



دراسات

«الوظائف الجيدة والوظائف السيئة»: التوجهات تجاه العمل ومفهوماته وأولوياته في المملكة العربية السعودية

محرم ١٤٤٣ هـ / أغسطس ٢٠٢١ م

مارك ثومبسون
هناء المعبيد

«الوظائف الجيدة والوظائف السيئة»: التوجهات تجاه العمل ومفهوماته وألوياته في المملكة العربية السعودية

مارك ثومبسون
هناك المعبد

ح

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ١٤٤٣هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

ثومبسون، مارك

«الوظائف الجيدة والوظائف السيئة»: التوجهات تجاه العمل
ومفهوماته وأولوياته في المملكة العربية السعودية. / مارك ثومبسون؛
هناء المعبيد. - الرياض، ١٤٤٣هـ

٣٦ ص، ١٦،٥ x ٢٣ سم (دراسات؛ ٦١)

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٩٧_١

١- تقييم الوظائف ٢- العمل والعمل - السعودية أ. المعبيد،
هناء (مؤلف مشارك) ب. العنوان ج. السلسلة

ديوي ٦٥٨،٣ ١٤٤٣/٤٢٦

رقم الإيداع: ١٤٤٣/٤٢٦

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٩٧_١

تصميم وإخراج

محمد يوسف شريف

إخلاء مسؤولية

تعكس هذه الدراسة ومحتوياتها تحليلات الكاتب وآراءه، ولا ينبغي أن تُنسب وجهات النظر والآراء الواردة فيها إلى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، والكاتب وحده هو المسؤول عما يرد فيها من استنتاجات أو إحصاءات أو أخطاء.

المحتويات

٦	ملخص
٧	١. مقدمة
٧	١.١ - مقابلةً وليّ العهد محمد بن سلمان في مايو ٢٠٢١م
٩	١.٢ - إطار العمل
١٠	١.٣ - المنهجية
١٣	٢. معلومات أساسية
١٣	٢.١ - إعطاء الأولوية لخلق فرص العمل
١٦	٢.٢ - تداعيات جائحة فيروس كورونا
١٧	٢.٣ - سوق العمل السعودي بعد الجائحة
	٣. مفهومًا الوظائف «الجيدة» والوظائف «السيئة»
١٨	في المملكة العربية السعودية
١٨	٣.١ - تجارب العمل السابقة في المملكة العربية السعودية
٢١	٣.٢ - روايات إقليمية
٢٤	٣.٣ - التأكيد على التعليم الرسمي
٢٦	٣.٤ - ما العناصر المكونة للوظيفة الجيدة أو السيئة؟
٢٩	٣.٥ - روح المجازفة والخوف من الفشل
٣٠	٤. خاتمة
٣٣	ملحق

ملخص

في إحدى المقابلات التي أُجريت مع وليّ العهد الأمير محمد بن سلمان في ٢٢ أبريل ٢٠٢١م، بمناسبة الذكرى السنوية الخامسة لانطلاق رؤية السعودية ٢٠٣٠، تحدّث حول القضية الخلافية المتعلقة بالتوظيف والبطالة بين المواطنين السعوديين. وفي معرض تسليط وليّ العهد الضوء على الفرق بين «الوظائف الجيدة والوظائف السيئة»، عرّف «الوظيفة الجيدة» بأنها الوظيفة التي تلبي الاحتياجات الأساسية، وتتيح القدرة على الادخار، وتمنح الفرصة لعيش حياة مثمرة وصحية. إن الوظيفة الجيدة، أي الوظيفة المثمرة، تخفف أيضاً من حدّة التأثير المهلك لظاهرة نقص العمالة، وهي ظاهرة لم تُوفَّ حقّها من الدراسة، ولا سيما في المملكة العربية السعودية. بيد أنه يوجد اختلاف على مفهوم الوظيفة الجيدة، فعلى سبيل المثال، يشكّل أثر العمل في الصحة، والحياة الأسرية، والتكامل الاجتماعي اعتبارات إضافية للأبعاد الاقتصادية التي حددها وليّ العهد. هذا بالإضافة إلى أن طبيعة العمل نفسه، ومفاهيم الوظائف الجيدة والسيئة تتأثر أيضاً بعوامل اجتماعية سياقية مثل كلّ من الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية والتعليمية أو إحداهما، والطبقة الاجتماعية، والجنس. لم يجرّ حتى الآن سوى عدد قليل من الأبحاث حول التوجهات إزاء العمل وألوياته في المملكة العربية السعودية خارج مجال الأعمال والإدارة والدراسات حول إدارة الموارد البشرية. وهكذا، استناداً إلى الأبحاث النوعية التي أُجريت على المواطنين السعوديين، يتتبع هذا البحث تطوّر مفاهيم العمل في المملكة العربية السعودية، ويبرز العوامل التاريخية والثقافية التي تدعم تعريف الوظائف الجيدة والسيئة. ونستخلص إلى أنه من أجل تعزيز التوجهات الإيجابية، ينبغي للتحوّلات الهيكلية في سوق العمل أن تعتمد على إرث المملكة المتمثّل في المجازفة، وتعزيز ثقافة تقدير الفرص والإخفاقات الناجمة عن المشروعات الجديدة.

١. مقدمة

١.١ - مقابلة وليّ العهد محمد بن سلمان في مايو ٢٠٢١م

بمناسبة الذكرى الخامسة لانطلاق الرؤية ٢٠٣٠، وهي خطة التنمية الاقتصادية والتنوع في المملكة، ظهر وليّ العهد الأمير محمد بن سلمان في أحد البرامج الحوارية السعودية واسعة الانتشار لمناقشة التقدم المحرز في برامج التحول الوطني للرؤية السعودية وتبديد مخاوف المواطنين تجاه التنمية الوطنية^(١). وفي أثناء المقابلة التي بُثت في ٢٢ أبريل ٢٠٢١م، تناول وليّ العهد القضية الخلافية المتمثلة في التوظيف والبطالة بين المواطنين، وأشار إلى أهمية تركيز الجهود على إيجاد «وظائف جيدة». وكان هدفه زيادة عدد الوظائف الجيدة من ٥٠ إلى ٨٠٪ من الوظائف المتاحة، وقد عرّف الوظيفة الجيدة بأنها تلك التي لا توفر الاحتياجات الأساسية فحسب، بل تسمح أيضاً بالادخار والاستثمار، وتضمن تحقيق حياة صحية ومثمرة^(٢). ولذا يعتقد المؤلفان أن إيجاد المزيد من الوظائف الجيدة من شأنه أن يُسخر مهارات الشباب وشغفهم، وأن يُقلّل من مستويات نقص فرص العمل والإحباط الحاليين، وأن يخفف من التأثيرات المهلكة لنقص فرص العمل. ويُعدّ نقص فرص العمل، المتفشى بصفة خاصة في «الوظائف الوهمية» في القطاع العام، أحد الظواهر التي لم تُوفَّ حقّها من الدراسة، ولا سيما في المملكة العربية السعودية^(٣). إن الأمر اللافت للنظر والمختلف بشأن مقابلة وليّ العهد الأمير محمد بن سلمان هو جمهورها المستهدف؛ فالمقابلات السابقة مع وليّ العهد حول الرؤية ٢٠٣٠ كانت قد بُثت أو نُشرت في وسائل إعلامية أجنبية مرموقة مثل سي بي إس نيوز، والإيكونوميست، وبلومبرغ. وقد تمثل هدفها في أن تتلقى فكرة «المملكة العربية السعودية الجديدة» استحسان الجمهور الأجنبي، ومن ثم اجتذاب الاستثمارات الأجنبية إلى المملكة^(٤)؛ بيد أن هذه المقابلة استهدفت

(1) Ismaeel Naar, et al., "Saudi Crown Prince Mohammed bin Salman gives TV interview on Vision 2030 progress," *Al Arabiya English*, April 27, 2021, <https://english.alarabiya.net/News/gulf/2021/04/27/Saudi-Arabia-s-Crown-Prince-Mohammed-Bin-Salman-to-give-television-interview>.

(2) Ismaeel Naar, et al., "Saudi Crown Prince Mohammed bin Salman gives TV interview on Vision 2030 progress."

(٣) انظر على سبيل المثال:

Steffen Hertog, "Back to the 70s? Saudi Youth and the Kingdom's Political Economy after the Arab Uprisings," in *Oil States in the New Middle East: Uprisings and Stability*, edited by Kjetil Selvik and Bjørn Olav Utvik, (Abingdon, UK: Routledge Studies in Middle Eastern Democratization and Government, 2015), 70–92.

(٤) انظر على سبيل المثال:

"Full transcript of Saudi Crown Prince CBS interview," *Arab News*, September 30, 2019, www.arabnews.com/node/1562026/media.

الوصول إلى المواطن السعودي العادي في أوساط المملكة العديدة والمتنوعة. أُجريت المقابلة بواسطة برنامج «الليوان» الذي يقدمه الإعلامي عبدالله المديفر على المحطة التلفزيونية الفضائية السعودية روتانا، وهو برنامج معروف برسائله الوطنية^(٥)، وركّزت المقابلة على مخاوف محلية، أو قضايا «أساسية» مثل التوظيف، والإسكان، والأعباء المفروضة على القطاع الخاص، والضرائب، وارتفاع تكاليف المعيشة مقابل انخفاض الدخل؛ فهذه القضايا تهم بوجه خاص الشباب السعودي الذي يشكل قاعدة الدعم الرئيسة لولي العهد. وتطرقت المقابلة أيضاً إلى الجهود التي تُبذل حالياً لإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني لجذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية. ومثلما أشارت كريستين سميث ديوان، فإن رسالة ولي العهد إلى المشاهدين دعت في جوهرها إلى الإيمان بالرؤية^(٦). وأكد أن دعائم نجاح الرؤية قد أُرسيت بالفعل، وأنه بمجرد خروج المملكة العربية السعودية من جائحة فيروس كورونا التي أصابت البلاد خلال عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ م (والتي استجابت لها حتى الآن بفاعلية)^(٧)، ستتخذ المملكة مساراً سريعاً نحو تحقيق أهداف الرؤية^(٨).

وجدير بالذكر أن الحديث حول السياسة الخارجية كان قد ترك حتى نهاية المقابلة ولم يُتطرق إليها إلا بإيجاز. وقد أكد ولي العهد أنه يرغب في تكوين علاقات طيبة مع قوى خارجية مثل إيران والولايات المتحدة، وازعاً هذه العلاقات في إطار الجوانب الاقتصادية. أراد ولي العهد بتأجيله الحديث بشأن السياسة الخارجية حتى النهاية أن يشير إلى أن أولويته اقتصاداً المملكة ونموها. وبعبارة أخرى، فقد قصد توضيح أن أولوياته تعكس أولويات الشباب في المملكة العربية السعودية، ولا سيما فيما يتعلق بآفاق التوظيف مستقبلاً.

تقدم هذه الورقة بيانات تجريبية جمعت بواسطة مقابلات نوعية لبحث الموضوعات التي تناولتها مقابلة ولي العهد. ولفهم أفضل لكيفية تأثير مفهومي «الوظائف الجيدة

(5) Ismaeel Naar, et al., "Saudi Crown Prince Mohammed bin Salman gives TV interview on Vision 2030 progress."

(6) Kristin Smith Diwan, "Keep the Faith: Mohammed bin Salman's Message to Saudis," Arab Gulf States Institute in Washington DC, May 3, 2021, <https://agsiw.org/keep-the-faith-mohammed-bin-salmans-message-to-saudis/>.

(٧) للاطلاع على لمحة عامة حول استجابة المملكة للوباء، انظر: Freddie Neve, "Saudi Arabia's Response to the Coronavirus COVID-19 Pandemic", King Faisal Center for Research and Islamic Studies, May 27, 2020, <https://www.kfcris.com/en/view/post/285>

(8) "Full transcript of Crown Prince interview on Vision 2030," *Saudi Gazette Report*, April 28, 2021, <https://saudigazette.com.sa/article/606127>.

والوظائف السيئة» في اتجاهات التوظيف والتنمية الاقتصادية، فإن هذه الورقة البحثية تسعى إلى الإجابة عن الأسئلة الثلاثة الشاملة التالية:

- ١- كيف تطورت مفهومات العمل والتوظيف في المملكة العربية السعودية على مرّ التاريخ؟
 - ٢- هل ثمة اختلافات إقليمية في التوجهات إزاء العمل ومفهوماته في مختلف أنحاء المملكة؟
 - ٣- ما العوامل الاجتماعية-الثقافية التي تؤثر في التوجهات إزاء العمل ومفهوماته؟
- تخضع البيانات للتحليل بواسطة استخدام مؤلفات ذات صلة بعلم اجتماع العمل، وتتبع الورقة البحثية التطور في تعريفَي الوظائف الجيدة والسيئة منذ الستينيات، وكذلك التغيرات في التصورات الفردية تجاه العمل بما يتماشى مع التأثيرات والتطورات الاجتماعية والثقافية داخل المملكة.

٢.١- إطار العمل

تبحث هذه الورقة البحثية الروايات المحيطة بالعمل والتوظيف في المملكة العربية السعودية من أجل فهم أفضل لكيفية تطوّر التوجهات والمفاهيم تجاه الوظائف الجيدة والسيئة وتبدلها حالياً. وبالإضافة إلى الاحتياجات الاقتصادية، فإنه يمكن للتصورات التاريخية تجاه العمل أن تؤثر على كيفية استجابة الأشخاص لفرص العمل وأي من قطاعات التوظيف يفضلونها. ومن ثم، تهدف هذه الورقة إلى توفير تفسير اجتماعي للتفضيلات المهنية في المملكة العربية السعودية لاستكمال المنظور الاقتصادي الأكثر استخداماً على نطاق واسع، وتسلط الورقة البحثية الضوء أيضاً على أهمية الأدلة النوعية الغنية في تفسير الأدلة الإحصائية المتاحة على نطاق أوسع. وفي حين تؤكد الدراسات الإقليمية أهمية التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي، تستخدم هذه الورقة البحثية الروايات لتبسيط الضوء على مصدر التوجهات والأولويات، وتحدد العوامل الاجتماعية والثقافية التي قد تكون مصدراً لمقاومة المبادرات التي تقودها الدولة لخلق فرص عمل في الاقتصاد السعودي الذي يزداد تنوعاً. وتستند الورقة أيضاً إلى بعض المؤلفات المتاحة لتفسير الاختلافات في التوجهات إزاء العمل وأولوياته في المملكة العربية السعودية.

يمثل المفهوم المتعلق بماهية الوظيفة الجيدة موضعاً من مواضع الخلاف، وهو آخذٌ في التطور. وبالإضافة إلى الأبعاد الاقتصادية للعمل الوارد وصفها في مقابلة ولي العهد، فإن الناس تنظر أيضاً في تأثير العمل في الصحة، والحياة الأسرية، والتكامل الاجتماعي.

وعلى الرغم من أهمية طبيعة العمل، فإن مفهوم الوظائف الجيدة والسيئة يتأثر أيضاً بعوامل اجتماعية سياقية مثل المستوى التعليمي، والطبقة الاجتماعية، والجنس. وإلى جانب ذلك، كثيراً ما تغيب المناقشات حول «كرامة العمل» عن الدراسات الاجتماعية المتعلقة بالعمل^(٩). ويربط علماء الاجتماع بين الكرامة والشعور بالوجود والفردية، وهو ما يتحقق أحياناً بالعمل المجزي في حد ذاته. وبالإضافة إلى ذلك، فإن القليل من الأبحاث خارج نطاق الأعمال والإدارة، مثل الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، تبحث في توجهات التوظيف وأولوياته في المملكة العربية السعودية^(١٠). ومن ثم، تسلط هذه الورقة البحثية الضوء على مفاهيم التوظيف الآخذة في التطور في المملكة، وتبرز كيف أن العوامل التاريخية والثقافية تدعم أيضاً تعريف الوظائف الجيدة والوظائف السيئة.

٣.١- المنهجية

أجرى مؤلفا هذه الورقة البحثية سلسلة من المقابلات في المدة من يوليو إلى أكتوبر ٢٠٢٠م، بهدف دراسة التباينات في التوجهات والأولويات تجاه العمل؛ استناداً إلى العوامل الثقافية التي من بينها منطقة المنشأ الأصلية، وفرص التعليم، وفرص العمل. ولبحث هذه الموضوعات بمزيد من التعمق في السياق السعودي، استطلعت آراء تسعة سعوديين تراوح أعمارهم بين ٥٦ و ٦٥ عاماً من المناطق الوسطى، والغربية، والشرقية، والجنوبية. وقد اختار الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أن تبقى هوياتهم مجهولةً بالأبداً يشتمل ذكرُ المناقشات معهم على أسماء أو انتماءات. واستُخدم منهجُ توظيفٍ هادفٍ لعينة من الأفراد المختارين الذين يتمتعون بخبرة عملية في مختلف أنحاء المملكة على مدى الخمسين أو الستين سنة الماضية. واستُخدمت أيضاً أساليبُ العينة المتضاعفة أو عينة كرة الثلج (Snowball Sampling) لتوسيع نطاق العينة. واستغرقت المقابلات حوالي ٦٠ إلى ٩٠ دقيقة، وكانت شبه منظمة، واستخدمت فيها ستة أسئلة ميدانية رئيسية، باستخدام التحقيقات لجمع المزيد من وجهات النظر عند الضرورة.

(٩) انظر على سبيل المثال:

Sharon C. Bolton, "Preface", in *Dimensions of Dignity of Work*, edited by Sharon C. Bolton (Oxford: Butterworth-Heinemann, 2007), p. ix.

(10) Mustapha M. Achoui, "Human Resource Development in Gulf Countries: An Analysis of the Trends and Challenges Facing Saudi Arabia," *Human Resource Development International* (United Kingdom, 2009), Vol. 12, Issue 1, 2009, 35-46, <https://tinyurl.com/y3gatldd>.

انصبت الأسئلة حول تجارب عمل الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات، وكيفية تطورها مع مرور الوقت، وما إذا كانت التجربة فريدةً من نوعها، وكيفية ارتباطها بتجارب الآخرين. وأخيراً، تساءلت المقابلات حول تأثير التنمية الاقتصادية في أنماط العمل وتوجهاته، والتحديات والفرص المرتبطة بمناطق المنشأ الأصلية للأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات.

على الرغم من صغر حجم العينة التي جرى مقابلتها، فإنها ألقت الضوء على العديد من الروايات التي لا توردها الأدبيات الحالية التي تبحث التوجهات تجاه العمل وأولوياته. وفي حين أن المقابلات بحثت ركائز التوجهات تجاه العمل وأولوياته في الاقتصاد المعاصر للمملكة العربية السعودية، فإنها قدمت أيضاً رؤى متعمقة حول الأنماط التاريخية للتعليم، وخبرة العمل وفرصه، ومفهومي الوظائف الجيدة والوظائف السيئة. وعلاوةً على ذلك، فقد صيغت المناقشة حول الفرص الاقتصادية باستخدام لغةٍ زمنيةٍ ومكانيةٍ متميزة، ولا سيما أنها مرتبطةً بالأنشطة الإقليمية، وفرصة السفر، والتطور التاريخي للتنمية التعليمية والاقتصادية في المملكة.

وجهت للأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أسئلةٌ حول مسارات حياتهم الوظيفية؛ وأوجه المقارنة بينهم وبين الأجيال الأكبر سناً داخل أسرهم ومجتمعاتهم عموماً؛ وما يعتقدونه أثراً للتوسع التعليمي والاجتماعي والاقتصادي والتحول المجتمعي. وأخيراً، طُلب منهم الاستفاضة حول ما يرونهم وسطاء ثقافيين لنجاحاتهم في العمل، والتحدث بالتفصيل بشأن أيِّ معوقاتٍ شهدها أو عانوها. وقد أتاحت لنا هذه العملية تحديد اللحظات التاريخية الفاصلة التي غيرت أسلوب تفكيرهم تجاه الوظائف الجيدة والسيئة. وعلاوةً على ذلك، فإن تصورات الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أعطتنا فكرةً متعمقةً حول كيفية تطور مفهومي الوظائف الجيدة والسيئة في المجتمع الأوسع نطاقاً.

ولاستكمال المقابلات، أجرينا استطلاعاً للرأي ذا أسئلةٍ متعددة الخيارات شارك فيه نحو ٧٠٠ شخص، منهم ٧٠٪ من الذكور و٣٠٪ من الإناث^(١١). تعكس العينة الإحصاءات الرسمية لسوق العمل السعودي عن الربع الثاني من عام ٢٠٢٠م، وقد حددت معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة بنسبة ٦٥,٦٪، ومشاركة الإناث بنسبة

(١١) استطلاع مارك سي. ثومبسون وهناء المعبيد عبر الإنترنت «استبانات مؤشرات الأعمال»، أكتوبر - ديسمبر ٢٠٢٠م.

٣١,٤٪^(١٢). وكان أغلب المشاركين ينتمون للفئة العمرية من ٢٠ إلى ٢٩ عاماً (٥٥٪)، تليها الفئة من ٣٠ إلى ٣٩ عاماً (٣٠٪)، ثم الفئة من ٤٠ إلى ٤٩ عاماً (١٠٪)، والباقي أكبر من ٥٠ عاماً. وكان الهدف من هذا الاستطلاع هو الدعم أو تقديم تعليقات إضافية على الموضوعات الرئيسة للمشروع. قدّمت أسئلة الاستطلاع أيضاً «لمحة سريعة» حول التوجهات إزاء العمل وفرص التوظيف، الأمر الذي أدى إلى استيفاء البيانات المستمّدة من المقابلات. وشملت الفئات ذات الأسئلة متعددة الخيارات السنّ، والجنس، والمنطقة السكنية الحالية، ومنطقة سكن الأسرة، ونوع الوظيفة، وقطاع العمل. وسُئل المشاركون عما إذا كانوا يعملون في القطاع الذي تمنّوا الانضمام إليه عندما كانوا أصغر سناً. وبالإضافة إلى ذلك، رتّب المشاركون الفئات التالية من واحدٍ إلى خمسة بناءً على مدى أهميتها الحالية أو السابقة في التأثير في خياراتهم الوظيفية^(١٣):

- ١- الوالدان.
 - ٢- الأقارب / العائلة الممتدة.
 - ٣- الأصدقاء.
 - ٤- منطقة المنشأ الأصلية.
 - ٥- نوع التعليم.
- وبرغم التسليم بأن هذه البيانات التي كانت في شكل مقابلاتٍ وردودٍ على استطلاع الرأي ليست تمثيليةً بالكامل، إلا أنها توفر إطاراً لفهم التوجهات إزاء العمل وأولوياته، وتُظهر مؤشراتٍ للدراسة مستقبلاً. والواقع أنه بدلاً من الاكتفاء بالاسترشاد بالأدبيات الحالية فحسب، فإن البيانات تتيح لنا التفكير في «الصورة الكبرى» بواسطة روايات أولئك الذين قد مروا بتجربة العمل في جميع مراحل التحولات الاقتصادية التاريخية في المملكة العربية السعودية. هذا بالإضافة إلى أن البيانات تدفعنا إلى بحث العوامل الأخرى التي تؤثر على كيفية رؤية الأشخاص للوظائف الجيدة والسيئة مثل التكنولوجيا، والمستوى التعليمي، والجنس، والتقسيمات الطبقية والقبلية، والتوزيع العمري، والاختلافات الإقليمية في النمو الاقتصادي، وكل من تأثير العمل وتوافره أو أحدهما.

(12) General Authority for Statistics, *Labor market statistics Q2 2020*, accessed December 2020, <https://bit.ly/36pxyJF>

(١٣) انظر التعليق في الملحق.

٢. معلومات أساسية

٢.١ - إعطاء الأولوية لخلق فرص العمل

في أثناء إجراء الأبحاث النوعية في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية طوال سنوات عديدة، عندما طُلب من المواطنين الشباب صنع قائمة بالقضايا التي تقلقهم وتشغل بالهم، فكان ردُّهم بأسلوبٍ شبيه دائمٍ أن قضية التوظيف أهم ما يشغلهم^(١٤). وهكذا انعكاساً لهذا الهاجس، أعطى إطلاقُ الرؤية ٢٠٣٠ في أبريل ٢٠١٦ م الأولوية لخلق فرص العمل (وما رافقها من تطبيق لقرارات توظيف الوظائف أو ما يُعرف بالسعودة) للحد من البطالة بين سكان المملكة الذين هم في الأغلب من الشباب^(١٥). بيد أنه على الرغم من الجهود التي تقودها الدولة لتشجيع توظيف سوق العمل، فإن القطاع الخاص لا يزال خاضعاً لسيطرة الوافدين؛ إذ لا يشغل السعوديون سوى ٤٠٪ فحسب من وظائف القطاع الخاص. وفي حين أن ٦٠٪ من الوظائف المتاحة في القطاع الخاص يشغلها غير سعوديين، فإنه ما يقرب من ٤٠٪ من السعوديين ممن هم في أوائل العقد الثاني من أعمارهم عاطلون عن العمل^(١٦). والواقع أن المعدل العام للبطالة للمواطنين لا يزال مرتفعاً نسبياً وهو الأعلى لحاملي شهادة البكالوريوس، وخاصة النساء منهم. وقد تفاقمت هذه الأرقام بسبب تداعيات جائحة فيروس كورونا (وتقلب أسعار النفط)، التي بدأت في عام ٢٠٢٠ م^(١٧)، ولكن هل توجد فرصة لما بعد جائحة فيروس كورونا للتعرف على تصورات جديدة تجاه الوظائف الجيدة والسيئة التي من الممكن أن تستقطب المزيد من السعوديين إلى القطاع الخاص الذي يبدو أنهم أحياناً ما يكونون مترددين في الانضمام إليه؟

وعلى الرغم من التحديات الهيكلية المرتبطة بانخفاض معدل خلق فرص العمل في صناعات النفط والبتروكيماويات والتي تعتمد على الآلات أكثر من العنصر البشري^(١٨)،

(١٤) انظر على سبيل المثال:

Mark C. Thompson, *Being Young Male and Saudi: Identity and Politics in a Globalized Kingdom* (Cambridge: Cambridge University Press, 2019) 63–86.

(15) Government of the Kingdom of Saudi Arabia, *Saudi Vision 2030*, accessed February 2021, https://www.vision2030.gov.sa/media/rc0b5oy1/saudi_vision203.pdf

(16) Harvard Kennedy School Evidence for Policy Design, *The Labor Market in Saudi Arabia*, accessed February 25, 2021, https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD_Report_Digital.pdf.

(١٧) انظر على سبيل المثال:

Mark C. Thompson, "The Impact of the Coronavirus Pandemic on the Socioeconomic Future of Young Saudis," *Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies* 14: 3, 2020, 358–82, <https://doi.org/10.1080/25765949.2020.1808375>.

(18) Makio Yamada, "Can Saudi Arabia Move beyond 'Production with Rentier Characteristics'?" *Human Capital Development in the Transitional Oil Economy*, *Middle East Journal* 72: 4, 2018, 588.

فإن هذه الورقة تثير تساؤلاتٍ حول العوامل الاجتماعية التي قد تساهم في استبعاد بعض الوظائف؛ أي التمييز بين الوظائف الجيدة والوظائف السيئة. وفي حين تميل الأبحاث الحالية إلى التركيز على جانب العرض للوظائف والتركيز على عدم ملاءمة المهارات، وانخفاض الأجور لغير المواطنين، فإن هذه الورقة لا تركز على مسألة وجود أو غياب المؤهلات التي يسعى إليها أربابُ العمل، وإنما هي مهتمة أكثر بما إذا كان أصحاب العمل والاقتصاد ككلّ يقدمون للسعوديين وظائفَ جاذبةً^(١٩).

تشير الأبحاث الحالية حول توجهات السعوديين إزاء العمل إلى الانفصال، وتدني الدافع، إلى جانب تعليق الكثير من مراقبي المملكة العربية السعودية على «عقلية المدير» المرتبطة بشعور الأحقية بين بعض المواطنين الشباب. فيوثق، على سبيل المثال، الدكتور مكيو يامادا كيف أن أعداداً ضخمة من السعوديين الباحثين عن عمل، ولا سيما أولئك الذين يعيشون في المراكز الحضرية، سيكونون غير راضين عن الحصول على وظائفٍ يقل راتبها الشهري عن ٤,٠٠٠ ريال سعودي (١,٠٧٠ دولاراً أمريكياً) (متوسط الأجر الشهري للوافدين العاملين في القطاع الخاص لا يتجاوز ٢,٠٠٠ ريال سعودي إلا بالقليل، ٥٣٠ دولاراً)^(٢٠). ويربط هذا التحليل بين شعورهم بالأحقية في أداء عملٍ غير ملائم المقترن بتوقعاتٍ الترقى السريع، بل إنه يرتبط أحياناً بإظهار العداء تجاه غير السعوديين في مكان العمل، وإن كان من حُسْنِ الحظ أن هذا السلوك في طريقه إلى التلاشي والاختفاء^(٢١). ويؤكد أحد التحليلات الأقرب عهداً المخاطر والجهود غير اللازمة المرتبطة بالتوظيف في القطاع الخاص، أي «الوظائف السيئة»، ويشدد على أن الحوافز الهيكلية للتوظيف الأكثر أماناً في القطاع العام تعد أكثر جاذبيةً، ومن ثم فإنها توفر

(١٩) انظر:

Mark C. Thompson, "Inherent Contradictions in the Saudi Rentier State: Distributive Capacity, Youth Employment Preferences, and Attitudes to Education," *British Journal of Middle Eastern Studies* 47:1, 2020, 77–95, <https://doi.org/10.1080/13530194.2020.1714868>.

(٢٠) انظر على سبيل المثال:

Makio Yamada, "Skills Certifications: A Tool for Training and Job Matching in a Knowledge-Based Economy—and for Alleviating the Skills Mismatch Problem in Saudi Arabia by 2025," *King Faisal Center for Research and Islamic Studies*, 2020, <https://www.kfcris.com/en/view/post/307>; Mohamad Ramady, "Gulf Unemployment and Government Policies: Prospects for the Saudi Labour Quota or Nitaqat System," *International Journal of Economics and Business Research* 5:4, 2013, 476–98, https://econpapers.repec.org/article/idsijecbr/v_3a5_3ay_3a2013_3ai_3a4_3ap_3a476-498.htm.

(٢١) انظر:

Mark C. Thompson, *Being Young Male and Saudi: Identity and Politics in a Globalized Kingdom*.

«وظائف جيدة»^(٢٢). وأخيراً، سلط أحد التحليلات التي أجريت مؤخراً الضوء على تحديات هيكلية أخرى مثل عدم كفاية فرص الحصول على الإرشاد المهني، وأوجه قصور النظام التعليمي فيما يخص تدريب المهارات المطلوبة لأغراض التوظيف، ومحدودية المعرفة تجاه خوض غمار العمل في القطاع الخاص^(٢٣).

يمكن ربط تحديات التوظيف في المملكة بقضايا اجتماعية وثقافية مثل المفهوم السائد بين بعض الشباب السعودي بوجود بعض المهن التي هي دون مستواهم. وتعد هذه واحدة من المشكلات التي يواجهها المواطنون الشباب في كل من المراكز والمناطق الحضرية الرئيسية، والتي تزداد حدة بسبب آبائهم الذين يرددون في كثير من الأحيان الآراء نفسها. بيد أن التقييم التاريخي للتحديات يمكن أن يوفر ركائز سياقية تساعد في الكشف عن جذور هذه المشكلة. ولنأخذ محافظة الأحساء في المنطقة الشرقية مثلاً على ذلك: ففي خضم حقبة الازدهار النفطي الذي شهدته السبعينيات، جاء مسؤولو التوظيف في أرامكو السعودية إلى المدارس المحلية، وعرضوا على الشباب فرصاً للعمل وسكنًا مجانيًا وغيرها من المزايا، فأدى ذلك إلى تخلي سكان المنطقة عن الوظائف التقليدية في مجالات الزراعة، والفلاحة، والحرف اليدوية. ومن ثم، تُعَوِّد مع الوافدين من شبه القارة الهندية لتولي أعمال المواطنين، فأدى هذا التحول المفاجئ دون قصدٍ إلى إيجاد التوجهات الحالية^(٢٤). ولذلك، فإن العقلية المؤمنة بأن «بعض الوظائف دون مستوانا» تعد ظاهرة جديدة نسبياً، وهي ظاهرة يجب أن يعمل التعليم ومقتضيات الضرورة على تغييرها إذا أرادت الحكومة زيادة توظيف المواطنين في جميع القطاعات والمناطق.

(22) Steffen Hertog, "The 'Rentier Mentality', 30 Years on: Evidence from Survey Data," *British Journal of Middle Eastern Studies* 47:1, 2020, 6–23.

(٢٣) انظر:

Hanaa Almoaibed, "Education and Job Opportunities: How Do Schooling Practices Affect Young Saudis' Transition to University and Employment?," *King Faisal Center for Research and Islamic Studies*, 2020, <https://kfcris.com/en/view/post/253>.; Harvard Kennedy School Evidence for Policy Design, *The Labor Market in Saudi Arabia: Background, Areas of Progress, and Insights for the Future*, (Cambridge, MA, 2019), https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD_Report_Digital.pdf.

(٢٤) انظر:

Mark C. Thompson, *Being Young Male and Saudi: Identity and Politics in a Globalized Kingdom*, 74.

٢.٢ - تداعيات جائحة فيروس كورونا

كشّف وزيرُ المالية السعودي محمد الجدعان في عام ٢٠٢٠ م عن الحجم الحقيقي للتحديات التي تواجه المملكة نتيجةً للجائحة وما صاحبها من انخفاضٍ أو تقلبٍ في أسعار النفط. وتحدث الجدعان عن ضرورة اتخاذ تدابيرٍ «صارمة ومؤلمة» لمواجهة التراجع الاقتصادي، مؤكداً أن كلَّ شيء، بما في ذلك بعضُ المشروعات البارزة لرؤية ٢٠٣٠، يخضع لإعادة النظر في محاولة للسيطرة على التكاليف^(٢٥). وعلى الرغم من أن الحكومة السعودية حظيت بالإطراء لاستجابتها السريعة لجائحة فيروس كورونا^(٢٦)، إلا أنها واجهت، مثلها مثل حكومات أخرى، معضلةً ما إذا كان يتعين عليها أن تعطي الأولوية للصحة والسلامة العامة على الضروريات الاقتصادية الملحة، أو العكس. ففي عام ٢٠٢٠ م، على سبيل المثال، ومع تفاقم تفشي فيروس كورونا، دخلت القطاعات الاقتصادية التي بدأت في التوسع مؤخراً، أي تلك التي روجت لها الرؤية ٢٠٣٠ مثل السياحة والترفيه، في حالة من السبات العميق^(٢٧). وقد أشار أحدُ التقارير الصادرة عن مؤسسة الأمير محمد بن سلمان الخيرية (مسك الخيرية) في عام ٢٠٢١ م إلى أنه بسبب أن المملكة العربية السعودية تشهد تحولاً وطنياً تاريخياً، وذلك بتحولها من دولة ذات اقتصادٍ قائم على النفط إلى دولة ذات اقتصاد متنوع، فإن الجائحة تمثل تحدياتٍ أكثرَ قسوةً لصناعات خدمية ناشئة مثل السياحة، والفنادق، والترفيه، التي غالباً ما تعتمد على الأيدي العاملة الشابة^(٢٨).

وقد كشف أحد استطلاعات الرأي للشباب السعودي الذي أجري في أبريل ٢٠٢٠ م عن وجود قلقٍ كبيرٍ بين الشباب السعودي من أن تُرجى الجائحة خططهم المستقبلية

(25) Vivian Nereim, "Saudi Arabia 'Vision 2030' Plan Cut by \$8 Billion, Okaz Reports," *Bloomberg*, May 12, 2020, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-12/saudi-arabia-vision-2030-plan-cut-by-8-billion-okaz-reports>.

(٢٦) انظر على سبيل المثال:

Freddie Neve, "Saudi Arabia's Response to the Coronavirus COVID-19 Pandemic", *King Faisal Center for Research and Islamic Studies*, May 27, 2020, <https://www.kfcris.com/en/view/post/285>

(27) Kareem Fahim, "Saudi Arabia's Financial Crisis, Due to Coronavirus and Oil Price Decline, Prompts Austerity," *Washington Post*, May 14, 2020, https://www.washingtonpost.com/world/middle_east/worst-financial-crisis-in-decades-deals-blow-to-saudi-princes-ambitions-for-the-kingdom/2020/05/13/83dcc848-938c-11ea-87a3-22d324235636_story.html.

(28) MiSK Foundation, *The Impact of Covid-19 on Saudi Youth*, accessed February 25, 2021, <https://misk.org.sa/en/files/17246/>.

للتوظيف، ولا سيما في القطاعات شديدة التأثر، وأن عادة «فرض القيود الاجتماعية ورفعها» استجابة لزيادة الإصابات قد تحرمهم من فرص العمل سواء بدوام كلي أو جزئي^(٢٩). وفي معرض التأكيد على هذه المسألة، ووفقاً لما جاء في المقابلات التي أجراها ثومبسون في أواخر عام ٢٠٢٠م، خلال العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م، فإنه حتى خريجو الجامعات السعودية الشهيرة والمؤهلون تأهيلاً جيداً وجدوا صعوبة في الحصول على فرص عملٍ جرّاء التداعيات الاقتصادية للجائحة^(٣٠). وفي مايو عام ٢٠٢٠م، أشارت فاينانشال تايمز إلى أن «جائحة فيروس كورونا ستقضي على فرص جيل». ووصف المقال سنة ٢٠٢٠م بأنها «سنة سيئة للتخرج»، مشيرةً إلى أن الكثير من المتسربين الجامعيين في جميع أنحاء العالم ألغيت امتحاناتهم، وألغوا خططهم، وحُرموا من المشاركة بحفلات التكريم، واختتم المقال بأن «التاريخ سيكون خير دليل على أن هذه البداية البغيضة ستطارد الخريجين الجدد لسنوات قادمة»^(٣١).

٣.٢ - سوق العمل السعودي بعد الجائحة

ظل معدل البطالة بين المواطنين قبل هذه الجائحة ثابتاً حول ١٢٪ منذ عام ٢٠١٢م، بيد أنه ارتفع في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠م إلى ١٥,٤٪ -أي أعلى بمقدار ثلاث نقاط مئوية تقريباً عن الفترة نفسها من السنة الماضية- بسبب الإغلاق الاقتصادي الناجم عن القيود المفروضة للحد من انتشار الفيروس وما يقابله من خفضٍ لأسعار النفط^(٣٢). وعادت البطالة إلى مستويات ما قبل الجائحة في الربع الأخير من تلك السنة؛ نظراً لتخفيف الحكومة للقيود المفروضة، والسماح تدريجياً باستئناف النشاط الاقتصادي. وانضم ما يقرب من ٧٤ ألف مواطن سعودي من الرجال والنساء إلى قوة العمل في ذلك العام، وغادر ما يصل إلى ١٢٩ ألف وافد البلاد بتأشيرات خروج نهائية^(٣٣). وفي الربع

(29) Mark C. Thompson, "Where Do Saudi Arabia's Youth Stand amid COVID-19?," *Castlereagh Associates*, May 29, 2020, <https://castlereagh.net/where-do-saudi-arabias-youth-stand-amid-covid-19/?pdf=49854>.

(٣٠) مقابلات أجراها مارك سي. ثومبسون مع أشخاص لم تذكر أسماءهم، المملكة العربية السعودية، من يناير إلى فبراير ٢٠٢١م.

(31) Brooke Masters, "Covid-19 Will Blight the Prospects of a Generation," *Financial Times*, May 19, 2020, <https://www.ft.com/content/e0a6cf16-98e0-11ea-adb1-529f96d8a00b>.

(32) General Authority for Statistics, *Saudi Unemployment Increases to 15.4% in Q2/2020*, 2020, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LM_2Q2020%28Press%20release_EN%29.pdf.

(33) Abdul Rahman al-Mesbahi, "129,000 expats exit; 74,000 Saudis join job market in 2020," *Okaz/Saudi Gazette*, April 4, 2021, <https://saudigazette.com.sa/article/605176>.

الأول من عام ٢٠٢١م، انخفض معدل البطالة لإجمالي السعوديين (الذكور والإناث ١٥ عاماً فما فوق) إلى ١١,٧٪، مقارنة بـ ١٢,٦٪ خلال الربع الرابع من عام ٢٠٢٠م^(٣٤). وقد زُكِّرت الأحداث المأساوية التي وقعت في عام ٢٠٢٠م العديد من الشباب السعودي بواقعة انهيار أسعار النفط في عام ٢٠١٤م، والتي تسببت في إحداث تراجع اقتصادي تأثر به سوق العمل تأثراً شديداً؛ إذ أدى انخفاض أسعار النفط إلى انخفاض في كل من الإيرادات الحكومية، ومستويات التوظيف، ومستويات الدخل في جميع أنحاء المملكة^(٣٥). وعلى الرغم من تحسن إمكانات التوظيف تدريجياً في السنوات اللاحقة، وإن لم يكن وفقاً لمعايير ما قبل عام ٢٠١٤م، فإن المكاسب التي تحققت في تلك المرحلة تعرضت للخطر بسبب الجائحة. وفي أحد استطلاعات الرأي للشباب السعودي في مايو ٢٠٢٠م، قال العديد من المشاركين، ولا سيما أولئك الباحثون عن الوظيفة الأولى، إنهم يخشون انكماش سوق العمل على النحو ذاته الذي انكمش به بعد عام ٢٠١٤م. وتوقع الكثيرون حدوث ركود في سوق العمل قد يستمر عدة سنوات^(٣٦) وهي حالة من الضعف تصيب الاقتصاد وتؤدي إلى فقدان الوظائف وتدني مستويات المعيشة^(٣٧).

٣. مفهومًا الوظائف «الجيدة» والوظائف «السيئة» في المملكة العربية السعودية

٣.١- تجارب العمل السابقة في المملكة العربية السعودية

ويوضح مثال الأحساء الوارد في الفصل السابق كيفية تحول التوجهات إزاء العمل في المملكة العربية السعودية عقب حقبة ازدهار النفط في السبعينيات. وقد عكست جوانب المسار الإنمائي في المملكة تلك الخاصة ببعض البلدان الأخرى حيث كان العمل غير الرسمي هو القاعدة؛ فالتوسع الحضري السريع، على سبيل المثال، الذي رافق اكتشاف النفط وما تلاه من ثروات أدى بالتوازي إلى إضفاء الطابع المؤسسي السريع

(34) "GASTAT: Unemployment rate of Saudis decreases to 11.7% in Q1 of 2021", *Saudi Gazette*, June 30, 2021, <https://saudigazette.com.sa/article/608313>

(35) Tarek Tawfik Yousef Alkhateeb, et al., "Oil Price and Employment Nexus in Saudi Arabia," *International Journal of Energy Economics and Policy*, 7:3, 2017, 277–81, <https://www.econjournals.com/index.php/ijeep/article/view/4881>

(٣٦) مارك سي. ثومبسون، «في رأيك كيف ستؤثر الفيروسات التاجية على مستقبلك الشخصي»، استطلاع عبر الإنترنت، المملكة العربية السعودية، مايو ٢٠٢٠م.

(37) Mark C. Thompson, "The Impact of the Coronavirus Pandemic on the Socioeconomic Future of Young Saudis.", 371.

على العمل. وأدت المنافع الاقتصادية التي أعقبت إضفاء الطابع المؤسسي إلى تزايد فرص العمل في القطاع العام لمعظم المواطنين، وأصبح العمل الرسمي متاحاً على نطاق واسع للمواطنين أيّاً كانت مستوياتهم التعليمية أو أوضاعهم الاقتصادية بفضل قلة عدد السكان في البلد، والتطور واسع النطاق للبنية التحتية، ولا سيما في مدن رئيسة مثل الرياض، وجدة، وحاضرة الدمام التي تتشكل من المدن الثلاث المتجاورة (الدمام والخبر والظهران). ونتيجة لذلك، فقد صار تعريف «الوظيفة الجيدة» مرادفاً للعمل الرسمي. لا تتوافر وظائف القطاع العام بسهولة في الاقتصاد المعاصر، ويُعزى ذلك بدرجة كبيرة إلى تزايد النمو السكاني والتراجع في أسعار النفط. والواقع أن الشباب السعودي، مثل الشباب في العديد من البلدان النامية الأخرى، يواجه اليوم محدودية في فرص العمل بالقطاعات الرسمية، ويخوض معركة ضد وصمة العار المتمثلة في عدم الحصول على دخل مستقر من إحدى الوظائف الثابتة في القطاع العام. وأدى ذلك إلى ازدياد العمل غير الرسمي وإلى درجة ما من النمو في المشروعات التجارية. بيد أن قدرة المملكة العربية السعودية على رعاية جيل من الشباب من أصحاب المشروعات المحتملين تواجه معوقات عديدة^(٣٨)؛ نذكر منها النظام البيئي البيروقراطي الذي غالباً ما يعيق بقاء الشركات الوليدة؛ وقد يؤدي الوعي بهذه المشكلة إلى تفاقم خطر الفشل، ما يشكل عائقاً. وتوجد أيضاً وصمة العار المرتبطة بالوظائف «السيئة» غير المستقرة وغير المضمونة. ولا يزال هذا الأمر منتشرًا على نطاق واسع، ولا سيما بين الآباء الذين توافرت لهم فرص عمل مستقرة وثابتة.

بتفكير الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات والمشاركين في تجاربهم السابقة، تذكر أنماط العمل وفرص التوظيف التي توافرت في المملكة العربية السعودية في الماضي (الشكل ١). وقد تراوحت تجارب العمل السابقة لمن أُجريت معهم المقابلات بين إعالة أسرهم بالأنشطة الزراعية والانضمام إلى الكشافة، وقد كانت التجربة الأولى شائعة بصفة خاصة في المنطقتين الغربية والجنوبية. وأشار الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات إلى أن الناس العادية قبل حقبة الازدهار النفطي لم يكونوا «انتقائيين» تجاه نوعية العمل الذي يتولونه؛ إذ لم يكن لديهم الكثير من الخيارات حيال ذلك، بل

(٣٨) رغم أن امتلاك شركة ناجحة يمنح صاحبها مستوى من المكانة، فإن إدارة شركتك الخاصة غالباً ما تُصنّف على أنها «وظيفة سيئة» في الفترة الفاصلة بين التأسيس وتحقيق بعض النجاح.

وأوضح الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات أن معظم السعوديين لم يكن متاحاً لديهم إلا العمل غير الرسمي، وكثيراً ما كانوا يختارون السفر سعيّاً لإيجاد سبل العيش الأفضل وإرسال الحوالات المالية إلى أسرهم. وأما فيما يخص أولئك الذين نجحوا في تكوين علاقات خلال أسفارهم، فقد أصبحوا الرواد الأوائل للكيانات التجارية، مما يسر تنمية القطاع العام. وذكر الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات مجموعة متنوعة من «الأعمال الشريفة» مثل بيع العصائر الطازجة على جانب الطريق للحجاج في مكة، ولا سيما مع قلة الفرص المتاحة أو المتيسرة حتى حقبة الازدهار النفطي في السبعينيات. وروى آخرون مشاركتهم في العمل التطوعي؛ فشارك أحدهم في توزيع الثلج على جيرانه، وذهب آخر لشراء البقالة لعائلته الممتدة. وقد وصف الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات جميع هذه التجارب بأنها «وظائف جيدة»، وتأملوا القيم المهمة التي اكتسبوها مثل كونهم أفراداً نشطين ومسؤولين في أسرهم.

وقد يَسَّرَت القيمة المستمدة من الانخراط في العمل الإحساس بوجود هدفٍ ما، والذي انعكس لاحقاً على حياتهم. فتحدث بعضهم، على سبيل المثال، عن تبني سياسات رائدة في مجال الموارد البشرية، والتي منحت الآخرين إحساساً بالقيمة مثل تمكين المرأة من العمل في مجالات كانت في السابق إما مغلقة كلياً أو جزئياً أمامها. وقال الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات إن هذه التجارب كانت قد غرست في نفوسهم أيضاً عاملَ المجازفة، ما مكّنهم من المشاركة في أنواع مختلفة من المهن. غالباً ما كانت المجازفة في ذلك الوقت مسألة حياة أو موت بسبب تدني مستويات التنمية في جميع أنحاء المملكة. ولهذا السبب أكدت هذه الروايات الشخصية كيفية دعم الأنماط التاريخية للتعريف النوعي المعاصر للوظائف الجيدة والسيئة. لا شك أن الحياة في المملكة العربية السعودية في حقبة ما قبل الازدهار النفطي اتسمت بالقسوة والسوء البالغين، وخاصة في المنطقة الوسطى. ومثلما سبق أن ذكرنا، فإن حقبة الازدهار النفطي مكنت السعوديين من توظيف العمالة من الخارج لأداء الوظائف الأكثر مشقةً ووضاعةً مثل مشغلي المعدات، والميكانيكيين، وسائقي شاحنات المسافات الطويلة. وهذا ما أعاد بدوره تشكيل التوجهات إزاء العمل وأولوياته لدى المواطن السعودي، وإن لم يكن دائماً إلى الأفضل. أسفر الازدهار النفطي في السبعينيات عن نتائج ملموسة أدت إلى تحسين سبل العيش في جميع أنحاء المملكة، ومن بينهم الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات،

ولا سيما في المدن الرئيسية. هؤلاء الذين شاركوا في القوافل التجارية أو غادروا الوطنَ بحثاً عن فرص في الأيام الأولى من تأسيس المملكة أصبحوا لاحقاً ناجحين داخل القطاع الخاص الوليد. وأما أولئك الذين بقوا في المدن والبلدات الصغيرة ولم يبرحوها، فلم يحققوا القدرَ ذاته من النجاح؛ إذ اتسمت التنمية الاقتصادية في هذه المناطق بالبطء، وقد اعتمد السكانُ على التحويلات المالية الواردة من أفراد الأسرة الذين كانوا قد هاجروا إلى المدن الكبرى. وفيما يلي وصفُ أحدِ المشاركين من المنطقة الجنوبية، والذي يقيم حالياً في المنطقة الشرقية، لتجربة أسرته بالتفصيل: سافر جدُّه للعمل، فغاب سنتين إلى ثلاث سنوات قبل أن يعود إلى منطقته الأصلية. وعاش والده بعيداً طوال مدة عمله، ولكنه تقاعد في مسقطِ رأسه. ويرسل الشخصُ نفسه الذي أجريت معه المقابلة التحويلات المالية إلى عائلته الممتدة، ويزور الوطنَ في المناسبات، وله استثمارات فيه بمجال العقارات. بيد أنه بدلاً من التخطيط للتقاعد في منطقته الأصلية، فإنه يعمل على توفير فرص في المدن الكبرى لأفراد الأسرة المترددين في مغادرة الوطن. ووصف ذلك بأنه «إنقاذ» لهم من أسلوب الحياة الراكد، الذي يراه مرادفاً للفشل إلى حد ما.

في حين قال الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات إن التنمية الاقتصادية في البلدات والمدن الصغيرة لم تمثل أولويةً في الماضي، إلا أنهم أعربوا عن أملهم في أن يتغير ذلك في إطار الرؤية ٢٠٣٠. من المؤكد أنه توجد تحت مظلة الرؤية خططٌ لتحفيز النمو الاقتصادي في جميع المناطق بتطوير قطاعات مثل الصناعة والسياحة. وعلى الرغم من أن هذه التغييرات موضعُ ترحيب، فإنه ما تزال توجد شكوكٌ حول نجاح إنعاش المناطق المتخلفة إنمائياً إذا لم تتغير التوجهات تجاه العمل.

٢.٣ - روايات إقليمية

وصف الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات مدى تأثير التوزيع الإقليمي للأنشطة الاقتصادية في التوجهات تجاه العمل. كان المشاركون من المناطق الوسطى، والشرقية، والغربية قد كونوا بالفعل علاقات في المدن الرئيسية التي تحولت فيما بعد إلى مراكز للحكومة، والطاقة، والمصارف، والتجارة. وهكذا ازدادت فرص النمو الاقتصادي، وصار أولئك المواطنون السعوديون الذين لم يكن بوسعهم الحصول على فرص العمل الرسمية هم من يقودون عملية النمو في قطاعات مهمة مثل الشحن، والخدمات اللوجستية، والتجارة.

أُتيحت لمن أُجريت معهم المقابلات من المنطقة الشرقية فرصٌ للعمل في أرامكو، وأُتاح لهم قُرْبُهُم من الكويت الالتحاقَ بوظائفٍ متعلقة بالنفط في المنطقة المحايدة بينها وبين المملكة العربية السعودية في السبعينيات. فأصبحت أرامكو عموماً مركزاً لكل السعوديين؛ إذ عينت الشركة عمالاً من جميع المناطق، ولا سيما المنطقة الجنوبية. ويعد الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات هذا «إنجازاً ضخماً»؛ لأنه أُتاح للمواطنين إرسالَ التحويلات المالية إلى مناطقهم الأصلية، ما ساعد بدوره على التنمية الاقتصادية في جميع مناطق المملكة. واشتهرت وظائف أرامكو أيضاً بكونها وسيلةً لتعريف العاملين فيها على تجاربٍ جديدة متعددة الثقافات؛ إذ أكسبتهم مهاراتٍ شخصيةً مهمةً مثل إدارة الوقت والاتصال الفعال، إلى جانب تعويدهم على الاستيقاظ والنوم مبكراً والتعامل مع مجموعة متنوعة من زملاء العمل. هذا بالإضافة إلى أن بعضَهم حظي بفرصة تعلم اللغة الإنجليزية والدراسة في الخارج. وخلاصة القول أن العملَ في أرامكو أصبح مرادفاً للوظيفة الجيدة.

ذكر الأشخاص الذين أُجريت معهم مقابلاتٍ من المنطقة الغربية كيف أن الزراعة والحجَّ وفرا لهم العملَ الثابت والتقليدي داخل المنطقة، وقالوا إنهم نادراً ما كانوا يُضطرون للسفر بحثاً عن العمل بفضل ذلك. ووصفوا المنطقة الغربية بأنها أولُ مركزٍ مصرفي تجاري للمملكة، وأن جدة حينها كانت مركزاً للعلاقات الخارجية والمصرفية. وأطلقوا على تلك المرحلة اسمَ «العصر الذهبي»، الذي انتهى وتلاشى بسبب التطورات السياسية (والواقع السائد)، الذي دفع عدداً كبيراً من المؤسسات والشركات إلى الانتقال إلى العاصمة الرياض. وينظر الكثيرون إلى هذا الوضع كونه تطوراً محبطاً برغم أن الناتج الثانوي لنزوح التجارة كان إنشاء شركات ومشروعات ريادية جديدة. وفي حين يمكن فهمُ ذلك على أنه فرصة، فإن من أُجريت معهم المقابلات رأوا فيه «تحولاً قسرياً» وليس طبيعياً.

وأما فيما يتعلق بأولئك المنتمين للمنطقة الوسطى، فقد حظوا بفرصة الحصول على الوظائف الحكومية التي كانت محطاً لأنظار الجميع بسبب دور الرياض بوصفها مركزاً مؤسسياً للمملكة العربية السعودية. ولهذا السبب، سافر الناس من جميع أنحاء المملكة للعمل في العاصمة. في بدايات التنمية في المملكة العربية السعودية، كانت القوافل التجارية المنظمة المسماة بالعقيلات تغادر من نجد وتساfer إلى مصر، والعراق،

وسوريا سعيًا وراء سبل عيش أفضل. وقد كان لهذه الرحلات دورًا أساسيًا في تشكيل التوجهات إزاء العمل لدى كثير من النجديين، ويمكن القول إنها ساعدت في خلق جيل من المجازفين ومتقبلي التحدي الذين سيواصلون قيادة نمو القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

يشجع نمط الحياة في الرياض ساكنيها على حب الاستطلاع والتساؤل، والأهم من ذلك، على الابتكار. واليوم، تمثل المنطقة الوسطى، ولا سيما العاصمة، محورًا للنشاط الاقتصادي؛ فيصف أهل المنطقة الذين أجريت معهم مقابلات الرياض بأنها تفيض بالفرص، وأنها متفردة في فرصها السياسية، والديمقراطية، وبنيتها التحتية. ومع ذلك، لم يكن هذا هو الحال دومًا؛ فالمنطقتان الشرقية والغربية كانتا وجهًا أساسية للهجرة الداخلية سعيًا إلى الحصول على فرص العمل وتحسين سبل العيش، وبالفعل ذكر الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات من المنطقة الوسطى أنهم اضطروا إلى السفر للعمل. ووصف أحدهم السفر إلى الخفجي وكأنه سافر إلى «حدود جديدة»، وكذلك صدمته إزاء التأثير الذي كانت أرامكو قد أحدثته في مستوى تطوير البنية التحتية في المنطقة الشرقية مقارنةً بتدني مستويات التنمية في مناطق أخرى من المملكة.

وأخيرًا، يصف الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات المناطق الجنوبية بأنها تتألف أساسًا من مجتمعات زراعية قبلية، وأن العمل في الماضي كان محدودًا، وكثيرًا ما هاجر الناس سعيًا وراء فرص عمل أفضل لتحسين سبل العيش. وهذا يعني أن الكثير من أهل الجنوب ممن تركوا منطقتهم بحثًا عن عمل، فعلوا ذلك مُكرهين لعدم رغبتهم في تغيير أسلوب حياتهم. ولم يكن يوجد سوى قلة مختارة من مجموعات المهاجرين الأصليين، ولا سيما في أرامكو، الذين بقوا خارج منطقتهم الأصلية. وعلى الرغم من تأكيد خطط التنمية الاقتصادية على أهمية التنمية الإقليمية منذ حقبة الازدهار النفطي في السبعينيات، فإن هذه الجهود لم توفر نموًا اقتصاديًا كافيًا على الصعيد المحلي. ويؤكد كل من الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات في الغرب والجنوب أن السكان ما زالوا يحذون حذو أجدادهم في البحث عن فرص خارج مناطقهم الأصلية، أو على نحو أكثر إثارة للجدل، الرضا بفرص العمل المتواضعة.



الشكل ١: وصف لمفاهيم المشاركين إزاء دورة العمل

٣.٣ - التأكيد على التعليم الرسمي

قال الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات إن طفرة التعليم بعد السبعينيات منحتهم أفضلية على الأجيال السابقة. فأشاروا إلى أن محدودية المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية قبل الأربعينيات أدت إلى حصول القليل على منح دراسية للالتحاق بالجامعات. وعلاوةً على ذلك، فقد أدى الوضع المالي المحفوف بالمخاطر في المملكة في الثلاثينيات والأربعينيات إلى عدم ترشيح إلا القلة المختارة فحسب للسفر إلى الخارج للأغراض التعليمية التي تمويلها الدولة. ومن الجدير بالذكر أن الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات قد أُتيح لهم جميعاً إحدى صور التعليم المتأثر بالغرب، وأن معظمهم كانوا قد درسوا في الخارج، ولا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية. هذا بالإضافة إلى أن قلة عدد سكان المملكة العربية السعودية أدت إلى أن كل واحدٍ منهم حظي بفرص أكبر للحصول على المنح الدراسية في مرحلة شبابه، وجميعهم يعدّون تجربة التعليم في الخارج واحدةً من أكثر التجارب تأثيراً في حياتهم.

وبحسب ما ذكره الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات، فقد تغيّر الدافع للحصول على التعليم مع مرور الوقت، وذلك بعد دورة بدأت بالتعليم الذي يُعد مخرجاً من الفقر،

ثم ساحة مليئة بالفرص وسبل الإسهام في التنمية، وأخيراً مساراً لتأمين وظيفة جيدة - ويا حبذا إن كانت ثابتة ومستقرة طوال الحياة. علاوةً على ذلك، لم يبرز التعليم صراحةً بوصفه عاملاً مهماً في نجاحهم الوظيفي اللاحق فحسب، بل إن الفرص المرتبطة به، مثل التعرض لثقافات أخرى وفرصة مقابلة أشخاص من جنسيات مختلفة، كان لها دورٌ أساسي أيضاً في تشكيل توجهاتهم إزاء العمل.

من الناحية التاريخية، إن السعي إلى الحصول على تعليم رسمي، إلى جانب ظهور شبكات الأمان الاقتصادي الحكومية أدى إلى انخفاض العمل غير الرسمي بين المواطنين؛ فعَمِلَ عددٌ أقلُّ من السعوديين بائعين في الشوارع أو سائقي سيارات أجرة غير رسميين، نتيجةً لتوفر المزيد من الوظائف في القطاع العام. فيشير فاسيلييف إلى أن السعوديين استُعِيز عنهم بعمالة وافدة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المجتمع الذي لم يعد بوسعه الاستغناء عنها⁽³⁹⁾. بيد أن ارتفاع مستوى التعليم في الأجواء المعاصرة لا يؤدي بالضرورة إلى العمل في الاقتصاد الرسمي⁽⁴⁰⁾. والواقع أن السياسات المعاصرة التي تسعى جاهدةً إلى إيجاد فرص عمل رسمية للعاملين تركز في كثير من الأحيان على تنمية المهارات والتدريب على أداء أدوار محددة في أثناء انتقال العاملين إلى فئات مهنية جديدة تنشأ عن تكنولوجيا التشغيل الآلي⁽⁴¹⁾. وتتمثل أهمية هذا النهج في أنه بوسعه خلق المزيد من الأمن الوظيفي.

ومع تطور سوق العمل محلياً وعالمياً بفضل تنوع الصناعة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا والتشغيل الآلي أو ما يُعرف بالأتمتة، فلا بد أن يتغيّر تعريف الوظائف الجيدة والوظائف السيئة. وبرغم أن الأتمتة قد تكون مسؤولةً عن عدم توافر فرص العمل إلى حد ما، فإن جودة الوظائف -وخاصةً في البلدان التي توفر شبكة أمانٍ مرضيةً- لها أيضاً أثرٌ بالغ. فعندما يزداد وعي الشباب بميزات العمل أو الوظائف الجيدة، تتحول أولوياتهم نحو تقديم إسهامات إيجابية، ومن ثم فمن الضروري مراعاة الاعتبارات النفسية. ولقد قال دانيال سسكيند إنه مع تزايد انتشار الذكاء الاصطناعي

(39) Alexei Vassiliev, *The History of Saudi Arabia* (London: Saqi Books, 2000), 458.

(40) L. Josh Bivens and Sarah Gammage, "Will Better Workers Lead to Better Jobs in the Developing World?," in *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, edited by Tony Avirgan, Sarah Gammage, and Josh Bivens (Economic Policy Institute, 2005), 2, https://www.epi.org/publication/books_good_jobs/.

(41) McKinsey Global Institute, *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation* (December 2017), 1.

وشيوعه، فإن الوظائف التي تتطلب المزيد من التدخل البشري ستبدأ في اكتساب مكانة واستحسان أكبر، بيد أنه من غير الواضح في الوقت الراهن كيف سيتمكن البشر من التوفيق بين التغييرات التكنولوجية وتصوراتهم تجاه ما يمثل «حياة مثمرة». هذا ومن المهم الاعترافُ بأثر العوامل التاريخية في مفهومي الوظائف الجيدة والسيئة، والحرص على أن توضع في الحسبان المخاوف المتصلة بالعمل، مثل قدرة المرء على التأثير في عملية صنع القرار في العمل، إلى جانب الراتب ومستويات المعيشة.

٣.٤ - ما العناصر المكونة للوظيفة الجيدة أو السيئة؟

للحد من ارتفاع مستويات البطالة بين الشباب وزيادة فرص العمل، يضع صانعو القرار سياساتٍ عماليةً يسترشد بها الاقتصاديون، بالاعتماد على تصنيف أنواع الوظائف، وإستراتيجيات وضع الأجور، ومزايا محل العمل. والحقيقة أن جودة العمل غالباً ما تُقاس بحسب كلٍّ من المرتبات والاستقرار الوظيفي أو أحدهما. فعلى سبيل المثال، ومثلما أشرنا في السابق، فإنه ما تزال المنطقة الشرقية مركزاً للنشاط الاقتصادي المرتبط بالنفط، والبتروكيماويات، والطاقة؛ ومن ثم ما تزال تجتذب السعوديين من جميع أنحاء المملكة بحثاً عن «الوظائف الجيدة»، ولا سيما وظائف أرامكو لكونها وظائف «العمر» شبه الحكومية والآمنة. وعلى الرغم من ذلك فإن هذا النوع من العمل لا يوفر دائماً فرصةً للابتكار أو المساهمة في التنمية، بل يشكو بعض الأشخاص من كونهم مجرد «رقم» داخل مؤسسة كبيرة مملوكة للدولة^(٤٢). وفي هذا السياق، تطوّر تعريفُ الوظيفة الجيدة ثقافياً ليكون مرادفاً للوظيفة الآمنة، برغم أن هذا التقييم يحد من إمكانية نمو الفرد وتطوره. ومن ثم، فإن المفاهيم المعاصرة حول العناصر التي تتكون منها الوظيفة الجيدة يمكن أن تعكس مختلف العنقليات المؤسسية التي تعطي الأولوية للتطوير الشخصي، إضافةً إلى تطوير الأعمال.

برغم التأثير القوي للأجور والأمن الوظيفي في خيارات التعليم والعمل، فإن الدراسات تبين وجود مجموعة متنوعة من العوامل الأخرى، مثل نوعية العمل وسيطرة المرء على القرارات، لها أيضاً دورٌ مهم في تكوين الآراء المتعلقة بخيارات العمل وغيرها

(٤٢) مقابلات أجراها مارك سي. ثومبسون مع أشخاص لم تُذكر أسماءهم، المملكة العربية السعودية، من أكتوبر إلى ديسمبر ٢٠٢٠ م.

من الخيارات ذات الصلة^(٤٣). ومع ذلك، لا بد أن تؤخذ في الحسبان مجموعة من العوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية للحصول على منظور أوضح لكيفية قياس جودة الوظائف. والواقع أن الأشخاص يحكمون على الوظائف بأنها «جيدة أو سيئة» وفقاً لعدة معايير: بواسطة النظر في مضمون العمل نفسه، ومستويات المهارات المرتبطة بالعمل، ومستوى كلٍّ من صنع القرار والسيطرة أو أحدهما، الذي يتمتعون به في وظائفهم^(٤٤). وفي سياقات مثل المملكة العربية السعودية، حيث تنتشر المقاومة لأنواع معينة من العمل، فإنه من الضروري مراعاة هذه الجوانب.

إن الأبحاث المتعلقة بكيفية قياس جودة الوظائف في المملكة العربية السعودية محدودة، ولا تضع في الحسبان التاريخ المتنوع لأنماط العمل منذ تأسيس المملكة، والأثر الذي أحدثته هذه الأنماط في تعريف الوظائف «الجيدة» و«السيئة». ومع ذلك، فإن قصر التاريخ المتعلق بأسس التوجهات إزاء العمل يسلط الضوء على بعض العوامل المحفزة الأخرى للنجاح في العمل. وبرغم النمو الاقتصادي وازدياد فرص العمل، فإن مفهوم الوظيفة الجيدة يجمع بين بُعدين موضوعيين مثل الراتب والأمن الوظيفي، وجوانب غير موضوعية تتصل بمقدار المكانة الممنوحة لوظيفة ما ومستوى التحدي المرتبط بها. وعند ردِّ مشاركتنا عن أسئلة تتعلق «بالوظائف الجيدة»، ظهرت في إجاباتهم ظهوراً كبيراً عوامل الأمن الوظيفي، والمرتبات والمزايا، ونوعية العمل، وصلتها بمجالات خبرتهم أو تخصصاتهم الجامعية. فقد ذكر ربع المشاركين، على سبيل المثال، أن الراتب له أهمية أساسية عند اختيار وظيفة ما؛ لأنه غالباً ما يرتبط بفرص الترقى. وكذلك تحدث ما يقرب من ١٤٪ عن أهمية بيئة العمل اللائقة والمنتجة لارتباطها في بعض الأحيان بالتطور الوظيفي. والواقع أن التطور الوظيفي المرتبط بالتطور الشخصي (وكذلك الإحساس بالرضا والإنجاز) ذكره حوالي ثلث المشاركين بوصفه أحد عوامل خيارات العمل، والتنقل الوظيفي، والطموحات الشخصية. وأحياناً ما تكون هذه «الاهتمامات» والطموحات الشخصية مهمة أيضاً؛ لأن الأفراد يتمتعون بدعم الأسرة والأصدقاء. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر المشاركون مؤثرات خارجية مثل أهداف الرؤية ٢٠٣٠،

(43) Stephen Edgell, Heidi Gottfried, and Edward Granter, editors, *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (Sage Publications Ltd, 2015).

(44) David Holman, "Job Types and Job Quality in Europe," *Human Relations*, 66:4, 2013, 475–502, <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>.

وتوجهات سوق العمل، وتوافر فرص العمل، والشخصيات المؤثرة على الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، والمرشدين والمعلمين، والذكاء الاصطناعي، والأتمتة، وتحليل البيانات، والقدرة على استخدام اللغة الإنجليزية، بوصفها عوامل مساعدة للأفراد في سعيهم الحثيث من أجل أهدافهم الشخصية وتحقيقها.

ولكن على الرغم من التأثيرات التاريخية والهيكلية والتنموية المختلفة في مفهومات جودة الوظائف، فلا توجد صلة تلقائية بين المعايير الموضوعية للوظيفة الجيدة أو الوظيفة السيئة، هذا بالإضافة إلى أنه سواءً أكان العمل مرضياً بطبيعته أو لا، فهذا أمر ذاتي للغاية^(٤٥). ومثال على ذلك، فإنه خلال عملية تعيين العينة، أبدى الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات تردداً في ترشيح مشاركين لم يحظوا بمسارات وظيفية ناجحة تبرز عزمهم ومثابرتهم أمام التحديات والمحن. والواقع أن عملية أخذ العينات سلطت الضوء على أحد الأبعاد المهمة لتوجهات العمل عبر الأجيال؛ وهي الأهمية المعزوة إلى الإصرار والنجاح^(٤٦). إن أولئك الذين بقوا في العمل غير الرسمي وُصفوا بأنهم «فاشلون» أو «متواضعون»، وقد وصف أحد المشاركين دوره في تحفيز أفراد الأسرة على العمل بجدّ سعيًا إلى تحقيق مزيد من الفرص والنجاح المالي.

في حين أن إضفاء الصفة الرسمية على العمل يصور الوظيفة الأكثر تقلباً وغير المستقرة على أنها «وظيفة سيئة»، إلا أن الأمر نفسه لا ينطبق فيما يبدو على التمييز بين العمل اليدوي، وعمل الطبقة العاملة التي تؤدي أعمالاً يدوية، والعمل المكتبي والإداري الذي ينطوي على أعمال ذهنية. وفي المقابل، نجد أن استقرار العمل قد يجعله في الواقع أكثر جاذبية. إن العمل الذي يتطلب بذل مزيد من الجهد البدني صار تدريجياً أكثر قبولاً لدى الشباب السعودي، نظراً لتزويدهم بالتدريب وفرص العمل ذات العائد المجزي في الشركات الكبيرة المتعددة الجنسيات التي تُعدّ مؤسسات مرموقة. وتُعدّ العودة إلى قبول فرص العمل هذه أمراً طيباً وجديراً بالترحيب؛ إذ قد يؤدي ذلك إلى خفض معدلات البطالة بين المواطنين الشباب. إن زيادة فرص عمل الطبقة العاملة التي تؤدي أعمالاً يدوية من المرجح أن تصبح أكثر أهمية مستقبلاً بالنظر إلى أن «شبكة الأمان» التقليدية

(45) Maria Adamson and Ian Roper, “‘Good’ Jobs and ‘Bad’ Jobs: Contemplating Job Quality in Different Contexts,” *Work, Employment and Society* 33:4, 2019, 551–59, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017019855510>

(٤٦) كما أن وصف النجاح قد يتعلق بتحقيق مهمة ما، فإنه يُستخدم كذلك بصورة موسعة للدلالة على إعطاء قيمة لدور شخص ما في الحياة، بدلاً من التركيز على هدف واحد محدد.

«لوظيفة العمر» المضمونة في القطاع العام آخذةً في التضاؤل. إن الوظائفَ الجيدة باختصار، من وجهة نظر مشاركيننا، بدأ يُنظر إليها ليس بوصفها وظائفَ آمنةً أو مرموقةً فحسب، بل أيضاً متاحة في السوق.

٣. ٥- روحُ المجازفة والخوف من الفشل

تكشف بياناتنا أن روحَ المجازفة كانت أكثرَ انتشاراً في الماضي، وأنها غرست أخلاقيات عملٍ مختلفة تماماً عن تلك التي غرستها حقبة الازدهار النفطي والمتمثلة في العمل المنتظم المضمون، أي «وظيفة العمر». والحقيقة أنه بدلاً من التركيز على محدودية فرص الحصول على التعليم في الماضي، فقد أكد الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات أو المشاركون خصائص ثقافية أخرى أكثرَ أهمية أدت إلى النجاح، مثل استعداد آبائهم للمجازفة، وقدرتهم الذاتية على تكوين علاقات والحفاظ عليها، واتخاذ قرارات سليمة، والسعي إلى سبل عيش أفضل. وفي حين أن روحَ المجازفة كان لها إسهامها في باكورة التنمية الاقتصادية، فإن العديد من الأشخاص ممن أجريت معهم المقابلات رأوا أن هذه الروح لم تعد مقبولة الآن وصارت مستهجنة. وقد أكد أحدُ الأفراد بالفعل أن أغلب السعوديين يطمحون إلى أن يكونوا أطباء ومهندسين لأنها وظائف «غير سياسية» ولا تنطوي على مجابهة قضايا ثقافية وسياسية صعبة.

بيد أن الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة مثل انهيار أسعار النفط في عام ٢٠١٤م أو تفشي الجائحة خلال عامي ٢٠٢٠-٢٠٢١م، لا تؤدي بالضرورة إلى إثارة كلٍّ من روح المجازفة والابتكار أو أحدهما، وخاصة عندما يكون التوزيع الاقتصادي متفاوتاً إلى حدٍّ كبير. فعلى سبيل المثال، أدى الجفاف ونقص موارد المياه في بعض المناطق إلى خفض القدرات الزراعية وخصوصية الأراضي في المناطق التي كان العمل الزراعي فيها متاحاً على نطاق واسع فيما مضى، ما دفع بغالبية السكان إلى التخلي عن هذا الشكل التقليدي من العمل. وقد دفع نقص الفرص الاقتصادية في بعض المناطق الناس إما إلى المغادرة بحثاً عن فرص عمل أفضل أو الرضا، على نحوٍ أكثرَ جدلاً، بعمل متواضع. وقد تحدث الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات أو المشاركون واصفين بازدياد شعورهم بالاستسلام وتقبل الواقع المرتبط بذلك الخيار الأخير. فقد أكد، على سبيل المثال، أحدُ المشاركين من نجران أن عدداً قليلاً من الشباب كانوا على استعداد للاستثمار

في منطقتهم. وتوثق البيانات كيف أن مستويات منخفضة من الدافعية تجاه إما العمل أو المجازفة أو كليهما تسود في المناطق التي تظل فيها فرص العمل قليلة ومحدودة. والواقع أن من أجريت معهم المقابلات وصفوا الوضع الاقتصادي في الجنوب، على سبيل المثال، بأنه مثبّط؛ إذ لا يجد الكثير من الشباب فرصاً للعمل إلا في مجالات الزراعة أو العقارات أو الوظائف الإدارية في الحكومة. وهذا ما أدى بدوره إلى استغناء الكثيرين عن فرص العمل تماماً، ما أدى إلى عدم استغلال قدراتهم في المساهمة أو تلقي الإلهام. أدى التوافر واسع النطاق للوظائف الجيدة المأمونة على مدى عقود إلى خلق حالة من الخوف من الفشل وتفضيل الأمن الوظيفي على حساب الجودة في كثير من الأحيان. وفي مجتمع يعتمد اعتماداً كبيراً على الروابط الاجتماعية من أجل الدعم المالي والاجتماعي، يكون الخوف الذي يشعر به المرء من الفشل أقل ارتباطاً بفشله الذاتي منه بالآثار المحتملة على الآخرين داخل دائرته في شكل سمعة وفرص مستقبلية. وثمة قضية أخرى ذات صلة هي أن الشباب السعودي كثيراً ما يرغب في إرضاء الآخرين ونيل قبولهم واحترامهم. وينعكس هذا الموقف في خيارات التعليم والعمل التي يتخذها الشباب اليوم؛ فيسعى الشاب، على سبيل المثال، إلى دراسة الطب أو الهندسة لأن ذلك يعكس رغبة مشتركة بين الجيل الأكبر سنّاً تجاه الأبناء ليكونوا أطباء، أو مهندسين إذا لم يتسنّ ذلك. وبعبارة أخرى، فإن هذه الأنواع من الوظائف معروفة على نطاق واسع بوصفها «وظائف جيدة»، حتى وإن لم تكن من اختيار الشخص الباحث عن العمل.

٤. خاتمة

بالنظر إلى الأهداف الطموحة للرؤية ٢٠٣٠، فإن التغيير في تعريف الوظيفة الجيدة بمنأى عن كل من أنواع وقطاعات محددة أو أحدهما ليشمل فكرة العمل على نحو أعمّ يُعدّ أمراً لا غنى عنه لتحقيق الأهداف في عالم يتسم بتغير الصورة العامة للعمل. هذا ومن المؤكد أنه في حين أن زيادة توافر العمل الرسمي كان مفيداً على مستويات عديدة، فإنه يمكن القول إن إقصاء العمل غير الرسمي على نطاق واسع قد كان له أثر سلبي في أخلاقيات العمل الفردية والمجازفة. والواقع أن المغالاة في التركيز على الحصول على وظيفة «جيدة» رسمية غالباً ما كان على حساب الإنتاجية، والإبداع، والابتكار في مكان العمل. ولما كانت وظائف المستقبل غير معروفة، فلا بد من وجود قدر من المرونة للنجاح

في سوق العمل، سواء بوصفك متلقياً للوظيفة أو صاحب عمل. وقد وثّقت هذه الورقة البحثية بالفعل بعضَ الجذور التاريخية المتعلقة بالتوجهات تجاه العمل وأولوياته التي تلاشت بسبب سنواتٍ من التوافر الكبير لفرص العمل الآمنة في القطاع العام. ومع تلاشي هذه الفكرة، فإن العودة إلى العديد من قيم العمل في الماضي، مع مراقبة المستقبل، يمكن أن تكون إحدى المعادلات لخلق فرص العمل والتنمية الوطنية مستقبلاً. وبرغم تباين الفرص في المناطق المختلفة، فإن الرسالة الثابتة كانت الرغبة في العمل، وتحسين سبل العيش، والإسهام في مستقبل المملكة. فقد أبرزت المقابلات رغبة الأشخاص في أن يكونوا جزءاً من التغيير والتنمية، وكشفت أن نقص الفرص أدى إلى شعورهم بالإقصاء عن كلٍّ من موجة التنمية الجديدة والنجاح في المستقبل.

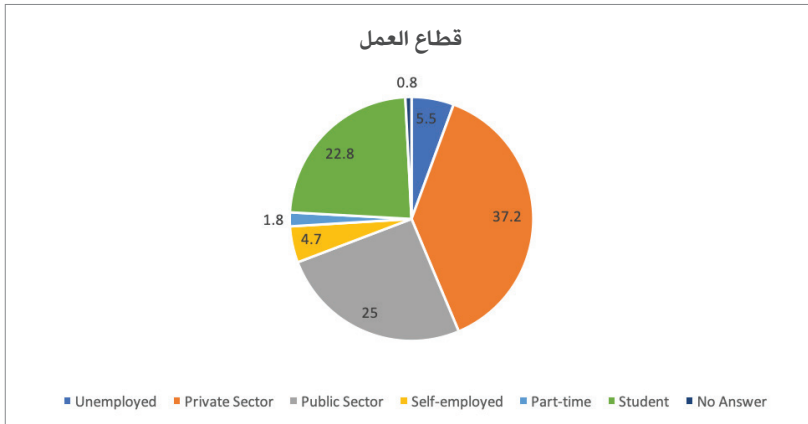
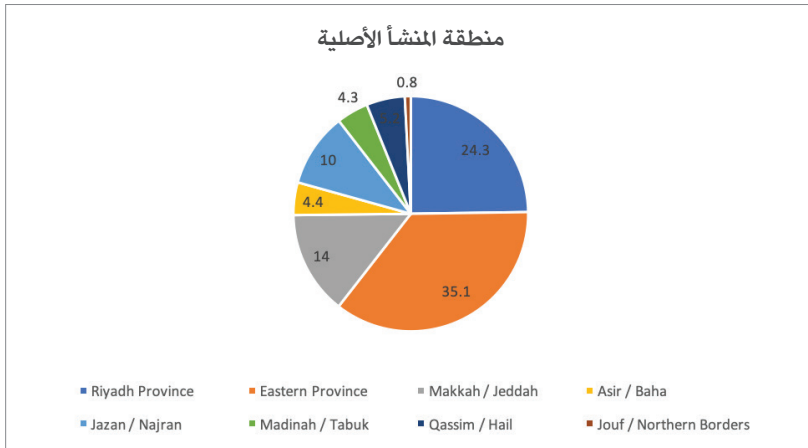
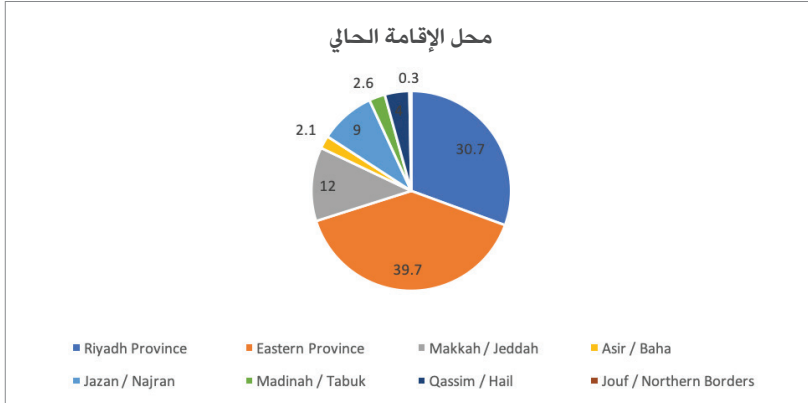
لقد أدى التقلب الشديد في أسعار النفط وتداعيات الجائحة إلى خفض عدد وظائف القطاع العام؛ ومن ثم أخذ عددٌ أكبر من الأشخاص في العودة إلى القطاع غير الرسمي^(٤٧). وعلى الرغم من الإحباط الذي يبدو عليه الأمر من الوهلة الأولى، فإن هناك فرصةً لتسخير التحديات الاقتصادية بروح الماضي. إن التوجيهات الاقتصادية الرامية إلى تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتزايد خطط التمويل المختلفة لتشجيع المزيد من المواطنين على دخول سوق العمل بوصفهم أصحاب أعمالٍ يمكنها في الواقع أن تنتفع وتستفيد من المكاسب التاريخية. فبوسع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، على سبيل المثال، أن تتقدم بطلبات للحصول على التمويل والدعم من صناديق ومراكز دعم متعددة مثل صندوق التنمية الصناعية السعودي، والهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، ووحدة المحتوى المحلي وتنمية القطاع الخاص (نماء). وهذه تطوراتٌ تبعث على التفاؤل نظراً لقصر إرث العمل الرسمي الذي يُنظر إليه بوصفه عملاً أرقى وأرفع مستوى من العمل غير الرسمي.

هذا ويمكن لإعادة النظر فيما يمكن تحقيقه عبر المجازفة أن تعيد توجيه النهج الذي يتبعه الشباب في تعريف «الوظائف الجيدة»، والتي لا يُقصد بها وظائف العمر التقليدية، بل تلك الوظائف التي تفسح المجال للابتكار والإبداع من أجل الازدهار.

(47) Makio Yamada and Faris al-Sulayman, "How Can Saudi Arabia Better Coordinate Divergent Economic Reform Agendas? Lessons from the Scandinavian Model of State-Business Relations," *Domestic Policy Making and Governance in Saudi Arabia*, edited by Mark C. Thompson and Neil Quilliam (London: IB Tauris Bloomsbury, November 2021).

والواقع أنه على الرغم من ضرورة تغيير طريقة التفكير، فإنه من الأهمية بمكان أيضاً أن تدعم التحولات الهيكلية ثقافة المجازفة، وأن تحترم الإخفاقات والفرص الناتجة عن المشروعات الجديدة. إن المقاومة الصادرة عن أفراد الأسرة والمجتمع بوجه عام، وكذلك برامج ريادة الأعمال الناشئة والفرص مع مؤسسات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تعني أن العديد من الوظائف التي يمكن أن تُحوّل المملكة ستظل توصف بأنها «وظائف سيئة» وفقاً للتعريفين التقليديين «للجيد» و«السيئ». ومن الواضح أنه لا بد لهذا أن يتغير؛ إذ إن بياناتنا الناتجة عن مقابلاتنا واستطلاعاتنا تبين أن السعوديين راغبون في العمل، وأنهم يتمتعون فعلياً بتطلعات كبيرة.

ملحق بيانات الاستطلاع



طُلب من المشاركين تحديد قطاعات العمل الخاصة بهم:

التعليم	١٩,٣%	الدفاع المدني / القوات المسلحة / الأمن	٤%
أعمال إدارية	١٣,٥%	صيانة	١,٨%
الصناعة	١٠,٢%	التجارة والمعاملات التجارية	٥,٥%
الصحة والخدمات الاجتماعية	٨,٧%	ريادة الأعمال	٣%
العقارات	١%	طالب	١,٣%
السياحة	٠,٧%	تكنولوجيا المعلومات	١%
أعمال البناء والعمارة	١,٨%	بلا إجابة	٦%
الطاقة	٤,٣%	أخرى	١٧,٩%

طُرح على المشاركين أسئلة حول التأثيرات في خياراتهم الوظيفية:

ملاحظة: طُلب من المشاركين ترتيبُ المجموعات أو العوامل الخمسة التالية بحسب مدى تأثيرها الحالي (أو السابق) في خياراتهم الوظيفية: الوالدين، والأقارب أو العائلة الممتدة، والأصدقاء، ومنطقة المنشأ الأصلية، ونوعية التعليم. ومثلما هو متوقع، ونظراً لطبيعة المجتمعات شديدة التوجه الأسري في المملكة العربية السعودية، كان للوالدين درجة التأثير الأعلى في اتخاذ القرارات الشخصية للأفراد، يليها منطقة المنشأ الأصلية، والتعليم، والأصدقاء، ثم الأقارب.

المؤلف

الدكتور مارك ثومبسون باحث رئيس بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. عُيِّنَ رئيساً لوحدة الدراسات الاجتماعية الاقتصادية في أبريل ٢٠٢٠م، وكان باحثاً متعاوناً بالمركز لعدة سنوات. وسبق أن عمل أستاذاً مساعداً لدراسات الشرق الأوسط في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وقبل التحاقه بالعمل في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في ٢٠١٢م، كان قد درّس في جامعة الأمير سلطان ومدرسة سلاح الإشارة التابعة للحرس الوطني السعودي. وحصل على درجة الدكتوراه من معهد الدراسات العربية والإسلامية، جامعة إكستر.

الدكتورة هناء المعيب باحثة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. التحقت بالمركز في مارس عام ٢٠٢٠م. حصلت على الدكتوراه من معهد التعليم التابع لكلية لندن الجامعية، والماجستير من كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية، والبيكالوريوس من جامعة واشنطن. وقبل دراستها للدكتوراه، تولت هناء إدارة عدة مشروعات بحثية تابعة لمجموعة متعددة من الجهات المعنية، والتي تتعلق بالشباب، والمسارات الوظيفية، والتعليم في المملكة العربية السعودية، وكونت جسوراً للتعاون بين كيانات القطاعين الخاص والعام. تنصب مجالات أبحاثها بعلم الاجتماع حول الشباب والمرحلة الانتقالية من التعليم إلى العمل في المملكة العربية السعودية، مع تركيز الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني.

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تأسس المركز سنة ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م لمواصلة الرسالة النبيلة للملك فيصل بن عبدالعزيز -رحمه الله- في نشر العلم والمعرفة بين المملكة وبقية دول العالم. ويعتدُّ المركز منصةً بحثٍ تجمع بين الباحثين والمؤسسات لحفظ العمل العلمي ونشره وإنتاجه، وإثراء الحياة الثقافية والفكرية في المملكة العربية السعودية، وبناء جسرٍ للتواصل شرقاً وغرباً. ويرأس مجلس إدارة المركز صاحب السمو الملكي الأمير تركي الفيصل بن عبدالعزيز، وأمينه العام هو الدكتور سعود بن صالح السرحان. ويقدم المركز تحليلات متعمقة حول قضايا الدراسات الاجتماعية الاقتصادية، والدراسات الثقافية، والدراسات الأفريقية والآسيوية. ويتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي المرموقة في مختلف دول العالم، ويضمُّ نخبةً من الباحثين المتميّزين، وله علاقة واسعة مع عددٍ من الباحثين المتخصّصين في مختلف المجالات البحثية. ويحتضن المركز مكتبة الملك فيصل، ومجموعة مخطوطات نادرة، ومتحفاً إسلامياً، وقاعة الملك فيصل التذكارية، وبرنامج الباحثين الزائرين. ويهدف المركز إلى توسيع نطاق المؤلّفات والبحوث الحالية لتقديمها إلى صدارة المناقشات والاهتمامات العلمية، متّبِعاً مساهمة المجتمعات الإسلامية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والفنون والآداب قديماً وحديثاً.



King Faisal Center for Research and Islamic Studies

ص.ب ٥١٠٤٩ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية

هاتف: ٤٥٥٥٥٠٤ (١١ ٩٦٦) - فاكس: ٤٦٥٩٩٩٣ (١١ ٩٦٦)

بريد إلكتروني: research@kfcris.com