

سلسلة محكمة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

١١٢



الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية
وتخطيطها ومستقبلها: دراسة جغرافية

د. أيمن بن أحمد علي شلضم

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م

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

١١٢

الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية
وتخطيطها ومستقبلها: دراسة جغرافية

د. أيمن بن أحمد علي شلضم

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م

ISSN 1018-1423
Key title =Buhut Gugrafiyya

مجلس إدارة الجمعية الجغرافية السعودية

أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكّي	رئيس مجلس الإدارة.
د. محمد بن صالح الربدي	نائب رئيس مجلس الإدارة.
د. ملهي بن علي الغزواني	أمين المجلس.
د. علي بن عبد الله الدوسري	أمين المال.
د. محمد بن عبد الحميد مشخص	رئيس وحدة الدراسات والتدريب، ومقرر وحدة البرامج الأكاديمية والتوظيف.
د. محمد بن إبراهيم الدغيري	مقرر وحدة النشر الإلكتروني للرسائل العلمية.
د. تغريد بنت حمدي الجهني	مقررة اللجنة الثقافية والإعلامية.
د. عنبرة بنت خميس بلال	مسؤولة النشرة الجغرافية.
أ. محمد بن أحمد الراشد	عضو مجلس الإدارة.

الجمعية الجغرافية السعودية، ١٤٣٧هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

شلضم، أيمن أحمد

الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية وتخطيطها ومستقبلها: دراسة جغرافية / أيمن أحمد شلضم : - الرياض، ١٤٣٧هـ

٩٢ص؛ ٢٤×١٧سم- (سلسلة بحوث جغرافية؛ ١١٢)

ردمك: ٦- ٩ - ٩٠٥٧٧ - ٦٠٣ - ٩٧٨

١- القوى العاملة- السعودية أ.العنوان- ب.السلسلة

ديوي ٣٣١.١١ ١٤٣٧/٣٤٨٩

رقم الإيداع: ١٤٣٧/٣٤٨٩

ردمك: ٦- ٩ - ٩٠٥٧٧ - ٦٠٣ - ٩٧٨

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر للجمعية الجغرافية السعودية على دعم نشر بحثي ضمن سلسلة بحوث جغرافية.

د. أيمن أحمد علي شلضم

قواعد النشر في سلسلة بحوث جغرافية

- ١- يراعى في البحوث التي تتولى سلسلة بحوث جغرافية، نشرها ، الأمانة 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)، ويفرق 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، على برنامج Adope Photoshop أو على هيئة ESO أو تنسيق TIFF على أن تكون أقل درجة وضوح للصور ٣٠٠ نقطة، ومقاس ١٨٠X١٢٠ ملم، وتكون الشكال الملونة على صيغة RGB. وتقدم الاشكال بالأبيض والأسود على وضحية التنسيق الرمادي.
- 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 تسلّم 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 بالباحث: د. أيمن أحمد علي شلضم، دكتوراه في الجغرافية البشرية، مدرس بالأزهر الشريف.
بريد الكتروني: DAYMANSHALDAM@HOTMAIL.COM

المُلخَص

يتناول هذا البحث الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية، وتخطيطها، ومستقبلها حتى عام ١٤٥٤هـ، وقد استهدف البحث دراسة تطور الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية - بشقيها المشتغلين والمتعطلين - ومعرفة اتجاهات نموها، وتحليل أنماط توزيعها الجغرافي حسب المنطقة الإدارية، وتركيبهم العمري والنوعي. كذلك هدف إلى التعرف على متطلبات تخطيط القوى العاملة السعودية، ودراسة العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة السعودية ومعرفة دورها فيه. كما استهدف أيضاً التوقع المستقبلي لحجم قوة العمل الوطنية، وكيفية تخطيطها، وتنمية سوق العمل، والارتقاء بمستوى خدماته وكفاءته في المستقبل.

وقد أظهرت النتائج تزايد حجم القوى العاملة السعودية بالملكة تزايداً كبيراً فيما بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤هـ، وكذلك خلال فترة الإسقاط، كما كشفت الدراسة عن تزايد أعداد المتعطلين بين السعوديين بالملكة خلال فترة الدراسة؛ على الرغم من انخفاض نسبتها. كما اتضح أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في حجم قوة العمل ونسبة البطالة السعودية بالملكة.

وخلصت الدراسة إلى: ضرورة الموازنة بين متطلبات سوق العمل والمخرجات التعليمية بعامة وللنساء بخاصة، ومحاولة توزيع فرص العمل بين مناطق المملكة، وأهمية توفير فرصة عمل مثمرة ومجزية لكل أفراد قوة العمل. ومحاولة إعادة توزيع القوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وأهمية تحديد المستوى التقني للقوى العاملة لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية ومعدلات النمو في ظل ظروف سوق العمل. وكذلك الاهتمام بوضع أسس علمية لكافة السياسات ذات الصلة بالموارد البشرية كالتعليم والتدريب والاستثمار واختيار التقنية الإنتاجية، فضلاً عن إيجاد مستويات نقيس على أساسها القوى العاملة كماً ونوعاً، وضرورة وضع وصف تحليلي للوظائف، وكذلك وضع تنمية مستدامة للقوى العاملة الوطنية؛ حتى يتحقق منها الاستفادة المثلى. وأخيراً لا بد من استمرار توسيع قاعدة التعليم الفني والتدريب المهني، وتحسين نوعيته، وتشجيع القطاع الأهلي على المشاركة الفعالة في ذلك، ووضع وتنفيذ ضوابط وإجراءات تستهدف بلوغ مستوى الاستخدام الأمثل للقوى العاملة بما يؤدي إلى زيادة أعداد الداخلين إلى سوق العمل وتوظيفهم، ومواكبة إستراتيجية القوى البشرية للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

المقدمة:

تعتبر القوى العاملة الدعامة الأساسية للنظام الاقتصادي في أي دولة، ويمثل الاهتمام بها وتنظيمها ركناً رئيساً من أركان التخطيط الاقتصادي؛ لذا كان من الضروري الاهتمام بتخطيط القوى العاملة، خاصة في الدول التي تأخذ بمبدأ التخطيط الشامل سبيلاً إلى التقدم (محيي الدين، ١٩٧٦م، ص ٨٣). ويرتبط التخطيط بالعمل والإنتاج المرتبطين بوجود الإنسان وبقائه، فخلال مراحل التطور الحضاري الطويل، وبمرور الزمن تغيرت طبيعة العمل كثيراً، وازداد التخصص، وتعزز تقسيم العمل (الخریف، ١٤٢١هـ، ص ٢). ولقد أدى نمو المعرفة واختراع التقنيات الحديثة، وتزايد التخصص، وتقسيم العمل، بالإضافة إلى التحولات الاقتصادية والاجتماعية إلى توسيع احتياجات الإنسان، وتزايد قدراته على الإنتاج، وبالتالي إحداث تغييرات في حجم الأعمال التي يقوم بها الإنسان، ونوعيتها، وخصائصها (UN,1973, p293).

ولعنصر قوة العمل أهمية كبيرة ودور لا غنى عنه لتحقيق أهداف التنمية، فهو لا يقل أهمية عن دور رأس المال المستخدم في العمليات الإنتاجية؛ لذا ترجع أهمية دراسة خصائص القوى العاملة الوطنية إلى دورها في التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، حيث يأخذ المخططون للتنمية الشاملة بها؛ إذ تساهم القوى العاملة - التي تُعد من أهم عناصر الإنتاج - في دفع عجلة التنمية وتحقيق التقدم والرخاء. فالعنصر البشري إذن يبقى المحرك الأساس والمنفذ لكل خطط التنمية، والأساس الذي تقوم عليه حضارات الدول ونهضتها؛ ومن ثم فإن رفع كفاءة قوة العمل وبذل الجهد لجعلها أكثر إنتاجية ضرورة ماسة لتنمية الاقتصاد

(زكي وآخرون، ٢٠٠٨م، ص ٣). وتبدأ الخطوة الأولى في هذا الاتجاه بدراسة وفهم حجم وخصائص قوة العمل وخصائص شرائحها المختلفة اعتماداً على بيانات وإحصاءات دقيقة لقوة العمل.

وبعد أن شهدت المملكة عملية استفاد ضخمة للعمالة الوافدة - أصبحت معها المملكة محط أنظار الراغبين في العمل ومنطقة جذب سكاني - تدفقت إليها تيارات الهجرة الخارجية بالآلاف من مختلف دول العالم، وقد استثمرت المملكة العوائد النفطية في تنمية وتطوير مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعمراية بمعدلات أسرع من قدرة سوق العمل المحلية على مواكبتها. وكانت المملكة - في تلك الفترة - تعاني من نقص حاد في الأيدي العاملة مما اضطرها إلى الاستفاد من الخارج لسد العجز في قوة العمل اللازمة؛ فزاد الطلب على العمالة الأجنبية بمختلف مستوياتها الماهرة وغير الماهرة (القباني، ١٩٩٨م، ص ٤).

إن الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة له آثار إيجابية، وله أيضاً آثار سلبية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية. وقد ظهر ذلك من خلال دراسات وكتابات تناولت العمالة الوافدة ومزاحمتها للعمالة السعودية في فرص العمل؛ مما أدى إلى اهتمام كبير بضرورة العمل على سعودة الوظائف بالقطاعين الحكومي والخاص، وخفض الاعتماد على العمالة الوافدة، ومن ثم كان الاهتمام بهذه الدراسة للوقوف على الوضع الحالي للخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية وتخطيطها ومستقبلها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١- دراسة تطور القوة العاملة السعودية واتجاهات نموها، وتحليل أنماط توزيعها الجغرافي حسب المنطقة الإدارية؛ إذ تساعد دراسة القوى العاملة الباحثين ومتخذي القرار في رسم السياسات الخاصة بها بالمملكة، إضافة إلى الاستفادة منها في الإعداد والتخطيط للبرامج التنموية الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية للمملكة.
- ٢- دراسة الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية من حيث تركيبهم العمري والنوعي.
- ٣- التعرف على خصائص المشتغلين السعوديين، من حيث تطورهم واتجاهات نموهم، وتوزيعهم الجغرافي حسب المنطقة الإدارية، وخصائصهم الديموغرافية.
- ٤- رصد خصائص المتعطلين السعوديين، من حيث تطورهم واتجاهات نموهم، وتوزيعهم الجغرافي حسب المنطقة الإدارية، والنوع، والعمر.
- ٥- التعرف على متطلبات تخطيط القوى العاملة السعودية، بما يتفق مع احتياجات سوق العمل، واقتراح السياسات التعليمية والتدريبية لامتناس فائض العمالة.
- ٦- دراسة العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة السعودية ومعرفة دورها فيه. إضافة إلى عمل تقديرات مستقبلية لهذه القوى.

منهج الدراسة ومصادرها:

استخدم الباحث المنهج التاريخي في دراسة تطور أحجام قوة العمل والمشتغلين والمتعطلين السعوديين، كما استخدم المنهج الأصولي في تحليل العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة السعودية، كما اعتمد على

الأسلوبين الكمي والكارتوجرافي في تحليل ومعالجة وعرض البيانات الإحصائية ونتائج الدراسة، واستعان كذلك بالحاسب الآلي في رسم الأشكال البيانية والخرائط الآلية، وقد اعتمد الباحث على المعادلة الأسية في تقديرات القوى العاملة والبطالة السعودية حسب العمر والنوع خلال فترة الإسقاط (١٤٣٤ - ١٤٥٤هـ). وقد توافرت للمملكة العربية السعودية قاعدة بيانات عن القوى العاملة بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة تمثلت في التعدادات السكانية المختلفة خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣١هـ)، وبحوث القوى العاملة التي نفذتها مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات لأعوام (١٤٢٠هـ، ١٤٣١هـ، ١٤٣٤هـ).
هيكل الدراسة:

يمكن تقسيم الدراسة إلى ستة محاور رئيسة لتحقيق أهدافها، وهي:

- (١) القوى العاملة السعودية وخصائصها الديموغرافية.
- (٢) المشتغلون السعوديون وخصائصهم الديموغرافية.
- (٣) المتعطلون السعوديون وخصائصهم الديموغرافية.
- (٤) تخطيط القوى العاملة السعودية.
- (٥) العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة السعودية.
- (٦) التقديرات والاستراتيجيات المستقبلية للقوى العاملة السعودية.

التحليل والمناقشة:

(١) القوى العاملة السعودية وخصائصها الديموغرافية:

تعدُّ دراسة حجم القوى العاملة وتوزيعها، ونسبة مساهمة كل من الذكور والإناث في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، واختلاف نسبة المساهمة في العمل وفقاً

لفئات العمر، ووفقاً للحالة التعليمية، كلها مؤشرات معبرة عن حجم الموارد الطبيعية ونوعها، والنظم الاجتماعية، ونوع الاقتصاد السائد بالإقليم (العيسوي، ٢٠٠٦م، ص ٣٦١). ولا شك أن هذه القوى تتأثر بالخصوبة أو المواليد، والوفيات، والهجرة، وتمثل مصدر رفاهية الشعب؛ إذا ما كانت هذه القوة تكفي إنتاج السكان وتوفر احتياجاتهم.

ويعتمد حجم القوة العاملة في المجتمع على العوامل الديموغرافية والاجتماعية، ويعدُّ التركيب العمري النوعي من أبرز العوامل الديموغرافية المؤثرة في حجم قوة العمل، حيث إن هناك علاقة وثيقة بينه وبين قوة العمل ومعدلات الإعاقة (إسماعيل، ١٩٨٩م، ص ١٥٦). ويتحدد حجم قوة العمل ونموها بحجم السكان ونموهم، وكذلك يتأثر بمستويات واتجاهات معدلات النشاط الاقتصادي، ويتأثر الأخير بدروه بالتركيب العمري النوعي للسكان، كما أنه يتأثر بمعدلات النشاط الخاصة بالعمر؛ لذا فإن حجم مكونات قوة العمل وأهميتها النسبية تعد بالغة الأهمية في التعرف على حركة قوة العمل (سيزرام، ١٩٨٣م، ص ص ٦٠ - ٦١).

وتنقسم القوة البشرية في أي مجتمع إلى مجموعتين رئيسيتين، تمثل الأولى قوة العمل (أو ذوي النشاط الاقتصادي)، ويقصد بقوة العمل "جميع الأفراد الذين هم في سن العمل، ويزاولون العمل، أو يبحثون عنه فلا يجدونه"، والثانية تمثل السكان الذين هم خارج قوة العمل (الخریف، ٢٠٠٨م، ص ص ٢٨٣ - ٢٨٤). وتنقسم قوة العمل (المجموعة الأولى) إلى قسمين رئيسين، هما:

المشتغلون، أو العاملون، والمتعطلون عن العمل، وهذان القسمان هما ما يحاول هذا البحث إبراز خصائصهما الديموغرافية وتقديراتهما المستقبلية كما يأتي:

(١-١): تطور قوة العمل السعودية ومعدلات نموها السنوية في الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ) وفقاً للنوع:

ومن دراسة الجدول (١) والشكلين (١ ، ٢) يتبين لنا الآتي:

١- تزايد حجم قوة العمل السعودية لكل من إجمالي المملكة وذكورها وإنثائها، إذ بلغ ٥.٣ ، ٤.٣ ، ١.١ مليون عامل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بـ ٢.٣ ، ٢.١ ، ٠.٢ مليون عامل عام ١٤١٣هـ على الترتيب (شكل ١)، وبذلك فقد بلغ التغير الكلي خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤) ٣.٢ ، ٢.٢ ، ٠.٩ مليون عامل.

٢- ارتفاع حجم قوة العمل السعودية للذكور بالمقارنة بالإناث خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤)، ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم السعوديات الخارجيات عن قوة العمل خاصة فئة العاملات بالأنشطة المنزلية. وهو ما يوضحه انخفاض نسبة السعوديات الداخلات قوة العمل؛ إذ لم تتعدّ نسبتهم خمس حجم القوة البشرية للإناث خلال الفترة المذكورة.

٣- ارتفاع نسبة قوة العمل السعودية بين الذكور بالمقارنة بمثلتها للإناث من جملة قوة العمل السعودية؛ إذ لم تتعدّ نسبتهم ٢٠٪ إلا في عام ١٤٣٤، ويُلاحظ تزايد نسبتهم من عامٍ لآخر مع تناقص نسبة الذكور ودخول عدد كبير من الإناث سوق العمل.

جدول رقم (١) : التوزيع المطلق والنسبي لقوة العمل السعودية (١٥ عاماً فأكثر) ومعدلات نموها السنوية وفقاً للنوع في الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).

معدل النمو السنوي (%) ^(١)	التغير في حجم قوة العمل السعودية.		% من جملة قوة العمل السعودية بالملكة .	% من جملة القوة البشرية السعودية.	حجم قوة العمل السعودية (عامل)	السنة
	نسبة التغير السنوي %	التغير الكلي				
الذكور						
-	-	-	٩١,٥	٥٧,١	٢٠٩٩٢١٩	١٤١٣
٢,٠	٢,١	٣١١٧٨٧	٨٥,٤	٥٩,٦	٢٤١١٠٠٦	١٤٢٠
٦,٣	٦,٦	٨٠٠٦٦٥	٨٣,٢	٦٤,١	٣٢١١٦٧١	١٤٢٥
٣,٠	٣,٢	٦٠٩٩٢٨	٨٠,٨	٦١,٠	٣٨٢١٥٩٩	١٤٣١
٣,٤	٣,٧	٤٢٩٤٢٥	٧٩,٦	٦٤,٦	٤٢٥١٠٢٤	١٤٣٤
الإناث						
-	-	-	٨,٥	٥,٤	١٨٢٦١٤	١٤١٣
١٥,٧	١٦	٢١٨٠٩٩	١٤,٦	١٠,١	٤١٢٧٠٩	١٤٢٠
١١,٢	١١,٥	٢٣٦٤٠٣	١٦,٨	١٣,٢	٦٤٩١١٢	١٤٢٥
٦,٤	٦,٦	٢٥٨٠٨٧	١٩,٢	١٤,٥	٩٠٧١٩٩	١٤٣١
٦,٥	٦,٧	١٨١٤٣٧	٢٠,٤	١٦,٤	١٠٨٨٦٣٦	١٤٣٤
الجملة						

^(١) - تم حساب معدل النمو السنوي باستخدام المعادلة الأسية : $r = \ln \left(\frac{K}{I} \right) / z$ / ١٠٠

(Plan & Rogerson, 1994, P 61).

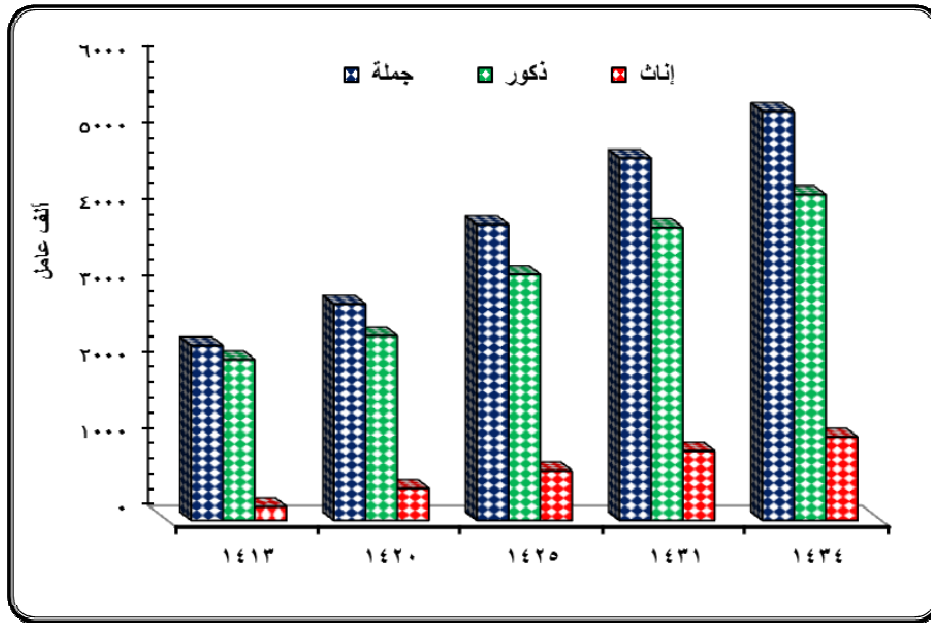
- تم حساب التغير السكاني الكلي باستخدام المعادلة الآتية : $(K - I)$. وتم حساب نسبة التغير السكاني السنوي باستخدام المعادلة الآتية : $\left(\frac{K}{I} - 1 \right) / z$ / ١٠٠ ثم يقسم الناتج على عدد السنوات بين التعدادين (جورج وباركلي، ١٩٦٨، ص ٤٥).

			١٠٠	٣١,٢	٢٢٨١٨٣٣	١٤١٣
٣,١	٣,٤	٥٤١٨٨٢	١٠٠	٣٤,٨	٢٨٢٣٧١٥	١٤٢٠
٦,٩	٧,٣	١٠٣٧٠٦٨	١٠٠	٣٨,٩	٣٨٦٠٧٨٣	١٤٢٥
٣,٥	٣,٧	٨٦٨٠١٥	١٠٠	٣٧,٧	٤٧٢٨٧٩٨	١٤٣١
٣,٩	٤,٣	٦١٠٨٦٢	١٠٠	٤٠,٤	٥٣٣٩٦٦٠	١٤٣٤

المصادر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على:

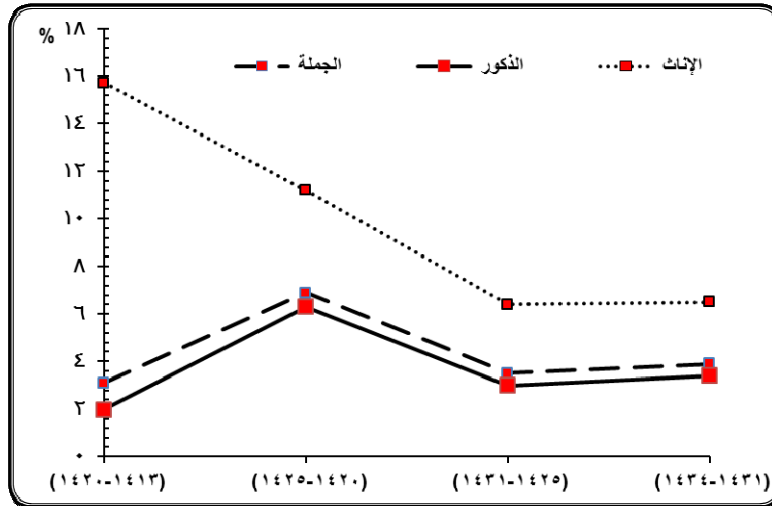
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٢٠، ١٤٣١، ١٤٣٤هـ)، بحوث القوى العاملة للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (١): تطور حجم قوة العمل السعودية وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١).

شكل رقم (٢): معدل النمو السنوي لقوة العمل السعودية وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤ هـ).



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١).

(٣-١): تطور التوزيع الجغرافي لقوة العمل السعودية وفقاً للمنطقة الإدارية:

يتضح من دراسة بيانات الجدول (٢) ما يأتي :-

- ١- تزايد حجم قوة العمل السعودية بمناطق المملكة الثلاث عشرة ما بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤ هـ وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٣٤٪ بإجمالي المملكة ارتفعت عنها حوالي ست مناطق، هي: الباحة، وجازان، والقصيم، والجوف، وحائل، والرياض فقد بلغت نسبة كل منها ٢١٧٪، ١٨٣٪، ١٧٠٪، ١٦٩٪، ١٥٨٪، ١٤٠٪ على الترتيب، في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن النسبة الإجمالية بالمملكة.

٢٣.٩	٤٢.٠	١٢٧٤٨٥٥	٢٤.١	٤١.٤	٩٣٠٠٥٩	٢٣.٣	٣٣.٨	٥٣١٤١٢	الرياض
٢٢.٤	٣٩.٨	١١٩٥٦٨٦	٢٢.٥	٣٨.٨	٨٧٠٤٣٤	٢٣.٦	٣١.٧	٥٣٧٤٠٦	مكة المكرمة
١٥.٥	٤٠.٠	٨٢٥١٦٥	١٦.٨	٤١.٨	٦٤٨٢٦٦	١٧.٥	٣٥.٢	٣٩٩٨٤٢	الشرقية
٧.٨	٣٧.٧	٤١٧٤٤٤	٧.٦	٣٤.٥	٢٩٤٢٧٣	٧.٩	٢٦.٥	١٧٩٢٠٦	عسير
٥.٩	٤٠.٢	٣١٣٩١٧	٥.٣	٣٤.٥	٢٠٢٩٢١	٤.٩	٢٦.٧	١١١٠٤٧	جازان
٥.٨	٣٦.٦	٣١١٩١٠	٦.٢	٣٦.٦	٢٤٠٧٧٤	٦.٠	٢٨.٢	١٣٦٩١١	المدينة المنورة
٥.٢	٤٢.٧	٢٧٦٣١٨	٤.٦	٣٦.٩	١٧٧٩٦٧	٤.٥	٢٨.٤	١٠٢٤٢٥	القصيم
٣.٤	٤٢.٠	١٧٨٩٣٩	٣.٧	٤٢.٩	١٤١٤١٢	٣.٥	٣٥.٨	٨٠٩٦٨	تبوك
٢.٧	٤١.٨	١٤٦٥٤٩	٢.٥	٣٤.٨	٩٥٢٨٦	٢.٥	٢٧.٨	٥٦٧٢٦	حائل
٢.٢	٤٥.٩	١١٥٧٠١	١.٧	٣٣.٠	٦٦١٤٦	١.٦	٢٠.٩	٣٦٤٧٠	الباحة
٢.٠	٣٩.٦	١٠٦٥٠٥	٢.٠	٣٨.٤	٧٦٠٥٦	١.٧	٢٨.٨	٣٧٩١٦	نجران
١.٩	٤٢.٨	١٠٠٦٤٠	١.٧	٣٧.٦	٦٥٢٩١	١.٦	٢٩.٩	٣٧٤٨٠	الجوف
١.٤	٤٢.٤	٧٦٠٣١	١.٣	٣٨.٢	٥١٨٩٨	١.٥	٣٣.٥	٣٤٠٢٤	الحدود الشمالية
١٠٠	٤٠.٤	٥٣٣٩٦٦٠	١٠٠	٣٨.٩	٣٨٦٠٧٨٣	١٠٠	٣١.٢	٢٢٨١٨٣٣	إجمالي المملكة

المصادر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على :

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

ب- الفئة الثانية : وهي مناطق يتراوح حجم قوة العمل السعودية بها ما بين (من ٦٠٠ - ٩٠٠ ألف عامل)، وتضم هذه الفئة منطقة واحدة فقط، وهي المنطقة الشرقية، إذ بلغ حجم قوة العمل السعودية بها نحو ٠,٨ مليون عامل، تمثل بهم ١٥,٥٪ من جملة قوة العمل السعودية عام ١٤٣٤هـ.

ج- الفئة الثالثة : وهي مناطق يتراوح حجم قوة العمل السعودية بها ما بين (من ٣٠٠ - أقل من ٦٠٠ ألف عامل)، وتشمل هذه الفئة ثلاثة مناطق هي عسير (٣١٤ ألف عامل)، وجازان (٣١٤ ألف عامل)، وأخيراً المدينة المنورة (٣١٢ ألف عامل)، وتضم هذه الفئة نحو ١٩,٥ ٪ من جملة حجم قوة العمل السعودية بالملكة عام ١٤٣٤هـ، في حين تمثل ٢٣ ٪ من جملة عدد مناطق المملكة.

د- الفئة الرابعة: وهي مناطق يقل حجم قوة العمل السعودية بها عن ٣٠٠ ألف عامل، وتضم هذه الفئة سبع مناطق، هي: القصيم، تبوك، حائل، الباحة، نجران، الجوف، الحدود الشمالية على التوالي، وتضم هذه الفئة نحو ١٨,٨ ٪ من جملة قوة العمل السعودية، بينما تستأثر بنحو ٥٤ ٪ من جملة عدد المناطق.

(٣-١) : توزيع قوة العمل السعودية وفقاً للمنطقة الإدارية والنوع عام ١٤٣٤هـ :

من دراسة بيانات الجدول (٣) والشكل (٣) يتبين الآتي :

١- ارتفاع حجم قوة العمل السعودية بين الذكور بالمقارنة بالإناث بجميع مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم الخارجين عن قوة العمل بفئاتها المختلفة بين الإناث بالمقارنة بالذكور.

٢- تباين حجم قوة العمل السعودية بين الذكور في مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ تبايناً واضحاً، فقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ إذ بلغ ٠,٩٩ ، ٠,٩٥ ، ٠,٦٧ مليون عامل بكل منها على الترتيب، بينما بلغ الحجم

أدناه في مناطق : الحدود الشمالية، والجوف، والباحة؛ حيث بلغ ٥٥، ٧٧،
٨٨ ألف عامل على الترتيب.

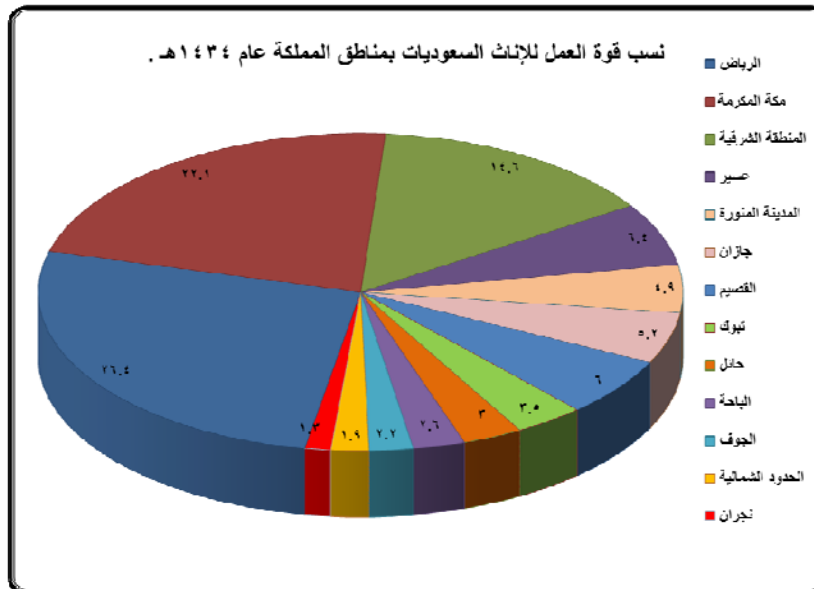
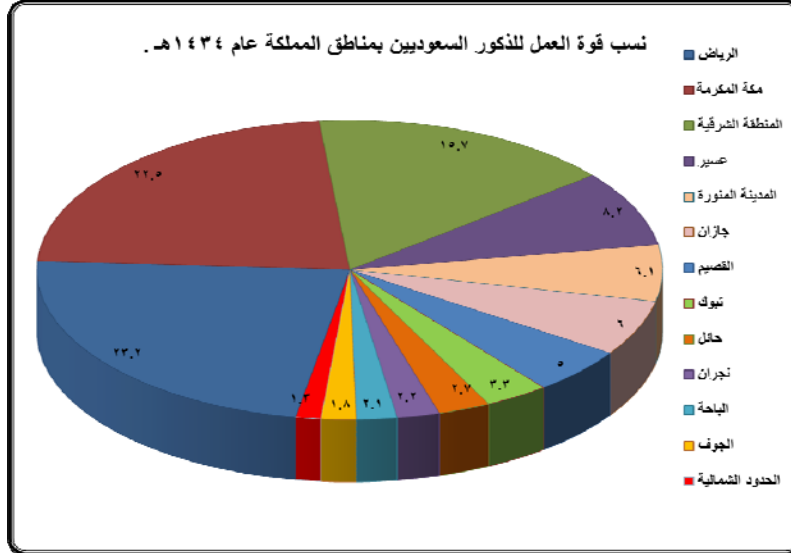
جدول رقم (٣) : التوزيع المطلق والنسبي لقوة العمل السعودية (١٥ عام فأكثر)
وفقاً للمنطقة الإدارية والنوع عام ١٤٣٤ هـ.

الإناث		الذكور		المنطقة الإدارية
عدد	%	عدد	%	
٢٨٧٤٠٨	٢٦.٤	٩٨٧٤٤٧	٢٣.٢	الرياض
٢٤٠٨٢٢	٢٢.١	٩٥٤٨٦٤	٢٢.٥	مكة المكرمة
١٥٨٩٥٠	١٤.٦	٦٦٦٢١٥	١٥.٧	المنطقة الشرقية
٦٩٨١٤	٦.٤	٣٤٧٦٣٠	٨.٢	عسير
٥٣١٦٥	٤.٩	٢٥٨٧٤٥	٦.١	المدينة المنورة
٥٧٠٦١	٥.٢	٢٥٦٨٥٦	٦.٠	جازان
٦٤٨٨٤	٦.٠	٢١١٤٣٤	٥.٠	القصيم
٣٨٠٣٨	٣.٥	١٤٠٨٠١	٣.٣	تبوك
٣٢٤٩٨	٣.٠	١١٤٠٥١	٢.٧	حائل
١٣٧٦١	١.٣	٩٢٧٤٤	٢.٢	نجران
٢٨١٦٦	٢.٦	٨٧٥٣٥	٢.١	الباحة
٢٣٤٥٤	٢.٢	٧٧١٨٦	١.٨	الجوف
٢٠٦١٥	١.٩	٥٥٤١٦	١.٣	الحدود الشمالية
١٠٨٨٦٣٦	١٠٠	٤٢٥١٠٢٤	١٠٠	إجمالي المملكة

المصدر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على :

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (٣) : نسب قوة العمل السعودية بالمناطق الإدارية حسب النوع عام ١٤٣٤هـ.



المصدر : الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٣).

٣- تباين حجم قوة العمل السعودية بين الإناث في مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ تبايناً واضحاً فقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق : الرياض ، ومكة المكرمة ، والمنطقة الشرقية ؛ إذ بلغ ٢٨٧ ، ٢٤١ ، ١٥٩ ألف عاملة على الترتيب ، في حين بلغ الحجم أدناه في مناطق : نجران ، والحدود الشمالية ، والجوف ؛ حيث بلغ ١٤ ، ٢١ ، ٢٣ ألف عاملة على الترتيب.

٤- تباين نسب قوة العمل السعودية بين مناطق المملكة حسب النوع تبايناً واضحاً (شكل ٣) ، وهو التباين نفسه في نسب السكان بين مناطق المملكة مما يؤكد الارتباط بينهما (بلغ قيمة الارتباط بين توزيع السكان وتوزيع قوة العمل السعودية بالمملكة حسب النوع حوالي ٠.٩٨) وهو ارتباط قوي.

(١-٤) : تطور توزيع قوة العمل السعودية وفقاً لفئات العمر:

من دراسة بيانات الجدول (٤) والشكل (٤) يتضح لنا الآتي :

١- تباين حجم قوة العمل السعودية بين الفئات العمرية من ١٥ فأكثر عام ١٤١٣هـ ، فقد بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٥ - ٢٩) ، (٢٠ - ٢٤) ، (٣٠ - ٣٤) ، (٣٥ - ٣٩) ؛ إذ بلغ ٤٤٦ ، ٣٩٦ ، ٣٥٤ ، ٢٧٥ ألف عامل على الترتيب ، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٦٠ - ٦٤) ، (٦٥+) ، (٥٥ - ٥٩) ، حيث بلغ ٦٨ ، ٧٢ ، ٨٨ ألف عامل على الترتيب . في حين بلغ حجم قوة العمل السعودية عام ١٤٣٤ أقصاه بالفئات العمرية (٢٥ - ٢٩) ، (٣٠ - ٣٤) ، (٣٥ - ٣٩) ، إذ بلغ ١.٠٤ ، ١ ، ٠.٨ مليون عامل على الترتيب ، بينما بلغ الحجم ذاته أدناه في الفئات العمرية (١٥ - ١٩) ، (٦٠ - ٦٤) ، (٦٥+) ، حيث بلغ ٣٥ ، ٧٥ ، ١٠١ ألف عامل على الترتيب.

٢- تباين نسب قوة العمل السعودية من جملة القوة البشرية السعودية بكل فئة عمرية عامي ١٤١٣ هـ، ١٤٣٤ هـ، فقد بلغت النسبة أقصاها بالفئة العمرية (٣٠ - ٣٤) في العامين، في حين بلغت أدناها بالفئة العمرية (١٥ - ١٩) في العامين أيضاً، هذا وقد بلغ الانحراف المعياري عن متوسط النسب المثوية لكل فئة عمرية من جملة القوة البشرية السعودية بكل فئة ١٠,٩ عام ١٤١٣ هـ مقابل ١٨,٥ عام ١٤٣٤ هـ وهو ما يوضح أن توزيع قوة العمل السعودية حسب الفئات العمرية عام ١٤٣٤ هـ أكثر تركزاً عن مثيله عام ١٤١٣ هـ بفئات عمرية محددة .

جدول رقم (٤) : التوزيع المطلق والنسبي لقوة العمل السعودية (١٥ عام فأكثر) وفقاً لفئات العمر عامي ١٤١٣، ١٤٣٤ هـ.

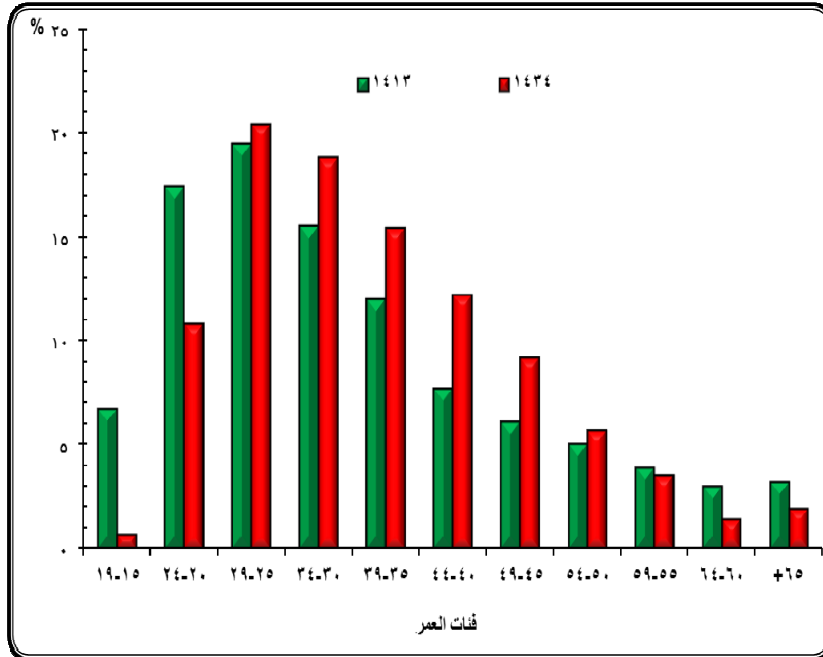
عام ١٤٣٤		عام ١٤١٣		فئات العمر
% من جملة القوة البشرية السعودية بالفئة العمرية	% من جملة قوة العمل السعودية بالملكة	% من جملة القوة البشرية السعودية بالفئة العمرية	% من جملة قوة العمل السعودية (عامل)	
١,٧	٠,٧	٦,٤	٦,٧	١٩ - ١٥
٢٩,٠	١٠,٨	٣٨,٠	١٧,٤	٢٤ - ٢٠
٦٠,٨	٢٠,٤	٥١,٢	١٩,٥	٢٩ - ٢٥
٦٣,٩	١٨,٨	٥٤,٦	١٥,٥	٣٤ - ٣٠
٦١,٢	١٥,٤	٥٠,١	١٢,٠	٣٩ - ٣٥
٥٨,٨	١٢,٢	٤٨,٢	٧,٧	٤٤ - ٤٠
٥٣,٧	٩,٢	٤٣,٩	٦,١	٤٩ - ٤٥

٤٢.٨	٥.٧	٣٠٥٦١٥	٣٩.٣	٥.٠	١١٤٧٤٨	٥٤ - ٥٠
٣٣.٧	٣.٥	١٨٥١٥١	٤١.٩	٣.٩	٨٨٠٤٠	٥٩ - ٥٥
١٩.١	١.٤	٧٤٦٩٢	٣٠.٨	٣.٠	٦٧٨٠٩	٦٤ - ٦٠
١٣.٩	١.٩	١٠١٠٦٠	١٨.٠	٣.٢	٧٢٤١٨	+٦٥
٤٠.٤	١٠٠.٠	٥٣٣٩٦٦٠	٣١.٢	١٠٠.٠	٢٢٨١٨٣٣	الجملة

المصدر: الجدول من عمل الباحث اعتماداً على بيانات مصدرها:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (٤): نسب قوة العمل السعودية حسب فئات العمر عامي ١٤١٣، ١٤٣٤هـ.



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٤).

٣- تباين نسبة قوة العمل السعودية بالفئات العمرية من جملة قوة العمل السعودية بالمملكة عامي ١٤١٣، ١٤٣٤ (شكل ٤)، حيث بلغت النسبة أقصاها بالفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) بالعامين، إذ بلغت ١٩.٥٪ عام ١٤١٣ هـ، و ٢٠.٤٪ عام ١٤٣٤ هـ، في حين بلغت النسبة ذاتها أدناها بالفئة العمرية (٦٠ - ٦٤) عام ١٤١٣ هـ، حيث بلغت ٣٪، بينما بلغت أدناها بالفئة العمرية (١٥ - ١٩) عام ١٤٣٤ هـ حيث بلغت ٠.٧٪. وقد بلغ الانحراف المعياري بين نسب الفئة العمرية من جملة قوة العمل السعودية بالمملكة عام ١٤١٣ هـ ٥.١ مقابل ٥.٩ عام ١٤٣٤ هـ، مما يشير إلى ازدياد تركيز توزيع نسب قوة العمل السعودية بين الفئات العمرية من عام لآخر ازدياداً طفيفاً داخل فئات عمرية محددة .

(١-٥): توزيع قوة العمل السعودية (١٥ عام فأكثر) وفقاً

لفئات العمر والنوع عام ١٤٣٤ هـ:

من دراسة بيانات الجدول (٥)، والشكل (٥) يتبين الآتي:

- ١- ارتفاع عدد المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات عام ١٤٣٤ هـ ارتفاعاً كبيراً، إذ بلغ نحو ٤ ملايين للذكور مقابل ٠.٧ مليون للإناث، وعلى العكس تماماً فقد ارتفع عدد المتعطلات السعودية بالمقارنة بالمتعطلين السعوديين بالعام نفسه، حيث بلغ العدد حوالي ٣٦١ ألف للإناث مقابل ٢٦١ ألف للذكور، ويشير ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث السعوديات بالمقارنة بمثلتها بين الذكور السعوديين مما يؤكد أهمية العمل على توفير وظائف مناسبة لقوة العمل من السعوديات.
- ٢- ارتفاع أعداد المشتغلين السعوديين بالمقارنة بأعداد المشتغلات السعوديات بكل فئة من الفئات العمرية عام ١٤٣٤ هـ، في حين ارتفعت أعداد المتعطلين

السعوديين بالفئات العمرية (١٥ - ١٩)، (٢٠ - ٢٤)، (٤٠ - ٤٤)، (٤٥ - ٤٩) بالمقارنة بمثيلتها للإناث بالفئات العمرية نفسها، بينما انخفضت بالفئات العمرية الأخرى، ولوحظ عدم وجود أعداد من المتعطلين السعوديين بالفئات العمرية (٥٥ - ٦٥+)، بينما لا توجد متعطلات سعوديات بالفئات العمرية (٥٠ - ٦٥+)، وهو ما يوضح أن معظم الموجود بهذه الفئات إما أنه من المشتغلين والمشتغلات أو أنه خارج قوة العمل.

٣- ارتفاع نسب المشتغلين السعوديين بالفئات العمرية (١٥ - ١٩)، (٢٠ - ٢٤)، (٤٥ - ٦٥+) بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات بالفئات العمرية نفسها عام ١٤٣٤هـ، في حين انخفضت النسبة عينها في باقي الفئات العمرية. بينما ارتفعت نسبة المتعطلين السعوديين بالفئات العمرية (١٥ - ١٩)، (٢٠ - ٢٤)، (٤٠ - ٥٤) بالمقارنة بنظيرتها للمتعتلات السعوديات بالفئات العمرية ذاتها، في حين انخفضت النسبة في باقي الفئات العمرية.

جدول رقم (٥) : التوزيع المطلق والنسبي لقوة العمل السعودية (١٥ عام فأكثر) وفقاً لفئات العمر والنوع عام ١٤٣٤هـ.

فئات العمر		مشتغلون				متعطلون			
		ذكور		إناث		ذكور		إناث	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١٩ - ١٥		١٥٥٧٥	٠.٤	١٥٠٠	٠.٢	١٢٨٠٧	٤.٩	٥٣٧٦	١.٥
٢٤ - ٢٠		٢٩٨٤٦٥	٧.٥	٤٠٠٢٠	٥.٥	١٢٣٢٦٢	٤٧.٢	١١٣٧٩٥	٣١.٥
٢٩ - ٢٥		٧١٢٠١٤	١٧.٨	١٤٣٦٠٥	١٩.٧	٨٤١٠٣	٣٢.٢	١٥١٦٨٤	٤٢.٠
٣٤ - ٣٠		٧٢٧٣١٨	١٨.٢	١٨٣٨١٨	٢٥.٣	٢٥٥٩٢	٩.٨	٦٦٩٠٦	١٨.٥

٥.٦	٢٠٣٣٥	٤.١	١٠٧٤٠	٢١.٢	١٥٤٤٢٦	١٦.٠	٦٣٨٩١٥	٣٩ -٣٥
٠.٧	٢٤٩٨	١.٢	٣١٣٥	١٥.٣	١١١٥٧٣	١٣.٤	٥٣٦٤٧٦	٤٤ -٤٠
٠.٢	٥٤٧	٠.٦	١٤٤٩	٧.٩	٥٧٧٧٧	١٠.٨	٤٢٩٤٣١	٤٩ -٤٥
٠	٠	٠.١	٣٠٩	٣.٢	٢٣١٥٠	٧.١	٢٨٢١٦١	٥٤ -٥٠
٠	٠	٠.٠	٠	١.٢	٩٠٣٣	٤.٤	١٧٦١١٨	٥٩ -٥٥
٠	٠	٠.٠	٠	٠.٢	١٣١٦	١.٨	٧٣٣٧٦	٦٤ -٦٠
٠	٠	٠.٠	٠	٠.٢	١٢٧٧	٢.٥	٩٩٧٨٣	+٦٥
١٠٠	٣٦١١٤١	١٠٠	٢٦١٣٩٢	١٠٠	٧٢٧٤٩٥	١٠٠	٣٩٨٩٦٣٢	الجملة

المصادر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

٤- التركيز الشديد لتوزيع نسب المشتغلين السعوديين بالتنوعين على السواء في الفئات العمرية (٢٥ - ٤٠)؛ إذ يتركز بهذه الفئات نحو ٦٥,٤٪، و ٨١,٥٪ من جملة المشتغلين السعوديين المشتغلات السعوديات بالمملكة.

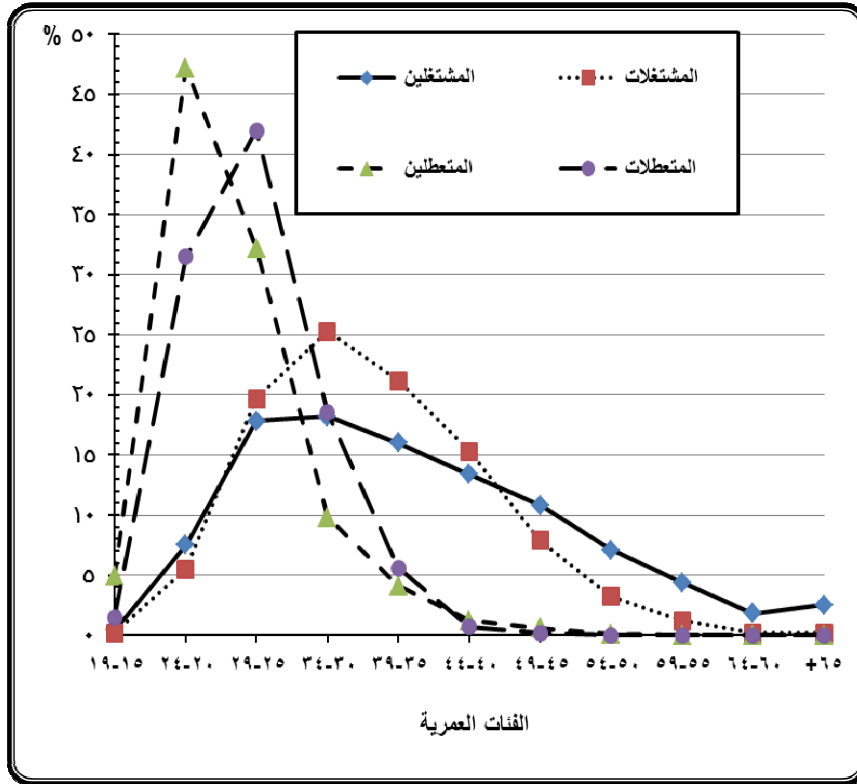
٥- التركيز الواضح لتوزيع نسب المتعطلين السعوديين بالتنوعين على السواء في الفئات العمرية (٢٠ - ٣٠)؛ إذ يتركز بها ما يقارب ٨٠٪ من جملة المتعطلين السعوديين، ونحو ٧٣,٥٪ من جملة المتعطلات السعوديات بالمملكة.

(٣) المشتغلون السعوديون وخصائصهم الديموغرافية:

المشتغلون، أو العاملون هم أساس الإنتاج في الدولة، وهم كل الأفراد الذين يعملون وقت الحصر، أو العد، وكل من هو على رأس العمل حتى وإن كان غائباً عن

عمله لبعض الأسباب مثل المرض، أو السفر، أو مَنْ هو على خلاف مع صاحب العمل، أو أي من العوامل الأخرى (العيسوي، ٢٠٠٦م، ص ٣٦٧). ويعرف الخريف المشتغلون بأنهم: الأفراد الذين يزاولون عملاً مثمراً فعلاً، سواء كان بأجر، أو هم أصحاب العمل، أو العاملون لأنفسهم، أو لحساب الأسرة (الخريف، ٢٠٠٨م، ص ٢٨٤). وفيما يلي تناول الدراسة المشتغلين، أو العاملين السعوديين وخصائصهم الديموغرافية على النحو الآتي:

شكل رقم (٥): نسب قوة العمل السعودية وفقاً لفئات العمر والنوع عام ١٤٣٤هـ.



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٥).

(١-٣) : تطور المشتغلين السعوديين ومعدلات نموهم السنوية في الفترة (١٤١٣-١٤٣٤هـ) :

من دراسة بيانات الجدول (٦)، والشكلين (٦، ٧) يتبين لنا الآتي :

١- تزايد حجم المشتغلين السعوديين لكل من إجمالي المملكة وذكورها وإنائها، إذ بلغ نحو ٤.٧ ، ٤ ، ٠.٧ مليون مشتغل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بحوالي ٢ ، ١.٨ ، ٠.٢ مليون مشتغل عام ١٤١٣ على الترتيب (شكل ٦)، وبذلك فقد بلغ التغير الكلي خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ) حوالي ٢.٧ ، ٢.٢ ، ٠.٥ مليون مشتغل.

٢- ارتفاع حجم المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤)؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم السعوديات الخارجات عن قوة العمل خاصة فئة العاملات بالأنشطة المنزلية هذا من جهة، وارتفاع حجم المتعطلات السعوديات من جهة أخرى.

جدول رقم (٦) : التوزيع المطلق والنسبي للمشتغلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر)
ومعدلات نموهم السنوية وفقاً للنوع في الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).

معدل النمو السنوي %	التغير في حجم المشتغلين السعوديين		% من جملة قوة العمل السعودية	% من جملة المشتغلين السعوديين	حجم المشتغلين السعوديين (مشتغل)	السنة
	نسبة التغير السنوي %	التغير الكلي				
الذكور						
			٨٥.٩	٩١.٤	١٨٠٣٦١٧	١٤١٣

٣,٢	٣,٥	٤٤٤١٠٣	٩٣,٢	٨٦,٦	٢٢٤٧٧٢٠	١٤٢٠
٥,٢	٥,٣	٥٩٥١٧٩	٨٨,٥	٨٦,٢	٢٨٤٢٨٩٩	١٤٢٥
٣,٩	٤,١	٦٩٥٧٧٠	٩٢,٦	٨٥,٤	٣٥٣٨٦٦٩	١٤٣١
٤	٤,٢	٤٥٠٩٦٣	٩٣,٩	٨٤,٦	٣٩٨٩٦٣٢	١٤٣٤
الإناث						
			٨٨,٢	٨,٧	١٧١٦٠٥	١٤١٣
١٦,٣	١٤,٦	١٧٥٧٦٥	٨٤,٢	١٣,٤	٣٤٧٣٧٠	١٤٢٠
٥,٩	٦,٢	١٠٧٩١٠	٧٠,١	١٣,٨	٤٥٥٢٨٠	١٤٢٥
٥,٣	٥,٥	١٤٩١٢٢	٦٦,٦	١٤,٦	٦٠٤٤٠٢	١٤٣١
٦,٥	٦,٨	١٢٣٠٩٣	٦٦,٨	١٥,٤	٧٢٧٤٩٥	١٤٣٤
الجملة						
			٨٦,٦	١٠٠	١٩٧٥٢٢٢	١٤١٣
٤,٢	٤,٥	٦١٩٨٦٨	٩١,٩	١٠٠	٢٥٩٥٠٩٠	١٤٢٠
٥,١	٥,٤	٧٠٣٠٨٩	٨٥,٤	١٠٠	٣٢٩٨١٧٩	١٤٢٥
٤	٤,٣	٨٤٤٨٩٢	٨٧,٦	١٠٠	٤١٤٣٠٧١	١٤٣١
٤,٣	٤,٦	٥٧٤٠٥٦	٨٨,٣	١٠٠	٤٧١٧١٢٧	١٤٣٤

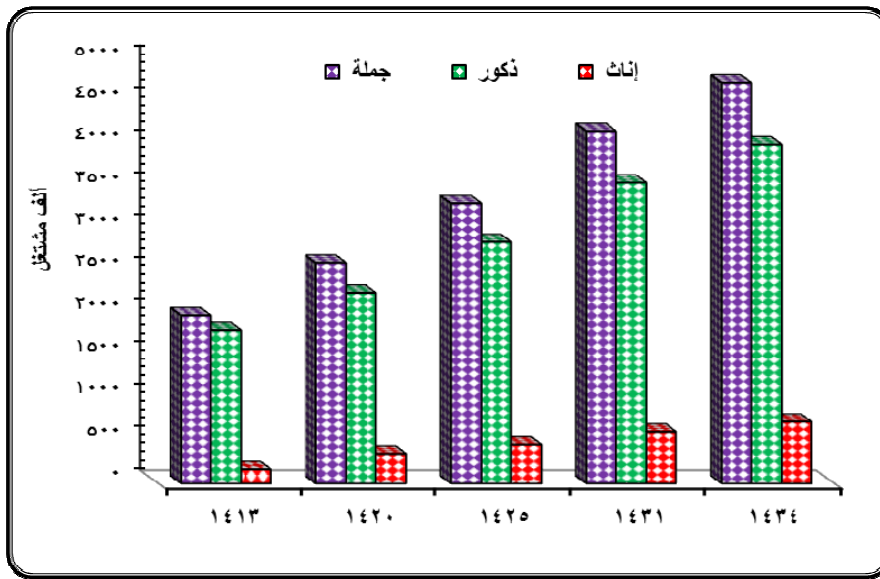
المصادر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٢٠، ١٤٣١، ١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

٣- ارتفاع نسبة المشتغلين السعوديين من الذكور بالمقارنة بمثيلتها للإناث من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة؛ إذ لم تتعد نسبتهن ١٥,٤٪ عام ١٤٣٤هـ،

ويلاحظ تزايد نسبتهم من عام لآخر مع تناقص نسبة الذكور وتوظيف ودخول عدد كبير من الإناث سوق العمل.

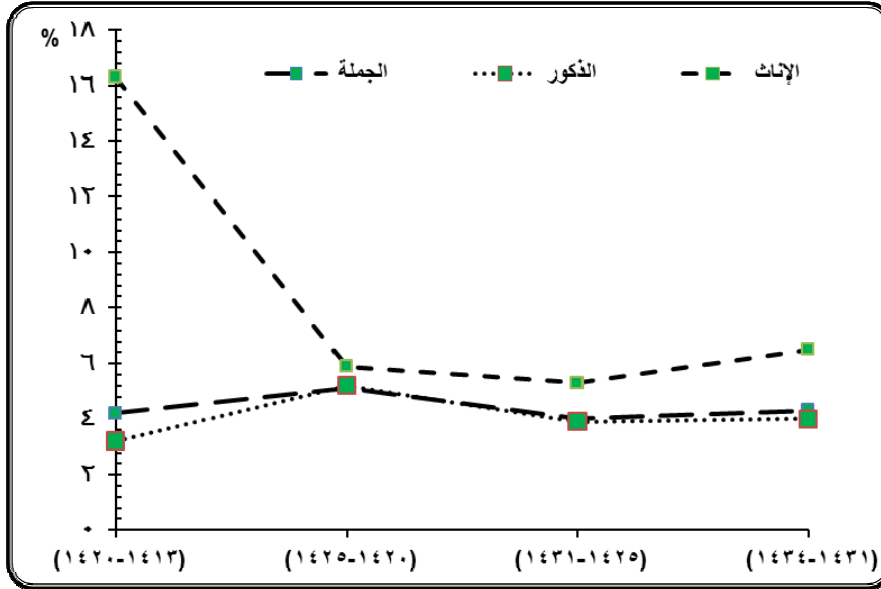
شكل رقم (٦): تطور حجم المشتغلين السعوديين وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٦).

٤ - انخفاض معدل النمو السنوي للمشتغلين من الذكور مقارنة بالإناث خلال فترة الدراسة؛ ويرجع ذلك إلى توظيف عدد كبير من الإناث السعوديات في الفترة الأخيرة (شكل ٧)، كما يلاحظ ارتفاع معدل النمو السنوي للمشتغلين السعوديات مقارنة بإجمالي المشتغلين السعوديين بالمملكة، في حين انخفض المعدل نفسه بين الذكور مقارنة بمثيلتها لأجمالي المملكة.

شكل رقم (٧): معدل النمو السنوي للمشتغلين السعوديين وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٦).

(٣-٢): تطور التوزيع الجغرافي للمشتغلين السعوديين وفقاً للمنطقة الإدارية خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ):

يتضح من دراسة بيانات الجدول (٧) ما يأتي:

- ١- تزايد حجم المشتغلين السعوديين بمناطق المملكة الثلاث عشرة ما بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤هـ، وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٣٩٪ بإجمالي المملكة ارتفعت عنها حوالي ثماني مناطق، هي: الباحة، ونجران، وجازان، وحائل، والقصيم، والجوف، وعسير، المدينة المنورة فقد بلغت نسبة كل منها ٢٢٥٪، ٢١٨٪، ٢١٤٪،

١٨٧٪، ١٦٣٪، ١٥٧٪، ١٥٠٪، ١٤٣٪ على الترتيب، في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن نسبة إجمالي المملكة.

جدول رقم (٧): التوزيع المطلق والنسبي للمشتغلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً للمنطقة الإدارية أعوام ١٤١٣، ١٤٢٥، ١٤٣٤هـ.

المنطقة	عام ١٤١٣			عام ١٤٢٥			عام ١٤٣٤		
	حجم المشتغلين السعوديين بالمنطقة (مشتغل)	جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	% من جملة المشتغلين السعوديين بالمنطقة	حجم المشتغلين السعوديين بالمنطقة (مشتغل)	جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	% من جملة المشتغلين السعوديين بالمنطقة	حجم المشتغلين السعوديين بالمنطقة (مشتغل)	جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	% من جملة المشتغلين السعوديين بالمنطقة
الرياض	٤٧٦١٥٦	٨٩.٦	٢٤.١	٨٢٤٣٤٢	٨٨.٦	٢٥.٠	١١٢٠٢٥٤	٨٧.٩	٢٣.٧
مكة المكرمة	٤٧١٤٣٧	٨٧.٧	٢٣.٩	٧٤٨٢٤١	٨٦.٠	٢٢.٧	١٠٧٧٧٣٢	٩٠.١	٢٢.٨
المنطقة الشرقية	٣٤٧٨٠٨	٨٧.٠	١٧.٦	٥٥٩٥٣٦	٨٦.٣	١٧.٠	٧٤١٨٢٣	٨٩.٩	١٥.٧
عسير	١٥٥٦١٥	٨٦.٨	٧.٩	٢٤٤٨٥٥	٨٣.٢	٧.٤	٣٨٨٥٧٢	٩٣.١	٨.٢
المدينة المنورة	١١٣١٦٦	٨٢.٧	٥.٧	٢٠١٣٥٨	٨٣.٦	٦.١	٢٧٥٥٣٧	٨٨.٣	٥.٨
جازان	٨٧٣٣٢	٧٨.٦	٤.٤	١٥٥٨٠٩	٧٦.٨	٤.٧	٢٧٤٠٦٢	٨٧.٣	٥.٨
القصيم	٨٩٧٤٩	٨٧.٦	٤.٥	١٥١٦٩٥	٨٥.٢	٤.٦	٢٣٥٩٢٠	٨٥.٤	٥.٠
تبوك	٧١٥٢٤	٨٨.٣	٣.٦	١٢٠٥١٢	٨٥.٢	٣.٧	١٤٢٢٠٠	٧٩.٥	٣.٠
حائل	٤٢٩٦٩	٧٥.٧	٢.٢	٧٧٧٨٢	٨١.٦	٢.٤	١٢٣٤٥١	٨٤.٢	٢.٦
الباحة	٣٠٦٤٨	٨٤.٠	١.٦	٥٦٨٤٧	٨٥.٩	١.٧	٩٩٦٧٨	٨٦.٢	٢.١
نجران	٣١١٣٧	٨٢.١	١.٦	٦٢٣٠١	٨١.٩	١.٩	٩٩١٤٦	٩٣.١	٢.١

الجوف	٣٠٤٠٩	٨١.١	١.٥	٥٢٥٦٠	٨٠.٥	١.٦	٧٨١١٣	٧٧.٦	١.٧
الحدود الشمالية	٢٧٢٧٢	٨٠.٢	١.٤	٤٢٣٤١	٨١.٦	١.٣	٦٠٦٣٩	٧٩.٨	١.٣
إجمالي المملكة	١٩٧٥٢٢٢	٨٦.٦	١٠٠.٠	٣٢٩٨١٧٩	٨٥.٤	١٠٠.٠	٤٧١٧١٢٧	٨٨.٣	١٠٠.٠

المصدر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على :

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

٢- ارتفاع نسبة المشتغلين السعوديين بجميع مناطق المملكة من جملة قوة العمل السعودية بكل منطقة؛ حيث لم تقل نسبة كل منها عن ٨٠٪ خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ)، وتباين هذه النسبة بين المناطق عام ١٤٣٤هـ، فقد بلغت أقصاها بمنطقتي عسير ونجران (٩٣,١٪) على السواء، وهما بذلك أقل مناطق المملكة في معدل البطالة (٦,٩٪)، بينما بلغت أدناها بمنطقة الجوف (٧٧,٦٪)، ومنطقة تبوك (٧٩,٥٪) وهما بذلك أكثر مناطق المملكة في معدل البطالة (٢٢,٤٪، ٢٠,٥٪) على الترتيب.

٣- الثبات النسبي لنسبة المشتغلين السعوديين بجميع مناطق المملكة من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ)، وهو ما يوضح الارتباط ما بين توزيع المشتغلين السعوديين وتوزيع قوة العمل السعودية بمناطق المملكة، فقد بلغ معامل الارتباط (٩٨,٧٪) بينهما.

٤- تباين حجم المشتغلين السعوديين بين مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ، بحيث يمكن تقسيمه إلى أربع فئات على النحو الآتي:

أ- الفئة الأولى: وهي مناطق يبلغ حجم المشتغلين السعوديين بها ٣٠٠ ألف مشتغل فأكثر، وتشمل هذه الفئة أربع مناطق، هي: الرياض (١,١ مليون مشتغل)، ومكة المكرمة

(١.١ مليون مشتغل)، والشرقية (٧٤٢ ألف مشتغل)، وعسير (٣٨٩ ألف مشتغل)، وتضم هذه الفئة حوالي ٧٠.٤٪ من جملة المشتغلين السعوديين، في حين تمثل حوالي ٣٠.٨٪ من جملة عدد مناطق المملكة.

ب- **الفئة الثانية:** وهي مناطق يتراوح حجم المشتغلين السعوديين بها ما بين (من ٢٠٠ - أقل من ٣٠٠ ألف مشتغل)، وتضم هذه الفئة ثلاث مناطق، هي: المدينة المنورة، وجازان، والقصيم، إذ بلغ حجم المشتغلين السعوديين بها (٢٧٦، ٢٧٤، ٢٣٦ ألف مشتغل) على الترتيب، تمثل بهم ١٦.٦٪ من جملة المشتغلين السعوديين عام ١٤٣٤هـ.

ج- **الفئة الثالثة:** وهي مناطق يتراوح حجم المشتغلين السعوديين بها ما بين (من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ ألف مشتغل)، وتشمل هذه الفئة منطقتي تبوك (١٤٢ ألف مشتغل)، وحائل (١٢٣ ألف مشتغل)، وتضم هذه الفئة نحو ٥.٦٪ من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة عام ١٤٣٤هـ.

د- **الفئة الرابعة:** وهي مناطق يقل حجم المشتغلين السعوديين بها عن ١٠٠ ألف مشتغل، وتضم هذه الفئة أربع مناطق هي: الحدود الشمالية، الجوف، نجران، الباحة على التوالي، وتضم هذه الفئة نحو ٧.٢٪ من جملة المشتغلين السعوديين، بينما تمثل ٣٠.٨٪ من جملة عدد المناطق.

(٣-٢): توزيع المشتغلين السعوديين وفقاً للمنطقة

الإدارية والنوع عام ١٤٣٤هـ:

من دراسة الجدول (٨)، والشكل (٨) يتبين الآتي:

١- ارتفاع حجم قوة المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات بجميع مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم الخارجين عن قوة العمل بفئاتها المختلفة بين الإناث بالمقارنة بالذكور وقلة عدد الوظائف المناسبة للإناث.

- ٢- تباين حجم المشتغلين السعوديين بين ذكور مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ تبايناً واضحاً، فقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ إذ بلغ ٩٣١، ٩٠٠، ٦٣٣ ألف مشتغل بكل منها على الترتيب، بينما بلغ الحجم أدناه في مناطق: الحدود الشمالية، والجوف، والباحة؛ حيث بلغ ٤٨، ٦٩، ٨٣ ألف مشتغل على الترتيب.
- ٣- تباين حجم المشتغلات السعوديات بين إناث مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ تبايناً واضحاً، فقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ إذ بلغ ١٩٠، ١٧٧، ١٠٩ ألف مشتغلة على الترتيب، في حين بلغ الحجم أدناه في مناطق: نجران، والحدود الشمالية، والجوف؛ حيث بلغ ١٤، ٢١، ٢٣ ألف عاملة على الترتيب.
- ٤- تباين نسب المشتغلين السعوديين والمشتغلات السعوديات بين مناطق المملكة حسب النوع تبايناً واضحاً (شكل ٨)، وهو التباين نفسه في نسب السكان بين مناطق المملكة، مما يؤكد الارتباط بينهما (بلغ قيمة الارتباط بين توزيع السكان وتوزيع المشتغلين السعوديين حسب النوع حوالي ٠.٩٨) وهو ارتباط قوي.

جدول رقم (٨) : التوزيع المطلق والنسبي للمشتغلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً للمنطقة الإدارية والنوع عام ١٤٣٤هـ.

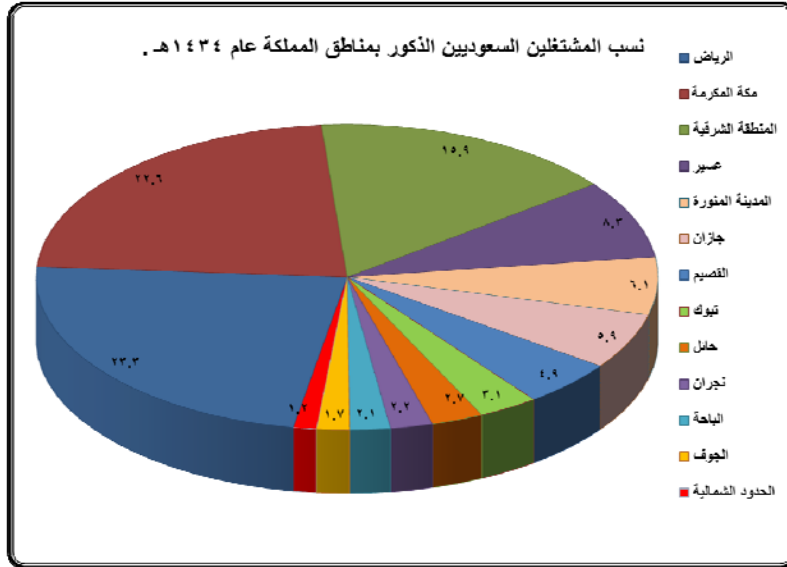
المنطقة الإدارية	الذكور		الإناث	
	عدد	%	عدد	%
الرياض	٩٣١١٧١	٢٣.٣	١٩٠٠٨٣	٢٦.١
مكة المكرمة	٩٠٠٨٠٠	٢٢.٦	١٧٦٩٣٢	٢٤.٣
المنطقة الشرقية	٦٣٣٢٣١	١٥.٩	١٠٨٥٩٢	١٤.٩
عسير	٣٣٣٠٤٢	٨.٣	٥٥٥٣٠	٧.٦
المدينة المنورة	٢٤١٨١٢	٦.١	٣٢٢٥٠	٤.٤
جازان	٢٣٦٠٠٠	٥.٩	٣٩٥٣٧	٥.٤
القصيم	١٩٧٣٦٣	٤.٩	٣٨٥٥٧	٥.٣
تبوك	١٢٣٢٨٧	٣.١	١٨٩١٣	٢.٦
حائل	١٠٦٦٨٢	٢.٧	١٦٧٦٩	٢.٣

١.٤	١٠٠٧٣	٢.٢	٨٩٠٧٣	نجران
٢.٣	١٦٧٧٩	٢.١	٨٢٨٩٩	الباحة
١.٥	١١١٨٦	١.٧	٦٦٩٢٧	الجوف
١.٧	١٢٢٩٤	١.٢	٤٨٣٤٥	الحدود الشمالية
١٠٠	٧٢٧٤٩٥	١٠٠	٣٩٨٩٦٣٢	إجمالي المملكة

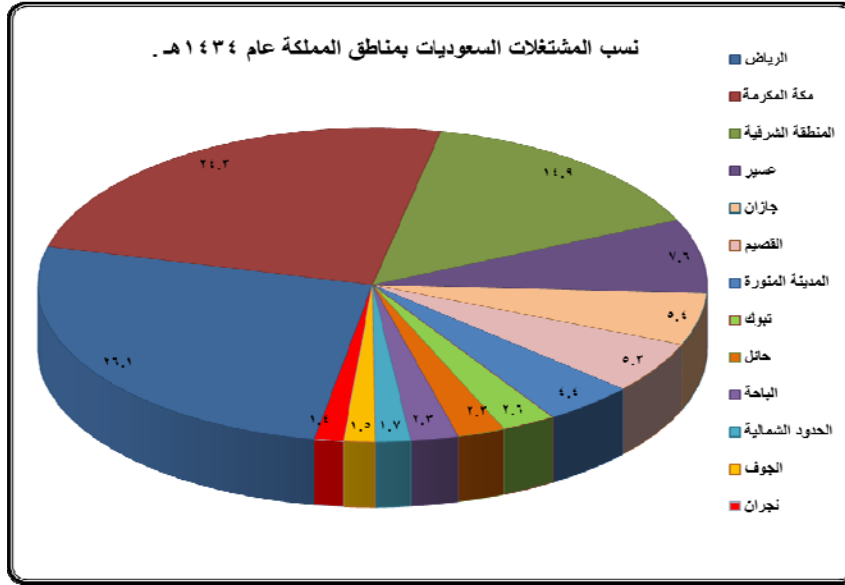
المصدر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على :

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (٨): نسب المشتغلين السعوديين بالناطق الإدارية حسب النوع عام ١٤٣٤هـ.



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٨).



(٢-٤) : تطور توزيع المشتغلون السعوديون وفقاً لفئات العمر عامي ١٤١٣، ١٤٣٤ هـ:

من دراسة بيانات الجدول (٩)، والشكل (٩)، يتضح لنا ما يأتي:

١- تباين حجم المشتغلين السعوديين بين الفئات العمرية من ١٥ فأكثر عام ١٤١٣ هـ، فقد بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٥ - ٢٩)، (٣٠ - ٣٤)، (٢٠ - ٢٤)، (٣٥ - ٣٩)؛ إذ بلغ ٤٠٣، ٣٣٤، ٣٠٥، ٢٦٠ ألف مشتغل على الترتيب، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٦٠ - ٦٤)، (٦٥+)، (١٥ - ١٩)، حيث بلغ ٦٠، ٦٤، ٦٨ ألف مشتغل على الترتيب، في حين بلغ حجم قوة العمل السعودية عام ١٤٣٤ هـ أقصاه بالفئات العمرية (٣٠ - ٣٤)، (٢٥ - ٢٩)، (٣٥ - ٣٩)، إذ بلغ ٩١١، ٨٥٦، ٧٩٣ ألف مشتغل على

الترتيب، بينما بلغ الحجم ذاته أدناه في الفئات العمرية (١٥ - ١٩)، (٦٠-٦٤)، (٦٥+)، حيث بلغ ١٧، ٧٥، ١٠١ ألف مشتغل على الترتيب.

٢- تباين نسب المشتغلين السعوديين من جملة قوة العمل السعودية بكل فئة عمرية عامي ١٤١٣هـ، ١٤٣٤هـ، فقد بلغت النسبة أقصاها بالفئة العمرية (٣٥ - ٣٩) عام ١٤١٣هـ، و بالفئات العمرية من (٥٥ - ٥٩) إلى ٦٥+ عام ١٤٣٤هـ، في حين بلغت أدناها بالفئة العمرية (١٥ - ١٩) في العامين أيضاً، هذا وقد بلغ الانحراف المعياري عن متوسط النسب المثوية لكل فئة عمرية من جملة قوة العمل السعودية بكل فئة ٩.٢ عام ١٤١٣هـ مقابل ١٤.٤ عام ١٤٣٤هـ وهو ما يوضح أن توزيع المشتغلين السعوديين حسب الفئات العمرية عام ١٤٣٤هـ أكثر تركيزاً عن مثيله عام ١٤١٣هـ.

جدول رقم (٩): التوزيع المطلق والنسبي للمشتغلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً لفئات العمر عامي ١٤١٣، ١٤٣٤هـ.

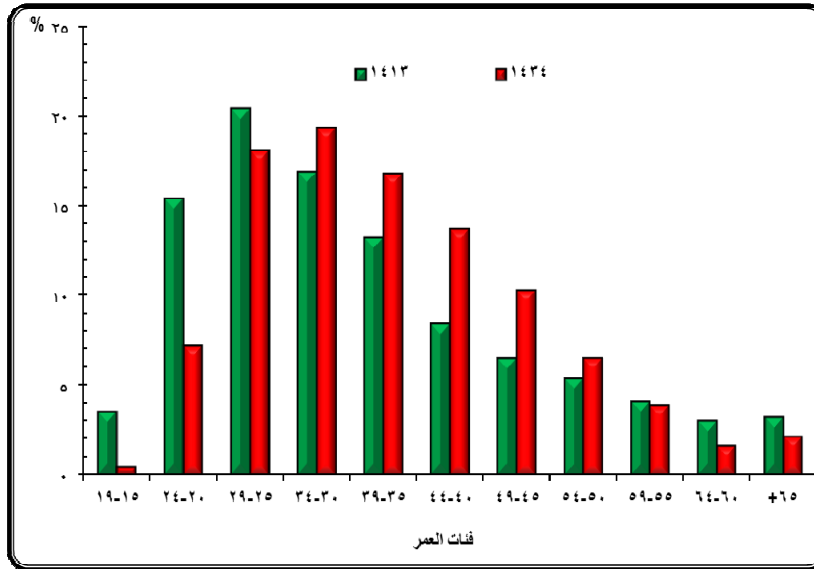
عام ١٤٣٤		عام ١٤١٣		فئات العمر
حجم المشتغلين السعوديين (مشتغل)	% من جملة قوة العمل السعودية بالفئة العمرية	حجم المشتغلين السعوديين (مشتغل)	% من جملة قوة العمل السعودية بالفئة العمرية	
١٧٠٧٥	٠.٤	٦٨٢٤٣	٣.٥	١٩ - ١٥
٣٣٨٤٨٥	٧.٢	٣٠٤٨٩٥	١٥.٤	٢٤ - ٢٠
٨٥٥٦١٩	١٨.١	٤٠٣٠٨٣	٢٠.٤	٢٩ - ٢٥
٩١١١٣٦	١٩.٣	٣٣٣٨٧٧	١٦.٩	٣٤ - ٣٠

٩٦,٢	١٦,٨	٧٩٣٣٤١	٩٤,٦	١٣,٢	٢٥٩٩٢٦	٣٩ -٣٥
٩٩,١	١٣,٧	٦٤٨٠٤٩	٩٤,٢	٨,٤	١٦٦٦٤٩	٤٤ -٤٥
٩٩,٦	١٠,٣	٤٨٧٢٠٨	٩٣,١	٦,٥	١٢٨٧٩٩	٤٩ -٤٥
٩٩,٩	٦,٥	٣٠٥٣١١	٩٢,٢	٥,٤	١٠٥٨١٥	٥٤ -٥٥
١٠٠,٠	٣,٩	١٨٥١٥١	٩١,٢	٤,١	٨٠٢٩١	٥٩ -٥٥
١٠٠,٠	١,٦	٧٤٦٩٢	٨٨,٥	٣,٠	٦٠٠١٢	٦٤ -٦٥
١٠٠,٠	٢,١	١٠١٠٦٠	٨٧,٩	٣,٢	٦٣٦٣٢	+٦٥
٨٨,٣	١٠٠,٠	٤٧١٧١٢٧	٨٦,٦	١٠٠,٠	١٩٧٥٢٢٢	الجملة

المصادر: الجدول من عمل الباحث اعتماداً على:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (٩): نسب المشتغلين السعوديين حسب فئات العمر ١٤٣٤هـ.



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (٩).

٣- تباين نسبة المشتغلين السعوديين بالفئات العمرية من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة عامي ١٤١٣هـ، ١٤٣٤هـ، حيث بلغت النسبة أقصاها بالفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) عام ١٤١٣هـ إذ بلغت ٢٠,٤٪ والفئة العمرية (٣٠ - ٣٤) عام ١٤٣٤هـ إذ بلغت ١٩,٣٪، بينما بلغت النسبة ذاتها أدناها بالفئة العمرية (٦٠ - ٦٤) عام ١٤١٣هـ حيث بلغت ٣٪، و ٠,٤٪ بالفئة العمرية (١٥ - ١٩) عام ١٤٣٤هـ. وقد بلغ الانحراف المعياري بين نسب الفئة العمرية من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة عام ١٤١٣هـ ٥,٤ مقابل ٦ عام ١٤٣٤هـ، مما يشير إلى ازدياد تركيز توزيع نسب المشتغلين السعوديين بين الفئات العمرية من عام لآخر ازدياداً طفيفاً في فئات عمرية محددة (شكل ٩).

(٣) المتعطلون السعوديون وخصائصهم الديموغرافية:

المتعطلون عن العمل هم السكان في سن العمل، والقادرون على ممارسته، ويبحثون عنه، ولكنهم لا يجدونه (الخریف، ٢٠٠٨م، ص ٢٨٤). ويمكن أن نطلق عليهم أيضاً البطالة، ويقصد بها عدم وجود عمل للإنسان وقت الحصر، أو التعداد، وتشمل هؤلاء الذين لم سيق لهم العمل أو من يعمل فترة زمنية قصيرة (اليسوي، ٢٠٠٦م، ص ٣٦٧).

وفي التعريف الشائع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، الذي ينص على أن "العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل، وهو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد، لكنه لا يجده" (زكي، ١٩٩٧م، ص ٣٩). وتطبيق التعريف السابق يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل في الآتي (زكي، ١٩٩٧م، ص ١٥ - ١٦):

- العمال المحبطون، وهم الذين في حالة بطالة فعلية، ويرغبون في العمل، ولكنهم لم يحصلوا عليه، ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل.
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.
- العمال الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب كالمرض، أو العطل، وغيرها من الأسباب.
- العمال الذين يعملون أعمالاً إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.
- الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد.
- الأشخاص القادرون على العمل، ولا يعملون مثل الطلبة، والذين بصدد تنمية مهاراتهم.
- الأشخاص المالكون للثروة والمال القادرون عن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.
- الأشخاص العاملون بأجور معينة وهم دائمو البحث عن أعمال أخرى أفضل.
- وعليه يتبين أنه ليس كل من لا يعمل عاطلاً، وفي ذات الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين.
- وهناك عدة صور للبطالة، منها: الحقيقية (الدائمة)، والدورية، والموسمية، والناجمة عن التطور التكنولوجي، والبطالة المقنعة، وهي تعني دخول عدد كبير

من العمال في عملية الإنتاج في الوقت الذي يمكن أن ينجز هذا العمل عدد أقل كثيراً وبساعات عمل أكثر (Clarke, J., 1975). والبطالة الاحتكاكية وهي تعني البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني، وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل (جوارتيني واستروب، ١٩٩٩م، ص ٢٠٢). وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة، أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم (زكي، ١٩٩٧م، ص ٣٠).

وتتعدد أسباب البطالة؛ إذ إنها نتاج عدة عوامل، مثل: مستوى التقدم التكنولوجي، ونوع الأنشطة السائدة، ومستوى التعليم، ومدى توازن فرص العمل الجديدة مع تزايد عدد السكان، ومدى ملاءمة سوق العمل للسكان الراغبين في العمل. وفيما يلي دراسة الخصائص الديموغرافية للمتطلين السعوديين:

(٣-١) المتطلون السعوديون ومعدلات نموهم السنوية في

الفترة (١٤١٣-١٤٣٤هـ):

من دراسة بيانات الجدول (١٠)، والشكلين (١٠، ١١)، يتضح لنا الآتي:

١- تزايد حجم المتطلين السعوديين لكل من إجمالي المملكة وإناثها، إذ بلغ نحو ٦٢٣، ٣٦١ ألف متعطّل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بحوالي ٣٠٧، ٢٣ ألف متعطّل عام ١٤١٣هـ على الترتيب (شكل ١٠)، وبذلك فقد بلغ التغيّر الكلي

خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ) حوالي ٣١٦، ٣٣٨ ألف متعطل، في حين تناقص حجم المتعطلين الذكور من ٢٩٦ ألف متعطل عام ١٤١٣هـ إلى ٢٦١ ألف متعطل عام ١٤٣٤هـ بتغير كلي بلغ ٣٥ ألف متعطل.

٢- ارتفاع حجم المتعطلين الذكور بالمقارنة بالإناث خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٢٥هـ)، في حين انخفض خلال الفترة (١٤٣١ - ١٤٣٤هـ)؛ ويُعزى ذلك إلى ارتفاع حجم السعوديات الداخلات إلى سوق العمل من خلال التوظيف في هذه الفترة. ٣- انخفاض نسبة المتعطلين السعوديين بالمقارنة المتعطلات السعوديات من جملة قوة العمل السعودية خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ)، ويلاحظ تزايد النسبة ذاتها بين المتعطلات السعوديات من عامٍ لآخر باستثناء العام الأخير؛ نظراً لدخول عددٍ كبيرٍ منهن سوق العمل.

٤- تذبذب معدل النمو السنوي للمتطلين والمتعطلات السعوديات خلال فترة الدراسة (شكل ١١)، ويلاحظ أنه بالسالب خلال الفترة (١٤٢٥ - ١٤٣٤هـ)؛ ويُعزى ذلك لكثرة عدد لحاصلين على الوظائف من الذكور والإناث نتيجة الاتجاه السعودي لعملية السعودة بالجهات الحكومية وغير الحكومية في الفترة الأخيرة.

جدول رقم (١٠): التوزيع المطلق والنسبي للمتطلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر)

ومعدلات نموهم السنوية وفقاً للنوع في الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).

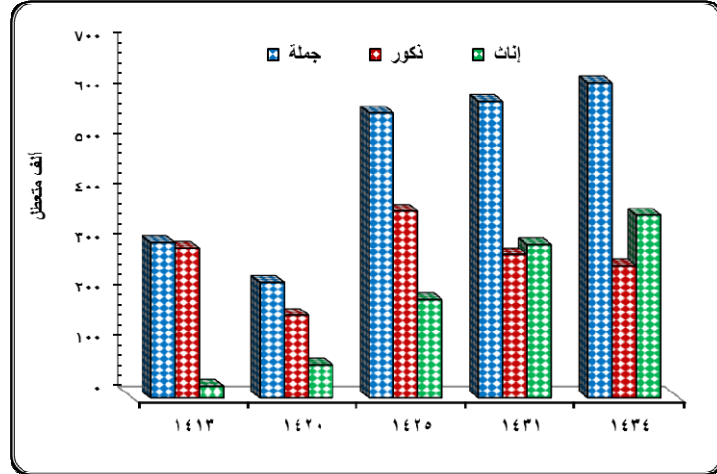
معدل النمو السنوي %	التغير في حجم المتطلين السعوديين		% من جملة قوة العمل السعودية	حجم المتطلين السعوديين	السنة
	نسبة التغير السنوي %	التغير الكلي			
الذكور					
			١٤.١	٢٩٥٦٠٢	١٤١٣

٢٠.٣ -	٢٠.٧ -	١٣٢٣١٦ -	٦.٨	١٦٣٢٨٦	١٤٢٠
٥	٥.٢	٢٠٥٤٨٦	١١.٥	٣٦٨٧٧٢	١٤٢٥
٢٠.٢ -	٢٠.٥ -	٨٥٨٤٢ -	٧.٤	٢٨٢٩٣٠	١٤٣١
٣٥ -	٣٥.٩ -	٢١٥٣٨ -	٦.١	٢٦١٣٩٢	١٤٣٤
الإناث					
			١١.٨	٢٣٠٠٥	١٤١٣
١١.٧	١٢.٠	٤٢٣٣٤	١٥.٨	٦٥٣٣٩	١٤٢٠
١٨.٩	١٩.٣	١٢٨٤٩٣	٢٩.٩	١٩٣٨٣٢	١٤٢٥
٧ -	٧.٣ -	١٠٨٩٦٥	٣٣.٤	٣٠٢٧٩٧	١٤٣١
٢٦.٥ -	٢٦.٩ -	٥٨٣٤٤	٣٣.٢	٣٦١١٤١	١٤٣٤
الجملة					
			١٣.٤	٣٠٦٦١١	١٤١٣
١٨.٩ -	١٩.٢ -	٧٧٩٨٦ -	٨.١	٢٢٨٦٢٥	١٤٢٠
٧.٨ -	٨.١ -	٣٣٣٩٧٩	١٤.٦	٥٦٢٦٠٤	١٤٢٥
١٥.٧ -	١٦.٠ -	٢٣١٢٣	١٢.٤	٥٨٥٧٢٧	١٤٣١
٣٠.٨ -	٣١.٤ -	٣٦٨٠٦	١١.٧	٦٢٢٥٣٣	١٤٣٤

المصادر: الجدول من عمل الباحث اعتماداً على:

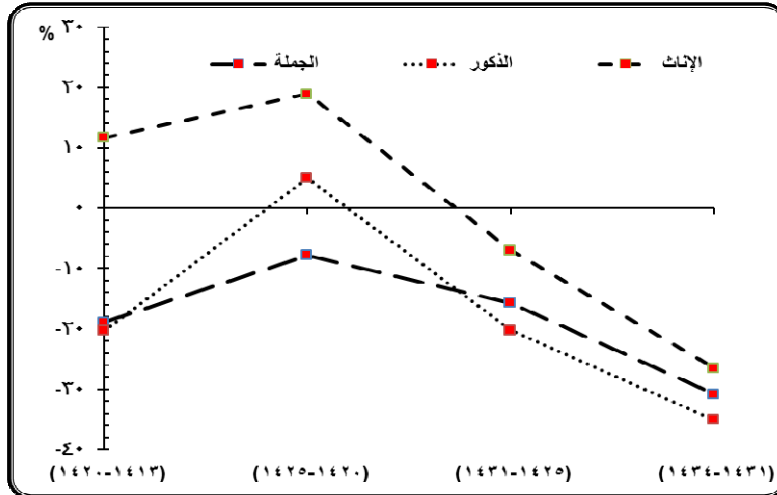
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٢٠، ١٤٣١، ١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

شكل رقم (١٠) : تطور حجم المتعطلين السعوديين وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).



المصدر : الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١٠).

شكل رقم (١١) : معدل النمو السنوي للمتعطلين السعوديين وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ).



المصدر : الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١٠).

(٣-٢) : تطور التوزيع الجغرافي للمتطلين السعوديين وفقاً للمنطقة الإدارية خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ) :

يتضح من دراسة بيانات الجدول (١١) ما يأتي :

- ١ - تزايد حجم المتطلين السعوديين بمناطق المملكة الثلاث عشرة ما بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤هـ، وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٠٣٪ بإجمالي المملكة ارتفعت عنها حوالي ست مناطق هي : تبوك، والقصيم، والجوف، والرياض، والباحة، والحدود الشمالية، إذ بلغت نسبة كل منها ٢٨٩٪، ٢١٩٪، ٢١٩٪، ١٨٠٪، ١٧٥٪، ١٢٨٪ على الترتيب. في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن نسبة إجمالي المملكة.
- ٢ - تذبذب نسبة قوة المتطلين السعوديين بجميع مناطق المملكة من جملة قوة العمل السعودية بكل منطقة خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ)؛ ويعزى ذلك إلى تذبذب عدد الداخلين سوق العمل من جملة قوة العمل السعودية بكل منطقة من عام لآخر، ولوحظ تناقص هذه النسبة بكل المناطق خلال الفترة الأخيرة (١٤٣١ - ١٤٣٤هـ) بعد تطبيق نظام العودة وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الكثير من الجهات والهيئات الحكومية وبعض الهيئات الخاصة.
- ٣ - تزايد نسبة المتطلين السعوديين من جملة المتطلين السعوديين بالمملكة خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ) في مناطق : الرياض، القصيم، تبوك، الجوف؛ ويعزى ذلك إلى كثرة عدد الداخلين إلى قوة العمل بالمقارنة بفرص العمل المتوافرة. في حين تناقصت في منطقتي : الشرقية، المدينة المنورة؛ ومرد ذلك إلى توظيف عدد كبير من قوة العمل بالمنطقتين مما قلل نسبة البطالة بهما.

بينما تذبذبت ما بين ارتفاع وانخفاض في باقي المناطق بالمملكة. ولكن يلاحظ بصفة عامة انخفاض نسبة البطالة بمعظم المناطق عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بعام ١٤١٣هـ؛ وذلك لتوفر العديد من فرص العمل بعد تطبيق نظام السعودة وإحلال السعوديين محل غير السعوديين في الجهات الحكومية وبعض الجهات الخاصة.

جدول رقم (١١) : التوزيع المطلق والنسبي للمتطلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً للمنطقة الإدارية في الأعوام ١٤١٣ ، ١٤٢٥ ، ١٤٣٤هـ.

عام ١٤٣٤			عام ١٤٢٥			عام ١٤١٣			المنطقة
حجم المتطلين السعوديين بالمنطقة	% من جملة المتطلين السعوديين بالمملكة	% من جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	حجم المتطلين السعوديين بالمنطقة	% من جملة المتطلين السعوديين بالمملكة	% من جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	حجم المتطلين السعوديين بالمنطقة	% من جملة المتطلين السعوديين بالمملكة	% من جملة قوة العمل السعودية بالمنطقة	
١٥٤٦٠١	١٢.١	٢٤.٨	١١٧٩٥٤	١٨.٨	١١.٤	٥٥٢٥٦	١٨.٠	١٠.٤	الرياض
١١٧٩٥٤	٩.٩	١٨.٩	١٢٢١٩٣	٢١.٧	١٤.٠	٦٥٩٦٩	٢١.٥	١٢.٣	مكة المكرمة
٨٣٣٤٢	١٠.١	١٣.٤	٨٨٧٣٠	١٥.٨	١٣.٧	٥٢٠٣٤	١٧.٠	١٣.٠	المنطقة الشرقية
٤٠٣٩٨	١٤.٦	٦.٥	٢٦٢٧٢	٤.٧	١٤.٨	١٢٦٧٦	٤.١	١٢.٤	القصيم
٣٩٨٥٥	١٢.٧	٦.٤	٤٧١١٢	٨.٤	٢٣.٢	٢٣٧١٥	٧.٧	٢١.٤	جازان
٣٦٧٣٩	٢٠.٥	٥.٩	٢٠٩٠٠	٣.٧	١٤.٨	٩٤٤٤	٣.١	١١.٧	تبوك
٣٦٣٧٣	١١.٧	٥.٨	٣٩٤١٦	٧.٠	١٦.٤	٢٣٧٤٥	٧.٧	١٧.٣	المدينة

المثورة									
عسير	٤.٦	٦.٩	٢٨٨٧٢	٨.٨	١٦.٨	٤٩٤١٨	٧.٧	١٣.٢	٢٣٥٩١
حائل	٣.٧	١٥.٨	٢٣٠٩٨	٣.١	١٨.٤	١٧٥٠٤	٤.٥	٢٤.٣	١٣٧٥٧
الجوف	٣.٦	٢٢.٤	٢٢٥٢٧	٢.٣	١٩.٥	١٢٧٣١	٢.٣	١٨.٩	٧٠٧١
الباحة	٢.٦	١٣.٨	١٦٠٢٣	١.٧	١٤.١	٩٢٩٩	١.٩	١٦.٠	٥٨٢٢
الحدود الشمالية	٢.٥	٢٠.٢	١٥٣٩٢	١.٧	١٨.٤	٩٥٥٧	٢.٢	١٩.٨	٦٧٥٢
نجران	١.٢	٦.٩	٧٣٥٩	٢.٤	١٨.١	١٣٧٥٥	٢.٢	١٧.٩	٦٧٧٩
إجمالي المملكة	١٠٠	١١.٧	٦٢٢٥٣٣	١٠٠	١٤.٦	٥٦٢٦٠٤	١٠٠	١٣.٤	٣٠٦٦١١

المصدر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على بيانات مصدرها :

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، للسنوات المذكورة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

٤- تباين حجم المتعطلين السعوديين بين مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ، بحيث يمكن تقسيمها إلى أربعة فئات هي :

أ- الفئة الأولى: وهي مناطق يبلغ حجم المتعطلين السعوديين بها ٩٠ ألف متعطل فأكثر، وتشمل هذه الفئة منطقتي: الرياض (١٥٥ ألف متعطل)، ومكة المكرمة (١١٨ ألف متعطل)، وتضم هذه الفئة حوالي ٤٣,٧٪ من جملة المتعطلين السعوديين بالمملكة، في حين تمثل حوالي ١٥,٤٪ من جملة عدد مناطق المملكة.

ب- **الفئة الثانية** : وهي مناطق يتراوح حجم المتعطلين السعوديين بها ما بين (من ٦٠ - أقل من ٩٠ ألف متعطل)، وتضم هذه الفئة منطقة واحدة فقط وهي المنطقة الشرقية، إذ بلغ حجم المتعطلين السعوديين بها نحو ٨٣ ألف متعطل، تمثل بهم ١٣,٤٪ من جملة المتعطلين السعوديين عام ١٤٣٤هـ.

ج- **الفئة الثالثة** : وهي مناطق يتراوح حجم المتعطلين السعوديين بها ما بين (من ٣٠ - أقل من ٦٠ ألف متعطل)، وتشمل هذه الفئة حوالي أربع مناطق، هي: القصيم (٤٠ ألف متعطل)، وجازان (٤٠ ألف متعطل)، وتبوك (٣٧ ألف متعطل)، وأخيراً المدينة المنورة (٣٦ ألف متعطل)، وتضم هذه الفئة ٢٤,٦٪ من جملة المتعطلين السعوديين بالمملكة عام ١٤٣٤هـ، في حين تمثل ٣٠,٨٪ من جملة عدد مناطق المملكة.

د- **الفئة الرابعة** : وهي مناطق يقل حجم المتعطلين السعوديين بها عن ٣٠ ألف متعطل، وتضم هذه الفئة ست مناطق هي : عسير، وحائل، والجوف، والباحة، والحدود الشمالية، ونجران على التوالي، وتضم هذه الفئة ١٨,٢٪ من جملة المتعطلين السعوديين بالمملكة، بينما تمثل ٤٦,٢٪ من جملة عدد المناطق.

(٣-٣) توزيع المتعطلين السعوديين وفقاً لفئات العمر

والنوع عام ١٤٣٤هـ :

من دراسة الجدول (٢، ١) والشكل (١٢) يتبين الآتي :

١- ارتفاع حجم المتعطلين السعوديين بالمقارنة بالمتعطلات السعوديات بثماني مناطق: مكة المكرمة، وعسير، وجازان، وتبوك، والمدينة المنورة، والجوف، والحدود الشمالية، ونجران عام ١٤٣٤هـ، في حين انخفض الحجم نفسه في الخمس مناطق الباقية.

- ٢- تباين حجم المتعطلين السعوديين في مناطق المملكة عام ١٤٣٤ تبايناً واضحاً، إذ بلغ المدى بين أعلاه وأدناه حوالي ٥٠ ألف متعطل، هذا وقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ إذ بلغ ٥٧، ٥٤، ٣٣ ألف متعطل بكل منها على الترتيب، بينما بلغ الحجم أدناه في مناطق: نجران، والباحة، والحدود الشمالية؛ حيث بلغ ٣.٨، ٤.٦، ٧.١ ألف متعطل على الترتيب.
- ٣- تباين حجم المتعطلات السعوديات في مناطق المملكة عام ١٤٣٤ تبايناً واضحاً، حيث بلغ المدى بين أعلاه وأدناه حوالي ٨٥ ألف متعطلة، هذا وقد بلغ الحجم أعلاه بمناطق: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية؛ حيث بلغ ٩٧، ٦٤، ٥٠ ألف متعطلة على الترتيب، في حين بلغ الحجم أدناه في مناطق: نجران، والحدود الشمالية، والباحة؛ حيث بلغ ٣.٧، ٨.٣، ١١.٤ ألف متعطلة على الترتيب.

جدول رقم (١٢): التوزيع المطلق والنسبي للمتعطلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً للمنطقة الإدارية والنوع عام ١٤٣٤هـ.

المنطقة الإدارية	الذكور		الإناث	
	عدد	%	عدد	%
الرياض	٥٧٢٧٦	٢١.٩	٩٧٣٢٥	٢٦.٩
مكة المكرمة	٥٤٠٦٤	٢٠.٧	٦٣٨٩٠	١٧.٧
المنطقة الشرقية	٣٢٩٨٤	١٢.٦	٥٠٣٥٨	١٣.٩
عسير	١٤٥٨٨	٥.٦	١٤٢٨٤	٤.٠
جازان	٢٠٨٥٦	٨.٠	١٧٥٢٤	٤.٩
تبوك	١٧٥١٤	٦.٧	١٩١٢٥	٥.٣
المدينة المنورة	١٦٩٣٣	٦.٥	٢٠٩١٥	٥.٨
القصيم	١٤٠٧١	٥.٤	٢٦٣٢٧	٧.٣
الجوف	١٠٢٥٩	٣.٩	١٢٢٦٨	٣.٤

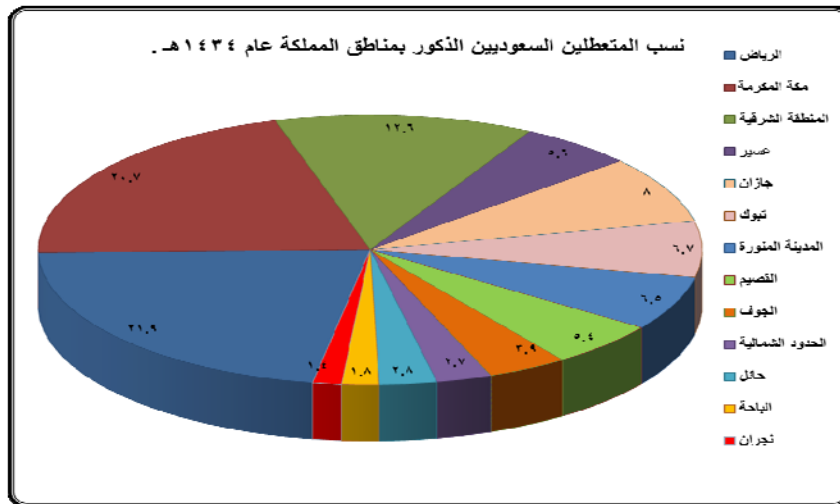
٢,٣	٨٣٢١	٢,٧	٧٠٧١	الحدود الشمالية
٤,٤	١٥٧٢٩	٢,٨	٧٣٦٩	حائل
٣,٢	١١٣٨٧	١,٨	٤٦٣٦	الباحة
١,٠	٣٦٨٨	١,٤	٣٦٧١	نجران
١٠٠,٠	٣٦١١٤١	١٠٠,٠	٢٦١٣٩٢	إجمالي المملكة

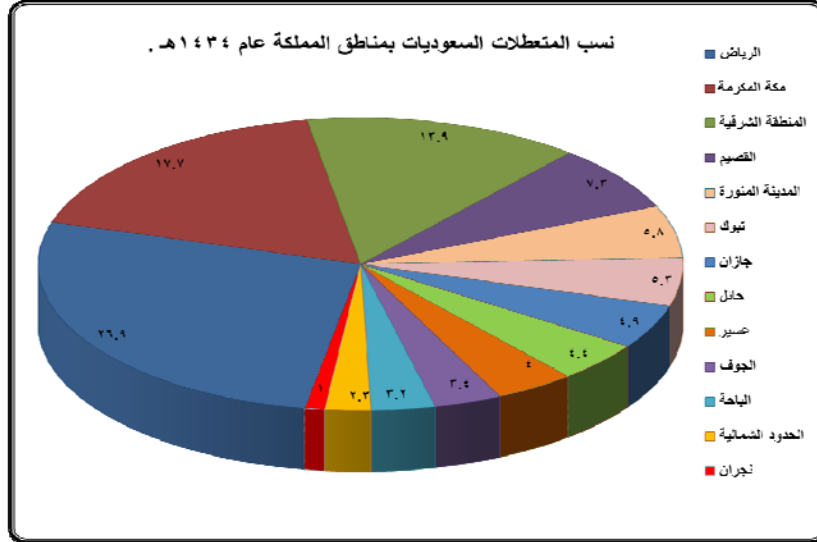
المصدر: الجدول من عمل الباحث اعتماداً على:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

٤- تباين نسب المتعطلين السعوديين بين مناطق المملكة حسب النوع تبايناً واضحاً (شكل ١٢)، إذ بلغ المدى بين أعلاه وأدناه نحو ٢٠,٥٪ للذكور و ٢٦٪ للإناث، هذا وقد بلغ الانحراف المعياري بين نسب المتعطلين حوالي ٥ للذكور، ٥,٥ للإناث، ولوحظ قوة الارتباط بين نسب السكان بمناطق المملكة ونسب المتعطلين حسب النوع إذ بلغ قيمة الارتباط بينهما حوالي ٠,٩٦، وهو ارتباط قوي.

شكل رقم (١٢): نسب المتعطلين السعوديين بالمناطق الإدارية حسب النوع عام ١٤٣٤ هـ.





المصدر : الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١٢).

(٣-٤) : توزيع المتعطلين السعوديين وفقاً لفئات العمر ما

بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤ هـ :

من دراسة بيانات الجدول (١٣)، والشكل (١٣) يتضح لنا الآتي :

- ١- تباين حجم المتعطلين السعوديين بين الفئات العمرية من ١٥ فأكثر عام ١٤١٣ هـ، فقد بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٠ - ٢٤)، (١٥ - ١٩)، (٢٥ - ٢٩)؛ إذ بلغ ٩٢، ٨٥، ٤٣ ألف متعطّل على الترتيب، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٥٥ - ٥٩)، (٦٠ - ٦٤)، (٦٥+)، حيث بلغ ٨، ٩ آلاف متعطّل على الترتيب. في حين بلغ حجم المتعطّلين السعوديين عام ١٤٣٤ هـ أقصاه بالفئات العمرية (٢٠ - ٢٤)، (٢٥ - ٢٩)، (٣٠ - ٣٤)، إذ بلغ ٢٣٧، ٢٣٦، ٩٢ ألف متعطّل على الترتيب، بينما بلغ الحجم ذاته أدناه في الفئات العمرية (٥٤ - ٦٥+).

- ٢- تباين نسب المتعطلين السعوديين من جملة قوة العمل السعودية بكل فئة عمرية عامي ١٤١٣هـ، ١٤٣٤هـ، فقد بلغت النسبة أقصاها بالفئة العمرية (١٥ - ١٩) في العامين، في حين بلغت أدناها بالفئة العمرية (٥٥ - ٦٥+) في العامين أيضاً، هذا وقد بلغ الانحراف المعياري عن متوسط النسب المثوية لكل فئة عمرية من جملة قوة العمل السعودية بكل فئة حوالي ٩,٢ عام ١٤١٣هـ مقابل ١٤,٤ عام ١٤٣٤هـ وهو ما يوضح أن توزيع المتعطلين السعوديين حسب الفئات العمرية عام ١٤٣٤هـ أكثر تركزاً في فئات عمرية محددة عن مثيله عام ١٤١٣هـ.
- ٣- تباين نسبة المتعطلين السعوديين بالفئات العمرية من جملة المشتغلين السعوديين بالمملكة عامي ١٤١٣هـ، ١٤٣٤هـ، حيث بلغت النسبة أقصاها بالفئة

جدول رقم (١٣): التوزيع المطلق والنسبي للمتعطلين السعوديين (١٥ عاماً فأكثر) وفقاً لفئات العمر عامي ١٤١٣، ١٤٣٤هـ.

عام ١٤٣٤		عام ١٤١٣		فئات العمر
حجم المتعطلين السعوديين	% من جملة قوة العمل السعودية بالفئة العمرية	حجم المتعطلين السعوديين	% من جملة قوة العمل السعودية بالفئة العمرية	
١٨١٨٣	٢,٩	٨٤٦٩١	٢٧,٦	١٩ - ١٥
٢٣٧٠٥٧	٣٨,١	٩١٥٣٢	٢٩,٩	٢٤ - ٢٠
٢٣٥٧٨٧	٣٧,٩	٤٢٧٧٩	١٤,٠	٢٩ - ٢٥
٩٢٤٩٨	١٤,٩	١٩٦٦٦	٦,٤	٣٤ - ٣٠

٣.٨	٥.٠	٣١٠٧٥	٥.٤	٤.٩	١٤٨٧٧	٣٩ - ٣٥
٠.٩	٠.٩	٥٦٣٣	٥.٨	٣.٣	١٠١٨٤	٤٤ - ٤٠
٠.٤	٠.٣	١٩٩٦	٦.٩	٣.١	٩٦١٧	٤٩ - ٤٥
٠.١	٠.٠	٣٠٤	٧.٨	٢.٩	٨٩٣٣	٥٤ - ٥٠
٠.٠	٠.٠	٠	٨.٨	٢.٥	٧٧٤٩	٥٩ - ٥٥
٠.٠	٠.٠	٠	١١.٥	٢.٥	٧٧٩٧	٦٤ - ٦٠
٠.٠	٠.٠	٠	١٢.١	٢.٩	٨٧٨٦	+٦٥
١١.٧	١٠٠.٠	٦٢٢٥٣٣	١٣.٤	١٠٠.٠	٣٠٦٦١١	الجملة

المصادر: الجدول من حساب الباحث اعتماداً على:

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.

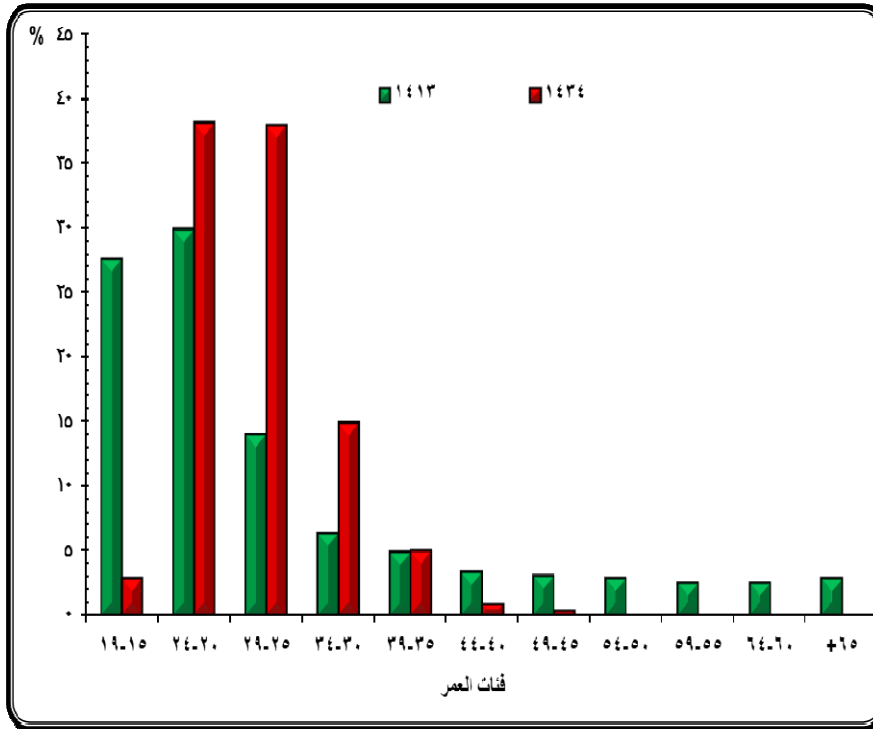
العمرية (٢٠ - ٢٤) بالعامين إذ بلغت ٢٩.٩٪ عام ١٤١٣هـ، وحوالي ٣.٨٪ عام ١٤٣٤هـ، في حين بلغت النسبة ذاتها أدها بالفئة العمرية (٥٥ - ٥٩) عام ١٤١٣هـ حيث بلغت ٢.٥٪، بينما بلغت أدها بالفئة العمرية (٥٠ - ٦٥+) عام ١٤٣٤هـ حيث بلغت صفر٪. وقد بلغ الانحراف المعياري بين نسب الفئة العمرية من جملة المتعطلين السعوديين بالمملكة عام ١٤١٣هـ نحو ٨ مقابل ١١.٦ عام ١٤٣٤هـ، مما يشير إلى ازدياد تركيز توزيع نسب المتعطلين السعوديين بين الفئات العمرية من عام لآخر ازدياداً طفيفاً بفئات عمرية محددة (شكل ١٣).

٤- تخطيط القوى العاملة السعودية:

يرجع الاهتمام بالعنصر البشري عند الأخذ بأسلوب التخطيط إلى أن الإنسان هو الرأس المفكر والقوة التي تستطيع التحكم في تشغيل الآلة

واستخدامها، كما أنه يتوقف على إمكاناته التخطيطية وقدرته الكشف عن الموارد الطبيعية، وكيفية استخدامها وجعلها صالحة لخدمة المجتمع (حسن، ١٩٦٦م، ص ١٨٠). ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى المساهمة الفعالة في تحديد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة كماً ونوعاً، وتحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية، مما يسهل اختيار المدربين وتوجيههم للبرامج التدريبية حسب الاحتياجات الفعلية لفرص العمل.

شكل رقم (١٣): نسب المتعطلين السعوديين حسب فئات العمر ١٤٣٤هـ.



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على بيانات الجدول (١٣).

كما أنه يساعد على ترشيد استخدام القوى العاملة ؛ وذلك من خلال التعرف على مواطن العجز والفائض في القوى العاملة. فضلاً عن مساعدته في زيادة عدد الأفراد العاملين ذوي الكفاءة من خلال تحديد الاحتياجات كما ونوعاً - بشكل مستمر - سواء من سوق العمل ، أو مخزون المهارات الداخلية في الوقت المناسب . ويساعد التخطيط أيضاً على تحديد رؤية المستقبل الوظيفي للعاملين وزيادة فعالية استخدام القوى العاملة وتحسين إنتاجيتها. وأضاف الحميد (الحميد، ١٤٢٣م أ ، ص ١٢ - ١٣) إلى الأهداف السابقة عدد من الأهداف لعل أهمها : توفير فرصة عمل مثمرة ومجزية ومستقرة لكل فرد من أفراد قوة العمل ، وصيانة الموارد البشرية وتحقيق أمنها واستقرارها الاقتصادي والاجتماعي والنفسي ، وإعادة توزيع القوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية المختلفة تبعاً لمقتضيات وأهداف كل مرحلة من مراحل عملية التنمية في المجتمع ، وتحسين المستوى المعيشي والصحي والتعليمي والمهاري والثقافي لأفراد المجتمع ، وتحديد المستوى التقني لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية ومعدلات النمو في ظل الظروف السائدة في سوق العمل ، ويساعد أيضاً على وضع الأسس العلمية لكافة السياسات ذات الصلة بالموارد البشرية كالتعليم والتدريب والاستثمار واختيار التقنية الإنتاجية.

(٤-١) : مفهوم تخطيط القوى العاملة ومتطلباته:

إن مفهوم التخطيط ليس مقتصراً على تخصيص الموارد الاقتصادية فحسب ؛ بل يتعداه إلى نطاق أوسع ليهتم بتعزيز الموارد وتنميتها ، وبشكل أساسي المورد البشري (الخريف ، ٢٠٠٨م ، ص ٢٨٠) . ويستمد تخطيط القوى العاملة أهميته

من حقيقة أن الإنسان هو قوة الإنتاج الرئيسة ، وغاية التنمية وأداتها الأساسية ؛ ولذا فمن الضروري أن تؤدي التنمية إلى إشباع حاجاته المادية والنفسية والمعنوية ، وذلك من خلال إتاحة فرصة عمل تتفق مع رغباته وميوله وقدراته ومهاراته . ولما كان الإنسان وسيلة التنمية وأداتها الرئيسة فإنه يترتب على ذلك أن تتوفر القوى العاملة بالكم والكيف اللازمين لتنفيذ مشروعات وبرامج وخطط التنمية . وهذان الأمران - إتاحة فرص العمل بما يتفق مع رغبات وميول وقدرات القوى العاملة ، وتوفير القوى العاملة اللازمة كمّاً وكيفاً للتنمية - يعتبران طرفي علاقة لا بد من توازنها حتى يمكن تحقيق أهداف التنمية وجني ثمارها . وتقع مسؤولية تحقيق هذه الموازنة على تخطيط القوى العاملة . ومن هنا يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه " إستراتيجية الحصول على القوى العاملة بالكم والنوع واستثمارها وتنميتها " (معهد الإدارة العامة ، ١٤١٣هـ ، ص ٣٦) .

وقد عرف طاهر تخطيط القوى العاملة بأنه " وضع سياسات وخطط وبرامج الاستخدام الأمثل للقوى البشرية القائمة والمتوقعة على ضوء أهداف وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية " (طاهر ، ١٩٨٧م ، ص ٢٢) . ومعنى الاستخدام الأمثل هو شمول التخطيط للجانب الكمي - أي الأعداد الكلية للقوى العاملة - والكيفي أو النوعي للقوى العاملة ، ويحقق ذلك فائضاً وتراكماً رأسمالياً يعاد استثماره ، ومن ثم خلق وظائف وأعمال جديدة . وتهتم الدول بتخطيط القوى العاملة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ؛ إذ أن التخطيط السليم للتنمية يتعين أن يصاحبه تقدير فعلي للموارد البشرية وتقدير الاحتياجات الكمية والنوعية الحالية

والمستقبلية لمشروعات التنمية في مختلف قطاعاتها من القوى العاملة على مستوى المهن والتخصصات والمستويات التعليمية والتدريبية . ويتبع ذلك بالضرورة إعداد الهياكل المهنية للقوى العاملة، وإجراء الدراسات المقارنة بينه وبين متطلبات الخطط الاقتصادية والاجتماعية، مع توفر الدراسات المستمرة لكافة العوامل في الهيكل المهني للقوى العاملة؛ بسبب التطور التكنولوجي والتغير في أساليب العمل . وكذلك إعداد الموازنات الدورية لعرض القوى العاملة والطلب عليها، والتعرف على الزيادة، أو النقص في القوى العاملة على مستوى المهن والتخصصات، وإجراء المحاولات المستمرة لتحقيق التوازن الكمي والنوعي بين إجمالي القوى العاملة المتاحة من جهة وبين احتياجات الاقتصاد القومي من جهة أخرى. وفي ضوء ما تقدم وبغية العمل على تحقيق تخطيط دقيق للقوى العاملة على مستوى المهن والتخصصات في إطار التنمية الشاملة للاقتصاد السعودي، فإن الأمر يتطلب إيجاد مجموعة من المتطلبات يمكن أن نجملها في الآتي :

١ - إيجاد مستويات نقيس على أساسها القوى العاملة كما ونوعاً. ويعتبر التصنيف المهني الأداة الرئيسة لذلك، بحيث يصبح التصنيف المهني الوطني هو اللغة الشائعة والموحدة بين المشتغلين في كافة مجالات القوى العاملة.

٢ - ألا تغفل أهمية القوى البشرية العاملة المدربة وما يرتبط بذلك من عوامل أخرى، مثل الحوافز الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيم الإداري لقوة العمل؛ إذ يترتب على غياب هذه العوامل - أو عدم وفائها بدورها - ضياع معدل تكوين رأس المال هباء، مهما كان عالياً، فأحدى معوقات التنمية تتمثل في ضعف بنية الموارد البشرية وهياكلها (الخريف، ٢٠٠٨م، ص ٢٨١).

- ٣- وجود وصف تحليلي للوظائف ؛ لتسهيل التنظيم الإداري لقوة العمل.
- ٤- التنمية والتطوير المستمر للموارد البشرية ، فالاستثمار في الموارد البشرية لا يعطي ثماره في وقت قصير ، بل يتطلب ما بين ١٠ - ٢٠ سنة تقريباً لكي يظهر العائد الاقتصادي لهذا الاستثمار (الخريف ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٨١).
- ٥- إن الاستفادة المثلى من القوى العاملة الوطنية هي أحد الجوانب المهمة لتخطيط الاقتصاد الوطني ، ووضع الخطط التنموية الشاملة من تحقيق تنمية مستدامة (الخريف ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٨٢).

(٢-٤) : مكونات تخطيط القوى العاملة:

- تتكون عملية تخطيط القوى العاملة من ثلاثة أجزاء رئيسة كما حددها الحميد (الحميد، ١٤٢٣م أ، ص ١٢)، وهي:
- ١- تقدير العرض من القوى العاملة ، وتحديد العوامل التي تؤثر عليه من حيث الكم والنوع.
- ٢- تقدير الطلب على القوى العاملة ، وتحديد العوامل التي تؤثر عليه كماً ونوعاً.
- ٣- الموازنة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.

(٣-٤) : السياسات التي اتبعتها المملكة في تخطيط القوى العاملة:

لقد سارت المملكة العربية السعودية في طريق التنمية الشاملة ، التي تُعنى بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ، وركزت خطط التنمية على تنوع القواعد الاقتصادية وتنمية وتطوير القوى البشرية. وجاءت البدايات الأولى عندما حدث توسع كمي و نوعي في الوزارات والأجهزة الحكومية ، وعدم توافر الكوادر الوطنية الكافية لإدارة تلك الأجهزة بالدرجة التي تناسب مع هذا

التوسع؛ لذا سارت الجهود في هذه المرحلة في مسارين متوازيين هما بناء جهاز حكومي يتمتع بالكفاءة والفعالية من جهة، وبناء قاعدة عريضة للتعلم والتدريب من جهة أخرى بغرض إيجاد قوى بشرية قادرة على إدارة الجهاز الحكومي بكفاءة. فحدث توسع في التعليم بجميع مراحلها، وبدأت أولى الخطوات بمعالجة قضايا تنمية وتطوير الموارد البشرية في عام ١٣٨٣هـ من خلال إنشاء لجنتين هما: (اللجنة العليا للإصلاح الإداري، واللجنة العليا لسياسة التعليم)، وقد جاء ذلك لتحقيق مبدأ فصل التخطيط عن التنفيذ ولغرض تنظيمي أو استشاري أو للتخطيط والدراسة في مجال معين (الحמיד، ١٤٢٣م أ، ص ١٤).

وتبع ذلك إنشاء مجلس القوى العاملة وهو جهاز وزاري يرتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وقد تم تشكيله على مستوى رفيع من العضوية. وهذا المجلس يتولى مسؤولية التخطيط للقوى العاملة وتنميتها وتدريبها من خلال تحديد الاحتياجات من العمالة، والتنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب لضمان الموازنة بين مخرجاتها وتلك الاحتياجات، ووضع السياسات العامة لتطوير القوى العاملة، ورفع كفاءتها وتنويع مهاراتها ووضع السياسات الخاصة بالتوطين والاستخدام الأمثل للعمالة الوطنية وغير الوطنية وترشيد الاستقدام، وزيادة مشاركة القوى العاملة في النشاط الاقتصادي ومنحها الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على العمل. ويقوم المجلس بأعباء مسؤولياته وأدائها في هذا المجال بالتنسيق مع الجهات التخطيطية والتنفيذية الأخرى ذات العلاقة بأمور القوى العاملة تعليمياً وتدريبياً وتوظيفاً. وفي سياق التركيز على التخطيط للقوى العاملة برز الاهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني كجزء أساس يتكامل مع سياسات

المملكة التعليمية والتدريبية، وكعنصر داعم ومؤكد للاهتمام بالتعليم العام في كافة مراحلها، وذلك بغرض إيجاد قوى عاملة متطورة علمياً وفنياً ومهنياً، وقد تمثل هذا الاهتمام في إنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني تحت مظلة مجلس القوى العاملة لتقوم بإعداد الكوادر الفنية والمهنية الوطنية ضمن إطار الخطط والسياسات العامة التي يضعها المجلس (الحמיד، ١٤٢٣م أ، ص ٤٢ - ٤٣).

كما قام مجلس القوى العاملة بوضع وإقرار استراتيجية لتنمية القوى البشرية تغطي فترة خمس وعشرين سنة من عام (١٤٢٠ / ١٤٤٥ هـ) وتنقسم إلى مرحلتين إحداهما قصيرة المدى (خمس سنوات) والأخرى طويلة المدى، وهاتان المرحلتان متكاملتان ومتداخلتان ومن خلالهما يمكن تحقيق الهدف العام للاستراتيجية وهو (تهيئة القوى العاملة الوطنية وتنميتها لتقوم بإدارة وتنمية الاقتصاد الوطني خلال المدى الزمني للاستراتيجية).

وقد جاء إنشاء اللجنتين العليا للإصلاح الإداري، والعليا لسياسة التعليم ومجلس القوى العاملة، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني كأحد أهم الخطوات العملية الرائدة على صعيد الأطر التنظيمية والمؤسسية للتخطيط والتدريب للقوى العاملة بالمملكة، وإيجاد التوازن المطلوب بين المعروض والمطلوب من القوى العاملة الوطنية حاضراً ومستقبلاً وفق أهداف وتوجهات وسياسات محددة.

(٤-٤) : السياسات التي اتبعتها المملكة في تدريب وتأهيل

العمالة الوطنية:

لقد اهتمت المملكة اهتماماً كبيراً بتأهيل وتدريب العمالة الوطنية، فاتجهت أبحاث ودراسات مجلس القوى العاملة منذ إنشائه إلى معالجة أسباب التباينات النوعية والكمية الناتجة في سوق العمل من عدم كفاية الموازنة بين مخرجات

التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ، وذلك بالتعاون والتنسيق مع الوزارات والأجهزة المعنية . وبناء على نتائج تلك الدراسات تم اتخاذ عدة سياسات من أهمها :

أ - توسيع قاعدة التعليم الفني والتدريب المهني ، وتحسين نوعيته من خلال الاستمرار في افتتاح المزيد من المراكز والمعاهد الفنية والمهنية وتطوير العديد من المعاهد التدريبية القائمة ورفعها إلى مستوى الكليات المتوسطة ، وإيجاد العديد من الكليات التقنية الجديدة سواء في إطار المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني أو في إطار الأجهزة الحكومية المتخصصة ؛ وذلك بغرض توفير الكفاءات الفنية والتقنية الوطنية من المستويات التدريبية المختلفة للعمل بالقطاعات الإنتاجية (الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة ، ١٤٢٣هـ).

ب - تشجيع القطاع الأهلي على المشاركة الفعالة في تأهيل وتدريب العمالة الوطنية بما يتفق مع احتياجات نشاطاته من العمالة المدربة ، وفي هذا السياق وافق مجلس القوى العاملة على قيام المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على التصريح للمواطنين بافتتاح مراكز ومعاهد تدريب أهلية في المجالات الفنية والمهنية والإشراف الفني عليها.

ج - أصبحت قضايا مخرجات التعليم والتدريب وأهمية ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل محور اهتمام مجلس القوى العاملة ووزارة التعليم العالي ، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وغيرها ، ولقد ركزت إستراتيجية تنمية القوى البشرية التي وضعها مجلس القوى العاملة على هذه القضايا من خلال أهداف وموجهات تحقق هذه الغاية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل (الحמיד ، ١٤٢٣م ، ص ٤٣ - ٤٤).

وقام مجلس القوى العاملة بدراسة إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية الذي وافق عليه مجلس الوزراء في جلسته التي عقدت في ٢٩/٤/١٤٢١ هـ؛ لتخفيف العبء على القطاع الأهلي في المملكة وتشجيعه على القيام بدور أكبر في مشاركة هذا القطاع في عملية تأهيل وتدريب الشباب. وقد حدد نظام الصندوق مشاركة القطاع الأهلي في تحمل صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب نسبة من أجور وتكاليف التدريب، ودفع جزء من راتب موظفيه المتدربين خلال البرنامج على أن يغطي الصندوق نسبة معينة أجور وتكلفة التأهيل والتدريب وجزء من راتب الموظف المتدرب لفترة لا تزيد عن سنتين. ويهدف الصندوق أيضاً إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها وكذلك يتولى الصندوق دعم وتمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف إلى توظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة وتقديم قروض للمنشآت الأهلية لتأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية بغرض توسعة نشاطها (الحميد، ١٤٢٣م، ص ص ٤٤ - ٤٥).

ثم جاء إنشاء مشروع التنظيم الوطني للتدريب المشترك، وتقوم فلسفة المشروع أساساً على التدريب من أجل التوظيف طبقاً لاحتياجات منشآت القطاع الخاص، ويتم التدريب داخل المنشأة التي سيتم توظيف التدريب بها حيث يبرم عقد تدريب وتوظيف بين المؤسسة والتدريب. ويتقاضى المتدرب مكافأة تدريب إلى أن تنتهي فترة هذا التدريب ويتم توظيفه وفق نصوص وضوابط عقد التوظيف. ويهدف التنظيم بشكل أساسي إلى تأهيل الشباب السعودي في مهن محددة وفق احتياجات سوق العمل، وفي إطار برنامج تدريبي مرن يهدف إلى

مشاركة القطاع الأهلي في العملية التدريبية لتحقيق: أكبر قدر من الموازنة مع احتياجات سوق العمل، وخفض تكاليف التدريب عن طريق استخدام الإمكانيات المتوفرة في سوق العمل، ورفع الطاقة الاستيعابية لبرامج التدريب الفني والمهني لاستيعاب خريجي الثانوية العامة، وإعادة تأهيل الشباب المتسرب من التعليم العام أو العالي فضلاً عن إعادة تأهيل خريجي الجامعات ممن لا تتناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل. وفيه تحدد نسبة الجانب العملي والنظري حسب طبيعة المهنة بحيث لا تتعدى نسبة الجانب النظري عن ٢٥٪ من البرنامج، ولا تقل نسبة البرنامج العملي عن ٧٥٪.

ولمعالجة مشكلات التوظيف التي برزت مع تطور مخرجات التعليم والتدريب وزيادة المواطنين الباحثين عن العمل، تم وضع العديد من السياسات لاحتواء تلك المشكلات في القطاعين الحكومي والأهلي. ففي القطاع الحكومي تم تبني توجهات عديدة لاستيعاب العمالة الوطنية في الوظائف الحكومية تمثلت في: وضع وتنفيذ ضوابط وإجراءات تستهدف الاعتماد على الذات وإتاحة فرص التوظيف للمواطنين، وتنظيم التعاقد مع غير المواطنين في مختلف أجهزة الدولة على أساس مبدأ الوظيفة للمواطن بحيث لا يسمح باستقدام أو تجديد عقد أي متعاقد أجنبي لوظيفة يوجد من طالبي العمل من المواطنين من له القدرة العملية والعلمية والرغبة في شغلها مع قصر التوظيف في بعض المجالات مثل الوظائف الإدارية، والإدارية المساعدة والكتابية وغيرها على السعوديين، وقد نتج عن تطبيق تلك الإجراءات أن أصبحت الوظائف الحكومية مشغولة بعمالة وطنية باستثناء فئات معينة من الوظائف التخصصية والفنية - خاصة في قطاع الصحة

والتعليم - وفئات قليلة أخرى من الوظائف الموجودة في بعض المناطق النائية التي يقل إقبال المواطنين المؤهلين في الانتقال إليها.

أما في القطاع الأهلي - الذي يعتبر المجال الطبيعي لاستقطاب وتوظيف العمالة الوطنية المتزايدة؛ لكونه يمثل القطاع الأوسع نشاطاً والأقدر على الاستمرار في تنمية فرص العمالة بمجالاتها المتنوعة - فقد تم وضع ومتابعة تنفيذ العديد من السياسات والإجراءات التي تستهدف معالجة أوضاع العمالة الوطنية، وزيادة معدلات توظيفها في هذا القطاع بما يتفق مع التطورات في تأهيلها وتدريبها وأعداد المعروض منها في سوق العمل ولهذه السياسات والإجراءات قواعد محددة لتنظيم التوظيف في القطاع الأهلي ومن أهمها : قواعد لزيادة توظيف العمالة الوطنية في المنشآت الأهلية التي تستخدم ٢٠ عاملاً فأكثر صدرت بموجب قرار من مجلس الوزراء رقم (٥٠) في ٢١/٤/١٥١٤ هـ بناء على توصية من مجلس القوى العاملة. وقصر العمل في بعض المهن والحرف والأنشطة الاقتصادية على العمالة الوطنية وفق ضوابط معينة، ويتم تحديد تلك المهن والأعمال طبقاً لأولوياتها من حيث أهميتها وحساسيتها وذلك مع مراعاة تطورات سوق العمل، وإمكانية وقابلية قيام المواطنين بتلك الأعمال والمهن، والإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل الوافدة، وقد غطت هذه القرارات (٣٦) نشاطاً اقتصادياً وخدمياً يضم العديد من المهن والوظائف. ومنها أيضاً المراجعة المستمرة لضوابط وإجراءات استقدام العمالة، والحد بقدر الإمكان من استقدام العمالة الوافدة الهامشية.

(٥) العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة السعودية:

يمكن أن نقسم العوامل المؤثرة في مستقبل القوى العاملة السعودية إلى الآتي:

(١-٥) : التعليم:

يعد التعليم من أهم العوامل المؤثرة في قوة العمل وسوق العمل في المملكة وتمثل قضيته الرئسية في الإقبال المتزايد على التعليم الجامعي نتيجة زيادة مخرجات التعليم الثانوي العام، مما أدى إلى التوسع الكمي في التعليم العالي، ممن نجم عنه زيادة متنامية في مخرجات التعليم العالي، وزيادة الضغط على التوظيف، وبدأت ظاهرة البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي في الظهور والتنامي. ومن المتوقع أن هذه الأعداد ستزيد مستقبلاً مع نمو عدد الخريجين وثبات الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، ويترتب على الإقبال المتزايد على التعليم العالي العديد من المشكلات حددها الحميد (الحميد ، ١٤٢٣م أ، ص ص ٢٤ - ٢٥) في الآتي:

أ- اضطراب الجامعات ومؤسسات التعليم العالي للتوسع في القبول بدرجة أكبر من معدلات الزيادة في إمكاناتها -على الرغم من الجهود الملموسة من الحكومية السعودية في إقامة وتوسيع العديد من الجامعات - مما ينتج عنه تدني معدلات الكفاءة الداخلية والخارجية لنظامها التعليمي.

ب- يؤدي التوسع في تخصصات يسهل قبول الطلاب بها استجابة لكثرة أعداد المتقدمين دون اعتبار لمتطلبات سوق العمل إلى عدم الموازنة بين بعض التخصصات واحتياجات سوق العمل، مما أدى إلى ظهور نوع من البطالة في أوساط هذه الفئة من الخريجين.

أما بالنسبة للعدد الكبير ممن يحملون الثانوية العامة ولم يتح لهم فرصة الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، فإنهم سيدخلون سوق العمل دون أن يكون لديهم الحد الأدنى من الإعداد والتهيئة الأمر الذي يمكن أن يتيح لهم الحصول على فرص العمل المناسبة، كما أن غالبيتهم قد يواجه نوعاً من البطالة مما يترتب عليه آثار أمنية واجتماعية ونفسية واقتصادية.

ومن الجدير بالذكر أنه لا يوجد دولة في العالم يلتحق فيها كل خريجي الثانوية بمؤسسات التعليم العالي وهذا يدعو إلى إيجاد خيارات تعليمية ومنهجية وتدريبية متوائمة مع سوق العمل لمواجهة هذه الأعداد الكبيرة من خريجي التعليم الثانوي الذين لم تتح لهم فرص القبول بالتعليم العالي. وكذلك بالنسبة لخريجي الجامعات الذين تتزايد أعدادهم في تخصصات نظرية يعاني سوق العمل وفرة فيها، دون إغفال للخريجات من التعليم الثانوي والجامعي اللاتي يشغلن الشريحة الأعلى من مجموع المتخرجين من هاتين المرحلتين، وفي الوقت نفسه تتدنى مشاركتهن في سوق العمل (الحמיד، ١٤٢٣م أ، ص ٢٥).

(٥-٢): السعودية:

اتجاه المملكة إلى السعودية في الفترة الأخيرة؛ فالقوى العاملة الوطنية المتعلمة والمتدربة والمؤهلة باستطاعتها أن تؤدي دورها في مجال التنمية الاقتصادية المعاصرة في المملكة، وتحدي في الوقت نفسه من العمالة الوافدة وصولاً إلى بلوغ الاستخدام الكامل والأمثل لقوة العمل الوطنية في إطار المحاور الأساسية لعملية تنمية الموارد البشرية المتمثلة في بناء القدرات، واستخدام هذه القدرات وتحقيق الإنتاجية الاقتصادية العالية.

إن الاعتماد على العمالة الوافدة من أسواق عمل خارجية لتحقيق عملية التنمية الاقتصادية تبدو واضحة في الدول العربية الخليجية بعامة والمملكة العربية السعودية بخاصة؛ حيث تكاثفت الزيادة الحادة والمفاجئة في حاجتها للعمالة - نتيجة لاتباعها أسلوب التخطيط الشامل - مع المحددات الديموغرافية والاجتماعية والمؤسسية - ذات العلاقة بالأعراف والتقاليد والنظم - فيها إلى مولد تجربة جديدة تختلف عما هو منظور في أسواق العمل التقليدية. وهذه التجربة قد نطلق عليها اسم "التنمية الاقتصادية مع عروض محدودة للعمالة" وذلك على غرار نظرية آرثر لويس الشهيرة "التنمية الاقتصادية مع عروض غير محدودة للعمالة" (Arthur W., Lewi, 1954).

ولا شك أن العمالة الوافدة قد أسهمت - وما زالت تسهم - بدور كبير في النشاطات الاقتصادية المختلفة. ورغم أهمية دورها فإن الوضع الطبيعي هو أن تكون مسيرة التنمية في المملكة معتمدة بقدر الإمكان على الأيدي الوطنية. وتعد قضية العودة مطلباً سعودياً في الفترة الأخيرة نظراً لارتفاع معدل البطالة بين السعوديين، لذا يساهم القطاع الخاص إلى جانب القطاع الحكومي في استيعاب هذه الأعداد المتزايدة، ولكن تواجه القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية بالمستوى المأمول بعض الصعوبات والعقبات حددتها الغرفة الصناعية التجارية بالرياض في الآتي (الغرفة الصناعية التجارية بالرياض، ١٤٢٠م، ص ٢٧ - ٢٨):

١ - عدم توافق مخرجات التعليم مع سوق العمل، فاحتياج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستلزم متطلبات معينة من التأهيل والمهارة في الأداء

ومعظمها وظائف فنية ومهنية متخصصة، كما أن هذه المخرجات القائمة لا تواكب الأعداد والنوعيات المطلوبة من هذه الوظائف.

٢- إن منشآت القطاع الخاص الأكثر تنظيماً توظف ١٠ عمال فأكثر تستوعب حوالي ١٨٪ من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص، في حين أن المنشآت التي توظف أقل من ١٠ عمال يعمل بها ٨٢٪ تقريباً من إجمالي هذه العمالة، وهذه المنشآت صغيرة وقدراتها محدودة، ولجأت إلى العمالة الوافدة لرخص أجورها، مما يستلزم دعم هذه المنشآت لتمكينها من توظيف العمالة بالمستوى المناسب من الأجور ومواجهة ارتفاع تكاليف التشغيل بها.

٣- زيادة القدرة التنافسية للمنتجات الوطنية من حيث الجودة أو معدلات الأداء أو الأسعار المرتبطة بتكلفة الإنتاج في ظل انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية (الجات) وتطبيق اتفاقيات المنظمة؛ لذا فإن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة سوف يكون له تأثير كبير في إضعاف القدرة التنافسية للمنتجات السعودية سواء في السوق المحلي، أو الخارجي.

٤- هناك بعض القطاعات تعتمد في تشغيلها على العمالة الموسمية والمؤقتة وفي مقدمتها قطاع الزراعة وقطاع المقاولات، وهذه القطاعات من الصعب تطبيق إجراءات السعودية بإمكانات القطاعات التي تستخدم عمالة منظمة نفسها.

٥- انخفاض درجة استقرار العمالة الوطنية في الوظيفة بوجه عام، وارتفاع نسبة تسربها، وكثرة التغيب عن العمل، وضعف الالتزام بمواعيده، مما يؤثر سلباً في أداء المنشآت وانخفاض إنتاجيتها، وقد بينت دراسة المشروع الوطني للتوظيف أن حوالي ٧٨٪ من عينة الدراسة من منشآت القطاع الخاص تعاني من تسرب العمالة بدرجات متفاوتة.

٦- النظرة الاجتماعية السلبية لدى الكثير من أفراد الشباب السعودي للعمل في بعض مهن قطاع الخدمات الشخصية، ومنهم عمال الإنتاج رغم وجود فرص كثيرة للعمل بهذه المجالات تصل إلى أكثر من ٥٠٪ من إجمالي الفرص المتاحة للإحلال.

٧- انخفاض مستوى الأجور في العديد من منشآت القطاع الخاص.

٨- وجود فوارق في المواد التي تضمنتها أنظمة العمل والعمال والخدمة المدنية، والتأمينات الاجتماعية والتقاعد بما يقلل الرغبة النسبية للعمل بالقطاع الخاص من قبل راغبي العمل عن مثيله بالقطاع الحكومي.

(٥-٣) : مشاركة المرأة في سوق العمل:

إن مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة ما زالت محدودة . وإن خطط التنمية بالمملكة لا تهمل أهمية مشاركتها مشاركة فعالة في التنمية وتهيئة السبل والظروف التي تشجع وتدعم هذه المشاركة- في إطار الشريعة الإسلامية - إلا أن الإحصاءات تؤكد على تواضع حجم إسهام المرأة السعودية في العمل ولا سيما في مجال القطاع الخاص، أو العمل لحسابها، فلا يزال الإسهام دون الطموح على الرغم من توافر الإمكانيات والفرص.

وبالرجوع إلى بيانات الجدول (١)، فإنها تشير إلى أن إجمالي قوة العمل النسائية السعودية كانت تمثل نحو ٨,٥٪ من إجمالي قوة العمل السعودية عام ١٤١٣هـ، ارتفعت لتمثل ٢٠,٤٪ عام ١٤٣٤هـ، كما اتضح أن السعوديات الداخلات بقوة العمل كن يمثلن نحو ٥,٤٪ من جملة القوة البشرية للسعوديات عام ١٤١٣هـ، ارتفعت إلى حوالي ١٦,٤٪ عام ١٤٣٤هـ، وهي على الرغم من

ارتفاعها إلى أنها ما تزال ضعيفة بالمقارنة بمثيلتها للذكور السعوديين، ومن خلال هذه البيانات والفرص الوظيفية المتاحة خلال الخطة الخمسية الحالية وخلال الخطة القادمة التي ستكون - إجمالاً - في مجالات التشغيل والصيانة والمجالات الصناعية يتبين لنا ملامح الوضع السائد لسوق العمل في المملكة، وأثر ذلك على توظيف المرأة من خلال الآتي:

- عدم مناسبة هذه الوظائف المنتظرة للعنصر النسائي.
- وقوع تلك الفرص الوظيفية ضمن منشآت صناعية تقوم على العنصر الرجالي، ولم يتهيأ الوضع بعد لدخول العنصر النسائي فيها.
- عدم استعداد النساء للتدريب المهني المطلوب لشغل تلك الفرص المهنية.
- إن الفرص التي يمكن توفرها في القطاع الحكومي للمرأة ستكون مقتصرة على الإحلال في الوظائف التعليمية والصحية، ولقد حققت سياسة الإحلال في قطاع التعليم العام حوالي ٩٧٪ والباقي في سبيله للإحلال.
- تواضع الفرص الوظيفية المتاحة للنساء في القطاع الخاص من خلال الإحلال.
- محدودية الوظائف المتاحة للمرأة قد يرجع إلى أن تخصصات معظم الخريجات نظرية، وعدم استعداد السعوديات في العمل بعيداً عن مقر إقامة أولياء أمورهن، والإقبال الشديد على وظائف التعليم في المدن الرئيسية.
- وكل هذا يتطلب اتخاذ حلول عاجلة منها الموازنة بين متطلبات سوق العمل والمخرجات التعليمية بعامة، وللنساء بخاصة وإيجاد حلول مناسبة في مجال الدوام الجزئي والتقاعد المبكر، وغير ذلك من حلول (المرشد، ٢٠٠٠م، ص ٣٦).

(٤-٥) :التدريب:

يحتل موضوع إعداد وتدريب وتنمية القوى العاملة موقع الصدارة في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول المتقدمة والنامية على السواء، وتأتي أهمية التدريب كونه وسيلة أساسية في عملية إعداد وتأهيل القوى العاملة وإكسابها المهارات والخبرات اللازمة لشغل الوظائف المتاحة في سوق العمل من مختلف المهن والتخصصات.

ويمكن إيجاز قضايا التدريب في المملكة في أنه على الرغم من الجهود الحثيثة التي تقوم بها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ومبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية، وما تقوم به الأجهزة الأخرى للتوسع في التعليم الفني والتدريب المهني إلا أن تلك المخرجات ما تزال غير كافية كما ونوعاً لاحتياجات سوق العمل.

إن الطرق المتبعة في التعليم والتدريب من أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر على موضوع الموازنة بين مخرجات التعليم بعامة والتدريب بخاصة ومتطلبات سوق العمل. ولقد أشارت دراسة الأمانة حول متطلبات التنمية في المملكة من القوى العاملة الوطنية إلى أن الحاجة ما تزال تدعو إلى التركيز على الجانب العملي والميداني للتدريب من خلال التوسع السليم لبرامج التعليم التعاوني والتطبيقي (الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة، ١٤١٧هـ)؛ إلا أن بعض الدراسات الأخرى قد أشارت إلى أن هناك عوامل قد تسهم في الحد من استخدام التطبيق العملي والتعليم التعاوني منها: قلة الإمكانيات المادية، وكثرة أعداد الطلاب مقارنة بأعداد هيئة التدريس، وطبيعة التخصصات النظرية التي

لا يحتاج منظّمها إلى برامج تدريبية عملية وفق أسلوب التعليم التعاوني، و محدودية الجهات الممكن مشاركتها.

وفي هذا السياق لاحظت وزارة الخدمة المدنية كثرة الخريجين في مختلف المراحل التعليمية والتدريبية والمتخصصين في المجالات النظرية حيث أشارت بأن نسبتهم تشكل ما يقارب ٩٠٪ من مجموع الخريجين بوجه عام (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢١هـ).

(٥-٥): التوظيف:

يواجه توظيف العمالة الوطنية - لا سيما في القطاع الخاص - صعوبات وقضايا خاصة، فهناك عدة قضايا أساسية تتداخل في عملية التوظيف منها اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة حيث تشكل حوالي ٧٤٪ من وظائفه المتاحة، والذي يعود إلى مستويات الأجور والإنتاجية وعوامل أخرى تتعلق بالانضباط وقابلية التفاعل مع مقتضيات العمل بالمنشآت وغير ذلك. إن الاعتماد على العمالة الوافدة أوجد مشكلات كثيرة لما يترتب على تواجدها الكثيف من آثار اقتصادية واجتماعية وأمنية، وهذا الأمر جعل عملية توظيف الوظائف من أكبر التحديات. بل أن كثرة العمالة الوافدة - مع الانخفاض النسبي في أجورها - أصبحت تمثل في حد ذاتها عائقاً أمام توظيف العمالة الوطنية؛ نتيجة توجه كثير من أصحاب العمل لميزة الأجور المنخفضة وبالتالي تفضيل العمالة الوافدة على نظيرتها الوطنية بغض النظر عن تطور العرض من العمالة الوطنية. فضلاً عن أن كثيراً من المنشآت في قطاع الأعمال أصبحت تقام على دراسات جدوى فنية تبنى في الأساس على الأجور المنخفضة للعمالة

الوافدة مما يجعل استمرارية تلك المنشآت في ممارسة النشاط معتمدة على الاستمرار في توظيف تلك العمالة. ومن الآثار المرتبطة أيضاً بالعمالة الوافدة وجود عمالة "سائبة" و"بطالة" في أوساط هذه العمالة. ولا يخفى ما يترتب على ذلك من مخاطر أمنية واقتصادية واجتماعية.

كما يرتبط بوجود هذه العمالة العديد من الظواهر والممارسات غير النظامية الأخرى التي أدت إلى اختلالات في سوق العمل والتي تعيق وسائل وإجراءات ضبطه على الوجه المطلوب ، وأبرزها: ظاهرة ممارسة مهنة غير تلك التي حددتها تأشيرات القدوم للعمل ، وظاهرة التستر التجاري وغير ذلك من آثار اجتماعية وثقافية سلبية. كما أن الاستقدام المكثف للعمالة الوافدة أدى إلى اختلال العلاقة التقليدية بين العرض من العمالة والطلب عليها. فالطلب على القوى العاملة في المملكة يتولد من الطلب المحلي على السلع والخدمات في حين أن العرض من العمالة صار عالمياً وغير محدود. ومن جانب آخر فإن "عدم محدودية" العرض استحدثت منافسة شديدة من أسواق العمل الخارجية. وأدت هذه المنافسة إلى ارتفاع مستوى المهارة والخبرة العملية للعمالة الوافدة التي صارت معياراً للحكم على تأهيل العمالة الوطنية وقدرتها التنافسية للحصول على وظائف في القطاع الأهلي إلا أن كثرة تحويلات العمالة الوافدة تشكل استنزافاً مستمراً للاقتصاد الوطني يؤثر سلباً على ميزان المدفوعات.

(٥-٦): العولمة:

إن تحرير التجارة الدولية في ظل اتفاقيات منظمة التجارة العالمية (الجات) هو أكبر حدث تجاري في نهاية القرن العشرين امتدت آثاره إلى القرن الحالي ، ويتوقف

حجم استفادة الدولة منها على طبيعة نشاطها الاقتصادي في المقام الأول، وقدرتها على الإنتاج والمنافسة واللاحاق بالتطور التكنولوجي والعلمي، كأساس لعلاقتها بالعالم الخارجي، وهناك حقيقة يؤكدها البعض وهي أن تحرير التجارة الدولية سيساهم بوجه عام في تنشيط حركة الاقتصاد والتبادل التجاري، وينعكس بصورة إيجابية على الدخل العالمي. هذه الحقيقة التي ينبغي أن ندركها ونستوعبها في المملكة، ونعمل على التوصل إلى أفضل السبل لكي تنطبق على المملكة العربية السعودية (المجذوب، ١٤١٨هـ، ص ٢٢).

أما عن انعكاسات الاتفاقيات على سوق العمل فهناك اتفاقيات ذات علاقة مباشرة بسوق العمل وهي اتفاقية الخدمات حيث إنها تُعنى بانتقال العمالة الأجنبية وتجارة الخدمات التي يستوعب قطاعها ما يزيد عن نصف العمالة في المملكة. وقد يتأثر السوق إيجابياً إذ ما تم وضع الشروط والالتزامات التي تنعش سوق الخدمات وتزيد العمالة السعودية فيه بشرط أن يواكب ذلك رفع كفاءة العمالة الوطنية من خلال برامج تدريبية تعتمد على تكنولوجيات معلوماتية متقدمة لتكون عمالة منافسة. وعموماً فإنه بالإمكان معالجة الآثار المحتملة على سوق العمل وتوجهات وخطط توظيف الوظائف بالتحسب والإعداد المسبق للتعامل معها، وذلك من خلال تكثيف وتضافر الجهود الخاصة بتطوير الموارد البشرية الوطنية والمراجعة المستمرة لأنظمة التعليم والتدريب العلمي والتقني، وزيادة مقومات القدرة على المنافسة والنمو في سوق العمل لدى العمالة الوطنية.

(٧-٥): التكنولوجيا :

قضية التكنولوجيا وتطوراتها أحد المحددات الأساسية لسوق العمل في المملكة حيث يلاحظ أن هناك فجوة بين مستوى التقنية المستخدمة ومستوى التقنية التي

يمكن توطينها محلياً، إن نقل وتوطين التقنية وتأصيلها لا يمكن أن يتحقق بغير العمالة الوطنية؛ لأن غير ذلك يجعل التقنية مرتبطة بعمالة يفترض بأنها مؤقتة وقابلة للرحيل والعودة إلى بلادها، وعندها إذاً لن تبقى المعرفة والخبرة التقنية بل سترحل معها، ومن أهم مستجدات التكنولوجيا: تكنولوجيا المعلومات، والتقنية الحيوية وهي من التقنيات الحديثة التي أصبح الاهتمام بها يتزايد بسرعة كبيرة وتبشر بمستقبل واعد وتأثيرات واسعة على حياة البشرية من خلال تطبيقاتها المتعددة في مجالات الصناعة والصحة والبيئة والزراعة وغيرها من المجالات الأخرى. وإذا كان لهذه التقنية هذه الأهمية الكبيرة لمختلف دول العالم؛ نتيجة استخداماتها الواسعة والنتائج المتوقعة لا سيما في مجال زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وزيادة الكفاءة الإنتاجية والقدرة التنافسية وغيرها من الأمور المتصلة بالكفاءة الاقتصادية، فإن أهميتها بالنسبة للمملكة تبدو عظيمة لكونها من التقنيات التي تكشف استخدام المعرفة والتكنولوجيا، بما يحقق للمنتجات المبنية عليها عائداً مجزياً وقيمة مضافة كبيرة. وبهذا يمكن أن تحقق هذه التقنية للمملكة تنمية نوعية في فرص العمل والتي هي من النوع المتميز، على الرغم من أن ما تتيحه من وظائف قد لا يكون كبيراً (الحميد، ١٤٢٣م ب، ص ٣٢).

(٥-٨): الإنتاجية والأجور:

إن الإنتاجية تتأثر بتركيب ونوعية عنصر العمل، حيث تتأثر بالمهارة، ومستويات التعليم والتدريب بخاصة، كما تتأثر إنتاجية العامل بمدى قدرته على استخدام التكنولوجيا وأساليب الإنتاج الحديثة والسيطرة عليها، فالإنتاجية أحد أهم آليات إيجاد التوازن المطلوب بين الطلب على العمالة والعرض منها إذ إن زيادة إنتاجية العمالة الوطنية يؤدي إلى تقليل استخدام العمالة الوافدة.

إن سوق العمل السعودي يتميز بخصوصية فريدة من نوعها هي كثرة أعداد العمالة الوافدة الموظفة في القطاع الأهلي، في حين يصعب على البعض من العمالة الوطنية الحصول على وظائف مناسبة من حيث نوع العمل والأجر؛ لذا ركز واضعو السياسات الاقتصادية والباحثون على جانب إنتاجية العمالة الوطنية، فقد حث هؤلاء على ضرورة تبني سياسة ترفع من إنتاجية العامل المواطن (مثل التعليم والتدريب) كأداة يمكن أن تؤدي إلى تحقيق الإحلال والتوطين.

وتوصلت بعض الدراسات إلى أن عملية الإحلال والتوطين يمكن أن تتم جزئياً عن طريق رفع تكلفة العمالة الوافدة بزيادة الرسوم على عملية استقدام العمالة الأجنبية. ولكن هذه السياسة تصاحبها بعض الصعوبات، مثل انخفاض الناتج الوطني للقطاع الأهلي، أو ارتفاع الأسعار، أو الاثنين معاً؛ لذا فإن عملية الإحلال والتوطين ينبغي أن تكون تدريجية، وأن تستخدم الرسوم المحصلة لتدريب العمالة الوطنية حتى يتسنى رفع الإنتاجية بشكل عام، وبالتالي الإقلال من أي تأثيرات سلبية قد يتعرض لها الناتج الوطني للقطاع الأهلي (الجهني، ١٤١٦هـ، ص ٣٥).

(٥-٩): سلوكيات العمل:

تعني سلوكيات العمل المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحدد نظرة الفرد تجاه العمل بشكل عام وتؤثر في كيفية تعامله مع مسؤولياته الوظيفية ومدى توازنها بين واجباته وحقوقه، وتعتبر سلوكيات العمل أحد أهم العوامل الرئيسة المحددة لكفاءة وفعالية العامل والعمل في الوقت نفسه. إن سلوكيات العمل ترتبط

بالخصائص الخلقية للعامل، والانضباط الذاتي، والمبادرة، واحترام العمل وحب المهنة، والإخلاص، والأمانة، والعمل الجماعي، والقدرات والمهارات التنظيمية، والإنتاجية.

وبشكل عام فإن تنمية وتطوير سلوكيات العمل له أهمية خاصة في المملكة ليس فقط لمواجهة التحديات والمتغيرات ومنها العولمة وتأثيراتها، والمستجدات في مجال التقنية والمعلومات، وإنما أيضاً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية الداخلية التي شهدتها وما زالت تشهدها المملكة فلها آثار واضحة وكثيرة على المجتمع من حيث تغير أنماط الحياة، والسلوكيات ومستويات المعيشة، والتطلعات والطموحات، كما كان لها تأثيراتها على أوضاع سوق العمل وقضاياها، وهناك مؤشرات مهمة تتعلق بالجوانب السلوكية لها آثار مباشرة في توسيع فرص التوظيف للعمالة الوطنية ومنها: الالتزام والانضباط والحرص على إتقان العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، التكيف مع بيئة العمل. إن من أهم الروافد التي تسهم في غرس قيم سلوكيات العمل الأسرة والمجتمع والمؤسسات التعليمية والتربوية والتدريبية، ووسائل الإعلام. وإن كان للمؤسسات التعليمية والتربوية والتدريبية في المملكة الدور الأكبر في غرس سلوكيات العمل وأخلاقياته من خلال محورين: الجوانب السلوكية الوظيفية، والإرشاد والتوجيه المهني الطلابي.

(٦) التقديرات والاستراتيجيات المستقبلية للقوى العاملة

السعودية:

(٦-١): التقديرات المستقبلية للقوى العاملة السعودية:

يعدُّ تقدير القوى العاملة في المستقبل وتوزيعهم الجغرافي الهدف الرئيس لدراسة الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة بل من الأسس الضرورية لإعداد

تخطيط تنموي شامل يهدف إلى تلبية الاحتياجات وفرص العمل بهدف رفع مستوى المعيشة وتحقيق رفاهية الإنسان. وهي تعد أيضاً أمراً ضرورياً؛ وذلك للدور الكبير الذي تؤديه في وضع الخطط للأنشطة الاقتصادية وفي التخطيط والتنمية، كما تفيد في تحديد المعروض من قوة العمل؛ إذ أنه عامل أساس في إنتاج السلع والخدمات، وينبغي الإشارة إلى أن الإسقاطات، أو التقديرات للسكان، أو القوى العاملة لفترة زمنية طويلة تقلل من فائدتها إلى حد كبير، وتعتبر الفترة التقديرية من ٢٠ - ٣٠ عاماً كافية لمواجهة متطلبات التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد اعتمد الباحث على المعادلة الأسية في دراسة تقديرات القوى العاملة للمملكة، واعتماداً على نتائج هذه الإسقاطات - باستخدام الحاسب الآلي - الخاصة بالمملكة، وبافتراض ثبات التوزيع النسبي للقوى العاملة من جملة القوى العاملة بالمملكة خلال الفترة (١٤٣٤ / ١٤٥٤ هـ) على ما كان عليه في عام ١٤٣٤ هـ، تم حساب أعداد القوى العاملة المتوقعة لها.

ومن دراسة الجدول (١٤) والشكل (١٤) يتبين لنا الآتي:

١ - سيبلغ إجمالي أعداد القوى العاملة السعودية بالمملكة (طبقاً للبدليل المرجح) عام ١٤٣٩ هـ نحو ٦.٥ مليون عامل، سيقفزون إلى حوالي ١٢.٤ مليون عامل عام ١٤٥٤ هـ، بنسبة زيادة قدرها ٩٠٪.

٢ - ستقفز أعداد القوة العاملة السعودية بين ذكور المملكة من ٥ مليون عامل عام ١٤٣٩ هـ إلى نحو ٨.٥ مليون عامل عام ١٤٥٤ هـ، وهي زيادة كبيرة تستدعي محاولة توفير أعداد مناسبة من فرص العمل.

٣- سترتفع أعداد القوة العاملة السعودية بين إناث المملكة من ١.٥ مليون عاملة عام ١٤٣٩ إلى ٣.٩ مليون عاملة عام ١٤٥٤ هـ ، ويحتاج ذلك إلى توفير فرص عاملة مناسبة للإناث في خطط التنمية المستقبلية حتى يتسنى لهن العمل تقليل معدل البطالة ، بل رفع مستوى إنتاجية الإناث حتى لا تخلق بطالة مقنعة.

جدول رقم (١٤) : الأعداد المتوقعة للقوى العاملة السعودية وفقاً للنوع خلال الفترة (١٤٣٩ - ١٤٥٤هـ).

عام	الأعداد المتوقعة طبقاً للبديل الأول ❖			الأعداد المتوقعة طبقاً للبديل المرجح ❖❖		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
١٤٣٩هـ	٥٠٢٤٥٣٩	١٤٩١٥٢٦	٦٥١٦٠٦٥	٥٠٤٨٨٨٣	١٤٩٨٥٤١	٦٥٤٧٤٢٤
١٤٤٤	٥٩٣٨٨٠٣	٢٠٤٣٥١٩	٧٩٨٢٣٢٢	٥٩٩٦٤٨٩	٢٠٦٢٧٨٩	٨٠٥٩٢٧٨
١٤٤٩	٧٠١٩٤٢٧	٢٧٩٩٧٩٩	٩٨١٩٢٢٦	٧١٢١٩٤٨	٢٨٣٩٤٩٣	٩٩٦١٤٤١
١٤٥٤	٨٢٩٦٦٨٠	٣٨٣٥٩٦٧	١٢١٣٢٦٤٧	٨٤٥٨٦٤٠	٣٩٠٨٦٥٠	١٢٣٦٧٢٩٠

المصدر : الجدول من حساب الباحث اعتماداً على الجدول (١).

❖ افتراض في البديل الأول ثبات معدل النمو السنوي على ما كان عليه خلال الفترة الأخيرة (١٤٣١ - ١٤٣٤هـ).

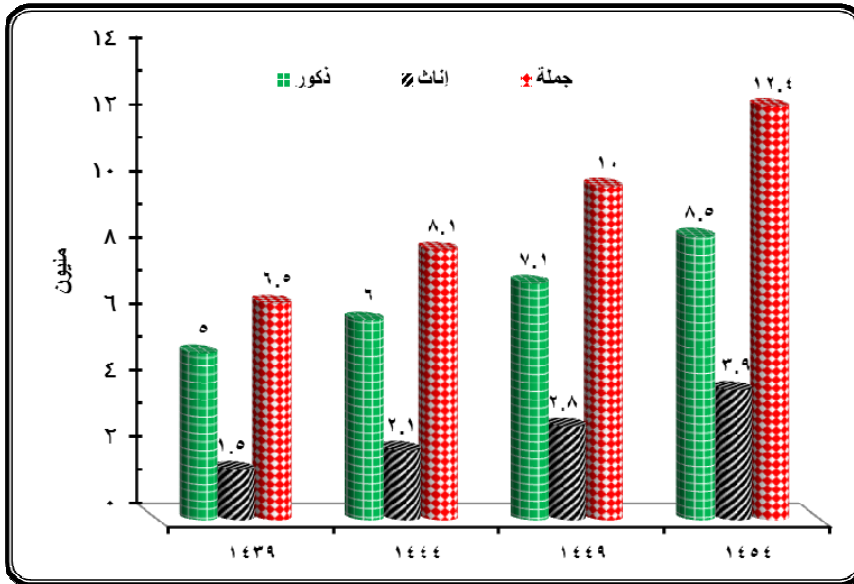
❖❖ افتراض في البديل المرجح ارتفاع معدل النمو السنوي بمقدار ٠.٤٪ للذكور ، و ٠.١٪ للإناث ، و ٠.٤٪ للجملة طبقاً للتغير الأخير في معدل النمو السنوي للفترة الأخيرة (١٤٣١ - ١٤٣٤هـ).

(٦-٢) : الاستراتيجيات المستقبلية للقوى العاملة السعودية:

إن تحديات التحول الاقتصادي وتحديات التنمية التي يشهدها العالم بعامة والمنطقة العربية بخاصة هي تحديات غير مسبوقة ، إذ لم يشهد العالم من قبل تحولات متسارعة على هذا النحو في نظمه الاقتصادية وفي هياكل وآليات الإنتاج

والتجارة، كما أنه لم يشهد انفتاحاً وإزالة للحواجز والقيود التي كانت تعيق المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، كما يشهده الآن وأصبحت الميزة التنافسية تمثل القدرات المكتسبة التي تمكن اقتصاداً ما من أن يقدم منتجاً، أو خدمة بكلفة وبجودة تتيح له كسب أسواق على المستوى العالمي. وإن القوى العاملة تمثل العامل الأساسي في كسب هذه الميزة التنافسية والحفاظ عليها. ولهذا فإن جهود الاستثمار البشري والتنمية البشرية بعامة والقوى العاملة بخاصة بحاجة دائماً للكثير من التطوير والتحسين، كما أنها بحاجة مستمرة لربطها بالاحتياجات الحقيقية.

شكل رقم (١٤): الأعداد المتوقعة للقوى العاملة السعودية وفقاً للنوع (طبقاً للبديل المرجح) في الفترة (١٤٣٩ - ١٤٥٤هـ).



المصدر: الشكل من عمل الباحث اعتماداً على الجدول (١٤).

لقد خطت المملكة خطوات جادة في هذا الاتجاه وإن كانت تتطلب المزيد من التفعيل ومواجهة تحديات العصر لاسيما وأن لديها الكثير من المقومات التي تدعم طموحاتها في الاستثمار المتعاظم للقوى العاملة التي تعد بمثابة العمود الفقري للتنمية بشكل عام والتنمية البشرية بشكل خاص. فلدى المملكة اقتصاد قوي له رؤية مستقبلية واعدة في إطار خصوصية سعودية حضارية متميزة تساعد على الاعتماد على الذات دون البعد عن التجارب الدولية الأخرى وغيرها من مستجدات مستقبلية.

ولقد وضع مجلس القوة العاملة وأقر استراتيجية لتنمية القوى البشرية للفترة المستقبلية القادمة وتتفاعل مع المتغيرات المحلية والخارجية، وقد بدأت وزارة الاقتصاد والتخطيط في وضع هذه الاستراتيجية في الاعتبار منذ خطة التنمية السابعة ومراعاة أهدافها وموجهاتها ضمن الخطط المستقبلية ويتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في تهيئة القوى العاملة الوطنية وتنميتها لتقوم بإدارة وتنمية الاقتصاد الوطني خلال مدى زمني يمتد حتى عام ١٤٤٥هـ (٢٠٢٥م).

وبجانب الهدف العام للاستراتيجية، فإنها تشتمل أيضاً على أهداف فرعية قصيرة المدى منها: الحد من العمالة الوافدة وترشيد عملية استقدامها واستخدامها وقصر العمل في بعض القطاعات والمهن على العمالة الوطنية، وتحقيق مزيد من المواءمة بين العمليات التعليمية والتدريبية واحتياجات سوق العمل من القوى الوطنية، وإيجاد قواعد متكاملة لمعلومات سوق العمل تتسم بالشمولية والحداثة، وتحسين ورفع مستوى إنتاجية القوى العاملة الوطنية ومواكبة التغيرات التقنية. كما اشتملت الاستراتيجية على أهداف طويلة المدى، منها: بلوغ مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل الوطنية، والاستغلال الأمثل للقوى البشرية الوطنية بما يؤدي إلى زيادة أعداد الداخلين إلى سوق العمل وتوظيفهم، ومواكبة استراتيجية القوى البشرية للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

الخاتمة (النتائج والتوصيات)

النتائج:

من خلال هذا البحث توصل الباحث إلى العديد من النتائج من أبرزها ما يأتي:

١- تزايد حجم قوة العمل السعودية لكل من إجمالي المملكة وذكورها وإناثها، إذ بلغ نحو ٥.٣، ٤.٣، ١.١ مليون عامل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بحوالي ٢.٣، ٢.١، ٠.٢ مليون عامل عام ١٤١٣هـ، كما انخفض معدل النمو السنوي لقوة العمل السعودية بين الذكور مقارنة بالإناث خلال فترة الدراسة؛ ويرجع ذلك إلى توظيف عدد كبير من الإناث السعوديات في الفترة الأخيرة.

٢- تزايد حجم قوة العمل السعودية بمناطق المملكة الثلاثة عشر ما بين عامي ١٤١٣-١٤٣٤هـ وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٣٤٪ لإجمالي المملكة، ارتفعت عنها حوالى ست مناطق هي: الباحة، وجازان، والقصيم، والجوف، وحائل، والرياض، في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن النسبة الإجمالية بالمملكة. كما ارتفع حجم قوة العمل السعودية بين الذكور بالمقارنة بالإناث بجميع مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم الخارجين عن قوة العمل بفئاتها المختلفة بين الإناث بالمقارنة بالذكور.

٣- تباين حجم قوة العمل السعودية بين الفئات العمرية من ١٥ عاماً فأكثر عام ١٤١٣هـ، فقد بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٥- ٢٩)، (٢٠- ٢٤)، (٣٠- ٣٤)، (٣٥- ٣٩)، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٦٠- ٦٤)، (٦٥+)، (٥٥- ٥٩)؛ عن حجم قوة العمل السعودية عام ١٤٣٤هـ الذي بلغ أقصاه بالفئات العمرية (٢٥- ٢٩)، (٣٠- ٣٤)، (٣٥- ٣٩)، بينما بلغ نفسه أدناه في الفئات العمرية (١٥- ١٩)، (٦٠- ٦٤)، (٦٥+).

٤- ارتفاع عدد المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات عام ١٤٣٤هـ ارتفاعاً كبيراً، إذ بلغ نحو ٤ ملايين للذكور مقابل ٠.٧ مليون للإناث. وعلى العكس تماماً فقد ارتفع

عدد المتعطلات السعوديات بالمقارنة بالمتعطلين السعوديين خلال العام نفسه، حيث بلغ العدد حوالي ٣٦١ ألف للإناث مقابل ٢٦١ ألف للذكور، ويشير ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث السعوديات بالمقارنة بمثيلتها بين الذكور السعوديين، مما يؤكد أهمية العمل على توفير وظائف مناسبة لقوة العمل من السعوديات.

٥- التركيز الشديد لتوزيع نسب المشتغلين السعوديين بالنوعين على السواء في الفئات العمرية (٢٥ - ٤٠)؛ إذ يتركز بهذه الفئات ٦٥,٤٪، و ٨١,٥٪ من جملة المشتغلين السعوديين المشتغلات السعوديات بالمملكة، بينما هناك تركيز نسب المتعطلين السعوديين بالنوعين على السواء في الفئات العمرية (٢٠ - ٣٠)؛ إذ يتركز بها ما يقارب ٨٠٪ من جملة المتعطلين السعوديين، و ٧٣,٥٪ من جملة المتعطلات السعوديات بالمملكة.

٦- تزايد حجم المشتغلين السعوديين لكل من إجمالي المملكة وذكورها وإناثها، إذ بلغ ٤,٧، ٤، ٠,٧ مليون مشتغل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بحوالي ٢، ١,٨، ٠,٢ مليون مشتغل عام ١٤١٣ على الترتيب. كما لوحظ ارتفاع حجم المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٣٤هـ)؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم السعوديات الخارجات عن قوة العمل خاصة فئة العاملات بالأنشطة المنزلية هذا من جهة وارتفاع حجم المتعطلات السعوديات من جهة أخرى.

٧- تزايد حجم المشتغلين السعوديين بمناطق المملكة الثلاث عشرة ما بين عامي ١٤١٣ - ١٤٣٤هـ وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٣٩٪ بإجمالي المملكة ارتفعت عنها حوالي ثماني مناطق هي: الباحة، ونجران، وجازان، وحائل، والقصيم، والجوف، وعسير، والمدينة المنورة فقد بلغت نسبة كل منها ٢٢٥٪، ٢١٨٪، ٢١٤٪، ١٨٧٪، ١٦٣٪، ١٥٧٪، ١٥٠٪، ١٤٣٪ على الترتيب. في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن نسبة إجمالي المملكة.

٨- ارتفاع حجم المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات بجميع مناطق المملكة عام ١٤٣٤هـ؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع حجم الخارجين عن قوة العمل بفئاتها المختلفة بين الإناث بالمقارنة بالذكور وقلّة عدد الوظائف المناسبة للإناث.

٩- تباين حجم المشتغلين السعوديين بين الفئات العمرية من ١٥ فأكثر عام ١٤١٣هـ، فقد بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٥- ٢٩)، (٣٠- ٣٤)، (٢٠- ٢٤)، (٣٥- ٣٩)؛ إذ بلغ ٤٠٣، ٣٣٤، ٣٠٥، ٢٦٠ ألف مشتغل على الترتيب، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٦٠- ٦٤)، (٦٥+)، (١٥- ١٩)، حيث بلغ ٦٠، ٦٤، ٦٨ ألف مشتغل على الترتيب. في حين بلغ حجم قوة العمل السعودية عام ١٤٣٤ أقصاه بالفئات العمرية (٣٠- ٣٤)، (٢٥- ٢٩)، (٣٥- ٣٩)، إذ بلغ ٩١١، ٨٥٦، ٧٩٣ ألف مشتغل على الترتيب، بينما بلغ الحجم ذاته أدناه في الفئات العمرية (١٥- ١٩)، (٦٠- ٦٤)، (٦٥+)، حيث بلغ ١٧، ٧٥، ١٠١ ألف مشتغل على الترتيب.

١٠- تزايد حجم المتعطلين السعوديين لكل من إجمالي المملكة وإناثها، إذ بلغ نحو ٦٢٣، ٣٦١ ألف متعطل عام ١٤٣٤هـ بالمقارنة بحوالي ٣٠٧، ٢٣ ألف متعطل عام ١٤١٣هـ على الترتيب (شكل ١٠)، وبذلك فقد بلغ التغيير الكلي خلال الفترة (١٤١٣- ١٤٣٤هـ) حوالي ٣١٦، ٣٣٨ ألف متعطل، في حين تناقص حجم المتعطلين الذكور من ٢٩٦ ألف متعطل عام ١٤١٣هـ إلى ٢٦١ ألف متعطل عام ١٤٣٤هـ بتغير كلي بلغ ٣٥ ألف متعطل.

١١- تذبذب معدل النمو السنوي للمتعطلين والمتعطلات السعوديات خلال فترة الدراسة، ويلاحظ أنه بالسالب خلال الفترة (١٤٢٥- ١٤٣٤)؛ ويعزى ذلك لكثرة عدد لحاصلين على الوظائف من الذكور والإناث نتيجة الاتجاه السعودي لعملية السعودة بالجهات الحكومية وغير الحكومية في الفترة الأخيرة.

١٢- تزايد حجم المتعطلين السعوديين بمناطق المملكة الثلاث عشرة ما بين عامي ١٤١٣- ١٤٣٤هـ وإن كانت هذه الزيادة بنسب متباينة بين كل منها؛ فقد بلغت نسبة الزيادة نحو ١٠٣٪ بإجمالي المملكة ارتفعت عنها حوالي ست مناطق هي: تبوك، والقصيم، والجوف،

والرياض، والباحة، والحدود الشمالية، إذ بلغت نسبة كل منها ٢٨٩٪، ٢١٩٪، ٢١٩٪،
١٨٠٪، ١٧٥٪، ١٢٨٪ على الترتيب. في حين انخفضت نسبة باقي المناطق عن نسبة إجمالي
المملكة.

١٣ - تباين حجم المتعطلين السعوديين بين الفئات العمرية من ١٥ فأكثر عام ١٤١٣هـ، فقد
بلغ الحجم أقصاه في الفئات العمرية (٢٠-٢٤)، (١٥-١٩)، (٢٥-٢٩)؛ إذ بلغ
٩٢، ٨٥، ٤٣ ألف متعطل على الترتيب، بينما بلغ أدناه بالفئات العمرية (٥٥-٥٩)،
(٦٠-٦٤)، (٦٥+)، حيث بلغ ٨، ٨، ٩ آلاف متعطل على الترتيب. في حين بلغ حجم
المتعطلين السعوديين عام ١٤٣٤هـ أقصاه بالفئات العمرية (٢٠-٢٤)، (٢٥-٢٩)،
(٣٠-٣٤)، إذ بلغ ٢٣٧، ٢٣٦، ٩٢ ألف متعطل على الترتيب، بينما بلغ الحجم ذاته
أدناه في الفئات العمرية (٥٤-٦٥+).

١٤ - تبين من الدراسة أن من أهم متطلبات تخطيط القوى العاملة محاولة إيجاد مستويات
تقيس على أساسها القوى العاملة كما ونوعاً، وألا تغفل أهمية القوى البشرية العاملة المدربة
فإحدى معوقات التنمية تتمثل في ضعف بنية الموارد البشرية وهياكلها، كما لا بد من وجود
وصف تحليلي للوظائف، واستمرار عملية التنمية والتطوير للموارد البشرية.

١٥ - اتضح من الدراسة أن المملكة قد سارت في طريق التنمية الشاملة، حيث ركزت خطط
التنمية على تنويع القواعد الاقتصادية وتنمية وتطوير القوى البشرية. وجاءت البدايات
الأولى عندما حدث توسع كمي و نوعي في الوزارات والأجهزة الحكومية، وسارت الجهود
في هذه المرحلة في مسارين متوازيين هما بناء جهاز حكومي يتمتع بالكفاءة والفعالية من
جهة، وبناء قاعدة عريضة للتعليم والتدريب من جهة أخرى بغرض إيجاد قوى بشرية قادرة
على إدارة الجهاز الحكومي بكفاءة. وفي سبيل ذلك أنشئت لجنتين هما: (اللجنة العليا
للإصلاح الإداري، واللجنة العليا لسياسة التعليم)، وتبع ذلك إنشاء مجلس القوى العاملة
ويتولى مسؤولية التخطيط للقوى العاملة.

- ١٦ - لقد اهتمت المملكة اهتماماً كبيراً بتأهيل وتدريب العمالة الوطنية من خلال توسيع قاعدة التعليم الفني والتدريب المهني، وتحسين نوعيته، وتشجيع القطاع الأهلي على المشاركة الفعّالة في تأهيل وتدريب العمالة الوطنية، كذلك عن طريق ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل وهو ما كان محور اهتمام مجلس القوى العاملة ووزارة التعليم العالي، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وغيرها.
- ١٧ - تبين من الدراسة أن من أهم العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة التعليم، والسعودة، ومشاركة المرأة في سوق العمل، وسياسات التدريب والتوظيف، والعولمة والتكنولوجيا، وأخيراً سلوكيات العمل والإنتاجية والأجور.
- ١٨ - اتضح من الدراسة أنه سيبلغ إجمالي أعداد القوى العاملة السعودية بالمملكة (طبقاً للبيدليل المرجح) عام ١٤٣٩هـ نحو ٦.٥ مليون عامل، سيقفزون إلى حوالي ١٢.٤ مليون عامل عام ١٤٥٤هـ، بنسبة زيادة قدرها ٩٠٪. كما ستقفز أعداد القوة العاملة السعودية بين ذكور المملكة من ٥ مليون عامل عام ١٤٣٩هـ إلى نحو ٨.٥ مليون عامل عام ١٤٥٤هـ، وهي زيادة كبيرة تستدعي محاولة توفير أعداد مناسبة من فرص العمل. وسيرتفع عدد القوة العاملة السعودية بين إناث المملكة من ١.٥ مليون عاملة عام ١٤٣٩هـ إلى ٣.٩ مليون عاملة عام ١٤٥٤هـ، ويحتاج ذلك توفير فرص عاملة مناسبة للإناث في خطط التنمية المستقبلية حتى يتسنى لهن العمل وتقليل معدل البطالة المرتفع بين الإناث السعوديات.
- ١٩ - لقد وضع مجلس القوة العاملة وأقر استراتيجيتها لتنمية القوى البشرية بالمملكة للفترة المستقبلية القادمة وقد بدأت وزارة التخطيط في وضع هذه الاستراتيجية في الاعتبار منذ خطة التنمية السابعة ومراعاة أهدافها وموجهاتها ضمن الخطط المستقبلية. ويتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في "تهيئة القوى العاملة الوطنية وتنميتها لتقوم بإدارة وتنمية الاقتصاد الوطني خلال مدى زمني يمتد حتى عام ١٤٤٥هـ (٢٠٢٥م). وبجانب الهدف العام للاستراتيجية، فإنها تشتمل أيضاً على أهداف فرعية قصيرة المدى منها: الحد من العمالة الوافدة وترشيد عملية استفادتها واستخدامها وقصر العمل في بعض القطاعات والمهن على

العمالة الوطنية، وتحقيق مزيد من الموازنة بين العمليات التعليمية والتدريبية واحتياجات سوق العمل من القوى الوطنية، وإيجاد قواعد متكاملة لمعلومات سوق العمل تتسم بالشمولية والحداثة، وتحسين ورفع مستوى إنتاجية القوى العاملة الوطنية.

التوصيات:

- ١- ضرورة زيادة نسبة الإناث السعوديات الداخلات سوق العمل وزيادة المشتغلات منهن عن طريق توفير فرص عمل مناسبة لهن لتقليل نسبة البطالة بينهن، وذلك عن طريق الموازنة بين متطلبات سوق العمل والمخرجات التعليمية بعامة وللنساء بخاصة وإيجاد حلول مناسبة في مجال الدوام الجزئي والتقاعد المبكر، وغير ذلك من حلول.
- ٢- محاولة توزيع فرص العمل بين مناطق المملكة بحيث يتم تخفيف التباين الواضح بينها في نسبة البطالة.
- ٣- صيانة الموارد البشرية وتطويرها وتحقيق أمنها واستقرارها الاقتصادي والاجتماعي والنفسي.
- ٥- تحديد المستوى التقني للقوى العاملة لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية ومعدلات النمو في ظل الظروف السائدة في سوق العمل.
- ٦- إيجاد مستويات نقيس على أساسها القوى العاملة كماً ونوعاً وجعل التصنيف المهني الوطني هو الأداة الرئيسة لذلك، واللغة الشائعة والموحدة بين المشتغلين في كافة مجالات القوى العاملة.
- ٧- ضرورة وضع تنمية مستدامة للقوى العاملة الوطنية؛ حتى يتحقق منها الاستفادة المثلى.
- ٨- تحديد الاحتياجات من العمالة الوطنية، والتنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب لضمان الموازنة بين مخرجاتها وتلك الاحتياجات.
- ٩- ضرورة تشجيع القطاع الأهلي على المشاركة الفعالة في تأهيل وتدريب العمالة الوطنية باستمرار بما يتفق مع احتياجات نشاطاته من العمالة المدربة.

- ١٠ - وضع وتنفيذ ضوابط وإجراءات تستهدف الاعتماد على الذات وإتاحة فرص التوظيف للمواطنين، وتنظيم التعاقد مع غير المواطنين في مختلف أجهزة الدولة على أساس مبدأ الوظيفة للمواطن بحيث لا يسمح باستقدام، أو تجديد عقد أي متعاقد أجنبي لوظيفة يوجد من طالبي العمل من المواطنين من له القدرة العملية والعلمية والرغبة في شغلها.
- ١١ - تقليل الفجوة بين مستوى التقنية المستخدمة بالملكة ومستوى التقنية التي يمكن توطئها محلياً من أجل زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وزيادة الكفاءة الإنتاجية والقدرة التنافسية وغيرها من الأمور المتصلة بالكفاءة الاقتصادية.
- ١٢ - ينبغي أن تكون عملية الإحلال والتوطين للعمالة السعودية محل الأجنبة تدريجية، وأن تستخدم الرسوم المحصلة لتدريب العمالة الوطنية حتى يتسنى رفع الإنتاجية بشكل عام، وبالتالي الإقلال من أي تأثيرات سلبية قد يتعرض لها الناتج الوطني مثل انخفاض الناتج الوطني للقطاع الأهلي، أو ارتفاع الأسعار، أو الاثنين معاً.
- ١٣ - ضرورة تنمية وتطوير سلوكيات العمل لمواجهة التحديات والمتغيرات وإن من أهم الروافد التي تسهم في غرس قيم سلوكيات العمل الأسرة والمجتمع والمؤسسات التعليمية والتربوية والتدريبية، ووسائل الإعلام. وإن كان للمؤسسات التعليمية والتربوية والتدريبية في المملكة الدور الأكبر في غرس سلوكيات العمل وأخلاقياته من خلال محورين: الجوانب السلوكية الوظيفية، والإرشاد والتوجيه الطلابي المهني.
- ١٤ - محاولة بلوغ مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل الوطنية، والاستغلال الأمثل للقوى البشرية الوطنية بما يؤدي إلى زيادة أعداد الداخلين إلى سوق العمل وتوظيفهم، ومواكبة استراتيجية القوى البشرية للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- إسماعيل، أحمد علي، (١٩٨٩م)، أسس علم السكان وتطبيقاته الجغرافية، دار الثقافة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة، (١٤١٧هـ)، دراسة متطلبات التنمية في المملكة من القوى العاملة الوطنية التقنية والفنية الماهرة وشبه الماهرة، الرياض.
- الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة، (١٤٢٣هـ)، التقرير السنوي عن أوضاع التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية، (١٤٢١/١٤٢٢هـ)، التقرير العشرون، الرياض.
- الجهني، عبد الله، (١٩٩٦م)، "زيادة الإنتاجية وسياسة الأجور"، مجلة الإدارة العامة، المجلد (٣٥) العدد الرابع شوال ١٤١٦هـ (مارس ١٩٩٦م)، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- جوارتيني، جيمس و استروب، ريجارد، (١٩٩٩م)، الاقتصاد الكلي، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، (ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد).
- جورج، وباركلي، (١٩٦٨م)، أساليب تحليل البيانات السكانية، ترجمة سعد زغلول أمين وزملاؤه، دار الكتب الجامعية، القاهرة.
- حسن، عبد العزيز حسن، (١٩٦٦م)، اقتصاديات الموارد (اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية والمصنعة وبعض الأنشطة المرتبطة بها)، دار الكتب المصرية، القاهرة.

- الحميد، (١٤٢٣هـ)، نحو استراتيجية وطنية للتقنيات الحيوية في المملكة العربية السعودية (القوى العاملة والتقنية الحيوية)، ورقة مقدمة إلى المائدة المستديرة للمؤتمر السعودي الأول للتقنية الحيوية المنعقد في محافظة جدة خلال الفترة من ٢٣-٢٥ محرم ٦-٨ أبريل ٢٠٠٢م، جدة.
- الحميد، عبد الواحد خالد، (١٤٢٣هـ أ)، سياسات العمل والسعودة وتحديات القرن الواحد والعشرين، بحث مقدم لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ، التي نظمتها وزارة التخطيط في الفترة ١٣-١٧ شعبان ١٤٢٣ الموافق ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م، الرياض.
- الخريف، رشود محمد، (١٤٢١هـ)، "القوى العاملة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية"، سلسلة بحوث جغرافية، الجمعية الجغرافية السعودية، رقم ٤١، الرياض.
- الخريف، محمد رشود، (٢٠٠٨م)، السكان: المفاهيم والأساليب والتطبيقات، ط٢، دار المؤيد، الرياض.
- زكي، رمزي، (١٩٩٧م)، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مجلة عالم المعرفة، العدد ٢٢٦، الكويت.
- زكي، غادة وآخرون، (٢٠٠٨م)، دراسة مقارنة للمنهجيات الدولية في مجال إحصاءات البطالة وقوة العمل بالإشارة إلى التجربة المصرية، مركز دعم اتخاذ القرار مجلس الوزراء، مصر.
- سيزرام، ك. س، (١٩٨٣م)، الآثار الضمنية للتغير السكاني وتطور التعليم على قوة العمل في مصر والاتجاهات والتوقعات، التقرير النهائي (منظمة الصحة العالمية)، القاهرة.

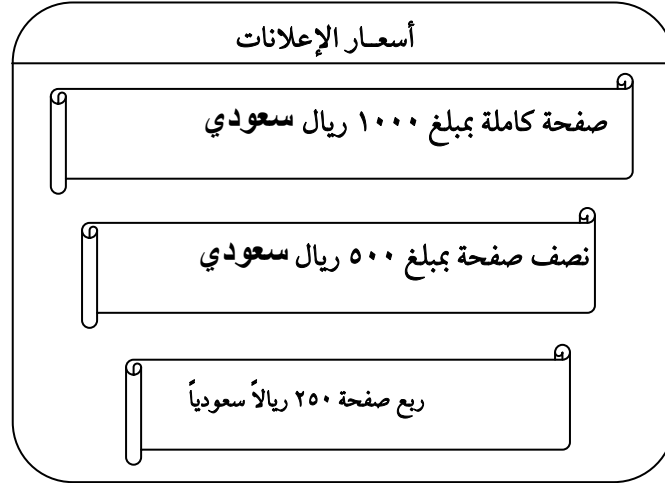
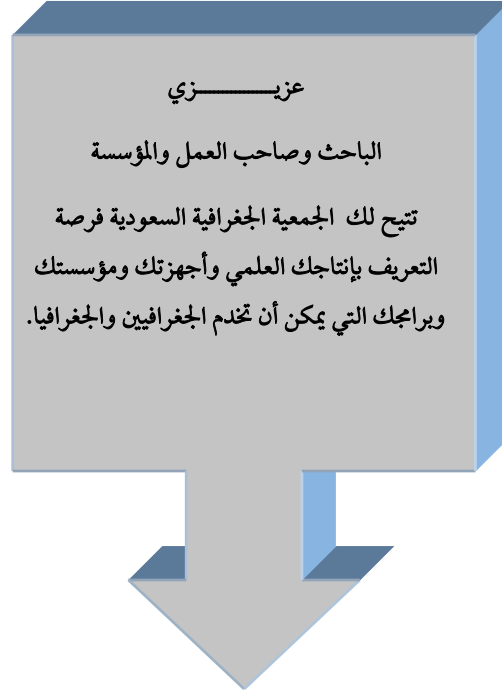
- طاهر، خالد، (١٩٨٧م)، أساليب ومنهجيات تخطيط القوى العاملة، السكان وتخطيط وتنمية الموارد البشرية في العالم العربي، الأساليب والمنهجيات، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية (جامعة القاهرة) ومنظمة العمل الدولية (المكتب الإقليمي للدول العربية)، القاهرة.
- العيسوي، فايز محمد، (٢٠٠٦م)، جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- الغرفة الصناعية التجارية بالرياض، (١٤٢٠هـ) السعودية وفرص العمل، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين (٢٨ - ٣٠) رجب ١٤٢٠هـ، الرياض.
- القباني، محمد عبد العزيز، (١٩٩٨م)، التحليل الجغرافي للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية ١٣٩٤ - ١٤١٣هـ - ١٩٧٤ - ١٩٩٣م، رسائل جغرافية، إصدار قسم الجغرافيا بجامعة الكويت والجمعية الجغرافية الكويتية، العدد ٢٢٠، الكويت.
- المجذوب، أسامة، (١٩٩٧م)، الجات ومصر والبلدان العربية، الدار المصرية اللبنانية، ط ٢، ١٤١٨هـ (١٩٩٧م)، مصر.
- محيي الدين، عمرو، (١٩٧٦م)، التخلف والتنمية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- المرشد، علي مرشد، (٢٠٠٠م)، دراسة عن مجالات عمل المرأة وفرص العمل في تعليم البنات، ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الثالث عشر لجمعية

الاقتصاد السعودي حول سوق العمل في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.

- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤١٣، ١٤٢٥هـ)، التعداد العام للسكان والمساكن، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، (١٤٢٠، ١٤٣١، ١٤٣٤هـ)، مسح القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- معهد الإدارة العامة، (١٤١٣هـ)، تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: الأسس، المشكلات، الحلول، الرياض.
- وزارة الخدمة المدنية، (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م)، سوق العمل في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية منشورة في الجزء الثاني من أوراق العمل، الرياض.

ثانياً: المراجع غير العربية:

- Clarke, J.I.,(1975), **Population Geography**, 2nd ed, Pergamon press, Oxford.
- Plan, D.A., & Rogerson, P.A. ,(1994), **The Geographical Analysis of Population And It's Application on Business And Trade**, John Wiley & Sons, New York.
- United Nations, (1973), **The Detrminants and Consequences of Population Trends**, Washington, D.C., UN.
- W. Arthur Lewis, (1954), **Economic Development with Unlimited Supplies of Labour**, The Manchester School 22.



عزيزي 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:

بريد إلكتروني:

ترسل على العنوان الآتي:

الجمعية الجغرافية السعودية

ص.ب. ٢٤٥٦ - الرياض ١١٤٥١ المملكة العربية السعودية

هاتف: ٠٠٩٦٦ ١١ ٤٦٧٨٧٩٨ - فاكس: ٠٠٩٦٦ ١١ ٤٦٧٧٧٣٢

بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa

كما يمكنكم زيارة موقع الجمعية على الإنترنت على الرابط الآتي:

www.saudigs.org

آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية:

- 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 المتردد 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 بوريه.
- ١٠٤- تغير الأمطار في منابع النيل وأثره في الاحتياجات المائية في مصر، د. مسعد بن سلامة مندور.
- ١٠٥- الاتجاهات الحديثة لنمو السكان وآثارها في منطقة المدينة المنورة، أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكي.
- ١٠٦- البطالة في المملكة العربية السعودية تطور معدلاتها وتباينها، أ. نوال بنت حجي الحربي، أ.د. رشود بن محمد الحريف.
- ١٠٧- البلديات الحدودية الجزائرية بين الواقع والتطلعات، د. سليم براقدي بن العايش.
- ١٠٨- التحليل الكمي للطرق البرية بين المدن الإدارية في اليمن، د. عبد الولي بن محسن العريشي.
- ١٠٩- واقع نقل التلاميذ والتلميذات ذوي الإعاقة الحركية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، أ.د. عامر بن ناصر المطير، أ.د. عبد العزيز بن سعد بن حمد المقرن، د. زيد بن عبد الله المسلط المشاري، د. عبدالرحمن بن محمد بن عبد الكريم الصالح.
- ١١٠- خصائص بعض عناصر مناخ المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، أ.د. عبد الله بن أحمد الطاهر.
- ١١١- مدن وادي فرناغة ودورها الحضاري في العالم الإسلامي (خلال القرون الأربعة الهجرية الأولى)
د. خليفة بن مصطفى غرايبة.

Price

أسعار البيع:

Individuals: 15 S.R.

سعر النسخة الواحدة للأفراد: ١٥ ريالاً سعودياً.

Institutions: 20 S.R.

للمؤسسات: ٢٠ ريالاً سعودياً.

*Handing & Mailing Charges are Added on the Above Listing.

❖ تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد.

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.
Malhi A. Al-Gazwani	Assis. Prof.	Secretary General.
Ali A. Al Dosari	Assis. Prof.	Treasurer.
Mohammed A. Meshkhes	Assoc. Prof.	Head of Research and Studies Unit.
Mohamed I. Aldagheiri	Assoc. Prof.	Rapporteur of electronic scientific theses publishing unit.
Tagreed H. Al-Gahni	Assis Prof.	Head of The Cultural and Media Committee
Anbara kh. Belal	Assoc. Prof.	Editor of Geographical Newsletter
Mohammed A. Alrashed	Assis. Mr.	Member

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

١١٢

الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية
وتخطيطها ومستقبلها: دراسة جغرافية

د. أيمن بن أحمد علي شلضم

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م



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.

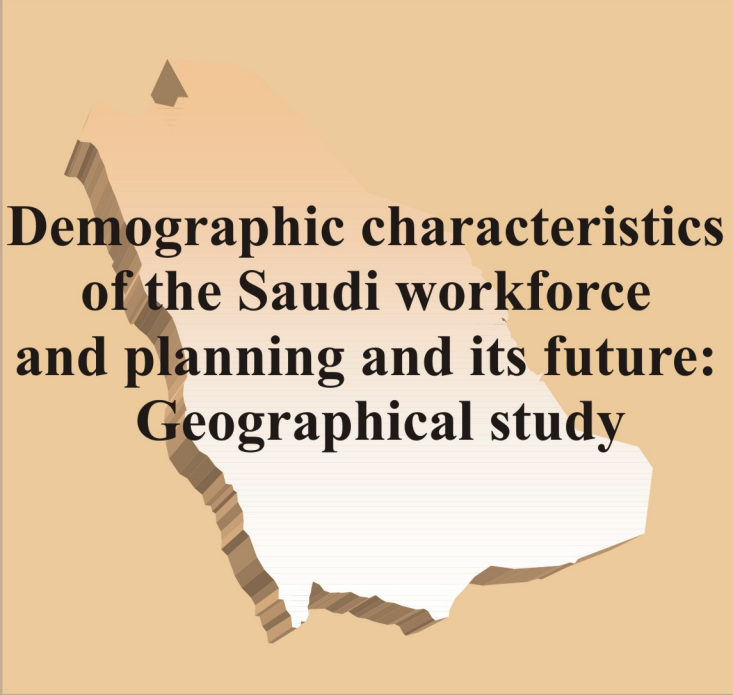
● Correspondence Address ●

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

REFEREED PERIODICAL PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

112



**Demographic characteristics
of the Saudi workforce
and planning and its future:
Geographical study**

Dr. Ayman A. Shaldam