

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

١٠٦

البطالة في المملكة العربية السعودية: تطور معدلاتها وتباينها
الجغرافي وخصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية

نوال بنت حجي الحربي
أ.د. رشود بن محمد الخريف

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م

الجمعية الجغرافية السعودية (ج ج س)

● هيئة التحرير ●

رئيساً.	أ.د. محمد بن عبد الله الصالح
عضواً.	أ.د. سعد بن ناصر الحسين
عضواً.	أ.د. عبد الله بن أحمد الطاهر
عضواً.	د. محمد بن صالح الربدي
عضواً.	د. محمد بن عبد الحميد مشخص

● الهيئة الاستشارية ●

جامعة الكويت.	أ.د. أمل يوسف العذبي الصباح
الجامعة الأردنية.	أ.د. حسن عبد القادر صالح
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	أ.د. عبد الله بن ناصر الوليعي
جامعة الملك سعود.	أ.د. محمد بن عبدالعزيز القباني
جامعة أم القرى.	أ.د. ناصر بن عبد الله الصالح

● المراسلات ●

ص ب ٢٤٥٦ الرياض ١١٤٥١
هاتف: ٤٦٧٨٧٩٨ فاكس: ٤٦٧٧٧٣٢
بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa

تعبر البحوث والدراسات التي تنشر في بحوث جغرافية عن آراء كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر هيئة التحرير أو الجمعية الجغرافية السعودية .

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

١٠٦

البطالة في المملكة العربية السعودية: تطور معدلاتها وتباينها
الجغرافي وخصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية

نوال بنت حجي الحربي
أ.د. رشود بن محمد الخريف

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

١٤٣٥ هـ - ٢٠١٤ م

ISSN 1018-1423
Key title =Buhut Gugrafiyya

مجلس ادارة الجمعية الجغرافية السعودية

أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكّي	رئيس مجلس الإدارة.
د. محمد بن صالح الربدي	نائب رئيس مجلس الإدارة.
د. علي بن عبد الله الدوسري	أمين السر.
د. محمد بن عبد الله الفاضل	أمين المال.
د. محمد بن عبد الحميد مشخص	رئيس وحدة الدراسات والتدريب
د. محمد بن إبراهيم الدغيري	رئيس اللجنة الثقافية والإعلامية.
د. عنبرة بنت خميس بلال	محررة النشرة الجغرافية
د. محمد بن دخيل الدخيل	عضو مجلس الإدارة.
أ. محمد بن أحمد الراشد	عضو مجلس الإدارة.

الجمعية الجغرافية السعودية، ١٤٣٥هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر	
الخرّيف، رشود بن محمد	
البطالة في المملكة العربية السعودية : تطور معدلاتها وتباينها الجغرافي وخصائصها الديموغرافية والاجتماعية . / رشود بن محمد	
الخرّيف : نوال بنت حجي الحربي - الرياض، ١٤٣٥هـ	
٥٥ ص؛ ٢٤×١٧ سم- (سلسلة بحوث جغرافية؛ ١٠٧)	
ردمك: ٣- ٠٠ -٩٠٥٧٧ -٦٠٣ -٩٧٨	
١- البطالة السعودية- ٢ القوى العاملة- السعودية أ.أ. الحربي ، نوال بنت حجي (مؤلف مشارك) ب- العنوان-	
ج. السلسلة	
ديوي ٣٣١.١٣٧٩٥٣١	١٤٣٥/٦٧١٧
رقم الإيداع: ١٤٣٥/٦٧١٧	ردمك: ٣- ٠٠ -٩٠٥٧٧ -٦٠٣ -٩٧٨

شكر وتقدير

يتقدم الباحثان بالشكر الجزيل لمركز البحوث بكلية الآداب وعمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود على دعم الدراسة.

أ.د. رشود بن محمد الخريف

نوال بنت حجي الحربي



قواعد النشر في سلسلة بحوث جغرافية

- ١- يراعى في البحوث التي تتولى سلسلة بحوث جغرافية، نشرها ، الأصالة العلمية وصحة الإخراج العلمي وسلامة اللغة .
- ٢- يشترط في البحث المقدم للسلسلة ألا يكون قد سبق نشره من قبل.
- ٣- ترسل البحوث باسم رئيس هيئة التحرير.
- ٤- يقدم البحث على (على CD) مطبوع بنظام MS WORD بيئات النوافذ (Windows)، ويترك فراع ونصف بين كل سطر وآخر بخط AL-Hotham للمتن وبالخط Monotype Koufi للعناوين، وبنط ١٦ أبيض للمتن وبنط ١٢ أبيض للهوامش (بنط أسود للآيات القرآنية والأحاديث الشريفة)، ويرفق معه ثلاث نسخ مطبوعة على ورق بحجم A4 ، مع مراعاة أن يكون الحد الأعلى للبحث [٧٥]صفحة ، والحد الأدنى [١٥] صفحة.
- ٥- يرسل أصل البحث مع صورتين وملخص في حدود (٢٥٠) كلمة بالفتين العربية والإنجليزية.
- ٦- يراعى أن تقدم الأشكال في هيئة رقمية تقرأ وتعرض بالحاسب الآلي، أو أن تكون مرسومة بالحبر الصيني على ورق (كلك) مقاس ١٢×١٨ سم وترفق أصول الأشكال بالبحث، ويشترط أن يكون الشكل تام الوضوح، وأصل وليس صورة.
- ٧- ترسل البحوث الصالحة للنشر والمختارة من قبل هيئة التحرير إلى محكمين اثنين - على الأقل - في مجال التخصص من داخل أو خارج المملكة قبل نشرها في السلسلة.
- ٨- تقوم هيئة تحرير السلسلة بإبلاغ أصحاب البحوث بتاريخ تسلم بحوثهم. وكذلك إبلاغهم بالقرار النهائي المتعلق بقبول البحث للنشر من عدمه مع إعادة البحوث غير المقبولة إلى أصحابها.
- ٩- يمنح كل باحث أو الباحث الرئيسي لمجموعة الباحثين المشتركين في البحث خمساً وعشرين نسخة من البحث المنشور .
- ١٠- تطبق قواعد الإشارة إلى المصادر باستخدام نظام (اسم / تاريخ)، ويقتضي هذا النظام الإشارة إلى مصدر المعلومة في المتن بين قوسين باسم المؤلف متبوعاً بالتاريخ ورقم الصفحة. وإذا

- تكرر المؤلف في مرجعين مختلفين ولكن لهما التاريخ نفسه يميز أحدهما بإضافة حرف إلى سنة المرجع. أما في قائمة المراجع فيستوجب ذلك ترتيبها هجائياً حسب نوعية المصدر كالتالي :
- أ- الكتب: يذكر اسم العائلة للمؤلف (المؤلف الأول إذا كان للمرجع أكثر من مؤلف واحد) متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان الكتاب، فرقم الطبعة -إن وجد- ثم الناشر، وأخيراً مدينة النشر. ويفصل بين كل معلومة وأخرى فاصلة مقلوبة.
- ب- الدوريات: يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان المقالة، ثم عنوان الدورية، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ثم أرقام صفحات المقال، (ص ص ٥ - ١٥).
- ج- الكتب المحررة: يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان الفصل، ثم يكتب (in) تحتها خط، ثم اسم عائلة المحرر متبوعاً بالأسماء الأولى، وكذلك بالنسبة للمحررين المشاركين، ثم (محرر. ed. أو محررين eds.) ثم عنوان الكتاب، ثم رقم المجلد، فرقم الطبعة، وأخيراً الناشر، فمدينة النشر.
- د- الرسائل غير المنشورة: يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة الحصول على الدرجة بين قوسين، ثم عنوان الرسالة، ثم يحدد نوع الرسالة (ماجستير/دكتوراه)، ثم اسم الجامعة والمدينة التي تقع فيها.
- ١١- تستخدم الهوامش فقط عند الضرورة القصوى وتخصص للملاحظات والتطبيقات ذات القيمة في توضيح النص.

تعريف بالباحثين: أ.د. رشود بن محمد الخريف، أ. نوال بنت حجي الحربي، جامعة الملك سعود.
البريد الإلكتروني: khraif@yahoo.com __ nawal_harbi@hotmail.com

المخلص

تُعد البطالة من المشكلات الخطيرة التي يعاني منها كثير من البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء ؛ لما لها من انعكاسات وآثار اقتصادية واجتماعية وأمنية وسياسية. وتزداد خطورة المشكلة عندما ترتفع معدلاتها في دول تستقدم العمالة بأعداد كبيرة. لذلك أصبحت البطالة في المملكة العربية السعودية من أهم القضايا الوطنية الملحة التي تستأثر اهتمام الدولة والمجتمع ، وتحتل الأولوية خلال السنوات الأخيرة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معدلات البطالة بالمملكة العربية السعودية وتطورها زمنياً خلال الفترة (١٤٢٠هـ - ١٤٣٣هـ)، وإبراز التباين المكاني بين مناطق المملكة في نسب التعطل عن العمل، ثم التعرف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة المتعطلة. وقد اعتمدت بشكل رئيس على بيانات مسح القوى العاملة لأعوام متعددة، ، وتمت الإفادة من عدد من الأساليب الإحصائية المختلفة كالنسب المئوية والأشكال البيانية، إلى جانب استخدام الخرائط لتمثيل التباين في معدلات البطالة بين المناطق الإدارية في المملكة.

واتضح من نتائج الدراسة أن معدل البطالة بين القوى العاملة يصل إلى نحو ١٢٪ للقوى العاملة السعودية ونحو ٥,٧٪ لإجمالي القوى العاملة في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)، كما تبين أن البطالة لم تظهر استجابة ملحوظة للجهود المبذولة للحد منها. وتتفاوت معدلات البطالة بين مناطق المملكة حيث ترتفع بين العمالة السعودية إلى نحو ٢٨٪ في الجوف، و٢٣٪ في الحدود الشمالية، و٢٠٪ في

جازان، في حين تنخفض إلى أدنى مستوى لها في الرياض إلى نحو (٨٪). وكشفت الدراسة - أيضاً - أن الأغلبية (أي نحو ٧٢٪) من المتعطلين السعوديين هم من فئة الشباب (٢٠ - ٢٩ سنة). وتبلغ نسبة المتعطلين ممن تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الجامعية أكثر من ٤٤٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين. كما تشير البيانات إلى أن الأميين وحملة الشهادة الابتدائية يمثلون نسباً لا تكاد تذكر. وترتفع نسبة الحاصلات على الشهادة الجامعية بشكل ملحوظ إلى نحو ٧٢٪ من إجمالي المتعطلات، في حين ترتفع نسبة حملة الشهادة الثانوية بين الذكور إلى نحو ٤٦٪. وقد تمخض عن الدراسة عديد من التوصيات، مثل: الحد من استقدام العمالة من الخارج، وتوسيع فرص العمل أمام المرأة، وعدم التساهل في تدفق العمالة الهامشية، ومراجعة البرامج التعليمية بالجامعات؛ لكي تحقق حاجات سوق العمل وغيرها.

المقدمة:

تُعد البطالة من أهم القضايا التي تواجه معظم دول العالم على اختلاف مستوى تنميتها وتفاوت أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وتعكس البطالة عدم قدرة المجتمع على استغلال القوى العاملة المتوافرة. وإلى جانب الآثار الاقتصادية التي تمس الفرد والمجتمع على حد سواء، هناك آثار اجتماعية كارتفاع معدلات الجريمة والانحراف، إلى جانب الاكتئاب النفسي الذي يعاني منه المتعطل عن العمل. وتؤدي البطالة - كذلك - إلى الفقر والحاجة والحرمان، وأحياناً إلى تدهور الأوضاع الصحية، ومن ثم العجز عن تحمل مسؤولية إعالة أسرهم، مما يؤدي إلى تفكك الأسر وتدهور أوضاعها. وإضافة إلى ذلك، قد تسبب معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب في إثارة الشغب والثورات التي تهدد الاستقرار وتؤدي إلى الإطاحة بالحكومات، كما حدث في بعض الدول العربية تحت ما يُسمى "الربيع العربي".

وبوجه عام، يُعد الإنسان ثروة اقتصادية حقيقية لكل مجتمع، ومورداً إستراتيجياً متجدداً في عملية التنمية، بل إن العنصر البشري هو الركيزة التي تقوم عليها التنمية، وهو أهم مقومات نجاحها. ومن هذا المنطلق، أولت خطط التنمية في المملكة منذ البدايات الأولى للتخطيط أهمية كبيرة لتنمية الإنسان وتحقيق طموحاته، وتلبية حاجاته، وتحسين مستوى معيشته؛ وذلك من خلال دعمها لتوسع التعليم بمراحله المختلفة، إضافة إلى التعليم الفني والتدريب المهني، لتواكب متطلبات التنمية. ولكن هذه الجهود لم تسهم في الحد من تفاقم البطالة ووصولها إلى مستوى المشكلة الوطنية التي تؤرق المجتمع.

فمع البدء في خطط التنمية ومرحلة الطفرة الاقتصادية التي شهدتها المملكة العربية السعودية خلال عقد السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن الميلادي الماضي، ظهرت الحاجة إلى الأيدي العاملة الأجنبية بشكل كبير في مختلف الحرف والتخصصات، نتيجة عجز العمالة الوطنية عن توفير ما تحتاجه برامج التنمية من الأيدي العاملة الوطنية كما ونوعاً، خاصة بعد التوظيف شبه الكامل لقوة العمل الوطنية.

ولكن هذا الوضع لم يدم طويلاً، فقد ظهرت البطالة بين العمالة السعودية في بداية التسعينيات من القرن الميلادي المنصرم، وذلك لنمو حجم القوى العاملة الوطنية بمعدلات سريعة، نتيجة نمو السكان وزيادة مخرجات التعليم من جهة، والزيادة الهائلة غير المنضبطة لتدفق العمالة الوافدة من خارج المملكة من جهة أخرى. لذلك أصبحت مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة الوطنية إحدى أهم القضايا والتحديات التي تواجه المملكة، وتحظى باهتمام المجتمع والحكومة ووسائل الإعلام على حد سواء.

١-١: مشكلة الدراسة:

شهدت المملكة العربية السعودية في العقود الأخيرة الماضية تقدماً كبيراً وتطوراً هائلاً وحركة اقتصادية وتنموية شاملة، فتحت آفاقاً وفرصاً كبيرة أمام المواطنين في مجالات التعليم والتجارة والصناعة والخدمات المختلفة بسبب العائد الكبير من النفط. لذلك تمكن الاقتصاد في بداية الطفرة الاقتصادية في السبعينات والثمانينيات من القرن الميلادي المنصرم من استيعاب جميع القوى العاملة الوطنية القادرة على العمل. ولكن مع توسع الأنشطة التنموية وتنوع

اختصاصاتها، لم تتمكن العمالة الوطنية من الوفاء بمتطلبات التنمية ومستلزمات البنية التحتية، لا من حيث العدد ولا المهارات المطلوبة، مما فتح المجال أمام تدفق العمالة الوافدة من كثير من دول العالم إلى العمل في مختلف الحرف والتخصصات والمناطق الإدارية، وخاصة في المدن الرئيسية. ولقد تزامن مع هذه الظاهرة الاقتصادية تزايد الطلب على الأيدي العاملة ما أدى إلى استمرار تدفق المزيد من المهاجرين من داخل المملكة وخارجها إلى مراكز التنمية في المدن الرئيسية ومناطق إنتاج البترول للإسهام في إنجاز مشروعات البنية التحتية والاستثمارات الاقتصادية الكبيرة. لذلك شهدت هذه الفترة نمواً سريعاً وزيادة في أعداد القوى العاملة الوافدة. فبناء على بيانات تعداد السكان والمساكن لعامي ١٩٧٤م و٢٠١٠م، قفز عدد السكان الوافدين من (٧٩١) ألف نسمة في عام ١٩٧٤م إلى (٨.٤) مليون نسمة في عام ٢٠١٠م.

وعلى الرغم من تزايد أعداد الوافدين لسد النقص من العمالة الوطنية في سوق العمل لم تعانِ المملكة من مشكلة البطالة في بداية الأمر، أي ما قبل منتصف الثمانينيات من القرن الماضي. ولكن لم يلبث الوضع أن تغير مع نمو حجم القوى العاملة الوطنية نتيجة زيادة عدد السكان وما نتج عنه من تزايد في مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وكذلك استمرار تدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، الأمر الذي جعل ظاهرة البطالة تبرز مع بداية التسعينيات من القرن الميلادي الماضي بمعدلات لم تشهد لها البلاد مثيلاً من قبل، وتستمر عند المستويات نفسها تقريباً لفترة طويلة، بل تتفاقم خلال السنوات القليلة الماضية، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى تطبيق برامج عاجلة للحد منها، مثل: برنامج

"حافز"، وبرنامج "نطاقات"، و"تأنيث محلات المستلزمات النسائية"، وأخيراً تنظيم "حملة ترحيل العمالة غير النظامية" وغيرها.

وتكمن خطورة البطالة في ارتباطها بمشكلات اجتماعية واقتصادية كثيرة، منها الإصابة بالأمراض النفسية كالالاكتئاب، والإحباط، والإدمان على المخدرات للهروب من الواقع الأليم، وكذلك الفقر، وانتشار الجرائم، والعنف، إضافة إلى ضعف الانتماء للبلد وكراهية المجتمع (المالكي، ١٤٢٧هـ؛ استنبولي، ١٤٢٤هـ؛ العطيان، ١٤٢٧هـ؛ الحويطي، ١٩٩٨م).

وتزداد خطورة مشكلة البطالة في المملكة عندما يمارس الوافدون أعمالاً يمكن للمواطن ممارستها، بما لديهم من مؤهلات مناسبة كأعمال البيع ونحوها. وهذا يؤكد أن هناك مشكلة تحتاج إلى الالتفات لها والتعرف على أبعادها وخصائصها وتطورها الزمني، خاصة مع ازدياد أعداد المتعطلين عن العمل التي تصل إلى نحو (٤٣١، ٥٨٨) فرداً في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)، بمعدل بطالة يتجاوز ١٢٪ بقليل (مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، ٢٠١٢م)، بل تُشير إحصاءات برنامج حافز إلى أن أعداد المتعطلين تربو على ضعف هذا العدد (جريدة عكاظ، ٢٠١٢م: عدد ٤١٨٦).

ونظراً إلى التغيرات التي يشهدها سوق العمل واستمرار البطالة عند معدلات مرتفعة نسبياً، وفي ضوء توافر بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ، أصبحت الحاجة كبيرة إلى التعرف على معدلات البطالة وخصائص المتعطلين عن العمل، وفي هذا الخصوص، يبرز عديد من التساؤلات، مثل: ما مستويات البطالة في المملكة؟ وما التغيرات التي طرأت عليها؟ وما أنماط التباين المكاني في معدلات البطالة بين المناطق الإدارية بالمملكة؟.

من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لفهم مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية من خلال التعرف على حجمها، ومعدلاتها، وتطورها الزمني، وتباينها مكانياً بين المناطق الإدارية للمملكة، وخصائصها، وهذا هو مركز اهتمام هذه الدراسة.

١-٣: أهداف الدراسة:

بناء على ما سبق، تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- ١- التعرف على معدلات البطالة بالمملكة وتطورها زمنياً خلال الفترة (١٤٢٠ - ١٤٣٣هـ).
- ٢- إبراز التباين المكاني في معدلات البطالة بين المناطق الإدارية في المملكة بحسب النوع والعمر لعام ١٤٣٣هـ.
- ٣- التعرف على بعض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمتطلين عن العمل ذكوراً وإناً.

١- الدراسات السابقة:

البطالة من الموضوعات ذات الأبعاد المتشعبة في أسبابها وآثارها، فلها أبعاد اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، وثقافية، ونفسية. لذلك تتعدد العلوم التي تُعنى بالبطالة مثل الجغرافيا، والاقتصاد، والاجتماع وعلم النفس وغيرها، وتتعدد الدراسات، مثل عجوة (١٤٠٦هـ)، والخريف (١٤٢١هـ)، وإستنبولي (١٤٢٤هـ)، والقحطاني (١٤٢٥هـ)، وعبد المنعم (٢٠٠٩م). كما أن هناك بعض الدراسات التي اهتمت بالتباين المكاني لمعدلات البطالة، وأخرى ركزت على خصائصها وآثارها سواء على المستوى المحلي، أو الإقليمي، أو الدولي.

فعلى مستوى الوطن العربي، قام عجوة (١٤٠٦هـ)، بدراسة العلاقة بين البطالة كمتغير مستقل وبين الجريمة بأنواعها كمتغير تابع في الوطن العربي من خلال معرفة إلى أي حد يمكن أن تؤدي البطالة إلى التورط في السلوك الإجرامي، ومدى إسهام العمر ومستوى التعليم والمهنة في وضع الجريمة كأسلوب في حياتهم، وتم اختيار تونس والسودان ومصر كعينة تمثل الوطن العربي، واعتمد على الإحصاءات الرسمية المنشورة خلال الفترة من ١٩٧٠ - ١٩٨٠م على المستوى الكلي، إضافة إلى الاستبانة كأداة لجميع البيانات والاستفادة من طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، حيث تم تطبيقه على عينات مماثلة ومختارة من السجناء المتعطلين وغير المتعطلين عن العمل، وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج التي من أهمها انتشار الأمية بين المجرمين المتعطلين، وتدني مستوى المهارة في الأعمال التي كان المجرمون العاطلون يزاولونها قبل إيداعهم السجن، واتسمت أسر المجرمين المتعطلين بتفكك العلاقات الأسرية بها واضطرابها مقارنة بالمجرمين العاملين، كما لوحظ ارتفاع نسبة الإعاقات الجسدية بين المجرمين المتعطلين. وبالمثل تناول السهلي (١٤٢٤هـ)، علاقة الجرائم المالية بالبطالة.

كما حاول الوافي الطيب (٢٠٠٨م)، تشخيص مشكلة البطالة في الدول العربية وآليات معالجتها والتعرف على أسباب تفشي البطالة في الوطن العربي، وذلك من خلال توظيف البيانات الإحصائية عن مؤشرات التشغيل والبطالة بالدول العربية، وتمكن من تحديد الأسباب الرئيسة التي تدفع إلى تفاقم هذه الظاهرة، ومنها: سوء التخطيط على المستوى القومي، وعدم توجيه التنمية

والاستثمار إلى المجالات المناسبة، إضافة إلى عدم الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل، وكذلك هدر المال العام وسوء الإدارة، إلى جانب التأثيرات السلبية للتغيرات الدولية على وضع العمالة العربية. كما تناول بلقاسم (١٤٢٩هـ)، أزمة البطالة في العالم العربي وتحديات أسواق العمل مع محاولة تحليل مشكلة بطالة الشباب في العالم بصفة عامة، والعالم العربي بصفة خاصة، وأكدت الدراسة أن البطالة أصبحت تشكل معضلة تنموية كبيرة في عديد من الدول العربية، مما يستدعي البحث عن سياسات تنموية مناسبة لتطوير هذه الأسواق، وتحسين فرص العمل، وزيادة القدرة التنافسية للاقتصادات العربية، وتشجيع الحوار الاجتماعي من أجل ضمان مشاركة الشباب في عملية رسم هذه السياسات وتنفيذها.

وعلى مستوى دول الخليج العربية، تناول الشراح (٢٠٠٨م)، في ورقة بعنوان "نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج" مؤشرات عن الأداء الاقتصادي لدول الخليج، وكذلك هجرة العمالة الوافدة، وخصائص البطالة في دول الخليج، والهيكل السكاني والقوة العاملة في الكويت، وطرح بعض الجهود المبذولة لمعالجة البطالة وتوطين العمالة الكويتية، وأكد الشراح وجود خلل في تركيبة السكان، إذ يمثل الكويتيون نحو ثلث السكان فقط، ولكنه يشير إلى أن معدلات البطالة ما زالت في مجملها معدلات آمنة ومنخفضة، ويشير - كذلك - إلى أن المشكلة تبرز من خلال قياس مدى قدرة سوق العمل على استيعاب الأعداد المتزايدة من الباحثين عن عمل وفقاً للظروف والمعطيات التي تصاحب هذا السوق، وأوصت الدراسة بالعمل على

إرساء دعائم حقوق العامل في القطاع الخاص وحمايته من تسلط أصحاب العمل بالدرجة الأولى، ورفع تكلفة العمالة الوافدة من جهة، وخفض تكلفة العمالة الوطنية من جهة أخرى، وضرورة إعادة هيكلة نظام التدريب كشرط ضروري للارتقاء بقدرة المعروض من قوة العمل الكويتية على مواكبة التغيرات المرتقبة في هيكل الطلب على العمالة، إضافة إلى تفعيل دور الشركات الاستثمارية من خلال اتحاد الشركات الاستثمارية، والذي يتوقع له أن يقوم بدور فاعل في تنشيط حركة الاستثمارات وتنمية الاقتصاد القومي وتوطين العمالة الكويتية.

وفي الأردن، تناول السرياني (٢٠٠٩م)، موضوع البطالة، وحاول التعرف على حجمها ورصد أسبابها والعوامل المسؤولة عنها وتحديد خصائص المتعطلين عن العمل الاقتصادية والاجتماعية، واعتمدت الدراسة على بيانات مسح القوى العاملة، وكشفت عن ارتفاع نسبة البطالة لدى الشباب من سن (٢٠ - ٣٥) سنة، خاصة بين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة، وكذلك بين النساء عموماً مقارنة بالرجال، وخاصة ذوات الشهادات الجامعية في العلوم الإنسانية والإدارية والتجارية، وأشارت الدراسة إلى ارتفاع البطالة في الأرياف أكثر من المدن، وأكدت أن أسباب البطالة في الأردن عائدة إلى قصور في استيعاب المعروض من القوى العاملة، وأوصت الدراسة بضرورة مواءمة مخرجات النظام التعليمي وبرامج التدريب لمتطلبات سوق العمل، وفتح الأسواق الخارجية أمام العمالة الأردنية، إضافة إلى العمل على إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

أما في المملكة العربية السعودية، فهناك دراسات كثيرة، بعضها يتناول القوى العاملة عموماً أو العمالة الوافدة مع إشارة للبطالة ومعدلاتها، مثل: القباني (١٤١٩هـ)، والخريف (١٤٢١هـ)، في حين يركز بعضها الآخر على البطالة مثل القحطاني (١٤٢٥هـ)، واستنبولي (١٤٢٤هـ)، والزامل (١٤٣٢هـ). فمن جهة، تناول القباني (١٤١٩هـ)، خصائص العمالة الوافدة واتجاهات نموها وأنماط توزيعها المكاني في المملكة، وذلك بين عامي ١٣٩٤ - ١٤١٣هـ، واعتمدت الدراسة على النتائج الأولية لتعداد السكان لعام ١٤١٣هـ، وكشفت أن عدد الوافدين في بعض المدن والأماكن ونشاطات القطاع الخاص يفوق عدد السعوديين، مما قد يؤدي إلى أضرار اجتماعية واقتصادية، بل ربما مخاطر سياسية.

أما دراسة الخريف (١٤٢١هـ)، فقد اهتمت بالقوى العاملة في المملكة (السعودية والوافدة)، من حيث الحجم والنمو ومعدلات البطالة، وأشارت إلى نمو أعداد العمالة الوافدة بمعدلات مرتفعة تصل إلى ١١٪ تقريباً سنوياً خلال الفترة (١٣٩٤ - ١٤١٣هـ)، بحيث مثلت القوى العاملة الوافدة معظم القوى العاملة (أى ٥٧٪)، كما أبرزت الدراسة التباين المكاني في نسب العمالة الوطنية من منطقة إلى أخرى، مشيرة إلى ارتفاع النسب في الأطراف الشمالية والجنوبية، وانخفاضها النسبي في الرياض ومكة المكرمة والشرقية. وتعد هذه الدراسة من أولى الدراسات التي أبرزت معدلات البطالة على مستوى المناطق الإدارية معتمدةً على بيانات تعداد السكان لعام ١٤١٣هـ، وأشارت إلى تفاوت نسبة المتعطلين بين مناطق المملكة، إذ وصلت إلى أدنى مستوياتها في منطقة الرياض،

وتبوك، ومكة المكرمة، والقصيم، والشرقية، في حين بلغت إلى أعلى النسب في كل من حائل وجازان والحدود الشمالية، ونجران، والجوف، وفسرت الدراسة هذا التفاوت بين المناطق - بناء على نتائج تحليل الانحدار - ببعض المتغيرات كالأمية، ونسبة صغار السن، ونسبة العاملين في الزراعة، إضافة إلى حجم الهجرة الداخلية الوافدة، كما كشفت الدراسة أيضاً عن انخفاض إسهام المرأة في قوة العمل بالمملكة مقارنة بالقوة العاملة من الذكور، وارتفاع مشاركتها في أنشطة اقتصادية ومهن معينة، مع وجود تباين جغرافي واضح بين المناطق الإدارية.

ومن جهة أخرى، اهتم النويصر (١٤٢١هـ)، بواقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، محاولاً الكشف عن أبرز أسبابها وأبرز حلولها من وجهة نظر عينة قوامها ٣٩ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والعاملين في التوظيف، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أبرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين هي إحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع أجورهم، وكذلك إحجام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه. ومن أبرز الحلول لمشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي الحد من استقدام غير السعوديين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين.

كما تناولت دراسة الفحطاني (١٤٢٥هـ)، البطالة في المملكة بالاعتماد على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ، مع محاولة التعرف على ملامح توزيع القوى العاملة السعودية والوافدة، وإبراز التباين المكاني بين مناطق

المملكة في نسب التعطل عن العمل ، وكذلك التعرف على أهم العوامل المؤثرة في أنماط التباين المكاني ، وأشارت إلى تقلص نسبة مساهمة العمالة الوطنية في سوق العمل من ٨٥٪ عام ١٣٩٠هـ إلى ٤٤٪ عام ١٤٢٠هـ.

أما دراسة البكر (٢٠٠٤م) فتناولت أثر البطالة في البناء الاجتماعي ، من خلال تحديد حجم البطالة في المملكة ، وتحديد العلاقة بين المستويات التعليمية للقوى العاملة وحجم البطالة ، وتحليل الآثار الأمنية والاجتماعية والاقتصادية والصحية المترتبة على البطالة ، وقد اعتمدت الدراسة على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م) ، وأكدت نتائج الدراسة وجود تزايد ملحوظ في نسب البطالة خاصة في مناطق الأطراف أكثر من مناطق المركز ، كما أكدت نتائج تحليل الانحدار أن الحالة التعليمية للقوى العاملة تُعد المتغير الأساس الذي يُسهم بشكل كبير في تفسير حالة البطالة في مناطق المملكة ، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين ارتفاع نسبة البطالة وحدوث الجريمة في بعض المناطق الإدارية. ويبرز هذا الاطراد بشكل واضح في المناطق التالية : (جازان ، حائل ، المدينة المنورة ، الحدود الشمالية ، الجوف) ، وأوصت الدراسة بترشيد عملية استقدام العمالة الأجنبية ، وذلك من خلال حصرها في مهن محددة ، ودعم عملية التدريب المستمر ، وبخاصة التدريب التأهيلي والاستثمار فيه ، العمل على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور ، وذلك لدفع مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف القوى العاملة السعودية.

أما بالنسبة إلى الدراسات التي ركزت على خصائص المتعطلين عن العمل ، فقد تناولت دراسة المالكي (١٤٢٧هـ) ، خصائص مشكلة البطالة في المراكز

الحضرية، واعتمدت على المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من خلال توزيعها على الباحثين عن عمل في مكتب العمل بمدينة الرياض، وأوضحت الدراسة أن أغلب الباحثين عن عمل تتراوح بين (٢٠- ٢٤ سنة)، وأن معظم الباحثين هم من العزاب حيث بلغت النسبة ٨٧٪. ومن الدراسات التي ركزت على بطالة خريجات الجامعات دراسة عبد المنعم (٢٠٠٩م)، التي أكدت على أهمية توسيع دائرة التخصصات الجامعية وتنويعها، والاهتمام بالبرامج التدريبية للخريجات في جميع المجالات، إضافة إلى فتح مسارات وظيفية جديدة تستوعب الباحثات عن العمل؛ بما يتوافق مع طبيعة المرأة، ووفق ضوابط الشريعة.

وهناك دراسات تناولت أسباب البطالة والآثار المترتبة على البطالة من وجهة نظر المتعطلين، مثل دراسة الزامل (١٤٣٢هـ)، عن "الآثار الاجتماعية لبطالة خريجات الجامعة"، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية؛ حيث جرى استخدام استبانة صممت خصيصاً للدراسة، ووزعت على عينة قوامها (٤٠٠)، خريجة من الجامعات السعودية في كل من الرياض وجدة والدمام للعام الجامعي ١٤٢٧هـ، وأظهرت الدراسة أن أهم أسباب البطالة من وجهة نظر الخريجات هي "الواسطة" والمحسوبية في عمليات التوظيف بنسبة ٩٠٪، يليها قلة فرص العمل بنحو ٨٧٪، ثم سوء التنظيم وغياب التخطيط في التعليم. كما أظهرت الدراسة أن أهم الآثار المترتبة على البطالة هي فقدان الشعور بالانتماء الوطني، وسهولة التعرض للابتزاز والاستغلال، وكثرة الجرائم.

٣- الإجراءات المنهجية:

٣-١: مصادر البيانات:

تعتمد الدراسة على مسوحات القوى العاملة التي أجرتها مصلحة الإحصاءات العامة خلال الفترة (١٤٢٠ - ١٤٣٣هـ / ٢٠٠٠ - ٢٠١٢م)، وتوفر هذه السلسلة من المسوحات بيانات على مستوى المملكة ومناطقها الإدارية الثلاث عشرة (الشكل ٣ - ١)، مما يتيح المجال لرصد التغيرات التي طرأت على معدلات البطالة في جميع المناطق.

شكل رقم (٣ - ١): المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية



المصدر : اعتمد إعداد الشكل على بيانات هيئة المساحة الجيولوجية السعودية لعام ١٤٣٣هـ.

ويُعدُّ مسح القوى العاملة أحد المصادر الرئيسة لدراسة القوى العاملة في المملكة والتعرف على خصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لشموله الجغرافي لجميع المناطق الإدارية، وقد نُفذت الدورة الأولى منه في عام ١٤٢٠هـ، بالاعتماد على إطار مصدره التعداد العام للسكان والمساكن ١٤١٣هـ، وبعد ذلك جرى تحديث الإطار من سنة لأخرى، اعتماداً على بيانات تعدادات السكان في الأعوام ١٤٢٥هـ و١٤٣١هـ. وتجدر الإشارة إلى أن مسوحات القوى العاملة تعتمد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية المنتظمة متعددة المراحل، التي تتيح المجال لإعداد تقديرات على مستوى المملكة والمناطق الإدارية.

٣-٢: أساليب التحليل:

لتحقيق الأهداف الآتية الذكر والإجابة عن التساؤلات السابقة، فقد تم تحليل بيانات الدراسة، وعرض النتائج باستخدام عدد من الأساليب والوسائل الإحصائية المختلفة، ومنها النسب المئوية والخرائط والأشكال البيانية. وتعتمد الدراسة بدرجة كبيرة على حساب معدل البطالة على مستوى المناطق الإدارية وبعض الفئات السكانية، ويُحسب من خلال نسبة المتعطلين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل على مستوى المملكة، أو لكل منطقة إدارية على حدة، وذلك بناء على الصيغة الآتية:

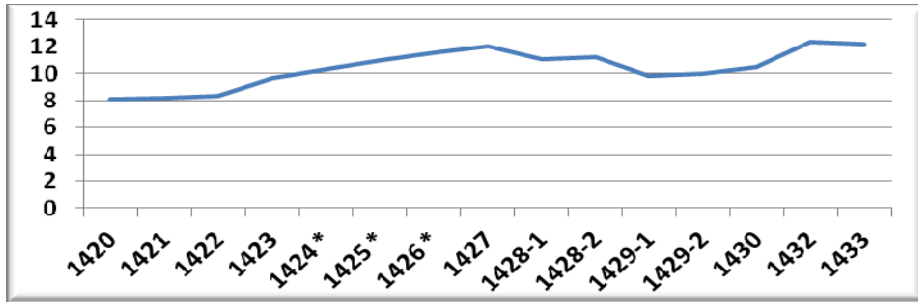
$$\text{معدل التعطل (أو البطالة)} = \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد أفراد قوة العمل}} \times 100$$

١- النتائج والمناقشة:

٤-١: تطور معدل البطالة في المملكة العربية السعودية:

برزت مشكلة البطالة منذ بداية التسعينيات الميلادية من القرن المنصرم، وذلك نتيجة لارتفاع معدلات نمو السكان وتزايد أعداد الداخلين لسوق العمل، إضافة إلى استمرار تدفق العمالة الوافدة. وقد كانت معدلات البطالة في البداية معقولة نسبياً، إلا أنها سرعان ما تفاقمت وازداد القلق بشأنها على مستوى المجتمع والحكومة، نتيجة ارتفاع معدلاتها إلى مستويات غير متوقعة، وصعوبة توظيف الوظائف واستيعابهم من جهة، ولعدم قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة في بعض الفترات الزمنية من جهة أخرى. من هنا برز الخلل واضحاً في عدم التوازن بين العرض من القوى العاملة الوطنية والطلب عليها، وهذا بدوره أدى إلى زيادة أعداد المتعطلين عن العمل، ومن ثم استمرار ارتفاع معدل البطالة للسعوديين خلال ثلاث عشرة سنة؛ حيث ارتفع من (٨.١٪) عام ١٤٢٠هـ إلى نحو (١٢.٢٪) عام ١٤٣٣هـ (الشكل ٤ - ١).

شكل رقم (٤ - ١): معدل البطالة للسعوديين خلال الفترة (١٤٢٠-١٤٣٣هـ)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسوحات القوى العاملة للأعوام ١٤٢٠ - ١٤٣٣ هـ.

فبالاعتماد على نتائج مسوحات القوى العاملة للأعوام خلال الفترة (١٤٢٠ - ١٤٣٣هـ)، يمكن حساب معدلات البطالة لإجمالي القوى العاملة في المملكة من جهة، وللسعوديين بحسب النوع من جهة أخرى. فبالنسبة لإجمالي القوى العاملة، تظهر البيانات أن معدل البطالة وصل إلى نحو (٥,٧٪) في عام ١٤٣٣هـ، في حين بلغ معدل البطالة للسعوديين - كما ذكر آنفاً - نحو (١٢,٢٪)، أي أن عدد المتعطلين السعوديين من الجنسين يصل إلى نحو (٥٨٨,٤٣١) فرداً. ومن اللافت للنظر الارتفاع الكبير لمعدل البطالة بين الإناث إلى نحو (٣٤٪) مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور البالغ حوالي (٧٪). ومن جهة أخرى، تنخفض هذه المعدلات بين غير السعوديين إلى نحو (٠,٥٪). وهذا ليس مستغرباً كون العمالة الوافدة تأتي بناء على عقود عمل مسبقة.

ويظهر الجدول (٤ - ١)، أن هناك تفاوتاً في معدلات البطالة من عام إلى آخر خلال الفترة (١٤٢٠ - ١٤٣٣هـ)، مع ثبات نسبي عند مستويات مرتفعة. كما يُلاحظ أن هناك اختلافاً كبيراً بين الذكور والإناث السعوديين، إذ بلغ معدل البطالة لجملة قوة العمل السعودية في عام ١٤٢٠هـ (٨,١٪)، ثم بدأ الارتفاع التدريجي منذ ذلك الحين ليصل إلى (١٢,٤٪) في عام ١٤٣٢هـ، وهو أعلى مستوى سجل من خلال مسوحات القوى العاملة. وفي العام نفسه ارتفع معدل التعطل للإناث السعوديات إلى (٣٣,٤٪) وكذلك للذكور إلى نحو (٧,٤٪). ومن اللافت للنظر ارتفاع معدلات التعطل للنساء على الرغم من انخفاض مشاركتها في سوق العمل التي لا تتجاوز (١٦,٥٪) في عام ١٤٢٨هـ، وبناء عليه، تبرز خطورة هذه المعدلات وأهمية الحد منها.

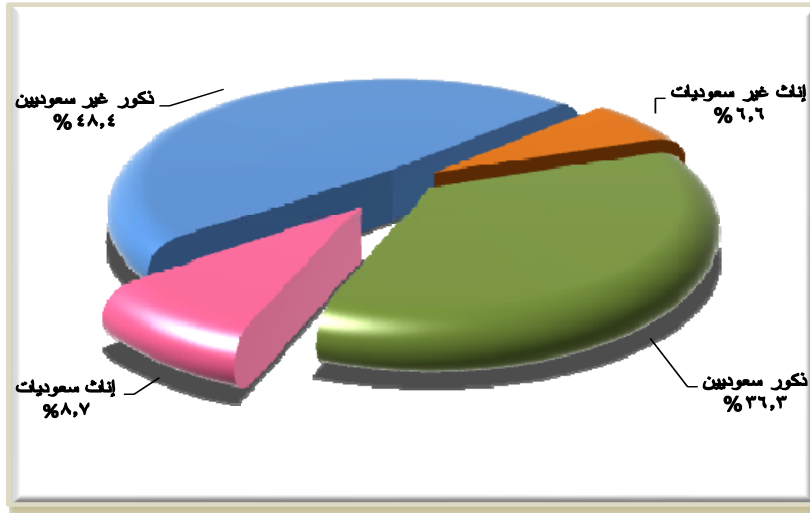
جدول رقم (٤ - ١) : تطور معدلات البطالة للسعوديين وإجمالي القوى العاملة للفترة (١٤٢٠ - ١٤٣٣هـ) / (١٩٩٩-٢٠١٢م)

جملة			سعوديون			السنة
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
٤,٣	٨,١	٣,٧	٨,١	١٥,٨	٦,٨	١٤٢٠هـ (١٩٩٩م)
٤,٦	٩,٣	٣,٨	٨,١	١٧,٦	٦,٥	١٤٢١هـ (٢٠٠٠م)
٤,٦	٩,١	٣,٩	٨,٣	١٧,٣	٦,٨	١٤٢٢هـ (٢٠٠١م)
٥,٣	١١,٥	٤,٢	٩,٧	٢١,٧	٧,٦	١٤٢٣هـ (٢٠٠٢م)
٥,٦	١٢,٥	٤,٤	١٠,٤	٢٣,٢	٨	١٤٢٤هـ (٢٠٠٣م)
٥,٨	١٣,٤	٤,٥	١١	٢٤,٤	٨,٤	١٤٢٥هـ (٢٠٠٤م)
٦,١	١٤,١	٤,٦	١١,٥	٢٥,٤	٨,٧	١٤٢٦هـ (٢٠٠٥م)
٦,٣	١٤,٧	٤,٧	١٢	٢٦,٣	٩,١	١٤٢٧هـ (٢٠٠٦م)
٥,٦	١٣,٢	٤,٢	١١	٢٤,٧	٨,٣	١ - ١٤٢٨هـ (٢٠٠٧م)
٥,٨	١٥,٣	٤,٢	١١,٢	٢٦,٦	٨	٢ - ١٤٢٨هـ (٢٠٠٧م)
٥	١٣	٣,٥	٩,٨	٢٤,٩	٦,٩	١ - ١٤٢٩هـ (٢٠٠٨م)
٥,٢	١٤,٥	٣,٦	١٠	٢٦,٩	٦,٨	٢ - ١٤٢٩هـ (٢٠٠٨م)
٥,٤	١٥,٩	٣,٥	١٠,٥	٢٨,٤	٦,٩	١٤٣٠هـ (٢٠٠٩م)
٥,٨	١٩,٢	٣,٣	١٢,٤	٣٣,٤	٧,٤	١٤٣٢هـ (٢٠١١م)
٥,٧	١٩,٨	٣,٢	١٢,٢	٣٤	٦,٩	١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة، مسوحات القوى العاملة. ❖ بيانات تقديرية.

أما بالنسبة لتوزيع قوة العمل بحسب النوع والجنسية، يتبين أن الذكور غير السعوديين يمثلون أكبر نسبة (٤٨.٤٪)، ويليهم الذكور السعوديون بنسبة تصل إلى (٣٦.٣٪)، ثم الإناث السعوديات (٨.٧٪)، وأخيراً الإناث غير السعوديات (٦.٦٪)، مما يعكس انخفاض مشاركة المرأة في قوة العمل سواء السعودية أو الوافدة، وذلك لقلّة فرص العمل المتاحة أمام المرأة (الشكل ٤ - ٢).

شكل رقم (٤ - ٢): التوزيع النسبي لقوة العمل (١٥ سنة فأكثر) بحسب الجنسية والنوع في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

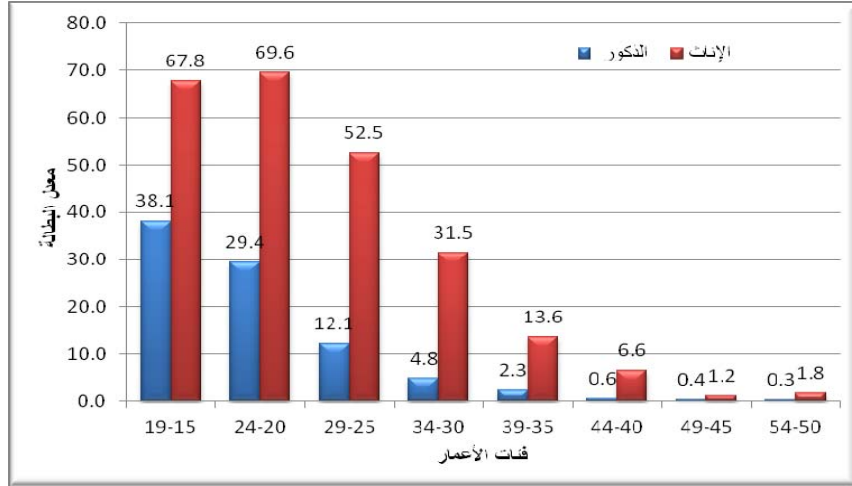
أما بالنسبة للمتطلين عن العمل، فقد بلغ عددهم في عام ١٤٣٣هـ (٦١٥٢٤٩) فرداً، بمعدل بطالة لإجمالي قوة العمل يصل إلى (٥.٧٪)، في حين بلغ عدد المتطلين السعوديين (٥٨٨٤٣١) فرداً.

ويتضح مما سبق أن أعداد المتطلين السعوديين لا يزال كبيراً، على الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة التي تقوم بها الدولة من أجل سعودة الوظائف

وتوطينها، والحد من البطالة مثل سياسة الإحلال المتبعة منذ فترة طويلة وكذلك برنامج حافز.

ومن جهة أخرى، يتبين من خلال البيانات الموضحة في الشكل (٤ - ٣) التفاوت الكبير بين الفئات العمرية وكذلك النوع، ويتضح أن معدلات البطالة للنساء أعلى بكثير مقارنة بمثيلاتها للرجال في جميع الفئات العمرية، فعلى الرغم من ارتفاع معدلات البطالة بين الذكور في الفئات العمرية (١٥ - ١٩) و(٢٠ - ٢٤)، فإنها لا تصل إلى المستويات المرتفعة الخاصة بالإناث. فقد بلغ معدل البطالة بين الإناث في الفئة العمرية (٢٠ - ٢٤) سنة نحو ٧٠٪، وأقل من ذلك قليلاً في الفئة العمرية (١٥ - ١٩) سنة. ويرتفع معدل البطالة إلى أكثر من نصف القوى العاملة النسائية في الفئة العمرية (٢٥ - ٢٩). وبناء عليه، يتبين أن البطالة تتركز في الفئات الشابة - ذكوراً وإناثاً. وهذا يعكس صعوبة الدخول لسوق العمل، وليس بسبب ضعف الاقتصاد، أو وجود أزمات اقتصادية.

شكل رقم (٤ - ٣): معدلات البطالة بحسب العمر والنوع في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



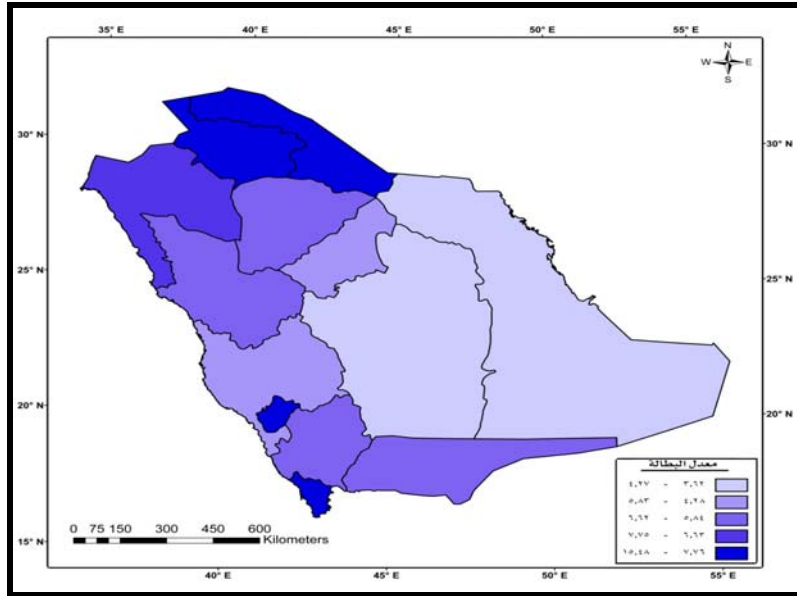
المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

٤-٣: التباين المكاني لمعدلات البطالة:

بناءً على معدلات البطالة لإجمالي القوى العاملة الموضحة في الشكل (٤ - ٤)، يتضح أن هناك تبايناً ملحوظاً في معدلات البطالة من منطقة إلى أخرى، مع ارتفاع ملحوظ في المناطق في شمال المملكة وجنوبها، مكوناً بذلك نمطاً مكانياً واضحاً. وأما بالنسبة للقوى العاملة السعودية، فيتبين من خلال البيانات الموضحة في الشكل (٤ - ٥)، أن الجوف تحتل المرتبة الأولى من حيث ارتفاع معدل بطالة قوة العمل السعودية الذي يصل إلى أكثر من ربع القوى العاملة (بالتحديد ٢٨٪)، ثم تأتي في المرتبة الثانية الحدود الشمالية بنحو (٢٣٪)، ثم منطقة جازان بنحو (٢٠٪) من إجمالي المتعطلين السعوديين بالمملكة. وهذه المعدلات تُعد مرتفعة بكافة المقاييس، خاصة في دولة تستقدم العمالة من الخارج، مما يتطلب المعالجة العاجلة.

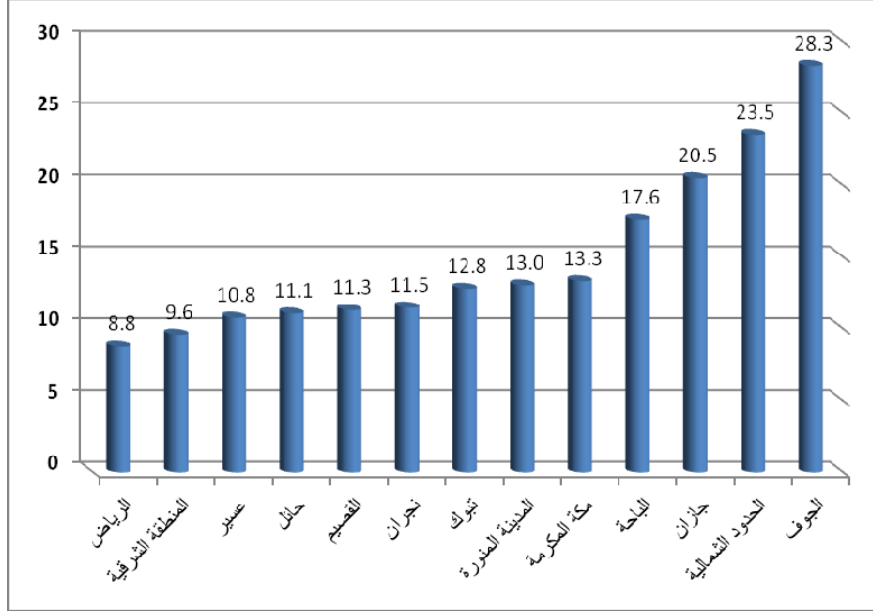
شكل رقم (٤ - ٤): معدلات البطالة لإجمالي القوى العاملة بحسب المناطق الإدارية

عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة، مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

شكل رقم (٤ - ٥) : معدلات البطالة للسعوديين بحسب المناطق الإدارية لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

ومن جهة أخرى، تنخفض البطالة نسبياً في الرياض إلى نحو (٨٪)، وفي الشرقية إلى نحو (٩٪)، وتليهما عسير بنحو (١٠٪)، ومن ثم حائل والقصيم بنحو (١١٪) لكل منهما (الجدول ٤ - ٣). ومن اللافت للنظر انخفاض معدل البطالة في الرياض مقارنة بغيرها على الرغم من وجود أعداد كبيرة من المتعطلين في هذه المنطقة، ما يعكس الثقل السكاني الكبير لمنطقة الرياض.

أما بالنسبة للتباين المكاني بحسب النوع، فيتضح من خلال الجدول (٤ - ٢)، والشكل (٤ - ٦)، أن معدل البطالة للذكور يسجل أعلى النسب في مناطق الجوف وجازان والحدود الشمالية والباحة، في حين ينخفض نسبياً إلى أدنى النسب في مناطق الرياض وعسير والشرقية. وبالمقارنة، فإن معدلات البطالة

للإناث تصل إلى مستويات مرتفعة جداً تفوق معدلات بطالة الذكور. فعلى سبيل المثال، تتجاوز معدلات البطالة أكثر من نصف القوى العاملة النسائية في منطقتي الجوف (٥٦٪)، والحدود الشمالية (٥٢٪)، كما ترتفع في الباحة إلى نحو (٤٢٪)، وفي جازان إلى (٤١٪)، بل لا تنخفض عن ربع القوى النسائية في أي من المناطق الإدارية المتبقية. وهذا الارتفاع الكبير في معدلات تعطل النساء يعكس محدودية الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة وصعوبات انتقالها إلى مقر العمل، إضافة إلى التأثير المباشر لهجرة الذكور خارج المناطق الطاردة للسكان طلباً للعمل، مما يعزز الحجم النسبي للعمالة النسائية.

وتجدر الإشارة إلى أن النمط المكاني لمعدلات البطالة لم تتغير كثيراً خلال العقد الماضي، فلا توجد اختلافات كبيرة بين نتائج مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ ومسح القوى العاملة لعام ١٤٢٠هـ، فعلى سبيل المثال جاءت منطقتا الجوف والحدود الشمالية ضمن قائمة المناطق ذات المعدلات المرتفعة لتصل بهما في عام ١٤٢٠هـ إلى (١٣٪) و(١٢٪). على التوالي، في حين سُجلت معدلات منخفضة نسبياً في كل من الشرقية والرياض إلى (٥٪) ونحو (٦٪) على التوالي: وفي ضوء ما سبق، يظهر أن معدلات التعطل تختلف في المناطق الإدارية الثلاث عشرة للمملكة، ويمكن تفسير أسباب التباين في تلك المعدلات بعدم التوازن في عملية التنمية بين المناطق الإدارية في المملكة، وتركز أنشطتها ومشاريعها في المحور الشرقي - الغربي ومدنه الرئيسة من جهة، ومحدوديتها في المناطق في شمال المملكة وجنوبها من جهة أخرى، وهذا ما أشارت إليه دراسات الخريف (١٤٢١هـ) والقحطاني (١٤٢٥هـ: ٤٠)، وكذلك البكر (٢٠٠٤م).

جدول رقم (٤ - ٢) : معدلات البطالة للسعوديين بحسب النوع في المناطق الإدارية لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

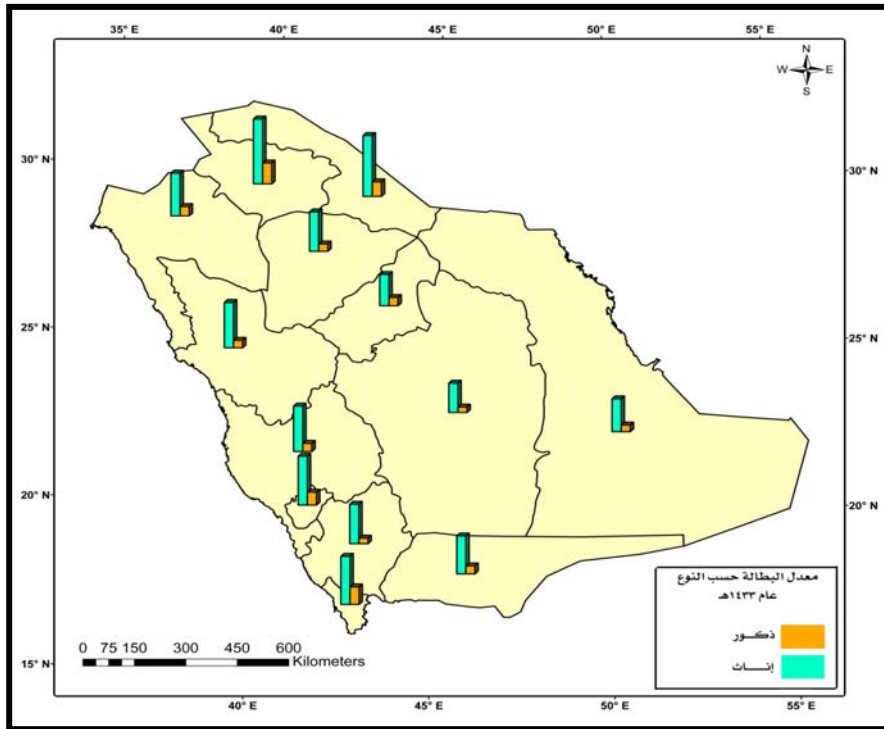
المنطقة الإدارية	معدل البطالة للسعوديين		
	ذكور	إناث	جملة
الرياض	٤,٧	٢٥,٤	٨,٨
مكة المكرمة	٧,١	٣٩,٣	١٣,٣
المدينة المنورة	٦,٥	٣٩,٢	١٣,٠
القصيم	٧,١	٢٧,٠	١١,٣
المنطقة الشرقية	٥,٧	٢٨,٤	٩,٦٣
عسير	٤,٨	٣٤,١	١٠,٨
تبوك	٨,١	٣٧,٠	١٢,٨
حائل	٦,٣	٣٤,١	١١,١
الحدود الشمالية	١٢,٧	٥٢,٧	٢٣,٥
جازان	١٥,٢	٤١,٦	٢٠,٥
نجران	٦,٩	٣٢,٩	١١,٥
الباحة	١١,٢	٤٢,٣	١٧,٦
الجوف	١٨,١	٥٦,١	٢٨,٣
الإجمالي (المملكة)	٦,٩	٣٤,٠	١٢,٢

المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

وتجدر الإشارة إلى أن عدم التوازن في التنمية المكانية يدفع بكثير من سكان الأطراف إلى الهجرة إلى مناطق المركز ومدنه، وذلك بحثاً عن فرص العمل، مما

يؤدي إلى تفاقم المشكلات الاجتماعية وزيادة الضغط على الخدمات في المدن الرئيسية. لذلك ركزت الأهداف الاستراتيجية لخطة التنمية التاسعة (١٤٣٠-١٤٣٥هـ) على تحقيق التنمية المتوازنة بين مناطق المملكة وتضييق الفجوة التنموية فيما بينها.

شكل رقم (٤ - ٦): معدلات البطالة للقوى العاملة السعودية بحسب النوع والمنطقة



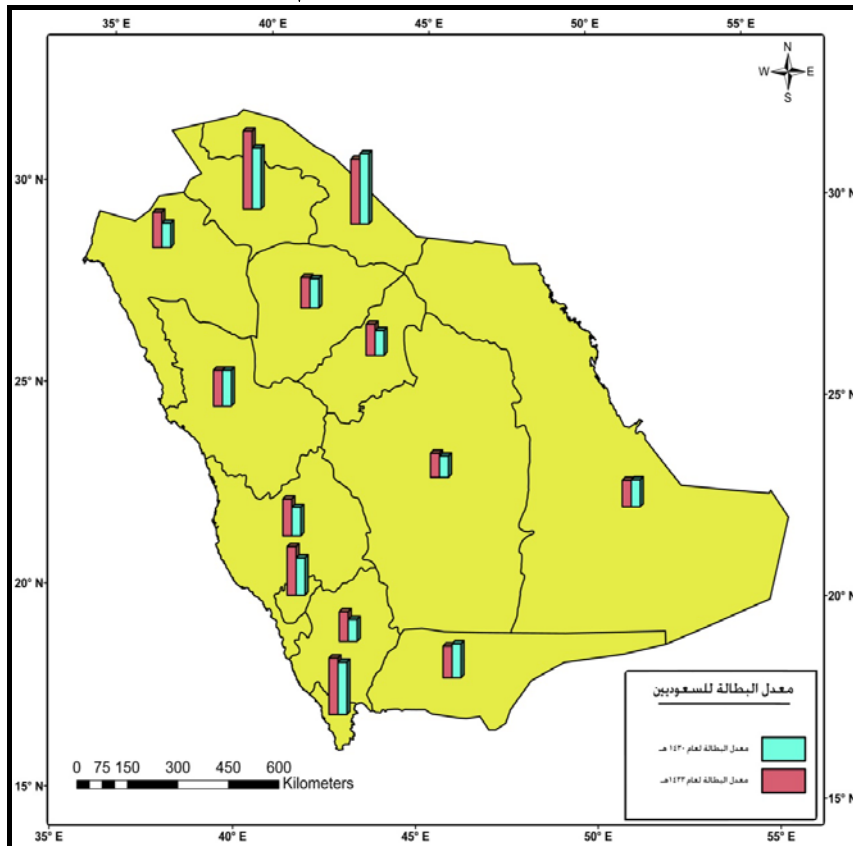
المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

ومن جهة أخرى، عند مقارنة نتائج مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٠هـ و١٤٣٣هـ (الشكل ٤ - ٧)، يتبين اختلاف واضح في معدلات البطالة للسعوديين بين العامين، فقد ارتفع في معظم المناطق الإدارية في عام ١٤٣٣هـ

مقارنة بما كان عليه في عام ١٤٣٠هـ، باستثناء مناطق الحدود الشمالية ونجران والمدينة المنورة، مما يعكس عدم وجود تأثير واضح للإجراءات التي اتخذتها الحكومة، وخاصة برنامج "حافز"، وربما أدى تبني هذا البرنامج إلى بث الأمل في نفوس "اليائسين" وتشجيعهم على البحث عن العمل، مما أسهم في زيادة أعداد المتعطلين المسجلين ومن ارتفاع معدلات البطالة.

شكل رقم (٤ - ٧): التغير في معدلات البطالة للسعوديين بين عامي (١٤٣٠ -

١٤٣٣هـ / ٢٠٠٩ - ٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعامي ١٤٣٠هـ و١٤٣٣هـ.

٤-٤: التوزيع الجغرافي العددي والنسبي للمتطلين عن العمل لعام (١٤٣٣هـ / ٢٠١٢م):

تفاوتت أعداد المتطلين عن العمل من منطقة إدارية لأخرى (الجدول ٤ - ٣)، فيتركز ربع المتطلين السعوديين (٢٥٪)، بمكة المكرمة، وتليها الرياض بنحو (١٧,٥٪)، ثم الشرقية بنحو (١٢٪). وبناء عليه، يتركز معظم المتطلين عن العمل (أي ٥٥٪) في مناطق الرياض ومكة المكرمة والشرقية. وتأتي جازان بعد هذه المناطق الثلاث الرئيسة، أي في المرتبة الرابعة، بنصيب يصل إلى نحو ١٠٪، وبعدها عسير بنسبة تصل إلى ٧٪، ثم المدينة المنورة (٦,٥٪). وليس مستغرباً أن تأتي نجران في آخر القائمة بنسبة لا تتجاوز ٢٪ من إجمالي المتطلين عن العمل في المملكة، وذلك لقلّة عدد قوة العمل بها مقارنة بالمناطق الأخرى. وتجدر الإشارة إلى أن توزيع المتطلين الذكور، وكذلك الإناث يأخذ نمطاً مشابهاً إلى حد كبير لنمط توزيع إجمالي المتطلين السعوديين، مع ارتفاع ملحوظ في أعداد الإناث مقارنة بالذكور في معظم المناطق باستثناء ثلاث مناطق هي: تبوك وجازان والباحة. وربما يُفسر ارتفاع أعداد الإناث الكبير في بعض المناطق إلى ارتفاع مستويات تعليم الإناث في هذه المناطق ورغبتهم في دخول سوق العمل مقارنة بالمناطق الأخرى.

٤-٥: خصائص المتطلين عن العمل:

يحتل التركيب الديموغرافي والاقتصادي والاجتماعي للمتطلين أهمية كبيرة في تحديد ملامح القوى العاملة، مما يسهم في إيجاد سبل تطويرها وتنميتها، ومن ثم الحد من معدلات تعطلها. ومن هذا المنطلق يركز هذا القسم على الخصائص

الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمتطلين حسبما توفره بيانات مسوحات القوى العاملة. وتجدر الإشارة إلى أن المتطل عن العمل هو الفرد - ذكراً أو أنثى - في سن العمل والقادر على أدائه، ويبحث عنه، ولكنه لا يجده. ويتطلب لتصنيف الفرد متعطلاً (أو عاطلاً) أن يكون لديه القدرة والرغبة ويقوم بالبحث عن العمل (الخريف، ٢٠١٠م).

جدول رقم (٤ - ٣): توزيع المتطلين السعوديين عن العمل بحسب المناطق الإدارية لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

المطقة الإدارية	المتطلون عن العمل					
	الإناث		الذكور		الجملة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الرياض	٤٤٣٧٥	١٦,٥	٥٨٨٨٨	١٨,٥	١٠٣٢٦٣	١٧,٥
مكة المكرمة	٦٣٨٥٦	٢٣,٧	٨٣٧١٨	٢٦,٣	١٤٧٥٧٤	٢٥,١
المدينة المنورة	١٥٣١٧	٥,٧	٢٣١٣٣	٧,٣	٣٨٤٥٠	٦,٥
القصيم	١٢١٢٥	٤,٥	١٢٣٥٣	٣,٩	٢٤٤٧٨	٤,٢
المطقة الشرقية	٣٥٦٤٧	١٣,٢	٣٦٠٠٨	١١,٣	٧١٦٥٥	١٢,٢
عسير	١٤٧٠٣	٥,٥	٢٦٥٢٤	٨,٣	٤١٢٢٧	٧,٠
تبوك	١٠٤٦٠	٣,٩	٩٣٠٩	٢,٩	١٩٧٦٩	٣,٤
حائل	٦٨١٩	٢,٥	٧٧٠٧	٢,٤	١٤٥٢٦	٢,٥
الحدود الشمالية	٦١٣٧	٢,٣	٩٤٨٢	٣,٠	١٥٦١٩	٢,٧
جازان	٣٣٣٢١	١٢,٤	٢٣١٣٩	٧,٣	٥٦٤٦٠	٩,٦
نجران	٥٤٩٧	٢,٠	٥٥٩٢	١,٨	١١٠٨٩	١,٩
الباحة	٩٠٠١	٣,٣	٨٨٤٦	٢,٨	١٧٨٤٧	٣,٠
الجوف	١٢٤١٧	٤,٦	١٤٠٥٧	٤,٤	٢٦٤٧٤	٤,٥
الجملة	٢٦٩٦٧٥	١٠٠	٣١٨٧٥٦	١٠٠	٥٨٨٤٣١	١٠٠

المصدر: اعتمد إعداد الجدول على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة (١٤٣٣هـ)

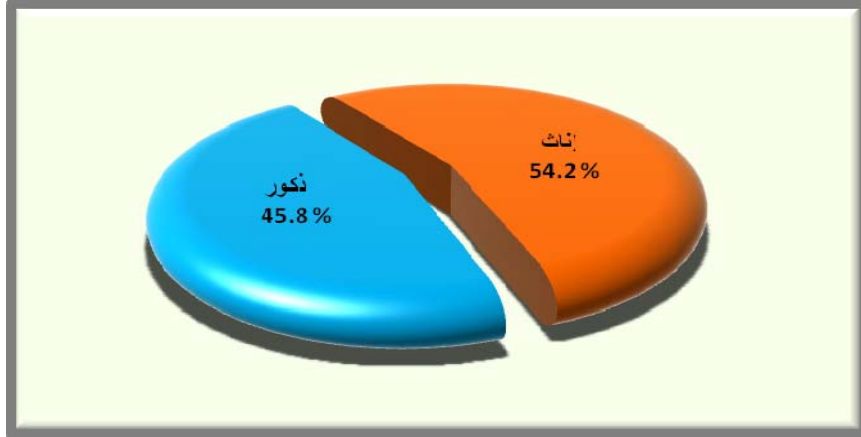
"مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ".

٤-٥-١ التركيب النوعي للمتعطلين عن العمل:

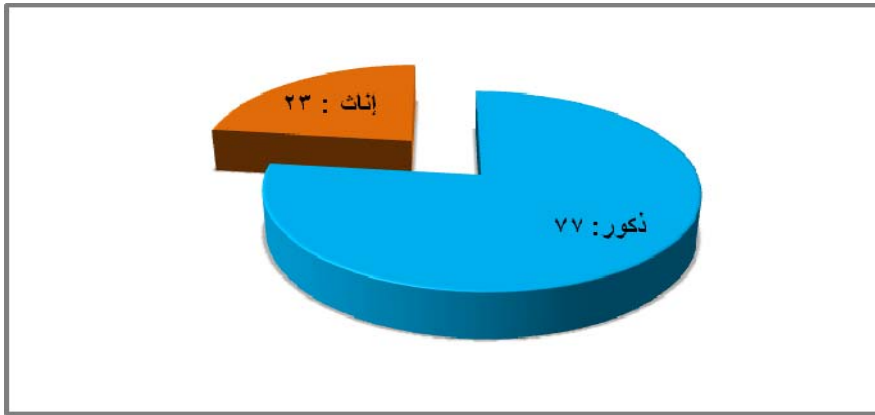
يُقصد بالتركيب النوعي للمتعطلين تصنيفهم إلى ذكور وإناث، ولهذا التوزيع أهميته الاقتصادية والاجتماعية للاختلاف الملحوظ بين الذكور والإناث في رغباتهما الوظيفية ومتطلباتهما العملية. ويتبين من خلال الشكل (٤ - ٨)، أن هناك تفاوتاً كبيراً في أعداد المتعطلين بحسب النوع، إذ يمثل الذكور المتعطلون عن العمل نحو (٤٥٪) من إجمالي المتعطلين السعوديين، بينما ترتفع نسبة الإناث إلى (٥٤٪). وهذا يتفق عما أشارت إليه إحصاءات برنامج "حافز" الأخيرة التي تُشير إلى أن الإناث يمثلن ٨٥٪ من إجمالي المستفيدين من البرنامج (جريدة عكاظ، ٢٠١٢م: عدد ٤١٨٦). وعلى الرغم من قلة أعداد المتعطلين غير السعوديين، فإن هناك تفاوتاً في الأعداد بحسب النوع، إذ يمثل الذكور الأغلبية بنسبة تصل إلى (٧٧٪)، مقابل (٢٣٪) للإناث من إجمالي المتعطلين غير السعوديين، وهذا ليس مستغرباً إذا علمنا أن الذكور يمثلون الأغلبية الساحقة من العمالة الوافدة.

ويظهر جلياً أن حجم البطالة لدى الإناث لا يتناسب مع نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل المحدودة نسبياً، التي لا تتجاوز نحو (١٧٪) بناء على بيانات مسوحات القوى العاملة. فبالرغم من جهود المملكة العربية السعودية الهادفة إلى إشراك النساء بفاعلية في سوق العمل، فإن نسبة مشاركتهن لا تزال منخفضة. وقد يعود انخفاض هذه النسبة إلى أسباب اجتماعية، وتعليمية، ومهنية، والتغلب عليها أمر ضروري إذا أرادت المملكة أن تحقق أهدافها في بناء اقتصاد يقوم على أساس المعرفة.

شكل رقم (٤ - ٨) : المتطلون عن العمل (١٥ سنة فأكثر) بحسب النوع لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)
أ) المتطلون السعوديون :



ب) المتطلون غير السعوديين :



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

من جهة أخرى، تشير نسب النوع الموضحة في الجدول (٤ - ٤)، أن النساء المتطلات عن العمل يتفوقن عددياً في معظم المناطق باستثناء جازان وتبوك والباحة، إذ وصلت نسبة النوع في جازان نحو ١٤٤ ذكراً مقابل مائة أنثى،

وهذا على خلاف ما لوحظ في مناطق أخرى. فقد سجلت نسبة النوع في عسير قيمة منخفضة لا تتجاوز ٥٥ ذكراً متعطلاً عن العمل مقابل مائة أنثى متعطلة. وبالمثل تنخفض نسب النوع في مناطق الحدود الشمالية والمدينة المنورة والرياض إلى (٦٥) و (٦٦) و (٧٥) على التوالي. وبعبارة أخرى، تنخفض نسبة الإناث من إجمالي المتعطلين السعوديين إلى ٤١٪ في جازان، وإلى ٤٧٪ في تبوك، في حين ترتفع إلى ٦٤٪ في عسير و ٦٠٪ في كل من الحدود الشمالية والمدينة المنورة. وربما يعود هذا التباين الكبير في التركيب النوعي للمتعطلين إلى معدلات الهجرة الداخلية وأنماطها، إضافة إلى طبيعة الفرص الوظيفية المتاحة في بعض المناطق. فعلى سبيل المثال، ربما يعود ارتفاع نسبة المتعطلات في عسير والحدود الشمالية إلى هجرة الشباب المتعطلين من جهة وندرة الفرص المتاحة للإناث من جهة أخرى.

ويستنتج من ذلك أن نسب البطالة مرتفعة بين الإناث مقارنة بنسب البطالة لدى الذكور، ويمكن تفسير ذلك الارتفاع إلى محدودية فرص وقلة مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية، إضافة إلى صعوبة انتقالها لمقرات الأعمال، وعدم قبولها لبعض المهن، كما ذكر آنفاً، إذ إن مجالات عمل المرأة تكاد تكون محصورة في قطاع التعليم الحكومي، إضافة إلى وجود خلل في توجيه التخصصات تبعاً لحاجة سوق العمل، خاصة أن أغلب المتعطلات في المملكة هن من حملة الشهادة الجامعية، كما سيتضح فيما بعد، وتؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات مثل دراسة عبدالمنعم (١٤٣٠هـ)، التي تنص على وجود بعض القيود الممارسة ضد عمل المرأة، وتركزه في مجالي التعليم والصحة، ولكن تنحو بعض الدراسات إلى تفسيرات مختلفة. فعلى سبيل المثال، أشارت دراسة النفعي (١٩٩٣م: ٦٣) إلى أن وجود عجز بين المعروض من القوة الوطنية ذات التعليم العالي من جهة، والطلب عليها من جهة أخرى، ما يجعل من

الصعوبة بمكان تفسير ظاهرة البطالة بين أوساط الجامعيين، وعللت دراسة الشتيوي (٢٠٠٨م: ٢٨٧)، هذا الوضع بوجود اختلال هيكل في سوق العمل، إضافة إلى وجود عديد من القضايا والتحديات التي أسهمت في ارتفاع معدلات البطالة النسائية.

جدول رقم (٤ - ٤): التوزيع النسبي للمتطلين السعوديين بحسب النوع في المناطق الإدارية

لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

المتطلون عن العمل						المنطقة الإدارية
الجملة		الإناث		الذكور		
نسبة النوع	العدد	%	العدد	%	العدد	
٧٥,٤	١٠٣٢٦٣	٥٧,٠٣	٥٨٨٨٨	٤٢,٩٧	٤٤٣٧٥	الرياض
٧٦,٣	١٤٧٥٧٤	٥٦,٧٣	٨٣٧١٨	٤٣,٢٧	٦٣٨٥٦	مكة المكرمة
٦٦,٢	٣٨٤٥٠	٦٠,١٦	٢٣١٣٣	٣٩,٨٤	١٥٣١٧	المدينة المنورة
٩٨,٢	٢٤٤٧٨	٥٠,٤٧	١٢٣٥٣	٤٩,٥٣	١٢١٢٥	القصيم
٩٩,٠	٧١٦٥٥	٥٠,٢٥	٣٦٠٠٨	٤٩,٧٥	٣٥٦٤٧	المنطقة الشرقية
٥٥,٤	٤١٢٢٧	٦٤,٣٤	٢٦٥٢٤	٣٥,٦٦	١٤٧٠٣	عسير
١١٢,٤	١٩٧٦٩	٤٧,٠٩	٩٣٠٩	٥٢,٩١	١٠٤٦٠	تبوك
٨٨,٥	١٤٥٢٦	٥٣,٠٦	٧٧٠٧	٤٦,٩٤	٦٨١٩	حائل
٦٤,٧	١٥٦١٩	٦٠,٧١	٩٤٨٢	٣٩,٢٩	٦١٣٧	الحدود الشمالية
١٤٤,٠	٥٦٤٦٠	٤٠,٩٨	٢٣١٣٩	٥٩,٠٢	٣٣٣٢١	جازان
٩٨,٣	١١٠٨٩	٥٠,٤٣	٥٥٩٢	٤٩,٥٧	٥٤٩٧	نجران
١٠١,٨	١٧٨٤٧	٤٩,٥٧	٨٨٤٦	٥٠,٤٣	٩٠٠١	الباحة
٨٨,٣	٢٦٤٧٤	٥٣,١٠	١٤٠٥٧	٤٦,٩٠	١٢٤١٧	الجوف
٨٤,٦	٥٨٨٤٣١	٥٤,١٧	٣١٨٧٥٦	٤٥,٨٣	٢٦٩٦٧٥	الجملة

المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ

٤-٥-٢ التركيب العمري:

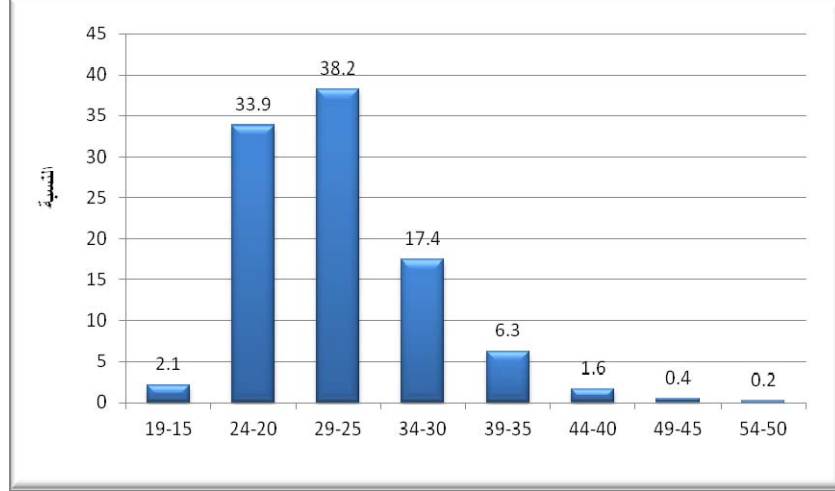
يُقصد بالتركيب العمري تصنيف المتعطلين بحسب فئات الأعمار الخمسية ، أو الفئات الكبرى (صغار السن ، ومتوسطي السن ، وكبار السن). وتظهر بيانات الخصائص العمرية للمتعطلين عن العمل الموضحة في الشكل (٤ - ٩) أنهم يتركزون في الفئة العمرية (٢٠ - ٢٩) ، سنة ، أي أن البطالة منتشرة بصورة أساسية في أوساط الشباب ؛ إذ يتركز معظم المتعطلين عن العمل (٧٢٪) في هذه الفئة العمرية. وقد يدل هذا الوضع أن أغلبهم من خريجي الجامعات الذين دخلوا سوق العمل حديثاً.

ولا شك أن ارتفاع البطالة بين هذه الفئات العمرية الشابة ينذر بمشكلات أمنية واجتماعية واقتصادية كبيرة ، فقد دلت الدراسات المختلفة على ارتباط البطالة بالجريمة ، فكلما ازداد عدد المتعطلين عن العمل ، ازداد عدد الجرائم والجنح والسلوكيات المنحرفة عامة (انظر: حويتي وآخرين ، ١٩٩٨م ، عجوة ، ١٤٠٦هـ).

ومن جهة أخرى يُستغرب وجود متعطلين في الفئة العمرية (١٥ - ١٩ سنة) ، التي يفترض أن أغلب أفرادها في مراحل التعليم الثانوي ، مما يدل على وجود تسرب من مدارس التعليم العام من جهة ، وعجز مؤسسات التدريب والتوظيف في استيعابهم من جهة أخرى.

أما بالنسبة للفئة (٢٠ - ٢٤ سنة) ، فيمكن تفسير ارتفاع معدل البطالة بين أفرادها بأن هذه الفئة العمرية هي الفئة التي ينتمي إليها معظم خريجي الثانوية العامة وكليات المجتمع والجامعات.

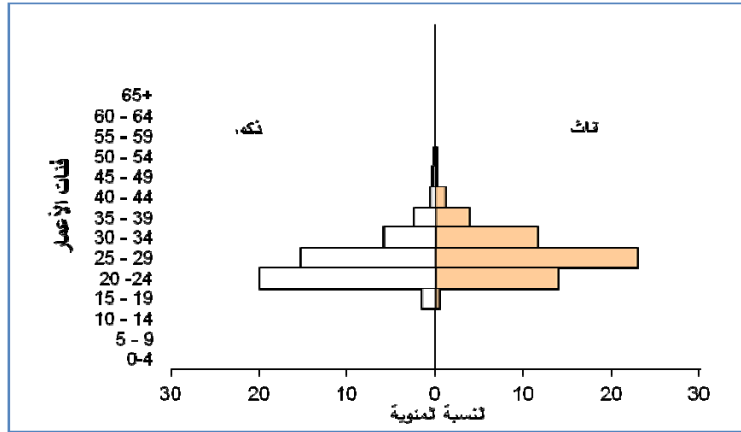
شكل رقم (٤ - ٩): التركيب العمري لإجمالي المتعطلين السعوديين لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣ هـ.

أما التركيب العمري بحسب النوع، فيلاحظ من خلال الشكل (٤ - ١٠)، والجدول (٤ - ٥)، تركيز المتعطلين الذكور في الفئة العمرية (٢٠ - ٢٤)، في حين تتركز المتعطلات في الفئة العمرية (٢٥ - ٢٩)، ومن جهة أخرى يتبين بوضوح تفوق الإناث المتعطلات على الذكور في الفئات العمرية (٢٥ - ٢٩)، و(٣٠ - ٣٩)، لأن معظم المتعطلات هن من خريجات الكليات والجامعات، ويُلاحظ انخفاض نسبة المتعطلات في الفئة العمرية (١٥ - ١٩)، إلى رقم متدنٍ (١٪)، بالمقارنة مع الذكور الذين تتجاوز نسبتهم (٣٪)، مما يدل على أن الآباء لا يدفعون بناتهم إلى سوق العمل في سن مبكرة كما هو الحال بالنسبة للذكور، إضافة إلى أن نسبة كبيرة ممن يكملن الثانوية يدخلن الحياة الزوجية في سن مبكرة. كما يُلاحظ أيضاً انخفاض نسبة المتعطلين (ذكوراً وإناثاً)، في الفئات العمرية الكبيرة (٤٠ - ٥٤)، وذلك لاستقرار التوظيف والأوضاع الاقتصادية للشركات والمؤسسات.

شكل رقم (٤ - ١٠): التركيب العمري والنوعي للمتغلبين السعوديين في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد اعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣ هـ.

جدول رقم (٤ - ٥): التركيب العمري والنوعي للمتغلبين

السعوديين لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

فئات العمر	الذكور	الإناث	الإجمالي
١٩-١٥	٣,٤	١,٠	٢,١
٢٤-٢٠	٤٣,٥	٢٥,٧	٣٣,٩
٢٩-٢٥	٣٣,٢	٤٢,٥	٣٨,٢
٣٤-٣٠	١٢,٧	٢١,٤	١٧,٤
٣٩-٣٥	٥,٣	٧,١	٦,٣
٤٤-٤٠	١,١	٢,٠	١,٦
٤٩-٤٥	٠,٦	٠,٢	٠,٤
٥٤-٥٠	٠,٣	٠,١	٠,٢
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠
الجملة	-	-	-

المصدر: اعتمد اعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣ هـ

وبوجه عام يعكس التركيب العمري للذكور والإناث المشار إليه آنفاً أن الذكور يدخلون سوق العمل في سن أصغر مقارنة بالإناث اللواتي ينتظرن في الغالب لحين التخرج من الجامعة. كما يستنتج من ذلك أن البطالة تتركز لدى الشباب في العشرينيات من العمر، إذ يشكل هؤلاء ٧٢٪ من إجمالي المتعطلين في عام ١٤٣٣هـ. وهذا يعكس عدم مرونة آليات السوق في توظيف الداخلين الجدد لسوق العمل أو عدم مواءمة مهاراتهم لمتطلبات سوق العمل، مما قد يتطلب الاهتمام بالتدريب والتأهيل.

٤-٥-٣: الحالة الزوجية للمتطلين السعوديين:

يقصد بالتركيب الزواجي تصنيف السكان - عددياً، أو نسبياً - بحسب فئات الحالة الزوجية الأربع (أعزب لم يسبق له الزواج، متزوج، مطلق، أرمل)، وتعد الحالة الزوجية من خصائص السكان الأساسية المكتسبة المهمة على عكس الخصائص البيولوجية الأخرى مثل العمر والنوع (الخريف، ٢٠٠٣م: ٢٠٤، الخفاف، ١٩٩٩م: ٢٤٦، العيسوي، ٢٠٠١م: ٣٨٦).

وتدل بيانات الشكل (٤ - ١١)، الخاص بالتركيب الزواجي للمتطلين السعوديين أن ثلاثة أرباع المتطلين عن العمل هم من غير المتزوجين (أي العزاب)، إذ بلغت النسبة (٦٥٪)، ويُعزى ارتفاع هذه النسبة إلى كون الأغلبية الساحقة من المتطلين هم من الداخلين الجدد لسوق العمل، وكثير منهم يؤجلون الزواج لحين الحصول على عمل. أما المتزوجون فيمثلون نحو (٣٣٪)، من إجمالي المتطلين عن العمل.

شكل رقم (٤ - ١١): الحالة الزوجية للمتطلين السعوديين لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

من جهة أخرى يتضح من خلال الجدول (٤ - ٦)، الخاص بالحالة الزوجية للمتطلين السعوديين أن نسبة المتطلين الذين لم يسبق لهم الزواج ترتفع بين الذكور إلى قرابة ضعف النسبة لدى الإناث؛ إذ تصل نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج نحو (٨٧٪) مقابل ٤٦٪ من إجمالي المتطلات الإناث. وفي المقابل، ترتفع نسبة المتزوجات إلى أكثر من نصف المتطلات عن العمل، في حين لا تتجاوز نسبة المتزوجين نحو ١٣٪ من إجمالي المتطلين الذكور. ولا تمثل نسبة المطلقات والأرامل إلا نسبةً صغيرة.

جدول رقم (٤ - ٦) : الحالة الزوجية للمتغلبين السعوديين بحسب النوع
في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

الحالة الزوجية	ذكور	إناث	الإجمالي
لم يتزوج أبداً	٨٦,٧	٤٦,٣	٦٤,٨
متزوج	١٢,٦	٥١,٠	٢٣,٤
مطلق	٠,٧	٢,٥	١,٧
أرمل	٠,٠	٠,٢	٠,١
الجملة	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣ هـ.

٤-٥-٤: الحالة التعليمية للمتغلبين السعوديين:

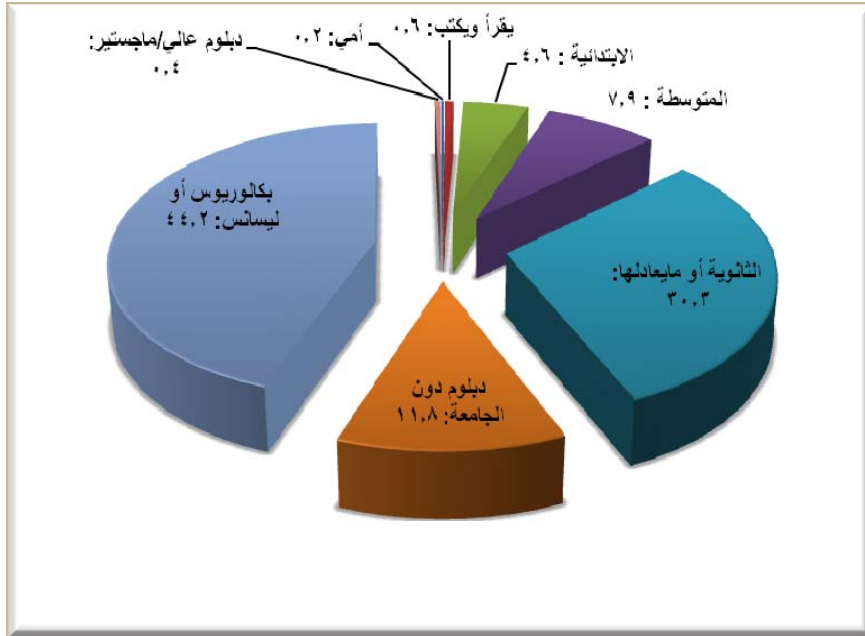
لا شك أن التركيب التعليمي للمتغلبين وتفاوتته بين الذكور والإناث يعكس طبيعة العرض من القوى العاملة، لذلك ينبغي الاهتمام بالتركيب التعليمي للقوى العاملة لمعرفة مدى تناسب مخرجات التعليم مع مدخلات سوق العمل، خاصة أن هناك اعتقاداً سائداً بأنه كلما زادت درجة تعليم الشخص، زادت فرصته في الحصول على عمل مناسب. ولكن هذا الأمر ليس دقيقاً بالنسبة للسعوديين؛ إذ يتبين من خلال الشكل (٤ - ١٢)، أن القسم الأكبر (٤٤٪) من المتغلبين من قوة العمل هم من حملة الشهادة الجامعية. بل أدت هذه النسبة المرتفعة إلى ظهور بعض الأصوات التي تتهم الجامعات بأنها أصبحت منتجة للبطالة.

وعلى أية حال، يأتي في المرتبة الثانية بعد حملة الشهادة الجامعية، المتغلبون من حملة الثانوية، أو ما يعادلها، إذ يمثل هؤلاء نحو (٣٠٪)، ثم المتغلبون من حملة دبلوم دون الجامعي بنحو (١٢٪). وتصل نسبة حملة الثانوية

والشهادة الجامعية معاً الأغلبية الساحقة من المتعطلين عن العمل (٨٦٪). ومن اللافت للنظر أن الأمية لم يعد لها وجود يُذكر بين المتعطلين عن العمل، ما يعكس انتشار التعليم في كافة المناطق الإدارية بالمملكة، وما نتج عنه من تغير ملحوظ في التركيب التعليمي للسكان عموماً.

شكل رقم (٤ - ١٢): الحالة التعليمية للمتعطلين السعوديين (١٥ سنة فأكثر) لعام ١٤٣٣هـ

(٢٠١٢م)



المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣ هـ.

كما تشير البيانات أيضاً أن نسبة حملة الشهادة الابتدائية لا يمثلون إلا نسبة صغيرة لا تتجاوز (٥٪)، وذلك يعود إلى انخفاض الطلب على هذه الفئة في سوق العمل نتيجة للتطورات والتقنيات المستخدمة وقلة المهارات والخبرات المكتسبة لدى هذه الفئة، وقبل ذلك تمكين التلاميذ من مواصلة تعليمهم إلى مستويات أعلى من المرحلة الابتدائية.

٤-٥-٥: الحالة التعليمية للمتطلبن حسب النوع (ذكور/إناث):

يتبين من خلال الاطلاع على الجدول (٤ - ٧)، وجود تفاوت كبير في التركيب التعليمي بحسب النوع. فمن جهة، يمثل حملة الشهادة الجامعية أغلبية النساء المتعطلات عن العمل، إذ تصل نسبة هذه الفئة نحو (٧٢٪)، ومن جهة أخرى، يمثل حملة الشهادة الثانوية النسبة الأكبر من بين الذكور، بل تصل نسبة حملة الشهادة المتوسطة والثانوية قرابة ثلثي المتطلبن الذكور. ومن اللافت للنظر أن الأميين لا يمثلون سوى نسب صغيرة جداً لا تكاد تُذكر بين الذكور والإناث على حد سواء. وتحسن الإشارة إلى أن انخفاض نسبة حملة الشهادة الابتدائية بين المتعطلات إلى أقل من ١٪، مقارنة بنحو ٩٪ للذكور يدل على عدم توفر فرص عمل للنساء بهذا المستوى التعليمي، وذلك على العكس من الرجال الذين تتوافر لهم فرص عمل في مهن ومجالات متعددة. وهذا يختلف عما ذهبت إليه دراسة البكر (٢٠٠٤م: ٢٨٤)، من أنه كلما انخفض التحصيل العلمي للقوى العاملة ازدادت حالة البطالة بينها.

وهذه النتائج لا بد أن تكون مؤشراً يثير عديداً من التساؤل حول مناهج التعليم ومدى ملاءمتها لحاجات سوق العمل، وكذلك حول ارتفاع معدلات التسرب بعد الحصول على الشهادة الابتدائية، أو المتوسطة، خاصة بين الذكور. وهذا يثير بدوره تساؤلات مهمة حول أسباب هذا التسرب، هل هو للبحث عن عمل نتيجة الظروف الأسرية، أم فشل المدارس في احتوائهم؟ ومن جهة أخرى، لا شك أن ارتفاع نسبة المتطلبن من حملة الشهادة الثانوية يثير تساؤلات كثيرة حول الأوضاع الأسرية، أو مدى قدرة الجامعات ومؤسسات التدريب المهني على استيعاب الشباب وتسليحهم بالمهارات، أم أن الأمر يعود لشروط التوظيف الصعبة التي تجعل هذه الفئة بعيدة عن التوظيف؟

جدول رقم (٤ - ٧) : الحالة التعليمية للمتعلين السعوديين (١٥ سنة فأكثر)

حسب النوع لعام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)

الحالة التعليمية	ذكور (%)	إناث (%)
أمي	٠.١	٠.٢
يفرأ ويكتب	١.١	٠.٢
الاجتائية	٩.٤	٠.٦
التوسطة	١٥.٢	١.٧
الثانوية أو ما يعادلها	٤٥.٦	١٧.٤
دبلوم دون الجامعة	١٦.١	٨.١
بكالوريوس فما فوق	١٢.٤	٧١.٨
الجملة	١٠٠	١٠٠

المصدر: اعتمد إعداد الشكل على بيانات مسح القوى العاملة لعام ١٤٣٣هـ.

كما يستنتج مما سبق، أنه من اللافت للانتباه ارتفاع نسبة المتطلات من حملة الشهادة الجامعية مما يعكس محدودية فرص العمل أمام الإناث، التي تكاد تنحصر في مجال التعليم العام، مما ولد ضغطاً على المؤسسات التعليمية، ونتج عنه تكديساً في قوائم الانتظار للحصول على عمل. وهذا الوضع يتطلب مراجعة جادة لطبيعة مخرجات التعليم العالي والنظر في التخصصات المطروحة وكذلك البرامج والخطط التعليمية لضمان توافقها وخدمتها لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما تنادي به كثير من الدراسات مثل التركستاني (١٤٢٥هـ)، والوافي الطيب (١٤٢٩هـ)، وعبدالمنعم (١٤٣٠هـ)، والعتيبي (٢٠٠٧م)، وما أشارت إليه دراسة العتيبي (٢٠٠٧م: ٢٢) من أن استمرار تدفق أعداد كبيرة من التخصصات النظرية سيسهم في زيادة البطالة.

٣- الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على التوزيع والخصائص المكانية والديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للقوة العاملة المتعطلة في المملكة العربية السعودية، وذلك بالاعتماد على مسوحات القوى العاملة التي أجرتها مصلحة الإحصاءات العامة خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٢م)، وتوفر هذه السلسلة من المسوحات بيانات على مستوى المملكة ومناطقها الإدارية الثلاث عشرة، مما يتيح المجال للتعرف على معدلات البطالة ورصد التغيرات التي تطرأ عليها في جميع المناطق. وقد استخدمت بعض الأساليب والوسائل الإحصائية كالنسب المئوية والأشكال البيانية، ويمكن إيجاز أبرز النتائج في الآتي:

- يبلغ حجم قوة العمل (١٠٧٥١٦٤٢)، وعدد المشتغلين (١٠١٣٦٣٩٣) في عام ١٤٣٣هـ (٢٠١٢م)، وتمثل العمالة السعودية نحو (٤٢٪) من إجمالي المشتغلين، في حين تشكل العمالة الوافدة (٥٨٪).
- بلغ حجم قوة العمل المتعطلة عام ١٤٣٣هـ (٦١٥.٢٤٩) متعطلاً، منهم (٥٨٨.٤٣١) متعطلاً سعودياً يمثلون ما نسبته (١٢.٢٪) من قوة العمل السعودية. ويتركز معظم المتعطلين عن العمل (٥٥٪) في ثلاث مناطق إدارية (مكة المكرمة، والرياض، والشرقية). ومن جهة أخرى، جاءت منطقة الجوف في المرتبة الأولى من حيث توطن قوة العمل المتعطلة السعودية، وتليها منطقتا الحدود الشمالية وجازان.
- بلغ معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية نحو ١٢.٢٪ في عام ١٤٣٣هـ، ونحو ٥.٧٪ بين القوى العاملة بشكل عام. وتتفاوت معدلات بطالة القوى العاملة السعودية بين المناطق الإدارية بالمملكة. فيرتفع معدل البطالة إلى نحو

(٢٨٪)، في منطقة الجوف، وتأتي في المرتبة الثانية منطقة الحدود الشمالية بنحو (٢٣٪)، ثم منطقة جازان بنحو (٢٠٪)، من إجمالي المتعطلين السعوديين بالمملكة، في حين ينخفض معدل البطالة إلى أدنى مستوى في منطقة الرياض، أي نحو (٨٪).

• يعزى التباين بين مناطق المملكة في معدلات البطالة إلى التفاوت في مستويات التنمية؛ حيث تنخفض معدلات البطالة في المناطق الأكثر نمواً، في حين ترتفع في المناطق الأقل نمواً في شمال المملكة وجنوبها.

• تتركز البطالة بين الشباب، إذ تصل نسبة المتعطلين في الفئات العمرية (٢٠-٢٩)، إلى نحو ٧٢٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين. وتتركز أعداد المتعطلين عن العمل من بين الشباب السعودي في منطقة مكة المكرمة، تليها منطقة الرياض، ثم المنطقة الشرقية.

• ثلاثة أرباع المتعطلين عن العمل (٦٥٪)، هم من غير المتزوجين.

• ترتفع نسبة حملة الشهادة الجامعية بين المتعطلين السعوديين بوجه عام.

• ترتفع نسبة البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور، ولا سيما بين المتعلمات، وبخاصة من حملة الشهادة الجامعية.

• وجود تفاوت كبير في التركيب التعليمي بحسب النوع، ففي حين يمثل حملة الشهادة الجامعية أغلبية النساء المتعطلات عن العمل (٧٢٪)، فإن حملة الشهادة الثانوية يشكلون النسبة الأكبر من بين الذكور (٤٥٪)، بل تصل نسبة حملة الشهادة المتوسطة والثانوية بين المتعطلين الذكور إلى قرابة الثلثين.

• لا يمثل الأميون سوى نسبة صغيرة جداً لا تكاد تُذكر بين الذكور والإناث على حد سواء. كما أن نسبة المتعطلات من حملة الشهادة الابتدائية لا

تتجاوز ١٪، مقارنة بنحو ٩٪ للذكور، مما يدل على عدم توافر فرص عمل للنساء بهذا المستوى التعليمي، وذلك على العكس من الرجال الذين تتوافر لهم فرص عمل في مهن ومجالات متعددة.

التوصيات:

- بناءً على نتائج الدراسة، تتمخض بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة توظيف العمالة الوطنية، ومن ثم الحد من البطالة، ومنها:
 - الاستمرار في بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لخطوة التنمية التاسعة، التي تنص على ضرورة إحداث تنمية متوازنة بين المناطق، وذلك من خلال توزيع المشروعات التنموية، والحد من تركيزها في المدن الكبرى، خاصة الرياض والدمام وجدة.
 - تشجيع القطاع الخاص على إنشاء المصانع والأنشطة الصناعية الجديدة في المناطق الأقل نمواً بعيداً عن المدن الكبرى، وذلك من أجل تخفيف الضغط على المدن الكبرى، والحد من البطالة وخفض معدلات الهجرة المغادرة من تلك المناطق.
 - تحسين مستوى التعليم وتطوير المناهج في التعليم العام والجامعي لتحتوي على المهارات الضرورية التي يتطلبها العمل في القطاع الخاص كاللغة الإنجليزية ومهارات التواصل وتعزيز أخلاقيات العمل.
 - الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة من أجل التركيز على السياسات التي تعالج مشكلة بطالة الشباب، وكذلك التنظيمات المؤسسية التي أثبتت نجاحاً في مواجهة هذه المشكلة.

- العمل على تحسين دقة إحصاءات القوى العاملة ورصد التغيرات في سوق العمل بأسلوب أكثر دقة وإتاحة البيانات للباحثين من أجل الاستفادة من الجامعات ومراكز الأبحاث المتخصصة.
- تحفيز القطاع الخاص لتوظيف الشباب السعودي، ووضع قيود صارمة تلزم الشركات الوطنية بإحلال العمالة الوطنية، مع ضرورة تحسين الأجور الشهرية للعاملين السعوديين بما يتناسب مع الأوضاع المعيشية الحالية، ووضع حد أدنى للأجور لا يقل عن ٤٠٠٠ ريال للمهن التي يمكن شغلها من قبل العمالة السعودية.
- تشجيع الشباب السعودي على العمل في القطاعات التي تكثر بها أعداد العمالة الوافدة، التي لا تتطلب مهارات عالية، أو تأهيلاً مرتفعاً، مثل تجارة الجملة والتجزئة.
- تشجيع تبني الشباب للمشروعات الصغيرة والتوسع في برامج الأسر المنتجة لتوسيع الخيارات أمام الشباب من الجنسين.
- الاستمرار في برنامج "حافز" مع ضرورة إجراء تقييم دوري لزيادة فاعليته، وتعديل ضوابطه وإجراءاته كلما دعت الحاجة.
- استمرار الجهود الرامية للحد من العمالة المخالفة والسائبة لمزاحمتها المواطنين في استثماراتهم الصغيرة.
- العمل الجاد لزيادة فاعلية القوى العاملة النسائية التي تعاني من ارتفاع معدل البطالة في أوساطها، وذلك من خلال توسيع مجالات العمل المتاحة للمرأة، وتنويعها وعدم حصرها في مهن محددة، وفتح أقسام نسائية في

جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية ، وكذلك فتح معاهد مهنية وتدريبية في مختلف المناطق الإدارية بحسب حاجات سوق العمل ، والعمل على تسهيل انتقال المرأة إلى مقر العمل من خلال توفير نقل عام مناسب.

- نظراً لارتفاع معدلات البطالة بين النساء، فإن الحاجة ماسة لصياغة "استراتيجية لتوظيف المرأة" وذلك لخصوصية وضع المرأة واختلاف متطلبات توظيفها عن الرجل.

- ترشيد عملية استقدام العمالة الأجنبية وعدم التساهل في تدفق العمالة "الهامشية" وغير القانونية. وحصرها في مهن محددة لا يمكن للعمالة الوطنية القيام بها.

- تفعيل دور مكاتب العمل وتعزيز مبدأ الشفافية، وذلك من خلال الإعلان المستمر عن الوظائف الجديدة سواء في القطاع العام، أو الخاص.

- تحسين بيئة العمل وتصحيح أوضاع العاملين السعوديين في القطاع الخاص من خلال وضع عقود عمل مقننة تشتمل على ضوابط وشروط ملزمة للطرفين، وتكفل حقوق العمالة وأصحاب العمل.

- مراجعة استراتيجية التوظيف بشكل دوري لضمان فاعليتها ومواكبتها للتغيرات في سوق العمل.

- تكثيف الجهود للحد من التلاعب بتأشيرات العمل، ومحاربة التستر، والحد من سيطرة العمالة الوافدة على بعض النشاطات التجارية، أو احتكارها، وخاصة تلك الأنشطة التي لا تتطلب مهارات عالية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- استنبولي، ابتسام عبدالقادر، (١٤٢٤هـ)، " واقع البطالة بين المراجعين والمراجعات لمكاتب التوظيف التابعة لوزارة الخدمة المدنية في الرياض وجدة والدمام. الأسباب والعلاج"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- البكر، محمد عبد الله، (٢٠٠٤ م)، "أثر البطالة في البناء الاجتماعي". *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٣٢ (٢): ٢٦٣ - ٢٩٥.
- بلقاسم، زايري، (٢٠٠٩م)، "أزمة البطالة في العالم العربي وتحديات أسواق العمل". *مجلة جامعة الملك عبد العزيز (للعلم الإنساني)*، ٢٣ (٢): ٤٢ - ٣.
- التركستاني، حبيب الله محمد رحيم، (١٤٢٥ هـ)، "المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل"، ورقة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبدا لله بن عبدالعزيز حول التعليم العالي ١٩ - ٢١ ذو الحجة ١٤٢٥ هـ / الموافق ٣٠ يناير - ٠١ فبراير ٢٠٠٥ م.
- الخريف، رشود محمد، (١٤٢١ هـ)، "القوى العاملة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية" *سلسلة بحوث جغرافية*، الجمعية الجغرافية السعودية، رقم (٤١).
- الخريف، رشود محمد، (١٤٢٣ هـ)، *السكان : المفاهيم والأساليب والتطبيقات*. دار المؤيد: الرياض.

- الخريف، رشود محمد، (٢٠١٠م)، **معجم المصطلحات السكانية والتنمية**. الرياض : مؤسسة الملك خالد الخيرية.
- الخمشي، سارة صالح، (١٤٣١هـ)، " دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة الشباب، دراسة تطبيقية في بعض مناطق المملكة العربية السعودية"، **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب**، ٢٥ (٥٠) : ٢٤٥ - ٢٩٢.
- الزامل، الجوهرة، (١٤٣٢هـ)، "الأثار الاجتماعية لبطالة خريجات الجامعة وتصور مقترح لمواجهتها"، دراسة مقدمة في ندوة رؤية مستقبلية للحد من البطالة لخريجات الجامعات السعودية، المنعقدة في جامعة الملك سعود في ١٤/٣/٢٠١١م.
- السرياني، محمد محمود، (٢٠٠٩م)، "البطالة في الأردن"، **مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية**، ١١(١) : ٧٧ - ١٤٨.
- السهلي، محمد علي، (٢٠٠٣م)، "علاقة البطالة بالجرائم المالية دراسة مسحية على نزلاء إصلاحية الحائل بالرياض من السعوديين"، **أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية**، قسم العلوم الشرطية : الرياض.
- الشتيوي، عبدالله صالح، وآخرون، (١٤٢٩هـ)، "توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات - الحلول)"، دراسة غير منشورة، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، المملكة العربية السعودية.
- الشراح، رمضان، (٢٠٠٨م)، "نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج: حالة الكويت"، المؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدولة العربية" المنعقد في القاهرة. جمهورية مصر العربية خلال الفترة ١٧ - ١٨ مارس.

- صبيح، ماجد حسني، (٢٠٠٢م)، "أثر الحصار الإسرائيلي على البطالة في الأراضي الفلسطينية في أعقاب انتفاضة الأقصى"، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد والإدارة)*، ١٦ (١): ٣-٣٥.
- طاقة، محمد، وحسين حسن، (٢٠٠٨م)، *اقتصاديات العمل*، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة.
- الطيب، الوافي، (٢٠٠٨م)، "تشخيص مشكلة البطالة في الدول العربية وآليات معالجتها"، *مجلة علوم إنسانية (جامعة تبسة - الجزائر)*، ٦ (٣٨).
- عبد المنعم، سلوى، (٢٠٠٩م)، "البطالة بين الخريجات في المملكة العربية السعودية"، ورقة مقدمة في اللقاء السنوي السابع عشر لجمعية الاقتصاد السعودية، التكامل الاقتصادي الخليجي: الواقع والمأمول - الرياض - المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، سعد مرزوق، (١٤٢٧هـ)، *تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة*، ندوة تحديات التوظيف في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول: جامعة طيبة.
- عجوة، عاطف عبدالفتاح، (١٤٠٦هـ)، *البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة*، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- العطيان، تركي محمد، (١٤٢٧هـ)، "البطالة وعلاقتها بالسلوك الإجرامي: دراسة نظرية على المجتمع السعودي". *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*، ٢١ (٤١): ٣٤١-٤٠٣.
- العيسوي، فايز محمد، (٢٠٠١م)، *أسس جغرافية السكان*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- القباني، محمد عبدالعزيز، (١٤١٩ هـ)، "التحليل الجغرافي للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية ١٣٩٤ - ١٤١٣ هـ"، سلسلة بحوث جغرافية، الجمعية الجغرافية الكويتية)، عدد: ٢٢٠.
- القحطاني، محمد مفرح، (١٤٢٥ هـ)، " البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وملاحظها الديموغرافية والاجتماعية"، سلسلة بحوث جغرافية (الجمعية الجغرافية السعودية)، عدد: ٦٦.
- المالكي، سعود علي، (١٤٢٧ هـ)، "خصائص مشكلة البطالة في المراكز الحضرية." رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الملك سعود: الرياض.
- مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية (٢٠٠٠م)، نشرة القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، الرياض.
- مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية، (٢٠٠٩م)، نشرة القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، الرياض.
- مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية، (٢٠١٢م)، نشرة القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، الرياض.
- النويصر، خالد بن رشيد بن محمد، (١٤٢١ هـ)، "دراسة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض، (١٤٢٥ هـ)، "خريطة المناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية"، الرياض.

- هيئة المساحة الجيولوجية ، (١٤٣٣هـ) ، خريطة للمناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية ، الرياض.
- وزارة التخطيط ، (١٤٢٥هـ) ، خطة التنمية الثامنة (٢٠٠٥ - ٢٠٠٩م) ، مطابع وزارة التخطيط ، الرياض.
- وزارة التخطيط ، (١٤٣١هـ) ، خطة التنمية التاسعة (٢٠١٠ - ٢٠١٤م) ، مطابع وزارة التخطيط ، الرياض.

عزيزي

الباحث وصاحب العمل والمؤسسة

تتيح لك الجمعية الجغرافية السعودية فرصة
التعريف بإنتاجك العلمي وأجهزتك ومؤسستك
وبرامجك التي يمكن أن تخدم الجغرافيين
والجغرافيا.

أسعار الإعلانات

صفحة كاملة بمبلغ ١٠٠٠ ريال سعودي

نصف صفحة بمبلغ ٥٠٠ ريال سعودي

ربع صفحة ٢٥٠ ريالاً سعودياً

عزيمي عضو الجمعية الجغرافية السعودية

هل غيرت عنوانك؟ فضلاً املأ الاستمارة المرفقة وأرسلها على عنوان الجمعية

الاسم :

العنوان :

ص.ب. :

المدينة والرمز البريدي :

البلد :

الاتصالات الهاتفية :

عمل : منزل :

جوال : بيجر :

بريد إلكتروني :

ترسل على العنوان الآتي :

الجمعية الجغرافية السعودية

ص.ب. ٢٤٥٦ - الرياض ١١٤٥

المملكة العربية السعودية

فاكس : ٩٦٦ ١ ٤٦٧٧٧٣٢

هاتف : +٩٦٦ ١ ٤٦٧٨٧٩٨

بريد إلكتروني : sgs@ksu.edu.sa

كما يمكنكم زيارة موقع الجمعية على الإنترنت على الرابط الآتي :

www.ksu.edu.sa/societies/sgs/www.saudigs.org

آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية :

- ٩٠- خصائص المناخ للفترة النوثية بمحافظة خميس مشيط د. بدر الدين بن يوسف محمد
- ٩١- خريطة مخاطر الفيضانات والسيول في مدينة جدة د. مشاعل بنت محمد آل سعود
- ٩٢- دراسة العلاقة بين الكتل الهوائية الشتوية والخصائص المناخية في شمال المملكة العربية السعودية د. فوزية بنت عمر بنحرجي
- ٩٣- رحلة العمل اليومية للوافدين المقيمين في منطقة الأعمال المركزية بمدينة الرياض : دراسة تطبيقية في جغرافية النقل د. سعد بن ناصر الحسين
- ٩٤- تأثير المناخ على مرض الملاريا في منطقة جازان (محطة ملاكي المناخية كدراسة حالة)، د. عائشة بنت علي العريشي
- ٩٥- الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لمستفيدي الخدمات الطبية في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض "دراسة جغرافية" د. صباح بنت علي اليماني
- ٩٦- الحرارة والرطوبة الجوية واستهلاك الطاقة الكهربائية في مدينة جدة د. هدى بنت عبد الله العباد
- ٩٧- التحليل الكمي المقارن لكثافة التصريف مع التطبيق على حوض وادي العاقول بالمدينة المنورة د. متولي عبد الصمد عبد العزيز
- ٩٨- الاتجاهات نحو سلامة التلاميذ المرورية بمدينة الرياض د. محمد بن سعد المقرري
- ٩٩- خصائص متعاطي المخدرات المترددين على مستشفى الأمل بالدمام د. حورية بنت صالح الدوسري
- ١٠٠- الصناعة في المناطق الجنوبية الغربية من المملكة العربية السعودية د. عبد العزيز بن إبراهيم الحرة
- ١٠١- تقييم تدهور الغطاء النباتي وأثره على السياحة البيئية في منطقة جازان د. آمال بنت يحيى الشيخ
- ١٠٢- التباين المكاني لأوجه الدخل والإنفاق في المجتمع السعودي في الشرقية أ.د. فريال بنت محمد الهاجري
- ١٠٣- اشتقاق المعادلات التجريبية لتصميم منحنيات كثافة الأمطار في المملكة د. محمد بن فضيل بوربه
- ١٠٤- تغير الأمطار في منابع النيل وأثره في الاحتياجات المائية في مصر د. مسعد بن سلامة مندور
- ١٠٥- الاتجاهات الحديثة لنمو السكان وأثارها في المدينة المنورة أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكي

(Price Listing Per Copy):**أسعار البيع:**

Individuals: 15 S.R

سعر النسخة الواحدة للأعضاء ١٥ ريالاً سعودياً

Institutions 20 S.R

سعر النسخة الواحدة للمؤسسات ٢٠ ريالاً سعودياً

Handing&Mailing Cargers are Added on the Above Listing تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد

Unemployment in Saudi Arabia: Levels, Geographic Variations, and Socioeconomic Characteristics

Abstract:

Unemployment is a major problem that is afflicting many developing countries. Therefore, it has received considerable attention, especially because of its economic, social and political implications. The problem is becoming more serious and complicated in Saudi Arabia, because of its rising rates at alarming levels while the country is continuing to receive huge numbers of foreign labour.

The aim of this study was to determine the levels of unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia during the period (1999 – 2012), and to highlight the spatial variations among administrative Areas, in addition to identifying some demographic, social, and economic characteristics of the unemployed. The study utilized the data of "Labour Force Survey" for several years, but mainly that of 2012.

It was found that employed workers represent about (94%) of the total labor force. Saudi workers, on the other hand, comprise about (41%) of total labor force in Saudi Arabia. Unemployment rate reaches 12% for Saudi workforce and about 7.5% for the total labor force in 2012. Large spatial variations in Saudis' unemployment rates are noted among Administrative Areas of the Kingdom, reaching the highest rates in AL-Jouf (up to 28%), 23% in Northern Borders, and about 20% in Jizan,. On the other hand, relatively lower rates are noticed in some areas, especially Riyadh (8%). It is also revealed that about 72% of the unemployed Saudis are youth (20–29 years old), and 44% holding university degrees. The data also indicated that illiterates and those with primary education made up a small proportion (5.4%). Women with a university degree made up about 72% of unemployed women, compared with about 46% of unemployed men.

Finally, some recommendations and suggestions to reduce unemployment rates in the Kingdom of Saudi Arabia are proposed.

ISSN 1018-1423
Key title =Buhut Gugrafiyya

●Administrative Board of the Saudi Geographical Society●

Mohammed S. Makki	Prof.	Chairman.
Mohammed S. Al-Rebdi	Assoc. Prof	Vice-Chairman.
Ali A. Al Dosari	Assoc. Prof.	Secretary General.
Mohammed A. Al-Fadhel	Assoc. Prof.	Treasurer.
Mohammed A. Meshkhes	Assoc. Prof.	Head of Research and Studies Unit
Mohamed Ibrahim Aldagheiri	Assis. Prof.	Head of The Cultural and Media Committee
Anbara kh. Belal	Assoc. Prof.	Editor of Geographical Newsletter
Mohammed D. Aldakhil	Assis. Prof	Member.
Mohammed A. Alrashed	Assis. Mr.	Member

**Unemployment in Saudi Arabia:
Levels, Geographic Variations,
and Socioeconomic Characteristics**

**Nawal H. Al-Harbi
Prof. Rushood M. Al Khraif**

Saudi Geographical Society (S.G.S.)

● Editorial Board ●

Editor-in-Chief:	Mohammed A. Al-Saleh	(Ph.D.).
Editorial Board:	Saad N. Alhussein	(Ph.D.).
	Abdulla A. Al-Taher	(Ph.D.).
	Mohammed S. Al-Rebdi	(Ph.D.).
	Mohammed A. Meshkhes	(Ph.D.).

● Advisory Board ●

Amal Yusof A. Al-Sabah, Ph.D., Professor	University of Kuwait.
Hassan A. Saleh, Ph.D., Professor	The University of Jordan.
Abdullah N. Al-Welaie, Ph.D., Professor	Imam Mohammed Bin Saud Islamic Univ.
Mohammed A. Al-Gabbani Ph.D., Professor	King Saud University.
Nasser. A. Al-Saleh, Ph.D., Professor	Umm Al-Qura University.

● Correspondence Address ●

All Research Papers and Editorial Correspondence Should be sent to
The Editor-in-Chief, Dept. of Geography
College of Arts, King Saud University
P.O.Box 2456 Riyadh 11451
Kingdom of Saudi Arabia
Tel: 4678798 Fax: 4677732
E-Mail: sgs@ksu.edu.sa

All Views Expressed by Contributors to the RESEARCH PAPERS IN
GEOGRAPHY do not Necessarily Reflect the Position of the Editorial Board or
the Saudi Geographical Society



Unemployment in Saudi Arabia: Levels, Geographic Variations, and Socioeconomic Characteristics

Nawal H. Al-Harbi
Prof. Rushood M. Al Khraif