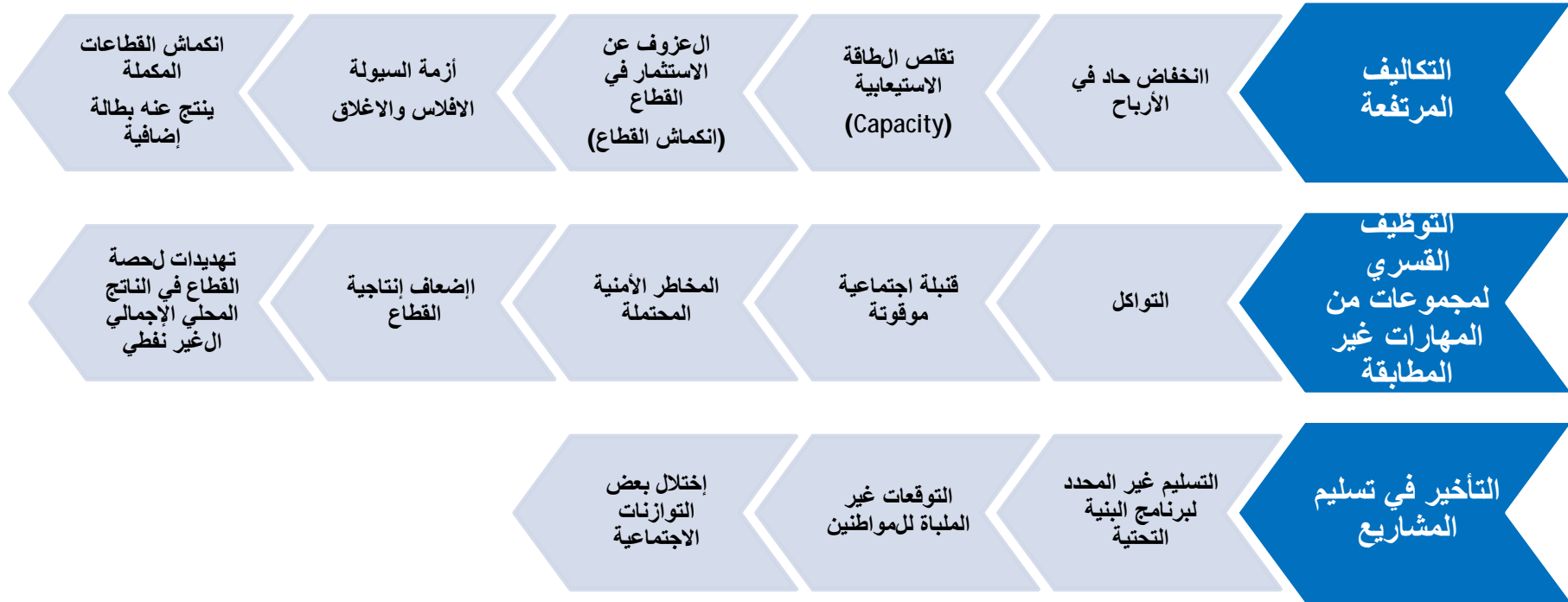
§ يتطلب تطبيق التشريعات تحليلاً أكثر وعياً بالمخاطر قبل مرحلة التنفيذ

§ عملية الحصول على التأشيرات عملية معقدة وطويلة وتفتقد الشفافية

§ هناك احتمال واضح بأن تؤدي برامج التوطين إلى نشوء سوق للشركات العملاقة والقضاء على الشركات الصغيرة والمتوسطة SMES التي تعتبر حيوية للنمو الاقتصادي

§ هناك بعض المؤشرات الإيجابية على نشوء بيئة مقاولات محترفة، إلا أن هذا يحتاج إلى إكمالها بوضع أهداف معلنة وواضحة مثل التخفيض التدريجي في معدلات البطالة ونسب التوطين المتدرجة التي يتم ربطها بتوفير المهارات المناسبة

و تتمثل المخاطر المترتبة على تطبيق برامج العمل الحالية على ما هو أدناه، مما يجعل تعديل تلك المبادرات أمراً ضرورياً



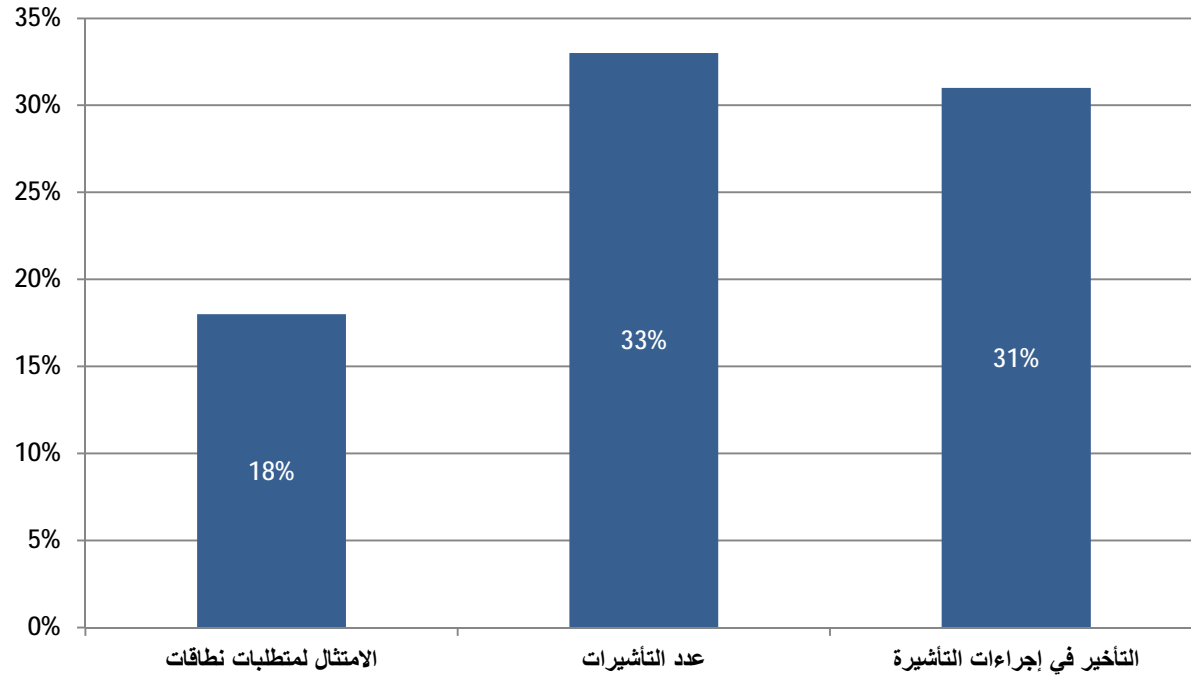
يؤدي إلى إغلاق الشركات وارتفاع معدل البطالة

تتمثل المخاطر المترتبة على تطبيق برامج العمل الحالية على ما هو أدناه، مما يجعل تعديل تلك المبادرات أمراً ضرورياً



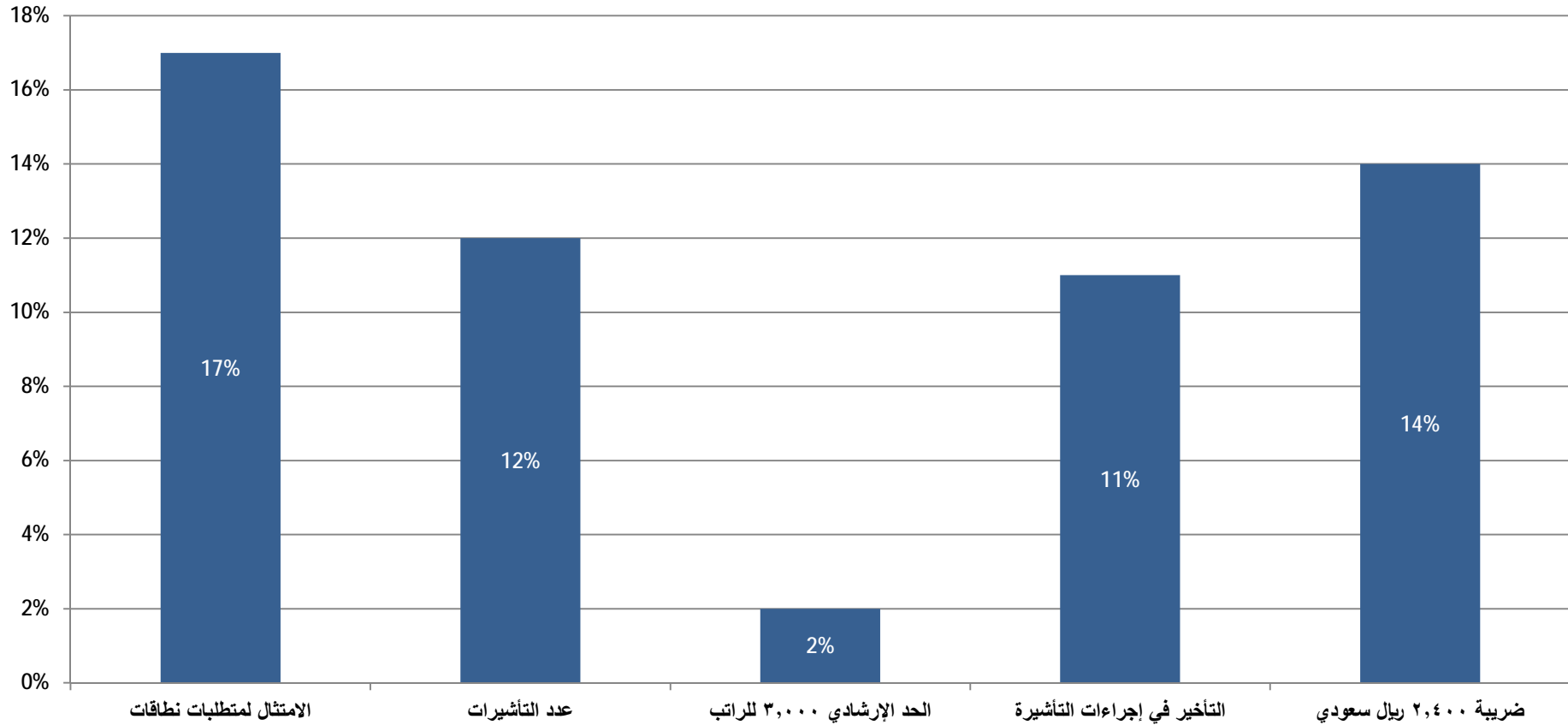
يؤدي إلى إغلاق الشركات وارتفاع معدل البطالة

أظهرت الدراسة تأخيراً في تنفيذ المشاريع يتراوح ما بين ١٨ و ٣٣%



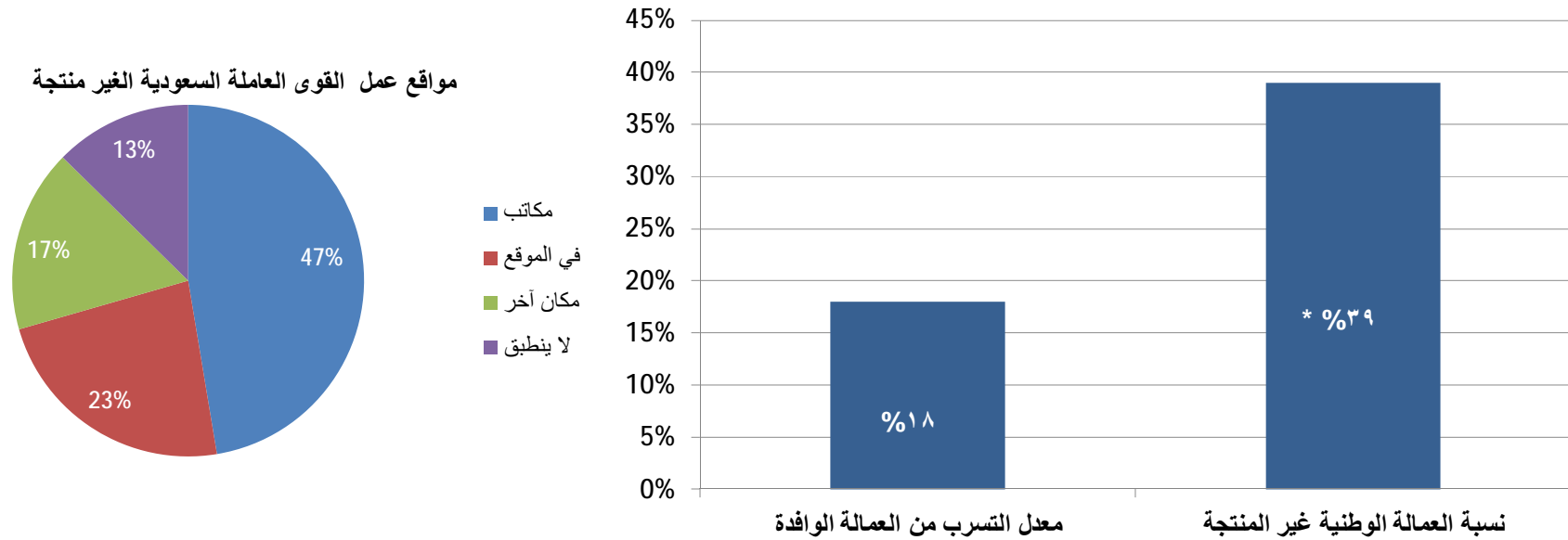
- عينة من ملاحظات الاستبيان عبر الانترنت

كما أظهرت الدراسة احتمال ارتفاع التكلفة السنوية للمشاريع كنتيجة لتأثير كل مبادرة على حدة بنسب تتراوح ما بين ٢٪ إلى ١٧٪



- عينة من ملاحظات الاستبيان عبر الانترنت

أظهرت الدراسة مخاوف من انخفاض معدلات الإنتاجية وتسرب العمالة الوافدة



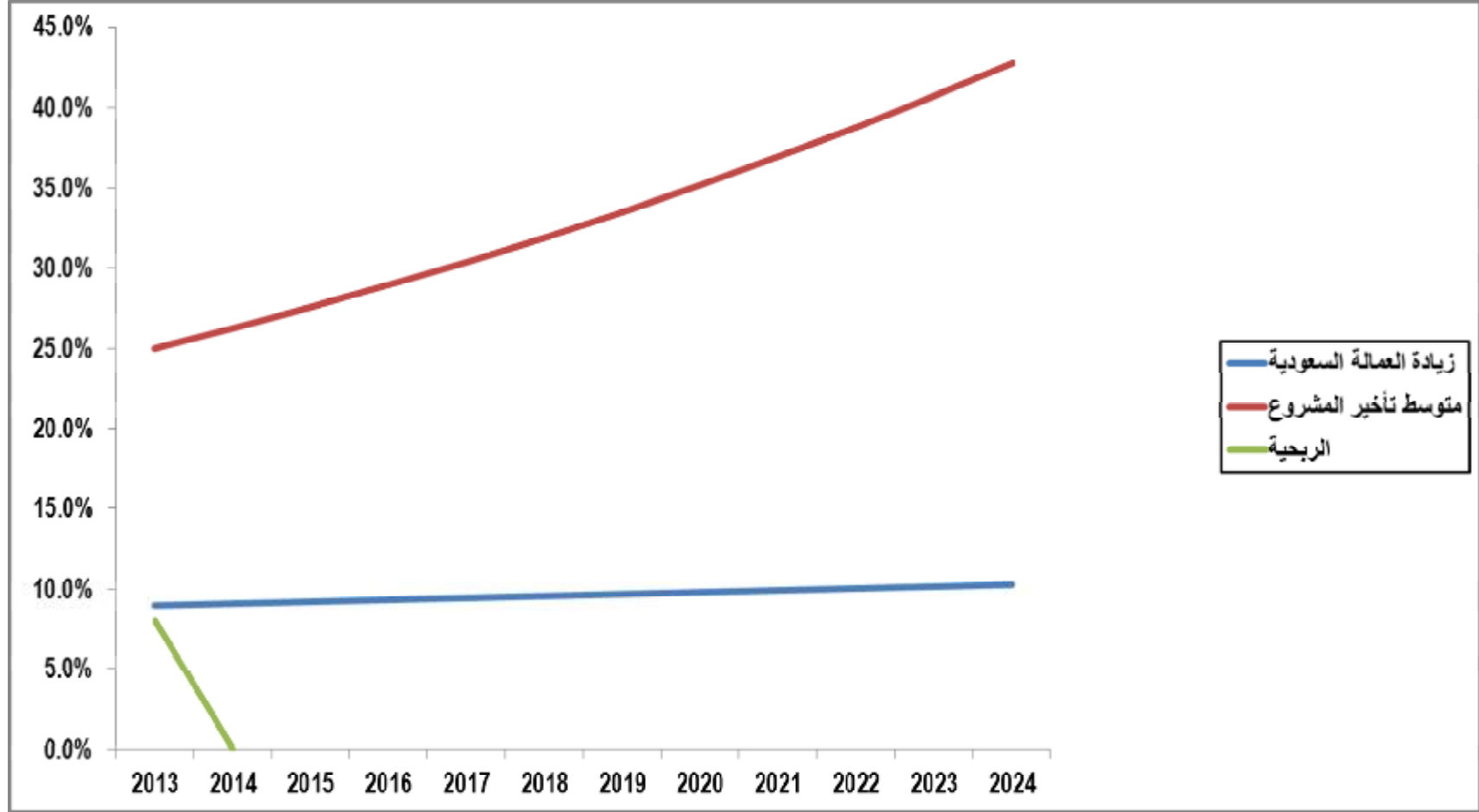
- عينة من ملاحظات الاستبيان عبر الانترنت والمقابلات

- * ملاحظة: في المنشآت المتوسطة و كبيرة الحجم قد تصل النسبة المئوية للعمالة الوطنية غير المنتجة إلى 80% .
- العمالة الوطنية غير المنتجة و تتقاضى أجراً دون القيام بأي عمل لعدم جديتها ولأنها لا ترغب الانضباط في العمل إضافة لافتقارها للتدريب و الخبرات في المهن التي يحتاجها قطاع المقاولات .

يمكن توضيح آثار سياسات العمل أيضا على تكلفة المشاريع على النحو التالي :

سياسات العمل	الأثر حسب نوع نشاط المقاولات
2,400 ريال سعودي	4-16%
نسبة السعودة	تصل إلى 4%
الحد الإرشادي لأجور السعوديين (٣٠٠٠ ريال)	1-2%
تأخير إصدار التأشيرات	يصل إلى 11%
معادلة منح التأشيرات	تصل إلى 12%

وكيف يمكن لمبادرات وزارة العمل أن تؤثر بشكل محتمل على المؤشرات الفعلية مع الوقت



وجه المقام السامي مؤخرا بتشكيل لجنة من خمسة وزارات للقيام بدراسة ميدانية لظاهرة اضرابات العمالة خصوصا في قطاع نظافة المدن .

الواقع أن السبب الرئيسي لإضراب العمالة شركات نظافة المدن الكبيرة الملتزمة بسداد الرواتب هو عدم تجديد اقامات العمالة بسبب وقوع الشركة في النطاق الأحمر مما يعرض العمالة للمسائلة من قبل السلطات المختصة - و الترحيل - لسبب لا ذنب لها به .

و المعروف للجميع أن قطاع نظافة المدن لا يعتبر جاذبا - أو مقبولا - للعمالة الوطنية ، و أن هذا القطاع الذي يتميز بارتفاع أعداد العمالة المطلوبة يعتمد في تشغيله على أكثر من ٩٥% من العمالة المستقدمة . و بالزام وزارة العمل الشركات بنسبة من العمالة الوطنية تضطر إلى توظيف عمالة زائدة لتحقيق هذه النسبة .

كما أن قطاع نظافة المدن يتسم بالمنافسة العالية و انخفاض الهامش الصافي الذي يمكن تحقيقه. و لبيان آثار قرارات وزارة العمل سنأخذ مثلا حيا لأحد مشاريع نظافة المدن :

المشروع هو لنظافة منطقة من إحدى المدن الكبرى لمدة خمس سنوات ميلادية بقيمة ٢٥٩,٠٠٠,٠٠٠ مليون ريال، ويتطلب ١,٥٠٠ عامل و موظف . عند تسعير المشروع قام المقاول بإضافة تكاليف (٧٩) موظف مواطن براتب أساسي ٢,٠٠٠ ريال ، و كان الهامش الصافي للاحتياط و الربح للمشروع حوالي ٨% كما يوضح الشكل التالي :

٥% سعوديین براتب شهري أساسي ٢,٠٠٠ ريال



و يلاحظ في الشكل الضغط الكبير و الطويل الذي يشكله المشروع على التدفق النقدي للمقاول .

و قبل مباشرة العمل رفعت وزارة العمل نسبة التوطين المطلوبة من ٥% إلى ٨% ، كما رفعت - بطريقة غير مباشرة - الراتب الشهري الأساسي إلى ٣,٠٠٠ ريال ، أي أصبح المقاول مضطرا إلى توظيف (١٣٠) مواطن براتب أساسي أعلى بـ ٥٠% مما أرهق بشكل كبير التدفق النقدي و هوى بهامش الاحتياط و الربح من (٨%) إلى (٣,١%) كما يوضح الشكل التالي ، ومن الواضح أنه مع هامش للاحتياط والربح منخفض كهذا فإن أقل ارتفاع في أسعار المواد و قطع الغيار سيؤدي إلى خسارة محققة .

٥% سعوديین براتب شهري أساسي ٢,٠٠٠ ريال — ٨% سعوديین براتب شهري أساسي ٣,٠٠٠ ريال

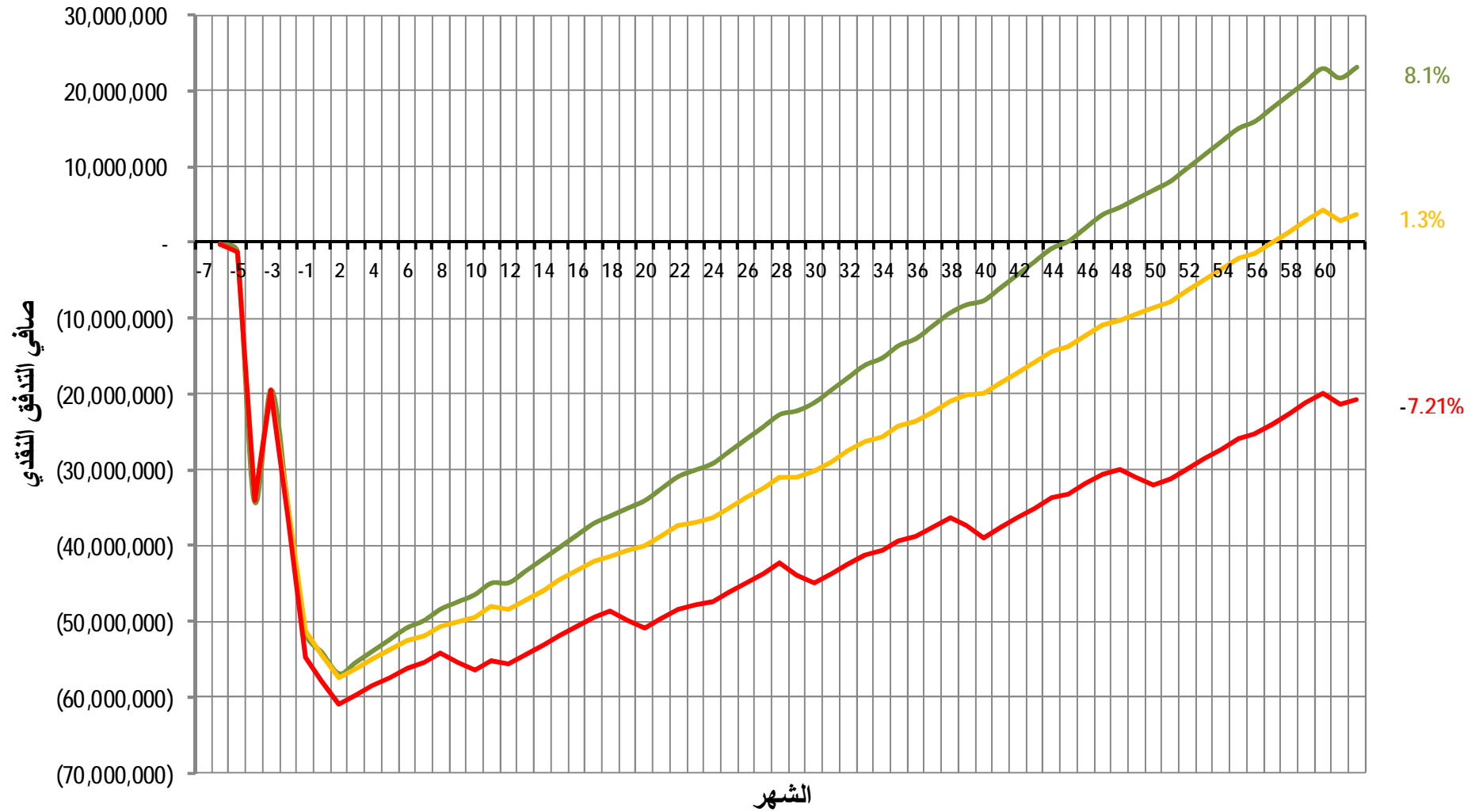


و عند فرض المقابل المالي لإصدار تصاريح العمل أصبحت الصورة أسوأ بمقدار كبير بتحول الهامش إلى خسارة تتجاوز ٧% كما يوضح الشكل التالي ، إلا أن المتضررين ما زالوا يأملون أن تنتهي اللجنة الوزارية إلى إقرار التعويض للعقود التي قدمت عطاءاتها قبل فرض المقابل المالي :

— ٥% سعوديین براتب شهري أساسي ٢,٠٠٠ ريال

— ٨% سعوديین براتب شهري أساسي ٣,٠٠٠ ريال

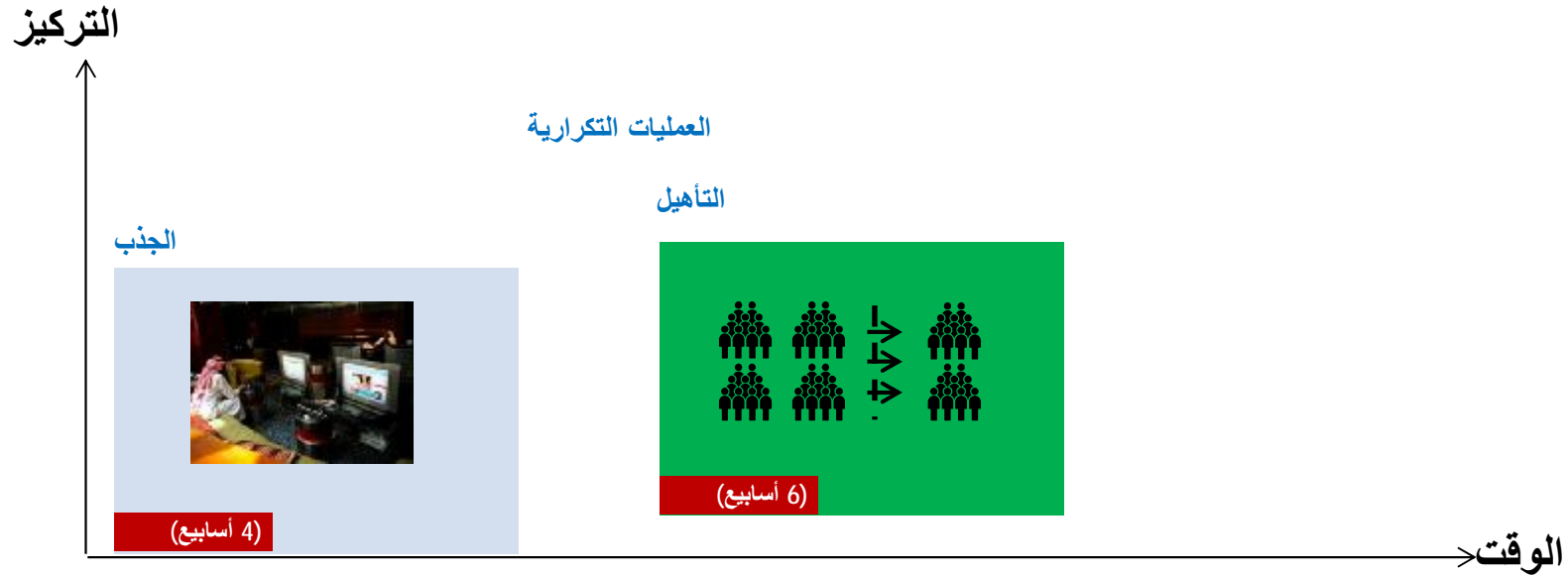
— ٨% سعوديین براتب شهري أساسي ٣,٠٠٠ ريال + المقابل المالي



من شأن وضع خارطة طريق ثلاثية المراحل أن يوفر مشاركة ناجحة للقطاع في تحقيق رؤية المملكة لعام 2024



المرحلة 1: جذب السعوديين الباحثين عن عمل المحتملين وتأهيلهم



التقييم والتنقيح
والدعم بالتعقيبات
ورسم مسار للتقدم.

- § إجراء دراسة شاملة لتقييم احتياجات المشاريع المحددة
- § الاستثمار في البنية التحتية القائمة على المعرفة
- § تعزيز ودعم الأعمال الحرة ومبادرات الشركات الصغيرة والمتوسطة

- § تقديم منح دراسية مستهدفة للمجالات التي تعاني من نقص المهارات
- § ضمان تطابق الدورات والمناهج التي تدرس في الجامعات مع المهارات المطلوبة
- § إتاحة فرص الإحتراف والتدريب في القطاع الخاص

المهام:

المرحلة 2: المكاسب السريعة (3-6 أشهر)

1. تراجع وزارة العمل النسب المئوية لنطاقات الخاصة بالقطاع على أساس:
(ا) النشاط (البناء والطرق والصيانة والتشغيل ونظافة المدن وما إلى ذلك)
(ب) توافر المهارات المطلوبة لإحلال السعوديين المؤهلين محل الأجانب
2. التنمية المستدامة للمهارات من خلال الهيئات الحكومية المختلفة مثل معاهد التدريب المهني وصندوق تنمية الموارد البشرية وما إلى ذلك، مع مراعاة تأهيل مراكز التدريب بالقدر الذي يفي بحاجة القطاع كما وكيفا
3. يتعين أن تميز وزارة العمل في تطبيق التشريعات الجديدة بين العقود الجارية والمستقبلية
4. في حالة تطبيق التشريعات الجديدة على العقود القائمة، يتعين وضع آلية للتعويض عن الخسائر غير المتحوظ لها في الميزانية من حيث التكلفة والوقت
5. يتعين أن تقوم وزارة العمل بإشراك أصحاب المصلحة المتأثرين من تلك السياسات في مناقشة التشريعات المقترحة قبل تنفيذها وذلك من أجل تقييم تأثيرها بشكل كامل
6. يتعين أن تقوم وزارة العمل بتسريع عملية إصدار التأشيرات للحد من (أ) تأخير تنفيذ المشاريع و(ب) زيادة تكلفة المشاريع و(ج) تأخير خلق فرص عمل للمواطنين السعوديين.

المرحلة 3: التوصيات طويلة الأجل (سنتين)

1. يتعين أن تقوم الجهات ذات العلاقة بمحاكاة تطبيق التشريعات الجديدة في بيئة خاضعة للرقابة لدراسة تأثيرها وإدخال التعديلات اللازمة عليها
2. يتعين أن تركز التشريعات والسياسات الجديدة على الحوافز من أجل تحفيز القبول وتشجيع الالتزام
3. يتعين أن تعمل الجهات المعنية بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية ومعاهد التدريب المهني على بناء مجموعة قوية من المهارات المطلوبة لتلبية متطلبات صناعة المقاولات
4. ربط العمليات عبر وزارة العمل ووزارة الداخلية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لزيادة كفاءة تجهيز طلبات التأشيرات
5. إنشاء "هيئة مستقلة لقطاع المقاولات" لتطوير التشريعات على نحو تشاوري ومراقبة وتقييم أثر هذه التشريعات والبرامج على القطاع

باختصار، ينبغي أن يكون هدف أي برنامج للتشريع أو العمل هو تعزيز المشاركة بين القطاعين العام والخاص بصورة مشتركة في تحقيق الخطط الخمسية للدولة بشكل فعال

تركز هذه الدراسة، من بين أمور أخرى، على ما يلي:

§ التنفيذ الناجح لخطط المملكة الخمسية وأهداف رؤية 2024 وغاياتها

§ تعزيز المشاركة بين الحكومة والقطاع الخاص في تلبية متطلبات القطاع

§ ثمة مقومات رئيسية في إنجاح برامج التوطين تشمل:

○ الثقة المتبادلة بين القطاع العام والقطاع الخاص

○ تغيير الثقافة في أخلاقيات العمل

§ وضع مؤشرات أداء رئيسية قصيرة الأجل وطويلة الأجل لتقييم مدى نجاح البرامج المختلفة في الوقت المناسب.

شكراً