

عناصر المحاضرة

- العمالة المواطنة والأجنبية في المجتمع السعودي
- السمات الاجتماعية للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة
- العوامل الاجتماعية المرتبطة باختيار المهنة في المجتمع السعودي
- الآثار الاجتماعية المحتملة لبرنامج التخصيص في المجتمع السعودي

• العمالة المواطنة والأجنبية في المجتمع السعودي

- تشير الإحصائيات الصادرة من الغرف التجارية بالرياض عام ١٤١٢ أن نسبة العمالة المواطنة في القطاع الخاص بالمملكة إلى إجمالي العمالة به قد ارتفع من (١٦%) في عام ١٤٠٥ إلى (١٨%) في عام ١٤٠٧
- وأن معدل النمو السنوي في المتوسط للعمالة المواطنة بالقطاع الخاص بلغ (٧%) خلال الفترة (١٤٠٩-١٤٠٢)
- ذكر في إحصائية لوزارة التخطيط عام ١٤١٠ أن إجمالي العمالة المدنية في المملكة يقدر بـ (٥ مليون) عامل
- أما عن معدل العمالة المواطنة السعودية في القطاع الخاص " الأهلي " إلى مجمل العمال فيه
- أشارت إحدى الدراسات الصادرة من مجلس القوى العاملة بالمملكة عام ١٤١٠ أنه بلغ عدد العاملين السعوديين عام ١٤٠٧ في ١١٤٧ مؤسسة وشركة ومنشأة في القطاع الخاص من ذات العشرين عاملاً فأكثر التي تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية.
- وذكر تقرير صادر من الغرفة التجارية بالرياض عام ١٤١٢ أن متوسط معدل نمو العمالة المواطنة السعودية في القطاع الأهلي هو (٥%) سنوياً خلال من عام ١٤٠٢ – ١٤٠٩
- يبدو من حجم الإحصائيات السابقة أن هناك انخفاض في معدل استيعاب وتوظيف العمالة المواطنة السعودية في القطاع الخاص وأن قوة العمل في هذا القطاع تتركز على العمالة الوافدة الأجنبية
- ❖ أسباب ذلك كما ورد في تقرير مجلس القوى العاملة بالمملكة ١٤٠٧ يرجع إلى :
 - ١- خريجي الجامعات السعودية يفضلون العمل في الوزارات والمصالح الحكومية في المقام الأول
 - ٢- ثم العمل في المؤسسات والهيئات العامة
 - ٣- ثم العمل في القطاع الخاص
- ❖ وقد حددت الغرفة التجارية الصناعية بالرياض أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل بالقطاع الخاص وهي:
 - ١- طول فترة العمل اليومي
 - ٢- إتباع نظام الدوامين في أغلب الأحوال
 - ٣- قلة أيام الراحة الأسبوعية
 - ٤- الإجازة السنوية
 - ٥- انضباط المؤسسات الخاصة في أسلوب العمل
 - ٦- انضباط المؤسسة في مراقبة الحضور والانصراف

- يرى بعض علماء الإدارة والاقتصاد بالمملكة أن إعاقة العودة في القطاع الأهلي تنشأ أساساً من تحيز المديرين والمستشارين الأجانب في منشآت القطاع الخاص لأبناء جنسيتهم على حساب طالبي العمل السعوديين وذلك عن طريق توجيه سياسة التوظيف
- إعلانات التوظيف التي تصدر عن الكثير من مؤسسات وشركات القطاع الأهلي تصاغ بطريقة ظاهرها الترحيب بالشباب وحقيقتها صرفهم عن الانضمام لهذه المؤسسات والشركات بفعل المبالغة في طلب المؤهلات و سباق الخبرة أو حتى صعوبة الاختبارات
- حددت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عدداً من الصعوبات التي تواجه توظيف السعوديين عام ١٤١٣ في القطاع الأهلي والتي من أهمها ما يلي:

- ١- ضالة الأجور التي لا تتلائم مع تكلفة المعيشة بالمملكة.
 - ٢- المبالغة في المؤهلات العالية .
 - ٣- اشتراط إجازة اللغة الإنجليزية.
 - ٤- توفير الأمن الوظيفي في المؤسسات الحكومية .
- ❖ مجلس القوى العاملة في المملكة فقد حدد العوامل التي ساعدت على تدني العمالة الوطنية القطاع الأهلي:
- ١- جاذبية العمل في القطاع الحكومي لتوفير الاستقرار والوظيفي.
 - ٢- عدم الموائمة بين مخرجات النظم التعليمية والتدريبية .

● السمات الاجتماعية للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة

- حاولت بعض الدراسات إبراز الفروق الوظيفية والسمات النسبية التي تنسم بها كل من العمالة السعودية والعمالة الوافدة .

❖ العمالة السعودية تمتاز على نظيرتها الوافدة:

- ١- توفير عامل الثقة في النفس
 - ٢- توفر الصفات والروح القيادية فيها
 - ٣- توفير خاصية حفظ أسرار العمل والتعاون مع الآخرين
 - ٤- دماثة الخلق والشخصية القيادية .
 - ٥- استقلالية الرأي والولاء للمنشأة بالرغم من كثرة الشكاوي.
- ❖ العمالة غير السعودية (الوافدة) تمتاز على العمالة السعودية:

- ١- توفير كل عوامل الكفاءة
 - ٢- سرعة التأقلم والاندماج في المنشأة
 - ٣- الكفاءة العالية
 - ٤- المواظبة ودقة المواعيد
 - ٥- الابتكار والتطور مع العمل
 - ٦- إنجاز الأهداف وحسن استغلال الوقت
 - ٧- المرونة والخبرة وإجادة اللغة الإنجليزية
 - ٨- استعمال الحاسب الآلي والاستمرارية في العمل.
 - ٩- تقبل التغيرات الوظيفية والإنتاجية العالية.
- من ناحية أخرى تبين أن أكثر حالات الغياب في المؤسسات الصناعية المختلفة الموجودة بمدينة الرياض خلال عام من العمالة الأجنبية بمعدل (٥٩%)
 - بينما بلغ معدل غياب السعوديين (٤٠%) .

- حاولت إحدى الدراسات المتخصصة في هذا المجال التوصل إلى تحديد دقيق إلى عدد من الصفات والخصائص للعمالة والموظفين السعوديين التي بسببها يعرض القطاع الخاص عن استقطابهم وقبولهم
- **ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:**
 - ١- المواطن غير منضبط سلوكياً
 - ٢- له مزاجية متقلبة الأجواء
 - ٣- أنه طموح طموحاً يتعدى قدرة المنشأة على استيعابه فهو يحلم بالمنصب الأعلى.
 - ٤- يفتقر إلى الطموح الذي يستهدف تطوير قدرته
 - ٥- مكلف اقتصادياً للمنشأة مقارنة بالوافد

● العوامل الاجتماعية المرتبطة باختيار المهنة في المجتمع السعودي

- تدرس المهنة في علم الاجتماع من خلال علم الاجتماع المهني الذي يهتم بدراسة العمل كظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجتمعات الإنسانية
- الدراسة الاجتماعية للمهنية تتطلب تفسير الطبيعة الاجتماعية للعمل والظواهر المرتبطة به مثل: (البطالة – التقاعد)
- كذلك يتطلب تحليل البناء الثقافي والاجتماعي ومعرفة المؤثرات الاجتماعية في عملية تصنيف المهنة إلى مستويات ومعرفة العوامل المرتبطة بحراك المهنة.
- كان المجتمع السعودي في الفترة المستقرة السابقة يرتبط بين نوع المهنة والمكانة الاجتماعية للفرد.
- حيث كان المجتمع يعطي من منزلة أصحاب مهن الزراعة والتجارة
- بينما تقل المنزلة الاجتماعية للأفراد الذين يعملون بالحرف الشعبية
- وهذا التصنيف الذي حددته ثقافة المجتمع هو تدرج مهني لا يمكن أن يتجاوزه الفرد باعتبار أن الفرد يعمل بالمهنة العائلية ويكتسب المنزلة الاجتماعية في المجتمع من مهنة العائلة
- وعندما حدث التغيير الاجتماعي في هذه الفترة المتغيرة وطراً على النسق الاقتصادي التحديث والتنظيم
- بدأت الحكومة تشرف مباشرة على المهنة الاقتصادية وحلت محل العائلة التي كانت تشرف على المهنة في الفترة السابقة
- تغير اتجاه أفراد المجتمع السعودي عن المهنة العائلية ولم تحظ الأعمال ذات الصبغة الأسرية إلا بمعدل ضئيل جداً من اهتمام الشباب السعودي
- بينما الغالبية من الشباب السعودي يفضل العمل بالمصالح والوزارات التي تشرف عليها الحكومة مباشرة
- وتبين أن سكان القرى يرغبون بالعمل بالقطاع الحكومي أكثر من سكان المدن الكبيرة
- وأن سكان المنطقة الشرقية يفضلون العمل بالمؤسسات والشركات الحكومية
- وأن معظم الشباب السعودي يعطي بعض المهنة أولوية عن غيرها من المواطن الأصلي بصرف النظر عن طبيعة العمل .
- والمجتمع السعودي ما يزال وهو في هذه الفترة المتغيرة المتحضرة تتدخل ثقافته فيه بعملية تصنيف المهنة
- فهو يعطي من قيمة بعض المهنة ويعزف عن مهنة أخرى ، فالمجتمع لا يزال يشوبه بعض التحفظ تجاه التعليم المهني والصناعي.

- الآثار الاجتماعية المحتملة لبرنامج التخصيص في المجتمع السعودي
- التخصيص أو بما يسميه الاقتصاديون (الخصخصة) هو: التحول إلى القطاع الخاص ، أي تحويل جانب من النشاطات الاقتصادية التي تملكها الدولة أو تديرها الحكومة إلى القطاع الخاص.

❖ أهم عوامل نجاح عملية التخصيص :

- ١- قناعة الحكومة والتزامها بإتباع سياسة التخصيص.
- ٢- ضمان الحصول على مساندة الرأي العام
- ٣- اختيار موعد ملائم لإعلان برنامج التخصيص
- ٤- ضرورة مواكبة برامج التخصيص لإصلاحات هيكلية كلية طويلة الأمد.
- ٥- تكليف جهات متخصصة بدراسة برامج التخصيص وتنفيذها

❖ أهم الآثار الاجتماعية الإيجابية المحتملة التي تسعى الحكومات إلى تحقيقها بإقدامها على التحول نحو القطاع الخاص:

- ١- تحقيق الكفاءة الاقتصادية أو زيادتها .
- ٢- الحصول على عوائد مالية تخفف من الأعباء التي ترهق كاهل الدولة .
- ٣- تخفيض عبء الدين الخارجي.
- ٤- توسيع قاعدة الملكية
- ٥- جذب رؤوس الأموال الأجنبية ورؤوس الموال الوطنية المهاجرة
- ٦- زيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته

❖ عمليات التخصيص لا تخلوا من السلبيات ويمكن أن يترتب عليها آثار اجتماعية سلبية منها:

- ١- تعرض كثير من الدول للانتقادات التي أخذت بنظام التخصيص
- ٢- القضايا المهمة التي أثارت معارضة شديدة لبرنامج التخصيص في العديد من الدول ، قضية تسريح العمالة الوافدة
- ٣- آثار سلبية لعمليات التخصيص على مستوى السعار والتضخم
- ٤- بيع المنشآت العامة إلى أجنبى من خارج البلاد يؤدي إلى عدة آثار سلبية
- ٥- عملية بيع منشآت القطاع العام محفوفة بالمخاطر
- ٦- موضوع اشتراك موظفي المنشآت العامة في الملكية والذي يعد ميزة من مزايا التخصيص في بعض الدول مثل (بريطانيا) يمكن أن يقود إلى مشكلات توزيعية في دول أخرى.

تم بحمد الله

لا تنسوني من الدعاء لي ولوالدي

القطري