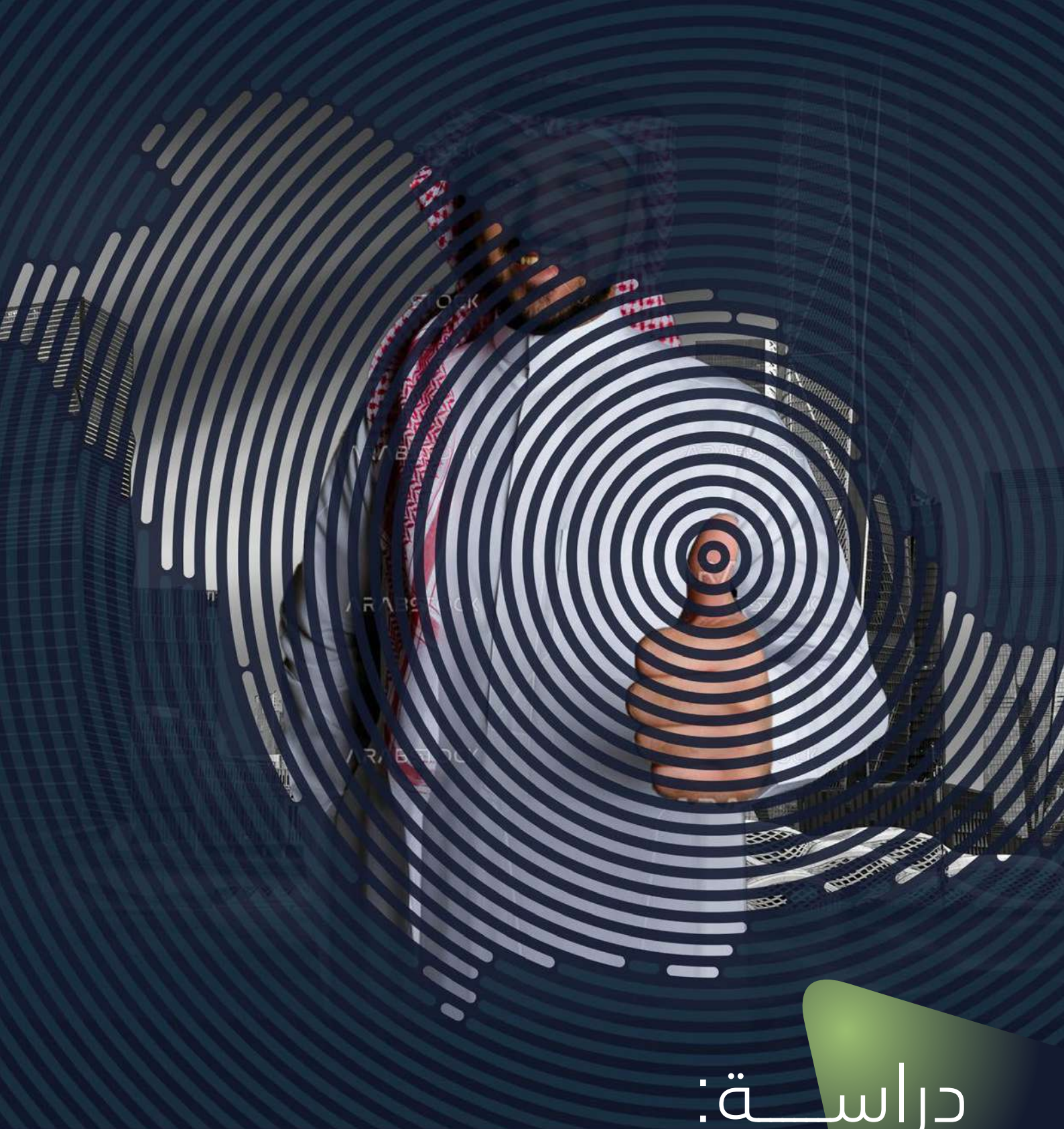




دراسة:

تمكين شركات الموارد البشرية



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

الفهرس

1 الإطار العام
للدراصة

2 واقع الموارد البشرية في السوق
السعودي

- سوق العمل في المملكة توجهات الدولة
- لتنظيم السوق
- تشوهات في سوق العمل بالمملكة
- نتائج استبيان مرئيات رجال الأعمال في
- التعامل مع شركات الموارد البشرية
- توجهات سوق العمل بالمملكة في المستقبل

3 التجارب الدولية في التوظيف
(الآليات - أهم شركات
الموارد البشرية)

- شركات الموارد البشرية عالمياً
- الشركات العالمية الرائدة في نشاط
- الموارد البشرية

4 شركات الموارد البشرية في المملكة ودورها
في دعم الاقتصاد

- واقع شركات الموارد البشرية
- العمالة المهنية والمنزلية في شركات الموارد البشرية
- أنواع الخدمات المسموح لشركات الموارد البشرية تقديمها
- الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لشركات الموارد البشرية
- التجارب الناجحة والنوعية لشركات الموارد البشرية

5 رؤية مستقبلية لدور شركات الموارد البشرية في
تطوير سوق العمل بالمملكة

- نتائج تحليل سوق العمل بالمملكة باستخدام نموذج تحليل SWOT
- دور شركات الموارد البشرية في مواجهة تحديات سوق العمل،
- واستثمار مقوماته الكامنة

6 مبادرات اللجنة الوطنية
لشركات الموارد البشرية

- التعرف بالمبادرات وأهدافها
- المبادرات المقترحة

7 مقترحات داعمة
لتحسين بيئة سوق
العمل بالمملكة

8 نظره مستقبلية للأثر
المتوقع للمبادرات في
تحقيق الاستدامة لسوق
العمل والاقتصاد الوطني
والقطاع الخاص.

“مستقبل المملكة وازدهارها،
يقوم على العلاقة التشاركية
بين القطاعين الحكومي والخاص،
لذا يعد بناء قطاع خاص حيوي
ومزدهر من الأولويات الوطنية”

ولي العهد - رئيس مجلس الوزراء
محمد بن سلمان بن عبدالعزيز - حفظه الله ورعاه

الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعد نشاط شركات الموارد البشرية أحد أهم أنشطة قطاع الخدمات الشخصية، وخدمات الأعمال، حيث ساهم القطاع في توظيف أكثر من 600 ألف عامل مهني ومنزلي لقطاع الأفراد والشركات والجهات الحكومية خلال السنوات الماضية، هذا فضلاً عن القوى العاملة بمنشآته والتي يبلغ قوامها القطاع أكثر من 4,800 موظف سعودي، كما لعبت شركات الموارد البشرية دوراً مهماً في إصلاح تشوهات سوق العمل في المملكة، حيث تعمل الشركات وفق حوكمة تتماشى مع متطلبات الجهات الحكومية، وتنظيم وآلية عمل محددة تتواءم مع التطورات التي تشهدها المملكة في الأنظمة والإجراءات كتوفير إسكان جيد للعمالة،

وإبرام عقود واضحة ومعتمدة، واتباع نظام محاسبي يحمي الحقوق والواجبات للأطراف، ويسهل على الجهات المعنية بالمملكة المتابعة والرقابة بشكل دقيق، كما ساهمت الشركات في توفير الأيدي العاملة الماهرة والمتدربة وفق أفضل المعايير لتكون العمالة بالمملكة ذات كفاءة عالية تتوافق مع مكانة المملكة الاقتصادية، كما ساهمت الشركات في معالجة أوضاع العمالة في الشركات المتعثرة وإنهاء كافة مشاكلها المالية والإجرائية بالصورة التي تحافظ على مكانة المملكة في الالتزام بالاتفاقيات العمالية المبرمة مع الدول المصدرة للعمالة الأجنبية، كما ساهمت الشركات في توفير احتياجات المواطنين من العمالة المنزلية وفق أنظمة وإجراءات تحفظ حقوق العامل والمستفيد.



43

عدد شركات
الموارد البشرية



600 ألف

عدد العمالة
الوطنية
والأجنبية الذين
تم توظيفهم
منذ إنشاء
شركات الموارد



4,800

عدد الموظفين
السعوديين في
شركات الموارد
البشرية



0.4%

المساهمة في
الناتج المحلي
الإجمالي



وقد بلغ عدد الشركات الرئيسية العاملة بالقطاع نحو 43 شركة برأس مال يقدر أكثر من 4.3 مليار ريال، وتقدم الشركات أكثر من 20 خدمة للسوق السعودي. ويبلغ العدد الحالي للعمالة أكثر من 268 ألف عامل (2.5% من إجمالي عدد المشتغلين) من أكثر من 15 دولة، كما بلغ عدد الزيارات لعام 2022م أكثر من 6 مليون زيارة بنظام الساعات.

وتعكس هذه البيانات والمعلومات أهمية شركات الموارد البشرية في السوق السعودي، ومن ثم أهمية دعمها وتمكينها لتفعيل دورها وقدراتها في تنظيم سوق العمل بالمملكة بالتعاون مع الجهات المعنية بالمملكة. وتحقيقاً لذلك أجرت الدراسة تحليلاً لواقع سوق العمل بالمملكة وأهم التحديات والتشوهات التي يواجهها، كما تم تسليط الضوء على الجهود الحكومية في دعم السوق المحلي بالكوادر العاملة المدربة والماهرة، والحد



من تشوهات السوق الناتجة عن عدة أسباب أهمها عدم الالتزام بالأنظمة والإجراءات وغيرها والتي أثرت سلباً على العلاقة العمالية بين المملكة والدول المصدرة لتلك العمالة. كما تسلط الضوء على دور شركات الموارد البشرية في السوق السعودي، وأهم التجارب الناجحة لتلك الشركات في توفير العمالة وحماية الحقوق والواجبات.

كما تطرح الدراسة مبادرة اللجنة الوطنية لشركات الموارد البشرية في تمكين شركات الموارد البشرية من تقديم خدمات أكثر ولعب دوراً مهماً في توفير العمالة للسوق السعودي بحيث تكون الشركات المرخصة العاملة في قطاع الموارد البشرية هي المزود والموارد الأساسي للخدمات العمالية، ببعض القطاعات يتم تحديدها بناء على نتائج الدراسة مع تسليط الضوء على الأثر الاقتصادي والاجتماعي المتوقع، ودور المبادرة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030م.



واقع الموارد البشرية في السوق السعودي

سوق العمل بالمملكة

ساهم المورد البشري بدور رئيسي في النهضة الاقتصادية والتنموية التي تعيشها المملكة خلال الفترة الحالية، حيث:

1- أصبح الاقتصاد السعودي من بين أهم الاقتصاديات بالعالم، حيث بلغ الناتج المحلي الإجمالي لعام 2022م بلغ أكثر من 3 تريليون ريال.

2- بلغ إجمالي عدد القوى العاملين بالمملكة حتى نهاية الربع الثالث من عام 2022 (بدون العمالة المنزلية) 11.01 مليون عامل سعودي وغير سعودي، يمثل السعوديين 33.5%، والأجانب 66.5%، موزعين كالتالي:

◀ 84.5% يعملون بالقطاع الخاص، 15.5% بالقطاع الحكومي.

◀ عدد العاملين السعوديين بالقطاع الخاص 2.1 مليون سعودي بنسبة 23% من إجمالي العاملين بالقطاع الخاص، تمثل السعوديات 38.5% منهم بنسبة تفوق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

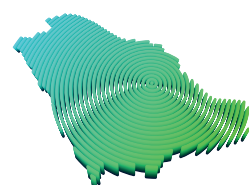
◀ عدد العاملين الأجانب بالقطاع الخاص 7.2 مليون أجنبي بنسبة 77% من إجمالي العاملين بالقطاع الخاص، يمثل الذكور 96.1% منهم.

إحصائيات القوى العاملة بالمملكة

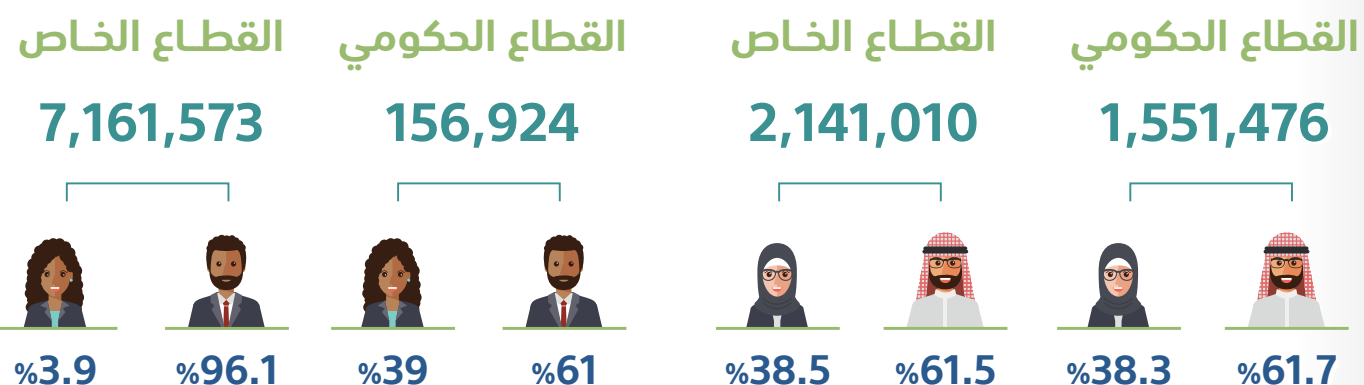
11,010,983



7,318,497



3,692,486



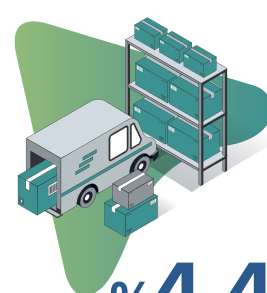
سوق العمل بالمملكة

على مستوى القطاعات الاقتصادية تستحوذ سبع قطاعات رئيسية على 80.1% من العمالة بالقطاع الخاص بالمملكة في مقدمتها قطاع التشييد، لكونها من القطاعات ذات الكثافة العمالية العالية فضلاً عن نموه المتسارع خلال السنوات الماضية. وفي المقابل يعد قطاع المعلومات والاتصالات من بين أقل القطاعات الاقتصادية توظيفاً لاعتماده بصفة أساسية على التقنيات الحديثة وكثافة رأس المال مقارنة بالعمالة، كما أن قطاع الزراعة والذي يعد من بين أهم القطاعات الحيوية نجد أن العمالة الدائمة فيه لا تزيد عن 2.6% من العمالة الأجنبية بالمملكة، لأنه من بين أكثر القطاعات الاقتصادية ذات الحاجة للعمالة الموسمية والتي تمثل حسب دراسات اتحاد الغرف ما بين 50-60% من العمالة بالقطاع.

التوزيع النسبي للقوى العاملة في المملكة وفق القطاعات الاقتصادية

80.1% من القوى العاملة بالقطاع الخاص

9.1% من القوى العاملة بالقطاع الخاص



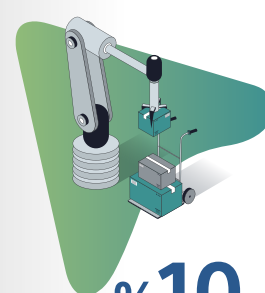
النقل والتخزين



الصحة



الإقامة والطعام



الصناعات التحويلية



الخدمات



تجارة الجملة والتجزئة



التشييد

سوق العمل بالمملكة

يلعب قطاع التشييد دوراً مهماً في توظيف العمالة بالمملكة رغم العدد القليل من المنشآت العاملة بالقطاع، حيث يعتبر التشييد من القطاعات ذات الكثافة العمالية العالية (خاصة غير الماهرة)، بينما يأتي قطاع تجارة الجملة والتجزئة من بين أهم القطاعات في توظيف العمالة كون القطاع يعد أكبر قطاع به منشآت اقتصادية على مستوى المملكة.

قطاع التشييد	قطاع تجارة الجملة والتجزئة	قطاع المال والتأمين	قطاع التعليم
عدد المنشآت 32,698	عدد المنشآت 472,517	عدد المنشآت 6,557	عدد المنشآت 9,287
عدد القوى العاملة 2,058,439	عدد القوى العاملة 1,790,879	عدد القوى العاملة 77,924	عدد القوى العاملة 140,899

قطاع الصحة	قطاع الإقامة والطعام	قطاع النقل والتخزين	قطاع الصناعات التحويلية
عدد المنشآت 6,024	عدد المنشآت 107,383	عدد المنشآت 16,530	عدد المنشآت 109,823
عدد القوى العاملة 413,254	عدد القوى العاملة 653,310	عدد القوى العاملة 406,735	عدد القوى العاملة 943,887

قطاع الزراعة	قطاع التعدين	قطاع المعلومات والاتصالات	قطاع العقار
عدد المنشآت 82,524	عدد المنشآت 691	عدد المنشآت 5,694	عدد المنشآت 34,150
عدد القوى العاملة 181,046	عدد القوى العاملة 142,153	عدد القوى العاملة 123,491	عدد القوى العاملة 66,181



المنشآت والعاملين بالقطاع الخاص حسب المناطق

بلغ عدد منشآت القطاع الخاص بالمملكة نحو مليون منشأة، تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة نحو 99.5%، منها 82.5% منشآت متناهية الصغر. أما على مستوى المناطق فتأتي منطقة الرياض في المرتبة الأولى من حيث عدد المنشآت بالمملكة حيث يوجد بها 36.1% من المنشآت العاملة بالمملكة، تليها مكة المكرمة بـ 20.6%، والمنطقة الشرقية بـ 12.5%، أما على مستوى العاملين فتأتي الرياض بالمرتبة الأولى كأعلى توظيف بنسبة 43.2%.

التوزيع النسبي
للقوى العاملة
في المملكة
وفق القطاعات
الاقتصادية



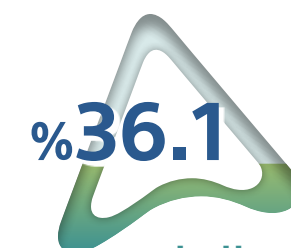
منطقة عسير



المنطقة
الشرقية



منطقة مكة
المكرمة



منطقة الرياض



المناطق الأخرى



منطقة جازان



منطقة القصيم



منطقة المدينة
المنورة

التوزيع النسبي للعاملين في القطاع الخاص حسب المناطق

عدد العمالة
في القطاع الخاص

9.3 مليون
عامل
بالمملكة



توجهات الدولة لتنظيم السوق

تسعى المملكة العربية السعودية لتنظيم سوق العمل وفق معايير العمل الدولية، من خلال التطوير الدائم لبيئة العمل والعلاقة التعاقدية بما فيها المساواة بين الجنس والجنسية وغيرها من الجوانب، وهذا ساهم في جعل سوق العمل في المملكة جاذبية لجميع أطراف العلاقة.

فعلى صعيد المواطنين فقد نصت المادة (3) من نظام العمل في المملكة على أن المواطنين متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة، أو السن، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

كما جاء في الدليل الاسترشادي لقواعد اخلاقيات العمل لتعريف العدل: هو المساواة والانصاف بين الناس وإعطاء الحقوق دون تفرقة سواء كان للون، أو نسب، أو مال، أو جاه، أو عرق.

وقد عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بناءً على دورها في تنظيم سوق العمل على مراجعة شاملة لنظام العمل؛ لتكفل حق العمال في العمل اللائق، وحق صاحب العمل في التزام والانضباط بسياسات المنشآت وفق الأنظمة المعمول بها في

المملكة، والمساهمة في تطبيق مبادئ العدالة في قضايا سوق العمل، كما تعمل على مواكبة الدول المتقدمة في التشريعات العمالية، وتعمل الوزارة على المتابعة الدائمة من خلال فرق العمل بالوزارة للتأكد من تحقيق أهدافها في إيجاد بيئة عمل جاذبة وتحفظ الحقوق لجميع أطراف العلاقة التعاقدية، وتكون منافسة من ناحية تكافؤ الفرص والإنتاجية، للوصول إلى أفضل بيئة عمل وفق أعلى المعايير الدولية بحيث تكون المملكة مرجعية عالمية في معايير بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية.



توجهات الدولة لتنظيم السوق

وقد عملت الحكومة على مراجعة وإصدار العديد من التنظيمات والتشريعات خلال السنوات الماضية لتساهم في تطوير سوق العمل بما يواكب تطلعات الدولة، ولعل من أهمها:

- ◀ أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (325) بتاريخ 1442/6/13هـ، القاضي بتجزئة المقابل المالي، ورخص العمل، وتخفيف ورخص الإقامة، والرسوم الخاصة باستخراج الإقامات.
- ◀ إطلاق مشروع تعديلات نظام العمل، مما نتج عنه اقتراح لتعديل "48" مادة من نظام العمل.
- ◀ إطلاق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية.
- ◀ إطلاق برنامج توثيق العقود.
- ◀ إطلاق برنامج حماية الأجور.
- ◀ إطلاق العقد الموحد.
- ◀ إطلاق رخص العمل الربعية.
- ◀ إطلاق خدمة أجير.
- ◀ إطلاق منصة ودي (للصلح في القضايا العمالية)
- ◀ إصدار القرارات والأدلة الإجرائية
- ◀ أتمته عمليات الرقابة بالكامل عن نظام الرقابة المؤسسي
- ◀ إطلاق برنامج نطاقات (المطور)
- ◀ إطلاق مسار التوطين المناطق و القطاعي.
- ◀ إطلاق أنماط العمل الجديدة
- ◀ وغيرها من اللوائح والبرامج الداعمة لسوق العمل بالمملكة.

تشوهات سوق العمل بالمملكة

رغم الجهود التي تبذلها الدولة لتهيئة سوق العمل بالمملكة والقضاء على العديد من التشوهات التي تواجه السوق والتي لها آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية على الاقتصاد السعودي، فما زال هناك العديد من التحديات في هذا المجال، لعل من أهمها عدم قدرة المنشآت على تحقيق الاستفادة الاقتصادية، وارتفاع نسبة القضايا العمالية، وزيادة نسبة هروب العمالة، والاتجار بالأشخاص، وتوجه بعض الدول لإيقاف تصدير العمالة للمملكة بسبب القضايا والمخالفات، وغيرها من الآثار التي تعمل الجهات الحكومية على القضاء عليها من خلال عدة من المبادرات والبرامج بالتعاون مع أطراف العلاقة التعاقدية.

ووفق المعطيات السابقة، وبناءً على دراسة اتحاد الغرف لواقع السوق وعقد ورش عمل متخصصة مع الجهات المعنية والقطاع الخاص، فقد تم تحديد أهم أربع تشوهات تواجه الاقتصاد السعودي، وهي:

01 ضعف الالتزام
بضوابط العمل
من أطراف العلاقة

02 التستر
التجاري

03 العمالة
المخالفة

04 هروب العمالة
المنزلية

ضعف الالتزام بضوابط العمل من أطراف العلاقة

سعيًا من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتطوير سوق العمل بالمملكة وضعت عدد من الضوابط التي تساهم في الوصول لبيئة عمل جاذبة لأطراف العلاقة التعاقدية، ورغم هذه الضوابط وآليات المراقبة المتطورة من قبل الوزارة لا يزال

الالتزام بها ضعيف ويرجع ذلك لعدة أسباب ولكن أهمها، ارتفاع عدد أصحاب العمل والعمال في المملكة، وقد سعت الوزارة لحل هذه المشكلة من خلال السماح بإنشاء شركات الموارد البشرية في عام 2012م، ولكن لم يتحقق الهدف بسبب عدم تمكين الشركات بشكل أكبر:

عدد العمالة بالقطاع الخاص والعمالة المنزلية حتى الربع الثالث لعام 2022م
14.6 مليون عامل



عدد أصحاب العمل للعمالة بالقطاع الخاص والعمالة المنزلية
6 مليون



«

وهذا العدد المرتفع من العمالة وأصحاب العمل ساهم في نشأة العديد من الخلافات العمالية وتعدد أوجه عدم الالتزام بضوابط العمل من أطراف العلاقة التعاقدية، والتي كان من أهمها:

- أ- القضايا العمالية.
- ب- عدم الالتزام ببرامج حماية الأجور
- ج- قضايا الاتجار بالأشخاص
- د- المخالفات والإنذارات التي صدرتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



أ- القضايا العمالية

تعد القضايا العمالية من أهم المعطيات التي تساهم في دراسة مدى الالتزام بضوابط العمل من أطراف العلاقة التعاقدية، حيث سعت المملكة لرفع كفاءة القضاء العمالي لتحقيق الاستقرار للعاملين وأصحاب العمل في الاقتصاد السعودي، وهذا الهدف هو أحد أركان استدامة الاقتصاد، وبالنظر للقضايا العمالية نجد أنها بلغت منذ إنشاء المحاكم في نوفمبر 2018م أكثر من 168 ألف قضية صدر بشأنها أحكام من عمالة سعودية وغير سعودية، بينما بلغت جلسات المحاكم خلال عام 2022م والتي صدر بها حكم أو تحت الدراسة أكثر من 318 ألف جلسة قضائية،

وهذه القضايا أتت بعد عدم الوصول لصلح بين أصحاب العلاقة على منصة ودي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي تستقبل الدعاوى العمالية وتعمل على الصلح قبل رفعها للمحاكم العمالية، حيث بلغت نسبة الصلح في القضايا العمالية قبل رفعها للمحاكم نحو 68.7% وهي أقل من النسبة المحققة لعام 2021م والتي بلغت نحو 73.23%.

ولعل من أهم مواضيع الدعاوى العمالية (الأجور، والتعويض عن رصيد الإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، وساعات إضافية، وشهادات الخدمة)

168 ألف

عدد القضايا العمالية التي صدرت بها أحكام منذ نوفمبر 2018م

318 ألف

عدد الجلسات بالمحاكم العمالية لعام 2022م

23 قضية

متوسط عدد القضايا العمالية التي صدرت باليوم

8 جنسيات

عدد الجنسيات التي ترفع الدعاوى العمالية غير السعودية

73.23%

نسبة الصلح في القضايا العمالية لعام 2021م

444 مليون ريال

حجم الأموال المستردة في مرحلة الصلح

60% تتركز من القضايا العمالية في قضايا الأجور

أنواع الدعاوى العمالية

- 1- الدعاوى العمالية الخاضعة لنظام العمل
- 2- الدعاوى العمالية المنزلية وما في حكمها
- 3- الدعاوى المتعلقة بشكاوى أصحاب العمل والعمال ضد القرارات الصادرة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بما يتعلق بالاشتراك والتسجيل والتعويض



ج- الالتزام ببرنامج حماية الأجور

بيانات الالتزام ببرنامج حماية الأجور

حجم المنشأة حسب العاملين	نسبة التزام المنشآت بحماية الأجور
+30	93.95%
11 - 29	70.11%
6 - 10	48.71%
1 - 5	14.6%

ورغم الجهود الحكومية بهذا الجانب إلا أن هناك ضعف في الالتزام ببرنامج حماية الأجور لدى المنشآت متناهية الصغر والصغيرة، ويرجع ذلك لعدة من أسباب أهمها ضعف الحوكمة لدى تلك المنشآت وارتفاع تكاليف الخدمة من الجهات المعنية، مما جعل نسبة الالتزام للمنشآت الأقل من 5 عمالة نحو 14.6% حسب بيانات برنامج حماية الأجور.

سعيًا من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لرفع شفافية وموثوقية العمليات المالية بين أصحاب العلاقة التعاقدية وحوكمة عمليات الأجور في المنشآت أطلقت الوزارة برنامج حماية الأجور وهي منصة رقمية تعمل على إدارة الرواتب للمنشآت حيث تقوم بحفظ ومعالجة بيانات الرواتب وكذلك تقديم العديد من الخدمات الي تخدم أصحاب العلاقة من خلال الربط الآلي مع عدد من الجهات، ويستهدف النظام جميع المنشآت الاقتصادية مع التركيز على المنشآت الصغيرة بشكل أكبر.

ج- قضايا الاتجار بالأشخاص

تعمل الدولة من خلال الجهات المعنية على مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص من خلال عدة مسارات أهمها متابعة أوضاع العمالة لتأكد من عدم تعرضهم لسوء المعاملة أو الاستغلال أو انتهاك حقوقهم، كما تسعى الدولة بالتعاون مع الجهات المعنية لتقديم المشورة للعمالة التي تم استغلالها بحقوقهم وواجباتهم التي كفلها لهم نظام العمل بالمملكة، والعمل على حلها وتمكينهم من الرجوع لبلدانهم بالتعاون مع الجهات المعنية.

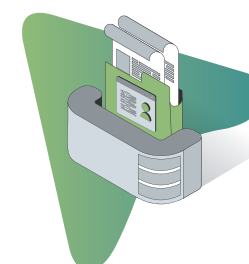
عدد حالات الاشتباه
بالاتجار بالأشخاص

82
حالة



عدد البلاغات التي باشرت
الجهات الحكومية خلال
عام 2012م

1,029
بلاغ



«

د- المخالفات والإنذارات التي أصدرتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

وفق بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فقد بلغ عدد الزيارات التي قامت بها الوزارة خلال عام 2021م، أكثر من مليون زيارة، لأكثر من 940 ألف منشأة اقتصادية، تمثل منطقة الرياض 26% يليها مكة المكرمة بنسبة 22%، والمنطقة الشرقية 13%، ومنطقة عسير 8%، والمدينة المنورة 7%، وبقية المناطق 24%.

عدد مخالفات نظام العمل
ولوائحه وقراراته خلال
عام 2012م

721
ألف



«

عدد الإنذارات لمنشآت
القطاع الخاص لمخالفتها
نظام العمل

420
ألف



التستر التجاري

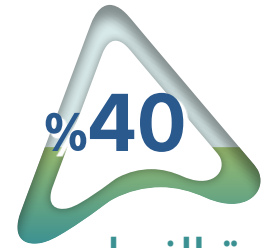
تعد ظاهرة التستر التجاري من بين التحديات التي يواجهها الاقتصاد السعودي والتي ساهمت في سيطرة العمالة الوافدة على بعض الأسواق مما أدى إلى انتشار ظاهرة الاحتكار ببعض الأنشطة الاقتصادية ومن ثم غياب الحافز لتطويرها، والتأثير السلبي على توظيف الوظائف بالقطاع الخاص، هذا فضلاً عن توجيه جزء من البرامج والحوافز الحكومية لفئة غير مستحقة، وممارسات التهرب من أداء مستحقات الدولة، وغيرها من الآثار الناجمة عن التستر في الاقتصاد السعودي.

وسعت الدولة لمكافحة هذه الظاهرة من خلال إنشاء البرنامج الوطني لمكافحة التستر التجاري والذي حدد أهداف استراتيجية وفق أربعة محاور أهمها محور العمالة، والذي يسعى للحد من الممارسات العمالية غير النظامية، ورفع كفاءة الموارد البشرية الوطنية لسد الفجوة في القطاعات التي يغلبها التستر التجاري.

ووفق الدراسات والبيانات الصادرة من البرنامج الوطني لمكافحة التستر التجاري برئاسة معالي وزير التجارة، فقد أظهرت الدراسة أن 70% من المنشآت العاملة بالمملكة لديها شبة تستر تجاري، و94% من المنشآت التي لديها اشتباه تستر هي المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة، ويقدر حجم مبيعات المنشآت المشتبه بتسترها أكثر من 200 مليار ريال سعودي.

ولعل من أهم أسباب وجود هذا التشوه في السوق السعودي هي انخفاض مستوى الوعي في الجانب المالي والقانوني لدى السعوديين وخاصة أن 40% من المنشآت المشتبه بتسترها تملكها نساء، استحوذت العمالة الأجنبية على السوق وخاصة في بعض القطاعات الاقتصادية، وعدم وجود أنظمة وحوكمة واضحة في المنشآت التي يغلب عليها التستر التجاري

ولهذا يعد التستر من بين أهم القضايا التي تواجه الاقتصاد السعودي، حيث تستطيع العمالة الأجنبية التهرب من دفع الرسوم الحكومية والضريبة، فضلاً عن أنها لا تعمل وفق نظام الاستثمار الأجنبي فهي تتمتع بمزايا المستثمر السعودي، كما أن هذه ساعد على ارتفاع حجم الحوالات الأجنبية للخارج.

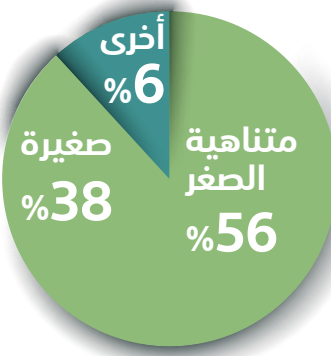


نسبة النساء
المتورطات بجرائم
التستر التجاري



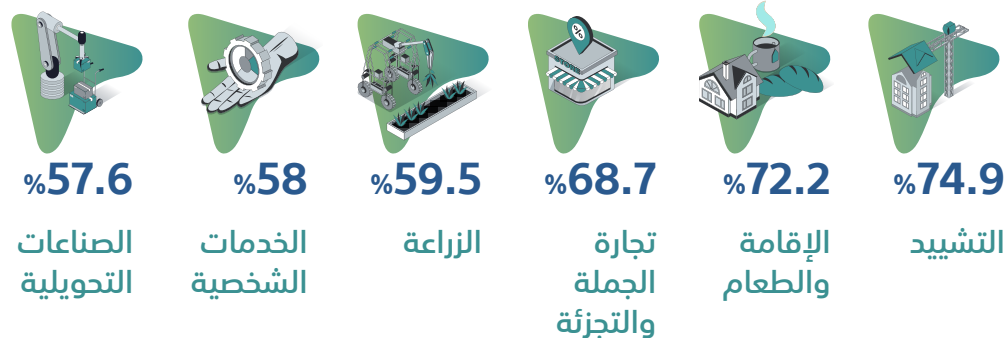
نسبة المنشآت
المشتبه
بتسترها

200 مليار
ريال
يقدر حجم مبيعات
المنشآت المشتبه
بالتستر



نسبة التستر حسب
حجم المنشأة

تتركز 92% من المنشآت المشتبه
بالتستر في 6 قطاعات



العمالة المخالفة

وفق بيانات الجهات الحكومية للحملة الميدانية المشتركة "وطن بلا مخالف" والتي انطلقت في عام 2017م، لتعقب وضبط مخالفات أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود، والتي تشمل جميع مناطق المملكة، وقد بلغ عدد المخالفين الذين تم ضبطهم أكثر من 6 مليون مخالف، يمثل 76.6% منهم من المخالفين لنظام الإقامة، و14.3% مخالفين لنظام العمل، و9.1% مخالفين لنظام أمن الحدود.

كما بلغ عدد المواطنين الذين تم إيقافهم لتورطهم بنقل أو إيواء الوافدين المخالفين أكثر من 2,800 مواطن.

وهذه البيانات والمعلومات تعطي الأدلة على التشوهات التي يواجهها سوق العمل بالمملكة، فهذه العمالة تجد من يوظفها في السوق ويقدم لها الخدمات والدعم اللازم، مما أوجد سوق غير نظامية للعمالة المخالفة، ووفق الدراسات فإن من الأسباب التي جعلت البعض يلجأ لهذه العمالة، قلة التكلفة، عدم القدرة على إيجاد العمالة وخاصة الموسمية، قدرتهم للعمل لساعات طويلة، وغيرها من الأسباب التي تجعل من المهم إيجاد الحلول للقضاء على هذا السوق الغير نظامي في المملكة. والذي يمثل خطراً للاقتصاد الوطني من جميع الجوانب الأمنية والاقتصادية والاجتماعية.

6+ مليون عامل

عدد المخالفين الذين تم ضبطهم



76.6%

مخالفين لنظام الإقامة

14.3%

مخالفين لنظام العمل

9.1%

مخالفين نظام أمن الحدود

يعاني الاقتصاد السعودي من تحديات كبيرة في جانب العمل، وخاصة العمالة المخالفة غير التي تم ضبطهم من خلال حملة وطن بلا مخالف، ولعل هذا التحدي يكمن في العمالة المنزلية، والعمالة في المنشآت متناهية الصغر والصغيرة، وكذلك في الأنشطة ذات الحاجة المرتفعة للعمالة الموسمية كالحج والعمرة، والزراعة وغيرها.

حيث تشير البيانات الصادرة من الجهات المعنية إلى معلومات توضح حجم التحديات في جانب العمل، ولعل منها:

94%

من العمالة المنتهية رخص عملهم في منشآت متناهية الصغر والصغيرة

20%

من العمالة الأجنبية لا يعملون وفق مسميات المهنة في رخص العمل

15%

من العمالة الأجنبية تهرب من أصحاب العمل خلال الأشهر الثلاثة الأولى من العقد

يعاني الاقتصاد الوطني من العمالة المخالفة في الاقتصاد والتي تعمل في عدد من القطاعات الاقتصادية ذات الأهمية، ولهذه العمالة آثار اقتصادية واجتماعية وأمنية على الاقتصاد الوطني، ووفق البيانات والمعلومات الصادرة من الجهات المعنية وأصحاب الأعمال في بعض القطاعات الاقتصادية فيقدر عدد العمالة المخالفة في السوق السعودي أكثر من 2 مليون عامل يعملون في عدد من القطاعات الاقتصادية.

23.3%

مخالفة في قطاع التشييد

56%

من العمالة العاملة في موسم الحج والعمرة

37%

مخالفة في القطاع اللوجستي

40%

من العمالة العاملة في قطاع الترفيه

57%

مخالفة في القطاع الزراعي

حجم الإيرادات الحكومية غير المحققة من العمالة غير النظامية في السوق السعودي

يخسر الاقتصاد السعودي إيرادات بسبب وجود العمالة المخالفة في السوق والتي تعمل في عدد من المجالات، حيث لا تخضع هذه العمالة لرسوم المقابل المالي، ولا تخضع إيراداتها لضريبة القيمة المضافة، ووفق البيانات والمعلومات الصادرة بشأن حجم العمالة المخالفة والسائبة في السوق السعودي والتي تبلغ نحو 2 مليون عامل، فإن حجم الإيرادات غير المحققة تقدر بأكثر من 20 مليار ريال.

750 مليون ريال
سعودي²

الإيرادات غير المحققة
من ضريبة القيمة
المضافة

19.2 مليار ريال
سعودي¹

الإيرادات غير المحققة
من المقابل المالي
للعنالة الأجنبية

تقدر متوسط قيمة التكلفة للعامل الواحد
2,000 ريال³، حيث تشمل جميع التكاليف
الخاصة بمراكز الإيواء والخدمات المساندة

2,000 ريال

¹ تم احتساب القيمة من خلال ضرب عدد العنالة المخالفة في رسوم المقابل المالي للعنالة الأجنبية.
² تم احتساب القيمة من خلال دراسة متوسط قيمة المبيعات للمنشآت التي تعمل بها العنالة المخالفة فيها، حيث تبلغ نحو 5 مليار ريال.
³ تم احتساب القيمة من خلال دراسة قيمة الاعاشة للعنالة والسكن مع تكاليف الخدمات والصيانة والتشغيل ورواتب العاملين بتلك القطاعات وفق البيانات الصادرة من الجهات المعنية.

هروب العنالة المنزلية

تعد ظاهرة هروب العنالة المنزلية من بين أهم التشوهات في سوق العمل بالمملكة، وخاصة في جانب العنالة النسائية، ويرجع ذلك إلى وجود سوق غير نظامية لتأجير العنالة الهاربة، مع ضعف في الرقابة بشكل كبير، فضلاً عن عدم وجود لائحة للمخالفات على من يتعامل مع هذه العنالة.

وبحسب البيانات والاحصائيات الصادرة من الجهات المعنية نجد التالي:

العنالة المنزلية

3,602,039

«



972,012



2,630,027



متوسط نسبة
العنالة الهاربة
سنوياً

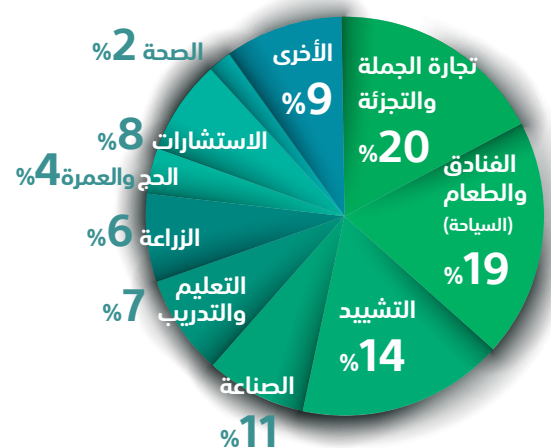


نتائج الاستبيان

أما المسح الإحصائي، فقد تم إعداد المسح ليشمل جميع المنشآت الاقتصادية وفق الدليل الوطني للأنشطة الاقتصادية، بمختلف أحجامها ومنطقتها الجغرافية، وهم المجتمع الإحصائي، وصمم استبيان المسح الإحصائي وفق منهجية علمية تساهم في تحديد أهم إيجابيات وتحديات التعامل مع شركات الموارد البشرية من خلال الأسئلة التي تم إعدادها.

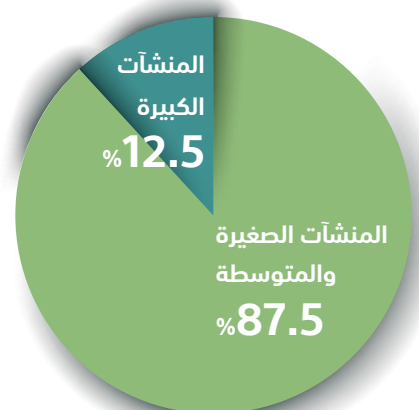
وشملت العينة مشاركة عدد من المنشآت في القطاعات الرئيسية ومناطق المملكة، حيث كان توزيعها كالتالي:

الشكل رقم (2):
المنشآت المشاركة
حسب القطاع الاقتصادي



سعيًا من اتحاد الغرف السعودية لحصر التحديات التي تواجه أصحاب الأعمال في المملكة في جانب الموارد البشرية، من ناحية استقطاب الكوادر البشرية الماهرة وغير الماهرة، والتدريب والتأهيل، وحفظ الحقوق، فقد تم استخدام منهجين علميين هما منهجية المقابلة المباشرة، ومنهجية المسح الإحصائي، بهدف تغطية القطاعات المعنية، وكذلك شمولية مناطق المملكة في الدراسة، حيث تم عقد ورش متخصصة بمناطق المملكة، وورش أخرى قطاعية للجان الوطنية باتحاد الغرف.

الشكل رقم (1):
المنشآت المشاركة
حسب حجم المنشأة



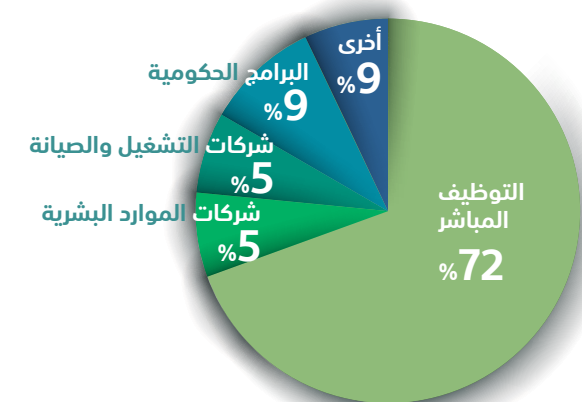
نتائج الاستبيان

ووفق نتائج ورش العمل والاستبيانات، والتي سلّطت الضوء على تحليل واقع الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص، من خلال حصر العوائق التي تواجههم في جانب التوظيف والتدريب والتأهيل، ومدى الالتزام بضوابط العمل، لتعكس جانب الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص، وقد خرجت الورش والاستبيانات بنتائج تعكس الواقع بما فيها اختلاف في التحدي بين منطقة وأخرى ويرجع لعدة أسباب أهمها طبيعة المنطقة، وحجم المنشآت، وغيرها والنتائج جاءت كالتالي:

1- آلية التوظيف

وفق الشكل رقم (3)، أوضحت النتائج أن هناك اختلاف لدى المنشآت في توفير العمالة حيث تعتمد المنشآت عدة أساليب لتوفير الأيدي العاملة الماهرة وغير الماهرة، حيث أن 72% من المنشآت تستخدم أسلوب التوظيف الذاتي المباشر، و5% منها تعتمد التوظيف من شركات الموارد البشرية، 5% منها تعتمد في توفير العمالة من خلال شركات التشغيل والصيانة، 9% منها تعتمد على البرامج الحكومية، 9% تعتمد على أساليب أخرى.

الشكل رقم (3): آلية التوظيف



2- آلية التدريب في المنشأة

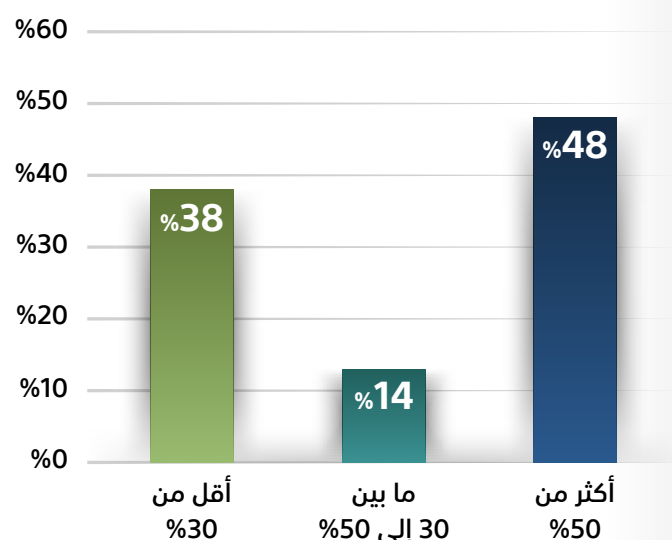
وأوضحت النتائج أن التدريب على رأس العمل يمثل 68% من آليات التدريب في منشآت القطاع الخاص، بينما يمثل التدريب في المعاهد المتخصصة تتمثل 16%، والتدريب من خلال البرامج والمبادرات الحكومية 5%، كما تعتمد عدد من المنشآت أنواع أخرى من التدريب تمثل 11%.

3- الحاصلين على دورات تدريبية عامة ومتخصصة

وفق الشكل رقم (5)، أوضحت النتائج أن عدد كبير من العاملين في منشآت القطاع الخاص لم يحصلوا على دورات تدريبية متخصصة حيث أن 82% من العاملين في المنشأة لم يحصلوا على دورة تدريبية متخصصة، لعدة أسباب أهمها ارتفاع تكاليف الدورات والمدة الزمنية، وعدم وجود الدورات التدريبية المتخصصة.

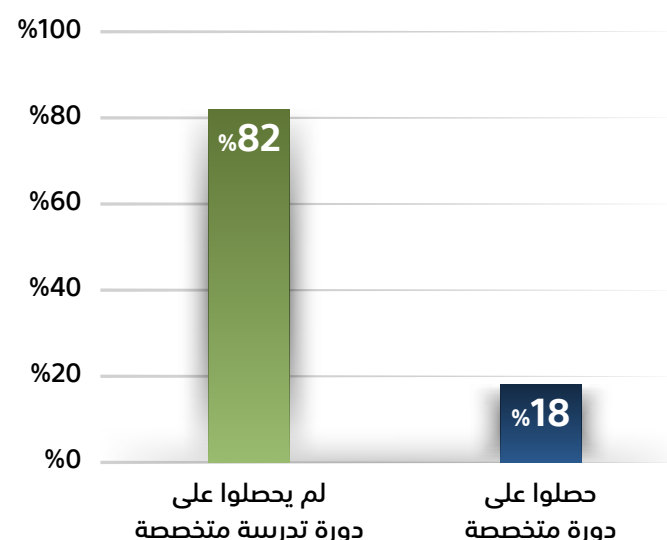
وفق الشكل رقم (4)، أوضحت النتائج أن 38% من المنشآت حصل أقل من 30% من العاملين فيها على دورات تدريبية عامة، وأن 48% من المنشآت حصل أكثر من 50% من العاملين لديها على دورات تدريبية عامة، وهذا يوضح أن أغلب العاملين في المنشآت يحصلون على دورات تدريبية عام وغير متخصصة، ويرجع ذلك لتكاليف الدورات التدريبية وطول فترة التدريب في تلك البرامج.

الشكل رقم (4): الحاصلين على دورات تدريبية عامة



الشكل رقم (5):

الحاصلين على دورات تدريبية متخصصة



نتائج الاستبيان

4- معدل الدوران الوظيفي

وأوضحت النتائج أن 54% من المنشآت المشاركة تعاني من ارتفاع في معدل الدوران الوظيفي لديها، لعدة أسباب أهمها عدم مناسبة طبيعة العمل مع العامل، وضعف المهارات مقارنة بمتطلبات الوظيفة.

5- إنهاء العقود قبل انتهاء مدة العقد

أوضحت النتائج أن 82% من العمالة الأجنبية ملتزمة بعقودها، إلا أن هناك نسبة تبلغ 4% من العمالة الأجنبية تعمل بدون رغبة مما أثر على كفاءة الإنتاج في المنشأة، وهي تبحث عن فرص بديلة في السوق.

أما على مستوى العمالة الوطنية فإن 25% منها تنهي عقودها قبل انتهاء العقد، لعدة أسباب منها طبيعة العمل في بعض القطاعات والمناطق، وجود فرص وظيفية في المدن الكبرى، وغيرها من التحديات.

7- أهم التحديات التي تواجه منشآت القطاع الخاص في جانب التعامل من العاملين لديها

وفق الشكل رقم (7)، أوضحت النتائج أن 31% من منشآت القطاع الخاص تواجه تحديات في مجالات توثيق العقود والإجراءات الحكومية، 30% تواجه تحديات في مجالات القضايا العمالية وحماية الأجور، 26% تواجه تحديات توفير العمالة الماهرة، 13% تواجه تحديات أخرى.

6- العمالة الموسمية

أوضحت النتائج أن 46% من المنشآت المشاركة تحتاج العمالة الموسمية، كمواسم الحج والعمرة، والسياحة، والزراعة، والترفيه، وحسب نتائج المسوحات فقد جاءت نتائج نسبة الحاجة للعمالة الموسمية وفق القطاعات الاقتصادية كالتالي:

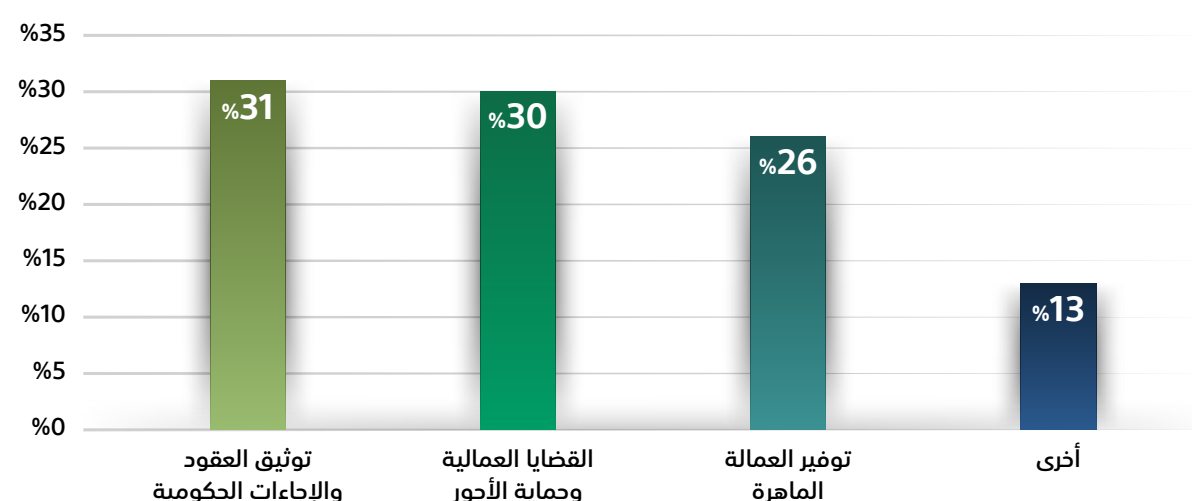
نسبة الحاجة للعمالة الموسمية في منشآت القطاع الخاص



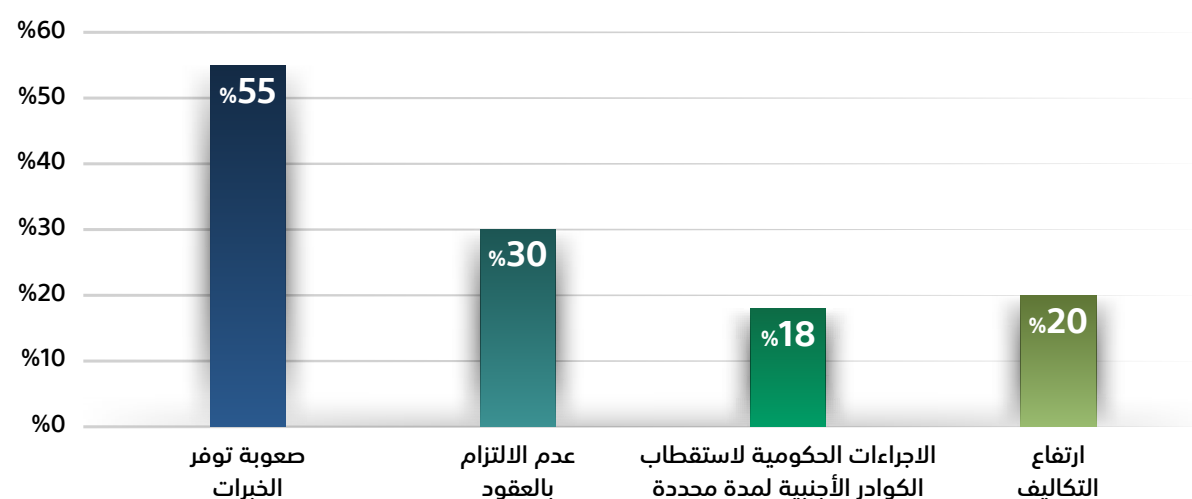
8- تحديات توفير العمالة الماهرة

وفق الشكل رقم (8)، أوضحت النتائج أن هناك تحديات تواجه المنشآت في توفير الأيدي العاملة الماهرة حيث أن أكبر تحدي يواجهه 55% من المنشآت صعوبة توفر الخبرات والأيدي العاملة الماهرة، يليها عدم الالتزام تلك الأيدي الماهرة بالعقود لارتفاع معدل المنافسة بين منشآت القطاع العام والخاص في استقطاب تلك الكوادر. تليها الإجراءات الحكومية في صعوبة وجود تأشيرة خبراء لمدة زمنية محددة الكوادر الماهرة والمميزة، أو تكليف شركات باستقطاب تلك الكوادر بآليات واضحة وفق توجهات الدولة.

الشكل رقم (7): التحديات التي تواجه التعامل مع العاملين



الشكل رقم (8): تحديات توفير العمالة الماهرة



توجهات سوق العمل بالمملكة في المستقبل

25 مليون
عامل

تستهدف الدولة أن يصل
عدد العمالة الأجنبية بالمملكة
حتى عام 2030

3 مليون
عامل

عدد القوى العاملة السعودية
وغير السعودية لتنفيذ مشاريع
رؤية المملكة 2030

1.8 مليون
وظيفة

عدد الوظائف المباشرة وغير
المباشرة التي سيستحدثها
صندوق الاستثمارات العامة
حتى 2030

يمر الاقتصاد السعودي في الوقت الحالي بتنمية اقتصادية شاملة وتطورات وتغيرات جذرية، كبناء مدن جديدة، وتطوير المدن الرئيسية، وإنشاء بنية تحتية متطورة لعدد من المناطق والمواقع ذات البعد الاقتصادي للمملكة، وتحفيز الاستثمار في القطاعات الجديدة والواعدة، وهذه التغيرات خلقت فرص جديدة للقطاع الخاص السعودي والشركات الأجنبية لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، فلعل من أهم المشاريع (نيوم، البحر الأحمر، ذا لاین، الدرعية، حديقة الملك سلمان، مطار الملك سلمان، مدينة الأمير محمد بن سلمان غير الربحية، القدية، المسار الرياضي، مسار بمكة المكرمة، روشن، وغيرها من المشاريع التنموية والاقتصادية، بالإضافة لمشاريع الطاقة. مشاريع الإسكان).

وتشير البيانات والمعلومات الصادرة من الجهات الحكومية إلى نمو كبير في العمالة الأجنبية في المملكة والتي تبلغ حالياً 10 مليون عامل، كما أن المملكة ستحتاج لعمالة مؤقتة سعودية وغير سعودية خلال السنوات الثمانية القادمة حتى 2030 لتنفيذ مشاريع الرؤية. كما سيخلق الاقتصاد من خلال القطاع الخاص وصندوق الاستثمارات العامة عدد من الوظائف المباشرة وغير المباشرة، ولعل من أهم البيانات:

* ولهذا فإن التعامل مع هذا الحجم الكبير من العمالة المؤقتة وغير المؤقتة يحتاج لوضع خطة واضحة تساهم في تحقيق هذه الأعداد وتحفظ الحقوق لأطراف العلاقة، وحوكمة الإجراءات، وأهمية وضع آلية لحماية العمالة في المشاريع التي تنفذها الشركات المحلية والعالمية وفق التنظيمات الدولية، وإصدار التقارير حول وضع العمالة لدول المصدرة للعمالة والمنظمات الدولية.



التجارب الدولية في التوظيف

(الآليات - أهم شركات الموارد البشرية)

شركات الموارد البشرية عالمياً

بلغ حجم السوق العالمي لشركات الموارد البشرية نحو 500 مليار دولار وهذا يدل على أهمية هذا القطاع في العالم، ومدى قدرته على توفير الأيدي العاملة للأسواق العالمية، وأهمية الشركات في تنظيم سوق الموارد البشرية، فضلاً عن أن حجم السوق يدل على اهتمام الدول بمثل هذه الشركات لما لها من دور في تحقيق العديد من الأهداف في أنظمتها الاقتصادية وأهمها استدامة سوق الموارد البشرية. أما على صعيد المملكة فقد بلغ حجم السوق نحو 10 مليار ريال، وهذا يعد ضعيف جداً بمتوسط اقتصاديات الدول المتقدمة والدول الصاعدة والتي يبلغ متوسط حجم السوق لهذه الشركات أكثر من 25 مليار ريال، ولهذا من المهم تنمية وتمكين هذه الشركات لدعم الاقتصاد الوطني وللوصول لسوق عمل مستدام في القطاع الخاص.

حجم سوق شركات الموارد البشرية



آليات التوظيف عالمياً

أنواع التعاقد	الولايات المتحدة الأمريكية	المملكة المتحدة	الإمارات العربية المتحدة	جمهورية مصر العربية
1 التعاقد المباشر	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد
2 التعاقد مع العمالة الأجنبية لفترة معينة بهدف تنفيذ مشروع من خلال وسطاء	يوجد	يوجد	لا يوجد	لا يوجد
4 قابلية التمديد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد
الملاحظات	نشأت صناعة التوظيف وشركات الموارد البشرية في أميركا مواكبة لفترة الحرب العالمية الثانية، حيث تم خلو العديد من الوظائف لانضمام الموظفين للجيش. وقد أدى النقص في العمالة المؤهلة وتزايد الوظائف المطلوبة من قبل أصحاب الأعمال إلى خلق الحاجة إلى شركات ووكالات التوظيف. واستمرت الصناعة في النمو والتطور بشكل كبير حتى أصبح هناك العديد من شركات الموارد البشرية متخصصة في كل صناعة وخدمة تقريباً، وتشمل أعمالها مختلف التخصصات ومستويات المهارات.	أن المعمول به هو قيام المنشآت التعاقد مع الشركات (الوكالات) لاستئجار خدمات العاملين لديها بمختلف التخصصات لتنفيذ مشروع معين، حيث تنتهي علاقة العامل بمستأجر الخدمة بعد تنفيذ المهمة، ويكون العامل تحت مظلة شركة تأجير الخدمات، وتكون الشركة مسؤولة عن جميع الإجراءات.	في حال التوظيف من خلال وسيط، فالنظام في الإمارات ينص على أن "تكون العلاقة بين العامل وصاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته"	نشأ نشاط التوظيف من خلال شركات الموارد البشرية في تسعينيات القرن الماضي مع تزايد نطاق أعمال القطاع الخاص، وتزايد احتياجات الشركات للعمال بمختلف مستوياتها المهنية من قبل المستثمرين المحليين والأجانب.

الشركات العالمية الرائدة في نشاط الموارد البشرية



شركة أمريكية متعددة الجنسيات ومقرها في ميلووكي، ويسكونسن. تأسست شركة عام 1948م، وهي ثالث أكبر شركة موارد بشرية في العالم بعد شركة Adecco السويسرية وشركة Randstad الهولندية، وتندرج كذلك ضمن قائمة أفضل 500 شركة في العالم حسب تصنيف (Fortune Global 500):

- بلغت قيمة إيرادات الشركة في عام 2021م ما يقارب 20.7 مليار دولار (77.6 مليار ريال).
- إسناد أكثر من 600 ألف موظف لمؤسسات مختلفة.
- يتعاملون مع 100 ألف عميل حول العالم.
- ساهمت برامجهم بتمكين ما يقارب 182 ألف عميل.
- ساهمت الشركة في توظيف 63 ألف موظف مؤقت وبدوام كامل في عام 2021م.
- تتعامل الشركة مع أكثر من 75 دولة حول العالم.



شركة سويسرية فرنسية مقرها في مدينة زيورخ في دولة سويسرا، وهي ثاني أكبر شركة في العالم لتوفير الموارد البشرية، كما أنها وتندرج ضمن قائمة أفضل 500 شركة في العالم حسب تصنيف (Fortune Global 500):

- بلغت قيمة إيرادات الشركة في عام 2021م ما يقارب 24.8 مليار دولار (93 مليار ريال).
- يعمل لديهم أكثر من 38 ألف موظف بدوام كامل.
- يتعاملون مع أكثر من 100 ألف عميل حول العالم.
- يقومون بتمكين ما يقارب 3.5 مليون وظيفة سنوياً.
- يتعاملون مع 60 دولة حول العالم.
- يتواجدون في أمريكا الشمالية والجنوبية، أوروبا، الشرق الأوسط وأفريقيا، آسيا والمحيط الهادئ، ومجموع 55 دولة حول العالم.
- يقومون حالياً بتأهيل وتدريب 500 ألف شخص سنوياً، كما يهدفون إلى تأهيل 5 مليون شخص بحلول عام 2030م.



شركة استشارية هولندية متعددة الجنسيات في مجال الموارد البشرية مقرها في ديمن، هولندا، تأسست في هولندا عام 1960 وتعمل في حوالي 39 دولة، كما أنها تحتل المركز الأول عالمياً بين شركات الموارد البشرية، وتندرج ضمن قائمة أفضل 500 شركة في العالم حسب تصنيف (Fortune Global 500):

- بلغت قيمة إيرادات الشركة في عام 2021م ما يقارب 29.02 مليار دولار (108.8 مليار ريال).
- إنجازات الشركة في عام 2022م:
- تم توظيف 2 مليون موظف من قبل الشركة.
- تمتلك الشركة 662.2 ألف موظف حالياً.
- تم تدريب 374.9 موظف.
- تم توظيف 374.9 موظف بدوام جزئي.



شركات الموارد البشرية في المملكة ودورها في دعم الاقتصاد

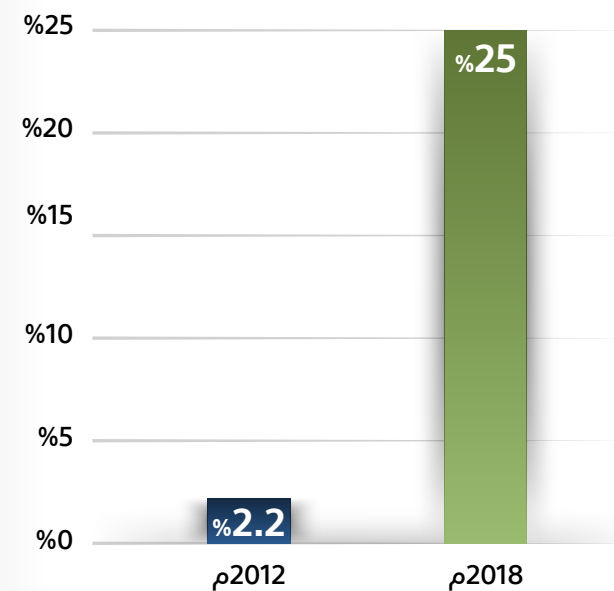
واقع شركات الموارد البشرية

شركات الموارد البشرية

هي شركات تقدم خدمات توفير العمالة المهنية والمنزلية بنظام العمالة المؤقتة والدائمة، في عدد من المجالات وفق احتياجات السوق من المنشآت والأفراد، مع قيام الشركات بتطبيق ومتابعة الإجراءات الحكومية وتوفير الحياة الكريمة للعمالة، ورفع مستوى الخدمات المقدمة في السوق السعودي.

ولكن لم تصل الجهات الحكومية للهدف المنشود في عام 2018م، حيث بلغت حالياً 3%، بمعدل نمو ضعيف لعدد من الأسباب أهمها عدم تمكين شركات الموارد البشرية

أنشئت شركات الموارد البشرية بالمملكة في عام 2012م، وكان الهدف هو أن تكون هذه الشركات أداة فعالة لمعالجة تشوهات سوق العمل بالمملكة، والقضاء على نسبة عالية من الممارسات السيئة في السوق السعودي، على أن تكون بديل لنظام الكفيل بعد مضي عشر سنوات على إنشائها، بهدف تمكينها وتهيئة بيئة العمل المناسبة لنموها ورفع قدرتها على توفير احتياجات سوق العمل بالمملكة.



سعيًا من الجهات الحكومية لتحقيق أهداف إنشاء شركات الموارد البشرية فقد تم وضع مستهدف لعام 2018م بحيث يتم رفع حصة الشركات السوقية في العمالة المهنية والمنزلية من 2.2% في عام 2012م، إلى 25% في عام 2018م، حيث بدأت الوزارة بإصدار 7 رخص مزاولة مهنة شركات الموارد البشرية بعام 2012م.

+240 ألف
عدد العملاء
من الأفراد

+4 مليار
ريال
حجم رأس المال لشركات
الموارد البشرية

+2.5 ألف
عدد العملاء من
أصحاب الأعمال

+10 مليار
ريال
حجم المبيعات لشركات
الموارد البشرية

+6 مليون
عدد الزيارات
بنظام الساعة

+268 مليار
ريال
عدد القوى العاملة
المهنية والعامة

◀ عدد السعوديين العاملين بشركات
الموارد البشرية

4,800 سعودي

◀ عدد شركات الموارد البشرية

43 شركة

◀ معلومات عن شركات الموارد البشرية

+16 جنسية
+15 قطاع
+20 خدمة

300 فرع قائم

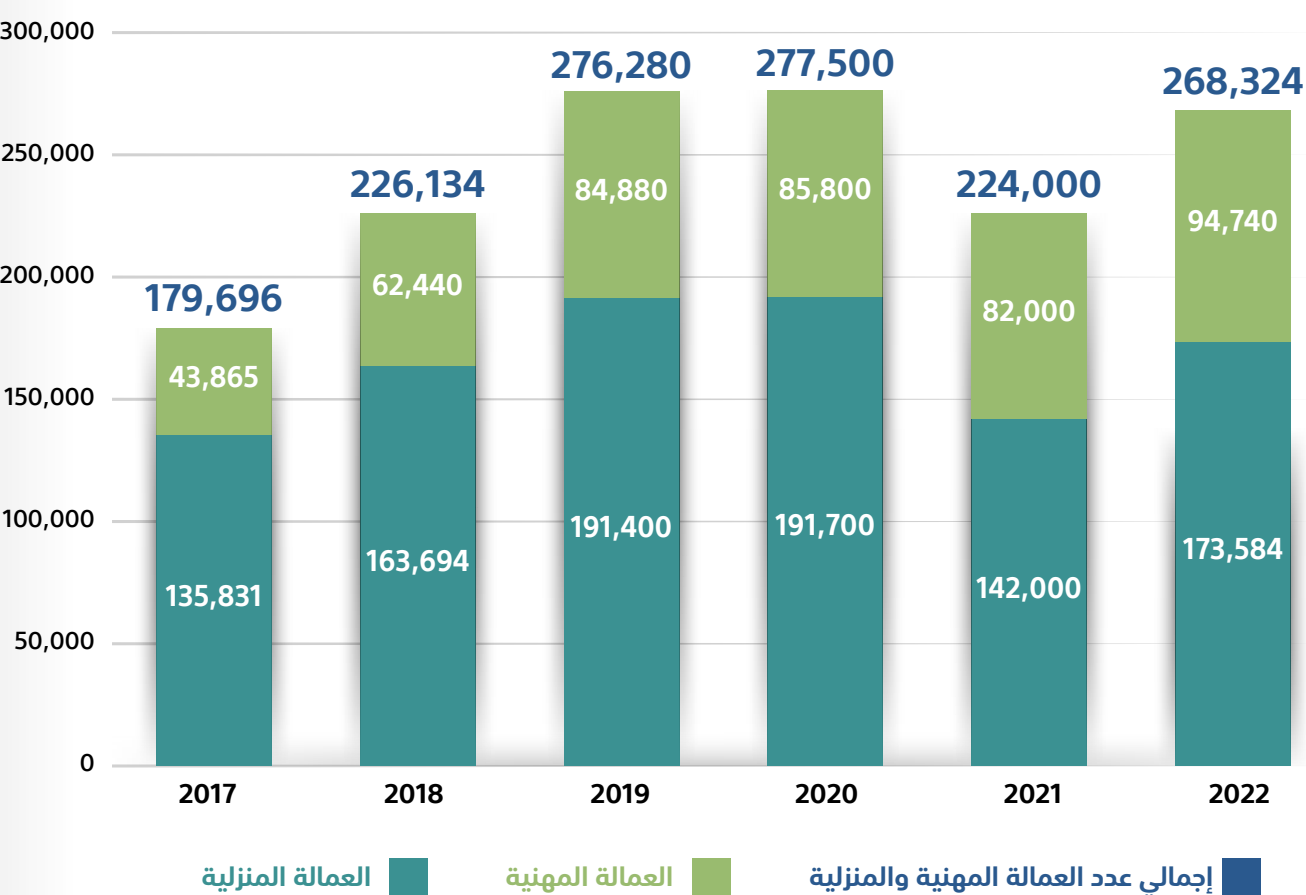
40 فرع افتراضي

العمالة المهنية والمنزلية في شركات الموارد البشرية

تدعم شركات الموارد البشرية السوق السعودي بالعمالة المهنية المتدربة، حيث ارتفع الطلب على العمالة المهنية خلال السنوات الأخيرة يبلغ عدد العمالة المهنية بالشركات أكثر من 94 ألف عامل، وهذا يرجع لعدة أسباب أهمها رغبة منشآت القطاع الخاص الاستفادة من الخبرات التي تجلبها شركات

الموارد، كما أنها تعمل على تدريبها للتوافق مع حاجة منشآت القطاع الخاص، فضلاً عن سهولة الحصول على العمالة المدربة والماهرة بشكل سريع، مع حفظ حقوق العمالة وصاحب العمل من خلال شركات الموارد البشرية التي تتمتع بحكومة عالية.

عدد العمالة المهنية والمنزلية في شركات الموارد البشرية



الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لشركات الموارد البشرية

01 لسوق العمل

02 للمواطن وأصحاب العمل

03 العمالة

- | | | |
|--|---|--|
| 1- تطبيق السياسات والإجراءات الحكومية. | 1- تقديم الضمانات طوال فترة العقد | 1- المصداقية و الشفافية في بيئة العمل |
| 2- دفع جميع الرسوم الحكومية. | 2- وجود خيارات متعددة في طرق الدفع | 2- ضمان دفع الرواتب ومنافعها في وقتها |
| 3- تحسين صورة المملكة. | 3- التسليم فوري | 3- الرعاية الإنسانية للعمالة خلال فترة تواجدها بالمملكة |
| 4- تطبيق قواعد الالتزام | 4- تنوع مدة العقد وتقديم طول لمختلف شرائح و رغبات المجتمع | 4- ضمان الوفاء بجميع الحقوق وفق الأنظمة المعمول بها بالمملكة |
| 5- رفع كفاءة سوق العمل | 5- الدعم وحل المشاكل طوال فترة العقد | 5- التمتع بالإجازات حسب العقود واللوائح |
| 6- حوكمة إجراءات الاستقدام. | 6- جودة الاختيار والتهيئة التدريب والفحص النفسي | 6- تقليل المخاطر |
| 7- ضمان الحقوق لكافة الأطراف | 7- إنعدام المخاطر | 7- تغير مكان العمل اذا وجد مبرر |
| 8- المساعدة في القضاء على مخالفات نظام الإقامة و العمل والتستر | 8- تقييم أداء العمالة | 8- تأمين طبي |
| 9- متابعة العمالة وفق أنظمة مآتمته | 9- توفير الخدمة في اغلب مدن المملكة وبقنوات متعددة | 9- التدريب والتأهيل |
| 10- المشاركة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية | 10- توفير عماله مهنية ذات كفاءة عالية. | 10- ضمان الحقوق الانسانية للعمال (كالسكن والاعاشة وغيرها) |
| 11- المساهمة في خفض قضايا دور الضيافة | | 11- وجود سياسات واضحة لآليات نقل الكفالة عند رغبة جميع الاطراف |

التجارب الناجحة والنوعية لشركات الموارد البشرية

التجارب النوعية لشركات الموارد البشرية

سعيًا من اتحاد الغرف من خلال الدراسة لتسليط الضوء على التجارب الناجحة والنوعية التي قامت بها شركات الموارد البشرية، في الاقتصاد السعودي وخاصة جانب المورد البشري، من حفظ الحقوق وإنهاء الإجراءات العمالية، وتحسين الصورة للمملكة مع الدول المصدرة للعمالة الأجنبية، فقد تم عقد لقاءات مع الشركات والاطلاع على تجاربهم وفق الأدلة والبيانات، حيث تم تحديد أهم أربع تجارب ناجحة ونوعية ساهمت في تحقيق أهداف المملكة في العنصر البشري.

01

حل مشاكل
العمالة الأجنبية
بالشركات
المتعثرة
بالمملكة

02

توفير العمالة
الماهرة
والمدرّبة
للشركات الوطنية
المتخصصة

03

تدوير العمالة
الأجنبية
في الأزمات
والمواسم
الاقتصادية

04

توفير العمالة
الأجنبية للجهات
الحكومية

تجربة شركات الموارد البشرية مع الشركات المتعثرة

مع تعثر بعض الشركات الوطنية خلال الفترة الماضية، لعبت شركات الموارد البشرية دوراً مهماً في حل موضوع العمالة الأجنبية في تلك الشركات والتي تم تزويدها من قبل الشركات، ولعل من أهم الأحداث أزمة شركات المقاولات، حيث ساهمت الشركات في:

إنهاء إجراءات أكثر من 10 آلاف
عامل يعملون في الشركة
تم تزويدهم من قبل شركات
الموارد البشرية

إنهاء المستحقات المالية لهم
والتي عند الشركة من قبل
شركات الموارد البشرية

إنهاء المخالفات المالية
والنظامية للعمالة

توفير السكن لهم حتى موعد
رحلة العودة لبلدانهم

التحديات التي واجهتها الحكومة مع عمالة الشركات المتعثرة

عملت الجهات الحكومية خلال أزمة شركة المقاولات في عام 2017م، لتخفيف آثار الأزمة على العمالة الأجنبية في تلك الشركات من خلال التالي:

8+ أشهر من
العمل

186 ألف
عامل

86 سكن عمالة
تشرف عليها

إنشاء غرفة
عمليات

توفير العمالة الماهرة والمدرّبة للشركات الوطنية

تعمل شركة الموارد البشرية من خلال مسار الشركات والقطاع الصحي على توفير عمالة مهنية وماهرة للشركات، حيث حققت الشركات العديد من الإنجازات في هذا المجال وأهمها:

+120 شركة وطنية وأجنبية تتعامل مع الشركات
أرامكو - سابك - CTS ومشاريع نيوم وغيرها

+94 ألف عامل ماهر ومتدرب

+20 ألف عامل في القطاع الصحي
(أطباء وممرضين وتخصصات أخرى دقيقة)

لقياس الأثر لشركات الموارد البشرية على الشركات الوطنية والأجنبية، عمل الاتحاد على استبيان لمعرفة الآثار الإيجابية لشركات الموارد البشرية على الشركات، وخزبت النتائج كالتالي:

أن التوظيف من خلال شركات الموارد البشرية ساهم بنسبة في تقليل الوقت والجهد والأعباء التنظيمية بنسبة 38%، وبنسبة 25% كفاءة الكوادر البشرية والحفاظ عليها، 19% حل مناسب للعمالة الموسمية، 6% العمل وفق ضوابط العمل المؤسسي، 13% أخرى.

تدوير العمالة الأجنبية في الأزمات والمواسم الاقتصادية

ساهمت شركات الموارد البشرية خلال أزمة كورونا في تدوير العمالة المنزلية للعمل في مهن التنظيف في المستشفيات الحكومية والخاصة، مما ساهم في تغطية الفجوة التي واجهت القطاع الصحي.

توفير العمالة الأجنبية للجهات الحكومية

وفق التعاون المشترك بين شركات الموارد البشرية ومركز كفاءة الانفاق، فقد تم وضع نماذج عمل لتوفير العمالة المؤقتة للجهات الحكومية، بهدف تقليل التكاليف ورفع جودة الخدمات للجهات الحكومية، وسرعة توفير الاحتياجات العاجلة من الجهات الحكومية للعمالة الأجنبية. وقد نجحت التجربة ويمكن طلب الخدمة من السوق الإلكتروني المعتمد من وزارة المالية.



رؤية مستقبلية

لدور شركات الموارد
البشرية في تطوير سوق
العمل بالمملكة

مقدمة

سعيًا لبلورة رؤية مستقبلية لدور شركات الموارد البشرية في تطوير سوق العمل بالمملكة، تم استخدام نموذج التحليل الرباعي SWOT، بهدف تشخيص الوضع الحالي للسوق بشكل أفضل. وبناءً على نتائج التحليل يتم بلورة رؤية مستقبلية لدور شركات الموارد البشرية في علاج نقاط الضعف وتخفيف المخاطر، والعمل على استثمار المقومات الكامنة للسوق من خلال تعظيم الاستفادة من نقاط القوة، والفرص المتاحة، لخلق قيمة مضافة في الاقتصاد الوطني.

أهم نتائج التحليل الرباعي "SWOT" لسوق العمل السعودي



المخاطر

- 1- اضطراب العديد من الأنشطة الموسمية للتعامل مع العمالة السائبة / المؤقتة لتغطية العجز أوقات الذروة مما يتسبب لاحقاً من تضخم هذا النوع من العمالة غير النظامية في شكل تكتلات.
- 2- التأثير السلبي لضعف حوكمة أنشطة العديد من المنشآت على سمعة سوق العمل السعودي دولياً.
- 3- تزايد روافد العمالة المخالفة فور الانتهاء من إنجاز كل مرحلة من مراحل المشروعات العملاقة، حيث تنتهي الحاجة للعمالة الأجنبية بمجرد انتهاء كل مرحلة.
- 4- فجائية القرارات المؤثرة على استقرار سوق الموارد البشرية، مما يؤثر سلباً على تنفيذ خطط الأعمال الحالية، ويحد من إمكانية وضع خطط مستقبلية في ظل عدم مشاركة القطاع الخاص في دراسة واعتماد تلك القرارات.
- 5- عدم إشراك الحكومة شركات الموارد البشرية عند إعداد اتفاقيات التفاهم مع الدول المصدرة للعمالة مما يتسبب في إقرار بنود وشروط غير اقتصادية تؤثر سلباً على نشاط القطاع.

الفرص

- 1- استهداف رؤية المملكة 2030 استقطاب أفضل الكفاءات والخبرات الوطنية والأجنبية لسوق العمل السعودي
- 2- مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية العمالية بين أصحاب العمل والعمال التي أطلقتها الدولة.
- 3- توجه الدولة لجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة، والتي تفضل التعامل مع شركات احترافية في ما يتعلق بتوظيف العمالة.
- 4- إطلاق الدولة لعدد من المشاريع العملاقة والتي تساهم في توفير مئات الآلاف من فرص العمل
- 5- تنوع وتزايد حجم الأنشطة التي تحتاج إلى عمالة موسمية.
- 6- استهداف جعل القطاع الخاص السعودي قائد لعملية التنمية الاقتصادية بالمملكة.
- 7- توجه الدولة لتفعيل أنماط العمل الجديدة والمستقبلية التي تتوافق مع متطلبات السوق.
- 8- وجود طاقات إنتاجية كامنة غير مستغلة بنطاق عمل شركات الموارد البشرية قادرة على استيعاب نسبة كبيرة من العمالة السائبة والمؤقتة والموسمية وتصحيح أوضاعها إلى عمالة نظامية.
- 9- تنامي المكانة العالمية للاقتصاد السعودي، والارتقاء المستمر في ترتيبه عالمياً.

نقاط الضعف

- 1- تنامي أعداد العمالة السائبة، والمؤقتة.
- 2- تنامي ظاهرة التستر التجاري، خاصة بالمنشآت الصغيرة متناهية الصغر.
- 3- تفشي ظاهرة الإلتجار بالتأشيرات نتيجة التوسع (غير الخاضع للعديد من ضوابط الحوكمة) في منحها للعديد من اللاعبين بالسوق بكل ما تحمله هذه الظاهرة من سلبيات على نشاط الموارد البشرية والاقتصاد بصفة عامة فضلاً على مثالبها على البعد الأمني.
- 4- افتقار العديد من المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر، لكفاءة اختيار العمالة المناسبة لمهام نشاطها والتي تقوم بتوظيفها بشكل مباشر، مما يترتب عليه ارتفاع معدلات تعثر نشاط تلك المنشآت، وعجزها عن أداء مستحقات العمال، والانتهاء بتحول نسبة كبيرة منهم إلى عمالة سائبة.
- 5- تزايد عدد القضايا العمالية، وخاصة فيما يتعلق بالحقوق العمالية، فضلاً عن تسليط المجتمع الدولي الضوء على مختلف مظاهر الاتجار بالبشر.
- 6- عدم العدالة في المنافسة بين اللاعبين بالسوق، حيث أنه مقابل التزام شركات مثل شركات الموارد البشرية بكافة ضوابط ومعايير الحوكمة المفروضة على نشاطها من الجهات الرقابية المعنية، هناك العديد من اللاعبين بالسوق غير ملزمين بالعديد من تلك الضوابط والمعايير.
- 7- ضعف آليات التنسيق والشراكة مع الجهات الحكومية في صنع القرارات المؤثرة على النشاط سوق العمل.
- 8- تعدد وتغير القيود المفروضة على نطاق عمل شركات الموارد البشرية، مما يحد من إمكانية توسع نشاط تلك الشركات خاصة في قطاع الأعمال.

نقاط القوة

- 1- اتساع سوق العمل بالمملكة وإمكانيات مضاعفته مستقبلاً.
- 2- تعدد القطاعات وتنوع الأنشطة الاقتصادية.
- 3- قوة اندماج الاقتصاد السعودي بالاقتصاد العالمي.
- 4- توفر الدعم المالي والتمويلي من الجهات التمويلية والبنوك.
- 5- اندماج العمالة الأجنبية بمختلف ثقافات بسوق العمل السعودي، مما يعكس صورة إيجابية على سوق العمل السعودي.
- 6- تنامي مجالات ومعدلات تبادل الخبرات بين العمالة الأجنبية والعمالة السعودية.
- 7- تعدد شركات الموارد البشرية التي تعمل وفق أقصى ضوابط الحوكمة والالتزام.

دور شركات الموارد البشرية في مواجهة التحديات

01

علاج مشاكل
العمالة
الموسمية
والمؤقتة

تعاني المنشآت بالمملكة في توفير العمالة الموسمية والموقتة وكذلك الافراد، ولعل من بينها أنشطة الزراعة، وخدمات الحج والعمرة، والسياحة والترفيه، والمطاعم، وزيارات العمل المؤقتة، هذا فضلاً عن أن بعض الأنشطة تحتاج عمالة إضافية في أوقات الذروة مثل نهاية الأسبوع أو الإجازات والأعياد.

02

حل مشاكل
العمالة الأجنبية
بالشركات
المتعثرة
بالمملكة

حيث ساهمت الشركات في إنهاء المخالفات المالية والنظامية للعمالة وتوفير كافة خدمات السكن والإعاشة النموذجية لهم حتى موعد رحلة العودة لبلدانهم.

03

تنقية السوق
من مختلف
المشاكل
النظامية
للعمالة

يخضع عمل شركات الموارد البشرية لضوابط الحوكمة والرقابة وحفظ حقوق العملاء والعمال، وأن توسيع نطاق عملها وتوفير امکانات اللازمة لذلك سوف يعالج الكثير من نقاط الضعف بالسوق خاصة فيما يتعلق بتنامي ظاهرة العمالة السائبة، والمؤقتة وغير النظامية والمتاجرة بالتأشيرات، وغيرها.

04

الحفاظ على
السمعة الدولية
لسوق العمل
بالمملكة

إن عدم الالتزام بحقوق العمالة الأجنبية يؤثر سلباً على السمعة الدولية لسوق العمل بالمملكة، والمناخ الاستثماري ككل الذي تسعى الدولة إلى الارتقاء به إلى أعلى المستويات تحقيقاً لمختلف مسارات رؤية 2030، ولا شك أن الحوكمة التي تعمل عليها شركات الموارد البشرية تعتبر أفضل ضمان للحفاظ مكانة المملكة الدولية.

دور شركات الموارد البشرية في مواجهة التحديات

01

علاج مشاكل العمالة الموسمية والمؤقتة

تعمل شركات الموارد البشرية وفق آليات العمل المطبقة دولياً، مما يجعلها الاختيار الأمثل لشركات المحلية والعالمية في توفير احتياجاتها من العمالة خاصة ذات المهارات المتخصصة.

02

حل مشاكل العمالة الأجنبية بالشركات المتعثرة بالمملكة

تتبنى الدولة العديد من المشروعات العملاقة، وتحتاج تنفيذ كل مرحلة من تلك المشروعات أعداد كبيرة من العمالة بالعديد من التخصصات، كما تنتهي علاقتهم بالمشروع بانتهاء كل مرحلة منه، وتعتبر شركات الموارد البشرية هي الاختيار الأمثل في هذا الصدد لقدرتها على توفير العمالة وفق هذين المتطلبين بأعلى كفاءة، فهي القادرة على توفير كافة التخصصات بالأعداد المطلوبة في التوقيت المناسب لمراحل التنفيذ، وهي القادرة على إعادة تدوير ذات العمالة في مشروعات أو مراحل تنفيذ أخرى بتلك المشروعات، مما يضمن الكفاءة والكفاية في توفير عنصر العمل بالحجم والتخصص والتوقيت المطلوب، فضلاً عن تفادي أية مشاكل تنشأ لتلك العمالة بسبب انتهاء الحاجة لها بنهاية كل مشروع.

03

تنقية السوق من مختلف المشاكل النظامية للعمالة

تتميز شركات الموارد البشرية بتوفير احتياجات السوق من كافة مجالات العمل بأفضل مستويات الكفاءة والتخصص فضلاً عن اضطلاعها بمهام التأهيل والتدريب مما يضمن استقطاب أفضل الكفاءات والخبرات الوطنية والأجنبية لسوق العمل السعودي، وتمكين القطاع الخاص السعودي من قيادة العملية التنموية، فضلاً عن قدرتها على مقابلة التوسع المستهدف في احتياجات الأنشطة التي تعتمد على العمالة الموسمية مثل السياحة والترفيه.

04

التميز المهني للشركات في تحقيق مسارات الرؤية

مساهمة شركات الموارد البشرية في تطوير وتفعيل مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية العمالية بين أصحاب العمل والعمال التي أطلقتها الدولة، لقدرتها على سرعته التجاوب والتطبيق لتلك السياسات الحكومية لكونها أكثر تنظيماً وخبرة وحوكمة، مما ينعكس إيجاباً على تحسين واقع وسمعة سوق العمل بالمملكة

05

توفير العمالة الموسمية

إن تميز شركات الموارد البشرية بقدرتها على سرعة توفير العمالة المطلوبة لمختلف الأنشطة، وقدرتها على إعادة تأهيل العمالة وتدريبها على عدة مهام لإعادة تدويرها بين الأنشطة المختلفة، يمكنها من تلبية احتياجات العديد من الأنشطة من العمالة الموسمية بصورة نظامية محكومة بأنشطة، تفادياً للجوء العديد من منشآت تلك الأنشطة للاستعانة بالعمالة غير النظامية بمعدلات متزايدة.

مقترح اللجنة الوطنية لشركات الموارد البشرية لتحسين سوق الموارد البشرية

مقترحات اللجنة

العمل، وخفض نسبة البطالة من خلال برامج التوطين، ولهذا نجد أن عدد من الجهات الحكومية تعمل الدولة من خلال عدة مبادرات لتنمية الكوادر البشرية، وهذه المبادرات لا يوجد لها برنامج يتعامل معها كتلة واحدة، ويسعى لحل التحديات وتشوهات السوق، وتقليل الجهد بين تلك الجهات، ولهذا تقترح اللجنة الوطنية لشركات الموارد البشرية:

تعمل الدولة وفق مستهدفات رؤية المملكة 2030 لتحقيق عدة أهداف لتكون المملكة في المراتب الأولى في حجم الاقتصاد العالمي، من خلال تعظيم الاستفادة من المزايا التنافسية لها، ولن يتحقق ذلك دون تعمل بالتوازي على تنمية الكوادر البشرية بالمملكة، في جانب العمالة السعودية والأجنبية، بهدف استقطاب أفضل العمالة الماهرة، ورفع الكفاءات الموارد البشرية، وتهيئة السعوديين لسوق

إنشاء برنامج 2030
لتطوير سوق
الموارد البشرية



يعمل البرنامج على عدة مسارات، هي:

01

الموائمة بين مبادرات ومستهدفات برامج الرؤية والجهات الحكومية، بما يرفع من جودتها ويقلل من تقاطعها

02

يكون مسئول عن تطوير رحلة استقطاب العمالة الأجنبية من مرحلة إصدار التأشيرة حتى وصوله للمملكة والاشراف على وجوده في المملكة خلال فترة حملة

03

حماية سوق الموارد البشرية من الممارسات غير النظامية

04

رفع مشاركة القطاع الخاص في رسم سياسات سوق العمل لضمان استقرار سوق العمل بالمملكة

مبادرات اللجنة الوطنية لشركات الموارد البشرية

التعريف بالمبادرات وأهدافها

أهداف المبادرات

سعيًا من اللجنة الوطنية للموارد البشرية باتحاد الغرف السعودية على دعم الجهود الحكومية في تنظيم قطاع الموارد البشرية في المملكة عملت اللجنة على تشخيص الوضع واقتراح مبادرات نوعية تساهم في تحقيق أهداف تنظيم سوق العمل والمبادرة:

"تمكين شركات الموارد البشرية"

بحيث تكون الشراكات المرخصة العاملة في قطاع الموارد البشرية هي المزود والمورد الأساسي لعدد من الخدمات للقطاعات الاقتصادية، من خلال تخصيصها القطاع خدمات الموارد البشرية، ولهذا سعت اللجنة لعمل دراسة تحليلية تسلط الضوء على المبادرات، وتأخذ الدراسة في الاعتبار أهمية عنصر الموارد البشرية في تحقيق أهداف كل مبادرة من مبادرات الرؤية وتمكين شركات الموارد البشرية كمزود رئيسي للخدمة سيسهم في ذلك بشكل كبير في تنمية ونمو القطاعات الاقتصادية المختلفة وتحقيق استدامة لمنشآت القطاع الخاص في الموارد البشرية.

01

تحقيق تطلعات الحكومية لدور القطاع الخاص في رؤية 2030

02

تحقيق استدامة سوق العمل بالمملكة

03

تنظيم سوق العمل

04

تقليل القضايا العمالية وارتفاع معدل الدوران الوظيفي

05

رفع كفاءات وقدرات الموارد البشرية في سوق العمل

المبادرات المقترحة

إسناد التأشيرات والتوظيف لشركات الموارد البشرية

إنشاء هيئة وطنية للموارد البشرية

إنشاء جهاز أمني حكومي لمكافحة المخالفات العمالية

تعزيز الشراكات الدولية في الموارد البشرية

زيادة حوافز مبادرة إسناد السعوديين



بطاقة المبادرة

01 إساند التأشيرات والتوظيف لشركات الموارد البشرية

الوضع الحالي

صعوبة توفير العمالة الأجنبية لدى المنشآت الناشئة متناهية الصغر والصغيرة	صعوبة توفير الأيدي العاملة للمواسم في المملكة لدى أصحاب العمل
التأخر في تأييد القطاع الخاص في العمالة للمشاريع الحكومية	لجوء عدد من أصحاب العمل بالقطاعات الاقتصادية بالعمالة المخالفة لعدم وجود بدائل للعمالة الموسمية

المساهمة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها

برنامج التحول الوطني	برنامج تنمية القدرات البشرية	برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية	برنامج تحول القطاع الصحي
برنامج خدمة ضيوف الرحمن	برنامج التخصيص	برنامج جودة الحياة	



أهداف الرؤية

- تقديم خدمات ذات جودة عالية للحج والمعتمرين
- رفع الكفاءة الإنتاجية والقدرة التنافسية والبيئة الاستثمارية للمنتجات والخدمات الزراعية وتعزيز مساهمتها في الاقتصاد
- ترتيب المملكة في مؤشر استقطاب المواهب من 36 إلى 20
- تحسين ظروف العمل للوافدة
- نسبة العاملين الوافدين ذوي المهارات من 5% إلى 15%



الممكنات لنجاح المبادرة

- 1- تمكين شركات الموارد البشرية من توفير العمالة للمنشآت الناشئة متناهية الصغر والصغيرة.
- 2- قصر توفير العمالة الموسمية والمؤقتة على شركات الموارد البشرية.
- 3- إساند خدمة تأييد العمالة للقطاع الخاص في المشاريع الحكومية لشركات الموارد البشرية.

الأثر الإيجابي المتوقع للمبادرة

25% خفض نسبة العمالة المخالفة والسائبة	45% خفض الفقد في الغذاء	35% رفع نسبة الالتزام بحماية الأجور
--	-------------------------	-------------------------------------

شركاء النجاح من الجهات الحكومية

وزارة الاستثمار Ministry of Investment	الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التجارة Ministry of Commerce
وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان Ministry of Municipal Rural Affairs & Housing	وزارة السياحة Ministry of Tourism	وزارة البيئة والمياه والزراعة Ministry of Environment Water & Agriculture
منشآت monsha'at الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة Small & Medium Enterprises General Authority	الهيئة العامة للترفيه General Entertainment Authority	وزارة الاقتصاد والتخطيط MINISTRY OF ECONOMY & PLANNING
		وزارة الحج والعمرة MINISTRY OF HAJJ AND UMRAH
		وزارة الداخلية

بطاقة المبادرة

02 إنشاء هيئة وطنية للموارد البشرية

الوضع الحالي

يعاني السوق العمل في المملكة من عدة تحديات، أهمها:

أكثر من 14 مليون عامل أجنبي في المملكة من 40 دولة	أكثر من 4 مليون صاحب عمل
عدم توافق بين الجهات الحكومية في إصدار القرارات حول سياسات العمل والتي قد تؤثر على الاستثمار في المملكة	قيام عدد من الجهات الحكومية بإعفاء منشآت من بعض القرارات المتعلقة بالتوظيف وطلب تأشيرات العمل للمحافظة على الاستثمارات وجلب الاستثمارات الجديدة
عدم قدرة القطاع الخاص على التنبؤ بقرارات الجهات الحكومية في سوق العمل بسبب عدم إشراكهم الفعال	عدم وجود جهة للتعامل مع العمالة الحالية ووضع خطط نوعية للمحافظة على سوق العمل بناءً على التوجهات المستقبلية

المساهمة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها

برنامج التحول الوطني	برنامج تنمية القدرات البشرية	برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية	برنامج تحول القطاع الصحي
برنامج خدمة ضيوف الرحمن	برنامج التخصيص	برنامج جودة الحياة	

- متوسط فرق الأجور للسعوديين في القطاع العام مقابل القطاع الخاص من 28% إلى 5%
- تحسين ظروف العمل للوافدة
- نسبة العاملين الوافدين ذوي المهارات من 5% إلى 15%
- ترتيب المملكة في مؤشر استقطاب المواهب من 36 إلى 20



أهداف الرؤية

الممكنات لنجاح المبادرة

- 1- أن تتكون الهيئة من أعضاء من جميع القطاعات الحكومية ذات العلاقة بسوق العمل، والقطاع الخاص.
- 2- تمكين الهيئة من دراسة ومتابعة واقتراح جميع قرارات سوق العمل وتقييم مدى تأثيرها على استدامة منشآت القطاع الخاص، من خلال تمكينها من جميع البيانات ذات العلاقة بسوق العمل.
- 3- العمل على دعم شركات الموارد البشرية بالمملكة لتقديم خدمات أعلى مقارنة بالشركات العالمية.

الأثر الإيجابي المتوقع للمبادرة

رفع نسبة سهولة بدأ الأعمال للمنشآت	إيجاد تكامل في المنظومة الاقتصادية	حماية الاقتصاد من تشوهات سوق العمل	تعزيز استدامة منشآت القطاع الخاص وسوق العمل
------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	---

شركاء النجاح من الجهات الحكومية

وزارة الاستثمار Ministry of Investment	الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التجارة Ministry of Commerce
وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان Ministry of Municipal Rural Affairs & Housing	وزارة السياحة Ministry of Tourism	وزارة البيئة والمياه والزراعة Ministry of Environment Water & Agriculture
وزارة الاقتصاد والتخطيط MINISTRY OF ECONOMY & PLANNING	وزارة الحج والعمرة MINISTRY OF HAJJ AND UMAH	وزارة الداخلية

بطاقة المبادرة

03 إنشاء جهاز أمني حكومي لمكافحة المخالفات العمالية

الوضع الحالي

يعاني السوق العمل في المملكة من العمالة المخالفة حيث رصدت عدد كبير منهم في الحملات الأمنية، والذين يؤثرون على الجوانب الاقتصادية والأمنية، جعل من المهم إنشاء جهاز أمني متخصص لمكافحة الجرائم العمالية، ولعل تجربة القوات الخاصة للأمن البيئي والتي تعد ناجحة في حماية البيئة من العبث، يجعل من المهم العمل على إنشاء جهاز متخصص للجرائم العمالية يساهم في رصد المخالفين والمتعاملين معهم من الأفراد وأصحاب الأعمال وفرض الغرامات المرتفعة، سيساهم في جعل سوق العمل بالمملكة منظم وداعم لنمو القطاعات الاقتصادية والفرص لشباب وشابات الوطن.

3% متوسط هروب العمالة المنزلية

أكثر من 6 مليون عامل مخالفة

المساهمة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها

برنامج تنمية القدرات البشرية
برنامج جودة الحياة

- الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة في المدن السعودية
- رفع نسبة مستوى الثقة في الخدمات الأمنية لـ 90%
- تعزيز قيم الإتيان والانضباط
- تحسين الظروف المعيشية للوافدين



أهداف الرؤية



الممكنات لنجاح المبادرة

- 1- إنشاء جهاز أمني متخصص لمكافحة الجرائم العمالية، مثل القوات الخاصة للأمن.
- 2- إيجاد لائحة للغرامات والمخالفات لمتعاملين مع العمالة المخالفة.

الأثر الإيجابي المتوقع للمبادرة

حماية الاقتصاد من تشوهات سوق العمل | تعزيز استدامة منشآت القطاع الخاص وسوق العمل

شركاء النجاح من الجهات الحكومية



بطاقة المبادرة

04 تعزيز الشراكات الدولية في الموارد البشرية

الوضع الحالي

- تعتبر تعاني شركات الموارد البشرية والاستقدام من عدة تحديات دولية، أهمها:
- 1- وجود سماسرة التأشيرات خارج المملكة حيث يمارسون عدد من المخالفات التي تؤثر على جودة وكفاءة العمالة في السوق السعودي، فضلاً عن الفقد المالي بسبب عمليات البيع خارج منظومة اقتصادية تتبع للمملكة وتستفيد منها في الناتج القومي.
 - 2- أن الجهات المعنية بالتفاوض مع الدول المصدرة للخدمات العمالية لا تشارك القطاع الخاص في مرحلة التفاوض لوضع البنود التي تحمي السوق السعودي وتقلل التكاليف المالية على الأفراد وأصحاب الأعمال.

المساهمة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها



- ترتيب المملكة في مؤشر استقطاب المواهب من 20 إلى 36
- تحسين ظروف العمل للوافدة
- نسبة العاملين الوافدين ذوي المهارات من 5% إلى 15%



أهداف الرؤية

الممكنات لنجاح المبادرة

- 1- السماح لشركات الموارد البشرية بفتح مكاتب استقدام لها بالدول المصدر للعمالة الأجنبية، مع إيجاد مراكز تدريب في تلك الدول لتقليل الهدر على الاقتصاد الوطني.
- 2- إلزام الجهات الحكومية في مرحلة التفاوض مع الدول المصدرة للعمالة أن يتم إشراك القطاع الخاص من خلال مؤسساته "اتحاد الغرف السعودية".

الأثر الإيجابي المتوقع للمبادرة

المساهمة في دعم جهود الجهات الحكومية تحسين ترتيب المملكة في المؤشرات الدولية	المساهمة في رفع نسبة العاملين الوافدين ذوي المهارات	المساهمة في فتح أسواق جديدة للاستقدام	المساهمة في تطوير وتحسين الاتفاقيات المبرمة بين المملكة والدول المصدرة للعمالة الأجنبية بما يتناسب مع واقع السوق
--	---	--	--

شركاء النجاح من الجهات الحكومية



بطاقة المبادرة

05 تطوير مبادرة إسناد السعوديين

الوضع الحالي

تعتبر مبادرة إسناد السعوديين من أفضل المبادرات الداعمة لتوفير العمل للمواطنين والمساهمة في خفض معدلات البطالة، فضلاً عن أنها تساهم في توفير الاستقرار الوظيفي للسعوديين من خلال قدرة الشركات على تدويرهم على عدد من المنشآت دون فقد العامل السعودي لوظيفته في حال استغناء أحد المنشآت عنه.

ولكن المبادرة لم تحقق أهدافها بالشكل المأمول لعدة أسباب أهمها:

- عدم التمكين
- عدم وجود حوافز لتوظيف السعوديين من خلال شركات الموارد البشرية.

المساهمة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها



- تخفيض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.
- متوسط فرق الأجور للسعوديين في القطاع العام مقابل القطاع الخاص من 28% إلى 5%
- نسبة المتعطلين عن عمل لأقل من 3 أشهر من 19% إلى 49%



أهداف الرؤية



الممكنات لنجاح المبادرة

- 1- تعديل نسبة احتساب السعوديين الموظفين من خلال شركات الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص في نطاقات بندو 1.6.
- 2- قصر استفادة المنشآت من حوافز صندوق التنمية البشرية للتي توفر عمالتها من خلال شركات الموارد البشرية.
- 3- تمكين شركات الموارد البشرية من الاستفادة من مبادرة الانقطاع عن العمل للسعوديين "ساند".

الأثر الإيجابي المتوقع للمبادرة



شركاء النجاح من الجهات الحكومية





نظرة مستقبلية

للأثر المتوقع المبادرات
في تحقيق الاستدامة
لسوق العمل والاقتصاد
الوطني والقطاع الخاص

نظرة مستقبلية لأثر المبادرات على الاقتصاد الوطني

01

قطاعات فعالة اقتصادياً

- ◀ قطاعات ذات مرونة عالية
- ◀ قطاعات جاذبة للاستثمار
- ◀ دعائم اقتصادية متينة
- ◀ سوق اقتصادي ذو عوائد ربحية

02

أدوار تكاملية للمنظومة

- ◀ تعظيم القيمة المضافة للقطاعات
- ◀ تكامل في المنظومة الاقتصادية
- ◀ خلق اقتصاديات لمناطق ومحافظات المملكة

03

تمكين حكومي للقطاع

- ◀ تشريعات ونظمة مرنة داعمة لنمو القطاع
- ◀ حماية وتنظيم للاستثمارات في القطاع
- ◀ حوافز للاستثمار في القطاع

04

حماية الاقتصاد الوطني

- ◀ حماية الاقتصاد من تشوهات سوق العمل
- ◀ تعزيز استدامة منشآت القطاع الخاص وسوق العمل
- ◀ تحسين صورة المملكة في المؤشرات المحلية والعالمية ومنظمات حقوق الانسان

05

قطاعات جاذبة للاستثمار

- ◀ سهولة بدأ الاعمال
- ◀ وجود شركات محوكة لدعم المنشآت بالعمالة الماهرة والمدرية

06

كوادر ماهرة ومتدربة

- ◀ رفع نسبة الكوادر المدربة وفق احتياجات السوق
- ◀ استقطاب الكوادر الأجنبية الماهرة للسوق المحلي

مساهمة المبادرات في الارتقاء بمكانة المملكة في مؤشرات سوق العمل الدولية

تسعى اللجنة الوطنية لشركات الموارد البشرية من خلال المبادرات والمقترحات المقدمة في المساهمة في دعم جهود المملكة في تحسين ترتيب المملكة في المؤشرات العالمية، ولعل من أهمها:



مستوى المملكة في تقرير الاتجار بالبشر الصادر من وزارة الخارجية الأمريكية لعام 2022م

المستوى الثاني



ترتيب المملكة في مؤشر كفاءة سوق العمل لعام 2022م

14



مجلس الغرف السعودية
Council of Saudi Chambers

شكراً لكم

الملاحق

أهم التحديات التي تواجه شركات الموارد البشرية

أولاً: تعدد القيود التنظيمية على أعمال شركات الموارد البشرية

ثانياً: عدم عدالة المنافسة مع شركات الصيانة والتشغيل وغيرها من الشركات المنافسة

ثالثاً: ضعف آليات التنسيق والشراكة مع الجهات الحكومية في صنع القرارات المؤثرة على النشاط

أهم الممكّنات لشركات الموارد البشرية

أولاً: إعادة هيكلة الضوابط والإجراءات

ثانياً: تطبيق أسس المنافسة العادلة في التعامل مع الأنشطة المنافسة

ثالثاً: تمكين شركات الموارد البشرية من توسيع نطاق أعمالها

أهم التحديات التي تواجه شركات الموارد البشرية

أولاً: تعدد القيود التنظيمية على أعمال شركات الموارد البشرية والتي من أهمها:

- 1- تضاعف الحد الأدنى للنسبة الإلزامية لقطاع الأفراد إلى 20% وهناك توجهات لزيادتها إلى 30% وأكثر، مما يحد من قدرة الشركات على التوسع في مجال قطاع الأعمال الذي يعتبر ركيزة أساسية لدعم النشاط الاقتصادي.
- 2- محدودية الأنشطة المسموح بتوظيف العمالة النسائية بها.
- 3- العمالة العادية التي تقوم بعدة مهام بسيطة (النظافة، والنقل والتحميل، والدهانات... إلخ)، يتطلب تغيير المهمة الذي ستقوم بها عند نقلها من شركة إلى أخرى، تغيير المهنة وما يستتبعه ذلك من إجراءات مطولة، وهو ما قد يضطر الشركة إخراج العامل واستقدامه مجدداً تفادياً لتلك الإجراءات.
- 4- تعقيدات إجراءات تصديق القنصليات السعودية على الشهادات العلمية.
- 5- تعرض نشاط الشركة للتوقف بسبب مخالفة عن عامل واحد فقط.

ثانياً: عدم عدالة المنافسة مع شركات الصيانة والتشغيل وغيرها من الشركات المنافسة:

- 1- المنافسة غير العادلة مع شركات التشغيل والصيانة، في عدم تقييدها بضوابط الحوكمة المفروضة على شركات الموارد البشرية.
- 2- عدم وجود منصات لنشاط شركات الموارد البشرية، مقابل توفير منصات "قوى" لشركات قطاع الصيانة والتشغيل، مما يمنح ميزة نسبية أعلى لشركات الصيانة والتشغيل في سرعة إنهاء كافة المعاملات.
- 3- إجراءات الإنشاء والتشغيل والحصول على التأشيرات المطبقة على شركات الصيانة والتشغيل تمكنها من تقديم بيانات غير مدققة على نسب التوظيف، مما يمكنها من خفض التكاليف، وزيادة الإيرادات (بيع تأشيرات).
- 4- فتح التأشيرات بتكاليف زهيدة للشركات متناهية الصغر.
- 5- فتح التأشيرات للأفراد بالآلاف، مما يترتب عليه عدم توظيف نسبة كبيرة منها وتصبح عمالة سائبة ومخالفة تتم المتاجرة بها وأصبح لبيع التأشيرات سوق سوداء بكل ما تحمله من سلبيات على نشاط الموارد البشرية والاقتصاد بصفة عامة فضلاً على مثالها على البعد الأمني.
- 6- إعفاء قطاع الصناعة من المقابل المالي، دون منح تلك الميزة لعمالة الموارد البشرية عندما تعمل بقطاع الصناعة.
- 7- فتح الاستثناءات في توظيف العمالة الأجنبية في المشروعات العملاقة مثل نيوم والبحر الأحمر، مع عدم تمكين شركات الموارد البشرية من الاستفادة من هذا التوجه.

ثالثاً: ضعف آليات التنسيق والشراكة مع الجهات الحكومية في صنع القرارات المؤثرة على النشاط:

- 1- عدم اشراك الحكومة شركات الموارد البشرية عند اعداد اتفاقيات التفاهم مع الدول المصدرة للعمالة مما يتسبب في إقرار بنود وشروط غير اقتصادية تؤثر سلباً على نشاط القطاع.
- 2- فجائية القرارات المؤثرة على استقرار سوق الموارد البشرية، مما يؤثر سلباً على تنفيذ خطط الأعمال الحالية، ويحد من إمكانية وضع خطط مستقبلية في ظل عدم مشاركة القطاع الخاص في دراسة واعتماد تلك القرارات.
- 3- وضع سقف غير مناسب لأسعار عمالة قطاع الأفراد.
- 4- عدم وضوح دور شركات الموارد البشرية في توفير العمالة لقطاع الأعمال لدى العديد من منشآت القطاع الخاص والجهات الحكومية، وهو ما كان نتيجته إنشاء وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية شركة منافسة لشركات الموارد البشرية للتوظيف.

أهم الممكّنات لشركات الموارد البشرية

أولاً: إعادة هيكلة الضوابط والإجراءات:

- 1- إنشاء هيئة مستقلة لشؤون الموارد البشرية تضطلع بتوفير كافة الممكّنات اللازمة لتطوير أعمالها بما يخدم تحقيق مسارات رؤية 2030، في ضوء كافة متطلبات وآليات تنفيذ الحوكمة اللازمة لضمان انضباط السوق وحمايته من أية ممارسات تؤثر على كفاءة أعماله.
- 2- خفض النسبة الإلزامية لقطاع الأفراد بحيث تتراوح بين 5% - 10% مقابل أن يتم تقديمها بسعر التكلفة، خاصة مع تراجع الطلب على بعض المجالات بهذا القطاع مثل السائقين بعد ما سمحت الدولة بقيادة المرأة للسيارة، وارتفعت تكلفة استقدام العمالة المنزلية.
- 3- إعفاء عمالة قطاع الأفراد من ضريبة القيمة المضافة أسوة بآلية حصول العملاء عليها بشكل مباشر، حيث لا يدفعون عليها ضريبة القيمة المضافة عند الحصول عليها بتلك الآلية.
- 4- عدم تأثير ضوابط المخالفات على العمالة التي تعمل بالهيكل الإداري لشركات الموارد البشرية، على نشاط تلك الشركات في توظيف العمالة للغير.
- 5- تعديل آليات تصديق القنصليات السعودية بالخارج على الشهادات العلمية للعمالة الأجنبية، بحيث يتم إجرائها في أقصر نطاق زمني ممكن، وبما لا يخل بكفاءة التأكد من صحة الشهادات.
- 6- تعديل إجراءات زيارات العمل للأعمال الموسمية (زراعة، حج وعمرة، مواسم سياحية وترفيهية... إلخ) بحيث يتم الإعفاء من بعض الرسوم، وتمكن الأجني من الخدمات الرئيسية مثل الخدمات المصرفية، والتأمين الطبي... إلخ.
- 7- السماح بتدوير العمالة بعد ساعات العمل في بعض المجالات (المطاعم، التدريس... إلخ).
- 8- عدم إلزام شركات الموارد بتحديد مسمى للعامل من فئة "unskilled" الذي بإمكانه العمل بأكثر من مجال.

ثانياً: تطبيق أسس المنافسة العادلة في التعامل مع الأنشطة المنافسة:

- 1- تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل فيما يتعلق بكل شؤون العمالة خاصة فيما يلي:
 - تطبيق ذات ضوابط الحوكمة المطبقة على شركات الموارد البشرية (متضمنة الضمانات البنكية والحد الأدنى لرأس المال... إلخ) على القطاعات التي تعمل في الأنشطة ذات العلاقة بتوفير العمالة خاصة أنشطة التشغيل والصيانة، والاستقدام، والمقاولات.

- تمكين شركات الموارد البشرية من الاستفادة من المبادرات والاستثناءات التي تمنحها الدولة لمختلف القطاعات والأنشطة فيما يتعلق بالعمالة، بحيث يطبق على العمالة الواردة منها لقطاع معين ذات المبادرات والاستثناءات التي تطبق على القطاع مثل قطاع الصناعة.
- 2- تمكين شركات الموارد البشرية من توفير العمالة اللازمة للمشروعات العملاقة والاستفادة من الاستثناءات الممنوحة في هذا المجال لما يحققه ذلك من توفير أفضل مستويات التخصصات بقطاع الأعمال وهو ما يتلاءم مع طبيعة الأعمال المطلوبة بتلك المشروعات، وإضفاء النظامية على العمالة غير النظامية المشاركة - بشكل استثنائي- بتلك المشروعات، مع تحمل المسؤولية النظامية لجميع فئات العمالة التي تعمل تحت مظلة تلك الشركات بعد الانتهاء من إقامة تلك المشروعات.
- 3- عدم دخول الدولة كمنافس للقطاع الخاص في نشاط الموارد البشرية، لتعارض ذلك مع رفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي إلى 65% الذي يعتبر من أهم من مسارات رؤية المملكة 2030. إنشاء منصات لنشاط شركات الموارد البشرية، لتيسير إجراءات عملها.

ثالثاً: تمكين شركات الموارد البشرية من توسيع نطاق أعمالها:

- 1- قصر توفير عمالة في الأنشطة التالية على شركات الموارد البشرية:
 - الموسمية: حج وعمرة، زراعة، ضيافة وسياحة
 - المؤقتة: التي ينتهي الحاجة لها بانتهاء المشروعات التي يعملون بها، مثال المشروعات العملاقة.
 - الشركات الأجنبية
 - المنشآت الناشئة الصغيرة ومتناهية الصغر، يتم إلزامها بالتعامل من خلال شركات الموارد إذا زاد عدد التأشيرات المطلوبة على عدد يتراوح بين 5-10 تأشيرة.
- 2- تمكين شركات الموارد البشرية من تقديم خدماتها للجهات الحكومية مقابل التزامها بتقديم أفضل العروض فضلاً عن تثبيت الأسعار.
- 3- إعفاء المهن غير القابلة للتوطين من نسب السعودة عند توفيرها من خلال شركات الموارد البشرية.
- 4- تفعيل عقود العمل التي تسمح بالتعاقد بالقطعة (أداء مهمة محددة فقط)، أو بفترة زمنية معينة قصيرة (ساعة/يوم/أسبوع).
- 5- تعديل آلية احتساب نقاط التوطين لصالح العمالة التي توفرها شركات الموارد البشرية.

المراجع

- 1- إحصائيات سوق العمل - الربع الرابع 2022م - الهيئة العامة للإحصاء.
- 2- تقارير متعددة صادرة من الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- 3- بيانات الحملة الأمنية المشتركة في مناطق المملكة - وطن بلا مخالف - وزارة الداخلية.
- 4- البيانات الصادرة من البرنامج الوطني لمكافحة التستر التجاري.
- 5- وثيقة رؤية المملكة 2030، وبرامجها.
- 6- استراتيجية قطاع شركات الاستقدام الخاصة ومكاتب الاستقدام - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - 2019م.
- 7- بيانات حماية الأجور - منصة مدد - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - 2022م.
- 8- التقرير السنوي لوزارة العدل - 2022م.
- 9- التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - 2022م.
- 10- دراسة شركة Deloitte & Touche " لاستراتيجية شركات الاستقدام 2019م.
- 11- تقرير ممارسة أنشطة الأعمال - سنوات متعددة.
- 12- تقرير الاتجار بالبشر الصادر من وزارة الخارجية الأمريكية لعام 2022م.

دراسة:
تمكين شركات
الموارد البشرية

