

السعودية من وجهة نظر أصحاب العمل: دعم للارتقاء، أم طريق إلى الفشل

Saudization from the point of view of job owners: Support for advancement, or path to failure

عبد الرحمن عبد المحسن آل الشيخ مبارك	نجد الجبر
aalshaik@kfu.edu.sa	Jabrn@ucj.edu.sa
جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية	كلية الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية

تاريخ النشر: 2022/06/04

تاريخ القبول: 2022/06/03

تاريخ التقديم: 2022/05/17

الملخص :

تسعى العديد من الدول إلى توظيف الوظائف لدعم الاقتصاد وتقليل نسبة البطالة. بالرغم من التبعات الإيجابية للتوطين، تفتقر البحوث الحالية إلى توضيح لأثر التوطين على أصحاب العمل أنفسهم. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير نظام السعودية على القطاع الخاص، وذلك عن طريق المقابلات مع أصحاب العمل في قطاع الأغذية والمشروبات في المملكة العربية السعودية. تشير النتائج إلى تفاوت تأثير السعودية على المنشآت وعدم ملائمتها للبعض تبعاً لنوع الوظيفة وعمر المنشأة، كما توصي الدراسة بضرورة اعتبار هذه الاختلافات عند تطبيق نظام السعودية.

الكلمات المفتاحية : السعودية ، توظيف الوظائف ، العمالة المحلية ، العمالة الأجنبية ، القطاع الخاص

رموز جال : L14 ، J61 ، D85.A3 .

Abstract:

Many countries seek workforce nationalization to support their economy and reduce unemployment rate. Literature lacks explanation of nationalization impact on job owners in the private sector. This study addresses this gap through interviews with job owners in the food and beverage sector in Saudi Arabia. Findings highlight the varying impact of Saudization, and its unsuitability for some according to the type of job and the age of firm. The study recommends considering these variations when implementing Saudization.

Key words: Saudization, workforce nationalization, national employees, foreign employees, private sector

JEL CODES : A3,D85 , J61,L14.

ALSEIKHMUBAREK Abdulrhman,A , King Faisal University, ARABIE SAOUDITE

ALJABR Njod, Jubail Industrial College, ARABIE SAOUDITE

تمهيد:

يحظى موضوع تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية وخفض معدلات البطالة أولوية كبيرة لدى مسؤولين الدولة كما انعكس ذلك على أهداف رؤية المملكة 2030. بشكل عام، تسعى الحكومة لتوطين كثير من وظائف القطاع الخاص. لذلك سلط كثير من الباحثين جهودهم في تناول موضوع السعودة وتوطين الوظائف. يأتي هذا مكملاً للجهود السابقة من خلال تسليط الضوء على فهم تداعيات نظام السعودة الحالي على الأطراف ذو العلاقة والمتأثرة بشكل مباشر من مثل هذه التشريعات. مشكلة البطالة وتزايد أعداد العمالة الأجنبية مشكلة أظلية في دول الخليج بما في ذلك السعودية. تعمل الحكومة على العديد من التشريعات لتشجيع القطاع الخاص على توطين بعض الوظائف المختلفة في القطاع الخاص. هناك عدة برامج تنفذها الدولة ممثلة بوزارة الموارد البشرية لفرض تشريعات لرفع معدلات التوطين في القطاع الخاص، ولكن يبقى السؤال الأهم هنا، ما هو تأثير هذه التشريعات على أداء الشركات في القطاع الخاص وجدوى النتائج من هذه التشريعات والبرامج لخفض معدلات البطالة الفعلية؟ ، وهل هناك معوقات ومشكلات على مستوى الشركات أو الأفراد؟ كلها أسئلة تحتاج إلى أجوبة وبحث لمعرفة المعوقات التي ربما أدت إلى إعاقه نجاح مثل هذه البرامج أو إعاقه نجاح الشركات الناشئة وخروجها من السوق..

نظام السعودة والتوطين والوظائف ليس وليد اللحظة بل هو مشروع قائم منذ زمن وهناك تعديلات عليه من حين لآخر ولكننا نعتقد أنه من الضروري الاستماع إلى وجهة نظر الأطراف المتأثرة بهذا النظام لفهم أعمق لمثل هذه الأنظمة من أصحاب المصلحة، وخاصة في بعض الوظائف التي كانت على مدى عقود مقتصرة على يد عمل أجنبية، على سبيل المثال قطاع الأغذية والمشروبات.

مشكلة البحث:

يعتبر قطاع الأغذية والمشروبات من القطاعات التي شهدت تحدياً كبيراً في تطبيق نظام السعودة، حيث تم تصنيف هذه الوظائف اجتماعياً لفترة طويلة على أنها وظائف غير مناسبة من وجهة نظر العمالة المحلية.

مع التطورات التي تشهدها السعودية في شتى المجالات وعلى مختلف الأصعدة أصبح موضوع توطين الوظائف وإحلال العمالة الأجنبية بالعمالة المحلية السعودية محط اهتمام وزارة الموارد البشرية

والمسؤولين في الآونة الأخيرة. على الرغم من أن برامج التوطين والسعودة لها تأثير في تعزيز الاقتصاد الوطني إلى أن لا يزال إلزام القطاع الخاص بهذه البرامج تشوبه الكثير من الشوائب وتحيطه الكثير من التحديات والعوائق.

لذلك، يأتي هذا البحث كجهد استقصائي لاكتساب فهم عميق لهذه التحديات لمثل هذه البرامج والأنظمة من خلال التفاعل مع أصحاب المصلحة لفهم أوسع لجدوى هذه النظم والبرامج وأهم التحديات من وجهة نظر أصحاب الأعمال لتسليط الضوء على أهم التحديات التي تواجه هذا برامج التوطين والسعودة وتحديد سبل تطويرها بحيث يكون أكثر ملاءمة لكلا الطرفين. لا شك أن الوصول إلى أرضية مشتركة تحقق تطلعات المسؤولين وصناع القرار في الوزارات المعنية وبين الملاك وأصحاب الأعمال سيكون له دور فعال في تحقيق الإلتزام ببرامج التوطين والسعودة مما يعود بالنفع على الاقتصاد الوطني والمساهمة في خفض معدلات البطالة.

وعليه يحاول هذا البحث الإجابة على السؤال التالي

ماهي المزايا والتحديات التي يقوم عليها نظام السعودة الحالي (التوطين) من وجهة نظر أصحاب العمل؟ وماهي أهم فرص التحسينات على النظام الحالي بما يساعد على تحقيق الأهداف والتطلعات المرجوة منه؟
أهداف الدراسة:

1- التعرف على أثر ومزايا برامج توطين الوظائف في قطاع الأغذية والمشروبات من قبل أصحاب الأعمال.

2- تحديد أهم المعوقات التي تحاول دون إلزام القطاع الخاص ببرامج التوطين.

3- تحديد أهم فرص التحسينات على برامج التوطين التي من الممكن أن تجعل هذه البرامج أكثر ملائمة لأصحاب المصلحة.

أهمية الدراسة:

لدراسة أهمية بالغة في تطوير وتحسين برامج التوطين من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منها ، تخفيض نسب البطالة وإيجاد فرص وظائف للعمالة المحلية السعودية أهداف هامة جدا ولكن من جهة أخرى نجاح مؤسسات القطاع الخاص وضمان استقراره ونموه أيضا أمر هام جدا في تعزيز الاقتصاد الوطني السعودي. لذلك فهم تأثير برامج السعودة والتوطين على منظومة القطاع الخاص من قبل وجهة نظر

أصحاب الأعمال هام جدا لتحديد ما إذا كانت هذه البرامج صممت للارتقاء وتطوير مؤسسات القطاع الخاص أم انها تشكل عوائق أمامها لتحقيق النجاحات وبالتالي عدم القدرة على مواكبة هذه التحديات والخروج من السوق. وضع النقاط على الحروف لابد منه لتحديد مكان الخل واستشراف فرص التحسين والتطوير من أجل تحقيق المصلحة الكلية لجميع الأطراف بما يعود بالنفع على الاقتصاد الوطني السعودي بالشكل الإيجابي.

أولاً: الإطار النظري

1. مفهوم السعودة:

قبل الشروع في تناول الدراسات السابقة من الضروري يتم إزالة الغموض عن مفهوم السعودة وما المقصود بها والغرض من تطبيق هذا النظام والأهداف المرجوة من مثل هذا النظام. تعرف السعودة أو توطين الوظائف بأنها تأهيل المواطن للقيام بأعمال وظيفية معينة مسند القيام بها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل الركائز المطلوبة للقيام بالوظيفة من قبل الموظف الوطني (موسي، 2010). كما عرف مجلس القوى العاملة السعودة بأنها "قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والإبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمال الوطنية". كما عرفها أحد الباحثين بأنها "تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني" (طه، 2013).

تعد قضية سعودة الوظائف في القطاع الخاص إحدى أهم القضايا التي كانت ولا زالت تشكل هاجساً كبيراً لكثير من صناع القرار وتعتبر من أولى اهتمامات الجهات المسؤولة في المملكة العربية السعودية لما لها من علاقة مباشرة بظاهرة البطالة وما ينتج عنها من تأثيرات إقتصادية ونفسية وإجتماعية علي أفراد المجتمع. إنطلاقاً من هذه الأهمية بدأت أولى محاولات السعودة الجادة حوالي عام 1995م، حيث طالبت الحكومة من مؤسسات القطاع الخاص الذين لديهم 20 موظفاً أو أكثر بزيادة نسب السعودة لديها 5% سنوياً القوى العاملة المحلية بنسبة 5% سنوياً (Al-Asfour & Khan, 2014). صاحب هذه المطالبة بعض القرارات التي تساهم في تحقيق المستهدف ومنها ما كان هناك من زيادة في الرسوم على إصدار التأشيرات للوافدين بالإضافة إلى زيادة كمية الدعم الحكومي للقطاع الخاص من خلال تقديم القروض الداعمة لتنفيذ مبادرات رفع نسب السعودة في القطاع الخاص (Al-Dosary & Rahman, 2005). وفي عام

2000م دشنت الحكومة الخطة الخمسية 2000 – 2005 والتي أكدت على توفير 817,000 وظيفة للمواطنين من خلال إحلال قوى العمل الأجنبية. كما وفي نفس العام 2000م تمعودة محلات المجهورات وإقتصار العمل فيها على المواطنين. وفي عام 2003 كثفت الحكومة على رفع نسب السعودة في القطاع الخاص وجه المجلس الاستشاري لشركة النفط السعودية الأمريكية آنذاك المعروفة باسم (أرامكو) لمقاوليها بالالتزام بمقاييس السعودة وتنفيذها. وفي عام 2004م، أنشأت الحكومة السعودية فرعاً جديداً لوزارة العمل للإشراف على تنفيذ السعودة في القطاع الخاص. فاستمر الأمر إلى ما هو عليه مع محاولات بين الحين والآخر لتمكين المواطنين من وظائف القطاع الخاص حتى عام 2011م. في عام 2011م حددت وزارة العمل حداً أدنى للسعودة في قطاع البنوك 49% للبنوك التي توظف 500 شخص أو أكثر، 19% نسبة السعودة لقطاع الإعلام. ولعل من أبرز المبادرات التي قامت بها الحكومة في هذا الصدد هو تدشين وزارة العمل آنذاك برنامج نطاقات والتي تهدف إلى تشجيع القطاع الخاص على تبني مفهوم سعودة (توطين) الوظائف على نطاق واسع. وفي التالي سيتم إستعراض أهم المبادرات الحكومية.

2. مبادرات ووزارة الموارد البشرية لتوطين الوظائف في المملكة العربية السعودية

لقد قدمت وزارة الموارد البشرية العديد من المبادرات وقامت بجهود حثيثة للمساهمة في تأهيل وإنخراط الكوادر الوطنية في سوق العمل وإيجاد الفرص الوظيفية لهم في القطاع الخاص. حيث قامت الوزارة بإطلاق العديد من البرامج والمبادرات لرفع معدلات نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومن أبرزها مايلي:

2.1 برنامج نطاقات

حيث تقوم فكرة البرنامج على تصنيف مؤسسات وشركات القطاع الخاص التي يعمل بها عشرة موظفين أو أكثر إلى أربع نطاقات: الأحمر، والأصفر، والأخضر، وبلاتيني حسب نسب سعودتها للوظائف، حيث يتم تقييم المؤسسات والشركات من خلال مقارنة أدائها في سعودة الوظائف مع الكيانات الأخرى التي تعمل في نفس المجال، وتصنف الكيانات الأقل نسب سعودة في النطاقين الأحمر والأصفر بينما تصنف الكيانات الأعلى نسب سعودة في النطاقين الأخضر والبلاتيني، وتشمل نطاقات الأخضر والبلاتيني حزم من المميزات والتسهيلات تستفيد منها الكيانات المصنفة في هذين النطاقين بينما تحصل الكيانات المصنفة في النطاق الأصفر والأحمر على بعض العقوبات تصل في النطاق الأحمر إلى تجميد حسابات المؤسسة أو الشركة في الوزارات المعنية والجهات ذات العلاقة.

2.2 برنامج حافز

وهو برنامج يساعد في تمكين الباحثين عن العمل للحصول فرص عمل من خلال تقديم الدعم المالي لهم خلال فترة البحث عن الفرص الوظيفية وكذلك تقديم العديد من الدورات التدريبية والتأهيلية لرفع قدراتهم واستعدادهم للعمل.

2.3 برنامج جدارة

جدارة هي منصة توظيف الكتروني تابعة لوزارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. تمكن المواطنين الباحثين عن العمل من التقدم على مختلف الوظائف الشاغرة والمتوافقة مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم. تتيح هذه المنصة للباحث عن العمل تسجيل بياناته الشخصية ومؤهلاته، وخبراته العملية، مع إرفاق الوثائق المطلوبة إلكترونياً، بعد تتم مرحلة التدقيق والمطابقة بعد ذلك الترشيح الآلي.

2.4 برنامج تمهير

هو برنامج يقوم على التدريب على رأس العمل. حيث يسعى برنامج تمهير إلى تطوير مهارات وقدرات الخريجين من المؤسسات التعليمية السعودية والأجنبية بما في ذلك الجامعات والمعاهد والكليات سواء كانوا حديثي التخرج أو ممن سبق لهم خوض تجارب عمل سابقة من خلال تدريبهم في مؤسسات القطاع الحكومي والشركات الرائدة في القطاع الخاص أو القطاع الغير الربحي من أجل إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم لزيادة فرص حصولهم على الوظائف والتحاقهم بسوق العمل.

2.5 برنامج طاقات

برنامج يقدم مجموعة من الحزمات المساعدة للباحثين عن عمل لتحفيزهم على الانخراط في سوق العمل، يقوم هذا البرنامج بتقديم إعانة مالية لمدة 15 شهر تبدأ بمبلغ 2000 ريال بالإضافة إلى تقديم عدد من خدمات التدريب والتوظيف لمساعدة الباحثين عن العمل في الحصول على فرص وظيفية. ويستهدف البرنامج الباحثين عن العمل من الفئة التي لم يمضي عليها أكثر من سنتين في سوق العمل أو الفئة التي منقطعة عن العمل لمدة لا تزيد عن سنتين.

2.6 برنامج دورب

وهي منصة وطنية قائمة على مبدأ للتدريب الإلكتروني، وهي مبادرة تابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" والتي تهدف إلى تحسين قدرات وتطوير مهارات القوى البشرية الوطنية من كلا الجنسين، وتمكينهم من إكساب المهارات الوظيفية التي تسهل من حصولهم على الوظائف المناسبة والاستقرار فيها وفق تطلعات سوق العمل السعودي.

وتحتوي المنصة على مختلف البرامج والمسارات التدريبية الإلكترونية و المجانية وتشمل العديد من الموضوعات تدريبية متنوعة والمهارات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل، وتتيح المنصة سهولة الوصول إلى المحتوى في أي وقت و في أي مكان لتمكن الباحثين من العمل الحصول على المرونة لتطوير قدراتهم ومهارتهم ، تقدم هذه البرامج بالتعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، وجهات أخرى تعليمية وتدريبية في مجالات متخصصة من أجل تعزيز المعرفة لدى المتدربين في تلك التخصصات وإكسابهم المزيد من الخبرات والمهارات.

2.7 برنامج الشهادات المهنية الاحترافية

هو برنامج يدعم الباحثين عن العمل والخريجين ذكورا وإناثا للحصول على الشهادات المهنية الاحترافية في مختلف التخصصات من خلال تعويضهم عن تكاليف التدريب ورسوم الاختبارات لتشجيع وتحفيز القوى العاملة السعودية على إثراء معارفهم وتطوير مهاراتهم وخبراتهم في المجالات المتخصصة والمطلوبة في سوق العمل السعودي.

3. الدراسات السابقة

أحد الدراسات الهامة السابقة قبل الألفية حاولت تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تحول بين توظيف الوظائف في القطاع الخاص وعمل المواطنين ومداخل لحلول هذه المعوقات (الغيث، 1996). حرصت هذه الدراسة على تحديد على تحديد أهم المعوقات الموضوعية والغير موضوعية التي أدت إلى مشكلة عدم توظيف العمالة المحلية في القطاع الخاص في عينة من 40 موظف. توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المعوقات التي حالت بين توظيف السعوديين في القطاع الخاص ولعل أبرزها شح الكفاءات الوطنية في التخصصات المستهدفة للعمل (الغيث، 1996). ولأشك أن هذه الدراسة في زمن متأخر فلعل الوضع الآن مختلف حيث بدعم من القيادة الرشيدة حصلت ولله الحمد نقلة نوعية في مستوى توافر الكفاءات من المواطنين في سوق العمل بفضل الله وحده ثم بفضل تطور مؤسسات التعليم العالي في المملكة وكذلك برنامج الملك عبد الله للابتعاث.

ومن جانب آخر تناولت دراسة أخرى تحديات إدارة التوظيف الوظائف في الألفية الثالثة. وأشارت الدراسة إلى أن التحديات التي تحول بين توظيف الوظائف والمنظمات تحديات خارجية وداخلية ولكن الدراسات السابقة أهملت التحديات الداخلية. ومن أهم تلك التحديات كما وضحت الدراسة هو النمط القيادي لدى قادة المنظمات وكذلك ثقافة المنظمة وهيكلها وممارسات إدارة الموارد البشرية. وتوصلت إلى أن هذه

التحديات الإدارية التي تواجه توظيف الوظائف من داخل الشركات لم تحظى بالاهتمام المناسب من قبل الممارسين والباحثين في هذا الجانب (لعتيبي، 2006).

وفي هذا الجانب حاولت دراسة أخرى تسليط الضوء على التناقض الملحوظ بين الظروف الاقتصادية الجيدة في المملكة ومستوى مؤشر البطالة المرتفع حيث أنذاك تكاد تقتصر الكثير من المهن في القطاع الخاص على العمالة الوافدة. أشارت الدراسة على أن سبب قد يكون أن الجهات المنظمة لعملية التوظيف لم توفق في إيجاد فرص عمل تتناسب لعمل المواطنين (Fakeeh, 2009). وتتساءل الدراسة عن ما هي الاستراتيجيات التي تقدمها هذه الجهات المنظمة لمواجهة تزايد عداد البطالة ؟ وهل أن فرض السعودة على القطاع الخاص هو الحل الأنسب لخفض مؤشرات البطالة. وتوصلت الدراسة أن الأسباب الجذرية لهذه المشكلة يمكن إرجاعه إلى عملية تحول إقتصاد المملكة من إقتصاد قائم على الزراعة إلى إقتصاد قائم على الصناعة والاعتماد على النفط مما أدى إلى ضعف مشاركة المواطنين في عموم المهن التي اقتصر على العمالة الوافدة. كذلك ألمحت الدراسة على أن جزء من الأسباب يعود وجود مشاكل متعلقة بنظام التعليم وسوق العمل وضعف الأعداد الجيد وغياب الخطط التنموية لتنمية مهارات الاجيال القادمة. وأكدت الدراسة على نظام السعودة أنذاك فشل في تلبية تطلعات أصحاب العمل والمواطنين. وأشارت إلى لابد من فهم الحاجة في كل قطاع على حدة لتحقيق أهداف السعودة وأن سياسة السعودة ناقصة إذا لم تعطي وزناً للمعطيات والتحديات اللوجستية لسوق العمل (Fakeeh, 2009). فحين ما تكون التشريعات لنظام السعودة تتم في منعزل عن الواقع العملي لظروف السوق والتحديات التي يواجهها أرباب الاعمال أو الفئة المستهدفة من برامج السعودة قد تكون النتائج وخيمة وقد تأثر سلبا على إنكماش السوق والتحاييل على الانظمة والممارسات الغير الصحية. ولذلك أكد Rahman و Al-Dosary (2009) في دراسة لهم بعنوان دور القطاع الخاص تجاه السعودة والتوطين على أهمية مشاركة القطاع الخاص في رسم الاستراتيجيات والمنهجيات التي تحدد مثل هذه الانظمة والبرامج كي تكون واقعية وأكثر ملائمة على أرض الواقع. وأن سياسة إخضاع القطاع الخاص لمزيد من السعودة دون مشاركة القطاع الخاص بشكل نشط في عملية صنع القرارات والسياسات المتعلقة ببرامج التوطين والسعودة قد يؤدي إلى إخفاق هذه البرامج من تحقيق الأهداف المطلوبة بسبب الفجوة بين الواقع والمأمول (Al-Dosary & Rahman, 2009).

دراسة أخرى تناولت العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية . بُنية نتائج دراسة على عينة مكونة من 384 موظفا في القطاع المصرفي السعودي حيث أكدت نتائج الدراسة

على وجود تأثير مباشر على كلا العوامل الخارجية والداخلية على نجاح نظام السعودة. وشملت العوامل الخارجية العوامل السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، والتشريعية في حين تضمنت العوامل الداخلية على طبيعة العمل، التدريب والتأهيل، الأجور والحوافز (زيادة، 2003). كما أوصت الدراسة بضرورة تبني مؤسسات ومنظمات القطاع الخاص مفهوم توظيف الوظائف لما له أثر ودور كبير على تحسين الأداء والانتاجية.

ومن جهة أخرى ، تناولت دراسة حديثة مدى تأثير برامج السعودة على توظيف العمالة المحلية بالمستشفيات الخاصة من وجهة نظر أصحاب المستشفيات. هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تعيق وتحول دون توظيف الوظائف في المستشفيات الخاصة. كذلك هدفت الدراسة لتحديد عملية وسهولة تطبيق برامج السعودة على الوظائف في المستشفيات الخاصة (Alshuhri, 2020). شملت الدراسة على العديد من العوامل والمتغيرات الخارجية والداخلية التي قد تلعب دوراً أساسياً في الحيلولة دون تطبيق ونجاح برامج السعودة في القطاع الخاص. شملت هذه العوامل لأنظمة القانونية، الخبرة والكفاءة، توفر التخصصات، الأجور. وتوصلت الدراسة على أن العوامل التالية ومنها الاجور وتوفر التخصصات وخبرة الكادر ومهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة لها دور محوري في نجاح برامج السعودة. وأوصت الدراسة على ضرورة تبني مفهوم إقرار الحد الأدنى للأجور حيث أن انخفاض راتب العامل الأجنبي مقابل ارتفاع تكلفة المحلي قد تكون عائق وتحدي كبير. وكذلك أكدت الدراسة على ضرورة تأهيل المواطن السعودي بالتخصصات النادرة والقلية في سوق العمل (Alshuhri, 2020).

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح أن هناك فجوة في الدراسات التي تناولت دراسة مفهوم السعودة في الآونة الأخيرة ولاسيما أن التحديات التي يواجهها القطاع الخاص في الوقت الراهن قد تكون مختلفة عن التحديات والتهديدات التي كانت عليه من قبل 10 سنوات أو أكثر. حدة المنافسة والتشريعات الحكومية والتحول إلى الخصخصة من قبل الحكومة والكثير من العوامل الأخرى لعبها ألفت بضلالها على منظومة القطاع الخاص. ومن جهة أخرى الأزمات الاقتصادية المتتالية والأزمة العالمية الناتجة من جائحة كوفيد-19 والتي تأثرت بها أغلب دول العالم النامية والمتقدمة. لا شك أن كل هذه المعطيات والعوامل سيكون لها تأثير بشكل مباشر أو غير مباشر على نظام السعودة سواء كتحديات أو فرص لذلك جاءت هذه الدراسة جهود لفهم أعمق لأهم التحديات والتهديدات وفرص التحسين على نظام السعودة الحاليين من قبل أصحاب الشأن بالدرجة الأولى وهم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.

ثانياً: منهجية الدراسة:

تتبع الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي والذي يسهم في التركيز على جوهر الظاهرة والعوامل المتعلقة بها. تم جمع المعلومات للدراسة عن طريق 30 مقابلة شفوية مع أصحاب العمل والمدراء التنفيذيون في قطاع الأغذية والمشروبات، وتم بعد ذلك تحويل التسجيلات الصوتية الى نصوص لتحليلها بشكل دقيق من أجل استخلاص النتائج المتعلقة بأهداف البحث.

1. الأساليب التحليلية:

تم تحليل النصوص باتباع طريقة تحليل البيانات النوعية، حيث تم فرز النصوص بناء على أهداف البحث الى مجموعتين رئيسيتين: فوائد برنامج السعودة، وعقبات برنامج السعودة. بعد التحليل المبدئي تم تحليل النصوص بشكل أدق والتوصل لمجموعات فرعية لكل من الفوائد والعقبات، وتشمل تلك المرتبطة بالعوامل المالية والإدارية للمنشآت. بالإضافة الى ذلك تم انشاء مجموعتين اخريتين احدهما تتضمن توصيات أصحاب العمل فيما يخص برنامج السعودة، والأخرى تم انشائها لتوثيق الاختلافات بين أصحاب العمل فيما يتعلق بانطباعهم عن برنامج السعودة وأثره على منشآتهم.

ثالثاً: تحليل نتائج الدراسة:

تشير نتائج المقابلات الى إدراك أصحاب العمل للفائدة المرجوة من تطبيق نظام السعودة، والتأثير الإيجابي لهذا النظام على المصلحة العامة. وفيما يخص المصلحة الخاصة لأصحاب العمل، فقد بعض أصحاب العمل عن الأثر الإيجابي لنظام السعودة على منشآتهم، تحديدا فيما يتعلق بتقليل تكاليف الاستقدام والسكن، بالإضافة الى استشعار دورهم في المساهمة بدعم مجتمعهم. على الصعيد الآخر، أعرب العديد من أصحاب المنشآت عن تأثرهم سلبيا بنظام السعودة، لما يترتب عليه من أجور عالية لا يمكنهم تحملها، بالإضافة الى عدم ملائمة خبرات الموظفين لبعض الأعمال وعزوفهم عن العمل حال حصولهم على فرص أفضل. يلخص هذا القسم وجهة نظر أصحاب العمل لنظام السعودة من خلال 3 محاور أساسية أشارت لها النتائج: الفوائد المرجوة، أبرز التحديات، بالإضافة الى توصيات أصحاب العمل لتحقيق فائدة أكبر من النظام.

1. الفوائد المرجوة:

تشير المقابلات مع أصحاب العمل على وعيهم بأهمية السعودة وأثرها الإيجابي. تناول أصحاب الأعمال الأثر الايجابي للسعودة من ناحيتين: الفائدة العائدة على المجتمع، والفائدة العائدة على أصحاب العمل.

فعلى صعيد الفائدة المجتمعية، أشار عدد من أصحاب العمل الى مساهمة السعودة في دعم شباب المجتمع، وتقليل نسب البطالة في البلد:

"مصلحة المجتمع تكون بتقليل البطالة في المجتمع السعودي وتوظيف اكبر عدد من السعوديين لدعم المملكة" (أ.غ)

بالإضافة الى تقليل نسب البطالة، أشار أصحاب العمل الى الدور الفعال للسعودة في دعم اقتصاد المملكة، الأمر الذي قد لا يتحقق بالضرورة عند توظيف غير السعوديين:

"العامل السعودي راتبه ينصرف نحو تطور البلد عكس الأجنبي يحول المبلغ لدولته ولا يستفيد الاقتصاد السعودي بشكل كامل" (أ.غ)

علاوة على الفوائد الوطنية العائدة على المجتمع بشكل عام، فإن أصحاب العمل يلجؤون الى توظيف السعوديين لعدة أسباب، أبرزها أسباب إدارية ومالية. فعلى صعيد الجانب الإداري، أشار أصحاب العمل الى توظيف السعوديين يتماشى مع الإجراءات والمتطلبات الحكومية، ويعفيهم من الغرامات المترتبة عند عدم تطبيق النظام:

"توظيف السعوديين يسقط 80% من المخالفات" (خ.د)

أما على الصعيد المالي، فقد أشار العديد من أصحاب العمل الى ما يسهم فيه توظيف السعوديين من تقليل التكاليف المترتبة على توفير المسكن ودفع تكاليف الإقامة المترتبة على توظيف نظيرهم من غير السعوديين:

"افترض لدي موظف أجنبي الجنسية سأدفع له الإقامة وسأوفر له سكن وغيرها من الأمثلة لكن السعودي لا يحتاج سوى راتب الشهر." (ف.د)

2. أبرز التحديات:

بالرغم مما يسهم فيه توظيف السعوديين من تقليل للتكاليف الإدارية والمالية لبعض أصحاب العمل، إلا أن العديد ممن أجرينا معهم المقابلات قاموا باستخدام مصطلحات مثل "عقبة" و "اجبار" للإشارة لبرنامج السعودة. يعزى ذلك تحديدا لما يرون في السعودة من تكاليف إضافية تتمثل في رواتب العاملين المرتفعة مقارنة مع نظرائهم من غير السعوديين، بالإضافة الى افتقار السعوديين للخبرة في بعض المجالات. فعلى

سبيل المثال، أشار أحد أصحاب العمل على اجبارهم من مكتب العمل لتوظيف السعوديين في ظل عدم توفر كفاءات لشغل الوظائف المطلوبة بحكم طبيعة عمل المنشأة:

"نظام السعودة جميل للمجتمع ولكن لا يتناسب مع كل الأعمال ونحن كمطعم لا يتوفر سعوديين في منطقتنا شيف ومساعد شيف .. اذا توفر سعوديين يمتلكون خبرات ومهارات المجال المتوفر هنا السعودة مقبولة وفي مكانها، غير كذا هي فقط مساهمه في تأخير المشاريع " (ح.ع)

عدم ملائمة الموظفين السعوديين لبعض الوظائف يشكل أحد العقبات على المشاريع لتدني مستوى الخبرة لدى الموظفين. ويشكل عدم استقرار الموظفين عقبة أخرى على أصحاب العمل. حيث أشار العديد من أصحاب العمل أن توظيف السعوديين يأتي مع خطر تركهم للوظيفة بأي وقت لانتقالهم لوظيفة أخرى أكثر ملائمة أو أعلى أجراً، يضيف صاحب العمل:

"مشكلة بعض الموظفين السعوديين عدم الاستقرار في الوظائف ويبحث عن وظائف أخرى ذات دخل أعلى لأن وظيفة في مطعم او كوفي شوب لشخص غير متخصص بالتأكد واح يكون راتبها قليل" (ح.ع)

تشير ردود أصحاب العمل أنه بالرغم من كون أجور السعوديين أعلى من أجور غير السعوديين، إلا أنها تبقى متدنية في نظر الموظفين مما يدفعهم للتنقل الدائم بحثاً عن فرص أفضل تضمن لهم أجراً أعلى وحياة اجتماعية أفضل. حيث أشار العديد من أصحاب العمل إلى أهمية الحياة الاجتماعية للموظف السعودي، مما يساهم في عدم رغبته في شغل وظائف تتطلب ساعات عمل طويلة أو تخلو من أيام إجازة أسبوعية:

"الموظف له حياة خاصة، أهله أصحابه بالغالب يكونوا حواليه عشان كذا هو يتمنى انه يكون له وقت فراغ عشان يقضيه معهم ولا يشغاله بالأشياء الأخرى غير الدوام " (أ.غ)

بالرغم من الفوائد والعقبات العائدة من تطبيق أصحاب العمل لبرنامج السعودة، تجدر الإشارة أنه لا يمكن تعميم هذه العقبات والمزايا على الجميع. فهذه الدراسة تشير إلى تفاوت أثر برنامج السعودة واختلافه باختلاف طبيعة الوظيفة وتوفر متخصصين سعوديين لشغلها، بالإضافة إلى عمر المنشأة وحجم رأس مالها. ففي ظل إشارة العديد من أصحاب المشاريع الناشئة إلى التحديات والتكاليف المرتبطة ببرنامج السعودة، أشار غيرهم من أصحاب المشاريع الكبيرة إلى الأثر الإيجابي للسعودة، كما ذكر أحد أصحاب تلك المشاريع الكبيرة:

"لا يسبب لنا مشاكل بس في بعض المحلات التجارية الصغيره قد تؤثر عليهم بشكل كبير لان نسبة الدخل لديهم محدودة وقد يتسبب لهم بخسارة المشروع ولو كان مشروعهم ناجح... ان كانت المنشأة صغيره او جديدة ان كانت مصدر الربح لها قليل قد تتضرر اما كانت كبيره واكثر فروع لا قد تجتاز هذا العقبة " (أ.س)

بالمقابل، أشار أحد أصحاب المشاريع الناشئة الى التحديات التي يواجهونها مما قد يؤدي الى خسارة المنشأة:

"تكلفة توظيف السعودي أعلى من الأجنبي وهو يستهلك من دخل المنشأة الكثير ومن الممكن أن تخسر" (خ.د)

3. التوصيات:

على ضوء التحديات المصاحبة لتطبيق برنامج السعودة، أشار أصحاب العمل الى العديد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحقيق الفائدة القصوى من برنامج السعودة. تتلخص هذه التوصيات فيما يلي:

- تحفيز الموظفين على الاستمرار بالعمل عن طريق تقديم الحوافز المالية:
- " اعتقد انه سبب من أسباب نجاح السعودة الزيادة بالدخل، اما بالنسبة للمنشأة ف اعتقد كل ما أدى الموظف عمله بشكل كامل فهو يستحق الزيادة والتحفيز" (ع.ب)
- تحفيز الموظفين على الاستمرار بالعمل عن طريق توفير ساعات عمل داعمة للحياة الاجتماعية:
- "لا يريد الشعب السعودي سواء كان ذكر أو أنثى أن يشتغلون ساعات كثيره يعني الولد يبي يروح مع أصدقائه والبنت تبي تروح مع صديقاتها خصوصا في نهاية الأسبوع أيام الخميس والجمعة وبرأيي أن يجعلون يوم واحد في الأسبوع إجازة لهم كمكافأة لهم على الجهد" (أ.س)
- تقنين برنامج السعودة بحيث يتم تطبيقه تحديدا على الوظائف التي يتوفر لشغلها أصحاب كفاءات سعودية، وذلك لضمان أجر مناسب للموظفين وكفاءة مناسبة لأصحاب العمل:
- " اقترح ان تقنن السعودة في مجالات محدده اذا توفر سعوديين يمتلكون خبرات ومهارات المجال المتوفر هنا السعودة مقبولة وفي مكانها غير كذا هي فقط مساهمه في تأخير المشاريع." (أ.ع)

رابعاً: مناقشة النتائج:

تناولت هذه الدراسة الآثار المترتبة على تطبيق نظام السعودية بالمملكة العربية السعودية، تحديداً على قطاع التغذية والمشروبات. اقترحت هذه الدراسة تقسيم الآثار المترتبة على نظام السعودية إلى أثر عام وأثر خاص. يشمل الأثر العام الآثار المترتبة على المجتمع والبلد بشكل عام، ويشير الأثر الخاص إلى تأثير النظام على أصحاب المنشآت تحديداً. يتضح كون الأثر العام لنظام السعودية حافزاً للعديد من المنشآت لتطبيق هذا النظام، ويتمثل ذلك على سبيل المثال في الفوائد الوطنية، والاجتماعية، والاقتصادية العائدة من تطبيقه. يشير البحث إلى إدراك أصحاب العمل لهذه الفوائد المرجوة من النظام على الوطن مثل تخفيض نسب البطالة وتعزيز الاقتصاد الوطني والنتائج المحلي. وبما يتعلق بالأثر العام فقد تم تغطيته بشكل وافي في البحوث الحالية (العتيبي، 2006)، ولذلك كان تركيز هذه الدراسة تحديداً على الأثر الخاص على المنشآت.

تشير الدراسة إلى أن نظام السعودية له أثر إيجابي على المنشآت، على سبيل المثال فيما يتعلق بانخفاض التكاليف المالية المتعلقة باستقدام وتوفير المسكن لغير السعوديين، بالإضافة إلى عدم الحاجة لدفع الغرامات المترتبة على عدم تطبيق نظام السعودية. تشكل هذه النتائج إضافة بحثية للدراسات الحالية التي تناولت الأثر الخاص على المنشآت، والتي يسعى غالبيتها للتركيز تحديداً على الأثر السلبي على المنشآت (Al-Dosary & Rahman, 2009, p.; Alshuhri, 2020; Fakeeh, 2009).

بالإضافة إلى الأثر الإيجابي، سلطت الدراسة الضوء على العديد من التحديات التي تواجه أصحاب العمل، يتمثل أبرزها في عدم استقرار الموظف السعودي، عدم رغبته في شغل وظائف بساعات عمل طويلة، بالإضافة إلى ارتفاع أجره مقارنة بنظيره الغير سعودي. توافق النتائج التحديات المذكورة في الدراسات السابقة من حيث الماهية، ولكن تختلف من حيث الكيفية. فعلى سبيل المثال، تطرقت الدراسات السابقة إلى مشكلة الأجور، لكنها لم تتطرق إلى مشكلة عدم استقرار الموظف السعودي (Alshuhri, 2020). قد يعزى ذلك إلى كون الدراسات السابقة تستهدف قطاعات ذو أجور مرتفعة نسبياً، مثل قطاع البنوك أو المستشفيات مما يتلقى الموظف فيها أجر مرتفع يحفز على الاستمرار بالوظيفة. على الصعيد الآخر، قطاع الأغذية والمشروبات قد يتضامن مع أجور منخفضة نسبياً -على الأقل من وجهة الموظفين أنفسهم، مما يدفعهم للسعي الدائم لفرص أفضل.

إشارة إلى ما ذكر أعلاه، تشير النتائج إلى نقطة جوهرية تتمثل في تفاوت أثر نظام السعودية تبعاً للقطاع. تشير النتائج أيضاً إلى تفاوت أثر السعودية تبعاً لطبيعة الوظيفة المراد شغلها، بالإضافة إلى عمر المنشأة وحجم رأس مالها. فعلى سبيل المثال، بعض الوظائف تفتقر بطبيعتها إلى من يتحلى بالكفاءة والخبرات

المناسبة لشغلها من السعوديين، مما قد يترتب بآثار سلبية على المنشآت. تتوافق هذه النتائج المتعلقة بشح الكفاءات والخبرات الوطنية لشغل بعض الوظائف بالنتائج المذكورة في بعض الدراسات السابقة، والتي تشير إلى ضرورة خلق فرص وكفاءات تتوافق مع سوق العمل (Alshuhri, 2020; Fakeeh, 2009). يحتاجون دمج. تشير النتائج أيضاً إلى افتقار المنشآت حديثة النشأة إلى الدعم المادي الذي يمكنها من تحمل تكاليف الأجور المرتفعة وعدم الاستقرار الوظيفي لبعض موظفيها، فسرعان ما ينتهي بها المطاف متأثرة سلباً من توظيف السعوديين.

أشارت الدراسة إلى العديد من التوصيات المستنبطة من أصحاب العمل المتأثرين بالنظام. يمكن لهذه التوصيات المساهمة في زيادة الفائدة المرجوة من برنامج السعودة، والحد من آثاره السلبية عن طريق تقنين النظام ليأخذ في عين الاعتبار هذا التفاوت في الأثر الخاص.

الخلاصة:

سلطت هذه الدراسة الضوء على نظام السعودة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أصحاب الأعمال. اقترحت هذه الدراسة تقسيم الآثار المترتبة على نظام السعودة إلى أثر عام وأثر خاص، مشيرة إلى تفاوت الأثر الخاص تبعاً لعدة عوامل مثل طبيعة الوظيفة وعمر المنشأة. أشارت الدراسة إلى العديد من التوصيات المستنبطة من أصحاب العمل المتأثرين بالنظام، والتي قد يؤدي تطبيقها إلى المساهمة في زيادة الفائدة المرجوة من برنامج السعودة. من القيود في هذه الدراسة أنها تناولت دراسة مفهوم السعودة في قطاع محدد، فوجود دراسة مستقبلية تتناول عدة قطاعات سيساهم في فهم أبرز التحديات على نطاق أوسع. كذلك هذه الدراسة تناولت نظام السعودة من منظور واحد وهم أصحاب الأعمال، من الضرورة أن يتم مستقبلاً دراسة أثر توظيف الوظائف من عدة زوايا ومنها منظور أصحاب الوظائف (الموظفين المحليين)، وذلك لمعرفة وجهة نظرهم حول المشاكل والعقبات المصاحبة لتوظيف الوظائف من أجل أن تكتمل الصورة ويكون هناك عمق أكبر لفهم الآثار المترتبة على هذه الأنظمة والبرامج في القطاع الخاص.

المراجع:

المراجع الأجنبية:

Al-Asfour, A., & Khan, S. A. (2014). Workforce localization in the Kingdom of Saudi Arabia: Issues and challenges. *Human Resource Development International*, 17(2), 243–253.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2013.836783>

Al-Dosary, A. S., & Rahman, S. M. (2005). Saudization (localization)–a critical review. *Human Resource Development International*, 8(4), 495–502.

Al-Dosary, A. S., & Rahman, S. M. (2009). The role of the private sector towards Saudisation (localisation). *International Journal of Arab Culture, Management and Sustainable Development*, 1(2), 131–143.

Alshuhri, A. M. (2020). The extent of the effect of saudization on the employment of local labor in private hospitals from the point view of the owner of private hospitals: مدى تأثير السعودة على توظيف العمالة المحلية بالمستشفيات الخاصة في محافظة جدة من وجهة نظر أصحاب المستشفيات الخاصة. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية*, 4(6), 111–195. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Z091219>

Fakeeh, M. S. (2009). Saudization as a solution for unemployment: The case of Jeddah western region [PhD Thesis]. University of Glasgow.

المراجع العربية:

- العتيبي، سعد بن مرزوق. (2006). *تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة: ندوة تحديات التوظيف في الاطاع الخاص: الماهرة والحلول، المدينة المنورة*.
- الغيث، م. ب. ع. (1996). *توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص*.
- زيادة، ر. خ. (2003). *العوامل المؤثرة في احلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية* [رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية]. <http://thesis.mandumah.com/Record/151041>.
- طه، ع. ج. (2013). *قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية*. Al Manhal.
- موسي، ع. (2010). *مفهوم توظيف الوظائف (السعودة)*. <https://hrdiscussion.com/hr9858.html>.