

"معوقات قرارات توطين الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي
مكتب العمل بمكة المكرمة"

إعداد الباحثان:

الدكتور/ محمد بخاري

جامعة الملك عبد العزيز

نايف بن ردود الفهمي

ماجستير جامعة الملك عبد العزيز



ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف على المعوقات الفعلية لقرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص، والتعرف على واقع قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة الحقيقية من وجهة نظر مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة، وكذلك التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع نتيجة سياسات وإجراءات وأساليب قرارات التوظيف والتعرف على جهود المملكة العربية السعودية في الحد من نسبة البطالة من خلال قرارات التوظيف في مختلف القطاعات، استخدام الدراسة المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة، من أم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن توظيف الوظائف عمليه تقوم على تأهيل الموظف بالقدر الكافي الذي من خلاله يستطيع أن يكتسب الفرد المواطن العديد من المهارات الفنية والإدارية والفكرية، أن التحسين المستمر لإنتاجيه القوى العاملة يرفع كفاءه تنظيم سوق العمل، تؤثر البطالة بشكل كبير جدا على الفرد الذي يملك مهارات العمل ولا يستطيع الحصول عليه مما يؤدي إلى شعوره بالإحباط واليأس، ومن اهم التوصيات: تعمل وزاره الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة على خفض معدل البطالة والمساهمة في توفير وظائف ملائمه للمقيمين السعوديين، تطوير نظام المعلومات العمالية، حيث تعمل وزاره العمل على تقديم خدمات للباحثين عن العمل وتقديم خدمات للمنشآت، توفير فرص عمل للمواطنين المؤهلين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة، الكلمات المفتاحية: التوظيف، توظيف الوظائف، القطاع الخاص، البطالة مكتب العمل، مفتشي مكتب العمل.

مقدمة:

تواجه الدول العديد من المتغيرات والتحديات الكبيرة ومن أهم هذه التحديات مشكلة البطالة، فأغلب دول العالم تعاني من ويلات هذه المشكلة، وتشغل مشكلة البطالة واضعي السياسات والمخططين ومنتخذي القرار في هذه الدول، لأنها تعتبر من المشكلات ذات الجوانب والأبعاد المتعددة من حيث آثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وتحاول هذه الدول جاهدة ايجاد حلول سريعة أو جذرية لمشكلة البطالة التي تعاني منها، وتسعى المملكة العربية السعودية لتقليص أعداد البطالة، فقد أو ضحت الإحصاءات بأن هناك ارتفاع في أعداد البطالة، ويعتبر عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين عامل رئيسي في رفع نسبة البطالة بسبب ارتفاع تكاليفهم الاقتصادية ولتدني مستوى الخبرة لديهم الناتجة عن قلة البرامج التأهيلية والتدريبية الداعمة للتوظيف، بالرغم من سعي المملكة لحل هذه الازمة وأيضا لتحقيق هدف من أهداف رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية وذلك بوضع برامج وحلول من قبل الجهة المختصة للحد من هذه الظاهرة عن طريق العديد من السبل والطرق، ويعد التوظيف في القطاع الخاص السعودي أحد هذه السبل والطرق التي تسعى المملكة من خلالها لتقليل نسبة البطالة .

تعتبر الطفرة النفطية في فترة السبعينيات هي بداية استخدام العمالة الوافدة بأعداد كبيرة لسد طلب المملكة في التوسع في إنشاء بني أساسية إلى أن ظهرت سلبيات الاعتماد على سياسات التوظيف الحكومية، وفي ضوء توجه السعودية نحو اقتصاد السوق وتقليص دور القطاع العام في النشاط الاقتصادي بهدف رفع كفاءه توظيف الموارد أصبح هناك عدم تناسب بين المهارات المكتسبة للقوى العاملة السعودية مع احتياجات القطاع الخاص الذي استمر في الاعتماد على العمالة الوافدة وقد نجم عن ذلك زيادة معدلات البطالة بين السعوديين بشكل كبير. (حجازي، 2016)

مشكلة البحث:

تعتبر البطالة نتيجة خلل اجتماعي وظروف اقتصادية تحول دون توفر أعداد كافية ومناسبة من فرص العمل، أو النمو المطرد في الزيادة السكانية التي تعتبر في المملكة العربية السعودية من أعلى المعدلات حيث أفادت هيئة الإحصاء السعودية أن المملكة في الأونة الأخيرة شهدت زيادة ملحوظة في عدد السكان، مشيرة إلى أن زاد عدد سكان السعودية الأصليين بقرابة 7 مليون نسمة تقريبا عن إحصائيات عام 2020، وبالتالي وصل عدد سكان السعودية الأصليين 2021 حوالي 27.1 مليون نسمة. (الهيئة العامة للإحصاء، 2021) كشف التقرير الرسمي بهيئة الإحصاءات العامة من واقع نتائج المسح الميداني الذي أجرته من عام 2019 معدل البطالة الإجمالي 12.6 والذي يفوق نتيجة المسح في سنة 2016 لبدي يبلغ 12.3. (الهيئة العامة للإحصاء، 2021).

وقد جاء اهتمام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتحقيق خطط المملكة في الحد من ظاهرة البطالة والعمل على تطوير سوق العمل وتنمية الثروة البشرية وتأهيل الشباب لكافة الوظائف المتاحة في سوق العمل، بالإضافة إلى العديد من المبادرات التي أطلقتها الوزارة والتي تقدر بنحو (68) مبادرة تميزت بالشمولية، ويأتي هذا كله في إطار رؤية المملكة العربية السعودية " 2030 " والتي من ضمن أهدافها السيطرة على نسب البطالة المتنامية في المملكة وذلك بخفض معدل البطالة إلى 7% حيث أكد الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز ولي العهد السعودي ووزير الدفاع أن الخطط التي تتبناها " رؤية 2030 " سوف توفر التهيئة للعامل والموظف السعودي لدخول سوق العمل. (العنزي، 2018)

وحرصاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على توفير فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة للمواطن والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، ورفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل، وبناءً على توجه الوزارة في توطين القطاعات واستهداف الأنشطة والمهن وفقاً لأهداف رؤية 2030 ، وإشارة للقرار الوزاري رقم (212535) (وتاريخ 1442 / 11 / 24 هـ) بشأن توطين عدد من الأنشطة والمهن التخصصية في مختلف القطاعات والتي تتمثل في قطاعات الصحة، والاتصالات، والعقار، والمقاولات، والمطاعم، والمقاهي، كما توسعت في برامج نقل المرأة العاملة، ويأتي هذا كله في إطار رؤية المملكة العربية السعودية " 2030 " لتمكين الكوادر الوطنية من فرص العمل في القطاع الخاص.

ويعتبر هذا القرار ضمن مجموعة من قرارات التوطين التي عملت عليها الوزارة بالتعاون والشراكة مع الجهات الحكومية والإشرافية المعنية لتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للكوادر البشرية الوطنية، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص. (الدليل الإجرائي لقرار توطين الأنشطة والمهن، 2021)

ونظراً لطبيعة عمل الباحث بإدارة التفتيش بمكتب عمل مكة المكرمة، ونظراً للتطورات التي طرأت على مكتب العمل بصدور قرارات عدة في توطين المهن المختلفة، وشعور الباحث بحجم الجهود التي تبذلها المملكة في محاولة للتصدي لهذه المشكلة، فجاءت هذه الدراسة لتوضيح معوقات قرارات توطين الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة، ونتيجة لذلك يسعى البحث للإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما معوقات قرارات توطين الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة؟

تساؤلات الفرعية:

1. ما المعوقات الفعلية لقرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص؟
2. ما واقع قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة الحقيقية من وجهة نظر مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة؟
3. ما الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع نتيجة سياسات وإجراءات وأساليب قرارات التوظيف؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات قرارات توظيف الوظائف وبين البطالة في القطاع الخاص من وجهة نظر مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الفعلية لقرارات توظيف الوظائف وبين البطالة في القطاع الخاص.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص وبين البطالة الحقيقية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع نتيجة سياسات وإجراءات وأساليب قرارات التوظيف وبين البطالة.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية الدراسة من محاولتها للتعرف إلى قرارات التوظيف بمكتب عمل مكة المكرمة والتي اتخذتها الحكومة من أجل الحد من نسبة البطالة، وتنقسم أهمية الدراسة إلى الأتي:

الأهمية العملية:

1. يستمد الموضوع أهميته من دراسة المعوقات التي تعوق تنفيذ قرارات توظيف الوظائف بالقطاع الخاص من وجهة نظر مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة.
2. يتعلق الموضوع بالعمل، باعتباره أداة للإنتاج والتقدم، ولا سبيل سوى الاهتمام بالعاملين من أجل اللحاق بالركب في عصر العولمة والتكنولوجيا.
3. إمكانية أن تقدّم هذه الدراسة للمسؤولين في مكتب عمل مكة المكرمة إطارًا علميًا يمكنهم من إجراء التعديلات اللازمة من أجل تحسين مستوى قرارات التوظيف خاصة وأنها قرارات متتالية.
4. تتبع أهمية الدراسة من المساهمة باقتراح قد يفيد عدد كبير من العاملين بمكتب عمل مكة المكرمة عن دور قرارات التوظيف في تخفيض نسبة البطالة.
5. كما تفيد الدراسة العديد من صانعي القرار، وواضعي السياسات لإرشادهم في وضع الخطط الاستراتيجية التي تخفض من نسبة البطالة بين السعوديين.

الأهمية العلمية:

1. يعدّ توظيف الوظائف من أهم المفاهيم التي لاقت رواجًا في السنوات الأخيرة في دول الخليج العربي خاصة في المملكة العربية السعودية لما له من أهمية في تخفيض نسبة البطالة.
2. تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى لتحقيقها.
3. تمثل الدراسة استجابة لما أوصى به كثير من الباحثين السابقين في ضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات، فيما يتعلق بتوظيف الوظائف في القطاع الخاص.

أهداف البحث:

- تسعى الدراسة إلى معرفة معوقات قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص للحد من نسبة البطالة المرتفعة بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
1. التعرف على المعوقات الفعلية لقرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص.
 2. التعرف على واقع قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة الحقيقية من وجهة نظر مفتشي مكتب عمل مكة المكرمة.
 3. التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع نتيجة سياسات وإجراءات وأساليب قرارات التوظيف.
 4. التعرف على جهود المملكة العربية السعودية في الحد من نسبة البطالة من خلال قرارات التوظيف في مختلف القطاعات.

متغيرات البحث:

يمكن توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة كالتالي:

المتغير المستقل/ معوقات قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص "قرارات التوظيف قطاعات الصحة، والاتصالات، والعقار، والمقاولات، والمطاعم، والمقاهي، وسياسات وإجراءات وأساليب التوظيف"
المتغير التابع / البطالة" آثار البطالة الاجتماعية والاقتصادية على الفرد والأسرة والمجتمع".

البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة يتم استخدام المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة محل الدراسة، وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم بتحديد معوقات قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص للحد من نسبة البطالة المرتفعة بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات البحث:

قرار التوظيف:

هو عبارة عن قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بقصر العمل على السعوديين في منافذ بيع كافة القطاعات والأسواق المركزية، ويقصد بنسبة التوظيف نسبه عدد العاملين من السعوديين في المهن المحددة في المنشأة إلى العدد الاجمالي من العاملين سواء سعوديين أو غير سعوديين في المهن المحددة في المنشأة ذاتها. (الدليل الاجرائي لقرار توظيف التموينيات والأسواق المركزية. 1442)

البطالة:

هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه، ولكن لا يجد العمل، والأجر المناسبين. (الزعانين، 2019)
القطاع الخاص:

هو عبارة عن مؤسسات وشركات لا تملكها الحكومة وإنما يملكها شخص أو مجموعة من الأشخاص ويتكون رأسمالها من رأس مال الأشخاص المالكين لها والمسجلة في الغرفة التجارية. (الكلباني، 2019)

الإطار النظري

المحور الأول يتناول الإطار النظري الخاص بالتوظيف وأهم قراراته:

يعتبر التوظيف أحد أهم الأساليب التي تتخذها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة، ويعد التوظيف مرادف للسعودة، حيث تعد السعودية بأنها عملية تقوم على تأهيل الموظف بالقدر الكافي الذي من خلاله يستطيع أن يكتسب الفرد المواطن العديد من المهارات الفنية والإدارية والفكرية وفي ذات الوقت يحل محل الوافد في الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص والقطاع الحكومي للقيام بمهام وظيفيه معينه مسند أعمالها إلى كفاءات غير وطنيه بشرط أن تكون جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل متوفرة في الفرد المواطن، وتم استبدال سعودة بمسمى التوظيف وهو بشكل عام إحلال المواطن السعودي محل المقيم غير المواطن في أغلب الوظائف بشرط أن تتوفر فيه القدرات والمؤهلات والكفاءات التي يحتاجها العمل نفسه، وبدأت المملكة العربية السعودية في التوظيف عن طريق تطبيق اسلوب الاحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية. (الاسمري، 2015)

استراتيجية التوظيف:

أعدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "استراتيجية التوظيف" لتكون إطاراً مرجعياً لمعالجة قضايا القوى العاملة والتوظيف في المملكة وفق أسس منهجية وعلمية متكاملة، ورؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة، وذلك خلال مدى زمني يغطي 25 سنة موزعة على ثلاث مراحل: المدى القصير وال المدى المتوسط وال المدى الطويل وترتكز الاستراتيجية إلى رؤية تتمثل في "توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر، تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية، وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني". (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

برامج دعم وتحفيز التوظيف:

تعمل المملكة العربية السعودية بصفة دائمة من أجل تقديم حزمه من المحفزات والدعم التي من خلالها تساند منشآت القطاع الخاص في توظيف السعوديين أو المواطنين بدلاً من المقيمين الأجانب ومن أهم هذه البرامج الداعمة ما يلي: (الدليل الاجرائي لقرار توظيف أنشطة المطاعم والمقاهي، 1442)

- دعم عمليه الاستقطاب والبحث عن العاملين المناسبين.
- دعم عمليات التدريب والتأهيل الضرورية.
- دعم عمليه الاستقرار الوظيفي.
- دعم عمليه التوظيف.
- تكون أو لويه الاستفادة من كافة برامج دعم التوصيل المتاحة لدي المنظومة برامج الدعم والتوظيف من خلال صندوق تنميه الموارد البشرية " هدف " .

آلية تنفيذ العقوبات والاجراءات النظامية:

في حال عدم تقييد المنشأة لتوطين الأنشطة والمهن والنسب المحددة للتوطين كما وردت في القرار الوزاري والدليل الاجرائي سوف يتم تطبيق العقوبات المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم (178 743) وتاريخ صدوره 1440/ 9/27 وما يطرأ عليه من تعديلات. يترتب على مخالفه هذا القرار مخالفه المادة (36) من نظام العمل وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (743 178) مع أي تعديلات تطرأ عليه.

فترة السماح:

هي الفترة التي تكون ما بين تاريخ إصدار القرار الوزاري والبدء في تطبيق وتنفيذ القرار. ويمكن للمنشأة خلال هذه الفترة العمل على ما يمكنها من تحقيق نسب التوطين للوصول للمستهدف الخاص بها. وإذا لم تلتزم المنشأة في فترة السماح يتم تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا الدليل والعقوبات النظامية بعد انتهاء فترة السماح على جميع المنشآت غير الملتزم بنسبه التوطين المنصوص عليها بالقرار الوزاري. ملاحظات هامه: (الدليل الاجرائي لقرار توطين السينما، 1442)

لا يتعارض أي من قرارات التوطين بأي شكل من الاشكال مع القرارات السابقة أو اللاحقة في توطين الأنشطة. يتم تطبيق هذا القرار الوزاري على جميع المناطق الموجودة في المملكة.

يتم البدء في تطبيق وتنفيذ القرار في التاريخ المحدد له.

يتم تطبيق القرار على مسمى التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية والنشاط الفعلي للمنشآت.

العاملين السعوديين المطلوب تواجدهم في المنفذ والذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية لأداء عمل بصورة رئيسيه مقابل أجر من الممكن ان تكون عقودهم باي نمط عمل سواء كان هذا العمل (بأجر كامل أو جزء أو عمل بالساعة) حسب الشروط المحددة في العقد بين المنشأة وبين العامل السعودي.

تعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على خفض معدل البطالة والمساهمة في توفير وظائف ملائمة للمقيمين السعوديين من خلال عده مبادرات يتم اطلاقها ولتحقيق ذلك تراجع الوزارة بشكل دوري نسب التوطين المطلوبة عبر احصاء عدد الخريجين والباحثين عن العمل وقدرة وسعه استيعاب سوق العمل لهم لضمان مشاركته جميع الخريجين في سوق العمل بشكل تلقائي وتدرجي.

استراتيجية التوظيف السعودية:

وفي ضوء السعي الدائم من المملكة بتوطين العمالة لتخفيض نسبة البطالة بين المواطنين السعوديين فقد تبنت المملكة استراتيجية التوظيف السعودية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (260) بتاريخ 1430 /8/5 هجرياً مما يوضح الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة بقياده خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي العهد لتوفير فرص العمل المنتج للمواطنين وفق منظور استراتيجي متكامل تضافر من خلاله كافة الجهود في تطوير سوق العمل وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

ومن أهم السياسات التي تتبعها وزارة العمل لتحقيق الاستراتيجية في ضوء رؤية المملكة 2030 ما يلي: (وزارة العمل، 1430)

❖ التنسيق المهني بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل: وذلك من خلال توفير معلومات عن سوق العمل للطلاب وتوعيه الطلاب بال تخصصات المطلوبة في سوق العمل.

❖ تطوير نظام المعلومات العمالية: حيث تعمل وزارة العمل على تقديم خدمات للباحثين عن العمل وتقديم خدمات للمنشآت.

❖ بدء تطوير مواقع الوزارة على الانترنت وبناء قاعده بيانات متكاملة عن سوق العمل.

❖ تطوير خدمات مكاتب العمل لتوسيع نطاقها في جميع المحافظات.

وقد تم تقسيم الاستراتيجية لتحقيق التوظيف الكامل لقوه العمل على ثلاثة مراحل هي كالآتي:

المرحلة الأولى: تحقيق أهداف قصيرة المدى (السيطرة على البطالة خلال سنتين) بإتباع السياسات الآتية:

- توظيف أعداد من المواطنين الراغبين في العمل تساوي أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل.
- التوسع في توظيف وتوظيف المواطنين الراغبين في العمل.
- استيعاب الشباب دون 25 عام من طالبي العمل.
- التخفيض التدريجي والانتقائي للعمالة الوافدة.
- توفير فرص عمل للمواطنين المؤهلين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة.
- دعم وتفعيل برامج الأسر المنتجة.
- تشجيع التوسع في إنشاء مكاتب التوجيه والارشاد الطلابي في مؤسسات التعليم العالي والثانوي هدفه توجيه الطلاب إلى التخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- تشجيع المنشآت على زيادة نسبة السعودة وذلك بتحفيزهم ومنحهم ميزات للشركات المتميزة في تحقيق السعودة.
- توظيف كل الرسوم المفروضة على العمالة الوافدة.
- زيادة المعارض من القوى البشرية عالية المهارة والتأهيل الوطنية.
- تشجيع برامج التدريب التعاوني والتدريب على رأس العمل.

المرحلة الثانية: تحقيق أهداف متوسطة المدى (السيطرة على البطالة خلال ثلاث سنوات) بإتباع السياسات الآتية:

- رفع نسبة مشاركته العمالة الوطنية في خطوط العمل.
- الاستفادة من برامج التنويع الاقتصادي في خلق فرص وظيفية للمواطنين.
- دعم وتمويل المنشآت الصغيرة.
- التحسين المستمر لإنتاجية القوى العاملة ورفع كفاءته تنظيم سوق العمل.
- **المرحلة الثالثة: تحقيق أهداف طويلة المدى (السيطرة على البطالة كاملة) بإتباع السياسات الآتية:**
- الوصول باستخدام القوة البشرية الوطنية إلى مستوى التوظيف الكامل.
- تطوير تنظيم هيكله العلاقات العمالية.
- رفع إنتاجية العمالة إلى مستويات الإنتاجية في منظمه التعاون الاقتصادي والتنمية.
- تحقيق التوازن بين المراكز الحضارية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل.
- تشجيع التعليم والتأهيل الدائمين لقوة العمل على المجتمع الدائم التعلم.
- اشتراط حصول العامل السعودي على اجازته لمزاولة المهنة.

المحور الثاني يتناول الإطار النظري الخاص بالبطالة وأهم أسبابها وتأثيراتها:

تعد البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية مرضية وتنتج في سعي عدد كبير من الراغبين في العمل وراء عدد قليل من فرص التشغيل المتاحة أو زيادة عدد العاملين المتوفرين عن فرص العمل المتاحة، فمن الصعب تصور الوضع المادي والمعنوي المتردي للإنسان العاطل عن العمل بدون دخل، فهي تعبر عن هدر وتعطيل للموارد البشرية بصورة عامة والقوى العاملة بصورة خاصة وعدم توفر التوظيف الكامل لطالبي العمل. (عليطو وآخرون، 2014)

أسباب البطالة:

- يوجد العديد من أسباب البطالة من أهمها ما يلي:
- الاستعانة بالأيدي العاملة غير الوطنية.
 - وضع القيود على الهجرة الي الخارج لإيجاد فرص عمل.
 - عدم القدرة علي نقل التكنولوجيا المتقدمة أو الآلات المساعدة على التصنيع بما يؤدي إلى نقص الأعمال ومن ثم نقص فرص العمل.
 - قصور جهود التنمية والاعتماد على مصادر بعينها،
 - الانفجار السكاني وزيادة الكبيرة التي لا تتناسب مع التنمية.
 - تشغيل المرأة مما يؤثر على فرص عمل الذكور.
 - التطور التكنولوجي والذي يؤدي إلى قلة الاعتماد على البشر في أداء المهام والأعمال.
 - تشغيل صغار السن يقلل من فرص عمل الشباب.
 - رفع سن التقاعد من العوامل المؤثرة على توفير فرص عمل.
 - البعد الطبقي فهناك شريحة من المجتمع لا يعبأ بالعمل، وهي في الغالب من الأثرياء.
 - أساليب التنشئة الاجتماعية الخاطئة، عندما لا يسعى فيها ولي الأمر أن ينمي في الطفل قيمة الاجتهاد والعمل، ومن ثم يفقد الطفل القدوة والمثل الصالح. (فتحي، 2012)

الآثار المترتبة على البطالة

يوجد العديد من الآثار التي قد تنتج عن وجود مشكله البطالة ومن أهم هذه الآثار بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية الناتج عن البطالة وهي كالاتي:

أولاً: المشكلات الاجتماعية الناتجة عن البطالة:

من المتعارف عليه أن البطالة تؤثر على الفرد وعلى الأسرة وعلى المجتمع ويتم عرضها كالتالي:

1- تأثير البطالة على مستوى الفرد:

تؤثر البطالة بشكل كبير جدا على الفرد الذي يملك مهارات العمل ولا يستطيع الحصول عليه مما يؤدي إلى شعوره بالإحباط واليأس وعدم الانتماء والاحساس، وعدم العدالة وذلك حينما يرى غيره يعمل وهو يمتلك المؤهلات والمهارات والكفاءة لهذا العمل مما يكون له تأثير سلبي على تكوين شخصيته وسلوكه وعلى نفسيته حيث يتحول إلى شخص عدائي نحو الآخرين والمجتمع، الأمر الذي يدفعه إلى ممارسه سلوكيات إجراميه قد تقود إلى الانتحار أو السرقة أو القتل، وكلما طالت فتره التعطل كلما صار ضررها كبيرا على الشخص المتعطل.

2- تأثير البطالة على الأسرة:

تعتبر البطالة خطرا كبيرا على الأسرة بسبب ضعف وانخفاض دخل الأسرة اللازم لتأمين ضروريات الحياة تحت ضغوط الديون نتيجة البطالة ومن هنا تنشأ المشاكل العائلية التي تؤدي أحيانا إلى الطلاق وتكك الأسرة، وذلك نتيجة لعدم توفر فرص عمل للشباب المعيل، وعدم حصول الشباب على قدر ممكن من مواجهه متطلبات الحياة المتزايدة، وقد يضطر بعض الشباب العاطل في الدول النامية إلى تأجيل وتأخير سن الزواج ما يؤدي إلى تعشي ظاهره العزوبية والعنوسة والعزوف عن فكره تكوين الأسرة.

3- تأثير البطالة على المجتمع المحلي:

تؤثر البطالة على المجتمع المحلي تأثيرا كبيرا لأنها تؤدي إلى هدر الموارد الكبيرة التي تم استثمارها في تعليم الشباب ورعايتهم صحيا واجتماعيا وعدم حصول هؤلاء الشباب على فرص عمل ويؤدي ذلك إلى وجود حالة من التفكك والتي تتحول إلى أمراض اجتماعية مثل انهيار القيم والمعايير وانتشار اليأس والضغط مما يساعد على خلق انهيار أخلاقي وحوادث وجرائم كالقتل والاعتداء وهو ما يؤثر بالسلب على المجتمع كما يدفع إلى وجود بعض الجرائم التي تنتج عن الانحراف وادمان المخدرات بالإضافة إلى أنها مشكله تؤثر على المجتمع ككل لأنها تولد الفقر والجهل والمرض والأميه لدي الشباب العاطلين.

ثانياً: المشكلات الاقتصادية الناجمة عن البطالة:

تعد البطالة مشكله اقتصاديه يترتب عليها خسارة للاقتصاد على المستوى الفردي والقومي و تتمثل في الآتي:

1- المشكلات الاقتصادية على مستوى الفرد:

تؤدي البطالة إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

تؤدي البطالة إلى خفض في مستويات الأجور الحقيقية هو ما يعمل على زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من اهم العوامل المشجع إلى الهجرة إلى دول أو روبا.

2- المشكلات الاقتصادية على مستوى الأسرة:

يؤدي انخفاض دخل الفرد العاطل إلى انخفاض دخل الأسرة مما يجعل الأسرة فقيره، وجود علاقة اقتصاديه غير مباشره بين البطالة والجريمة عن طريق أفراد أسره المتعطل والذي يمر بهذه الظروف الاقتصادية. تعرض الأسرة لمشاكل عديده في الصحة والانتقطاع عن التعليم وغيرها من المشاكل. نتيجة للدخل المنخفض للأسرة يلجا الاطفال للعمل في سن مبكرة مما يؤثر على عمل الشباب ويؤدي إلى تعطلهم.

3- المشكلات الاقتصادية على مستوى المجتمع:

من أهم الآثار الاقتصادية على المجتمع نتيجة وجود البطالة ما يلي:

- انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع.
- انخفاض مستوى الناتج المحلي والدخل.
- اختلال الاسعار بسبب هدر الطاقات الإنتاجية.
- زياد اعتماد الدولة على العالم الخارجي من خلال القروض والمعونات الخارجية.
- تشكل بطالة المتعلمين خسارة ماديه كبيره للمجتمع بعد تحمل الكثير من التكاليف والنفقات المادية والمالية.

الدراسات السابقة:

دراسة البهلول (2021) بعنوان "أسباب مشكلة البطالة في المجتمع" وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الأسباب التي أدت الي ظهور مشكلة البطالة في المجتمع المصري، وأوضحت نتائج الدراسة ما يلي: عدم توجيه الشخص المناسب ووضعه في مكان العمل المناسب مما يجعله يرفض العمل أو قبوله بصفة مؤقتة لحين البحث عن عمل، عدم تكافؤ الفرص بين الخريجين عند التعيين علي الرغم من نص الدستور المصري علي ذلك في المادة 8 بقوله (تكلف الدولة الفرص لجميع المواطنين) في حين ان الوساطة تلعب الدور الكبير في القضاء علي هذه المادة من الدستور، اتضح من البحث عدم التناسب بين الأجر والعمل في بعض الأحيان فيؤدي ذلك الي ترك العمل للبحث عن عمل آخر أو يؤديه دون الوجه الأكمل أو البحث عن عمل اضافي

فتزاحم الآخريين فضلا عن انه قد يؤدي الي الخيانة أو الرشوة أو السرقة أو الاختلاس، أن ثبات الأجور وعدم تغييرها بما يتلاءم مع الاتجاه التضخمي للأسعار وان وجدت زيادة فليست بكافية ، بين البحث أيضا وجود فجوة كبيرة بين أجور العاملين لدي الجهات المختلفة التي يعملون فيها، واوصت الدراسة بما يلي: إنشاء جمعيات ومراكز للعاطلين عن العمل من أجل التعاون بينهم وتبادل الآراء والخبرة حول الأعمال التي سوف يقومون بها، إجراء المزيد من الدراسات التي تكشف مدي تأثير البطالة علي العاطلين عن العمل من جميع نواحي الحياة، لابد من انسجام العملية التعليمية مع سوق العمل لأن التعليم الجيد والمنسجم مع متطلبات سوق العمل يمكن الانسان من الحصول علي فرصة عمل مناسبة تدر عليه دخل، تقديم التوجيه والإرشاد للطلبة حول التخصصات وأفاقها المستقبلية في سوق العمل. أو جه الشبه أنها تبحث في أسباب مشكلة البطالة وآثارها، أوجه الاختلاف مكاني التطبيق (المملكة العربية السعودية)، وتقديم مقترحات للحد من مشكلة البطالة بالمملكة.

دراسة العنزي (2018) بعنوان " دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030" ، " وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2535 " .، كما هدفت التعرف على المعوقات التي تواجه وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة، طبقت على عينة قوامها (155) من العاملين بوزارة العمل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثل أهمها في موافقة عينة الدراسة بشدة على محور "دور وزارة العمل في المملكة العربية السعودية في الحد من البطالة "، ومن اهم هذه الادوار هي متابعة شؤون توظيف العمالة المحلية في مؤسسات القطاع الخاص، وتأهيل العمالة الوطنية وتدريبها على احتياجات سوق العمل، كما توصلت الدراسة الى أن ابرز معوقات وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة هي ارتفاع نسبة خريجي الجامعات والمعاهد سنوياً، ورغبة الشباب في الوظيفة الحكومية دون الوظيفة في القطاع الخاص، أو جه الشبه مكان التطبيق (المملكة العربية السعودية) ، تقديم مقترحات للحد من مشكلة البطالة بالمملكة، أو جه الاختلاف يبحث عن دور وزارة العمل للحد من البطالة، بينما الدراسة الحالية تبحث في دور التوطين للحد من البطالة.

دراسة حجازي (2016) بعنوان " البطالة في الاقتصاد السعودي" ، " وهدفت الدراسة إلى التعرف على البطالة في الاقتصاد السعودي، وأهم أسبابها والتعرف على الآثار المترتبة على البطالة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: -مشكلة البطالة ما زالت مرتفعة في المملكة العربية السعودية بالرغم من الجهود المبذولة من قبل الحكومة السعودية للتصدي لهذه المشكلة، تنظيم عمليه استخدام العمالة الأجنبية، قصر استخدام العمالة الأجنبية على مهن محدده فقط، تبني آليات جديدة للتصدي لمشكلة البطالة، ارتفاع نسبة البطالة في قوه العمل السعودية النسائية، ضرورة تلافي جوانب القصور في البرامج سالفه الذكر، أو جه الشبه تتحدث عن البطالة في السعودية وهو أحد متغيرات الدراسة الحالية، أو جه الاختلاف تبحث الدراسة في البطالة في الاقتصاد السعودي وتأثيرها عليه، ولم تضع الحلول لهذه المشكلة من خلال قرارات التوطين.

دراسة الأسمرى (2015) بعنوان " دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج دراسة ميدانية لعدد من العاملين في خطوط الإنتاج للمنشآت السعودية بمدينة جدة" ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج لعدد من العاملين في خطوط الإنتاج للمنشآت السعودية بمدينة جدة ، وبلغ حجم العينة 300 مفردة من العاملين بالمنشآت الصناعية بالمنطقة الصناعية بمحافظة جدة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها ما يلي: أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي من العمل وذلك من خلال وجهه نظر العاملين، اكساب الشباب السعودي فرص العمل بالقطاع الخاص، تحسين كفاءه العاملين بالمنشآت بتطوير المعارف والقدرات الأدائية في مجال العمل ثم زيادة فرص العمل أمام الشباب السعودي، تقديم فرص تدريب كافية للشباب للتدريب العملي في القطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من

اكتساب خبرات ومهارات في ميدانية على أرض الواقع، أو جه الشبه كلا الدراستين تبحث عن توطین العمالة السعودية، أو جه الاختلاف دور برامج التنمية في توطین العمالة السعودية بينما الدراسة الحالية تسعى إلى دور التوطین في معالجه مشكله البطالة.

النتائج:

- أن توطین الوظائف عملیه تقوم على تأهيل الموظف بالقدر الكافي الذي من خلاله يستطيع أن يكتسب الفرد المواطن العديد من المهارات الفنية والإدارية والفكرية.
- أن التحسين المستمر لإنتاجية القوى العاملة يرفع كفاءه تنظيم سوق العمل.
- إن البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية مرضية وتتضح في سعي عدد كبير من الراغبين في العمل وراء عدد قليل من فرص التشغيل المتاحة
- هناك العديد من الآثار التي قد تنتج عن وجود مشكله البطالة ومن أهم هذه الآثار بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية الناتج عن البطالة
- تؤثر البطالة بشكل كبير جدا على الفرد الذي يملك مهارات العمل ولا يستطيع الحصول عليه مما يؤدي إلى شعوره بالإحباط واليأس
- تؤثر البطالة على المجتمع المحلي تأثيرا كبيرا لأنها تؤدي إلى هدر الموارد الكبيرة التي تم استثمارها في تعليم الشباب ورعايتهم

التوصيات:

- تعمل المملكة العربية السعودية بصفة دائمة من أجل تقديم حزمه من المحفزات والدعم التي من خلالها تساند منشآت القطاع الخاص في توظيف السعوديين أو المواطنين بدلا من المقيمين الأجانب
- تعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة على خفض معدل البطالة والمساهمة في توفير وظائف ملائمة للمقيمين السعوديين
- ضرورة التنسيق المهني بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، وذلك من خلال توفير معلومات عن سوق العمل للطلاب وتوعيه الطلاب بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- تطوير نظام المعلومات العمالية، حيث تعمل وزارة العمل على تقديم خدمات للباحثين عن العمل وتقديم خدمات للمنشآت.
- توفير فرص عمل للمواطنين المؤهلين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة.
- تشجيع المنشآت على زيادة نسبة السعودة وذلك بتحفيظهم ومنحهم ميزات للشركات المتميزة في تحقيق السعودة.
- ضرورة تشجيع التعليم والتأهيل الدائمين لقوة العمل على المجتمع الدائم التعلم.

المراجع:

الاسمري، مشيب بن غرامه حسن. (2015). دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج: دراسة ميدانية لعينه من العاملين في خطوط الانتاج بالمنشأة الصناعية بمدينة جدة. *مجلة حوليات آداب عين شمس*. مجلد 43. حجازي، رشدي فتحي محمود حسن. (2016). البطالة في الاقتصاد السعودي. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*. جامعه بنها. كليه التجارة. 36. (3).

الدليل الإجرائي لقرار توطين الأنشطة والمهن العقارية. (2021). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الدليل الإجرائي لقرار توطين التموينيات والاسواق المركزية. 1442. وزاره الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الدليل الاجرائي لقرار توطين أنشطة السينما. (1442). وزاره الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الدليل الاجرائي لقرار توطين أنشطة المطاعم والمقاهي. (1442). وزاره الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الزعانين، رائد حسين عبد الكريم (2019). البطالة بين الخريجين في قطاع غزة وسبل علاجها. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*. العدد 4.

عليطو، خالد وابو حلاوة، كريم ومنصور، فاتن علي(2014). أثر البطالة على التنمية الاجتماعية في محافظه اللاذقية: دراسة ميدانية لاستقصاء عينه من الشباب العاطلين عن العمل. *مجلة جامعه تشرين للبحوث والدراسات العلمية*. سلسله العلوم الاقتصادية والقانونية. (36) 3.

فتحي عطية السيد مصطفى. (2012). *الحلول العملية لعلاج مشكلة البطالة في مصر*. القاهرة: مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع.

الكلباني، جوخ سالم. (2019). دور برامج القطاع الخاص في تمويل برامج تعليم ذوي الإعاقة بسلطنة عمان من وجهه نظر أصحاب العلاقة. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*. (7).

معيوف عشوي العنزي. (2018). دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في "ضوء رؤية 2030". *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*. جامعه الفيوم. العدد الثامن.

الهيئة العامة للإحصاء <https://www.stats.gov.sa/en/node/4868>

وزارة الموارد بشري والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa/ar/page> استراتيجية التوظيف السعودي. وزاره العمل. المملكة العربية السعودية

“The Obstacles of the Nationalization of the Private Sector Jobs Decisions and their Impact on Unemployment and their Implementation on the Labor Office of Makkah Al-Mokarramah officers”

Abstract:

The aim of the research is to identify the actual obstacles to decisions of settling jobs to citizens in the private sector ,to identify the reality of making those decisions and their impact on real unemployment, from point of view of the Makkah Labor Office inspectors, As well as identifying the social and economic effects of unemployment on the individual, family and society as a result of the policies, procedures and methods of settlement decisions and identifying the efforts of the Kingdom of Saudi Arabia in reducing the unemployment rate through settlement decisions in various sectors. The study used the descriptive approach to describe the phenomenon under study, one of the results that reached To the study: that job localization is a process based on qualifying the employee to a sufficient extent through which the individual citizen can acquire many technical, administrative and intellectual skills, The continuous improvement of the productivity of the workforce raises the efficiency of organizing the labor market. Unemployment affects the individual who possesses work skills and cannot obtain them, which leads to feelings of frustration and despair. Among the most important recommendations: The Ministry of Human Resources and Social Development in the Kingdom works to reduce the unemployment rate and contribute In providing suitable jobs for Saudi residents, developing the labor information system, where the Ministry of Labor works to provide services to job seekers and provide services to establishments, provide job opportunities for qualified citizens and reduce dependence on expatriate workers.

Keywords: Emiratisation, Settling jobs to citizens , The private sector, Unemployment office, Labor inspectors.