

عنوان البحث
البطالة في المملكة العربية السعودية
رؤية المملكة في 2030

إعداد الطالب/
محمد حسن المدلوح

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

المقدمة:

على مر العصور والبطالة تعد مشكلة يعاني منها أغلب المجتمعات فلا يكاد يخلو مجتمع من البطالة، فالبطالة تعتبر تحدياً عالمياً لجميع الدول وهاجساً يقلق المجتمع وأفراده، والذي بدوره يفرض على صناع القرار والمسؤولين عن التخطيط البحث والتحري لمعرفة لثارها وأسبابها وكيفية عالجها والاستفادة من الدول المتقدمة. فالبطالة تمثل مشكلة اجتماعية متعددة المخاطر؛ لأنها تمثل أكبر خرق للحقوق الإنسانية والتي تتمثل في حق الشباب في العمل لاسيما وأن الشباب هم اللبنة الأساسية في بناء المجتمعات وتقدمها فهم بناء الحاضر وأمل المستقبل لذا فلا بد من حماية فئة الشباب من مخاطر البطالة ووقايتهم من اثارها وأبعادها النفسية والسلوكية والاخلاقية خاصة في ظل التغيرات الفكرية الهدامة التي تعيشها مجتمعاتنا العربية. {1}

والمملكة العربية السعودية واحدة من المجتمعات التي تعاني من مشكلة البطالة ومنذ أن استشعرت المملكة بخطر البطالة فنها لم تقف مكتوفة الايدي بل إنها سعت دائما إلى خلق الحلول المناسبة، وتمثل ذلك في عدد من القرارات والخطط، ومنها خطط التنمية التاسعة والتي تقوم بتنفيذها بعض الوزارات والمؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة وعلى رأسها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من خلال الدور الذي تلعبه في تنفيذ الخطط والبرامج والحلول المبتكرة للحد من ظاهرة البطالة في المجتمع السعودي، ومعالجة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل من خلال توجيه وتوعية الطلبة في المدارس لالتحاق بمراكز التعلم المهني ومداهم بالمعلومات اللازمة عن سوق العمل لاعطائهم الفرصة حتى يتمكنوا من تحمل المسؤولية تجاه قراراتهم في اختيار التعلم المهني المناسب. {1}

في هذا البحث سنستعرض اهم المشاكل والتحديات التي واجهتها المملكة في التصدي لموضع البطالة والحلول المقدمة وفقا لرؤية المملكة 2030

مشكلة الدراسة :

تختلف المشكلات المتعلقة بالبطالة حيث توجد مشكلات اقتصادية واجتماعية ونفسية وغيرها الكثير ونحن سوف نقتصر في الحديث عن المشاكل الاقتصادية.

هناك من يرى أن سبب البطالة يرجع إلى اختلال التوازن في سوق العمل. الأجور "الرواتب" السائدة تعد أعلى من الأجور التي ستتوازن عندها السوق بحيث لا يبقى أحد دون عمل. وفقا لأصحاب هذه النظرية، البطالة هي الثمن الذي لابد أن يدفعه المجتمع لقاء تدخله – من جانب الحكومة أو القطاع الخاص أو التجمعات العمالية- وعرقلة لسير النظام الاقتصادي الطبيعي القائم على أساس المنافسة الحرة. [2]

هناك فريق ثان يرى أن الأجور تميل إلى الجمود، حتى مع وجود ركود اقتصادي. جمود الأجور يعني أن الأجور لا تتأقلم أو لا تتكيف التكيف الذي يجعل العرض مساويا للطلب في سوق العمل. [2]

فريق ثالث يرى أن البطالة تظهر بسبب عدم التعادل أو الانسجام في الأسواق، ونقص المعلومات. مثلا هناك زيادة في الطلب على العمل في مناطق بعينها من الدولة، وعلى مهن محددة تتطلب مهارات أعلى. وطبعا فإن من السياسات التي يوصي بها هؤلاء الاهتمام بقضايا التدريب وإعادة التوزيع المكانية. [2]

النظرية الأخيرة وهي نظرية ازدواجية سوق العمل، التي ساعد على زيادة ظهورها تدخل الحكومات بتحسين أنظمة العمل لمصلحة العمال، والتي تفاوتت استفادة العمال منها، تبعا لنوع وظروف عملهم. [2]

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية :

يكتسب البحث أهميته من خلال توجه المملكة العربية السعودية في رؤيتها "2030" في الحد من البطالة كذلك محاولة تقديم المساهمات حول دور وزارة العمل في الحد من البطالة {1}

الأهمية العملية :

يؤمل أن تساهم الدراسة في معالجة مشكلة البطالة كما يؤمل أن تسهم الدراسة في معرفة دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة. {1}

أهداف الدراسة:

يهدف البحث على التعرف على جهود وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في ظل رؤية المملكة 2030 والتعرف على معوقات جهود وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في ظل الرؤية.

فروض الدراسة:

العوامل المؤدية إلى البطالة: أهم الأسباب المؤدية للبطالة هي ما يلي:

- 1- الازمات الاقتصادية العالمية التي تؤدي إلى توقف المشاريع والمصانع ووحدات الانتاج والخدمات عن العمل مما ينتج عنه تسريع العاملين.
- 2- قلة المعلومات المتاحة عن سوق العمل فلا يعرف الباحثين عن العمل الفرص المتاحة في الوقت المناسب، وفي المقابل فإن أصحاب العمل يجهلون أو لا يملكون المعلومات عن القوة الكافية عن قوة العمل المتاحة سواء عددها أو مؤهلاتها وأماكن تواجده.
- 3- موسمية بعض الاعمال مما يؤدي إلى وجود البطالة الموسمية.
- 4- نقص البرامج التأهيلية والتدريبية مما يؤدي إلى عدم وجود الكوادر المؤهلة وفقاً لاحتياجات السوق
- 5- تأخر النظام التعليمي وعدم مواكبته لاحتياجات الاقتصاد الوطني والذي ينتج عنه دخول أعداد متزايدة من الخريجين إلى سوق العمل في وظائف مكتبية إدارية.
- 6- الهجرة من الريف إلى المدينة والذي ينتج عنه وجود فائض كبير في عرض العمل في المدن يقابل ذلك عجز السلطات عن إقامة مشاريع لاستيعاب هذا الكم من الأيدي العاملة المهاجرة.

أنواع البطالة:

- البطالة الدورية: بحسب تعريف الأمم المتحدة فهي تحدث بسبب التغيرات في مستوى النشاط خلال فترة زمنية، الناتجة عن دورية النظم الرأس مالي المنتقلة دوماً بين الانتعاش والتوسع وبين الانكماش والازمة الاقتصادية التي ينتج عنها وقف التوظيف والتنفيس عن الازمة بتسريح العمال.
 - البطالة الاحتكاكية: وتنتج عن تنقل العمال ما بين الوظائف والقطاعات نتيجة لنقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الاعمال ممن لديهم فرص عمل
 - البطالة الهيكلية: هذا النوع هو التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، والتي تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل.
 - البطالة المقنعة: وهي تتمثل بحالة من يؤدي عملاً ثانوياً لا يوفر له كفايته من سبل العيش، أو عندما يكون هناك مجموعة من العمال تعمل في مرفق لا يحتاج لهذا العدد، وهذا النوع حسب النظرية النيوكلاسيكية فهي الوضع الذي تنخفض فيه الانتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل.
 - البطالة الموسمية: تحدث نتيجة لموسمية بعض الاعمال والقطاعات الاقتصادية، مثل موسمية العمل في القطاع السياحي، والزراعي حيث يزداد الطلب على الأيدي العاملة في فترات وينخفض في فترات أخرى مما ينتج عنه بطالة في فترات زمنية خارج الموسم.
 - البطالة الاختيارية: والتي تكون بمحض إرادة الشخص وذلك عن طريق تقديم استقالته إما لبحثه عمل لآخر أفضل، أو سبب
- آخر {1}

الدراسات السابقة:

دراسة المرشد وسيف الدين 2015 والتي هدفت الى تحديد العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على 1262 استبانة شملت المدن الثالث المكونة لمنطقة الحدود الشمالية وهي "عرعر"، "رفحاء"، "طريف". وقد استخدم الباحثان منهج الاساليب الاحصائية الكمية والكيفية، وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود أربعة أسباب اقتصادية واجتماعية تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية وتتمثل في: عدم وجود مؤسسات كبيرة، تدني مستوى الاجور، منافسة العمالة الوافدة، التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية .

دراسة الناصر 2012 والتي هدفت إلى التعرف على أثر توظيف الوظائف للكوادر الصحية على مستوى الرعاية الصحية من وجهة نظر المرضى في برنامج مستشفى القوات المسلحة بالمنطقة الجنوبية، كما وهدفت أيضا إلى التعرف على وجهة نظر المرضى من حيث أي من المهن الصحية الأكثر ملائمة للتوظيف أكثر من غيرها، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وقد خلصت الدراسة الى العديد من النتائج أبرزها ما يلي: عدم وجود اختلاف بين الصيادلة السعوديين وغير السعوديين في المهام المهنية الجهرية، الأطباء والصيادلة السعوديين هم الأكثر ملائمة للتوظيف

دراسة بن قاسم 2012 والتي هدفت الى التعرف على الدور الذي يقوم به برنامج حافز في التصدي لظاهرة البطالة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج والجهات القائمة على تنفيذه، وتحديد أهم المعوقات والمشكلات التي تواجه تحقيق البرنامج أهدافه، هذا وقد خلصت الدراسة الى العديد من النتائج أبرزها ما يلي: أهم أدوار التي يقوم بها برنامج حافز في التصدي للبطالة تتمثل في: تقديم مبلغ من المال للعاطلين عن العمل لحين التحاقهم بالعمل المناسب.

المنطلقات النظرية للدراسة:

كانت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لها النصيب الأكبر من هذه المسؤولية الملقاة على عاتقها تجاه حل مشكلة البطالة والتي تسعى جاهدة لوضع وابتكار الحلول لتحقيق المزيد من الإصلاحات في سوق العمل السعودية و مواكبة للتوجهات الحديثة، وزيادة معدلات التوطين وتقليل نسب البطالة في منشآت القطاع الخاص ورفع إنتاجية أبناء وبنات المملكة، ليكونوا مساهمين في الحراك الاقتصادي ولعل من أبرز مبادرات وزارة العمل للحد من البطالة هو ما يلي:

-مبادرة العمل عن بعد: يتركز العمل في المملكة العربية السعودية بشكل كبير في ثلاث مناطق – المنطقة الشرقية، والرياض، ومكة المكرمة. ومع ذلك، فإن عدد السكان موزع بالتساوي على مستوى جميع أنحاء المملكة، ولذلك كانت مبادرة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية "العمل عن بعد" لخلق بيئة عمل مرنة حتى تمكن الباحثين عن العمل للتعامل مع أصحاب العمل عن بعد من خلال العمل من المنزل، أو مجمع مكاتب بعيدة، وهو ما يساعد على رفع مشاركة المرأة في سوق العمل، وكذلك توفير فرص عمل لأشخاص الذين يعيشون في مناطق تفتقر فيها فرص العمل، وكذلك فأنها تخدم أصحاب ذوي الاحتياجات الخاصة. وهو ما يساهم بدوره في زيادة فرص العمل للسعوديين خاصة الذين لا يمكنهم التنقل في المناطق التي تتركز فيها فرص العمل بشكل أكبر. وفي الحقيقة فإن المبادرة تخدم المرأة بشكل كبير حيث أن المرأة تحتل النسبة الأكبر من نسبة البطالة والتي تبلغ % 12.1 في حين أن المرأة تواجه معوقات اجتماعية مثل النقل والمسؤوليات الأسرية التي تمنعها من المشاركة بفاعلية في القوى العاملة وتأتي هذه المبادرة بما يتفق مع رؤية المملكة "2030" من حيث الاعتماد على المرأة من خلال تنمية مهاراتهم واستثمار طاقاتهم حيث تشكل المرأة ما يزيد عن (%55 من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين.)

بوابة طاقات: وهو عبارة عن منصة افتراضية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، والجدير بالذكر أنه يغطي القطاعين العام والخاص. تركز رسالة "طاقات" على تبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة؛ حيث يهدف طاقات إلى الربط بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل، فهو يعد مدخل لجميع خدمات سوق العمل؛ حيث تعرض بوابة "طاقات" مختلف الوظائف الشاغرة من أصحاب العمل؛ لمساعدة الباحثين عن العمل في إيجاد الوظيفة المناسبة.

-دروب: كان الهدف من إنشاء هذا البرنامج تلبية احتياجات الجمهور وقطاع العمل من الكوادر الوطنية أصحاب الموهبة، ومساعدة الباحثين عن العمل والطالب بالاضافة إلى برامج تدريبية أخرى تتكامل مع هذه المبادرة بالنسبة لأيتام والنساء لتمكينهم من تطوير مواهبهم، وكان ذلك بإطلاق مجموعة من الدورات القصيرة "المعتمدة" لتأهل الباحثين عن العمل من السعوديين والطالب وكذلك الموظفين. {1}

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يركز على تحديد المشكلة وصياغة أسئلتها وإيجاد الحلول المناسبة لها. مجتمع وعينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بوزارة العمل وقد تم توزيع الاستبانة ورقياً و إلكترونياً على أفراد المجتمع وبلغ حجم عينة الدراسة 150 من العاملين بوزارة العمل. {1}

أدوات الدراسة:

اعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة طبقت عينة قوامها (150) من العاملين بوزارة العمل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في معرفة دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في ظل رؤية المملكة " 2030 "

الحدود الزمانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة في العام 1441هـ/ 2019.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مدينة الرياض

الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بوزارة العمل. {1}

المراجع:

- 1- الكاتب معيوف عشوي العنزي دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية صفحة 497
- 2- مقالة للكاتب صالح السلطان في صحيفة الاقتصادية