

معوقات تطبيق نظام التوطين وتأثيره في البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة حالة محافظة عفيف

رهف محمد العازمي^أ، شموخ منصور الحربي^أ،
ساره عايد العتيبي^أ، نوف جايز المطيري^أ
^أطالبة ماجستير إدارة أعمال - جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت الدراسة للكشف عن أسباب معوقات تطبيق نظام التوطين، وتأثيره على البطالة في المملكة العربية السعودية، كما يراها العاطلين في محافظة عفيف، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من ١٧ سؤال موزعه على معوقات التوطين وهي معوقات تتعلق بالمواطن، معوقات تتعلق بمنظمات القطاع الخاص، معوقات تتعلق بالجهات التنظيمية، معوقات تتعلق بالمجتمع، تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة ٤٠ فرد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة. أظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام التوطين في محافظة عفيف هي أن شركات القطاع الخاص كانت قليلة، ثم جاء مجال المعوقات المتعلقة بمنظمات القطاع الخاص. وفي ضوء تلك النتائج توصي الدراسة بعدد من التوصيات أهمها أن يتم زيادة فروع الشركات في محافظات المملكة العربية السعودية، وإجراء المزيد من الدراسات في هذا مجالات التوطين، أن تكون الدراسات القادمة تشمل مناطق جغرافية أكبر.

الكلمات المفتاحية: التوطين، البطالة، المملكة العربية السعودية، محافظة عفيف

RESEARCH ARTICLE

Obstacles to the Application of the Settlement System and its Impact on Unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia: Case study of Afif Governorate

Noof Jaiz Almotairi^a, Shmookh Mansour Alharbi^a, Rahaf Mohammed Alazmi^a Sara Ayed Alotaibi^a,
^aMaster's student in Business Administration - Shaqra University - Saudi Arabia

Abstract

The study aimed to uncover the causes of obstacles to the application of the Emiratisation system, and its impact on unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia, as seen by the unemployed in Afif Governorate, and to achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared consisting of 17 questions distributed on the obstacles related to Emiratisation, which are obstacles related to citizens, obstacles related to private sector organizations. Constraints related to regulatory bodies, impediments related to society, were applied to the study sample of 40 individuals who were selected by the simple random stratified method. The results of the study showed that the obstacles that prevent the implementation of the Emiratisation system in Afif governorate are that the private sector companies were few, and then came the area of obstacles related to private sector organizations. In light of these results, the study recommends a number of recommendations, the most important of which is to increase the branches of companies in the

governorates of the Kingdom of Saudi Arabia, and to conduct more studies in these areas of Emiratization, so that the upcoming studies include larger geographical areas.

Keywords: localization, unemployment, the Kingdom of Saudi Arabia, Afif Governorate

1. المقدمة:

أن من أهداف حكومتنا الرشيدة تعزيز مشاركة المواطن في سوق العمل، وزيادة مشاركته في القطاعات المختلفة ومنها القطاع الخاص، لذلك اتجهت لتوطين العديد من الوظائف الشاغرة أو المشغولة بغير المواطن السعودي، وكوسيلة للحد من البطالة ومواجهتها وتعني هذه العملية إحلال المواطن السعودي المستحق لهذه الوظيفة مقابل الفرد الأجنبي، فكان هناك الكثير من الجهود الظاهرة لحكومة المملكة العربية السعودية في مواجهة البطالة من برامج ومبادرات منها ما أطلقتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ساهمت في توطين العديد من المهن وتوفير الآلاف من الوظائف للشباب في عدة مجالات، ورفع نسب المواطنين والمواطنات العاملين في القطاع الخاص، وتأهيل المواطنين والدفع بهم إلى سوق العمل، وتقليص نسبة البطالة، وهو من الأهداف الهامة لحكومة المملكة العربية السعودية، حيث أن إحدى مستهدفات رؤية 2030 الوصول إلى معدل بطالة 7% خلال عام 2030، ورغم هذه الجهود الواضحة لمكافحة البطالة والحد منها، ظهور مفهوم التوطين الذي ساعد على الحد من البطالة، بالرغم إنه لم يصل التوطين إلى نسبة عالية في العديد من القطاعات الخاصة، وذلك بالإضافة إلى أن نسبة البطالة في المملكة العربية السعودية لم تصل إلى الآن للحد المقبول.

وفي ضوء ما ذكر سابقاً يتبين أهمية التوطين وضرورة استمرار دعم حكومة له، ليحقق نسباً وأرقام أعلى، ويخفض نسب البطالة، وتحسين وتأهيل الموارد البشرية الوطنية.

1.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها بالتالي:

الكشف عن أسباب معوقات نظام التوطين.

معرفة أبرز أسباب البطالة في المملكة العربية السعودية.

توضيح جهود حكومة المملكة العربية السعودية لمكافحة ومواجهة البطالة.

توضيح أسباب زيادة معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية.

1.2 أهمية الدراسة:

تتمك أهمية الدراسة في توطين الوظائف ومعرفة أهم وأسباب معوقات التوطين التي تواجه العاطلين وتستمد أهميتها من الاهتمام الحالي من قبل حكومة المملكة العربية السعودية بإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة لتوطين الوظائف في جميع القطاعات الحكومية والخاصة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ويمكن التعرف على أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

العمل على وضع استراتيجية وطنية لتوطين الوظائف واستمراريتها لتكون علاج لتلك المعوقات وتمكن الكوادر الوطنية.

إبراز مدى تأثير التوطين في الحد من البطالة.

تبرز في التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام التوطين.

1.3 مشكلة الدراسة وفرضياتها:

تعد البطالة من أبرز المشاكل في المملكة العربية السعودية والتي امتدت أثارها لتشمل الجانب الاقتصادي والاجتماعي ولعل أبرز الحلول لمواجهتها نظام التوطين والإحلال بحسب المادة السادسة والعشرون من نظام العمل والصادرة بتاريخ

1425/8/26 هـ ولكن واجه هذا النظام قصور ومحددات عملت على تباطؤ العملية ومن هذا المنطلق تنبثق مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما معوقات تطبيق نظام التوطين بصورته الكاملة؟

ومن هذا المنطلق نوضح فرضيات البحث على النحو التالي:

الفرضية الأولى: تعد العوامل الذاتية ذات تأثير سلبي في تطبيق نظام التوطين.

الفرضية الثانية: تعد العوامل الخاصة بنظام العمل ذات تأثير سلبي في تطبيق نظام التوطين.

1.4 الدراسات السابقة:

دراسة (الشديفات، 2017) بعنوان "البطالة وعلاقتها الاقتصادية في العالم العربي (الأردن، السعودية، لبنان، مصر، المغرب)". هدفت الدراسة إلى تعرف حجم البطالة في العالم العربي في كل من (السعودية، الأردن ولبنان ومصر والمغرب) كعينة تمثل العالم العربي، وكذلك حجم الجرائم الاقتصادية وأنماطها وتطوراتها والكشف عن العلاقة التي تربط بين الارتفاع الكبير في معدلات من جهة وبين ارتفاع وتطور الجرائم الاقتصادية من دول العينة خلال الفترة الزمنية (1990-2013) وتوصلت الدراسة أن البطالة في دول العينة وتتراوح بين (8%-13%)، أما الجرائم الاقتصادية فتتزايد بما نسبته (7%-10%) من سنة إلى أخرى في دول العينة، وخاصة جرائم سرقة السيارات وجرائم المخدرات والجرائم التي تقع على الأموال، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع معدلات البطالة ومتغير الجرائم الاقتصادية.

دراسة (العيسى، 2016) بعنوان "دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها" هدفت الدراسة للتعرف على أهم الأسباب التي أدت إلى بطالة خريجي الجامعات السعودية ومعرفة دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج وكان أهم هذا النتائج عدم تناعم السياسة التعليمية مع متطلبات النمو الاقتصادي النمو السكاني المرتفع والذي يعتبر من أعلى المعدلات في العالم وأهم التحديات التي تواجه المملكة انتشار الفساد الإداري والمالي وعدم الموضوعية في توظيف العاملين.

دراسة (الراشدي، 2017) بعنوان "دراسة ميدانية في توظيف الوظائف بالقطاعات الحكومية والخاص في العاصمة أبو ظبي" هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الرئيسية الثلاثة (التخطيط الاستراتيجي لقوى العمل وتكامل مخرجات التعليم مع السوق العمل، والقوانين والتشريعات)، وبين كفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المؤسسات والشركات في مبادرة "أبشر" في إمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما هدفت إلى تقييم دور ثقافة المجتمع ونوع القطاع كمتغيرين فعالين على كفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف من خلال تأثيرهما على العوامل الرئيسية السابقة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين التشريعات والقوانين وكفاءة إدارة الموارد البشرية، ثم يأتي بعدها وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة إدارة الموارد البشرية، يلي ذلك من حيث قوة التأثير تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل، كما تبين أن ثقافة المجتمع تلعب دوراً في عملية التأثير بين العوامل السابقة وكفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف.

دراسة (العلي، 2015) بعنوان "دور نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة نظر الملاك والمعلمين بمدينة مكة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برنامج نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية ودوره في مجالي (الأجور والتحفيز) لتوظيف الوظائف والتعرف على أبرز المقترحات لتطوير البرنامج وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية وهي وجود دور إيجابي لبرنامج نطاقات في توظيف الوظائف ولقد ساهم في ذلك أدوات التحفيزية (المالية والمعنوية) وأيضاً رفع أجور المعلمين والرغبة في تطوير البرنامج لزيادة التوطين، وأوصت الدراسة بالاستمرار في دعم أجور المعلمين، وتشجيع المعلمين بإيجاد حوافز خاصة وزيادة الرواتب، والعمل على زيادة نسبة التوطين من خلال نظام حوافز جيد.

دراسة (الرشدي، 2016) بعنوان "دور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف الوظائف في المملكة ومدى إسهام صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف وأهم المعوقات التي تواجه صندوق تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية في مدينة الرياض وتوصلت الدراسة

للنتائج التالية أن صندوق تنمية الموارد البشرية يساهم في توطين الوظائف بدرجة عالية، ومن المعوقات التي تواجه صندوق تنمية الموارد البشرية هي انتشار التوظيف الوهمي واستمرار العمالة الأجنبية والنظرة لبعض المهن من قبل الشباب، وأوصت الدراسة بتفعيل الضوابط التي تحد من انتشار التوظيف الوهمي، والعمل على الحد من الاستمرار في استقدام العمالة الأجنبية، توعية الشباب السعودي بخطأ النظرة الدونية لبعض المهن.

دراسة (القطب، 2018) بعنوان " أثر توطين الوظائف على الالتزام الوظيفي، دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة "هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر توطين الوظائف (النوعي، الكمي، وممارسات إدارة الموارد البشرية) على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، وتوصلت للنتائج التالية أن أبعاد التوطين حققت مستويات متوسطة وفقاً للترتيب التالي من الأعلى نسبة إلى الأقل (التوطين النوعي، والتوطين الكمي، وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية) كما حقق الالتزام الوظيفي مستوى عالي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، وتبين وجود أثر لتوطين الوظائف على الالتزام الوظيفي، وأوصت الدراسة بما يلي: العمل على توطين مزيد من الوظائف في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، والاهتمام بتطوير الموارد البشرية الوطنية بشكل مستمر لرفع كفاءتها، وتطوير سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية بما يحقق رؤية المملكة 2030، وتحقيق العدالة بين الموظفين، وتقديم الحوافز للموظفين الملتمزين.

المبحث الأول:

2. ماهية البطالة:

هناك عدة تعريفات لمصطلح البطالة نذكر بعض منها:

تعرف البطالة من الناحية اللغوية بتجريد الكلمة من الزيادات، والوصول لجذرها اللغوي الثلاثي " بطل "، وبالرجوع إلى كتب المعاجم اللغوية نجد هذا المصطلح في حياه العرب يعني التعطل والذهاب في غير فائدة، وتدخل البطالة في هذا الإطار إذ فيها ضياع للقدرات وإهدار للطاقات وذهاب فاعلية الأشخاص وقدرتهم على الإنتاج وإثبات ذاتهم في ميدان العمل الحقيقي والتنافسي. (الأشقر، 2019)

"وقد أضاف معجم اللغة العربية إلى تعريف البطالة إضافة جديدة، حيث أفاد أن البطالة تكون مع استعداد العامل للعمل وأخذ بأسبابه". (الأشقر، 2019، 437)

وعلى هذا فإن الاكتفاء بتعريف البطالة بانها عدم قدرة الفرد على العمل هو في الحقيقة تعريف قاصر لا يفي ببيان حقيقة البطالة؛ إذ يدخل تحت هذا الإطار الأطفال الصغار غير القادرين على العمل، وأصحاب الأمراض المزمنة التي تقعدهم عن السعي، وكذا الطاعنون في السن الذين لا يقوون على الكسب؛ ومن ثم فإن البطالة تعني قدرة الفرد على العمل، واستعداده له بيد أن فرص العمل تنعدم أمامه، وأبواب الكسب تعلق في وجهه، وطبقاً لهذا الإطار فإن العاطلين عن العمل هم: الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه، ولكن لا تتوافر لهم فرصة الحصول عليه". (الأشقر، 2019، 437)

أما تعريف البطالة في الفقه الإسلامي فهو "العجز عن الكسب"، وهذا العجز إما يكون ذاتياً كالصغر والأنوثة والعته والشيخوخة والمرض، أو غير ذاتي كالأشتغال في تحصيل العلم وكذا العامل القوي الذي لا يستطيع تدبير أمور معيشته بالوسائل المشروعة المعتادة، أو الغني الذي يملك مالا ولا يستطيع تشغيله، بينما لا يعتبر التفرغ للعبادة من العجز" (حياه، 2016، 4)

ويمكننا تعريف البطالة بأنها: جزء من أفراد المجتمع القادرين على العمل والممتلكين للكفاءة والمقدرة والمعرفة، وقاموا باستخدام كافة الطرق للحصول على وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم وكفاءتهم.

2.1 أنواع البطالة:

يمكن تقسيم البطالة إلى عدة أنواع يمكن إيجازها بالتالي (كاظم، 2016):

البطالة الإجبارية: وهي من أخطر أنواع البطالة إذ تكون الحكومة مسؤولة عنها وتظهر عند عجز الحكومة عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة بالأجر السائد في السوق.

البطالة الاختيارية: هي تلك النوع من البطالة التي تنتج عن انخفاض الأجور وعدم رغبة المواطن في العمل بهذا الأجر.

البطالة المقنعة: وهي تلك البطالة التي يكون فيها عدد كبير من الموظفين في مكان العمل دون الحاجة إليهم.

البطالة الموسمية: وهي التي تحدث في مواسم معينة مثال أن هناك مهن تنشط في الصيف وتواجه ركود في الشتاء والعكس صحيح.

البطالة الاحتكاكية: وهي البطالة التي تحدث عندما يترك الفرد العمل لغرض التحول والانتقال إلى عمل آخر في منطقة أخرى أو مجال عمل آخر وهي حالة من شأنها ممارسة أعمال لا تتناسب مع مؤهلات وخبرات وكفاءة الفرد وحالة أشخاص يبحثون عن وظائف وذلك نابع من وجود اختلافات في سوق العمل.

البطالة الهيكلية: وهي تلك النوع من أنواع البطالة التي تصيب قوة العمل نتيجة للتغيرات الهيكلية التي تصيب الاقتصاد القومي مثال كحاله التطور التكنولوجي لبعض الصناعات أو فروعها الإنتاجية وهنا تبرز البطالة من خلال عدم توافق المؤهلات الفنية للعاملين مع التطور التكنولوجي والذي يستوجب أن يعاد تأهيل قوة العمل اللازمة للحصول على فرص العمل المتاحة.

البطالة الدورية: وهي تلك التي تنشأ نتيجة الأداء الاقتصادي وبصورة أكثر دقة وهي التقلبات الاقتصادية التي تصيب الاقتصاديات الرأسمالية.

2.2 أسباب تفشي البطالة:

تتعدد أسباب البطالة وتتنوع حسب آراء الباحثين، ولعل من أبرز أسباب البطالة ما يلي (الأشقر، 2019):

الأسباب الاقتصادية:

أن الأسباب الاقتصادية تعتبر من أهم المؤثرات على مشكلة البطالة، ومن بين العوامل الاقتصادية المسببة للبطالة ظاهرة الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال والذي تعاني منه كثير من الدول خاصة النامية وهو ما يؤدي إلى قلة الوظائف المناسبة المتاحة مع زيادة أعداد خريجي الجامعات في هذه الدول.

الأسباب الاجتماعية:

هي تلك الأسباب التي تعرف بانها تؤثر في أفراد المجتمع ومنها انتشار الأمية والجهل والفقر وكلها عوامل أسهمت في إخراج جيل غير قادر على المنافسة في سوق العمل.

الأسباب النفسية:

وهذه الأسباب وثيقة الصلة بالأسباب الاجتماعية؛ إذ تعد التركيبة النفسية للشعوب من أثار التنشئة الاجتماعية، فقد يكون الحاجز النفسي مانعاً أمام الفرد عن عبور عائق البطالة، بسبب انتشار ثقافة تحقير العمل اليدوي في المجتمع وتمجيد العمل المكتبي مما أدى إلى منع الفرد من ممارسة هذه الأعمال حتى لو أتيحت الفرصة له، وهنا يتم تفضيل البطالة عليها خوفاً من كلام الناس والمجتمع.

الأسباب الأخلاقية:

وتعني وجود مجموعة من الأخلاقيات الرديئة التي تحتاج إلى مقاومة وتعديل، مما قد يسهم في علاج مشكلة البطالة، مثل احتقار الناس بعض المهن والاستهزاء ببعض العاملين في المهن الحرفية.

وايضاً من أهم أسباب البطالة في العالم العربي (العيسى، 2016):

ارتفاع النمو السكاني.

تباطؤ النمو الاقتصادي، وتراجع معدلات التشغيل.

انخفاض في الناتج الوطني ومقابل ذلك يوجد ارتفاع في نمو العمالة العربية.

تزايد العمالة الأجنبية مع ارتفاع العاطلين في الدول الخليجية.

وجود بعض المعوقات الاجتماعية والثقافية، مثل ضعف الشعور بقيمة العمل، وخجل بعض الشباب من نظره المجتمع للأعمال الدنيا وعدم الإقبال على العمل الحر بسبب الخوف من المخاطرة والميل إلى الأعمال المستقرة.

كلما تطورت الدول في محاربة الفساد كلما قلت فيها مستويات البطالة.

ضعف التوافق وعدم وضوح احتياجات ومتطلبات أسواق العمل العربي مما أدى إلى اكتساب المهارات وبناء المعرفة التي لا تساعد في التوظيف.

2.3 أسباب زيادة معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية:

تحدثنا عن أسباب البطالة بشكل عام سابقاً، لكن من هنا نتطرق لأسباب زيادة معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية، تعتبر السعودية أكبر منتج للنفط في العالم وصاحبة ثاني أكبر احتياطي نفط في العالم، ولكنها تعاني من نسب بطالة مرتفعة بين الشباب، ومن هنا سوف نتطرق للأسباب البطالة في السعودية في النقاط الآتية:

- انخفاض أجور الأيدي العاملة من خارج السعودية مقارنة مع أجور الأيدي السعودية.
- عدم رغبة بعض العاطلين في العمل في بعض الوظائف في السعودية.
- زيادة نسبة خريجي الجامعات بشكل سنوي، مع قلة عدد الوظائف المتوفرة.
- كثرة استقالة الموظفين السعوديين في وظائف القطاع الخاص، مما يؤدي الاستعانة إلى بعاملين من خارج السعودية.
- التزايد السريع للسكان، مترافقاً مع قلة المهن والوظائف، مما يساهم في انتشار البطالة يوم بعد يوم.
- عدم تفعيل دور التنمية الاجتماعية المحلية في المجتمع.
- مازال المجتمع السعودي يعتمد وبشكل كبير على العمالة الوافدة في معظم مجالات العمل.
- أن الكفاءات الوطنية الراحبة في العمل بالقطاع الخاص السعودي تواجه تحديات كبيرة في ظل غياب شبه كامل للمؤسسات الفاعلة المتخصصة لاستقطابها، وتوجيهها، وتأهيلها، ومتابعتها.
- عدم الثقة في إمكانات العامل السعودي، حيث يعتمد المجتمع على العمالة الوافدة في غالبية الأعمال، ثقته الكبيرة بالعامل الوافد.
- القيم والعادات الاجتماعية السائدة في البلد، ومنها احتقار العمل المهني، وعزوف الشباب السعودي عن العمل في كثير من المجالات والتخصصات، والإقبال على وظائف محددة.

2.4 آثار البطالة:

تشكل البطالة مشكلة كبيرة على المجتمع عامة وتأثر في الفرد عن طريق العديد من الاتجاهات والأبعاد من ضمنها الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي وغيرها، من أهم هذه الأبعاد ما يلي (عامر، 2015):

البعد السياسي:

أن البطالة تؤثر على المجتمع ككل وكذلك من الناحية السياسية حيث يظهر لدينا الكثير من التيارات السياسية المختلفة حيث استغل زعماء هذا التيارات وجود مشكلة البطالة وتفرغ الأفراد بلا عمل في كسب مصالح الخاصة فيهم وتسخيرهم في مناهضة النظام الحكم مما يهدد الأمن العام للوطن.

البعد الاجتماعي:

التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع الحالي، ومن هذه التغيرات هجرة أهل الريف إلى المدن للبحث حياة اجتماعية أفضل مما يؤدي إلى ظهور عدد كبير من مجتمعات عمرانية عشوائية وهي تختلف من ناحية العادات والتقاليد وبيئة الاجتماعية بين أفرادها وادى هذا التوسع إلى وجود بيئة جيدة للانحراف والأجرام وانتشار الإرهاب والتطرف بين الشباب في

هذه المجتمعات بسبب سيطرة شعور الفشل والإحباط واليأس لدي الشباب العاطلين مما يجعلهم سهل التأثر للانحراف وأيضاً تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة يجعلهم قابليين للتعرض للتأثيرات السلبية مما يفقدهم ولاءهم لمجتمعهم.

البعد الجغرافي:

أن البعد الجغرافي السمة الديموغرافية للبطالة والمتعلقة في انخفاض معدلات البطالة في الريف يتم مقارنتها في سيادة شكل الأسرة في الريف أكبر من الحضر وغالباً يعمل أفراد العائلة مع بعضهم البعض بخلاف الحضر.

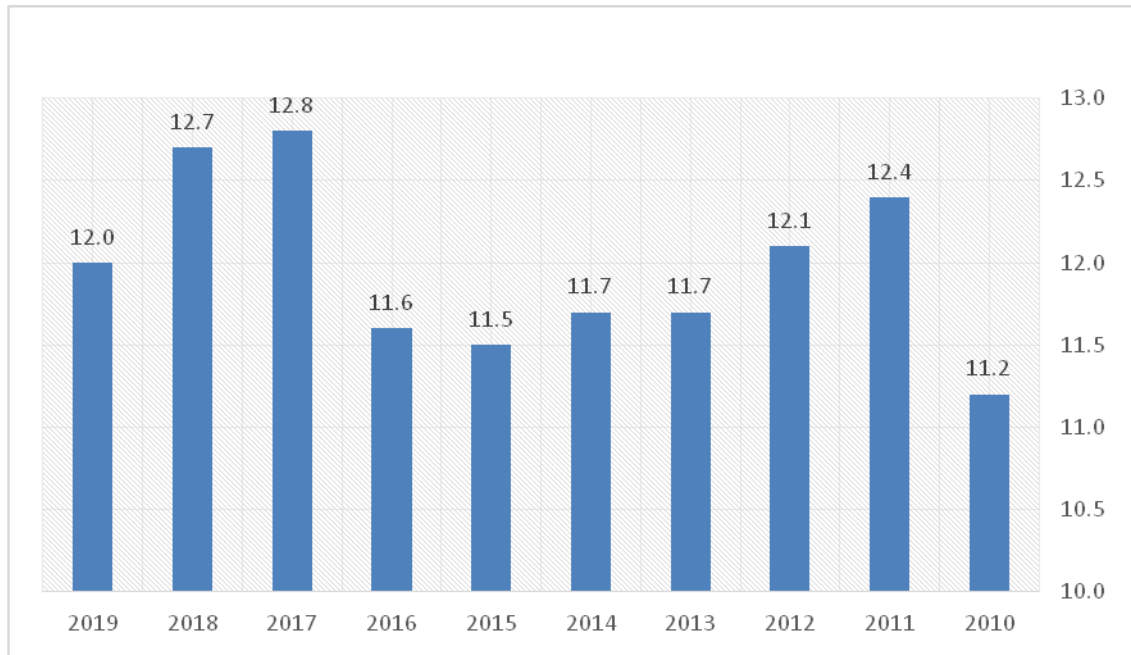
البعد الاقتصادي:

يجب أن يساهم كل فرد في العمل في ازدهار المجتمع فإذا كان هناك فئة من أفراد المجتمع لم يجد فرصة للعمل فهذا يؤدي إلى إهدار وخسارة لإمكانات وطاقات يمكن أن تساهم في الإنتاج وازدهار المجتمع يعني ذلك أن البعد الاقتصادي يتمثل في خسارة الطاقات والقوة القدرة على الإنتاج وإشباع المجتمع وأيضاً تساعد على اجتذاب أعداد متزايدة من المهاجرين إليها مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملموس.

2.5 إحصائيات البطالة في المملكة العربية السعودية:

تشكل الجوانب الإحصائية وقواعد البيانات جزء مهم ورئيسي لتشخيص الوضع الراهن لأبرز المقومات الاقتصادية ومن ضمنها البطالة حيث تصدر المملكة العربية السعودية التقارير والإحصائيات الخاصة بالبطالة بصورة ربع ونصف سنوية وإجمالية لضمان جاهزية المعلومات والبيانات وسلاسة تدفقها فتعنى الهيئة العامة للإحصاء بجمع كافة المدلولات الإحصائية الاقتصادية والاجتماعية وتذليلها ومعالجتها لتصبح متاحة للاستخدام في ميدان البحوث والدراسات وعمل المقارنات السنوية أو مجرد الاطلاع لتقييم الوضع الراهن ويتم في هذا الصدد جمع البيانات بصورة مباشرة من عدة جهات رسمية من أبرزها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مؤسسة النقد العربي السعودي، وزارة الخدمة المدنية ومعالجتها وإصدارها بصورتها النهائية، ولإيجاد تصور عن تطور البطالة نتطرق للحديث عن إحصائيات البطالة بين العام 2010-2019 وأبرز التغيرات خلال هذه الفترة:

الشكل (1) معدلات البطالة للسعوديين بين العام (2010-2019)

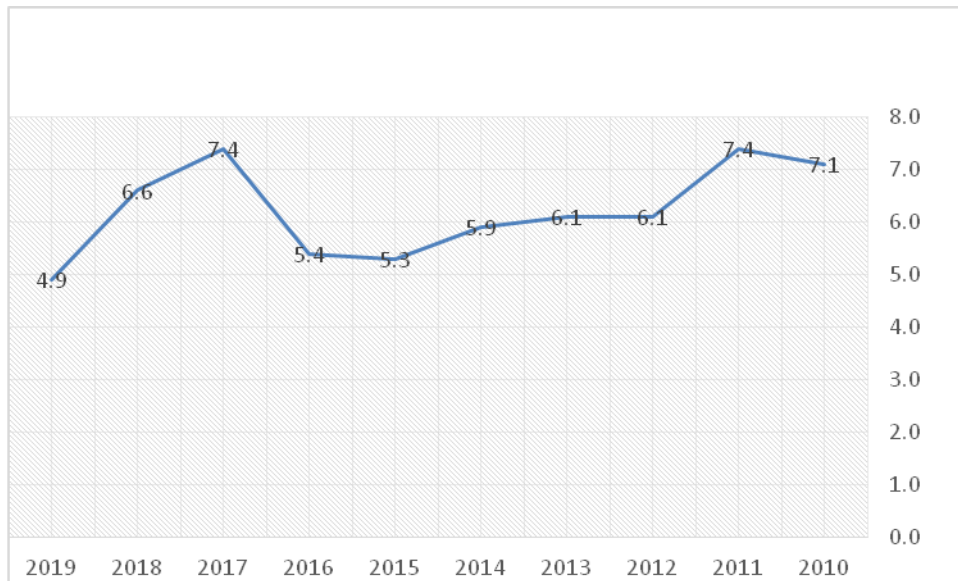


المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات مؤسسة النقد العربي السعودي.

يتبين من الشكل (1) معدل البطالة الإجمالي للسعوديين خلال العام 2010-2019 ويلاحظ أن أدنى مستوياته سجلت في العام 2010 بواقع 11,2% ليعود للارتفاع في عام 2011 ليسجل 12,4% بواقع ارتفاع بـ 1,2% ويتدنى المستوى تدريجياً خلال العامين 2012-2013 ويستمر في تسجيل المستوى ذاته خلال العام 2014 بمعدل 11,7% وسجل أعلى معدلاته خلال العام 2017 ليصل إلى حدود الـ 12,8% ويعود ليسجل تراجع ضئيل خلال العام 2018 بواقع 0,1% ويكمل التراجع للعام 2019 ويسجل معدل 12,0% و لكن كمقارنة أولية يجب تشخيص أعلى نقطة ارتفاع وصل لها خلال العام 2017 الذي تزامن مع انطلاق حملة (وطن بلا مخالف) لتصحيح أوضاع المخالفين من العمالة الأجنبية وذلك بتاريخ 2017/3/29 والذي انتهى بتسجيل خروج أكثر من نصف مليون وافد كما إشارة إحصائيات المديرية العامة للجوازات وحصولهم على تأشيرة خروج نهائي؛ وقد يعود السبب هنا لعدم الإحلال المباشر للعمالة الوطنية عزوف الشباب عن بعض الوظائف التشغيلية أو من جانب آخر عدم تناسب مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل ويمكن أن يلاحظ ذلك من خلال التكدس الذي تشهده بعض التخصصات والذي يتم إيضاح نسبته ومعدلاته في تقارير وإحصائيات الهيئة العامة للإحصاء مما يؤكد إلى ضرورة هيكلة عملية التعليم كأحد مدخلات عملية التوظيف وركيزة أساسية له فمن هذا المنطلق يجب أن تتضافر الجهود للعمل على إعادة معدلات البطالة لأدنى مستوياتها خلال الفترة والتي شوهت خلال العامين 2010 و 2015 وهي في حدود الـ 11,2% - 11,5%؛ لذلك يجب العمل الجاهد لتشخيص أبرز الأسباب والمعوقات المؤدية إلى مثل هذا الارتفاع والتذبذب واستحداث الطرق الكفيلة بضبط وتخفيض معدلات نمو البطالة ومحاولة تخفيف أثارها الاقتصادية والاجتماعية ومن أبرز الحلول في هذا المجال هو التوظيف وإحلال القوى العاملة السعودية بدلاً من القوى العاملة الأجنبية بما يخدم هدف تقليل معدلات البطالة لأدنى مستوى والأهداف الاجتماعية أيضاً كأحد المحركات الأساسية لقضية البطالة في المملكة العربية السعودية.

وللعوامل الاجتماعية والاقتصادية والتغيرات التي شهدتها المملكة العربية السعودية تأثيراتها في ميزان البطالة حسب التركيبة البشرية من رجال ونساء والتي سيتم إيضاحها خلال الفترة ذاتها 2010-2019:

الشكل (2) نسبة البطالة للرجال السعوديين بين العام (2010-2019)

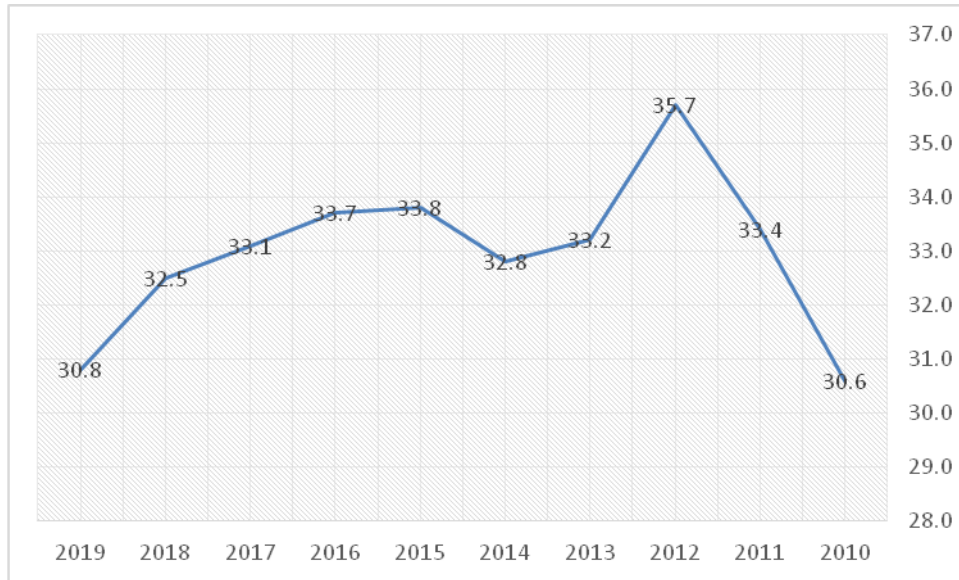


المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات مؤسسة النقد العربي السعودي.

يلاحظ من الشكل السابق تذبذب معدلات البطالة فقد شكلت نسبة البطالة للرجال خلال العام 2010 ما قدر بـ 7.1% وعادت للارتفاع في العام 2011 لتصل إلى 7.4% وسجلت انخفاض وثبات خلال العامين 2012-2013 وأكملت وتيرة الانخفاض خلال العامين 2014-2015 بفارق 0.6% للعام 2015 كما عادت نسبة البطالة للرجال لتسجل ارتفاع طفيف في العام 2016 بفارق 0.1% وتصل إلى أعلى نقاطها خلال العام 2017 وهو الارتفاع غير المسبوق الذي شوهه خلال العام 2011 بواقع 7.4% ويعود ليسجل انخفاض في العام الذي يليه وصولاً إلى العام 2019 والذي شهد أدنى معدلات البطالة خلال العشريين عام الماضية من العام 1999 والذي قُدر بـ 4.9% ولعل أبرز الأسباب لتسجيل مثل هذا الانخفاض الانعكاسات الإيجابية لحزم الإصلاحات الاقتصادية التي أطلقتها المملكة العربية السعودية منذ ما يقارب الأربع سنوات وهو ما يؤكد على

فعالية وصلاحية هذه القرارات في معالجة المشاكل الاقتصادية بناء على ما انعكس على نسبة البطالة للرجال مما يدعو إلى التمسك بالإصلاح الاقتصادي الذي اطلقتها المملكة تضامناً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وما تحويه من خطط وإصلاحات قصيرة وطويلة المدى.

الشكل (3) نسبة البطالة للنساء السعوديات بين العام (2010-2019)



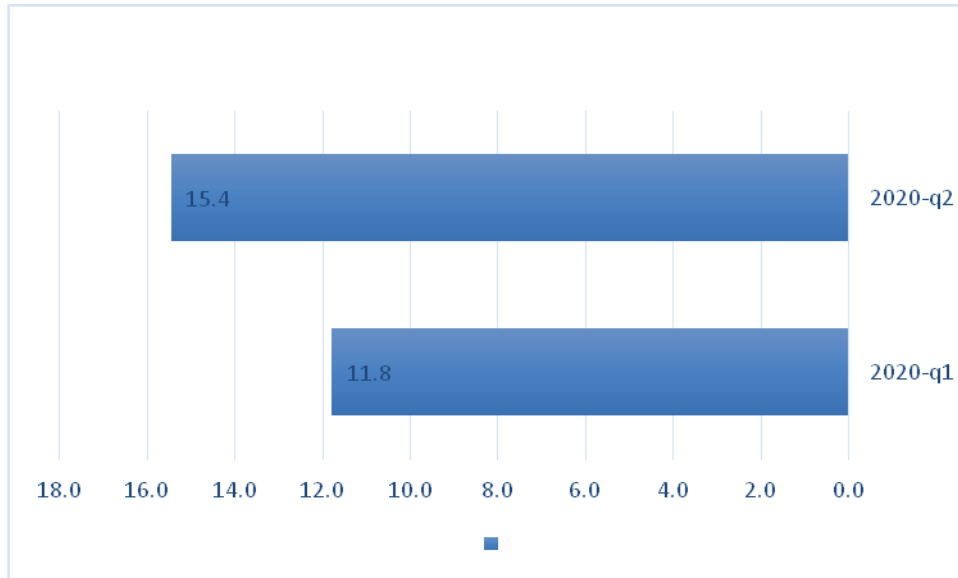
المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات مؤسسة النقد العربي السعودي.

أما بالنسبة لنسب البطالة لدى النساء فقد مرت بحالة تزايد منذ العام 1999 وشهدت أوج ارتفاعاتها خلال الفترة المذكورة 2010-2019 فانطلاقاً من العام 2010 بدت نسبة البطالة لدى النساء بمعدل 30.6% وسجلت ارتفاع في العام 2011 لتصل إلى 33.4% لتليها في العام 2012 بتسجيل أعلى نقطة ارتفاع بواقع 35.7% لتسجل انخفاضات متتالية في العامين 2013-2014 وعادت الارتفاع في العام 2015 بفارق 1.0% وبدت بأخذ منحى متناقص منذ العام 2016 مروراً بالعام 2017 الذي شهد تسجيل 33.1% والعام 2018 الذي تدنت نسبته إلى 32.5% وصولاً للعام 2019 الذي شهد تراجع بواقع 1.7% ويعد التراجع مؤشر إيجابي دال على القدر العالي من التمكين للنساء ومشاركتهم في بيئة العمل في ظل برامج التحول الوطني ولعل أبرز المشكلات سابقاً كانت في احتكار النساء للعمل في عدد محدود من القطاعات مما شكل حالة تكديس عبر السنوات والتي بدأت بالتلاشي من خلال انطلاق النساء للعمل في كافة المجالات ومساواة فرصها الوظيفية بالرجل مما شكل بداية مبشرة لمزيد من الانخفاضات وزيادة في معدلات التمكين والتوظيف.

2.6 احصائيات البطالة للعام 2020 وأبرز معالم التغير:

شهد العام 2020 تقلبات اقتصادية شملت كافة القطاعات والاقتصاديات في العالم كنتيجة مباشرة لتفشي فيروس كورونا كوفيد-19 الذي شهدت المملكة تسجيل أول حالة له في 2020/3/2 لتتوالى بعدها ظهور الحالات وسلسلة من القرارات لاحتوى تفشي المرض وتضييق نطاقه ومن أحد القرارات المأخوذ بها إغلاق المحال التجارية كافة والذي صدر بتاريخ 2020/3/15 وإغلاق كافة مرافق الترفيه وفرض حظر التجول الجزئي كأحد الصور الوقائية المتبعة؛ فكانت أحد النتائج المترتبة عليه تعطيل الحياة الاقتصادية بشكل جزئي مما تكفل بظهور آثار سلبية كزيادة البطالة حسب الإحصائيات الواردة عن الهيئة العامة للإحصاء للربع الأول-الثاني للعام 2020 والتي ظهرت كما هي في الشكل التالي:

الشكل (4) مقارنة معدل البطالة للربع الأول والربع الثاني من العام (2020)



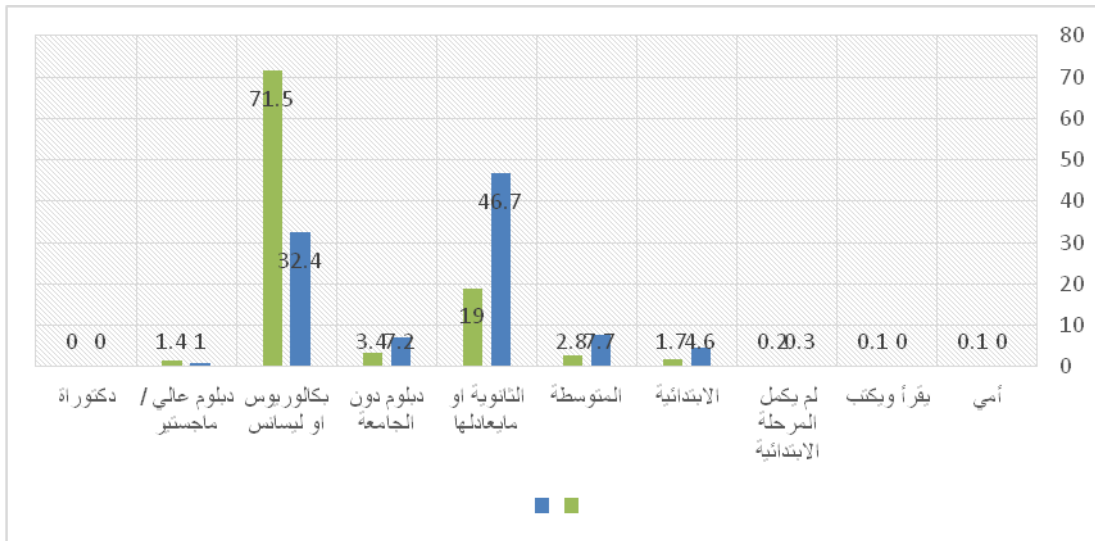
المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء.

كما يتبين فقد شهد الربع الأول من العام 2020 انخفاض في معدل البطالة مقارنة بما شوهد في الربع الأول من العام 2019 بفارق 0.7% ليأتي الربع الثاني مسجلاً نسبة ارتفاع وصلت إلى 15.4% وهو ما تعد أحد الآثار الجانبية الناجمة عن تفشي فيروس كورونا كوفيد-19 كما يعد مؤشر خطير في حالة الاستمرار ولكن نظراً لرفع القيود على الأنشطة الاقتصادية فمن المتوقع أن تشهد معدلات البطالة انخفاض في الربع الثالث- الرابع من العام الجاري استناداً على ما بدى عليه الربع الأول من العام فالاختلال ظهر في بداية الربع الثاني خلال شهر مارس/3 وشهدنا خلاله تقديم المملكة على عدة خطوات للحد من انتشار الفيروس والذي كان أحدها فرض القيود على كافة الأنشطة الاقتصادية والذي يعتبر من المسببات الأساسية لارتفاع معدل البطالة خلال الربع الثاني؛ ولكن تم رفع جميع القيود بتاريخ 2020/6/20 لتعود الحياة الاقتصادية في المملكة العربية السعودية كما كانت عليه مع مراعاة كافة الاحترازات الصحية وهو ما يعد قرار سليم للحد من الآثار السلبية والتي ظهرت على عدة مؤشرات اقتصادية متضمنة البطالة.

2.7 التعليم كأحد مدخلات التوظيف:

يعتبر التعليم هو المدخل الرئيسي لعملية التوظيف فمن المهم الاهتمام بجودة واتجاهات التعليم وتسييرها وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل بما يخص المستوى التعليمي والمرحلة والتخصصات والتفرعات ودراساتها ومتابعة التغيير في احتياجات سوق العمل؛ فمن هذا المنطلق نوجه النظر نحو إحصائيات البطالة وارتباطها مع التعليم بما يخص المستوى التعليمي والتخصصات الدراسية للرجال والنساء خلال الربع الأول من العام 2020 والتي ظهرت على النحو التالي:

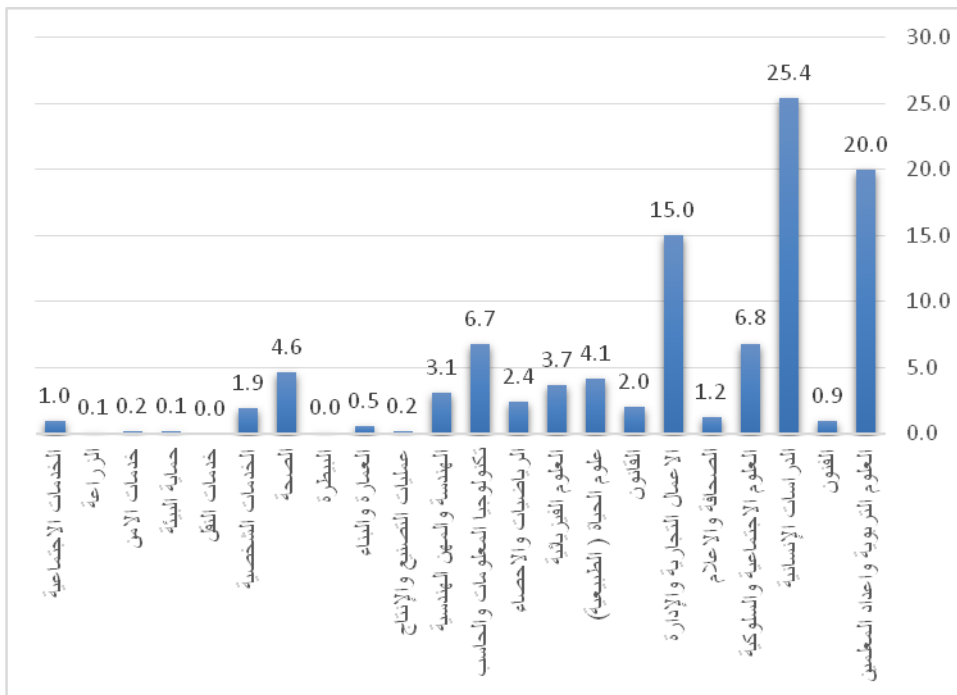
الشكل (5) البطالة في الربع الأول 2020 حسب المستوى التعليمي رجال – نساء



المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء.

كما يلاحظ أن نسب البطالة في حالة الأمية والمستوى التعليمي الابتدائي منخفضة حيث لم تتجاوز 4.6% كما هو ظاهر للنساء من حملة الشهادة الابتدائية مروراً بالمرحلة المتوسطة التي شكلت فيها البطالة لدى الرجال النسبة الأعلى بواقع 7.7% انتقالاً للمرحلة الثانوية والتي شكلت فيها البطالة نسب مرتفعة للرجال أيضاً حيث بلغت 46.7% كما شكلت لدى النساء ما يقارب 19% وبما يتعلق بمرحلة الدبلوم الغير جامعي شكلت به البطالة نسب متدنية للرجال والنساء بعكس الظاهر لدى حملة البكالوريوس والذي ظهرت به النسبة الأعلى لدى النساء بواقع 71.5% ولدى الرجال ظهرت بـ 32.4% وانخفضت النسب تبعاً انخفاض حاد لحملة الماجستير والدبلوم العالي وصولاً إلى انعدام النسب لدى حملة الدكتوراه؛ بناءً على ذلك يتضح تمركز مشكلة البطالة لدى حملة الشهادة الثانوية والبكالوريوس وتبادلتيها بين الرجال والنساء حيث شكل الرجال النسبة الأعلى لحملة الشهادة الثانوية والنساء شكلن النسبة الأعلى لحملة البكالوريوس مما وضح وجود فجوة في عملية التوظيف سواء لحملة الثانوية أو البكالوريوس فمساواة الفرص الوظيفية يعتبر مطلب رئيسي وإعادة هيكلة الوظائف ونوعيتها بما يتناسب مع مخرجات التعليم والعمل على تخفيض النسب الظاهرة بتخفيف اشتراطات التوظيف واستحداث ما يتناسب معها.

الشكل (6) البطالة في الربع الأول 2020 حسب التخصصات الدراسية



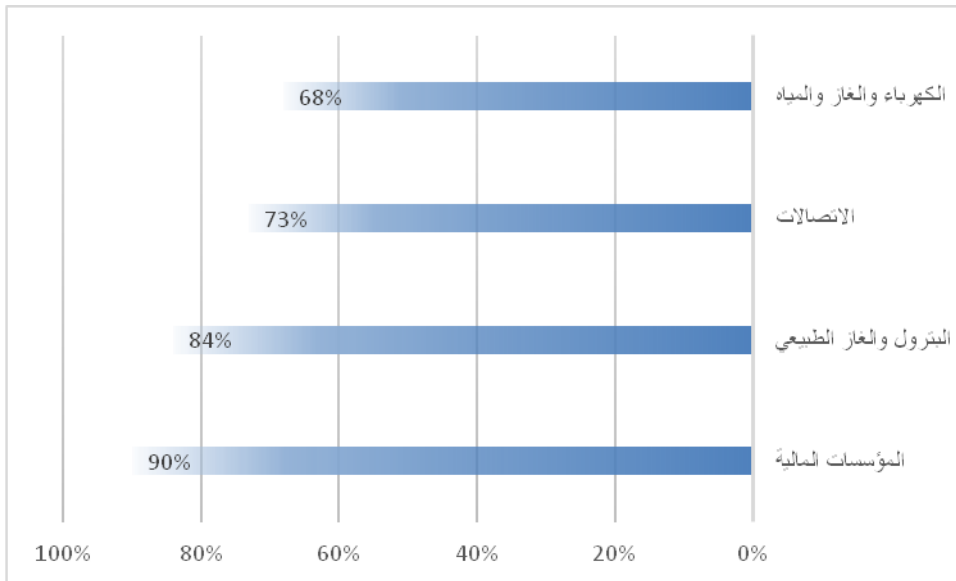
المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء.

يتبين من الشكل وجود حالة من التكدس في عدد من التخصصات مما خلق فائض لاحتياج سوق العمل فكما هو ظاهر وصلت نسبة البطالة لحملة الشهادات الجامعية في تخصصات الدراسات الإنسانية النسبة الأعلى بواقع 25.4% تلتها العلوم التربوية وأعداد المعلمين بـ20% لتلحق بها تخصصات الأعمال التجارية والإدارة مسجلة 15% وتعتبر هذه التخصصات هي الأعلى تالياً حيث سجلت بقية التخصصات نسب لم تصل إلى 10% كما هو ظاهر في تكنولوجيا المعلومات والحاسب الذي سجل 6.7% والصحة الذي ظهر بـ4.6% والصحافة والإعلام بواقع 1.2% مما يعني تركيز الجهود نحو التخصصات التي سجلت النسب الأعلى وإعادة هيكلتها وتقنين مخرجاتها وخلق توجه نحو غيرها من الاختصاصات لخلق توازن وقدرة على الاستيعاب بصورة أفضل.

3. نسب التوطين في أبرز قطاعات القطاع الخاص:

باعتبار قرار التوطين يتوجه للقطاع الخاص بصورة مركزه فكانت هناك جهود للعمل على توطين القطاعات الأبرز للقطاع الخاص منذ تاريخ إصدار القرار وإدراجه في مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية حيث عملت الجهود على رفع نسب التوطين وجعلها في أقصى حد ممكن حيث نصت المادة السادسة والعشرون من نظام العمل الفقرة الأولى "على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأيا كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم إثبات صالحياتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكلة إليهم." (نظام العمل، 20) كما استوردت في الفقرة الثانية من المادة السادسة والعشرون "يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفف هذه النسبة مؤقتاً" (نظام العمل، 20) فبتالي ظهرت نسب التوطين في أبرز قطاعات القطاع الخاص بالشكل التالي:

الشكل (7) نسب توظيف أبرز منشآت القطاع الخاص



المصدر: من إعداد الباحثات بناءً على البيانات الصادرة عن موقع قوى.

كما هو متبين فقطاع المؤسسات المالية ارتفعت به نسب التوظيف لتبلغ 90% ليليها قطاع البترول مسجلاً نسبة 84% مروراً بقطاع الاتصالات الذي ظهر بنسبة 73% وصولاً لقطاع الكهرباء والغاز والمياه الذي سجل أدنى نسبة بواقع 68% مما يعني حاجة قطاع الكهرباء والمياه إلى مزيد من التوظيف والاستقطاب كما عملت قوى على ضبط مؤشرات التوظيف في كافة المنشآت حيث يتمكن أي فرد من الحصول على هذا المؤشر والذي عمل على تصنيف منشآت القطاع الخاص وفقاً للمعايير التالية التوظيف وهو ما يقصد به نسبة الموظفين السعوديين لدى المنشأة وتوظيف المرأة والموظفين ذوي الأجور المرتفعة والتي يقصد بها أن تشكل نسبة الموظف السعودي 25% من أعلى الأجور في المنشأة ومتوسط الاستدامة الوظيفية، وتعني متوسط الفترة التي يبقى بها الموظف السعودي في العمل ومتوسط أجور السعوديين والذي يظهر بقسمة إجمالي رواتب السعوديين على عددهم (موقع قوى الإلكتروني) وفقاً لهذه المؤشرات ترتب المنشآت في فئات بناء على النشاط الذي تمارسه ونتيجتها في مؤشر جودة التوظيف.

3.1 التوظيف وجهود المملكة العربية السعودية لمكافحة البطالة

تعددت واختلقت مفاهيم التوظيف من شكل إلى آخر حسب ما تم إirاده من باحثين وكاتيبين مهتمين بموضوع التوظيف، فسابقاً كان يطلق عليه مصطلح السعودية في المملكة العربية السعودية، وهو من المفاهيم القديمة فقد ظهر هذا المصطلح منذ عام 1975م.

من التعريفات المذكورة لتوظيف: "بأنه نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية، يشمل عملية الإيجاد والمحافظة على بيئة تشجع العمالة الوطنية على الوصول إلى أقصى طاقاتها وقدراتها في السعي لتحقيق أهداف المنشأة التي يعملون بها"، يمكن أيضاً تعريف التوظيف: بأنه عملية إدارية تهدف إلى إحلال العامل المواطن في وظيفة معينة بقطاع حكومي أو خاص بدلاً من العامل الوافد، على أن تتوافر في ذلك المواطن القدرات والمهارات والكفاءة التي تحتاج إليها الوظيفة نفسها. (القحطاني، 2015، 4)

ويمكننا تعريفه بأنه: نظام يهدف إلى إحلال المواطن المستحق للوظيفة مقابل الفرد الأجنبي بشرط أن يكون المواطن ذا مقدرة وكفاءة تستحق تلك الوظيفة.

3.2 أسباب التوظيف ودوافعه

هناك أسباب ودوافع مختلفة ومن مجالات مختلفة أيضاً دعت إلى توظيف الوظائف والاستغناء عن بعض العمالة الأجنبية ويمكن تصنيفها حسب ما يرى (القحطاني، 2015):

أسباب أمنية:

وذلك بما يخص العمالة المخالفة لنظام العمل والإقامة، حيث ظهرت منها بعض العصابات المروجة للمخدرات وغيرها وعصابات الجريمة، مما ينجم عنها الأفكار الهدامة والمعتقدات المخالفة لشرعية الإسلامية ذلك بالإضافة إلى الاختلاف بين الأعراق والأجناس مما يهدد الهوية العربية السعودية والإسلامية أيضاً.

أسباب اقتصادية:

وهي تتمحور حول البطالة بما يخص موضوعنا، ومن أسبابه المورد البشري المقصود بالشباب السعودي وذلك بسببه عدم تقبله لأي وظيفة أو عمل، والبعض لا يوجد لديه الرغبة بالعمل إطلاقاً كذلك عدم الرضاء على الأجر يشكل أحد الأسباب في حين أن العمالة الأجنبية تتقبل الأجور المنخفضة؛ بما أن ذلك يتناسب مع حياتهم البسيطة في بلدانهم.

أسباب اجتماعية:

تكاثر الجنسيات الوافدة وخاصة غير العربية يترتب عليه بعض التغييرات التي تؤثر على المجتمع من جهة اللغة العربية وما يمتزج عليها من مصطلحات غير عربية، واختلاف الثقافات والسلوكيات العامة وبذلك تأثيرها على الفرد.

وما تم ذكره سابقاً من أسباب أمنية، اقتصادية، واجتماعية المتسببة فيها العمالة الوافدة المخالفة والتي لا تستحق تلك الوظيفة، ويستطيع المواطن شغلها وليس المقصود بذلك جميع الوافدين، ليست كل العمالة الوافدة سلبية فلا ننسى أي وافد ساهم وشارك في نهضة هذا البلد وتنميته حتى ارتقوا بنا في شتى المجالات.

3.3 معوقات تطبيق نظام التوطين في المملكة العربية السعودية

بالرغم من جهود المملكة المكثفة لإنجاح عملية التوطين منذ إصدار القرار إلا أن العملية واجهت مجموعة من المعوقات النابعة من داخل الأفراد ومن البيئة المحيطة والتي ظهرت على النحو التالي (القحطاني، عبد السلام، 2018، 353):

أولاً: معوقات تتعلق بالمواطن:

- عزوف الشباب الوطني عن العمل في بعض الوظائف لوجود ثقافة العيب والدونية وخاصة الوظائف الحرفية والخدمية التي كان ولا يزال أغلبها مقصوراً على العمالة الوافدة.
- ميل الملتحقين بالتعليم من الشباب الوطني إلى التخصصات النظرية السهلة والابتعاد عن التخصصات العلمية التي يحتاج لها سوق العمل السعودي.
- تفضيل المواطنين للإقامة والعمل في المناطق الحضرية والمدن الرئيسية وعدم استعدادهم للعمل في المناطق البعيدة الأخرى مع مقدرة العمالة الوافدة على ذلك.
- افتقار الموظف الوطني لثقافة العمل بالقطاع الخاص فيتسرع في تنقلاته وتسربه الوظيفي بين المنشآت الخاصة ما يؤثر سلباً على تعامل تلك المنشآت مع الشباب الوطني ويقلل من الإنتاجية والكفاءة ويزيد من تكلفة الموظف الوطني.
- النظرة القاصرة لدى الشباب الوطني بانعدام الأمن الوظيفي في القطاع الخاص.

ثانياً: معوقات تتعلق بمنظمات القطاع الخاص:

- الاعتماد على معايير الربحية التجارية البحتة في المفاضلة بين العنصرين الوطني والوافد، دون الأخذ في الاعتبار عناصر التكاليف غير المباشرة الأخرى للعمالة الأجنبية وموازنتها مع إنتاجيتها.
- عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أقل إنتاجية من العمال الأجانب وأعلى تكلفة في التدريب.
- عدم رغبة الوافدين العاملين في المواقع المختلفة في تدريب السعوديين الداخلين حديثاً إلى العمل، خوفاً من أن يأخذوا أماكنهم ويتم الاستغناء عنهم.

- تهرب بعض أصحاب الأعمال من الالتزامات الخاصة بخطط توظيف الوظائف، وذلك بتحديد أجور منخفضة ومتدنية لمن يتم توظيفهم من المواطنين، وهو ما يدفعهم إلى الاستقالة لعدم كفاية الأجر لمتطلبات المعيشة.
- تلجأ الشركات العملاقة في السوق المحلية للتحايل، إما بالسعودة الوهمية، أو بنظام التأجير من الغير، وليس من شركات الاستقدام المرخص لها لارتفاع أسعارهم حالياً، ما أثر سلباً على عمليات التوظيف.
- تتسم بعض الوظائف، ولاسيما الفنية منها بعدم المرونة وعدم توافر البديل السعودي القادر على القيام بهذه الوظيفة، الأمر الذي قد يدفع الجهة الخاصة إلى الاستعانة بالوافد مرة أخرى.

ثالثاً: معوقات تتعلق بالجهات التنظيمية:

- تركيز التوظيف على نشاطات يصعب إحلال العمالة الوطنية فيه في القريب العاجل ويندر وجود أعداد من الشباب الوطني المؤهل للعمل بها مثل: مجالات البناء والتشييد التي تحقق نسبة مقاربة للنصف من العمالة الوافدة في السوق.
- ضعف وعدم دقة بيانات سوق العمل جعل من تقييم مستوى الإنجازات لمشاريع التوظيف مدار جدل مستمر في أوساط الراي العام المحلي خاصة في ظل عدم اعتماد واستخدام معيار واضح ومتفق عليه لاستخلاص هذه المعلومات التي يجب أن تركز على المسح الإحصائي بالعينة للقوى العاملة.
- قيام هيئة الاستثمار العامة بفتح المجال للمستثمر الأجنبي الفردي في بداية عملها وفي معظم المجالات الاستثمارية ما سبب عائقاً كبيراً أمام المواطن المستثمر وأمام التوظيف مع أنها صححت تلك الخطوة أخيراً بحصر الاستثمار الأجنبي في الشركات الأجنبية التي يمتلك فيها المواطن 25% من رأس المال فأكثر.
- النظرة والمعاملة المتساوية التي تواجهها المنشآت المحققة لنسب التوظيف والأخرى التي لم تحقق النسب المطلوبة من قبل العاملين في مكاتب العمل.

رابعاً: معوقات تتعلق بالمجتمع:

- نظرة الأسرة السعودية إلى العمل في القطاع الخاص على أنه مجرد خدمة لصاحب العمل، في حين أن العمل في القطاع الحكومي هو خدمة للمجتمع عامة.
- عدم اكتشاف الأسرة والمجتمع لمواهب ومهارات أبنائهم لمساعدتهم في تحقيق رغباتهم مع ما يتوافق وتطلعات الأسرة المستقبلية.
- عدم استفادة الموظفين الوطنيين والعاملين في معظم المنشآت الخاصة من بعض المزايا التي تمنحها الحكومة من مكرمات وهبات ولأول الأمر للعاملين في القطاع الحكومي أكثر منه الخاص.
- إحجام بعض القطاعات الخدمية عن تقديم بعض الخدمات لموظفي القطاع الخاص كتأجير السيارات وتأجير المنازل والحصول على القروض التمويلية من الجهات المالية. بما يحصل عليه الموظف في القطاع الحكومي.

3.4 جهود المملكة العربية السعودية لمكافحة البطالة

قامت حكومة المملكة العربية السعودية بالعديد من الجهود والإجراءات لمكافحة البطالة والحد منها، وتحفيز القطاع الخاص للمساهمة في توليد وظائف للمواطنين، وبذلك تحسين وضعهم المعيشي وتحقيق كل ما فيه مصلحة للمواطنين وتحسين أداء سوق العمل.

ومن البرامج والمبادرات التي قامت بها المملكة لمواجهة البطالة:

برنامج نطاقات:

يعد برنامج نطاقات أحد البرامج التي استحدثتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منذ عام 1432 هـ.

"يأتي برنامج (نطاقات) كمتيار لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف، إذ تعتمد فكرته الأساسية على تصنيف الكيانات التي يعمل بها ستة عمال أو أكثر إلى ستة نطاقات (أحمر/ أصفر/ أخضر منخفض، أخضر متوسط، وأخضر مرتفع / بلاتيني) بناء على نسبة توظيفها للوظائف.

أهداف برنامج نطاقات

يهدف برنامج نطاقات إلى تحقيق أهداف منها (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية):

- يوضح كيفية حساب مستوى التوطين في المنشآت.
- يرفع مستوى الشفافية والوضوح التام في تعامل الوزارة مع الكيانات فيما يتعلق بحساب نسب التوطين، من خلال بيان الضوابط والمعايير المتبعة عند إصدار قراراتها في هذا الشأن.

صندوق تنمية الموارد البشرية (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية):

أو المعروف أيضاً بهدف وهي مؤسسة سعودية، جاء إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء بتاريخ 1421/4/29 هـ وبالمرسوم الملكي الكريم بتاريخ 1421/5/5 هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً، نتيجة رؤية واضحة لهدف سعودي استراتيجي، وهو توظيف الوظائف في القطاع الخاص، فإنشائه كان كأحد الآليات المساهمة في توفير الكوادر السعودية المؤهلة بالعلم والمدرية من الشباب الوطني من الجنسين حتى يقوم ويساهم في الوصول إلى الهدف الاستراتيجي الذي سوف يعود على الوطن بفوائد اجتماعية، وأمنية، واقتصادية، وذلك بتمكين الشباب السعودي من امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لشغل الوظائف في القطاع الخاص مما سينتج عنه أثراً إيجابية على الاقتصاد الوطني.

يقوم بتقديم مكافأة مالية شهرياً لمدة سنة تقدر بألفين ريال وخلال هذه المدة يقوم الفرد بالبحث عن عمل، ذلك بالإضافة إلى أن برنامج حافز يقوم بتقديم برامج تدريبية خلال هذه الفترة و عليه الالتزام بها.

3.5 رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والبطالة

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 خطة تحول اقتصاد وطني، مدعومة بسياسيات وبرامج واسعة النطاق، بتأسيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية من أجل تعزيز صنع القرار الاقتصادي، من خلال الصلة بين باقي الوزارات المعنية بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، حيث إن هذه الرؤية تعتمد على الإمكانيات المتاحة ونقاط القوة التي تمتلكها البلاد، وتمثل الرؤية من ثلاث محاور تشمل مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح، تعددت برامج الرؤية وتوجهاتها، إذ إحدى مستهدفات الرؤية الوصول إلى معدل بطالة بنسبة 7% خلال عام 2030، حيث أن رأسمال السعودية الأكبر هو طاقاتها البشرية، ومن ذلك كان من أهداف الرؤية ضمان توفير فرص متساوية وشاملة لجميع شرائح المواطنين، من خلال الدعم الحيوي للقطاع الخاص وكذلك تنمية الكفاءات البشرية عن طريق تحسين المنظومة التعليمية والتدريبية، بالإضافة إلى أنها ركزت على فرص الابتعاث في مجالات تخدم الاقتصاد الوطني وذلك بما يساهم في استحداث وظائف جديدة، وخلق 450000 وظيفة بحلول العام 2020 وبذلك ينخفض معدل البطالة في الوقت نفسه إلى 11%، تركز الرؤية على التدريب المستمر طيلة الحياة، والتشجيع على ثقافة الأداء وإتقان العمل، حيث إنها أولوية تعمل على تحقيقها هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة، فإن أكثر من نصف السعوديين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً، وذلك يشكل ميزة وفرصة لاستثمار هذه القوى، كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً فكان على الرؤية تنمية مواهب المرأة السعودية واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص الوظيفية المناسبة، وذلك بما يعود بالنهائية على مكافحة البطالة ومواجهتها، كما أنها لم تغفل عن ذوي الاحتياجات الخاصة من الحصول أيضاً على فرص عمل وتسهيل اندماجهم بالمجتمع كعنصر فعال في المجتمع السعودي. (موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية

4. مجتمع الدراسة:

لقياس معوقات تطبيق نظام التوطين وتأثيره في البطالة في المملكة العربية السعودية – دراسة حاله محافظه عفيف – كعينه من المجتمع العام للدراسة والذي يشمل العاطلين في محافظه عفيف حيث تم توزيع 42 استبانة وتم استرداد 40 وذلك لعدم صلاحيتها تم استبعاد اثنتان من الاستبانة وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

4.1 حدود البحث:

حدود مكانية:

طبقت الدراسة على العاطلين عن العمل في محافظة عفيف-المملكة العربية السعودية.

حدود زمانية:

طبقت الدراسة خلال الربع الرابع من عام 2020.

حدود موضوعية:

تناولت الدراسة معوقات تطبيق نظام التوظيف وتأثيره في البطالة في المملكة العربية السعودية-دراسة حالة محافظة عفيف-

4.2 أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة كما في الملحق رقم (1) كوسيلة رئيسية لجمع البيانات الأولية لتحقيق أهداف الدراسة وتم توزيعها على العاطلين في محافظه عفيف التي هي محل الدراسة حيث تمكنا من التعرف على وجهة نظر العاطلين والمعوقات التي واجهتهم دون التوظيف في الوظائف وقد تم تصميم أوجه استبانة وفقاً لمقياس لكرت الخماسي كما في الجدول رقم (1) (أتفق بشده، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة) حيث تم تحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها أحصائياً وهي (1،2،3،4،5) على التوالي وتكونت الاستبانة من 17 سؤال.

جدول رقم (1)

المقياس	الدرجة المعيارية	الوزن النسبي
أتفق بشدة	5	%100
أتفق	4	%80
محايد	3	%60
لا أتفق	2	%40
لا أتفق بشدة	1	%20

4.3 خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (2) الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (2)

المتغير	الفئات والمسميات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	28	%70
	ذكر	12	%30
	الثانوية العامة	7	%17.5
	دبلوم	12	%30

المؤهل العلمي	بكالوريوس	19	47.5%
	الدراسات العليا	2	5%
العمر	25-18	20	50%
	35-26	5	12.5%
	45-36	15	37.5%
المجموع		40	100%

المصدر: من إعداد الباحثات اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

الجنس: يوضح الجدول رقم (2) أن معظم العاطلين هم من الإناث بنسبه 70% ويعود ذلك لعدد مستجيبين من العينة.

المؤهل العلمي: يوضح الجدول رقم (2) أن النسبة الأعلى من العاطلين كانت من الذين يحملون المؤهل العلمي (بكالوريوس) حيث كانت بنسبه 47,5% ثم الذين يحملون المؤهل العلمي (دبلوم) كانت نسبتهم 30% ثم يليهم الذين يحملون المؤهل العلمي (الثانوية العامة) كانت نسبتهم 17,5% ثم اقل نسبة كانت من حاملي المؤهل العلمي (الدراسات العليا) وكانت نسبتهم 5%.

العمر: أما فيما يتعلق بأعمار الأفراد كانت أعلى فئة من 25-18 عام وبنسبة 50% وكانت الفئة الثانية من 45-36 عام وبنسبة 37.5% وكانت الفئة الأخيرة من 35-26 عام وبنسبة 12.5%.

5. نتائج الإحصاء الوصفي للاستبيان:

وركز الأسئلة في هذا الاستبانة على أن تكون أداة الدراسة على العاطلين ومعرفة المعوقات التي تحول دون حصولهم على وظائف التوظيف وكانت النتائج كما في الجدول رقم (3)

جدول رقم (3)

التحليل الإحصائي لأسئلة الاستبانة

رقم السؤال	السؤال	لوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	عدم الرغبة في التوجه للعمل في القطاع الخاص	3.075	1.1486	61.5
2	ساعات العمل لا تتناسب مع العائد المادي	3.55	1.1169	71
3	التصور العام لدى المجتمع بتفضيل وظائف القطاع العام في مقابل القطاع الخاص	4.1	0.9165	82
4	افتقاد وظائف القطاع الخاص للأمان الوظيفي	4.125	0.9794	82.5
5	عزوف الأفراد عن العمل بصورة مطلقة	2.725	1.0485	54.5

70	0.9486	3.5	انخفاض تكلفة الحصول على الموظف الأجنبي مقارنة بالموظف السعودي	6
75	0.9420	3.75	يعتبر تدني الرواتب في بعض المهن المراد توطينها دافعاً لعدم العمل في القطاع الخاص	7
78.5	1.1266	3.925	تعتبر شروط التوظيف عائقاً في قبول المواطن السعودي في القطاع الخاص	8
83	0.8817	4.15	أن المجتمع لديه الوعي بأهمية توطين الوظائف	9
71	1.2031	3.55	قدرة العمالة الوافدة على التكيف مع متطلبات القطاع الخاص مثل ظروف العمل	10
66.5	2.2920	3.325	هل العمالة الوافدة أكثر كفاءة من العامل السعودي في القطاع الخاص	11
77	1.3802	3.85	هل يؤثر نظام سعودة الهيئات والمؤسسات على زيادة الفرصة الوظيفية للعاطلين	12
86	0.7810	4.3	هل قلة الشركات في المناطق الريفية سبب لعطالة المواطن السعودي	13
83	0.9886	4.15	اعتقد أن يمكن فصلي من وظائف القطاع الخاص بدون أي تعويض أو حساب لهم	14
80.5	0.7241	4.025	تباطئ عملية الترقية في السلم الوظيفي	15
73	0.9096	3.65	هل ترى أن التأهيل (الأكاديمي / المهني) للشباب أحد المعوقات لتطبيق التوظيف	16
73	0.9886	3.65	لا يوجد مرونة في نظام العمل (الحضور والانصراف/الإجازات)	17
74.5	1.0809	3.729	جمع الفقرات	

المصدر: من إعداد الباحثات اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم ١٣ "هل قلة الشركات في المناطق الريفية سبب لعطالة المواطن السعودي" قد حلت في الترتيب الأولي بمتوسط حسابي بلغ ٤.٣ وانحراف معياري ٧٨١، في حين حلت الفقرة رقم ٥ "عزوف الافراد عن العمل بصورة مطلقة" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ ٢.٧٢٥ وانحراف معياري ١.٠٤٨٥، وقد كان مجموع المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبيان ٣.٧٢٩ وهو أكبر من المتوسط الحسابي الافتراضي للدراسة (٣)، كما أن مجموع الانحراف المعياري لجميع الفقرات الاستبيان قد بلغ اعلى من ١، في حين بلغ الوزن النسبي للاستبيان كاملاً ٧٤.٥٨% وهو أيضاً أكبر من الوزن المتوسط (٧٠%).

6. اختبار الفرضيات:**6.1 اختبار الفرضية الأولى:**

تم اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على:
تعد العوامل الذاتية ذات تأثير سلبي في تطبيق نظام التوظيف.
حيث ظهر اختبار الفرضية على النحو التالي:

جدول رقم (4)

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	السؤال	رقم السؤال
61.5	1.1486	3.075	عدم الرغبة في التوجه للعمل في القطاع الخاص	1
54.5	1.0485	2.725	عزوف الأفراد عن العمل بصورة مطلقة	5
58	2.1971	3.2375	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

تم اختبار الفرضية بناءً على الاسئلة رقم (1،5) وبعد أن تم التحليل الإحصائي تبين أن الوسط الحسابي لهذا المحور بلغ 3.23 ومجموع الانحراف المعياري بلغ 2.1971 وكان الوزن النسبي %58 أي أقل من 80% مما يعني رفض هذه الفرضية والقبول بالفرضية البديلة.

6.2 اختبار الفرضية الثانية:

تم اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على:

تعد العوامل الخاصة بنظام العمل ذات تأثير سلبي في تطبيق نظام التوظيف.

حيث ظهر اختبار الفرضية على النحو التالي:

جدول رقم (5)

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	السؤال	رقم السؤال
71	1.1169	3.55	ساعات العمل لا تتناسب مع العائد المادي	2
82.5	0.9794	4.125	افتقاد وظائف القطاع الخاص للأمان الوظيفي	4

75	0.942	3.75	يعتبر تدني الرواتب في بعض المهن المراد توطينها دافعا لعدم العمل في القطاع الخاص	7
83	0.9886	4.15	اعتقد أن يمكن فصلي من وظائف القطاع الخاص بدون أي تعويض أو حساب لهم	14
73	0.9886	3.65	لا يوجد مرونة في نظام العمل (الحضور والانصراف/الإجازات)	17
76.90	5.0155	3.84	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

كما هو متبين تم اختبار الفرضية بناءً على الأسئلة رقم (2, 4, 7, 14, 17) والتي أظهرت وزناً نسبياً قدر بـ 76.9% مما يعني رفض هذه الفرضية وقبول الفرضية البديلة.

7. النتائج:

بناء على التحليل السابق توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

- أشارت النتائج إلى أن أبرز معوقات تطبيق نظام التوطين تكمن في البعد الجغرافي حيث أظهرت العينة استجابة مع ما يخص قلة الشركات في محافظة عفيف.
- كما أظهرت خصائص عينة الدراسة إلى وجود البطالة بصورة أكبر لدى حملة البكالوريوس مما يعزز الإحصائيات المذكورة سابقاً مما يستجدي استحداث حلول لها.
- تشير النتائج إلى أن أفراد العينة لديهم تصور عن المجتمع أنه يفضل ويتوجه نحو وظائف القطاع العام بغض النظر عن وظائف القطاع الخاص، وربما يعود ذلك لمزايا غير متوفرة في وظائف القطاع الخاص.
- بالإضافة إلى أن النتائج تشير أن وظائف القطاع الخاص تفتقد للأمان الوظيفي، وبالتالي يعود ذلك بشعور الأفراد بالقلق من الاستغناء عنهم وعدم ضمان استمراريتهم في وظائف القطاع الخاص.
- كما أظهرت نتائج الدراسة مدى تأثير القرارات المرتبطة بالتوطين في خلق فرص وظيفية مما يستدعي زيادة التوجه نحو التوطين.
- تعتبر العوامل الخاصة بنظام العمل في القطاع الخاص ذات تأثير أكبر في الحد من عملية التوطين بناءً على آراء أفراد العينة.

8. التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الدراسة توصي بما يلي:

- زيادة فروع الشركات في محافظات المملكة العربية السعودية.
- إجراء المزيد من الدراسات في مجالات التوطين.
- أن تكون الدراسات القادمة تشمل مناطق جغرافية أكبر.
- أن يتم دراسة كل قطاع ممكن توطينه بشكل أكبر.
- أن يكون هناك أنظمة واضحة وصارمة لحقوق العمل في القطاع الخاص.

المراجع:

- [1] الأشقر، سامي. (2019). *البطالة دراسة وصفية تحليلية في ضوء القرآن الكريم* [رسالة دكتوراه]. جامعة عين شمس.
- [2] الراشدي، حمود. (2017). *دراسة ميدانية في توظيف الوظائف بالقطاعات الحكومية والخاص في العاصمة أبو ظبي* مؤتمر ريادة الأعمال، أبو ظبي.
- [3] الرشدي، عبد الله. (2016). *دور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض* [رسالة ماجستير]. جامعة الأمير نايف الأمنية
- [4] الشديفات، خالد. (2017). *البطالة وعلاقتها الاقتصادية في العالم العربي (الأردن، السعودية، لبنان، مصر، المغرب)* مؤتمر التطوير الاقتصادي، لبنان.
- [5] العلي، محمد. (2015). *دور نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة نظر الملاك والمعلمين بمدينة مكة مركز تطوير الأداء الإداري- كمكو.*
- [6] العيسى، خالد. (2016). *دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجها*. مجلة كلية التربية جامعة بنها.
- [7] العيسى، سليمان. (2016). *دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجها* [رسالة ماجستير]. جامعة بنها.
- [8] القحطاني، عبد السلام. (2018). *توظيف الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد، الملتقى الرابع لتطوير الموارد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.*
- [9] القطب، خالد. (2018). *أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي، دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة*. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 6(2).
- [10] رؤية المملكة العربية السعودية <https://www.vision2030.gov.sa> بتاريخ 2020/10/22.
- [11] الصندوق تنمية الموارد البشرية: <https://www.hrdf.org.sa/Home> بتاريخ 2020/10/19.
- [12] قوى <https://www.qiwa.sa/ar/qiwa-services> : بتاريخ 2020/10/14.
- [13] حياه، نوي. (2016). *البطالة في الإسلام بين السبل الوقائية والحلول المتكاملة*، رسالة ماجستير، جامعة عمار ثليجي.
- [14] عامر، طارق. (2015). *أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة (الطبعة الثانية)*. دار اليازوري.
- [15] كاطع، زينب. (2016). *الوسائل التنموية في المصارف التجارية للحد من البطالة – عينة من المصارف التجارية الأهلية، مجلة دراسات محاسبية ومالية.*