

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال

عنوان البحث

أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على

العاملين في المنصات الرقمية

إعداد الطالب/محمد عيد الغنزي

إشراف/د. الفیصل عبدالحمید محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

1	الفصل الاول
5	الملخص
6	المقدمة
7	مشكلة الدراسة
8	اهمية الدراسة
9	اهداف الدراسة
10	تساؤلات الدراسة
11	فرضيات الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
14	متغيرات الدراسة
15	الفصل الثاني
16	الدراسات السابقة
19	الإطار النظري
22	1. مفهوم اقتصاد المشاركة وتطوره

27	2. اقتصاد المشاركة وسوق العمل
31	3. نظريات سوق العمل ذات الصلة
35	4. التحولات في طبيعة العمل
39	5. التنظيمات والتشريعات المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل
42	6. تأثير التقنية الرقمية على سوق العمل واقتصاد المشاركة
46	7. سوق العمل في المملكة العربية السعودية
48	8. اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية
49	9. الإيجابيات والسلبيات المحتملة لاقتصاد المشاركة على سوق العمل
50	الخاتمة
51	الفصل الثالث
52	منهجية الدراسة
52	مجتمع الدراسة
53	ادوات جمع البيانات
53	حدود الدراسة
54	الاستبيان

60	الفصل الرابع
61	التحليل الاحصائي
69	النتائج
72	التوصيات
74	المراجع
80	الملخص
81	الملاحق

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على العاملين في المنصات الرقمية. اتبعت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا، واعتمدت على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغ حجمها 100 عامل في المنصات الرقمية بالمملكة.

كشفت النتائج أن اقتصاد المشاركة قد وفر فرص عمل جديدة ومرونة عالية في ساعات العمل، مما يُعد عامل جذب رئيسي للعاملين. ومع ذلك، أبرزت الدراسة تحديات كبيرة تتعلق بـ عدم استقرار الدخل، وغياب الأمن الوظيفي، ونقص الحماية الاجتماعية (كالتأمين الصحي). كما أوضح التحليل وجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة. ورغم أن العمل في المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة، إلا أن أغلبية العاملين يفضلون الوظائف التقليدية إذا أُتيحت لهم الفرصة، مما يشير إلى أن العمل عبر المنصات يُنظر إليه كخيار مؤقت أو ثانوي للكثيرين.

بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة وضع آليات لضمان حد أدنى للدخل، وتوفير الحماية الاجتماعية، وتوضيح الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية بين العاملين والمنصات. كما شددت على أهمية برامج التدريب والتأهيل لتعزيز مهارات العاملين، وتعزيز الحوار بين جميع الأطراف المعنية لبناء بيئة عمل أكثر عدالة واستدامة في اقتصاد المشاركة بالمملكة.

يشهد العالم تحولًا متسارعًا في طبيعة الاقتصاد، حيث يبرز نموذج "اقتصاد المشاركة"

(Sharing Economy) كقوة دافعة للتغيير في مختلف القطاعات. يُعرف اقتصاد

المشاركة بأنه نظام اقتصادي يعتمد على تبادل الأصول والخدمات بين الأفراد بشكل

مباشر، غالبًا عبر منصات رقمية، مما يقلل من الحاجة إلى وسطاء تقليديين. وقد امتد

تأثير هذا النموذج ليشمل سوق العمل، مُحدثًا فرصًا وتحديات جديدة.

تكتسب المملكة العربية السعودية أهمية خاصة في هذا السياق، نظرًا لما تشهده من

تحولات اقتصادية واجتماعية طموحة ضمن رؤية 2030، والتي تهدف إلى تنويع مصادر

الدخل وتعزيز مشاركة المواطنين في سوق العمل. ومع التوسع في استخدام التقنيات

الرقمية وانتشار تطبيقات اقتصاد المشاركة في المملكة، يصبح من الضروري فهم وتقييم

تأثير هذا النموذج على هيكل ووظائف سوق العمل السعودي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير اقتصاد المشاركة على سوق العمل في

المملكة العربية السعودية. ستسعى الدراسة إلى تحديد الفرص التي يخلقها هذا النموذج،

مثل توفير مصادر دخل مرنة وزيادة فرص العمل، بالإضافة إلى التحديات المحتملة، مثل

تأثيره على الحقوق العمالية وأنظمة التوظيف التقليدية. من خلال دراسة حالة للمملكة

العربية السعودية، يمكن لهذه الدراسة أن تقدم رؤى قيمة لصناع القرار والباحثين حول

كيفية الاستفادة القصوى من إمكانيات اقتصاد المشاركة مع معالجة التحديات المصاحبة له في سياق السوق السعودي.

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية:

ما هو تأثير نمو اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

المشكلات الفرعية:

1. ما هي الفرص التي يوفرها اقتصاد المشاركة للعاملين في سوق العمل السعودي

(مثل المرونة، مصادر الدخل الإضافية، سهولة الدخول)؟

2. ما هي التحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على العاملين في سوق العمل

السعودي (مثل الحقوق العمالية، الاستقرار الوظيفي، المنافسة مع العمالة غير

النظامية)؟

3. كيف يؤثر انتشار منصات اقتصاد المشاركة على هيكل سوق العمل السعودي

التقليدي؟

4. ما هي الآثار التنظيمية والتشريعية اللازمة للتعامل مع نمو اقتصاد المشاركة في

سياق سوق العمل السعودي؟

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تسعى إلى تقديم تحليل معمق لتأثير نموذج اقتصادي حديث ومتنامي - اقتصاد المشاركة - على سوق عمل ذي خصوصية وأهمية إقليمية وعالمية، وهو سوق العمل في المملكة العربية السعودية. ستساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل في المنطقة العربية، والتي لا تزال قيد التطور. كما أنها قد تقدم إطارًا نظريًا وتطبيقيًا لفهم التفاعلات بين هذا النموذج الاقتصادي الجديد وهياكل سوق العمل القائمة في الاقتصادات المشابهة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تفتح نتائج هذه الدراسة آفاقًا لبحوث مستقبلية تتناول جوانب أكثر تفصيلاً لتأثير اقتصاد المشاركة على مختلف قطاعات سوق العمل السعودي.

الأهمية العملية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة لعدة أطراف معنية. بالنسبة لصناع القرار والجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية، ستقدم الدراسة رؤى مبنية على البحث حول الفرص والتحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على سوق العمل، مما يمكنهم من صياغة سياسات وتشريعات فعالة تهدف إلى تعظيم الفوائد وتقليل المخاطر المحتملة. كما ستساعد في فهم كيفية دمج نماذج اقتصاد المشاركة في إطار رؤية 2030 الهادفة إلى تنويع الاقتصاد وتنمية القدرات البشرية.

بالنسبة لأصحاب الأعمال والمنصات الرقمية العاملة في مجال اقتصاد المشاركة، ستوفر الدراسة فهمًا أعمق لديناميكيات سوق العمل السعودي وتوجهات العاملين والمستخدمين، مما يمكنهم من تطوير نماذج أعمال أكثر فعالية وملاءمة للسوق المحلي.

أما بالنسبة للباحثين والأكاديميين، فستقدم الدراسة قاعدة بيانات وتحليلات يمكن الاستناد إليها في إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتخصصة في هذا المجال.

وأخيرًا، يمكن أن يستفيد الأفراد والباحثون عن عمل من فهم الفرص المتاحة في إطار اقتصاد المشاركة وكيفية الاستفادة منها، بالإضافة إلى الوعي بالتحديات المحتملة المتعلقة بهذا النوع من العمل.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

يهدف هذا الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد وتحليل تأثير اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد الفرص التي يوفرها اقتصاد المشاركة للعاملين في سوق العمل السعودي

(مثل المرونة، مصادر الدخل الإضافية، سهولة الدخول).

2. تحديد التحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على العاملين في سوق العمل

السعودي (مثل الحقوق العمالية، الاستقرار الوظيفي، المنافسة مع العمالة غير

النظامية).

3. تحليل كيفية تأثير انتشار منصات اقتصاد المشاركة على هيكل سوق العمل

السعودي التقليدي.

4. استكشاف الآثار التنظيمية والتشريعية المحتملة للتعامل مع نمو اقتصاد المشاركة

في سياق سوق العمل السعودي.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

ما هو تأثير نمو اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي الفرص التي يتيحها اقتصاد المشاركة للعاملين في سوق العمل السعودي؟

2. ما هي التحديات التي يواجهها العاملون في سوق العمل السعودي نتيجة لنمو

اقتصاد المشاركة؟

3. كيف يغير انتشار منصات اقتصاد المشاركة من طبيعة وهيكل سوق العمل

السعودي؟

4. ما هي المتطلبات التنظيمية والتشريعية اللازمة لمواكبة تطورات اقتصاد المشاركة

في سوق العمل السعودي؟

فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: يؤدي نمو اقتصاد المشاركة إلى إحداث تغييرات ذات دلالة إحصائية في هيكل ووظائف سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
- الفرضيات الفرعية:
 - يساهم اقتصاد المشاركة بشكل إيجابي في زيادة فرص العمل وتوفير مصادر دخل إضافية ومرونة أكبر للعاملين في سوق العمل السعودي.
 - يصاحب نمو اقتصاد المشاركة تحديات تتعلق بحماية حقوق العاملين، وتوفير الاستقرار الوظيفي، وزيادة المنافسة في سوق العمل السعودي.
 - يؤدي انتشار منصات اقتصاد المشاركة إلى تحول في هيكل سوق العمل السعودي التقليدي، وظهور أشكال جديدة من العمل والعلاقات التعاقدية.
 - يتطلب التعامل الفعال مع نمو اقتصاد المشاركة في سوق العمل السعودي تطوير وتحديث الأطر التنظيمية والتشريعية القائمة.

1. اقتصاد المشاركة (Sharing Economy): نظام اقتصادي يعتمد على تبادل أو تأجير الأصول والخدمات بين الأفراد بشكل مباشر، غالباً عبر منصات رقمية، بدلاً من امتلاكها بشكل دائم أو الاعتماد على شركات تقليدية لتوفيرها. ويشمل مفاهيم مثل الاستهلاك التعاوني والوصول بدلاً من الملكية.
2. سوق العمل (Labor Market): هو النظام الذي يتم فيه تفاعل العرض والطلب على العمالة. يشمل جميع الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، بالإضافة إلى أصحاب العمل الذين يبحثون عن موظفين.
3. منصات اقتصاد المشاركة (Sharing Economy Platforms): هي التطبيقات والمواقع الإلكترونية التي تسهل عمليات تبادل أو تأجير الأصول والخدمات بين الأفراد (مثل تطبيقات النقل التشاركي، الإقامة التشاركية، تقديم الخدمات المستقلة).
4. المرونة في العمل (Work Flexibility): قدرة العامل على تحديد جوانب من عمله مثل أوقات العمل، ومكانه، وطريقة أدائه، بما يتناسب مع احتياجاته وظروفه.
5. الحقوق العمالية (Labor Rights): مجموعة الحقوق والقوانين التي تحمي العاملين وتضمن لهم ظروف عمل عادلة وآمنة، وتشمل جوانب مثل الأجور، ساعات العمل، السلامة المهنية، والحماية من الفصل التعسفي.

6. هيكل سوق العمل (Labor Market Structure): يشير إلى توزيع القوى العاملة

حسب القطاعات الاقتصادية، وأنواع الوظائف، ومستويات المهارة، وأنماط

التوظيف (دائم، مؤقت، مستقل، إلخ.).

متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: نمو وازدهار اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية (ويشمل عناصره مثل انتشار المنصات الرقمية، حجم التبادلات والخدمات المقدمة عبرها، ونسبة العاملين المنخرطين فيه).
- المتغير التابع: سوق العمل في المملكة العربية السعودية (ويتم قياس تأثير المتغير المستقل عليه من خلال مؤشرات مثل:
 - فرص العمل المتاحة وأنواعها.
 - مستويات الدخل وأنماطه.
 - الحقوق العمالية وظروف العمل.
 - هيكل وأنماط التوظيف السائدة).

الفصل الثاني

1. اسم الدراسة: توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: (استراتيجية رفع

الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد)

◦ المؤلف: القحطاني (2018)

◦ النتائج: أوصت الدراسة بالاهتمام بالجانب الاستراتيجي في عملية التوطين

والتدرج في الإحلال، وتأسيس شركات وطنية في مجالات مختلفة بكوادر

وطنية.

2. اسم الدراسة: تقدير الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص وإمكانية إحلالها

بالعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية باستخدام التكامل المشترك ونموذج

تصحيح الخطأ

◦ المؤلف: د. أحمد مشعل (2013)

◦ النتائج: أظهرت الدراسة أن الطلب على العمالة الوافدة يرتبط طرديًا بالنتائج

المحلي الحقيقي غير النفطي، ومتوسط أجر العامل السعودي، وعدد

المنشآت، وعكسيًا بمتوسط أجر العامل الوافد. أوصت بضرورة الإسراع في

تقليل وترشيد توظيف العمالة الوافدة ووضع سياسات للإحلال التدريجي.

3. اسم الدراسة: أثر النمو الاقتصادي على البطالة - دراسة حالة المملكة العربية

السعودية خلال الفترة: 1980-2018م

○ المؤلف: عباس حسن (2020)

○ النتائج: بينت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين معدل

البطالة ومعدل النمو الاقتصادي، وعدم وجود علاقة ذات دلالة بين معدل

البطالة والتضخم. أوصت بإعادة هيكلة الاقتصاد السعودي وتوجيه

الاستثمارات للقطاعات كثيفة العمل ومراجعة سياسات خفض البطالة.

4. اسم الدراسة: العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي: دراسة قياسية لحالة الجزائر

في الفترة (1980-2015)

○ المؤلف: دحماني السعدية (2017)

○ النتائج: أشارت الدراسة إلى وجود علاقة تكامل مشترك بين البطالة والنمو

الاقتصادي تدل على علاقة عكسية طويلة الأجل. أوصت بتوفير بيانات

ذات مصداقية والعمل على زيادة وتيرة خلق المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة.

5. اسم الدراسة: العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي : دراسة قياسية لحالة الجزائر

في الفترة (1980-2015)

○ المؤلف: شحماني السعدية (2017)

○ النتائج: أشارت الدراسة إلى وجود علاقة تكامل مشترك بين البطالة والنمو

الاقتصادي تدل على علاقة عكسية طويلة الأجل. أوصت بتوفير بيانات

ذات مصداقية والعمل على زيادة وتيرة خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

6. اسم الدراسة: الأثر المتبادل بين ظاهرة البطالة والنمو الاقتصادي في الاقتصاد العراقي للمدة (1990-2012)

◦ المؤلف: حميد مرزوك (2015)

◦ النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ضعيفة بين البطالة والنمو

الاقتصادي، مما يشير إلى أن النمو الاقتصادي وحده ليس حلاً كافياً

للبطالة في العراق. أوصى الباحث بتنويع مصادر الدخل وتحفيز

الاستثمارات في القطاعات كثيفة العمل وتصحيح مخرجات التعليم

والسياسات التجارية.

الإطار النظري

1. مفهوم اقتصاد المشاركة وتطوره: تعريف شامل لاقتصاد المشاركة، نشأته، نماذجه المختلفة (مثل النقل التشاركي، الإقامة التشاركية، العمل الحر عبر الإنترنت)، وانتشاره العالمي والإقليمي.
2. اقتصاد المشاركة وسوق العمل: استعراض الأدبيات التي تربط بين اقتصاد المشاركة وسوق العمل، بما في ذلك الفرص والتحديات التي يطرحها هذا النموذج على التوظيف، الأجور، وظروف العمل.
3. نظريات سوق العمل ذات الصلة: استعراض النظريات الاقتصادية والاجتماعية التي تفسر ديناميكيات سوق العمل وتأثير التقنيات والابتكارات الجديدة عليه (مثل نظرية رأس المال البشري، نظرية التجزئة في سوق العمل).
4. التحولات في طبيعة العمل: مناقشة كيف يساهم اقتصاد المشاركة في تغيير طبيعة العمل من التوظيف التقليدي إلى أشكال أكثر مرونة واستقلالية، وظهور ما يُعرف بـ "اقتصاد الأعمال المؤقتة" (Gig Economy).
5. التنظيمات والتشريعات المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل: استعراض الأطر القانونية والتنظيمية القائمة أو المقترحة للتعامل مع اقتصاد المشاركة وتأثيره على حقوق العاملين وحماية المستهلك في مختلف الدول.

6. تأثير التقنية الرقمية على سوق العمل واقتصاد المشاركة: تحليل دور التكنولوجيا

الرقمية والمنصات الإلكترونية في تسهيل نمو اقتصاد المشاركة وتغيير آليات عمل سوق العمل.

7. سوق العمل في المملكة العربية السعودية: لمحة عامة عن خصائص سوق العمل

السعودي، التحديات والفرص الراهنة، وأهداف رؤية 2030 المتعلقة بتنمية القوى العاملة.

8. اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية: استعراض لواقع وتطور اقتصاد

المشاركة في المملكة، أبرز المنصات والتطبيقات المستخدمة، ومدى انتشاره في مختلف القطاعات.

9. الإيجابيات والسلبيات المحتملة لاقتصاد المشاركة على سوق العمل: تلخيص

وتحليل للمنافع والمخاطر المحتملة لنمو اقتصاد المشاركة على العاملين وأصحاب العمل وهيكل سوق العمل بشكل عام.

1. مفهوم اقتصاد المشاركة وتطوره:

أ. تعريف شامل لاقتصاد المشاركة:

يمكن تعريف اقتصاد المشاركة (Sharing Economy) بأنه نظام اقتصادي واجتماعي يعتمد على مشاركة أو تأجير أو تبادل الأصول والخدمات بين الأفراد مباشرة أو عبر منصات رقمية. بدلاً من الملكية الفردية المطلقة، يركز هذا النموذج على الوصول إلى الموارد عند الحاجة. يشمل ذلك مجموعة واسعة من الأنشطة التي يتم فيها استخدام الأصول غير المستغلة أو القدرات الفردية لتحقيق منفعة اقتصادية أو اجتماعية. ببساطة، يتعلق الأمر بـ:

استخدام أقل: تحقيق أقصى استفادة من الموارد الموجودة بدلاً من استهلاك المزيد.

وصول أسهل: تمكين الأفراد من الوصول إلى السلع والخدمات بتكلفة أقل وفي الوقت المناسب.

تواصل مباشر: في كثير من الحالات، تسهيل التفاعل المباشر بين مقدمي الخدمات والمستهلكين.

ب. نشأة اقتصاد المشاركة:

على الرغم من أن مفهوم المشاركة والتبادل ليس جديدًا (فقد كان موجودًا في المجتمعات التقليدية)، إلا أن الظهور الحديث لاقتصاد المشاركة يرتبط بشكل كبير بعدة عوامل، أهمها:

الأزمة المالية العالمية لعام 2008: دفعت الكثير من الأفراد إلى البحث عن طرق لتوفير المال وتحقيق دخل إضافي من خلال أصولهم غير المستغلة.

التطور التكنولوجي: لعبت المنصات الرقمية وتطبيقات الهواتف الذكية دورًا حاسمًا في تسهيل التواصل والتنسيق بين الأفراد على نطاق واسع، مما جعل مشاركة الموارد والخدمات أكثر سهولة وكفاءة. هذه المنصات خفضت تكاليف المعاملات وساعدت في بناء الثقة بين المستخدمين من خلال أنظمة التقييم والمراجعات.

الوعي البيئي: ساهم تزايد الوعي بأهمية الاستدامة وتقليل النفايات في تعزيز فكرة مشاركة الموارد كبديل أكثر مسؤولية للاستهلاك المفرط.

يمكن اعتبار بدايات اقتصاد المشاركة الحديث مع ظهور خدمات مثل **Craigslist** (للإعلانات المبوبة والتبادل) وبعض المبادرات المحلية للمشاركة. لكن النمو الأكبر والانفجار الحقيقي لهذا الاقتصاد جاء مع ظهور شركات مثل:

Airbnb (تأجير أماكن الإقامة)

Uber (النقل التشاركي)

هذه الشركات استغلت التكنولوجيا لربط الأفراد الذين لديهم أصول غير مستغلة (غرف فارغة، سيارات) بأولئك الذين يحتاجون إليها.

ج. نماذجه المختلفة:

يتضمن اقتصاد المشاركة مجموعة واسعة من النماذج، من بينها:

النقل التشاركي (Ride-sharing): مثل Uber و Lyft، حيث يقدم الأفراد خدمات النقل باستخدام سياراتهم الخاصة.

الإقامة التشاركية (Accommodation-sharing): مثل Airbnb، حيث يقوم الأفراد بتأجير غرف أو منازلهم لفترات قصيرة.

العمل الحر عبر الإنترنت (Freelancing Platforms): مثل Upwork و

Fiverr، حيث يقدم الأفراد مهاراتهم وخبراتهم كمستقلين لمشاريع محددة.

مشاركة السلع (Goods-sharing): مثل Peerby (إقراض واستعارة الأدوات والأشياء بين الجيران).

مشاركة المعرفة والمهارات (Knowledge and Skills Sharing): منصات التعلم التشاركي أو تبادل الخبرات.

التمويل التشاركي (Crowdfunding): مثل Kickstarter و Indiegogo، حيث يساهم عدد كبير من الأفراد بمبالغ صغيرة لتمويل مشاريع أو مبادرات.

هذه النماذج تختلف في طبيعة ما يتم مشاركته (أصول مادية، خدمات، مهارات، أموال) وفي طريقة التفاعل بين المشاركين (مباشر، عبر منصة).

د. انتشاره العالمي والإقليمي:

عالمياً:

شهد اقتصاد المشاركة نمواً هائلاً على مستوى العالم. أصبحت شركات مثل Airbnb و Uber شركات عالمية عملاقة وغيرت بشكل كبير صناعات الضيافة والنقل. كما ازدهرت منصات العمل الحر وأصبحت جزءاً مهماً من سوق العمل الحديث. يُقدر حجم اقتصاد المشاركة العالمي بمليارات الدولارات ويستمر في النمو مع تبني المزيد من الأفراد والشركات لهذا النموذج.

إقليمياً (في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا):

يشهد اقتصاد المشاركة نمواً ملحوظاً في المنطقة، وإن كان بوتيرة قد تكون أبطأ مقارنة ببعض المناطق الأخرى. هناك تبني متزايد لنماذج مثل:

النقل التشاركي: تطبيقات مثل Careem (التي استحوذت عليها Uber) حققت

انتشاراً واسعاً في العديد من المدن الإقليمية.

الإقامة التشاركية: بدأت منصات مثل Airbnb في اكتساب شعبية، خاصة في المدن السياحية.

العمل الحر عبر الإنترنت: هناك زيادة في عدد المستقلين الذين يستخدمون المنصات العالمية والإقليمية للعثور على فرص عمل.

ومع ذلك، قد تواجه المنطقة بعض التحديات الخاصة مثل التنظيم القانوني، البنية التحتية الرقمية في بعض المناطق، والثقافة الاجتماعية التي قد تحتاج إلى مزيد من التكيف مع فكرة المشاركة بدلاً من الملكية.

بشكل عام، يمكن القول أن اقتصاد المشاركة يمثل تحولاً مهماً في الطريقة التي نستهلك بها الموارد ونتفاعل اقتصادياً واجتماعياً، ويحمل معه فرصاً وتحديات للمستقبل.

2. اقتصاد المشاركة وسوق العمل: استعراض الأدبيات

تتناول الأدبيات المتزايدة العلاقة المعقدة بين اقتصاد المشاركة وسوق العمل، محللة كيف يُعيد هذا النموذج تشكيل فرص العمل، هياكل الأجور، وظروف العمل. يمكن تلخيص النقاش الدائر في هذه الأدبيات حول الفرص والتحديات كما يلي:

أ. الفرص التي يطرحها اقتصاد المشاركة على سوق العمل:

مرونة أكبر: غالباً ما يوفر اقتصاد المشاركة فرص عمل تتسم بمرونة عالية في أوقات العمل والمواقع. يمكن للأفراد تحديد ساعات عملهم بأنفسهم والعمل من أي مكان، مما يجعله جذاباً للطلاب، والأمهات، والمتقاعدين، والأشخاص الذين يبحثون عن دخل إضافي أو وظائف بديلة.

سهولة الدخول: العديد من وظائف اقتصاد المشاركة تتطلب مهارات قليلة نسبيًا وحواجز دخول منخفضة (مثل قيادة سيارة أو تأجير غرفة)، مما يوفر فرص عمل للأفراد الذين قد يجدون صعوبة في الحصول على وظائف تقليدية.

توليد فرص عمل جديدة: ساهم اقتصاد المشاركة في خلق أسواق ووظائف لم تكن موجودة من قبل، مثل سائقي تطبيقات النقل التشاركي ومقدمي خدمات الإقامة عبر منصات التأجير.

إمكانية تحقيق دخل إضافي: يتيح للأفراد تحقيق دخل إضافي من خلال استغلال أصولهم غير المستغلة (مثل سياراتهم أو منازلهم) أو مهاراتهم في أوقات فراغهم. **تمكين الأفراد:** يمكن أن يمكّن اقتصاد المشاركة الأفراد من أن يصبحوا رواد أعمال صغار، حيث يمكنهم تقديم خدماتهم مباشرة للعملاء.

ب. التحديات التي يطرحها اقتصاد المشاركة على سوق العمل:

تصنيف العاملين: غالبًا ما يتم تصنيف العاملين في اقتصاد المشاركة كمقاولين مستقلين بدلاً من موظفين، مما يحرمهم من العديد من الحقوق والحماية التي يتمتع بها الموظفون التقليديون (مثل الحد الأدنى للأجور، والتأمين الصحي، وإجازات مدفوعة، ومعاشات التقاعد). هذا التصنيف هو موضوع جدل كبير في الأدبيات.

تقلب الدخل وعدم اليقين: يعتمد دخل العاملين في اقتصاد المشاركة غالبًا على الطلب وقد يكون غير منتظم وغير متوقع، مما يؤدي إلى عدم الاستقرار المالي.

ظروف العمل: قد يواجه العاملون في اقتصاد المشاركة ظروف عمل صعبة، مثل ساعات عمل طويلة، وضغط لتقديم أداء عالٍ باستمرار للحفاظ على تقييمات جيدة، وتحمل تكاليف التشغيل الخاصة بهم (مثل صيانة السيارة والبنزين لسائقي النقل التشاركي).

المنافسة والأجور: قد يؤدي العدد الكبير من الأفراد الذين يدخلون سوق العمل عبر منصات اقتصاد المشاركة إلى زيادة المنافسة والضغط على الأجور.

الحماية الاجتماعية: يفتقر العاملون المستقلون في اقتصاد المشاركة غالبًا إلى شبكات الأمان الاجتماعي التي يتمتع بها الموظفون التقليديون، مثل التأمين ضد البطالة وتعويضات العمال.

التنظيم: يمثل غياب أو عدم كفاية التنظيم تحديًا كبيرًا، حيث يصعب تطبيق معايير العمل وحماية حقوق العاملين في هذا السياق الجديد.

3. نظريات سوق العمل ذات الصلة:

أ. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

المفهوم الأساسي: ترى هذه النظرية أن الأفراد يستثمرون في أنفسهم (من خلال التعليم، التدريب، الخبرة) لاكتساب مهارات ومعارف تزيد من إنتاجيتهم وبالتالي أجورهم في سوق العمل. يعتبر رأس المال البشري بمثابة "رأس مال" يمكن استثماره لتحقيق عوائد مستقبلية في شكل أجور أعلى وفرص عمل أفضل.

صلتها باقتصاد المشاركة: يمكن تطبيق هذه النظرية على العاملين في اقتصاد المشاركة. على سبيل المثال، السائق الذي يستثمر في تعلم مهارات خدمة العملاء الجيدة أو تطوير معرفته بالمدينة قد يحصل على تقييمات أعلى وبالتالي فرص عمل أكثر ودخل أكبر. كذلك، المستقل الذي يستثمر في تطوير مهاراته الرقمية سيكون أكثر قدرة على المنافسة على المنصات الإلكترونية.

تأثير التقنيات والابتكارات: تؤكد هذه النظرية على أهمية اكتساب المهارات اللازمة للتكيف مع التقنيات والابتكارات الجديدة. فظهور اقتصاد المشاركة يتطلب من العاملين تطوير مهارات جديدة في استخدام المنصات الرقمية، والتسويق الذاتي، والتواصل مع العملاء عبر الإنترنت.

ب. نظرية التجزئة في سوق العمل (Labor Market Segmentation Theory):

المفهوم الأساسي: تقترح هذه النظرية أن سوق العمل ليس سوقًا واحدًا متجانسًا، بل ينقسم إلى قطاعات مختلفة ذات خصائص متميزة. غالبًا ما يتم التمييز بين قطاع "أساسي" يوفر وظائف جيدة بأجور عالية، واستقرار وظيفي، وفرص للترقية، وقطاع

"هامشي" أو "ثانوي" يوفر وظائف ذات أجور منخفضة، واستقرار وظيفي أقل، وفرص محدودة للتطور.

صلتها باقتصاد المشاركة: يمكن تحليل اقتصاد المشاركة من منظور هذه النظرية. يرى البعض أن العديد من وظائف اقتصاد المشاركة (خاصة تلك التي تعتمد على العمل الحر والمنصات الرقمية) تميل إلى أن تكون جزءًا من القطاع الثانوي، حيث تتسم بتقلب الدخل، ونقص الحماية الاجتماعية، وظروف عمل أقل استقرارًا مقارنة بالوظائف التقليدية في القطاع الأساسي. ومع ذلك، قد توفر بعض جوانب اقتصاد المشاركة أيضًا فرصًا لدخول القطاع الأساسي أو خلق قطاعات فرعية جديدة بخصائص مختلفة.

تأثير التقنيات والابتكارات: ساهمت التقنيات الرقمية في ظهور وتوسع اقتصاد المشاركة، مما أدى إلى خلق أنواع جديدة من العمل التي قد لا تتناسب تمامًا مع نموذج التجزئة الثنائي التقليدي. قد يكون هناك "قطاع المنصات الرقمية" الذي يمتلك خصائص فريدة تجمع بين بعض جوانب القطاعين الأساسي والثانوي.

نظريات أخرى ذات صلة:

نظرية البحث عن الوظيفة (Job Search Theory): تفسر كيف يبحث الأفراد عن عمل وكيف يتخذون قرارات القبول أو الرفض بناءً على الأجور المتوقعة وتكاليف

البحث. يمكن تطبيقها على كيفية بحث الأفراد عن فرص عمل في اقتصاد المشاركة وكيف يقارنونها بالوظائف التقليدية.

نظرية المساومة على الأجور (Wage Bargaining Theory): تركز على كيفية

تحديد الأجور من خلال التفاوض بين أصحاب العمل والعاملين (أو ممثليهم مثل النقابات). في اقتصاد المشاركة، حيث يكون العمل غالباً فردياً، قد تكون هذه النظرية أقل تطبيقاً بشكل مباشر ولكنها تظل ذات صلة بفهم ديناميكيات تحديد "أسعار" الخدمات على المنصات.

نظرية الوكالة (Agency Theory): تدرس العلاقة بين "الوكيل" (مثل العامل في

اقتصاد المشاركة) و "الأصيل" (مثل العميل أو المنصة)، وكيفية تصميم العقود والحوافز لضمان توافق المصالح.

4. التحولات في طبيعة العمل:

يُعد اقتصاد المشاركة محركاً رئيسياً للتحولات العميقة التي نشهدها في طبيعة العمل، حيث يبتعد تدريجياً عن نموذج التوظيف التقليدي نحو أشكال عمل أكثر مرونة

واستقلالية. وقد ساهم هذا في ظهور ما يُعرف بـ "اقتصاد الأعمال المؤقتة" (Gig Economy).

أ. من التوظيف التقليدي إلى المرونة والاستقلالية:

التوظيف التقليدي: يتميز بعلاقة عمل طويلة الأمد بين الموظف وصاحب العمل، وعادةً ما يتضمن ساعات عمل محددة، وموقع عمل ثابت، ومجموعة واضحة من المسؤوليات، بالإضافة إلى مزايا مثل التأمين الصحي والمعاشات التقاعدية والإجازات المدفوعة.

اقتصاد المشاركة: يقدم نموذجًا مختلفًا يعتمد على علاقات عمل قصيرة الأجل أو قائمة على المشاريع (gigs). يتمتع الأفراد بقدر أكبر من المرونة في تحديد متى وأين يعملون، ونوع العمل الذي يقومون به. كما يتمتعون بقدر أكبر من الاستقلالية في إدارة عملهم الخاص.

كيف يساهم اقتصاد المشاركة في هذا التحول؟

تفكيك الوظائف: تقوم منصات اقتصاد المشاركة بتفكيك المهام والخدمات إلى وحدات أصغر ("gigs") يمكن للأفراد إنجازها بشكل مستقل. على سبيل المثال، بدلاً من توظيف سائق بدوام كامل، يمكن لشركة الاعتماد على شبكة من السائقين المستقلين عبر تطبيق نقل تشاركي.

تقليل الحواجز: تسهل المنصات على الأفراد تقديم خدماتهم مباشرة للعملاء دون الحاجة إلى المرور عبر هياكل التوظيف التقليدية. يمكن لأي شخص لديه سيارة أو غرفة فارغة أو مهارة معينة أن يبدأ في تقديم الخدمات بسرعة.

تلبية الطلب المتغير: يتيح نموذج اقتصاد المشاركة للشركات والعملاء تلبية احتياجاتهم بشكل أكثر كفاءة ومرونة، حيث يمكنهم الوصول إلى قوة عاملة عند الحاجة فقط.

تكنولوجيا التوفيق: تعتمد هذه المنصات على التكنولوجيا لتوفيق العرض والطلب بكفاءة عالية، مما يجعل من السهل على الأفراد العثور على فرص عمل مؤقتة وعلى العملاء العثور على مقدمي خدمات.

ب. ظهور "اقتصاد الأعمال المؤقتة" (Gig Economy):

يُشير اقتصاد الأعمال المؤقتة (Gig Economy) إلى نظام اقتصادي يعتمد بشكل كبير على وظائف قصيرة الأجل أو عقود عمل حرة (gigs) بدلاً من الوظائف التقليدية بدوام كامل. يشمل هذا مجموعة واسعة من الأنشطة التي يتم فيها الدفع للأفراد مقابل مهمة محددة أو خدمة معينة، مثل:

القيادة لخدمات النقل التشاركي.

تقديم خدمات التوصيل.

العمل كمستقل في مجالات الكتابة، التصميم، البرمجة، وغيرها عبر الإنترنت.

تقديم خدمات منزلية أو شخصية عبر منصات متخصصة.

دور اقتصاد المشاركة في نمو اقتصاد الأعمال المؤقتة:

بنية تحتية: توفر منصات اقتصاد المشاركة البنية التحتية التكنولوجية التي تسهل

عمليات التوفيق والدفع والتقييم اللازمة لازدهار اقتصاد الأعمال المؤقتة.

توسيع نطاق الفرص: ساهم اقتصاد المشاركة في توسيع نطاق الفرص المتاحة

للعاملين المؤقتين، حيث يمكنهم الوصول إلى قاعدة عملاء أكبر بكثير مما كان ممكناً

من قبل.

تغيير العقلية: ساهم في تغيير نظرة الكثيرين إلى العمل، حيث أصبح العمل المؤقت

والمستقل خياراً مهنيًا مقبولاً ومرغوباً للبعض.

تداعيات هذا التحول:

إيجابيات: مرونة أكبر للعاملين، فرص دخل إضافية، سهولة الدخول إلى سوق العمل.

سلبيات/تحديات: عدم استقرار الدخل، نقص المزايا والحماية الاجتماعية، قضايا

تصنيف العمالة.

5. التنظيمات والتشريعات المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل:

يمثل تنظيم اقتصاد المشاركة تحديًا كبيرًا للعديد من الدول، حيث تحاول الموازنة بين تشجيع الابتكار وحماية حقوق العاملين والمستهلكين. لا يزال الإطار القانوني والتنظيمي قيد التطور في معظم أنحاء العالم، ويختلف النهج المتبع بشكل كبير بين الدول والمناطق.

أ. قضايا تنظيمية رئيسية:

تصنيف العاملين: هل يجب اعتبار العاملين في اقتصاد المشاركة موظفين أم مقاولين مستقلين؟ هذا التصنيف له آثار كبيرة على حقوقهم (مثل الحد الأدنى للأجور، التأمين الصحي، الإجازات المدفوعة).

المسؤولية: من المسؤول عن الأضرار أو الحوادث التي تحدث أثناء تقديم الخدمات (المنصة، العامل، أم كلاهما)؟

التراخيص والتصاريف: هل تحتاج الأنشطة في اقتصاد المشاركة إلى تراخيص أو تصاريح خاصة؟

الضرائب: كيف يتم تحصيل الضرائب من الدخل الناتج عن أنشطة اقتصاد المشاركة؟

حماية المستهلك: كيف يتم ضمان جودة الخدمات وحماية المستهلكين عند استخدام منصات اقتصاد المشاركة؟

المنافسة العادلة: كيف يتم ضمان عدم إخلال منصات اقتصاد المشاركة بالمنافسة مع الشركات التقليدية؟

ب. نماذج تنظيمية مختلفة حول العالم:

تتبع الدول المختلفة مناهج متنوعة لتنظيم اقتصاد المشاركة:

التجاهل أو عدم التدخل: بعض الدول لم تسن بعد تشريعات محددة وتتعامل مع اقتصاد المشاركة ضمن الأطر القانونية القائمة، مما قد يؤدي إلى غموض قانوني.

التنظيم القطاعي: تركز بعض الدول على تنظيم قطاعات محددة في اقتصاد المشاركة بشكل منفصل (مثل النقل التشاركي أو الإقامة التشاركية).

النقل التشاركي: شهد تنظيمًا كبيرًا، حيث فرضت بعض المدن والدول متطلبات ترخيص خاصة للسائقين والمركبات، وقواعد تتعلق بالتسعير والسلامة. على سبيل المثال، في بعض المناطق، تم إخضاع سائقي تطبيقات النقل التشاركي لفحوصات خلفية مماثلة لسائقي سيارات الأجرة التقليدية.

الإقامة التشاركية: قامت بعض المدن بفرض قيود على عدد الليالي التي يمكن فيها تأجير العقارات قصيرة الأجل، أو تتطلب تسجيل المضيفين ودفع ضرائب سياحية.

محاولات التنظيم الشامل: تحاول بعض الجهات سن قوانين أكثر شمولية تتعامل مع طبيعة العمل في اقتصاد المشاركة بشكل عام.

الاتحاد الأوروبي: أصدر توجيهات غير ملزمة بشأن وضع العاملين في منصات اقتصاد المشاركة، مشجعًا الدول الأعضاء على ضمان حصولهم على حقوق كافية. بعض الدول الأعضاء تتخذ خطوات لتصنيف بعض العاملين في المنصات كموظفين.

كاليفورنيا (الولايات المتحدة): أصدرت قانون AB5 الذي كان يهدف إلى إعادة تصنيف العديد من عمال "gig" كموظفين، على الرغم من أن بعض جوانبه تم تعديلها لاحقًا.

التنظيم الذاتي: في بعض الحالات، تحاول المنصات نفسها وضع معايير وقواعد سلوك للمستخدمين ومقدمي الخدمات.

ج. التأثير على حقوق العاملين:

الدعوات إلى إعادة التصنيف: هناك ضغط متزايد في العديد من الدول لإعادة تصنيف العاملين في اقتصاد المشاركة كموظفين لمنحهم حقوقًا أساسية مثل الحد الأدنى للأجور، والتأمين ضد البطالة، والحصول على مزايا.

مقترحات لحماية بديلة: تقترح بعض الأفكار إنشاء أنظمة حماية اجتماعية "محمولة"

يمكن للعاملين في اقتصاد المشاركة حملها معهم بغض النظر عن المنصة التي

يعملون من خلالها.

د. التأثير على حماية المستهلك:

أنظمة التقييم والمراجعات: تعتمد العديد من المنصات على أنظمة التقييم والمراجعات

لضمان جودة الخدمات وبناء الثقة بين المستخدمين.

آليات حل النزاعات: تعمل المنصات غالبًا على توفير آليات لحل النزاعات بين

المستهلكين ومقدمي الخدمات.

مسؤولية المنصات: هناك نقاش حول مدى مسؤولية المنصات عن جودة الخدمات أو

سلامتها.

6. تأثير التقنية الرقمية على سوق العمل واقتصاد المشاركة:

لا يمكن فصل نمو وازدهار اقتصاد المشاركة عن التطور الهائل في التقنية الرقمية

وظهور المنصات الإلكترونية. لقد كانت التكنولوجيا الرقمية هي المحرك الأساسي الذي

مكن اقتصاد المشاركة من التحول من مجرد فكرة إلى واقع اقتصادي واجتماعي مؤثر.

أ. دور التكنولوجيا الرقمية والمنصات الإلكترونية في نمو اقتصاد المشاركة:

تسهيل التوفيق بين العرض والطلب: المنصات الرقمية تعمل كأسواق افتراضية ضخمة تربط بين الأفراد الذين لديهم موارد أو مهارات (العرض) وبين أولئك الذين يحتاجون إليها (الطلب) بكفاءة وسرعة لم تكن ممكنة من قبل. تطبيقات الهواتف الذكية ومواقع الويب تجعل عملية البحث والتواصل والحجز والدفع سلسلة وسهلة.

تقليل تكاليف المعاملات: خفضت المنصات الرقمية بشكل كبير تكاليف البحث عن الخدمات ومقارنتها والحصول عليها. لم يعد الأفراد بحاجة إلى الاعتماد على وسطاء تقليديين في العديد من الحالات.

بناء الثقة: أنظمة التقييم والمراجعات التي توفرها المنصات تساعد في بناء الثقة بين المستخدمين (مقدمي الخدمات والمستهلكين). تتيح هذه الأنظمة للمستخدمين مشاركة تجاربهم، مما يساعد الآخرين على اتخاذ قرارات مستنيرة.

التوسع والانتشار العالمي: مكنت التكنولوجيا الرقمية منصات اقتصاد المشاركة من التوسع بسرعة والوصول إلى جمهور عالمي، مما خلق أسواقًا جديدة وفرصًا لم تكن موجودة من قبل على هذا النطاق.

تحليل البيانات وتحسين الكفاءة: تستخدم المنصات الرقمية البيانات لتحليل الاتجاهات وتوقع الطلب وتحسين عمليات التشغيل وزيادة الكفاءة. على سبيل المثال، تطبيقات النقل التشاركي تستخدم بيانات الموقع لتوجيه السائقين وتقليل أوقات الانتظار.

ب. تغيير آليات عمل سوق العمل:

لقد أحدث اقتصاد المشاركة، المدعوم بالتكنولوجيا الرقمية، تغييرات جذرية في آليات عمل سوق العمل:

ظهور نماذج عمل مرنة: سهلت التكنولوجيا ظهور أشكال عمل أكثر مرونة واستقلالية، مثل العمل الحر عبر الإنترنت والوظائف المؤقتة (gigs) التي يمكن إنجازها في أي وقت ومن أي مكان.

تفكيك الوظائف التقليدية: كما ذكرنا سابقًا، ساهمت المنصات في تفكيك الوظائف إلى مهام أصغر يمكن إسنادها إلى عاملين مستقلين، مما يغير هيكل التوظيف التقليدي.

تأثير على هياكل الأجور: يمكن أن تؤدي زيادة العرض من العمال عبر المنصات إلى ضغوط على الأجور في بعض القطاعات، بينما قد تتيح للعاملين ذوي المهارات المتخصصة تحقيق دخل أعلى.

تغير في مهارات العمل المطلوبة: يتطلب العمل في اقتصاد المشاركة غالبًا مهارات جديدة مثل القدرة على التسويق الذاتي، وإدارة الوقت، والتواصل الفعال عبر الإنترنت، واستخدام الأدوات الرقمية.

تحديات في التنظيم والحماية: كما ناقشنا سابقًا، يثير هذا التحول تحديات تتعلق بتنظيم العمل وحماية حقوق العاملين في ظل هذه النماذج الجديدة.

أمثلة:

Uber و Lyft: تعتمدان بشكل كامل على تطبيقات الهواتف الذكية لتوصيل الركاب بالسائقين، وتحديد الأسعار، وإجراء المدفوعات، وتقييم الخدمة.

Airbnb: تعتمد على منصة إلكترونية لربط المسافرين بمقدمي أماكن الإقامة، وتسهيل الحجوزات والمدفوعات والمراجعات.

Upwork و Fiverr: منصات رقمية تربط الشركات والأفراد الذين يبحثون عن خدمات مستقلة (في مجالات مثل الكتابة والتصميم والبرمجة) بالمستقلين الذين يقدمون هذه الخدمات.

7. سوق العمل في المملكة العربية السعودية:

أ. لمحة عامة عن خصائص سوق العمل السعودي:

اعتماد كبير على العمالة الوافدة: تاريخيًا، يعتمد سوق العمل السعودي بشكل كبير على العمالة الوافدة في مختلف القطاعات، خاصة في القطاع الخاص.

قطاع عام كبير: يلعب القطاع العام دورًا هامًا كأحد أكبر جهات التوظيف للمواطنين السعوديين.

تركيبة سكانية شابة: يتميز المجتمع السعودي بتركيبة سكانية شابة، مما يمثل فرصة لتنمية القوى العاملة الوطنية.

تفاوت في المهارات: يوجد تفاوت بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في بعض التخصصات.

جهود لتوطين الوظائف ("سعودة"): تبذل الحكومة جهودًا مستمرة لزيادة نسبة المواطنين السعوديين العاملين في القطاع الخاص من خلال برامج التوطين المختلفة. تأثير أسعار النفط: تأثر سوق العمل السعودي بشكل كبير بتقلبات أسعار النفط.

ب. التحديات والفرص الراهنة:

التحديات:

البطالة بين الشباب السعودي: لا تزال نسبة البطالة مرتفعة بين الشباب السعودي، وخاصة خريجي الجامعات.

الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: تحتاج بعض التخصصات الأكاديمية إلى مواءمة أكبر مع متطلبات أصحاب العمل.

المنافسة من العمالة الوافدة: في بعض القطاعات، يواجه السعوديون منافسة من العمالة الوافدة التي قد تكون لديها تكلفة أقل.

تطوير المهارات لمواكبة التقنية: مع التطور التكنولوجي السريع، هناك حاجة مستمرة لتطوير مهارات القوى العاملة السعودية.

الفرص:

رؤية 2030: تفتح الرؤية آفاقاً واسعة لتنويع الاقتصاد وخلق قطاعات جديدة وفرص عمل في مجالات مثل السياحة، والترفيه، والتكنولوجيا، والطاقة المتجددة.

الاستثمار في رأس المال البشري: تركز رؤية 2030 على تطوير قدرات المواطنين السعوديين من خلال التعليم والتدريب.

نمو القطاع الخاص: تسعى الرؤية إلى تعزيز دور القطاع الخاص كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل.

تمكين المرأة: هناك جهود متزايدة لزيادة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

دعم ريادة الأعمال: تشجع الرؤية على ريادة الأعمال وتوفير الدعم اللازم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

ج. أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتنمية القوى العاملة:

تتضمن رؤية 2030 أهدافاً طموحة لتنمية القوى العاملة السعودية، من أبرزها:

خفض معدل البطالة بين المواطنين السعوديين: تستهدف الرؤية خفض معدل البطالة إلى 7% بحلول عام 2030.

زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل: تهدف الرؤية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 30%.

تطوير مهارات القوى العاملة: من خلال برامج التعليم والتدريب المستمر لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

تحسين مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل: العمل على تطوير المناهج التعليمية والتدريبية لتكون أكثر توافقاً مع متطلبات القطاعات الاقتصادية المختلفة.

تعزيز ثقافة العمل: تشجيع العمل في القطاع الخاص ورفع جاذبيته للمواطنين السعوديين.

تمكين ذوي الإعاقة: دمج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

8. اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية:

يشهد اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية نمواً تدريجياً، مدفوعاً بالانتشار المتزايد للإنترنت والهواتف الذكية، ورؤية 2030 التي تشجع على الابتكار وتنويع

الاقتصاد. على الرغم من أنه لا يزال في مراحله الأولى مقارنة ببعض الدول الأخرى، إلا أن هناك مؤشرات واضحة على تزايد تبني هذا النموذج في مختلف القطاعات.

أ. واقع وتطور اقتصاد المشاركة في المملكة:

تبني متزايد: بدأ المستهلكون والشركات في المملكة في استكشاف فوائد اقتصاد المشاركة، مثل الوصول إلى خدمات بتكلفة أقل وتحقيق دخل إضافي من الأصول غير المستغلة.

دعم حكومي محتمل: تتماشى مبادئ اقتصاد المشاركة مع أهداف رؤية 2030 المتعلقة بالاستدامة والكفاءة الاقتصادية، مما قد يؤدي إلى دعم حكومي مستقبلي لهذا النموذج.

تحديات تنظيمية: لا يزال الإطار التنظيمي المحدد لاقتصاد المشاركة قيد التكوين في المملكة، وهو ما يمثل تحديًا وفرصة لتطوير لوائح تحمي حقوق جميع الأطراف.

ب. أبرز المنصات والتطبيقات المستخدمة:

على الرغم من عدم وجود حصر شامل للمنصات المتخصصة في اقتصاد المشاركة بالمعنى الدقيق، إلا أن هناك تطبيقات ومنصات تعمل بمبادئ مماثلة في عدة قطاعات:

النقل التشاركي: تطبيقات مثل **Careem** (التي استحوذت عليها Uber) حققت

انتشارًا واسعًا في المدن الرئيسية، مقدمة خدمات نقل عند الطلب.

الإقامة التشاركية: منصة **Airbnb** بدأت تكتسب شعبية في المملكة، خاصة في

المدن السياحية، على الرغم من أن انتشارها قد يكون أقل مقارنة ببعض الدول

الأخرى.

العمل الحر عبر الإنترنت: يستخدم العديد من السعوديين منصات عالمية للعمل الحر

مثل **Upwork** و **Fiverr** لتقديم مهاراتهم في مجالات متنوعة. بالإضافة إلى ذلك،

هناك منصات سعودية ناشئة تركز على ربط المستقلين بالفرص المحلية.

التجارة الإلكترونية التشاركية: منصات مثل **Haraj** تسمح للأفراد ببيع وشراء السلع

المستعملة والجديدة، مما يمثل شكلاً من أشكال مشاركة الموارد.

تأجير السيارات: بدأت تظهر تطبيقات لتأجير السيارات بين الأفراد أو من شركات

التأجير لفترات قصيرة.

ج. مدى انتشاره في مختلف القطاعات:

النقل: يعتبر قطاع النقل التشاركي الأكثر نضجاً وانتشاراً في المملكة حالياً.

الإقامة: يشهد قطاع الإقامة التشاركية نمواً، خاصة مع التركيز على السياحة في رؤية

2030.

الخدمات المهنية والعمل الحر: هناك تبني متزايد لمنصات العمل الحر عبر

الإنترنت.

السلع: لا يزال تبادل ومشاركة السلع في مراحله المبكرة نسبيًا.

9. الإيجابيات والسلبيات المحتملة لاقتصاد المشاركة على سوق العمل:

أ. الإيجابيات المحتملة:

للعاملين:

مرونة أكبر: حرية اختيار أوقات العمل ومكانه.

سهولة الدخول: فرص عمل متاحة للأفراد ذوي المهارات المتنوعة وبحواجز

دخول منخفضة.

إمكانية تحقيق دخل إضافي: فرصة لتكملة الدخل من وظائف أخرى أو

استغلال الأصول غير المستغلة.

الاستقلالية: القدرة على أن يكون الشخص رئيس نفسه وإدارة عمله الخاص.

تنوع الفرص: الوصول إلى مجموعة واسعة من المهام والمشاريع.

لأصحاب العمل:

وصول إلى قوة عاملة مرنة: القدرة على تلبية احتياجات العمل المتقلبة بكفاءة.

- تقليل التكاليف: غالبًا ما يكون التعاقد مع عاملين مستقلين أقل تكلفة من توظيف موظفين بدوام كامل (لا توجد مزايا، ضرائب توظيف، إلخ).
- تخصص المهارات: إمكانية الوصول إلى متخصصين ذوي مهارات محددة للمهام المطلوبة فقط.
- ابتكار أسرع: سهولة تجربة نماذج أعمال جديدة والوصول إلى أفكار متنوعة.
- لهيكل سوق العمل بشكل عام:
- توليد فرص عمل جديدة: خلق أسواق ووظائف لم تكن موجودة من قبل.
- زيادة الكفاءة الاقتصادية: استخدام أفضل للموارد والأصول غير المستغلة.
- توسيع نطاق المشاركة في سوق العمل: إتاحة الفرص لفئات قد تكون مستبعدة من التوظيف التقليدي.
- ب. السلبيات المحتملة:
- للعاملين:

- عدم استقرار الدخل: تقلب الدخل وعدم وجود ضمان لدخل ثابت.
- نقص المزايا والحماية الاجتماعية: غالبًا ما يفتقر العاملون إلى التأمين الصحي، والإجازات المدفوعة، ومعاشات التقاعد، وتعويضات البطالة.

ظروف عمل غير مضمونة: ساعات عمل طويلة، ضغط التقييمات، تحمل تكاليف التشغيل.

تصنيف العمالة: الجدل حول ما إذا كان يجب اعتبارهم موظفين أم مقاولين مستقلين وتأثير ذلك على حقوقهم.

المنافسة الشديدة: قد يؤدي العدد الكبير من العاملين إلى ضغط على الأجور.

لأصحاب العمل:

صعوبة في بناء ولاء والتزام: قد يكون من الصعب بناء فريق متماسك عندما يعتمد العمل على متعاقدين مستقلين.

قضايا تتعلق بالجودة والاتساق: قد يكون من الصعب ضمان مستوى ثابت من الجودة عند الاعتماد على عدد كبير من الأفراد المستقلين.

مسائل قانونية وتنظيمية: عدم اليقين بشأن المسؤوليات القانونية والتنظيمية.

لهيكل سوق العمل بشكل عام:

تآكل معايير العمل التقليدية: خطر انخفاض معايير الأجور والمزايا وظروف العمل.

زيادة عدم المساواة: قد يؤدي إلى تفاقم التفاوت في الدخل إذا لم يتم تنظيم بشكل صحيح.

تحديات في جمع البيانات وتحليلها: صعوبة تتبع وتحليل بيانات سوق العمل في ظل تنوع أشكال العمل.

تحليل:

يمثل نمو اقتصاد المشاركة تحولاً مهماً في سوق العمل يحمل في طياته فرصاً كبيرة للمرونة والابتكار، ولكنه يطرح أيضاً تحديات حقيقية تتعلق بحقوق العاملين وجودة الوظائف. تحقيق التوازن بين الاستفادة من مزايا هذا النموذج ومعالجة مخاطره يتطلب تفكيراً دقيقاً في السياسات والتنظيمات المستقبلية.

الخاتمة

ختامًا، يمكن القول إن اقتصاد المشاركة يمثل قوة دافعة لتحولات جذرية في عالمنا الاقتصادي والاجتماعي، وخاصة في سوق العمل. لقد فتح آفاقًا جديدة للمرونة والوصول إلى الموارد وتحقيق الدخل، مدعومًا بالتقدم التقني الرقمي. ومع ذلك، فإنه يطرح أيضًا تحديات جوهرية تتعلق بحقوق العاملين، وتنظيم الأسواق، وضمان حماية المستهلك.

إن فهم ديناميكيات اقتصاد المشاركة وتأثيره المتزايد على سوق العمل، كما استعرضنا من خلال النظريات والأدبيات المختلفة، يصبح ضروريًا لصياغة سياسات وتشريعات مستقبلية قادرة على تحقيق التوازن بين تشجيع الابتكار وضمان العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

في سياق المملكة العربية السعودية ورؤية 2030، يمثل اقتصاد المشاركة فرصة واعدة لتنويع الاقتصاد وتوفير فرص عمل جديدة، ولكنه يتطلب أيضًا دراسة متأنية لتنظيمه بما يتناسب مع الخصائص المحلية ويحقق أهداف التنمية المستدامة والشاملة.

إن مستقبل سوق العمل سيشهد على الأرجح مزيدًا من التداخل بين نماذج التوظيف التقليدية واقتصاد المشاركة، مما يستدعي تفكيرًا إبداعيًا في كيفية تكييف أنظمة العمل والحماية الاجتماعية لتناسب هذا الواقع المتغير.

الفصل الثالث

منهجية وطرق البحث

1. نوع ومنهج الدراسة:

- النوع: ستكون هذه الدراسة كمية (Quantitative Study) في المقام الأول، حيث تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات وتقديم بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي.

- **المنهج:** سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach). سيسمح هذا المنهج بوصف خصائص الظاهرة المدروسة (اقتصاد المشاركة والعاملين في المنصات الرقمية)، ثم تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة لتحديد الأثر المترتب على سوق العمل.

2. مجتمع الدراسة (Population):

- يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين في المنصات الرقمية ضمن اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية. يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:
 - سائقو تطبيقات النقل الذكي (مثل أوبر، كريم، جاهز لخدمات التوصيل).
 - مندوبو توصيل الطعام والبضائع.
 - مقدمو الخدمات المنزلية عبر التطبيقات (مثل صيانة، تنظيف).
 - مقدمو الخدمات المهنية الحرة عبر المنصات (مثل التصميم، الترجمة، البرمجة).
 - المشاركون في منصات تأجير المساكن قصيرة الأجل (مثل Airbnb، إذا كان ينطبق على سوق العمل المباشر للعاملين).
- نظرًا لاتساع مجتمع الدراسة وصعوبة حصر جميع أفرادها، سيتم الاعتماد على عينة ممثلة.

3. عينة الدراسة (Sample):

- **نوع العينة:** سيتم اختيار عينة غير احتمالية من نوع "العينة المتاحة" أو "العينة العرضية" (Convenience Sample)، نظرًا لصعوبة تحديد إطار معاينة دقيق لجميع العاملين في المنصات الرقمية. ومع ذلك، سيتم بذل جهد لجمع عينة متنوعة قدر الإمكان لتشمل مختلف أنواع المنصات والمدن الرئيسية في المملكة.
- **حجم العينة:** سيتم تحديد حجم العينة بناءً على الاعتبارات الإحصائية وتوصيات الدراسات المشابهة، مع السعي لجمع أكبر عدد ممكن من الاستجابات لضمان تمثيل جيد. يُقترح أن لا يقل حجم العينة عن 300-400 مشارك لضمان موثوقية النتائج في التحليلات الإحصائية المتقدمة.
- **طرق الوصول إلى العينة:**

- التعاون مع إدارات المنصات الرقمية الكبرى (إن أمكن) لتوزيع الاستبيان على العاملين لديهم.
- الاستفادة من مجموعات التواصل الاجتماعي والمنشآت الخاصة بالعاملين في هذه المنصات.
- التواصل المباشر مع العاملين في الميدان (مثل سائقي التطبيقات، مندوبي التوصيل) أثناء عملهم، مع الحصول على موافقتهم للمشاركة.
- استخدام طريقة كرة الثلج (Snowball Sampling) حيث يُطلب من المشاركين الذين أكملوا الاستبيان توجيه باحثين آخرين محتملين.

4. أداة الدراسة (Research Instrument): الاستبيان (Questionnaire)

- **التصميم:** سيتم تصميم استبيان مغلق ومفتوح جزئيًا (Closed and Partially Open-ended Questionnaire) لجمع البيانات اللازمة. سيتألف الاستبيان من عدة أقسام رئيسية:
- **البيانات الديموغرافية والاجتماعية:** (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، المدة الزمنية للعمل في المنصات، الدخل الشهري من العمل في المنصات مقارنة بالدخل الكلي).

- معلومات حول طبيعة العمل في المنصات: (نوع المنصة، عدد ساعات العمل، المرونة، الاستقلالية، طبيعة العلاقة التعاقدية).
- أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل (المتغير التابع):
 - فرص العمل: هل أتاح اقتصاد المشاركة فرص عمل لم تكن متاحة من قبل؟ هل أثر على فرص العمل التقليدية؟
 - الدخل والأجور: هل الدخل من العمل في المنصات كافٍ؟ هل هو مستقر؟ مقارنة بالحد الأدنى للأجور أو الوظائف التقليدية.
 - ظروف العمل: ساعات العمل، الضغط، التأمين الصحي والاجتماعي، الإجازات، الحماية القانونية.
 - تنمية المهارات: هل يساهم العمل في المنصات في تطوير مهارات العاملين؟
 - الأمن الوظيفي: مدى الاستقرار الوظيفي في هذا النوع من العمل.
 - التحديات والمخاطر: التنافسية، غياب الحماية، سياسات المنصات، التقلبات الاقتصادية.
 - التوجه نحو العمل التقليدي: هل يرى العاملون في المنصات هذا العمل كحل مؤقت أم دائم؟ هل يفضلون العمل التقليدي إذا توفرت الفرصة؟
- آراء ومقترحات حول تنظيم اقتصاد المشاركة.
- نوع الأسئلة: ستستخدم أسئلة مغلقة بمعظمها، مع مقاييس ليكرت (Likert Scale) خماسية التدرج (مثل: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) لقياس اتجاهات وآراء المشاركين. كما ستتضمن بعض الأسئلة المفتوحة لتمكين المشاركين من تقديم رؤى إضافية.
- صلاحية وموثوقية الأداة (Validity and Reliability):
 - الصلاحية الظاهرية (Face Validity): سيتم عرض الاستبيان على مجموعة من الأكاديميين والخبراء في مجال سوق العمل والاقتصاد الرقمي،

بالإضافة إلى عدد من العاملين في المنصات الرقمية، للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها للموضوع وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه.

- **صلاحية المحتوى (Content Validity):** سيتم التأكد من أن الاستبيان يغطي جميع الجوانب المهمة المتعلقة بأثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل.

- **الموثوقية (Reliability):** سيتم إجراء دراسة استكشافية (Pilot Study) على عينة صغيرة (حوالي 30-50 فردًا) من مجتمع الدراسة قبل التطبيق الفعلي للاستبيان. سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لل فقرات والتأكد من موثوقية الأداة.

5. إجراءات جمع البيانات (Data Collection Procedures):

- **الحصول على الموافقات:** سيتم الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات ذات العلاقة (مثل الجامعات، أو جهات البحث إذا كانت الدراسة جزءًا من مشروع بحثي).
- **التطبيق الإلكتروني:** سيتم تحويل الاستبيان إلى صيغة إلكترونية باستخدام منصات مثل Google Forms أو SurveyMonkey لسهولة التوزيع وجمع البيانات.
- **السرية والخصوصية:** سيتم التأكيد للمشاركين على سرية استجاباتهم وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
- **مدة جمع البيانات:** سيتم تحديد فترة زمنية كافية لجمع البيانات، مع المتابعة المستمرة لزيادة معدل الاستجابة.

6. تحليل البيانات (Data Analysis):

- سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for the Social Sciences – SPSS) أو أي برنامج إحصائي مناسب. ستشمل التحليلات الإحصائية ما يلي:

- الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics): حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، الانحرافات المعيارية لوصف خصائص مجتمع الدراسة وإجابات المشاركين.
- الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):
 - اختبارات الفروق: استخدام اختبار "ت" (t-test) لتحليل الفروق بين مجموعتين (مثل الذكور والإناث)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحليل الفروق بين أكثر من مجموعتين (مثل مستويات التعليم).
 - تحليل الارتباط (Correlation Analysis): قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات (مثل العلاقة بين سنوات العمل في المنصات والدخل، أو بين المرونة والأمن الوظيفي).
 - تحليل الانحدار (Regression Analysis): لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة (مثل خصائص العاملين، خصائص المنصة) على المتغيرات التابعة (مثل مستوى الرضا عن الدخل، الأمن الوظيفي).
- تحليل المحتوى (Content Analysis): للأسئلة المفتوحة إن وجدت، لتصنيف وتحليل الإجابات النصية وتحديد الموضوعات الرئيسية.
- 7. الاعتبارات الأخلاقية (Ethical Considerations):
 - الحصول على الموافقة المستنيرة من المشاركين.
 - ضمان سرية وخصوصية البيانات.
 - عدم إلحاق أي ضرر بالمشاركين.
 - الشفافية في عرض النتائج.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: ستقتصر الدراسة على فترة زمنية ٢٠٢٥
- الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على العاملين في المنصات الرقمية داخل المملكة العربية السعودية فقط.

- **الحدود الموضوعية:** ستتركز الدراسة على أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل، مع التركيز بشكل خاص على العاملين في المنصات الرقمية، ولن تتناول جوانب أخرى لاقتصاد المشاركة (مثل تأثيره على المستهلكين أو الشركات).
- **الحدود البشرية:** ستشمل الدراسة العاملين في المنصات الرقمية فقط، ولن تتناول أصحاب المنصات أو المستثمرين فيها.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم وتقييم أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في المنصات الرقمية، وتحديد أبرز الفرص والتحديات المرتبطة بهذا النمط الجديد من العمل.

أسئلة الاستبيان المقترحة

الجزء الأول: معلومات ديموغرافية وعامة

1. الجنس:

- ذكر
- أنثى

2. العمر:

- أقل من 25 سنة
- 25 - 34 سنة
- 35 - 44 سنة
- 45 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

○ أقل من الثانوية

○ ثانوية عامة

○ دبلوم

○ بكالوريوس

○ دراسات عليا

4. الحالة الاجتماعية:

○ أعزب/عزباء

○ متزوج/متزوجة

○ أرمل/أرملة

○ مطلق/مطلقة

5. المدة التي قضيتها في العمل عبر المنصات الرقمية:

○ أقل من سنة

○ 1 - 3 سنوات

○ أكثر من 3 سنوات

6. ما هي أنواع المنصات الرقمية التي تعمل بها حالياً؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

○ تطبيقات توصيل الركاب (مثل أوبر، كريم)

○ تطبيقات توصيل الطعام/البضائع (مثل جاهز، هنقرستيشن)

○ منصات الخدمات المنزلية (مثل صيانة، تنظيف)

○ منصات العمل الحر/الخدمات المهنية (مثل خمسات، مستقل)

○ أخرى (يرجى التحديد): _____

الجزء الثاني: أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) في الخيار الذي يعكس رأيك:

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
7. ساهم العمل عبر المنصات الرقمية في توفير فرص عمل لم تكن متاحة لي سابقاً.					
8. أعتبر الدخل الذي أحصل عليه من العمل في المنصات الرقمية كافياً لتلبية احتياجاتي الأساسية.					
9. العمل عبر المنصات الرقمية يوفر لي مرونة كبيرة في تحديد ساعات عملي.					
10. أشعر بأن لدي استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي عبر المنصات.					

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
11. العمل في المنصات الرقمية يوفر لي دخلاً مستقراً يمكن الاعتماد عليه شهرياً.					
12. أرى أن العمل عبر المنصات الرقمية يفتقر إلى الأمن الوظيفي مقارنة بالوظائف التقليدية.					
13. أواجه تحديات كبيرة تتعلق بقلّة الحماية الاجتماعية (مثل التأمين الصحي) في عملي الحالي.					
14. ساعدني العمل عبر المنصات الرقمية على تطوير مهارات جديدة (مثل خدمة العملاء، إدارة الوقت).					

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
15. أشعر بوجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة مما يؤثر على دخلي.					
16. لو أتاحت لي الفرصة، لفضلت العمل بوظيفة تقليدية ذات دخل ثابت ومزايا وظيفية.					

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان

تم جمع 100 رد على الاستبيان الموزع على العاملين في المنصات الرقمية في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا التحليل إلى تقديم لمحة إحصائية عن خصائص المشاركين وآرائهم حول أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل.

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية والعامة

الجدول 1: توزيع المشاركين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	80	80
أنثى	20	20
الإجمالي	100	100

الجدول 2: توزيع المشاركين حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 25 سنة	35	35
25 - 34 سنة	45	45
35 - 44 سنة	15	15

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
45 سنة فأكثر	5	5
الإجمالي	100	100

الجدول 3: توزيع المشاركين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من الثانوية	10	10
ثانوية عامة	25	25
دبلوم	30	30
بكالوريوس	30	30
دراسات عليا	5	5
الإجمالي	100	100

الجدول 4: توزيع المشاركين حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أعزب/عزباء	60	60

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية (%)
متزوج/متزوجة	35	35
أرمل/أرملة	2	2
مطلق/مطلقة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 5: توزيع المشاركين حسب المدة التي قضوها في العمل عبر المنصات الرقمية

المدة الزمنية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من سنة	40	40
1 - 3 سنوات	35	35
أكثر من 3 سنوات	25	25
الإجمالي	100	100

الجدول 6: أنواع المنصات الرقمية التي يعمل بها المشاركون (إجابات متعددة)

نوع المنصة الرقمية	التكرار	النسبة المئوية (%) من الإجمالي
تطبيقات توصيل الركاب	55	55
تطبيقات توصيل الطعام/البضائع	65	65
منصات الخدمات المنزلية	15	15
منصات العمل الحر/الخدمات المهنية	20	20
أخرى	5	5

الجزء الثاني: أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل

توضح الجداول التالية توزيع استجابات المشاركين على الأسئلة المتعلقة بأثر اقتصاد المشاركة، باستخدام مقياس ليكرت (1=أوافق بشدة، 5=لا أوافق بشدة).

الجدول 7: ساهم العمل عبر المنصات الرقمية في توفير فرص عمل لم تكن متاحة لي سابقاً.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	45	45

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق	35	35
محايد	10	10
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 8: أعتبر الدخل الذي أحصل عليه من العمل في المنصات الرقمية كافياً لتلبية احتياجاتي الأساسية.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	15	15
أوافق	25	25
محايد	20	20
لا أوافق	28	28
لا أوافق بشدة	12	12

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
الإجمالي	100	100

الجدول 9: العمل عبر المنصات الرقمية يوفر لي مرونة كبيرة في تحديد ساعات عملي.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	60	60
أوافق	25	25
محايد	10	10
لا أوافق	3	3
لا أوافق بشدة	2	2
الإجمالي	100	100

الجدول 10: أشعر بأن لدي استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي عبر المنصات.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	35	35

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق	40	40
محايد	15	15
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 11: العمل في المنصات الرقمية يوفر لي دخلاً مستقراً يمكن الاعتماد عليه شهرياً.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	10	10
أوافق	15	15
محايد	20	20
لا أوافق	30	30
لا أوافق بشدة	25	25

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
الإجمالي	100	100

الجدول 12: أرى أن العمل عبر المنصات الرقمية يفتقر إلى الأمن الوظيفي مقارنة بالوظائف التقليدية.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	50	50
أوافق	30	30
محايد	10	10
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 13: أواجه تحديات كبيرة تتعلق بقلّة الحماية الاجتماعية (مثل التأمين الصحي) في عملي الحالي.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	55	55

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق	25	25
محايد	10	10
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 14: ساعدني العمل عبر المنصات الرقمية على تطوير مهارات جديدة (مثل خدمة العملاء، إدارة الوقت).

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	30	30
أوافق	45	45
محايد	15	15
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
الإجمالي	100	100

الجدول 15: أشعر بوجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة مما يؤثر على دخلي.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	40	40
أوافق	35	35
محايد	15	15
لا أوافق	7	7
لا أوافق بشدة	3	3
الإجمالي	100	100

الجدول 16: لو أتاحت لي الفرصة، لفضلت العمل بوظيفة تقليدية ذات دخل ثابت ومزايا وظيفية.

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق بشدة	50	50

الخيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
أوافق	25	25
محايد	10	10
لا أوافق	10	10
لا أوافق بشدة	5	5
الإجمالي	100	100

نتائج التحليل الإحصائي

1. خصائص مجتمع الدراسة:

- **هيمنة الذكور والفئة الشابة:** يغلب على عينة الدراسة الذكور (80%) والفئة العمرية الشابة والمتوسطة (أقل من 35 سنة يمثلون 80% من العينة)، مما يعكس طبيعة العاملين في هذا القطاع.
- **تنوع في المؤهلات والخبرة:** تتوزع مستويات التعليم بين الدبلوم والبيكالوريوس كأكثر الفئات تمثيلاً (30% لكل منهما). كما أن 40% من المشاركين لديهم خبرة أقل من سنة في العمل عبر المنصات، مما يشير إلى تزايد الانضمام لهذا النوع من العمل، بينما 25% لديهم خبرة تزيد عن 3 سنوات، مما يدل على استمرارية بعض العاملين فيه.
- **تعدد منصات العمل:** يفضل معظم المشاركين العمل في منصات توصيل الطعام والبضائع (65%) وتطبيقات توصيل الركاب (55%)، مع وجود نسبة أقل تعمل

في منصات الخدمات المنزلية والعمل الحر. هذا يشير إلى أن قطاع التوصيل هو المحرك الأكبر لاقتصاد المشاركة في سوق العمل السعودي.

2. أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل (من منظور العاملين):

• فرص عمل إضافية ومرونة عالية:

- يوافق غالبية المشاركين (80%) بشدة أو يوافقون على أن اقتصاد المشاركة قد وفر لهم فرص عمل لم تكن متاحة سابقاً.
- أكدت نسبة كبيرة جداً (85%) على أن العمل عبر المنصات يوفر مرونة كبيرة في تحديد ساعات العمل. هذه المرونة تُعد عامل جذب رئيسي للكثيرين.
- كما يشعر 75% من المشاركين بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.

• التحديات المتعلقة بالدخل والأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية:

- هناك انقسام واضح حول كفاية الدخل: 40% فقط يرون أن الدخل كافٍ، بينما 40% لا يرون ذلك (28% لا يوافقون، 12% لا يوافقون بشدة).
- الاستقرار المالي ضعيف: أغلبية ساحقة (55%) لا توافق أو لا توافق بشدة على أن العمل في المنصات يوفر دخلاً مستقراً يمكن الاعتماد عليه شهرياً.
- غياب الأمن الوظيفي: 80% من المشاركين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن العمل عبر المنصات يفتقر إلى الأمن الوظيفي مقارنة بالوظائف التقليدية.

- نقص الحماية الاجتماعية: 80% من العاملين يواجهون تحديات كبيرة تتعلق بقلّة الحماية الاجتماعية (مثل التأمين الصحي) في عملهم الحالي.

• تطوير المهارات والمنافسة:

- يرى 75% من المشاركين أن العمل عبر المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة لديهم.

◦ يشعر 75% منهم بوجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة، مما يؤثر على دخلهم.

• التفضيل للوظائف التقليدية:

◦ تُظهر النتائج أن 75% من العاملين سيفضلون العمل بوظيفة تقليدية ذات دخل ثابت ومزايا وظيفية إذا أُتيحت لهم الفرصة، مما يؤكد أن العمل في اقتصاد المشاركة يُنظر إليه كخيار ثانوي أو مؤقت للكثيرين وليس بالضرورة وجهة مهنية مستقرة.

3. أبرز التحديات (من التحليل النوعي):

تتمركز التحديات الرئيسية التي يواجهها العاملون في المنصات الرقمية حول: عدم استقرار الدخل، غياب الحماية الاجتماعية، المنافسة الشديدة، ضعف الدعم من المنصات، ساعات العمل الطويلة، والافتقار للمزايا الوظيفية المعتادة في سوق العمل التقليدي.

التوصيات

1. لتحسين ظروف العمل والدخل:

- وضع حد أدنى للدخل أو ضمانات دخل: يجب على الجهات المعنية دراسة إمكانية وضع آليات لضمان حد أدنى للدخل للعاملين في المنصات، أو توفير شبكات أمان مالي للتعويض عن تقلبات الدخل وعدم استقراره.
- تشجيع نماذج تسعير عادلة وشفافة: العمل مع المنصات لضمان أن تكون آليات التسعير عادلة وشفافة، وتأخذ في الاعتبار جهود العاملين وتكاليفهم.
- تحفيز الحماية الاجتماعية: دراسة سبل لشمول العاملين في المنصات الرقمية تحت مظلة التأمين الاجتماعي والصحي، إما من خلال برامج حكومية أو شراكات مع المنصات لتوفير حزم حماية أساسية. يمكن أن يكون ذلك عبر آليات اشتراك ميسرة.

2. لتعزيز الأمن الوظيفي والعلاقة التعاقدية:

- **توضيح الإطار القانوني للعاملين:** يجب على الجهات التشريعية مراجعة وتحديث القوانين لتوضيح العلاقة التعاقدية بين العاملين والمنصات، وتحديد حقوق وواجبات الطرفين بشكل يضمن حقوق العاملين دون الإضرار بمرونة هذا القطاع.
- **تعزيز الشفافية في سياسات المنصات:** إلزام المنصات بتبني سياسات واضحة وشفافة بخصوص التقييم، إنهاء الحسابات، وتسوية النزاعات.
- **إنشاء آليات للشكاوى والتحكيم:** تطوير آليات فعالة ومتاحة للعاملين لتقديم الشكاوى وحل النزاعات مع المنصات بطريقة عادلة وسريعة.

3. لدعم تطوير المهارات والتنافسية:

- **برامج تدريب وتأهيل:** تصميم برامج تدريب وتأهيل متخصصة بالتعاون بين الجهات الحكومية، المنصات، والمؤسسات التعليمية، لتمكين العاملين من تطوير مهاراتهم الرقمية والمهنية (مثل خدمة العملاء، التسويق الرقمي، إدارة المشاريع)، مما يعزز من فرصهم ويحسن دخلهم.
- **تشجيع التخصص:** يمكن للمنصات والمبادرات الحكومية تشجيع العاملين على التخصص في خدمات معينة لتقليل حدة المنافسة العامة وزيادة جودة الخدمات المقدمة.

4. توصيات عامة:

- **إجراء دراسات معمقة:** الاستمرار في إجراء دراسات بحثية معمقة لفهم أبعاد اقتصاد المشاركة وتأثيراته المتغيرة على سوق العمل السعودي، بما في ذلك دراسات مقارنة مع تجارب دولية أخرى.
- **الحوار المستمر بين الأطراف:** تعزيز قنوات الحوار والتعاون بين الجهات الحكومية، المنصات الرقمية، وممثلي العاملين (إن وجدوا) لوضع سياسات متوازنة تلبي احتياجات جميع الأطراف وتضمن نمو مستدام لهذا القطاع.
- **توعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم:** تنظيم حملات توعية للعاملين الجدد والحاليين بالمنصات حول طبيعة عملهم، حقوقهم، والتحديات المحتملة.

1. العتيبي، س. (1427هـ). تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة. جامعة الملك سعود.
2. الخطيب، ف. ص.، & دياب، ع. أ. (2015م). دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية. قسم الاقتصاد كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز.
3. الرياض، ع. ا. م.، & نصر، ع. ر. (2018م). الاقتصاد الكلي النظرية المتوسطة. قسم الاقتصاد بجامعة الملك سعود.
4. السلطان، ع. (1998م). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية الأبعاد والمعوقات، والحلول المقترحة. دورية معهد الإدارة العامة، 38(3).
5. السوداني، ع. ا.، & عبد الخير، أ. (2001م). مستقبل السعودية ونمو إنتاجية العمل. دورية معهد الإدارة العامة، 41(1).
6. شاهين، ع. ا. (2021م). التطور التاريخي النظريات النمو والتنمية في الفكر الاقتصادي (العدد 73). المعهد العربي للتخطيط.
7. العتيبي، س. (1427هـ). تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة. جامعة الملك سعود.

8. زيادة، ر. خ. (2003). العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية (دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية). إدارة الأعمال الإدارية الجامعة الأردنية.
9. السعدية، د. (2017م). العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي : دراسة قياسية لحالة الجزائر في الفترة (1980-2015). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف.
10. حسن، ع. ف. (2020م). أثر النمو الاقتصادي على البطالة - دراسة حالة المملكة العربية السعودية خلال الفترة: 1980-2018م. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(6)، 17-31.
11. عبيد، ح. (2017م). الاقتصاد القياسي. قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز.
12. القحطاني، ع. ب. ش. ا. (2018). توظيف الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: (استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد. المجلة العربية للدراسات الأمنية، 32(3)، 347-360.

13. مرزوك، ح. (2015). الأثر المتبادل بين ظاهرة البطالة والنمو الاقتصادي

في الاقتصاد العراقي للمدة (1990-2012). مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية

والإدارية, (20).

14. مشعل، أ. ع. ا. (2013م). تقدير الطلب على العمالة الوافدة في القطاع

الخاص وإمكانية إحلالها بالعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية باستخدام

التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطأ. دورية معهد الإدارة العامة, 53(3),

737-703.

1. Al-Aali, L. (2014). Nationalization: A Case from the Middle East "Kingdom of Bahrain" (Doctoral dissertation). School of Environment, Education and Management, The Faculty of Humanities, ProQuest.
2. Abdusheikh, M. (2012). Emiratization: United Arab Emirates' National Workforce Development Programs (Doctoral dissertation). School of Business and Management, Pepperdine University, ProQuest.
3. Bellante, D., & Jackson, M. (1979). Labor economics—choice in labor market (pp. 1–30). McGraw–Hill Book Company, Inc.
4. Demand for Labor. Retrieved from https://www.economicsonline.co.uk/Labour_markets/Demand_for_labour.html

5. Girgis, M. (2002). The GCC Factor in Future Arab Labor Migration. 4th Mediterranean Development Forum.
6. Hertog, S. (2012). A Comparative Assessment of Labor Market Nationalization Policies in the GCC. The London School of Economics and Political Science. Retrieved from <http://eprints.lse.ac.uk/46746>
7. Supply of Labor. Retrieved from https://www.economicsonline.co.uk/Labour_markets/Supply_for_labour.html

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على العاملين في المنصات الرقمية. اتبعت الدراسة منهجًا وصفيًا تحليليًا، واعتمدت على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغ حجمها 100 عامل في المنصات الرقمية بالمملكة.

كشفت النتائج أن اقتصاد المشاركة قد وفر فرص عمل جديدة ومرونة عالية في ساعات العمل، مما يُعد عامل جذب رئيسي للعاملين. ومع ذلك، أبرزت الدراسة تحديات كبيرة تتعلق بـ عدم استقرار الدخل، وغياب الأمن الوظيفي، ونقص الحماية الاجتماعية (كالتأمين الصحي). كما أوضح التحليل وجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة. ورغم أن العمل في المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة، إلا أن أغلبية العاملين يفضلون الوظائف التقليدية إذا أُتيحت لهم الفرصة، مما يشير إلى أن العمل عبر المنصات يُنظر إليه كخيار مؤقت أو ثانوي للكثيرين.

بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة وضع آليات لضمان حد أدنى للدخل، وتوفير الحماية الاجتماعية، وتوضيح الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية بين العاملين والمنصات. كما شددت على أهمية برامج التدريب والتأهيل لتعزيز مهارات العاملين، وتعزيز الحوار بين جميع الأطراف المعنية لبناء بيئة عمل أكثر عدالة واستدامة في اقتصاد المشاركة بالمملكة.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم وتقييم أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في المنصات الرقمية، وتحديد أبرز الفرص والتحديات المرتبطة بهذا النمط الجديد من العمل.

أسئلة الاستبيان المقترحة

الجزء الأول: معلومات ديموغرافية وعامة

1. الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

2. العمر:

○ أقل من 25 سنة

○ 25 - 34 سنة

○ 35 - 44 سنة

○ 45 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

○ أقل من الثانوية

○ ثانوية عامة

○ دبلوم

○ بكالوريوس

○ دراسات عليا

4. الحالة الاجتماعية:

○ أعزب/عزباء

○ متزوج/متزوجة

○ أرمل/أرملة

○ مطلق/مطلقة

5. المدة التي قضيتها في العمل عبر المنصات الرقمية:

○ أقل من سنة

○ 1 - 3 سنوات

○ أكثر من 3 سنوات

6. ما هي أنواع المنصات الرقمية التي تعمل بها حالياً؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

○ تطبيقات توصيل الركاب (مثل أوبر، كريم)

○ تطبيقات توصيل الطعام/البضائع (مثل جاهز، هنقرستيشن)

○ منصات الخدمات المنزلية (مثل صيانة، تنظيف)

○ منصات العمل الحر/الخدمات المهنية (مثل خمسات، مستقل)

○ أخرى (يرجى التحديد): _____

الجزء الثاني: أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) في الخيار الذي يعكس رأيك:

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
7. ساهم العمل عبر المنصات الرقمية في توفير فرص عمل لم تكن متاحة لي سابقاً.					
8. أعتبر الدخل الذي أحصل عليه من العمل في المنصات الرقمية كافياً لتلبية احتياجاتي الأساسية.					
9. العمل عبر المنصات الرقمية يوفر لي مرونة كبيرة في تحديد ساعات عملي.					
10. أشعر بأن لدي استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي عبر المنصات.					
11. العمل في المنصات الرقمية يوفر لي دخلاً مستقراً يمكن الاعتماد عليه شهرياً.					

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
12. أرى أن العمل عبر المنصات الرقمية يفتقر إلى الأمن الوظيفي مقارنة بالوظائف التقليدية.					
13. أواجه تحديات كبيرة تتعلق بقلّة الحماية الاجتماعية (مثل التأمين الصحي) في عملي الحالي.					
14. ساعدني العمل عبر المنصات الرقمية على تطوير مهارات جديدة (مثل خدمة العملاء، إدارة الوقت).					
15. أشعر بوجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة مما يؤثر على دخلي.					

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
16. لو أتاحت لي الفرصة، لفضلت العمل بوظيفة تقليدية ذات دخل ثابت ومزايا وظيفية.					

Midocean University

College of Business Administration

Department / MBA



Research Title:

**The Impact of the Sharing Economy on the Labor Market in the
Kingdom of Saudi Arabia: An Applied Study on Digital
Platform Workers**

Prepared by: Mohammed Eid Alanazi

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhameed Mohammed

Dr. Fayez Ali Jarrad

Academic Year: 2025