

تحفيز توطين الوظائف في دول مجلس التعاون من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص

د. عبد الرحمن محمد السلطان

أستاذ الاقتصاد المشارك

قسم الاقتصاد في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام
الرياض - المملكة العربية السعودية

طبيعة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطنية

يرى البعض أن أكبر مشكلة تواجهها العمالة المواطنية في دول مجلس التعاون الخليجي وتسبب في الحد من فرص العمل المتاحة لها في القطاع الخاص أن تأهيلها لا يتواافق مع احتياجات سوق العمل أو أنها تفتقر للخبرة المناسبة.

طبيعة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطنـة

إلا أن العديد من الدراسات أظهرت أن رغبة القطاع الخاص في توظيف العمالة الأجنبية يعود بشكل رئيس لانخفاض تكاليف توظيفها مقارنة بالعمالة المواطنـة وليس لأنها أكثر تأهيلـاً أو امتلاكاً للخبرـة ، يدل على ذلك أن معظم العمالة الأجنبية تأتي من بلدانها وهي مفتقرة حتى إلى الحد الأدنـى من التأهـيل والتدريب.

فسهولة وصول وحدات القطاع الخاص إلى العمالة الأجنبية متـدنية الأجر جعلـها تتـبنى نموذج أعمال Business Model يعتمد على استخدام مـكثـف للعمالة الأجنبية متـدنية الأجر والمهارات ، أصبحـت معـه معظم وظائف هذا القطاع غير متـاحة أصلـاً للعمالة المواطنـة ويمكن شـغلـها فقط بـعمالة أجـنبـية أجـورـها متـدـنية.

طبيعة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطن

ففي المملكة العربية السعودية ، على سبيل المثال ، ما يزيد على 78% من العمالة الأجنبية في مؤسسات القطاع الخاص في عام 2009 كانت أمية أو تجيد القراءة والكتابة فقط ، فيما شكل من يحملون الثانوية فما دون 92% من إجمالي عدد العاملين الأجانب في القطاع الخاص بمتوسط أجر مرجح لا يتعدى 556 ريال شهريا.

طبيعة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطن

وطالما بقي باب الاستقدام مفتوح على مصراعيه ، وظللت تكاليف توظيف العمالة الأجنبية مدنية جدا مقارنة بتكلفة توظيف العمالة المواطن ، فإن القطاع الخاص في دول مجلس التعاون سيستمر في مقاومة جهود التوطين وسيجد مختلف الوسائل والطرق لتفادي تطبيق ما يصدر من قرارات تلزمه بغير ذلك.

وسيستمر في تبني نموذج أعمال يعتمد على توظيف كثيف للعمالة متدنية الأجر والمهارات ولن يجد أي دافع لديه للتحول إلى نموذج أعمال يعتمد بصورة أكبر على التقنية العالية وأساليب الإنتاج المتقدمة ، وتبني مثل هذا النموذج أمر ضروري جدا كي ترتفع نوعية ومستويات أجور وظائف هذا القطاع بما يسمح بزيادة اعتماده على العمالة المواطن.

طبيعة المشكلة التي تواجهها العمالة المواطنـة

وعليه فإن المعضلة الأهم التي تواجهها العمالة المواطنـة في أسواق العمل الخليجية هي عدم قدرتها على منافسة العمالة الأجنبية ليس لأنها أكثر تأهيلاً وخبرة وإنما لكونها أقل أجرا.

ما يعني أنه من غير الممكن زيادة قدرة العمالة المواطنـة على المنافسة في سوق العمل وإنجاح جهود التوطين ما لم تُضيق الفجوة الكبيرة القائمة حالياً بين تكلفة توظيف العمالة الأجنبية وتكلفة توظيف العمالة المواطنـة.

الخيارات المتاحة لزيادة تنافسية العمالة المواطن

رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية بما يقلل من الفجوة الكبيرة القائمة حالياً بين تكلفة توظيف العامل المواطن وتكلفة توظيف العامل الأجنبي.

ال الخيار الأول

تخفيض تكلفة توظيف العمالة المواطن ما يقلل من الفجوة الكبيرة القائمة حالياً بين تكلفة توظيف العامل المواطن وتكلفة توظيف العامل الأجنبي.

ال الخيار الثاني

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

يتبنى هذا الخيار العديد من المختصين والخبراء في سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام ، حيث يرونـهـ الحل الأمثلـ والوحيدـ لمشكلةـ تدنيـ أجورـ العمالةـ الأجنبيـةـ ،ـ فـفيـ ظـلـ عدمـ إـمـكـانـيـةـ رـفـعـ أجـورـ هـذـهـ العمـالـةـ ،ـ بـالـنـظـرـ إـلـىـ ظـرـوفـهـاـ التـيـ تـجـعلـهـاـ تـقـبـلـ بـأـجـورـ زـهـيـدةـ ،ـ فـإـنـهـ يـمـكـنـ التـعـوـيـضـ عـنـ ذـلـكـ مـنـ خـلـالـ زـيـادـةـ رسـومـ تـوـظـيفـهـاـ ماـ يـرـفـعـ مـنـ تـكـلـفـةـ تـوـظـيفـهـاـ عـلـىـ صـاحـبـ الـعـملـ.

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

وهذا الخيار هو ما اقترحته شركة ماكنزي على دولة البحرين كحل لمشكلة الاعتماد الكبير في القطاع الخاص البحريني على العمالة الأجنبية في ظل ارتفاع في معدلات البطالة في صفوف العمالة المحلية ، حيث اقترحت ماكنزي على الحكومة البحرينية رفع رسوم استقدام العمالة الأجنبية ، بمن فيهم خدم المنازل ، إلى 600 دينار بحريني عن كل رخصة عمل مدتها سنتين ، ورفع رسم الإقامة الشهري إلى 75 ديناً شهرياً.

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

ألا أنه وبسبب المعارضة الشديدة من أصحاب الأعمال لم تستطع الحكومة البحرينية في الواقع تنفيذ هذه المقترنات وتم إقرار زيادات محدودة في هذه الرسوم ، حيث حدد رسم الإقامة الشهري ب 10 دنانير فقط بدلاً من 75 دينارا ، كما حددت رسوم إصدار تصاريح العمل بمبلغ 200 دينار كل سنتين بدلاً من 600 دينار. وحيث أن الرسوم التي أقرت فعلاً متواضعة جداً مقارنة بالرسوم المقترنة في دراسة ماكنزي ، فإنه لم ينتج عنها رفع ملموس في تكلفة توظيف العامل الأجنبي ، وبالتالي لم تسهم بصورة مؤثرة في تضييق فجوة تكلفة التوظيف.

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

وعلى الرغم من اتساع نطاق التأييد لمثل هذا الخيار من قبل المراقبين والمحترفين بسوق العمل الخليجي، إلا أننا نرى أن هذا الخيار لا يمكن أن يكون مجدياً في زيادة تنافسية العمالة المواطننة بصورة تجعل القطاع الخاص راغب في توظيفها حتى في حال إحداث رفع كبير في رسوم توظيف العمالة الأجنبية، وذلك للأسباب التالية:

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

- 1- أنه لكي يكون هذا الإجراء مؤثراً بشكل ملموس على تنافسية العمالة المواطنـة فإن يلزم أن يكون هناك رفع كبير جداً في تكلفة توظيف العمالة الأجنبية ، تتضاعف بموجـه رسوم توظيف العمالة الأجنبية عشرات المرات ، ما يعني مواجهـته لمعارضة قوية من قبل قطاع الأعمال بحيث يصبح تبنيـه من قبل دول المجلس أمراً مستحـيلاً ، والتجربـة البحريـنية خـير دليل على ذلك.
- 2- أنه حتى لو رفعت رسوم توظيف العمالة الأجنبية بشكل كبير جداً فستظل تكلفة العامل الأجنبي أقل بكثير من تكلفة العامل المواطن ، وسيتم إيضاح ذلك بشكل تفصيلي لاحقاً ، ما يحد من جدوـي هذا الخيار أصلـاً ، ويـجعل آثارـه السلـبية أكبر بكثير من تأثيرـه الإيجـابـي على فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنـة في القطاع الخاص.

الخيار الأول: رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية

3-أن معالجة اختلال قوى سوق العمل من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية من خلال زيادة كبيرة جدا في الرسوم المفروضة على توظيفها سيترتب عليها زيادة كبيرة في أعداد العمالة المخالفة غير النظامية تفاديا لدفع رسوم التوظيف المرتفعة ، ما يعني ارتفاع في عمليات تزوير الإقامات ورخص العمل والرشاوي ونحو ذلك من مشكلات أمنية ونظامية.

4-سوف يتربّى على رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية بشكل كبير ارتفاع في التكاليف التشغيلية لوحدات القطاع الخاص قد يحد من قدرة منتجاتها على المنافسة محلياً وخارجياً ما يؤثر سلباً على ربحية هذا القطاع ويعيق نموه ، بسبب طول فترة التكيف والتغيير الهيكلي الكبير الذي ستحتاج وحدات القطاع الخاص إلى تبنيه ، ما يحمل أبعاداً سلبية خطيرة على مجمل الأداء الاقتصادي لفترة طويلة قادمة.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

بدلاً من رفع تكلفة العمالة الأجنبية على القطاع الخاص تقوم بخفض تكلفة توظيف العمالة المواطن على القطاع الخاص ، ما يجعل من المجدى لهذا القطاع توظيف العمالة المواطن بدلاً من توظيف العمالة الأجنبية.

وذلك عن طريق تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية ، كرسوم الاستقدام ، الإقامة ، رخص العمل ، نقل الكفالات ، تأشيرات الخروج والعودة ، وغيرها من رسوم ، إلى القطاع الخاص على شكل إعانة عن كل عامل مواطن يعمل في منشأة خاصة بشرط تجاوز راتبه حدًا معيناً ، نقترح مثلاً أن يكون في المملكة العربية السعودية راتباً شاملًا لا يقل عن أربعة آلاف ريال شهرياً.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

أي أن الحد الأدنى لأجور العمالة السعودية في القطاع الخاص سيكون 4,000 ريال في الشهر ، إلا أن صاحب العمل لن يتحمل فعلياً إلا جزءاً من هذه التكلفة ، باعتبار أنه سيحصل على إعانة عن كل موظف سعودي يعمل لديه. ويحدد المبلغ المدور سنوياً عن كل عامل سعودي من خلال قسمة إجمالي رسوم توظيف العمالة الأجنبية التي يتم تحصيلها سنوياً على عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص الذين يستحقون إعانة.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

وفاعلية هذا الخيار في زيادة قدرة العمالة المواطن على المنافسة في سوق العمل تأتي من قدرته على تحقيق هدفين متعارضين تحقيقهما في الوقت نفسه أمراً مستحيلاً دون عملية التدوير.

الهدف الأول: هو رفع أجور العمالة المواطن في القطاع الخاص ما يجعلها أكثر رغبة في العمل في هذا القطاع ، والذي تحقق باشتراطنا حد أدنى لأجر العمالة المواطن لكي يستحق عنها إعانة ، ما يعني حصولها على أجر مجز نسبياً يشجعها على الالتحاق في العمل في القطاع الخاص ويحفزها على الاستقرار فيه.

والهدف الثاني: هو خفض تكلفة توظيفها ما يشجع القطاع الخاص على إتاحة مزيد من فرص العمل لها ، والذي تتحقق من خلال كون هذا القطاع لا يتحمل فعلياً إلا جزء من تكاليف توظيفها في ظل الإعانة التي يحصل عليها عن كل مواطن يعمل لديه.

إيضاح لديناميكية خيار تدوير رسوم التوظيف

لإيضاح كيف يمكن أن يسهم تدوير رسوم التوظيف في تصحيح قوى سوق العمل في دول مجلس التعاون سنقوم بتطبيق هذا النموذج على سوق العمل السعودي ، وسنفترض أن لدينا شركة بين خيارين: الأول ، أن توظف عاملاً أجنبياً راتبه الأساس 1,200 ريال ، وال الخيار الآخر ، أن توظف عاملاً سعودياً راتبه الإجمالي شاملًا كافة البدلات 4,000 ريال.

تكلفة التوظيف الإجمالية للعاملين ستكون كالتالي

جدول رقم (1) : تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

الفترة	راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنويًا	14400	750	1000	3600	1800	1000	1440	288	600	24278
شهريًا	1200	63	83	300	150	83	120	24	50	2073

جدول رقم (2) : تكلفة العامل السعودي الذي يبلغ راتبه 4000 ريال

الفترة	راتب	إقامة	تأشيرة	سكن	تأمين صحي	تذاكر	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنويًا	48000	0	0	0	1800	0	0	4320	2000	56120
شهريًا	4000	0	0	0	150	0	0	360	167	4677

مقارنة تكاليف توظيف العامل السعودي والعامل الأجنبي

جدول رقم (3): مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي

عنصر تكلفة التوظيف	العامل الأجنبي	العامل السعودي	نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة العامل السعودي
الراتب	1200	4000	
تكاليف توظيف إضافية	873	677	
إجمالي تكلفة التوظيف	2073	4677	%44

إيضاح لдинاميكية خيار تدوير رسوم التوظيف

لنرى الآن إن كان بإمكاننا حل هذه الإشكالية من خلال رفع رسوم توظيف العمالة الأجنبية (حل ماكنزي) على سبيل المثال لنفرض رفع رسوم الإقامة السنوية من 500 ريال إلى 12,000 ، أي زiatتها بنسبة 1,300%. ورفع رسوم الاستقدام من 2,000 ريال إلى 10,000 ، أي زiatتها بنسبة 400%.

حل هذه الإشكالية من خلال رفع تكلفة توظيف العامل الأجنبي (حل ماكنزي)

- رفع تكلفة الإقامة السنوية إلى 12000 ريال (1300%) وتكلفه التأشيرة إلى 10000 ريال (400%):

جدول رقم (4): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	التأمينات	بدل نقل	تذاكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة
40128	600	288	1440	1000	1800	3600	5000	12000	14400	سنويًا
3344	50	24	120	83	150	300	417	1000	1200	شهريًا

جدول رقم (5): مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي

عنصر تكلفة التوظيف	العامل الأجنبي	العامل السعودي	نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي
الراتب	1200	4000	
تكلفه توظيف إضافية	2144	677	
إجمالي تكلفة التوظيف	3344	4677	%71

رسوم الإقامة	6,214,067	12,000	74,568,804,000
رسوم التأشيرات	1,000,000	10,000	10,000,000,000
الإجمالي			84,568,804,000

إيضاح لдинاميكية خيار تدوير رسوم التوظيف

لنرى الآن ما الذي يمكننا تحقيقه من خلال عملية تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية للقطاع الخاص ، دون أن تقوم بأي زيادة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية؟.

وسنفترض أن الإعانة تستحق بشكل كامل عن كل سعودي يعمل في القطاع الخاص راتبه الشامل بين 4,000 ريال و 10,000 ريال شهريا ، وتنخفض هذه الإعانة بنسبة 25 % لكل زيادة قدرها 1,000 ريال في الراتب الشامل ، بحيث لا يستحق أي إعانة عن من يزيد راتبه عن 13,000 ريال.

حل هذه الإشكالية من خلال الخيار الثاني (تدوير رسوم التوظيف) : المرحلة الأولى

جدول رقم (6A): الرسوم المحصلة

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المراقبون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص		عدد الأفراد	عدد الأجانب (قطاع خاص)
1,500,000	3,000,000	2,000,000	300,000	6,214,067			6,214,067	
2000	600	100	600	750			2,000,000	المرأفيون
9,840,550,250	3,000,000,000	1,800,000,000	200,000,000	180,000,000	4,660,550,250		3,000,000	القطاع العائلي

جدول رقم (7A): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	نهاية التأمينات	بدل نقل	تداكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة
24878	600	288	1440	1000	1800	3600	1000	750	14400	سنويًا
2073	50	24	120	83	150	300	83	63	1200	شهرياً

جدول رقم (8A) مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بـ تكلفة العامل السعودي

نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي	عامل السعودي	عامل الأجنبي	عناصر تكلفة التوظيف
	4000	1200	راتب
	677	873	تكاليف توظيف إضافية
	(1667)	0	إعانة توظيف
%69	3010	2073	إجمالي تكلفة التوظيف

رقم 500 ريال	رسوم الإقامة
رقم 2,000 ريال	رسوم الإستقدام
10,000,000,000	اجمالي الرسوم
500,000	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة
20,000	المبلغ المدور سنويًا
1,667	المبلغ المدور شهرياً

- خيار 2 - المرحلة الثانية - تعديل في الرسوم

جدول رقم (6B) الرسوم المحصلة

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المرافقون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص		عدد الأجانب (قطاع خاص)
	1,500,000	3,000,000	2,000,000	300,000	6,214,067	عدد الأفراد	
	3000	900	180	900	1050	الرسوم	
14,354,770,350	4,500,000,000	2,700,000,000	360,000,000	270,000,000	6,524,770,350	المبلغ	

جدول رقم (7B): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	تأمينات	بدل نقل	تداكر	تداكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة	
25678	600	288	1440	1000	1800	3600	1500	1050	14400		سنويًا	
2140	50	24	120	83	150	300	125	88	1200		شهرياً	

جدول رقم (8B) مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بـتكلفة العامل السعودي

نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي	عامل السعودي	عامل الأجنبي	عناصر تكلفة التوظيف
	4000	1200	راتب
	677	940	تكاليف توظيف إضافية
	(1944)	0	إعانة توظيف
%78	2733	2140	إجمالي تكلفة التوظيف

6,214,067	عدد الأجانب (قطاع خاص)
2,000,000	المرافقون
3,000,000	القطاع العائلي
1,500,000	التأشيرات
800	رسوم الإقامة
3,000	رسوم الإستقدام
14,000,000,000	اجمالي الرسوم
600,000	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة
23,333	المبلغ المدور سنويًا
1,944	المبلغ المدور شهرياً

- خيار 2 - المرحلة الثالثة - تعديل في الرسوم

جدول رقم (6C): الرسوم المحصلة

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المرافقون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص		عدد الأجانب (قطاع خاص)
1,300,000	2,800,000	1,900,000	300,000	5,900,000	عدد الأفراد		5,900,000
4000	1300	240	1300	1450	الرسوم		1,900,000
18,241,000,000	5,200,000,000	3,640,000,000	456,000,000	390,000,000	المبلغ		القطاع العائلي

جدول رقم (7C): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	نهاية التأمينات	بدل نقل	تداكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة
26578	600	288	1440	1000	1800	3600	2000	1450	14400	سنويًا
2215	50	24	120	83	150	300	167	121	1200	شهرياً

جدول رقم (8C) مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بـتكلفة العامل السعودي

نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي	العامل السعودي	العامل الأجنبي	عناصر تكلفة التوظيف
	4000	1200	راتب
	677	1015	تكاليف توظيف إضافية
	(2143)	0	إعانة توظيف
%87	2534	2215	إجمالي تكلفة التوظيف

1,300,000	تأشيرات
1,200	رسوم الإقامة
4,000	رسوم الإستقدام
18,000,000,000	إجمالي الرسوم
700,000	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة
25,714	المبلغ المدور سنويًا
2,143	المبلغ المدور شهرياً

- خيار 2 - المرحلة الرابعة - تعديل في الرسوم

جدول رقم (6D): الرسوم المحصلة

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المرافقون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص		عدد الأجانب (قطاع خاص)
	1,100,000	2,600,000	1,700,000	300,000	5,700,000	عدد الأفراد	
	6000	1900	360	1900	2050	الرسوم	1,700,000
24,407,000,000	6,600,000,000	4,940,000,000	612,000,000	570,000,000	11,685,000,000	المبلغ	2,600,000

جدول رقم (7D): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	تأمينات	بدل نقل	تذاكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة	
28178	600	288	1440	1000	1800	3600	3000	2050	14400		سنويًا
2348	50	24	120	83	150	300	250	171	1200		شهرياً

جدول رقم (8D) مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بـتكلفة العامل السعودي

نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي	العامل السعودي	العامل الأجنبي	عناصر تكلفة التوظيف
	4000	1200	راتب
	677	1148	تكاليف توظيف إضافية
	(2222)	0	إعانة توظيف
%96	2455	2348	إجمالي تكلفة التوظيف

5,700,000	عدد الأجانب (قطاع خاص)
1,700,000	المرافقون
2,600,000	القطاع العائلي
1,100,000	التأشيرات
1,800	رسوم الإقامة
6,000	رسوم الإستقدام
24,000,000,000	إجمالي الرسوم
900,000	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة
26,667	المبلغ المدور سنويًا
2,222	المبلغ المدور شهرياً

- خيار 2 – المرحلة الخامسة – تعديل في الرسوم

جدول رقم (6E): الرسوم المحصلة

إجمالي الرسوم	التأشيرات	القطاع العائلي	المرافقون	القطاع الحكومي	القطاع الخاص		عدد الأجانب (قطاع خاص)
	1,000,000	2,600,000	1,600,000	300,000	5,500,000	عدد الأفراد	
	8000	2300	440	2300	2450	الرسوم	
28,849,000,000	8,000,000,000	5,980,000,000	704,000,000	690,000,000	13,475,000,000	المبلغ	

جدول رقم (7E): تكلفة العامل الأجنبي الذي يبلغ راتبه 1200 ريال

تكلفة التوظيف	مكافأة نهاية الخدمة	تأمينات	بدل نقل	تذاكر	تأمين صحي	سكن	تأشيرة	إقامة	راتب	الفترة	
29578	600	288	1440	1000	1800	3600	4000	2450	14400		سنويًا
2465	50	24	120	83	150	300	333	204	1200		شهرياً

جدول رقم (8E) مقارنة تكلفة العامل الأجنبي بتكلفة العامل السعودي

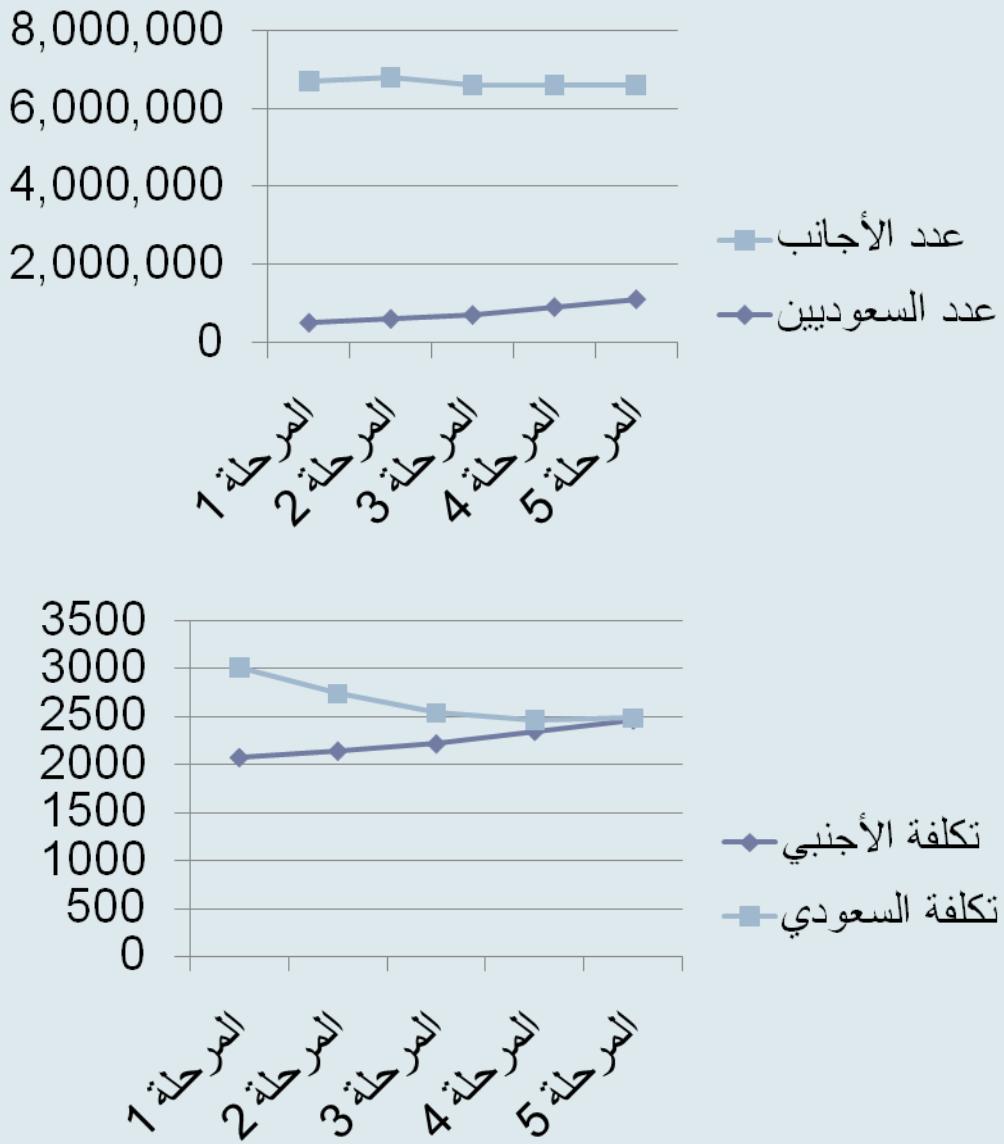
نسبة تكلفة الأجنبي إلى تكلفة السعودي	العامل السعودي	العامل الأجنبي	عناصر تكلفة التوظيف
	4000	1200	راتب
	677	1265	تكاليف توظيف إضافية
	(2197)	0	إعانة توظيف
%99	2480	2465	إجمالي تكلفة التوظيف

5,500,000	عدد الأجانب (قطاع خاص)
1,600,000	المرافقون
2,600,000	القطاع العائلي
1,000,000	التأشيرات
2,200	رسوم الإقامة
8,000	رسوم الإستقدام
29,000,000,000	إجمالي الرسوم
1,100,000	عدد السعوديين المستحق عنهم إعانة
26,364	المبلغ المدور سنويًا
2,197	المبلغ المدور شهرياً

خيار 2: التأثير على تكلفة العامل الأجنبي

2,073	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الأجنبي قبل بدء عملية التدوير
2,465	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الأجنبي بعد عملية التدوير
%19	نسبة الزيادة في تكلفة التوظيف للعامل الأجنبي
29 مليار ريال	إجمالي المبلغ المدورة للقطاع الخاص

خيار 2: التدرج في التطبيق



الحالة	عدد السعوديين	تكلفة الأجنبي	تكلفة السعودي	عدد الأجانب
المرحلة الأولى	500,000	6,214,067	2073	3010
المرحلة الثانية	600,000	6,214,067	2140	2733
المرحلة الثالثة	700,000	5,900,000	2215	2534
المرحلة الرابعة	900,000	5,700,000	2348	2455
المرحلة الخامسة	1,100,000	5,500,000	2465	2480

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

وبشكل عام يمكن إيجاز أهم مميزات خيار تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية في التالية:

1-أن تضيق الفجوة بين تكلفة العمالة السعودية والوافدة يتحقق من خلال رفع محدود جدا في رسوم توظيف العمالة الأجنبية ، في حين أن محاولة تضييقها من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية فقط ، ومن دون عملية تدوير ، يتطلب رفع هائل في رسوم توظيف العمالة الأجنبية ، ما يعني مواجهته معارضة قوية من قبل قطاع الأعمال يجعل من غير الممكن تبنيه من قبل الدولة أو على أقل تقدير أن ترتفع الرسوم بشكل محدود لا يؤثر بصورة ملموسة على تكلفة توظيف العمالة الأجنبية وبالتالي لا يتحقق الغرض منه.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

2-أن محاولة تحسين القدرة التنافسية للعمالة المواطن من خلال رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية يتربّع عليه ، وكما أوضحنا سابقا ، زيادة كبيرة في أعداد العمالة المخالفة غير النظامية تقاديا لدفع رسوم التوظيف المرتفعة جدا ، في حين أن تطبيق خيار صندوق تدوير رسوم العمالة الأجنبية يتربّع عليه تضييق فرص العمل المتاحة أمام العمالة الأجنبية ، ما يحد من العمالة السائبة والمخالفة باعتبار أن تناقص فرص العمل المتاحة لها في القطاع الخاص يحد من جدواً بقاءها.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

3-أن رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية يقوم على فكرة معاقبة مشغلي العمالة الأجنبية بجعلهم يدفعون رسوما مرتفعة جدا ثمنا لذلك ، بينما خيار تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية يهدف إلى الحد من جاذبية العمالة الأجنبية وتشجيع توظيف العمالة المواطن من خلال تخفيض تكلفة توظيفها على صاحب العمل ما يجعله أكثر حرصاً على استقطابها وإتاحة الفرصة لها للتدريب واكتساب الخبرة ، كما أن رفع الحد الأدنى للأجور العمالة المواطن يجعلها أكثر استعدادا للعمل في القطاع الخاص ، ما يعني أن هذا القطاع سيبنى جهود التوطين بصورة طوعية بدلاً من كونها قسرية توجد الحافز لدى منشآت القطاع الخاص للتهرب منها والتحايل عليها كما هو الحال الآن.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

4-أن زيادة محدودة ومتدرجة في رسوم توظيف العمالة الأجنبية تكفي ل توفير تمويل كبير لصندوق التدوير ، ما يجعله قادرًا على مواصلة دوره بكفاءة وفاعلية أكبر حتى في ظل نجاح عملية التدوير في تحقيق نمو كبير في أعداد العمالة المواطن في القطاع الخاص وتراجع أعداد العمالة الأجنبية ، ومحدودية هذه الزيادات وكونها مبالغ يعاد تدويرها بشكل كامل إلى القطاع الخاص يعني أنه ستكون هناك مقاومة محدودة جداً لهذه الزيادات من قبل قطاع الأعمال.

5-أن المبالغ المدورة إلى وحدات القطاع الخاص تسهم في تحقيق خفض كبير في تكاليفها التشغيلية ، ما يزيد من قدرة منتجاتها على المنافسة محلياً وخارجياً ، وتزداد هذه الميزة التنافسية مع النمو الذي تتحققه كل المنشآت في نسبة توظيفها للعمالة الوطنية من إجمالي قوة العمل لديها ، ما يجعل عملية التوطين مسهمة في رفع تنافسية المنشآت الخاصة لا سبباً في تراجعتها كما يراها القطاع الخاص حالياً.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

6- أنه مع مرور الوقت ومع الزيادات المتتالية في رسوم توظيف العمالة الأجنبية سترتفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية بشكل كبير يجبر القطاع الخاص على التخلص تدريجياً عن نموذج الأعمال المعتمد على التوظيف الكثيف للعمالة متدنية المهارة والأجر ويتحول إلى نموذج أعمال يعتمد بصورة أكبر على التقنية العالمية وأساليب الإنتاج المتقدمة. فلكي تحافظ المنشآت الخاصة على ربحيتها مع ارتفاع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية ستحتاج إلى رفع إنتاجية عنصر العمل الذي يمكن تحقيقه فقط من خلال التحول إلى أساليب إنتاج أكثر تقدماً يلزم معها توظيف عمالة بمهارات وتأهيل أعلى ، ما يعني نمواً مستمراً في نسبة الوظائف عالية المهارة والأجر في سوق العمل الخليجي سترتفع معه أيضا فرص العمل المناسبة للعمالة المواطن.

الخيار الثاني: تخفيض تكلفة العمالة المواطن

7- أنه لا يترتب على الدولة أي أعباء مالية إضافية مع زيادة المبالغ المدورة للقطاع الخاص ، ففيما عدا المبلغ الأولي الذي تتنازل عنه الدولة مع بدء انطلاق المشروع ، والذي قد نراه في حالة المملكة العربية السعودية بعشرة مليارات ريال ، فإن التمويل الإضافي للصندوق يأتي بشكل كامل من رسوم إضافية تفرض على موظفي العمالة الأجنبية.

أي أن إعانة الشركات التي تنجح في زيادة نسبة سعودتها تمول من العبء المالي الإضافي الذي ستتحمله الشركات التي تصر على مواصلة اعتمادها على العمالة الأجنبية ، سواء كان ذلك بسبب تخاذلها فيبذل جهد أكبر لرفع نسبة العمالة المواطن أو بسبب أن طبيعة القطاع الذي تعمل فيه يحد من قدرتها على استقطاب هذه العمالة ، من ثم فإنها مقابل استمرار السماح لها بتوظيف العمالة الأجنبية يفرض عليها رسوم إضافية تُمول توظيف العمالة المواطن في قطاعات أو شركات أخرى.

شكر وتقدير

أشكر لكم حسن إصغائكم