

خامساً: العمالة المواطنة والأجنبية في المجتمع السعودي

تشير حجم الإحصاءات أن هناك انخفاضاً في معدل استيعاب وتوظيف العمالة المواطنة السعودية في القطاع الخاص وأن قوة العمل في هذا القطاع تتركز على العمالة الوافدة الأجنبية وأسباب ذلك كما ورد في تقرير مجلس القوى العاملة بالمملكة يرجع إلى أن خريجي الجامعات السعودية يفضلون العمل في الوزارات والمصالح الحكومية في المقام الأول يلي ذلك العمل في المؤسسات والهيئات العامة ثم العمل في القطاع الخاص وقد حددت الغرفة التجارية الصناعية بالرياض أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل بالقطاع الخاص وذكرت أن من أهم أسبابه :

- طول فترة العمل اليومي واتباع نظام الدوامين في أغلب الأحوال
- وقلة أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية .
- وانضباط المؤسسات الخاصة في أسلوب العمل
- وفي مراقبة حضور وانصراف العاملين

ويرى بعض علماء الإدارة والاقتصاد بالمملكة أن إعاقة السعودية في القطاع الأهلي تنشأ أساساً من :

- تحيز المديرين والمستشارين الأجانب في منشآت القطاع الخاص لأبناء جنسياتهم على حساب طالبي العمل من السعوديين وذلك عن طريق توجيه سياسة التوظيف .
- كما أن إعلانات التوظيف التي تصدر عن الكثير من مؤسسات وشركات القطاع الأهلي تصاغ بطريقة ظاهرها الترحيب بالشباب السعودي وحقيقتها صرفهم عن الانضمام لهذه المؤسسات والشركات بفعل المبالغة في طلب المؤهلات وسابق الخبرة أو حتى صعوبة الاختبارات .

وقد حددت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عدداً من الصعوبات التي تواجه توظيف السعوديين في القطاع الأهلي التي من أهمها مايتي :-

- ١- ضالة الأجور التي لا تتلاءم مع تكلفة المعيشة بالمملكة .
 - ٢- المبالغة في المؤهلات العالية والخبرات المطلوبة لشغل بعض الوظائف في حين يمكن أداء العمل بمؤهل وخبرة أقل
 - ٣- اشتراط إجادة اللغة الانجليزية لشغل بعض الأعمال والوظائف مع أن معظمها لا يحتاج لذلك .
 - ٤- توفر الأمن الوظيفي في المؤسسات الحكومية ومزايا الاجازات والعلاوات والترقيات وارتفاع الأجر وغيرها .
- أما مجلس القوى العاملة في المملكة العربية السعودية فقد حدد العوامل التي ساعدت على تدني العمالة الوطنية بالقطاع الأهلي كانت بما يأتي :-

- ١- جاذبية العمل في القطاع الحكومي لتوفر الاستقرار الوظيفي وفرص التدريب والإبتعاث والترقية والتقدير الاجتماعي بسبب منحه الفرصة لخدمة بعض فئات المجتمع .
- ٢- عدم الموازنة بين مخرجات النظم التعليمية والتدريبية واحتياجات القطاع الأهلي حيث يزداد الاقبال من الطلاب على الدراسات الجامعية النظرية دون العملية فتنشأ فجوة كبيرة بين الاحتياجات التي تتطلب خريجي الدراسات العلمية والعملية ويرجع ذلك إلى ضعف قنوات الاتصال بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاع الخاص بهدف المشاركة في إعداد وتقويم مناهج العمليات التعليمية والتدريبية وربطها مع واقع الحال الاقتصادي الاجتماعي .

٣- ارتفاع أجور العمالة الوطنية مقارنة بالأجور التي تدفع للعمالة الأجنبية كما يوجد أصحاب الأعمال انخفاضاً في إنتاجية العمالة الوطنية الأمر الذي لا يناسب الأجر المطلوب دفعه لها والسبب في ذلك يعود إلى عدم وجود نظام مقنن للأجور مبني على أسس محاسبية واضحة في تلك المؤسسات أو الشركات الأهلية وبالتالي عدم وجود مسميات محددة تقوم بمهام وأعباء محددة مما أدى إلى إخضاع عملية تحديد الأجور إلى ظروف العرض والطلب المقلبة لسوق العمل وإلى حاجة أصحاب العمل وبالتالي إلى تقديراتهم وأهوائهم الشخصية .

٤- المؤثرات والعوامل السلوكية التي من أهمها صعوبة التكيف مع ظروف العمل في المؤسسات الخاصة ومجاراة قوانينها ونظمها وأوقات دوامها وكثرة الاستئذان أو عدم المواظبة بسبب مسؤوليته الأسرية والعائلية .

٥- مؤثرات وعوامل فنية من قبل مؤسسات القطاع الخاص حيث تتجه إلى التكتيف الرأسمالي للاستعاضة عن ندرة العمالة الوطنية الفنية الماهرة وشبه الماهرة .

٦- مؤثرات وعوامل اقتصادية ومن أهمها تفشي ظاهرة العمالة القاصرة التي تمثل طاقة عاطلة غير مشغلة وبعض أصحاب الأعمال يتردد في تدريب الكوادر الوطنية تحسباً لاحتمال ترك العمل والانتقال إلى مواقع أخرى مما يكبدهم خسائر لا داعي لها .

وقد دعا مجلس القوى العاملة في المملكة العربية السعودية في ندوة "السعوديون في القطاع الأهلي" إلى الحد من استقدام العمالة الوافدة وترشيد استخدامها بسبب وجودها المكثف والمتزايد في الأعمال التي لا تتطلب تأهيلاً عالياً أو منخفضاً .

فهي تعدت الاحتياجات الحقيقية للاقتصاد الوطني وأصبحت تفوق العمالة الوطنية بمقدار الضعفين تقريباً مما يترتب على ذلك محاذير أمنية واقتصادية واجتماعية

وخير شاهد على ذلك النسبة الكبيرة والمتزايدة للتحويلات المالية للعمالة الوافدة فقد ارتفعت نسبة هذه التحويلات من ٢٨% إلى ٣٧% من دخل المملكة من البترول خلال الفترة ١٤١٠-١٤١٤ هـ ولاشك أن لهذه التحويلات تأثيراتها على الاقتصاد الوطني .

ومما يلفت الانتباه أنه بالرغم من أن العمالة العربية تحظى بالنصيب الأكبر من الفرص الوظيفية ويتقاضى الأجانب أجوراً مرتفعاً ويعيشون حياة هادئة بدون ضرائب وبدون مشكلات عنصرية أو طائفية إلا أن معظم الوافدين كما أثبتت الدراسات الميدانية يحملون تصوراً سيئاً عن المجتمع السعودي حيث يرى معظمهم أن الفرد السعودي يتصف بالغرور والكبرياء وحب السلطة واحتقار الآخرين .

سادساً: السمات الاجتماعية للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة

حاولت بعض الدراسات إبراز الفروق الوظيفية والمميزات النسبية

التي تتسم بها كل من العمالة السعودية والعمالة الوافدة بتوفر عامل الثقة بالنفس وكذلك توفر الصفات والروح القيادية فيها وتمتاز العمالة غير السعودية عن العمالة السعودية بتوفر كل من - العوامل الكفاءة وسرعة التأقلم والاندماج في المنشأة وقد اتضح أن العمالة السعودية تمتاز على نظيرتها غير السعودية بتوفر خاصية حفظ أسرار العمل والتعاون مع الآخرين ودمائة الخلق والشخصية القيادية واستقلالية الرأي والولاء للمنشأة بالرغم من كثرة الشكاوي.

وفي المقابل تبين أن العمالة غير السعودية تمتاز بالكفاءة العلمية والمواظبة ودقة المواعيد والابتكار والتطور في العمل وإنجاز الأهداف وحسن استغلال الوقت والمرونة والخبرة وإجادة اللغة الانجليزية واستعمال الحاسب الآلي والاستمرارية في العمل وتقبل التغيرات الوظيفية والإنتاجية العالية .

وعند فحص الخصائص العامة للعمالة المواطنة والعمالة الوافدة اتضح أن العمالة غير السعودية تفوق العمالة السعودية في العامل الهامة لبقاء المنشأة ونموها وازدهارها مثل عوامل: الكفاءة والإنتاجية والإخلاص في العمل بالمحافظة على حسن استعمال وقت العمل .

ومن ناحية أخرى تبين أن أكثر حالات الغياب في المؤسسات الصناعية المختلفة الموجودة بمدينة الرياض خلال عام من العمالة الأجنبية بمعدل ٥٩,٢% بينما بلغ معدل غياب السعوديين ٤٠,٨% واتضح بشكل عام أن غياب العمالة المواطنة يصل في معظم الأحوال عند العمال في المؤسسات الصناعية إلى خمسة أيام فأكثر سنوياً وإن أكثرها بسبب عوامل اجتماعية مرتبطة بالمجتمع خاصة التردد على الوطن الأصلي أو مرض أحد أفراد الأسرة أو قضاء احتياجات الأسرة وتبين أن سوء الحالة الصحية عند العمالة الأجنبية والتردد على الأماكن المقدسة لأداء العمرة من العوامل الشائعة التي تدعو إلى عدم الانتظام بالعمل لديهم .

وثبت أن غياب العمال يزداد في مدينة الرياض في فصل الصيف وأيام الخميس وأن هناك عوامل ثقافية مرتبطة بالغياب من أهمها الالتزام بكرم الضيافة للمعارف والأقارب وتبين أن التغيب يشيع عند العمالة غير الفنية وعند العمال ذوي التدريب الضعيف الذين لم يتخرجوا من معاهد ومراكز متخصصة .

ولكن لم يتضح أن لظاهرة الغياب علاقة بعملية الرضا الوظيفي فمعظم الوافدين راضون عن أعمالهم التي يقومون بها لكن تبين أن العمال الأجانب يعانون من نقص اهتمام رؤسائهم المباشرين بحل مشكلاتهم الشخصية.

وقد حاولت إحدى الدراسات المتخصصة في هذا المجال التوصل إلى تحديد دقيق إلى عدد من الصفات والخصائص للعمالة والموظفين السعوديين التي بسببها يعرض القطاع الخاص عن استقطابهم وقبولهم

ومن أهم هذه الخصائص ما يأتي :

- ١- ان المواطن غير منضبط سلوكياً داخل المنشأة وفي نفس الوقت يرفض التدخل الخارجي لضبط سلوكه مما لا يوافق أغراض المنشأة و توقعاتها.
- ٢- أن له مزاجية متقلبة الأجواء تعرضه لحالة عدم الاستقرار النفسي والوظيفي فلا يكاد يستقر في عمل حتى ينتقل إلى غيره لينتهي به الأمر في النهاية إلى حالة من شتات الذهن والحيرة وربما الإفلاس المهني .
- ٣- أنه طموح طموحاً يتعدى قدرة المنشأة على استيعابه فهو يحلم بالمنصب الأعلى ويحلم بالسعي نحوه متخطياً الحواجز التي تفرضها طبيعة التدرج والارتقاء.
- ٤- انه يفتقر مقابل ذلك إلى الطموح الذي يستهدف تطوير قدرته وسبل أدائه بما يمكنه من بلوغ غاياته في حدود إمكانيات المنشأة وأهدافها وقدرته هو على الصمود أمام التحديات.
- ٥- أنه مكلف اقتصادياً للمنشأة مقارنة بالوافد الذي يعطي الكثير ويأخذ القليل.

سابعاً: العوامل الاجتماعية المرتبطة باختيار المهنة في المجتمع السعودي

تدرس المهنة في علم الاجتماع من خلال علم الاجتماع المهني الذي يهتم بدراسة العمل كظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجتمعات الإنسانية فالدراسة الاجتماعية للمهنة تتطلب تفسير الطبيعة الاجتماعية للعمل والظواهر المرتبطة به كالبطالة والتقاعد وكذلك يتطلب تحليل البناء الثقافي والاجتماعي ومعرفة المؤثرات الاجتماعية في عملية تصنيف المهن إلى مستويات ومعرفة العوامل المرتبطة بحراك المهن وارتفاع مكانة بعضها وانخفاض البعض الآخر في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتربوية ٠٠ الخ

وقد كان المجتمع السعودي في الفترة المستقرة السابقة يربط بين نوع المهنة والمكانة الاجتماعية الاجتماعية للفرد حيث كان المجتمع يعلي من منزلة أصحاب المهن الزراعية والتجارية بينما تقل المنزلة الاجتماعية للأفراد الذين يعملون

بالحرف الشعبية وهذا التصنيف الذي حددته ثقافة المجتمع هو تدرج مهني لا يمكن أن يتجاوزه الفرد باعتبار ان الفرد يعمل بالمهن العائلية ويكتسب المنزلة الاجتماعية في المجتمع من مهنة العائلة .

وعندما حدث التغيير الاجتماعي في هذه الفترة المتغيرة وطراً على النسق الاجتماعي التحديث والتنظيم وبدأت الحكومة تشرف مباشرة على المهن الاقتصادية وحلت محل العائلة التي كانت تشرف على المهن في الفترة السابقة تغير اتجاه أفراد المجتمع السعودي عن المهن العائلية ولم تحظ الأعمال ذات الصبغة الأسرية إلا بمعدل ضئيل جداً من اهتمام الشباب السعودي يفضل العمل بالمصالح والوزارات التي تشرف عليها الحكومة

- وتبين أن سكان القرى يرغبون العمل بالقطاع الحكومي أكثر من سكان المدن الكبيرة وأن سكان المنطقة الشرقية يفضلون العمل بالمؤسسات والشركات شبه الحكومية

- وأن معظم الشباب السعودي يعطي بعض المهن أولوية عن غيرها لقربها من الموطن الأصلي بصرف النظر عن طبيعة العمل ومزاياها المادية والمعنوية ويميل الشباب بالعمل بالمهن الحكومية رغبة في اكتساب مكانة اجتماعية عند ممارسة مهنته بعلاقته مع آخرين

- فالمكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي الذي يحصل عليه الفرد في هذه الفترة المتغيرة مكتسب من المهنة التي يمارسها وهو عكس التقدير الاجتماعي والمكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد من جراء ممارسة المهن العائلية في الفترة السابقة باعتبارها مهناً متوارثة حددتها ثقافة المجتمع له لذلك تتفاوت المكانة الاجتماعية للمهن وفقاً لتدرجها بالسلم الوظيفي ووفقاً لمسؤولياتها ولما يسدي شأغلها من خدمات للجمهور

- والمجتمع السعودي ما يزال وهو في هذه الفترة المتغيرة المتحضرة تتدخل ثقافته فيه بعملية تصنيف المهن فهو يعلي من قيمة بعض المهن ويعزف عن مهن أخرى فالمجتمع لا يزال يشوبه بعض التحفظ تجاه التعليم المهني والصناعي حتى أن هناك اتجاهها سلبياً ونظرة دونية للعمل المهني والصناعي من قبل الشباب الدارسين في المعاهد الصناعية فيرى الغالبية منهم أنه يناسب الأفراد ذوي القدرات المحدودة في التحصيل العلمي •

- والملاحظ يجد أن ثقافة المجتمع السعودي تؤثر في انتشار بعض المهن دون المهن الأخرى ففي فترة سابقة كان المجتمع يعزف عن المهن العسكرية ولكن في هذه الفترة المعاصرة يميل كثير من أفراد المجتمع بقوة نحو الحصول على مهنة عسكرية لكسب مكانة اجتماعية وتقدير اجتماعي وصوب هذا الاتجاه نجد ثقافة المجتمع تدخلت أيضاً في القيمة الاجتماعية لعمل المرأة ومهنة التدريس والعمل في القطاع الصحي •

- وبشكل عام فإن الشباب السعودي يحتاج إلى إرشاد وتوجيه بعملية الاختيار المهني فالغالبية من الشباب في جميع مراحل التعليم وخاصة في الجامعات لم يتوفر لهم إرشاد جامعي يساعدهم على اختيار المهنة التي توافق ميولهم ورغباتهم •

ثامناً: الآثار الاجتماعية المحتملة لبرنامج التخصص في المجتمع السعودي

يعني التخصص أو كما يطلق عليه البعض من الاقتصاديين (الخصخصة) : التحول إلى القطاع الخاص أي تحويل جانب من النشاطات الاقتصادية التي تملكها الدولة أو تديرها الحكومة إلى القطاع الخاص ليتولى أمرها كلية أو يشارك الدولة فيها وتختلف دول العالم في الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تمر بها فما يمكن تطبيقه في إحدى الدول من أساليب التخصص قد لا يؤتي ثماره المنشودة في دولة أخرى •

أهم عوامل نجاح عملية التخصص:

١- قناعة الحكومة والتزامها بإتباع سياسة التخصص بمعنى لا تكون بواعث التخصص مفروضة عليها من الخارج وأن تكون مدفوعة للأخذ بأساليب التخصص بعامل التقليد بحيث يأمن القطاع الخاص حدوث عوائق سياسية أو اقتصادية من جهة حكومية أو تدخل بعض الأفراد لمصالحهم الخاصة •

- ٢- ضمان الحصول على مساندة الرأي العام عن طريق الوضوح وإشهار كل ما يتعلق بالتخصيص على عامة الناس لأن السرية في هذه الأمور تؤدي في الغالب إلى معارضة التخصيص مهما كانت الفوائد التي سوف تجني منه .
 - ٣- اختيار موعد ملائم لإعلان برنامج التخصيص وذلك بأخذ الظروف السياسية والاقتصادية بالاعتبار كمرور الدولة بأزمة معينة أو وجود قلق عام بسبب ارتفاع الأسعار مما يجعل تأجيل التخصيص مفضلاً في هذه الحالة .
 - ٤- ضرورة مواكبة برامج التخصيص لإصلاحات هيكلية كلية طويلة الأمد ومن أهمها علاج مشكلة الإجراءات والضوابط البيروقراطية .
 - ٥- تكليف جهات متخصصة بدراسة برامج التخصيص وتنفيذها يوجد فيها الخبراء والمتخصصون لتلافي الارتجال والاجتهادات الشخصية .
- يمكن اجمال أهم الآثار الاجتماعية الايجابية المحتملة التي تسعى الحكومات إلى تحقيقها بإقدامها على التحول نحو القطاع الخاص

بالأهداف التالية :

- ١- تحقيق الكفاءة الاقتصادية أو زيادتها ويتم ذلك بإذكاء روح المنافسة في الاقتصاد الوطني مما يرفع حجم الانتاج .
- ٢- الحصول على عوائد مالية تخفف من الأعباء التي ترهق كاهل الدولة وتخفف عجز ميزانيتها العامة ويخفض من حجم الإعانات الحكومية المباشرة وغير المباشرة لكثير من المؤسسات .
- ٣- تخفيض عبء الدين الخارجي .
- ٤- توسيع قاعدة الملكية وذلك بتشجيع العاملين بتملك الأسهم بالشركات التي يعملون بها مما يحقق رفع الكفاءة الانتاجية .
- ٥- جذب رؤوس الأموال الأجنبية ورؤوس الأموال الوطنية المهاجرة .
- ٦- زيادة كمية الانتاج وتحسين نوعيته .

ولكن عمليات التخصيص لا تخلو من السلبيات ويمكن أن يترتب عليها آثار اجتماعية سلبية يمكن أن نلخصها بما يأتي:

- ١- تعرض كثير من الدول للانتقادات التي أخذت بنظام التخصيص فهناك انتقادات حول بيع منشآت القطاع العام بأسعار متدنية ، لا تعكس قيمتها الحقيقية أو فقدان الحكومة السيطرة على منشآت حيوية كانت تدر عوائد مادية للدولة قبل تخصيصها
- ٢- ومن القضايا المهمة التي أثارت معارضة شديدة لبرامج التخصيص في العديد من الدول قضية تسريح العمالة الفائضة بعد عمليات بيع منشآت العام إلى القطاع الخاص .
- ٣- وهناك آثار سلبية لعمليات الخصخصة على مستوى الأسعار والتضخم فمن المحتمل أن يؤدي التخصيص إلى رفع أسعار السلع والخدمات وبالتالي إلى زيادة الضغوط التضخمية في الاقتصاد .
- ٤- كما أن بيع المنشآت العامة إلى أجانب من خارج البلاد يؤدي إلى عدة آثار سلبية ومنها ارتفاع مستوى الاسعار لأن المستثمر الأجنبي يهدف أساساً إلى تحقيق مستويات عالية من الأرباح .
- ٥- يمكن أن تكون عملية بيع منشآت القطاع العام محفوفة بالمخاطر إذا ما استخدمت حصيلة إيرادات البيع في تمويل الإنفاق العسكري خاصة إذا لم تستعد الدولة بمجموعة من السياسات المالية والنقدية لمواجهة الآثار السلبية .
- ٦- تجدر الإشارة إلى أن موضوع اشتراك موظفي المنشآت العامة في الملكية والذي يعد ميزة من مزايا التخصيص في بعض الدول كبريطانيا مثلاً يمكن أن يقود إلى مشكلات توزيعية في دول أخرى

أسئلة المحاضرة :

س١/ تحدث / تحدثي بالتفصيل عن العوامل الاجتماعية المرتبطة باختيار المهنة في المجتمع السعودي