



المملكة العربية السعودية وزارة العمل

استراتيجية التوظيف السعودية

أ / عبد المنعم الشهري - مدير إدارة تخطيط القوى العاملة

ورشة عمل مخططي التشغيل
الإمارات العربية المتحدة - دبي
19-20 ذي الحجة 1430هـ

6-7 ديسمبر 2009م



مؤشرات عامة حول هذه الورقة:

● **السبب في عرض إستراتيجية التوظيف السعودية بهذه الورشة (ورشة عمل مخططي التشغيل - دبي 6-7 ديسمبر 2009م) هو حداثة الإستراتيجية واحتوائها على أغلب المواضيع المطروحة في جدول أعمال الورشة.**

● **الهدف المتوقع من عرض إستراتيجية التوظيف السعودية بالإضافة الى التعريف بها هو إفادة الجميع بماذا تم من إجراء بعد اعتماد الإستراتيجية (التنفيذ) وهو تحقيقاً للهدف العام من إقامة هذه الورشة وهو تعميم الاستفادة بين المشاركين.**



إحصائية عامة عن سوق العمل السعودي لعام 2008 م :

الجنسية	ذكور	اناث	الاجمالي	%
الهند	1155791	14299	1170090	23.17%
بنجلاديش	1158023	8410	1166433	23.10%
باكستان	738309	1235	739544	14.64%
مصر	666358	8810	675168	13.37%
الفلبين	348255	41296	389551	7.71%
اليمن	343567	263	343830	6.81%
نيبال	188770	177	188947	3.74%
السودان	176850	723	177573	3.52%
سوريا	128540	2132	130672	2.59%
سري لنكا	65212	2936	68148	1.35%
الاجمالي	4969675	80281	5049956	100.00%



استراتيجية التوظيف السعودية .. لماذا ؟

سؤال طرح قبل إعداد الاستراتيجية ... والإجابة:

- تعقيدات سوق العمل تتطلب حلولاً تكاملية وليس جزئية.
- الحاجة للتعامل منهجياً مع التحديات والأسباب الجذرية لتشوهات سوق العمل.
- أهمية ترسيخ مفهوم التعاون والشركة الإيجابية بين الجهات المعنية



الرؤية وعناصرها

الرؤية:

توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر تؤدي الى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني.

عناصر الرؤية:

- توفير عدد كافٍ من الوظائف لاستيعاب طالبي العمل
- توفير وظائف ذات قيمة مضافة
- تنمية وتطوير العمالة الوطنية
- تنمية رأس المال البشري والارتقاء بالإنتاجية



الاطار العام للإستراتيجية

خطة العمل Action Plan

- خطة قصيرة المدى
- خطة متوسطة المدى
- خطتان عشريتان

المدى الزمني

- الكلى (25 عاماً) ينقسم الى:
 - قصير (سنتان)
 - متوسط (ثلاث سنوات)
 - طويل (عشرون سنة) تنقسم الى مرحلتين متساويتين.

الاستراتيجية Strategy

- أهداف عامة
- أهداف مرحلية
- سياسات
- غايات
- آليات تنفيذية



الأهداف العامة لإستراتيجية التوظيف السعودية

الارتقاء بإنتاجية العامل
لتضاهي معايير
الاقتصادات المتقدمة

زيادة مستديمة فى مساهمة
القوى البشرية المواطنة

التوظيف الكامل لقوة العمل

هدف طويل المدى:
تحقيق ميزة تنافسية
(6 – 25 سنوات)

هدف متوسط المدى:
تخفيض معدل البطالة
(ثلاث سنوات)

هدف قصير المدى:
السيطرة على البطالة
(سنتان)

6 سياسات
17 غايات
16 آليات تنفيذ

10 سياسات
22 غايات
43 آليات تنفيذ

10 سياسات
18 غايات
43 آليات تنفيذ



سياسات المدى القصير (سنتان)

- 1- توظيف أعداد من المواطنين الراغبين في العمل تساوى أعداد الداخلين الجدد الى سوق العمل.
- 2- التوسع في توظيف المواطنين الراغبين في العمل.
- 3- استيعاب الشباب دون 25 عاماً من طالبي العمل.
- 4- التخفيض التدريجي والانتقائي للعمالة الوافدة.
- 5- دعم وتفعيل برامج الأسر المنتجة.



تابع: سياسات المدى القصير

- 6- تشجيع التوسع في انشاء مكاتب للتوجيه والإرشاد الطلابي في مؤسسات التعليم العالي والثانوي
- 7- تشجيع المنشآت على زيادة نسبة السعودة
- 8- التنسيق المهني بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل
- 9- تطوير نظم المعلومات العمالية
- 10- تحسين خدمات مكاتب العمل



سياسات المدى المتوسط (3 سنوات)

- 1- رفع نسبة مشاركة العمالة الوطنية في قوة العمل.
- 2- الاستفادة من برامج التنوع الاقتصادي في خلق فرص وظيفية.
- 3- دعم وتمويل وضمان المنشآت الصغيرة.
- 4- التحسين المستمر لإنتاجية القوى العاملة.
- 5- رفع كفاءة تنظيم سوق العمل.



تابع: سياسات المدى المتوسط

- 6- توظيف كل الرسوم المفروضة على العمالة لتنمية الموارد البشرية.
- 7- رفع أداء مؤسسات تنمية الموارد البشرية
- 8- تحفيز النشاط الاقتصادي خارج المدن الكبرى
- 9- زيادة المعروض من القوى البشرية عالية المهارة والتأهيل.
- 10- تشجيع برامج التدريب التعاوني والتدريب على رأس العمل.



سياسات المدى الطويل (20 سنة)

- 1- الوصول باستخدام الموارد الوطنية الى مستوى التوظيف الكامل.
- 2- تطوير وتنظيم العلاقات العمالية.
- 3- رفع انتاجية العمالة الى مستويات الانتاجية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- 4- تحقيق التوازن بين المراكز الحضرية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل.
- 5- تشجيع التعليم والتأهيل الدائمين لقوة العمل: المجتمع دائم التعلم.
- 6- اشتراط حصول العامل السعودي على اجازة لمزاولة المهنة.



خطة العمل

تُنفذ الاستراتيجية من خلال مجموعة من الآليات

- **43** آلية للمدى القصير، يبدأ العمل على تنفيذها خلال السنة الأولى والثانية من عمر الاستراتيجية.
- **43** آلية للمدى المتوسط، يبدأ العمل على تنفيذها بين الأعوام من الثالث الى الخامس من عمر الاستراتيجية.
- **16** آلية للمدى الطويل، يبدأ العمل على تنفيذها مع بداية العام السادس من عمر الاستراتيجية.
- تم تصنيف الآليات حسب مدة التنفيذ الى:
 - آليات تُنفذ لمرة واحدة.
 - آليات دورية التنفيذ.
 - آليات مستمرة التنفيذ.



المكاسب المتوقعة من تنفيذ الاستراتيجية

- تخفيض معدلات البطالة وتحقيق التوظيف الكامل للعمالة السعودية.
- إيجاد سوق عمل مرن وفعال لتأهيل وتوظيف العمالة السعودية.
- توحيد جهود جهات التشغيل للعمل بشكل منسق و متكامل.
- زيادة فعالية مؤسسات التعليم والتدريب.
- رفع القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.



تكلفة عدم تنفيذ الاستراتيجية

- زيادة معدلات البطالة.
- استمرار التزايد في أعداد العمالة الوافدة.
- استمرار تدنى نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص.
- استمرار ضعف الموازنة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.



التنفيذ

- تم تشكيل فريق من قيادات الوزارة خاص بتنفيذ الإستراتيجية (الفريق التنفيذي) بحيث يتابع تنفيذ الإستراتيجية ويصدر تقرير دوري يرفع لمعالي نائب الوزير عن أداء الفريق و آخر ما تم بشأن تنفيذ الإستراتيجية .
- كان الفريق التنفيذي ببعض الإجراءات منها (عمل برنامج متابعة , تحديد الجهات المنفذة , إشراك القيادات الشابة في التنفيذ , عمل خطة إعلامية , إصدار (6) تقارير عن تنفيذ الأستراتيجية .



التقويم والمتابعة

- يعتمد نجاح كل مرحلة من مراحل الاستراتيجية على مدى تحقيق أهداف المرحلة السابقة.
- اشتملت الاستراتيجية على خطة لتقويم ومتابعة تنفيذها خلال مراحل التنفيذ الثلاث.
- حددت الاستراتيجية أدوار كل جهة معنية في التنفيذ من خلال إطار تكاملي منسق.



شكراً